3. ACV in sociaal overleg

In België bestaat een uitgebreid systeem van sociaal overleg tussen werkgevers en werknemers. In wat volgt, bekijken we de overlegvormen in de privésector, de openbare sector en op internationaal vlak.
3.1 IN DE PRIVÉSECTOR

Geschiedenis

Pas na de oorlog van 1914-1918 kregen de overlegstructuren tussen werkevers en werknemers enigszins vaste vorm. In opvolging van de zware stakingen in de winter van 1918-1919 komen twee overleginstanties tot stand die als voorlopers kunnen worden beschouwd van de huidige paritaire comités. De twee opgerichte commissies waren paritaire samengesteld. De werknemers werden vertegenwoordigd door hun vakbondsafgevaardigden.

Na 1922 werden wegens de economische crisis nog nauwelijks paritaire comités opgericht. Daar kwam verandering in na de staking van 1936. In meerdere sectoren werden paritaire comités opgericht. In 1945 verwierf deze paritaire comités een wetelijk status dat ook voorzag in vrij ruime bevoegdheden.

Een mijlpaal voor het sociaal overleg in België is het Sociaal Pact dat werkgevers en vakbonden tijdens de tweede wereldoorlog - in de clandestiniteit - afsloten in april 1944. Sinds dat akkoord sluiten de reprezentatieve werknemers- en werkgeversorganisaties akkoorden waarin zij samen laten weten aan de regering en aan het parlement wat de wetgevende of reglementaire bepalingen zijn die moeten worden genomen.

De tekst van het Sociaal Pact van 1944 vormde het uitgangspunt voor niet minder dan acht Nationale Arbeidsconferenties waarin de structurenhervormingen van ons sociaaleconomisch systeem centraal staan. Dit leidde uiteindelijk tot de ‘Wet op de Organisatie van het Bedrijfsleven’ van 20 september 1948. Die wet voorzag in de oprichting van ondernemingsraden, sectorale bedrijfsraden en een Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). In 1952 werd de Nationale Arbeidsraad (NAR) de officiële opvolger van de Algemene Paritaire Raad, die sinds 1944 werkzaam was. In datzelfde jaar kregen ook de Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaing van de werkplaatsen (die tegenwoordig Comités voor Preventie en Bescherming op het werk worden genoemd) een wettelijk karakter. Hiermee waren alle bouwstenen aanwezig voor een verdere uitdieping van het sociaal overleg.

In de jaren 1960 en het begin van de jaren 1970 werden belangrijke interprofessionele akkoorden gesloten (akkoorden die gelden voor het gehele land en voor de gehele privésector). In die periode waren de paritaire comités erg actief. Er werd overlegd over lonen en arbeidsvoorwaarden, de toepassing van de wetgeving en de nationale interprofessionele akkoorden en er werden verzoeningsvergaderingen georganiseerd in geval van conflicten.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Sociaal</th>
<th>Economisch</th>
<th>Welzijn</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Nationaal (ACV, ABVV, ACLVB, VBO, Unizo, BB en Unisoc)</td>
<td>Nationale Arbeidsraad (NAR)</td>
<td>Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)</td>
</tr>
<tr>
<td>Sectoraal (centrales vakbonden en beroepse federaties werkgeversorganisaties)</td>
<td>Paritair Comité (PC)</td>
<td>Bijzondere raadgevende comités</td>
</tr>
<tr>
<td>Ondernemingen (vakbonden en werkgever van de onderneming)</td>
<td>Ondernemingsraad en Vakbondsaanvraadiging</td>
<td>Ondernemingsraad en Vakbondsaanvraadiging</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Ondernemingsraad in het textielsbedrijf Maté in Moeskroen, 1950.

| Ondernemingsraad in het textielsbedrijf Maté in Moeskroen, 1950. |
Overleg in de onderneming

Op het ondernemingsniveau bestaan er in principe drie gestructureerde overlegvormen met de werkgever: de vakbondsaanvaarding (VA), het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) en de ondernemingsraad (OR). De huidige wetgeving verplicht de kleine ondernemingen evenwel niet om dergelijke overlegorganen op te richten.

Gedetailleerde informatie over de rol en de bevoegdheden van VA, Comité PB en OR vind je in Vakbeweging nr. 836, die in januari 2020 verschijnt (ook te consulteren op www.het.acv.be).

Vakbondsaanvaarding (VA)

Samengesteld uit uitsluitend vakbondsaanvaardigden, is de vakbondsaanvaarding – ook wel syndicale delegatie genoemd – de motor van de vakbondsssector in de onderneming. Het statuut van de vakbondsaanvaarding wordt geregeld door cao nr. 5 die op 24 mei 1971 werd afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Om een VA in te stellen, volstaat het meestal dat één of meerdere vakbonden een aanvraag indienen bij de werkgever. De parataire comités bepalen voor hun eigen sector de speiregels: aantal leden, de faciliteiten die worden voorzien om de syndicale werk te kunnen doen, de wijze van aanduiding of verkiezing, ...

De VA is bevoegd om:
• met de werkgever onderhandelingen te voeren met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten;
• te waken over de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en de arbeidscontracten; individuele en collectieve problemen te regelen;
• syndicale acties te organiseren.

De VA heeft ook het recht om door de werkgever te worden ontvangen in geval van een geschil of dreiging van een conflict en het recht om te worden geïnformeerd over veranderingen die mogelijk de arbeidsomstandigheden, de beloningsvoorwaarden, ...

wijzigen.

De VA neemt de opdrachten en alle bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk over wanneer dat niet werd opgericht in het bedrijf. Wanneer in de onderneming of instelling geen ondernemingsraad is, dan kan de VA daarvan ook zekere bevoegdheden overnemen, vooral in het sociale domein en op het vlak van tewerkstelling.

Ondernemingsraad (OR)

De ondernemingsraad is ingesteld door de wet van 20.09.1948, een wet die nadien herhaaldelijk werd aangepast.

Een OR moet worden opgericht in alle privéondernemingen met gemiddeld 100 of meer werknemers. Bovendien moet er opnieuw een OR worden opgericht in onderneiningen die tussen de 50 en de 100 werknemers tewerkstellen, indien bij de vorige sociale verkiezingen in die ondernemingen een OR moest worden opgericht.

De OR is paritair samengesteld uit een werkgeversafvaardiging en een werknemersafvaardiging. De werkgeversafvaardiging wordt samengesteld uit het leidinggevend personeel van de onderneming. De werknemersafvaardiging bestaat uit werkzaamheden van de werknemers. In de ondernemingsraad zijn er in regel aparte vertegenwoordigers voor arbeiders en bedienden. Indien er in de on-

Bij de Belgische Spoorwegen werden in december 2018 voor het eerst sociale verkiