

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 10 december 2021 / Nr. 955 bis



Collectief onderhandelen of collectief bedelen?
**Syndicale vrijheid, recht op
collectieve onderhandelingen
en stakingsrecht**





inhoud

VOORWOORD; COLLECTIEF ONDERHANDELEN OF COLLECTIEF BEDELEN?	2
1. SYNDICALE VRIJHEID	3-5
2. HET RECHT OP COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN	6-10
3. HET STAKINGSRECHT	11-15
4. CONCLUSIE	15
FOTOMEDLEY ACTIE 6 DECEMBER 2021	16



colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Redactie: Alexis Fellahi

Met medewerking van: Chris Serroyen,
Stijn Grijp, Maarten Hermans, Renaat Hanssens,
Thomas Greuse, Benoît Brabant en
Piet Van den Bergh

Eindredactie: Patrick Van Looveren en
Donatienne Coppieters

Foto cover: Donatienne Coppieters

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Collectief onderhandelen of collectief bedelen?

Syndicale vrijheid, het recht op collectieve onderhandelingen en het stakingsrecht

In de nasleep van de acties van het ACV en het ABVV op 6 december, vinden wij het belangrijk om je een goed gedocumenteerd dossier mee te geven over de fundamentele rechten en vrijheden die aan de basis liggen van vakbondsacties: de syndicale vrijheid, het recht op collectieve onderhandelingen en het stakingsrecht. Die vormen een essentieel drieluik voor doeltreffende vakbondsacties. Het stakingsrecht neemt een cruciale plaats in dit drieluik in. Zoals de gezaghebbende stemmen Keith Ewing – hoogleraar King's College Londen – en John Hendy – Brits expert arbeidsrecht – het treffend verwoorden: “Zonder stakingsrecht is collectief onderhandelen niets meer dan collectief bedelen”.

Deze drie rechten en vrijheden zijn sterk verstrengeld en kunnen in de praktijk alleen worden verwezenlijkt als elk ervan volledig wordt gegarandeerd, in de wetgeving en in de praktijk. Zoals je in dit dossier zal lezen, waren er in het verleden vele belemmeringen voor deze rechten en vrijheden. Die zijn er trouwens nog steeds en zullen er ook in de toekomst zijn.

De geschiedenis heeft ons geleerd dat deze rechten en vrijheden de onontbeerlijke voorwaarden waren voor de positieve sociale ontwikkelingen die we als vakbonden hebben kunnen realiseren. Voor de overwinningen die onze militanten dagelijks boeken op alle niveaus van het sociaal overleg. En voor de vooruitgang die wij in de toekomst zeker nog zullen boeken gegeven de vele uitdagingen waarvoor wij staan. Op voorwaarde natuurlijk dat we deze rechten en vrijheden elke dag met vuur verdedigen en voorkomen dat ons vermogen om collectief te onderhandelen omslaat in berusting en verwordt tot collectief bedelen.

Foto van de manifestatie in Brussel op 6 december 2021. Op de backcover van dit dossier vind je een fotomedley van de actie.



1. Syndicale vrijheid

De syndicale vrijheid wordt in ons land gegarandeerd door de vrijheid van vereniging die is vastgelegd in artikel 27 van de Grondwet en in de Wet van 24 mei 1921 betreffende de vrijheid van vereniging.



Ieder individu heeft het recht om lid te worden van een vereniging, met inbegrip van een vakbond. De keerzijde van de medaille is dat ieder ook het recht heeft om er niet bij te horen.

Deze fundamentele vrijheid is ook vastgelegd in talrijke internationale normen, zoals conventie nr. 87 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten van de Verenigde Naties, het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en het Europees Sociaal Handvest.

De erkenning van de vrijheid van vereniging als fundamentele vrijheid op internationaal niveau werd, vooral na de Tweede Wereldoorlog, afgedwongen door de erkenning dat het beginsel van de vrijheid van vereniging een van de middelen is om de situatie van de werknemers te verbeteren en een universele en duurzame vrede te garanderen gebaseerd op sociale rechtvaardigheid.

Syndicale vrijheid wordt opgevat als de vrijheid om gemeenschappelijke belangen gezamenlijk te verdedigen. Deze vrijheid is des te noodzakelijker

omdat de individuele werknemer in een ondergeschikte verhouding staat tot zijn of haar werkgever. Alleen door werknemers samen te brengen in een vakbond kan deze onevenwichtige machtsverhouding weer in evenwicht worden gebracht of zelfs worden omgekeerd.

Tot 1866 werd “samenscholing” als een misdrijf beschouwd, waardoor vakbonden niet officieel konden worden opgericht. Het begin van de vakbondsvrijheid in België dateert van het einde van de 19de eeuw. Na decennia van industrialisatie en verslechterende arbeidsomstandigheden vochten de werknemers toen voor de vrijheid om zich collectief te organiseren, om verbeteringen van hun arbeidsomstandigheden te kunnen eisen en af te dwingen dat hun eisen konden worden vertolkt door afgevaardigden die zij kiezen. Zoals je verderop in dit dossier leest in deel 3 dat gewijd is aan het stakingsrecht, heeft artikel 310 van het Strafwetboek – dat een inbreuk op de vrijheid van arbeid strafbaar stelde –

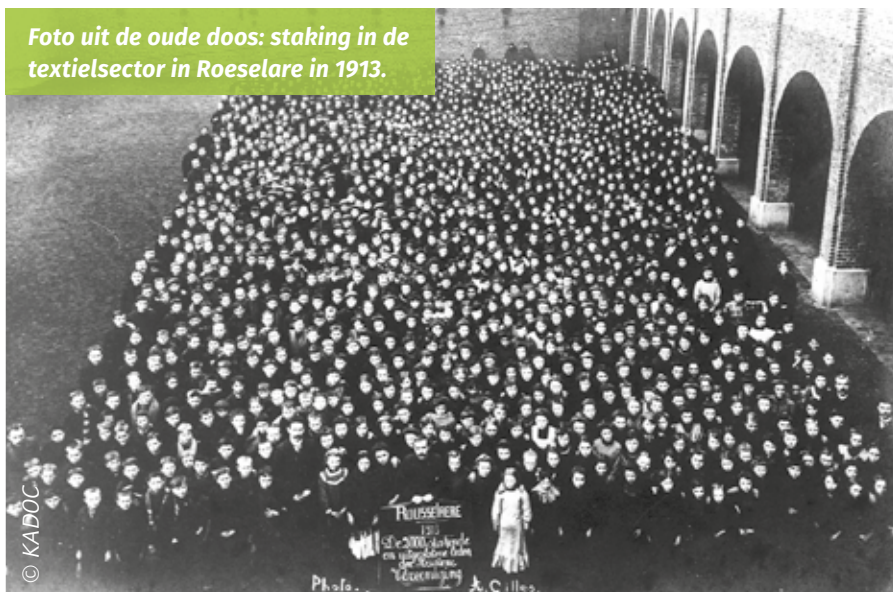
nog lange tijd vakbondsacties belemmerd door stakingen streng te onderdrukken.

De vakbonden hebben zich geleidelijk aan beter gestructureerd en uiteindelijk werden ze, na de Tweede Wereldoorlog, officieel erkend als organisaties die een rol hebben te spelen in het Belgische economische en sociale leven. Vandaag de dag is er gestructureerd sociaal overleg op alle niveaus: van het bedrijfsniveau, via het sectorale en interprofessionele niveau, tot het Europese en internationale niveau.

Als dit alles vandaag vanzelfsprekend lijkt, is het nuttig eraan te herinneren dat deze fundamentele vrijheid en de vooruitgang die zij mogelijk heeft gemaakt, het resultaat is van veel sociale strijd. ‘Sociale rechten’ worden vaak omschreven als ‘verworven rechten’, maar het zou passender zijn te spreken van ‘veroverde rechten’.

In deel 3, gewijd aan het stakingsrecht (blz. 11 tot 15), als onlosmakelijk uitvloeisel van de syndicale vrijheid, staan we nog uitvoeriger stil bij de vooruitgang die daardoor in de loop der jaren werd geboekt.

Foto uit de oude doos: staking in de textielsector in Roeselare in 1913.



POGINGEN OM DE SYNDICALE VRIJHEID TE BEPERKEN EN TE BELEMMEREN

Na de opheffing van het verbod op vakverenigingen en de repressie van vakbondsacties zijn de pogingen om vakbondsacties te ontmoedigen evenwel blijven doorgaan. Dat kan zich op verschillende manieren manifesteren. Soms gaat het om individuele werkgevers die met verschillende manoeuvres trachten hun werknemers ervan te weerhouden zich bij een vakbond aan te sluiten, soms gaat het om een economisch model dat de uitoefening van de syndicale vrijheid veel ingewikkelder, zo niet quasi onmogelijk maakt.

• Anti-vakbondspraktijken

We wezen al op de positieve dimensie van de syndicale vrijheid. Die bestaat in het recht van ieder individu om zich bij een vakbond aan te sluiten. Dat wordt vaak ondermijnd. Sommige bedrijven proberen de vakbond buiten te houden door regelrechte anti-vakbondspraktijken toe te passen.

Hoewel het onwettig is om werknemers ervan te weerhouden gebruik te maken van hun vrijheid van vereniging om zich bij een vakbond aan te sluiten, zijn bedrijven zeer vindingrijk in

hun pogingen om hun werknemers ervan te weerhouden zich bij een vakbond aan te sluiten of zich syndicaal te engageren via de uitoefening van een vakbondsmandaat.

Uit een bevraging van ACV-militanten door het HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven – bleek dat 17% van hen in de afgelopen 4 jaar reeds te maken had met dreigementen door hun werkgever om hen te ontslaan wegens hun vakbondsactiviteiten (zie figuur hieronder). Als het gaat om intimidatie door de werkgever, stijgt het percentage militanten dat met dergelijke praktijken wordt geconfronteerd zelfs tot 32%.

We herinneren ook aan het schandaal rond het uitzendbureau Accent Jobs, dat een smartphone en een extra vrije dag beloofde als geen enkele werknemer zich kandidaat zou stellen voor de sociale verkiezingen van 2016. Naast deze onwettige praktijken zijn de discriminatie en ontmoediging van gesyndiceerde werknemers vaak heel subtiel en dus moeilijker aan te tonen: minder doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf, ongunstigere werkkroosters, enz.

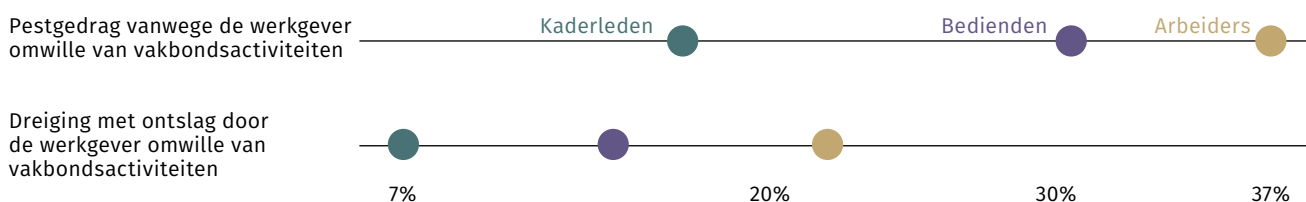


Een bedrijf dat er alles aan doet om vakbonden te weren is Amazon. Hoopgevend is dat de werknemers zich toch trachten te organiseren om hun onwaardige arbeidsomstandigheden en het anti-vakbondsklimaat aan de kaak te stellen.

De herhaalde schandalen van anti-vakbondspraktijken, onder meer bij Amazon, tonen aan dat dit vandaag nog steeds gangbaar is. Hoopgevend is dat de werknemers bij Amazon zich toch trachten te organiseren om hun onwaardige arbeidsomstandigheden en het anti-vakbondsklimaat dat in hun bedrijf heerst, aan de kaak te stellen. Bedrijven, zelfs de machtigste, zijn duidelijk bang voor de sociale vooruitgang die vakbondsmilitanten kunnen boeken ten voordele van alle werknemers in het bedrijf. Vakbonden zijn er om vakbondsmilitanten die met dit soort vakbondsvijandige praktijken te maken krijgen, te steunen en te verdedigen. Uit de HIVA-studie die we hierboven al aanhaalden blijkt dat de overgrote meerderheid van de ACV-militanten niet bang is voor represailles van hun werkgever vanwege de uitoefening van hun vakbondsmandaat (zie figuur op volgende bladzijde).

Ervaring van pestgedrag en ontslagdreigementen door de werkgever

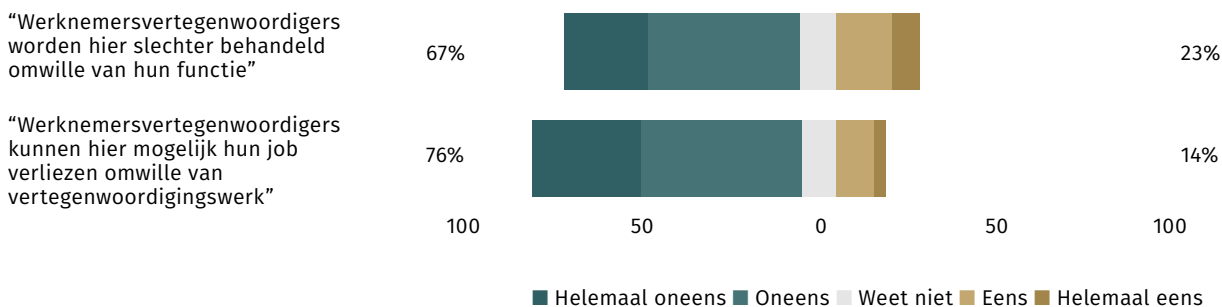
Aandeel van de ACV-kandidaten voor de SV 2016 dat in de afgelopen vier jaar één of meerdere keren antisyndicaal werkgeversgedrag heeft meegemaakt



Bron: ACV Barometer Wave 4, juni 2016 / HIVA - KU Leuven

Vrees voor slechtere behandeling en ontslag bij vertegenwoordigers

Aandeel van de ACV-kandidaten voor de SV 2016 dat het (niet) eens is met onderstaande stellingen



Bron: ACV Barometer Wave 4, juni 2016 / HIVA - KU Leuven

• Toekenning van rechtspersoonlijkheid aan vakbonden

Vakbonden zijn altijd feitelijke verenigingen geweest. Zij zijn altijd van mening geweest dat het structureren van hun vakbondsactiviteiten in entiteiten met rechtspersoonlijkheid hen zou blootstellen aan inmenging van de autoriteiten of pogingen van werkgeversorganisaties om hen aansprakelijk te stellen voor de economische schade die bedrijven lijden door de rechtmatige uitoefening van het recht op collectieve actie.

Het zijn overigens vaak die politieke partijen die vijandig staan tegenover vakbondsacties die regelmatig pleiten voor de invoering van een dergelijke rechtspersoonlijkheid voor vakbonden – vooral liberale partijen, nationalistische partijen (N-VA in Vlaanderen) en extreemrechts (Vlaams Belang in Vlaanderen). Deze pogingen om rechtspersoonlijkheid toe te kennen aan vakbonden hebben vaak het onuitgesproken doel de handelingsvrijheid van de vakbonden te beperken.

• Onderaanneming en franchising

Een andere manier waarop ondernemingen de macht van de vakbonden pogen te verzwakken en te breken is door een businessmodel te hanteren

dat erop gericht is de vakbonds aanwezigheid in de onderneming te doen verwateren. Het gebruik van onderaanneming en franchising is hiervan een goed voorbeeld.

Door gebruik te maken van onderaannemers of franchisenemers dragen ondernemingen een deel van hun activiteiten, en daarmee een deel van de verantwoordelijkheid van de werkgever, over aan kleinere entiteiten. Daar is het moeilijker om een werknemersvertegenwoordiging in te voeren of werkt het personeel sterk verspreid waardoor het voor de vakbonden moeilijker is om hen te organiseren en druk uit te oefenen. En zelfs als werknemers er bij deze onderaannemers of franchisenemers in slagen om soci-

ale overlegorganen op te richten, verzwakt de versnippering van dit sociaal overleg, binnen een werkomgeving die door al deze werknemers wordt gedeeld, aanzienlijk het machtsverwicht dat er zou kunnen zijn zonder een beroep te doen op onderaannemers of franchisenemers.

De misbruiken die de vakbonden in de sector van de e-commerce al geruime tijd aan de kaak stellen en die momenteel door de overheid worden onderzocht zijn veelzeggend. De e-commercebedrijven schakelen onderaannemers in (voor de verwerking en distributie van hun producten, ...) waar zelfs de meest elementaire regels van de sociale en arbeidswetgeving worden geschonden.

E-commercebedrijven schakelen onderaannemers in waar zelfs de meest elementaire regels van de sociale en arbeidswetgeving worden geschonden.



2. Het recht op collectieve onderhandelingen



© Rudi Van Beek

Het recht op collectieve onderhandelingen geeft werknemers het recht om met hun werkgever een sociale dialoog aan te gaan met het oog op billijke en rechtvaardige arbeidsvoorwaarden. Foto van sociaal overleg bij het Wit-Geel-Kruis.

Het recht op collectieve onderhandelingen is een onontbeerlijk uitvloeisel van de syndicale vrijheid, aangezien het de in vakbonden verenigde werknemers het recht waarborgt om met hun werkgever een sociale dialoog aan te gaan met het oog op billijke en rechtvaardige arbeidsvoorwaarden. Dergelijke collectieve onderhandelingen moeten op alle niveaus van de sociale dialoog worden bevorderd. Ze maken het mogelijk om een sterke sociale samenhang te garanderen door zoveel mogelijk mensen in staat te stellen zich aan te sluiten bij de

compromissen die door collectieve onderhandelingen mogelijk worden gemaakt.

Het recht op collectieve onderhandelingen is verankerd in artikel 23, 1° van de Belgische Grondwet. Het is ook een grondrecht dat op internationaal niveau wordt erkend, met name door IAO-conventie nr. 98, het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (artikel 28) en het Europees Sociaal Handvest (artikel 6).

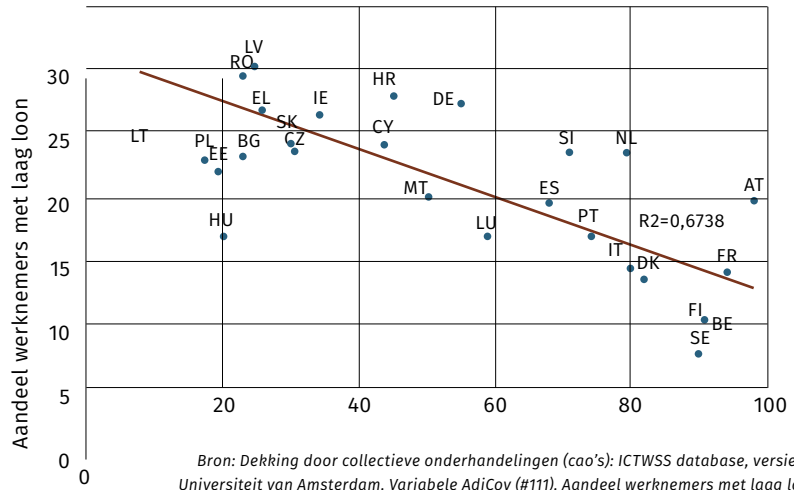
WAAROM COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN BEVORDEREN?

Mochten er nog twijfels zijn over de noodzaak om collectieve onderhandelingen te bevorderen, dan volgen hierna enkele voorbeelden die de positieve invloed van collectieve onderhandelingen op verschillende domeinen aantonen.

• Hogere lonen

Landen met een zeer hoog aantal werknemers gedekt door collectieve arbeidsovereenkomsten hebben doorgaans hogere lonen. Hierdoor wordt ook het aandeel van werknemers met de laagste lonen beperkt. In België bedraagt die dekkingsgraad 96%. Bijgevolg is ook het aandeel van de werknemers die het interprofessionele minimumloon ontvangen, dat van toepassing is als er geen toepasselijke sectorale cao is, zeer beperkt (zie grafiek hiernaast).

Dekking door collectieve onderhandelingen (cao's)

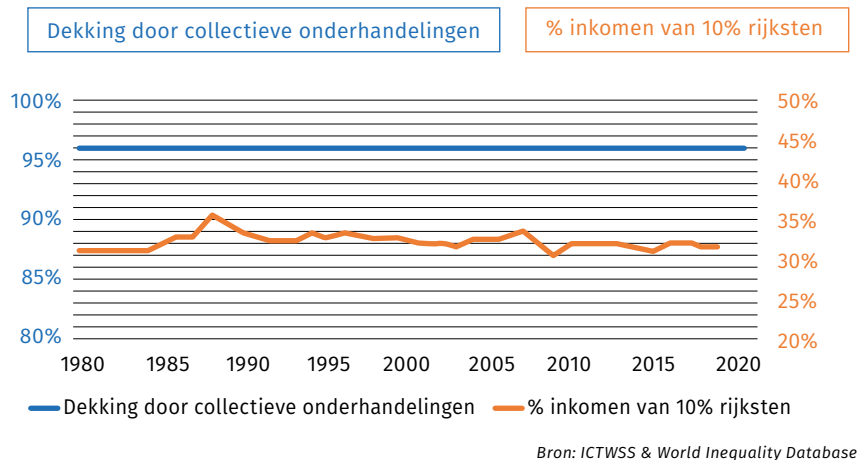


• Ongelijkheden verminderen

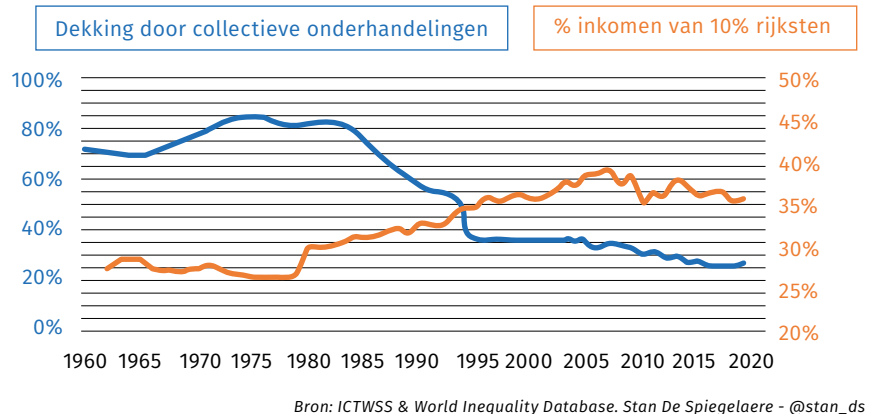
Collectieve onderhandelingen kunnen ook de loonongelijkheid verminderen, met name wanneer op verschillende niveaus collectief wordt onderhandeld. De verdeling van door werk gegenereerd inkomen is billijker tussen werknemers en bedrijven wanneer collectieve onderhandelingen volledig worden gerespecteerd en op grote schaal worden toegepast. Dit blijkt uit de grafieken hiernaast: België, met een hoge graad van dekking door cao's, is erin geslaagd het aandeel van de rijkste 10% in het inkomen relatief stabiel te houden.

Of nog, wanneer we de situatie van België vergelijken met die van het Verenigd Koninkrijk, kunnen we rechtstreeks het verband zien tussen een afname van de dekkingsgraad van cao's en een toename van de ongelijkheid, door een stijging van het aandeel van de rijkste 10% in het totale inkomen.

Dekking door collectieve onderhandelingen en ongelijkheid in België



Dekking door collectieve onderhandelingen en ongelijkheid in Verenigd Koninkrijk



• Veiligheid en welzijn

De positieve effecten van collectieve onderhandelingen op veiligheid en welzijn zijn goed gedocumenteerd. Collectieve onderhandelingen, met name op bedrijfsniveau, kunnen de arbeidsomstandigheden en de veiligheid op de werkplek aanzienlijk verbeteren. De praktijkkennis die werknemersvertegenwoordigers hebben over de specifieke risico's die de activiteiten van hun onderneming mee-brengen stelt hen in staat erop toe te zien dat hun werkgever de geldende wetgeving strikt naleeft en te eisen dat initiatieven worden genomen om de vastgestelde risico's te beperken. De aanwezigheid van een vakbond in een bedrijf brengt ook mee dat werknemers zich beter geïnformeerd voelen over de gezondheids- en veiligheidsrisico's van hun werk.

• Meer opleidingsmogelijkheden

Het is alom erkend dat opleiding een belangrijk element is om de positie van werknemers op de arbeidsmarkt en hun inzetbaarheid te versterken, zeker in de context van de digitale en ecologische transitie die in veel sectoren plaatsvindt of zal plaatsvinden. Het blijkt dat de aanwezigheid van een vakbond in het bedrijf de opleidingsmogelijkheden voor werknemers aanzienlijk vergroot, vooral voor laaggeschoolde werknemers. Zie grafiek hiernaast.

• En nog veel meer

Zoals we hierboven aangaven zijn een aantal positieve effecten van collectieve onderhandelingen duidelijk aantoonbaar. Maar er zijn evengoed nog andere positieve effecten, ook al zijn die soms moeilijker waar te nemen en te kwantificeren. Door collectieve onderhandelingen te kunnen voeren,

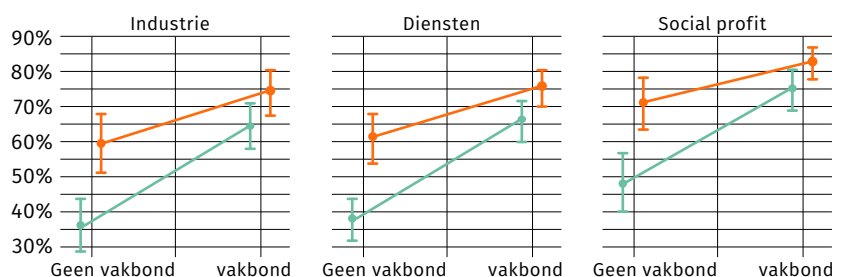


De aanwezigheid van een vakbond in een bedrijf brengt ook mee dat werknemers zich beter geïnformeerd voelen over de gezondheids- en veiligheidsrisico's van hun werk.

© Patrick Holderbeke

Voorspelde kans dat een werknemer opleiding heeft gevolgd voorzien door de werkgever, naar sector en vakbonds aanwezigheid

Scholing werknemer: — Kortgeschoold — Langgeschoold



Bron: M. Hermans, S. Desiere et K. Lenaerts, *Maakt de vakbond het verschil?*, Hiva, KU Leuven, 2020

hebben werknemers alleszins de garantie dat zij zeggenschap hebben over de manier waarop hun werk wordt georganiseerd. Deze garantie

dat ze gehoord worden over hun arbeidsvoorwaarden en de organisatie van hun werk maakt ook dat ze hun werk betekenisvoller vinden.

BEPERKINGEN EN BELEMMERINGEN VOOR COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN

Hoewel er een breed scala van praktijken bestaat erop gericht collectieve onderhandelingen, of meer in het algemeen sociaal overleg, aan banden te leggen, focussen we in dit dossier op de Loonnormwet, de zogenaamde Wet van 1996.

De Wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen heeft het beleid van loonmatiging in België sinds vele jaren verankerd. Deze wet bevat mechanismen die de sociale partners in staat moeten stellen de economische situatie in België te beoordelen, met name door een vergelijking met die in de buurlanden. Deze mechanismen waren tot 2017 louter indicatief voor de sociale partners. De regering-Michel heeft deze mechanismen in 2017 echter bindend gemaakt door de loonmatigingsmechanismen aanzienlijk aan te scherpen.

Zo zijn we van een zuiver indicatieve loonmarge gekomen tot een bindende maximumloonmarge, nog afgezien van de wijziging van de vastgelegde parameters voor de vaststelling van de maximumloonmarge.

Daarmee heeft de regering-Michel het recht op collectieve onderhandelingen van werknemers duidelijk ondermijnd. Het is dankzij onze collectieve acties dat we het parlement en de regering zover hebben gekregen om de mogelijkheid te voorzien om een coronapremie te kunnen onderhandelen tot 500 euro in sectoren en ondernemingen, bovenop de loonmarge van 0,4%, al blijft ook dit nog zwaar onvoldoende. Het ACV dringt aan op een grondige wijziging van de Loonnormwet en zal

alle middelen aanwenden om dit doel te bereiken. Tijdens de mobilisatie op 6 december kondigden de vakbonden volgende initiatieven aan:

- Alle leden van het federale parlement werden opgeroepen zich ertoe te verbinden de Loonnormwet te herzien.
- Er wordt een burgerinitiatief gelanceerd om minstens 25.000 handtekeningen te verzamelen om in het Parlement over deze kwestie te worden gehoord.
- Bij het Comité voor Vakbondsvrijheid van de Internationale Arbeidsorganisatie is een klacht ingediend tegen België wegens de schending van conventie nr. 98 (recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen).
- Samen met het Europees Vakverbond wordt de mogelijkheid onderzocht om een klacht in te dienen bij het Europees Comité voor Sociale Rechten voor het schenden van het Europees Sociaal Handvest, zoals wij reeds – met succes – hebben gedaan met betrekking tot het gebruik dat werkgevers maken van eenzijdige verzoekschriften bij de rechter om

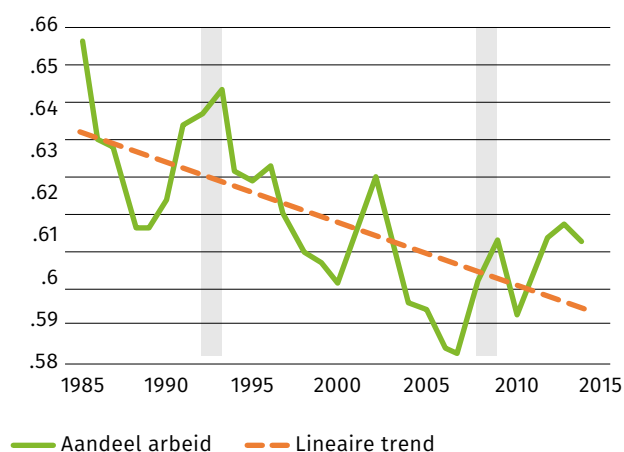
het stakingsrecht te beperken (zie hieronder).

Zoals we hebben gezien speelt de dekking van collectieve onderhandelingen een belangrijke rol bij het bereiken van een groter aandeel van het gerealiseerde inkomen onder de werknemers. Hoewel de Loonnormwet de dekkingsgraad door collectieve cao's niet heeft verminderd, heeft zij toch ingegrepen in de dynamiek van de collectieve onderhandelingen die voor deze billijke verdeling had moeten zorgen.

Door een maximale loonmarge vast te stellen waarboven geen loonstijgingen kunnen worden overeengekomen, maakt de Loonnormwet het immers niet mogelijk dat werknemers een billijke vergoeding ontvangen voor de rijkdom die zij produceren.

Terwijl al meerdere jaren wordt vastgesteld dat het aandeel van het inkomen uit arbeid steeds kleiner wordt (zie de grafiek), zal de Loonnormwet, in zijn versie van 2017, dit fenomeen alleen maar versterken door een keurslijf op te leggen, op basis van een vervalste vergelijking van onze loonkost met die van de buurlanden.

Vermindering van aandeel arbeid in België tussen 1985 en 2014



Bron: Abraham & Bormans (2020), fig. 1, p. 11

BEVORDERING VAN COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN ALS WAARBORG VOOR SOCIALE VREDE EN ALS ENIGE EFFECTIEVE REMEDIE OM STAKINGEN TE VOORKOMEN

Het recht op collectieve onderhandelingen geeft, wanneer het wordt geëerbiedigd, werknemers de ruimte om met hun werkgever de dialoog aan te gaan over hun eisen en verwachtingen en is zo een fundamentele waarborg voor sociale vrede.

Zoals we hebben gezien, vormen beperkingen op collectieve onderhandelingen een ernstige bedreiging voor sociale vrede op alle overlegniveaus, omdat zij de mogelijkheden beperken die collectieve onderhandelingen in

principe bieden om tot een eerlijke verdeling van de geproduceerde rijkdom te komen en om het eens te worden over alle andere aspecten van de arbeidsverhouding.

Respect voor collectieve onderhandelingen houdt ook in dat de politieke overheden het resultaat van dat sociaal overleg respecteren. Bij de vorige regering kwam het regelmatig voor dat akkoorden die werden afgesloten tussen de sociale partners niet werden gerespecteerd. Denk aan de flexi-

jobs, de Bijkluswet, de startersjobs, ... Deze eenzijdige ingrepen van de overheid in het sociaal overleg bedreigen eveneens de sociale vrede.

Hoewel het uiterst ingewikkeld is om dit statistisch aan te tonen, is het niettemin duidelijk dat de eerbiediging van het recht op collectieve onderhandelingen het mogelijk maakt veel sociale conflicten te vermijden, of ze althans in goede banen te leiden. Indien werknemers niet wordt verzekerd dat hun recht op collectieve onderhandelingen wordt geëerbiedigd, moeten zij hun toevlucht nemen tot een ander grondrecht, zonder hetwelk het recht op collectieve onderhandelingen niet meer dan een vrome wens zou zijn: het stakingsrecht.

Bij de vorige regering kwam het regelmatig voor dat akkoorden die werden afgesloten tussen de sociale partners niet werden gerespecteerd. Denk aan de flexi-jobs, de Bijkluswet, de startersjobs, ... Deze eenzijdige ingrepen van de overheid in het sociaal overleg bedreigen eveneens de sociale vrede.



3. Het stakingsrecht

Het stakingsrecht wordt beschouwd als een onlosmakelijk uitvloeisel van de syndicale vrijheid en het recht op collectieve onderhandelingen. Het is een essentieel, zo niet het enige middel waarmee werknemers en hun organisaties hun belangen kunnen verdedigen. Wanneer de vrijheid van vereniging en/of het recht op collectieve onderhandelingen worden geschonden, zullen de werknemers immers gebruik kunnen maken van hun stakingsrecht om deze volledig te herstellen.

Het stakingsrecht is vastgelegd in en wordt beschermd door internationale normen zoals de IAO-conventie nr. 87, het Europees Handvest van de grondrechten en het Europees Sociaal Handvest.

Op nationaal niveau bestaat er geen wettelijke bepaling die het stakingsrecht expliciet verankert. Volgens de Belgische rechtspraak is staking echter een legitieme reden voor schorsing van de arbeidsovereenkomst, zodat het stakingsrecht van werknemers impliciet wordt erkend. Bovendien vinden we een rechtsgrond voor het stakingsrecht in België in artikel 6.4 van het Europees Sociaal Handvest, dat rechtstreekse werking heeft in het Belgische recht. In 2002 hebben de sociale partners een gentlemen's agreement (het 'Herenakkoord') gesloten om het beheer van collectieve conflicten te regelen, met name om te voorkomen dat de overheid zich bemoeit met de regulering van het stakingsrecht.

EEN INDIVIDUEEL RECHT DAT COLLECTIEF WORDT UITGEOEFEND

Het stakingsrecht behoort toe aan elke individuele werknemer, maar het kan enkel collectief worden uitgeoefend. Een individuele werknemer die zijn stakingsrecht alleen gebruikt, zou niet in staat zijn de onevenwichtige machtsverhouding van de individuele arbeidsverhouding, die noodzakelijkerwijs een ondergeschikte machtsverhouding van een werknemer ten

opzichte van zijn werkgever impliceert, om te keren.

Alleen door zich in groten getale te mobiliseren kunnen werknemers het gebrek aan evenwicht in de arbeidsverhouding verhelpen.

EEN ONDERSTEUNEND RECHT

Neem werknemers het stakingsrecht af en het zal niet lang duren of er blijft weinig over van de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen.

Doordat het stakingsrecht het voor werknemers mogelijk maakt om op legitieme wijze de uitvoering van hun werk op te schorten waardoor ze geen waarde kunnen creëren voor hun werkgever, vormt het aldus een instrument dat werknemers helpt hun eisen meer gewicht te geven.

Het stakingsrecht is een ondersteunend recht doordat het werknemers de mogelijkheid biedt om hun eisen te realiseren. Hieronder bekijken we wat het stakingsrecht in de loop van de geschiedenis heeft bereikt en wat het vandaag nog kan bereiken.

STAKING: HET ONMISBARE INSTRUMENT VOOR ALLE DOELEN

De geschiedenis leert ons dat een staking heel vaak het onmisbare instrument is dat gemobiliseerd moest worden om de grootste verwezenlijkingen in onze samenleving te bereiken. Stakingen zijn nog steeds van essentieel belang om ervoor te zorgen dat deze verworvenheden worden geëerbiedigd en zullen dat ook blijven om in de toekomst nieuwe sociale rechten binnen te halen.

- **Gezondheid en veiligheid op het werk**

Gezondheids- en veiligheidskwesties staan al sinds het ontstaan van de eerste sociale bewegingen in het middelpunt van de eisen. De industriali-



Repressie van een stakingsactie in 1868. Tekening die verscheen in La Cigale (Archieven van de stad Brussel). Artikel 310 van het Strafwetboek verbood het aanwenden van pressiemiddelen zoals een staking om betere arbeidsvoorwaarden af te dwingen. Het artikel werd pas in 1921 afgeschaft.

satie van de procedés aan het einde van de 19e eeuw heeft geleid tot een golf van arbeidsongevallen – vaak dodelijke of met een blijvende arbeidsongeschiktheid – bij werknemers, onder wie kinderen.

Als de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften vandaag drastisch zijn aangescherpt, is dat mede te danken aan de mobilisatie van werknemers die destijds niet konden genieten van een beschermend kader zoals wij dat vandaag kennen.

En ook al stellen de gezondheid- en veiligheidsproblemen op het werk zich niet meer in dezelfde mate als destijds, dat wil niet zeggen dat ze er niet meer zijn. Veilig en gezond kunnen werken blijft een grote bekommernis van werknemers.

De ontwikkeling van de platformeconomie en een arbeidsritme opgelegd door automatisering en algoritmes stellen werknemers bloot aan nieuwe gezondheids- en veiligheidsrisico's. We zien dat steeds meer werknemers zich – ten einde raad – mobiliseren, door gebruik te maken van hun stakingsrecht, zodat deze realiteiten worden erkend en concrete actie wordt ondernomen om deze risico's te verminderen.

- **Arbeidsduurvermindering**

Arbeidsduurvermindering is ook snel een belangrijke eis geworden. Gezien het aantal gewerkte uren en de weinige rust die de werknemers kregen, was de kwestie van de arbeidsduurvermindering verbonden met de

kwestie van gezondheid en veiligheid op het werk.

De eerste stakingsbewegingen waren ook alle gericht op een verkorting van de dagelijkse arbeidstijd. In 1909 dwongen de mijnwerkers een werkdag van 9 uur af. Die gold wel alleen voor werknemers die in de mijn afdaalden. De veralgemening van de 8-urige werkdag en de 48-urige werkweek werd in 1921 in België goedgekeurd, in navolging van de goedkeuring van conventie nr. 1 van de Internationale Arbeidsorganisatie, die dezelfde grenzen aan de arbeidstijd stelde. De belangrijke overwinning die volgde was de verwezenlijking in 1955 van de 5-daagse werkweek met een maximum van 45 uur per week. In 1978 werd de 40-urige werkweek uitgebreid tot alle werknemers. In 2001 werd de 38-urige werkweek bij wet veralgemeend.

Tegelijk met de verkorting van de arbeidstijd zijn de vakbonden er ook in geslaagd het aantal dagen betaald verlof geleidelijk te verhogen.

Al deze ontwikkelingen werden bereikt door een sterke mobilisatie van de vakbonden en de uitoefening van het stakingsrecht.

De kwestie van de arbeidstijdverkorting blijft ook vandaag nog relevant, gezien de stijging van de productiviteit, de verdeling van het beschikbare werk en de kwaliteit van leven en werk. Het lijdt geen twijfel dat als op dit vlak vooruitgang moet worden geboekt, dit noodzakelijkerwijs gepaard zal gaan met stakingen.

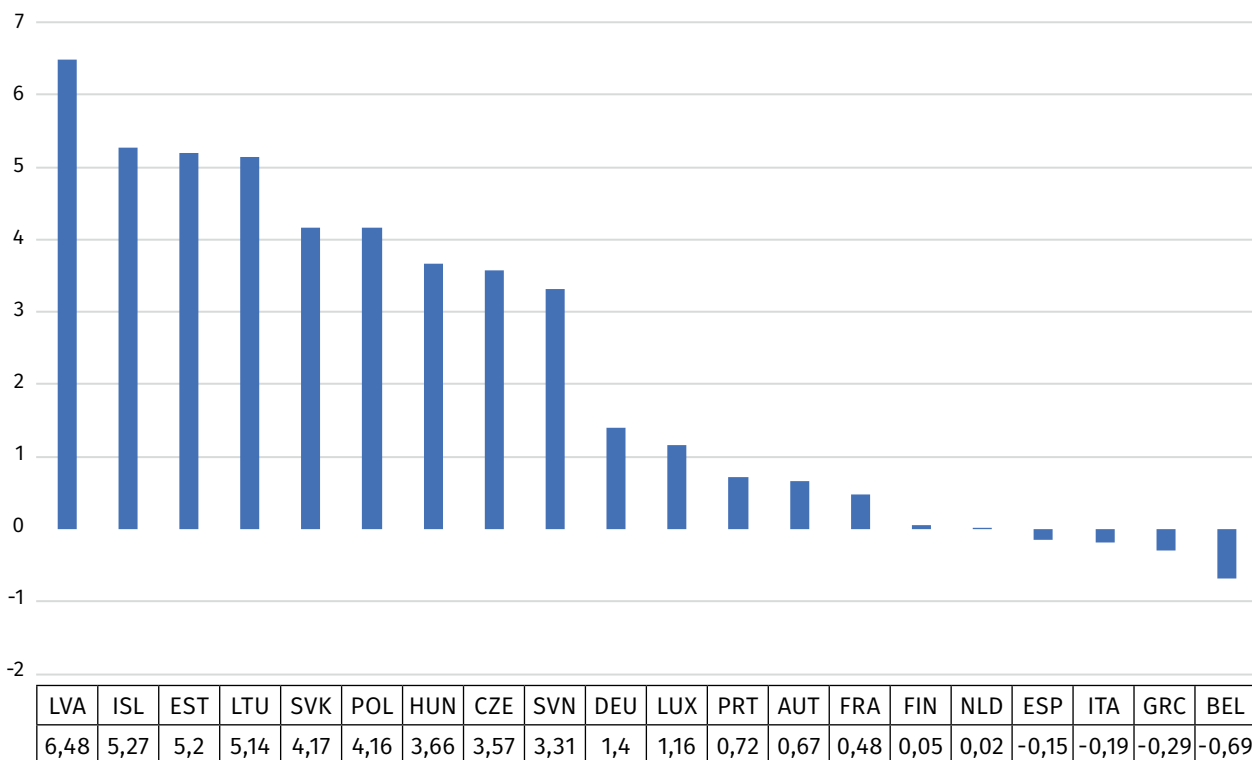
- **Leefbaar Loon**

De Europese Pijler van Sociale Rechten stelt dat “werknemers recht hebben op een billijk loon dat een behoorlijke levensstandaard waarborgt”. De meeste mobilisaties waren

De eerste stakingsbewegingen waren gericht op een verkorting van de dagelijkse arbeidstijd. Maar ook vandaag nog blijft arbeidsduurvermindering een syndicale prioriteit.



Evolutie van de reële lonen tussen 2014 en 2018 in verschillende Europese landen, waaronder België



Bron: OESO Compendium of Productivity Indicators 2019, blz. 35

er de voorbije jaren op gericht een hogere koopkracht af te dwingen. Sedert meer dan tien jaar worden we geconfronteerd met een beleid van loonmatiging dat loonstijgingen sterk beperkt. De reële lonen zijn niet gestegen en zijn – zoals aangetoond wordt in de grafiek hierboven van de OESO – tussen 2014 en 2018 zelfs gedaald. België presteert in dit opzicht het slechtst van alle OESO-landen.

Mobilisatie is nodig om deze trend te keren. Dat was het hele punt van onze mobilisatie op 6 december, in Brussel met een manifestatie en in de sectoren. Denk bijvoorbeeld aan de chemische sector, waar de vakbonden met succes hebben gemobiliseerd om een sectorale overeenkomst te verkrijgen die naam waardig. Ook in andere sec-

toren komen werknemers in beweging – zoals in de sector van de metaalhandel en de dienstenchequesector – om een verhoging van de koopkracht te eisen.

• Meer gendergelijkheid

Een iconischestaking was de ‘vrouwenstaking’ bij de FN-fabriek in Herstal in 1966. De actievoerders eisten een gelijke beloning voor mannen en vrouwen. Sindsdien krijgen, naast de kwestie van de loonkloof, die nog steeds een groot probleem is, ook andere vraagstukken in verband met discriminatie op grond van geslacht steeds meer aandacht, vooral dankzij de mobilisatie van vrouwen. Deze mobilisaties moeten worden voortgezet om te komen tot een werkelijke

gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en daarbuiten.

• Een instrument voor het maatschappelijk middenveld

Stakingsacties zijn geen instrument dat uitsluitend is voorbehouden aan sociale en arbeidseisen. Stakingen worden vaak gebruikt om eisen inzake de uitoefening van burgerlijke vrijheden te ondersteunen, vooral in autoritaire regimes. Denk aan de mobilisaties in Hongkong en in Wit-Rusland, waar arbeiders prodemocratische bewegingen tegen autoritaire regimes versterkten.

Dit is geen toeval, want zodra de burgerlijke vrijheden worden bedreigd, worden ook de vakbondsvrijheid, het

recht op collectieve onderhandelingen en het stakingsrecht bedreigd. De uitoefening van deze rechten en vrijheden kan alleen in een democratische omgeving worden gewaarborgd. Het zijn vaak deze rechten en vrijheden die als eerste worden geschonken wanneer een regering de richting van het autoritarisme inslaat. Stakingsacties zijn ook een instrument voor mobilisaties, bijvoorbeeld voor klimaatkwesities.

Klimaatkwesities zijn ook sociale kwesties die een aanzienlijke impact zullen hebben op het werk. Daarom heeft het ACV besloten om de werknemers die hebben deelgenomen aan de klimaatstaking van 15 maart 2019 een stakingsvergoeding toe te kennen.

BELEMMERINGEN EN POGINGEN OM HET STAKINGSRECHT TE BEPERKEN

Als je weet hoe doeltreffend een staking kan zijn bij het verdedigen van de belangen van de werknemers, weet je ook dat sommige werkgevers veel moeite zullen doen om de doeltreffendheid van een staking teniet te doen. Afgezien van deze praktijken van werkgevers moeten we ook op onze hoede zijn voor autoriteiten die zich willen mengen in de regulering van het stakingsrecht. Het is vaak een poging om het te beperken.

- **Gebruik van uitzendkrachten en aanpassing van de werkorganisatie**

Een eerste tactiek bestaat erin gebruik te maken van uitzendkrachten om de werkonderbreking van de arbeidskrachten te compenseren. Hoewel het gebruik van uitzendkrachten bij stakingen verboden is, wordt

dit verbod in de praktijk soms niet nageleefd.

Voorts kan het effect van een staking onder meer worden beperkt door een beroep te doen op arbeidskrachten die niet voldoende werkzekerheid hebben om zich een staking te kunnen veroorloven, zoals werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Ondernemingen maken vaak van de stakingsaankondiging gebruik om organisatorische maatregelen te treffen om de gevolgen van de staking te beperken: preventieve verplaatsing van grondstoffen of productie, de invoering van telewerk, de tijdelijke verplaatsing van bepaalde activiteiten, enz.

- **Juridische stappen**

In het verleden gebruikten werkgevers vaak een eenzijdig verzoekschrift bij de rechter. Deze verzoekschriften waren gericht op het opleggen van dwangsommen aan deelnemers aan stakingspiketten die bij de ingang van bedrijven waren opgesteld, waardoor de activiteiten op de betrokken locatie werden verhinderd.

Deze praktijk was zeer gebruikelijk, en heel wat rechterlijke uitspraken hebben de werkgevers in het gelijk gesteld. De vakbonden waren van mening dat deze praktijk in strijd was met het in het Europees Sociaal Handvest neergelegde stakingsrecht en hebben in 2009 een klacht ingediend bij het Europees Comité voor sociale rechten. Deze klacht had succes aangezien het Comité de praktijk van eenzijdige verzoekschriften om piketacties te beëindigen veroordeelde.

Sindsdien zijn werkgevers voorzichtiger geworden met het gebruik van eenzijdige verzoekschriften, ook al

kunnen ze nog steeds dergelijke verzoekschriften indienen.

- **Regulering van het stakingsrecht**

Een andere manier om het stakingsrecht te ondermijnen is het wettelijk te regelen. Er is ook een groeiende tendens om minimumdiensten in te voeren om bepaalde activiteiten van de openbare dienst te verzekeren.

>> Wettelijk kader

Tot 1921 werden stakingen strafrechtelijk gesanctioneerd en in de praktijk gewelddadig onderdrukt. Artikel 310 van het Strafwetboek bestraft namelijk het “delict van inbreuk op de vrijheid van arbeid”. Deze bepaling werd op grote schaal gebruikt om stakingsbewegingen te onderdrukken.

Hoewel een staking op zich niet meer strafrechtelijk laakbaar is, komt het nog steeds voor dat handelingen die tijdens een stakingsactie hebben plaatsgevonden, strafrechtelijk kunnen worden bestraft. Hoewel kan worden aanvaard dat bij de uitoefening van het stakingsrecht niet alles mogelijk is, moet toch bijzondere aandacht worden besteed aan de recente ontwikkelingen in de rechtspraak. Het is bijvoorbeeld verontrustend dat militanten of personeelsleden van een vakbond het risico lopen om verantwoordelijk te worden gehouden voor feiten die zich voordoen tijdens een manifestatie of een staking.

Zo was er onlangs de veroordeling van 17 vakbondsleden van het ABVV op grond van artikel 406 van het Strafwetboek, dat het opzettelijk hinderen van het verkeer strafbaar stelt. We moeten er over waken dat deze jurisprudentie niet wordt uitgebreid tot elke actie die tot verkeershinder leidt. Deze zorgwekkende ontwikke-



© Shutterstock

De recente invoering van een minimumdienstverlening bij onder meer de NMBS (wet van 29 november 2017) doet de vraag rijzen of de vakbonden daar nog wel in staat zijn om vrij en doeltreffend vakbondsacties te voeren om hun eisen kracht bij te zetten.

Deze wet voorziet in een gecoördineerde oplossing op sectoraal niveau, waarbij wordt vastgesteld welke prestaties en diensten moeten worden verstrekt in geval van collectieve en vrijwillige stopzetting van het werk. Het feit dat moet overlegd worden over de beperkingen die aldus worden opgelegd aan het stakingsrecht en de garantie dat het stakingsrecht niet van zijn inhoud wordt ontdaan, zijn fundamentele elementen om ervoor te zorgen dat dit mechanisme door de vakbonden wordt aanvaard.

ling van de rechtspraak betreft niet alleen de uitoefening van het stakingsrecht, maar ook in ruimere zin de vrijheid van demonstratie.

Er bestaat in België geen wettelijke bepaling die het stakingsrecht rechtstreeks en uitdrukkelijk regelt. Voorstanders van een dergelijke regulering zijn vaak degenen die het stakingsrecht en daarmee de handelingsvrijheid van de vakbonden willen beperken.

tor ook een procedure om mensen op te vorderen om aan het werk te gaan.

Ook de privésector beschikt over een mechanisme om bepaalde activiteiten in stand te houden bij een staking. Dit is het mechanisme van de Wet van 19 augustus 1948 betreffende prestaties van algemeen belang in vredetijd.

Voorts voorziet de recente pandemie-wet ook de mogelijkheid om werknemers op te vorderen en die dit is niet noodzakelijk beperkt tot de overheidssector. De draagwijdte hiervan zal zorgvuldig moeten worden geanalyseerd.

>> Minimale dienstverlening

De invoering van een minimale dienstverlening heeft vaak tot gevolg dat het effect dat een staking kan hebben wordt ondermijnd. Een staking zonder gevolgen ontnemt dit recht zijn inhoud. De invoering van een dergelijke minimumdienst wordt vaak eenzijdig gedaan door een overheidsinstelling of -bedrijf dat anders geacht wordt in te gaan op de professionele eisen van de stakers.

De recente invoering van een minimumdienstverlening in de gevangenissen, bij De Lijn en de NMBS doet de vraag rijzen of de vakbonden daar nog wel in staat zijn om vrij en doeltreffend vakbondsacties te voeren om hun eisen kracht bij te zetten.

Naast bepaalde openbare diensten waarvoor een minimumdienstverlening geldt, geldt in de openbare sec-

4. Conclusie

Zoals we hebben gezien, zijn de rechten en vrijheden die het onderwerp van dit dossier uitmaken intrinsiek met elkaar verbonden. Het stakingsrecht staat centraal in dit drieluik, omdat zonder dit recht het recht op collectieve onderhandelingen en de vakbondsvrijheid een lege doos worden. Het is dus van essentieel belang dat wij ons blijven inzetten voor de verdediging van deze fundamentele rechten en vrijheden, die van essentieel belang zijn voor de vakbondsactie.

Stakingsactie aan Carrefour Drogenbos in 2019.



© Paul Corbeel

Respect voor syndicale rechten en vrijheden

Op 6 december manifesteerden ACV en ABVV in Brussel. Ze vroegen structurele maatregelen om de energiekosten van huishoudens te verlagen, het behoud van de automatische loonindexering die in vraag wordt gesteld, een hervorming van de Loonnormwet in het voordeel van de werknemers, reële loonsverhogingen en bovenal respect voor de syndicale rechten en vrijheden. Werknemers en hun vakbonden moeten collectieve actie kunnen voeren en als onderhandelingen spaak lopen ook kunnen staken. Zonder het risico te lopen om strafrechtelijk vervolgd te worden.



© Donatienne Coppieters



© Guy Puttemans



© Donatienne Coppieters



© Guy Puttemans



© Guy Puttemans



© Guy Puttemans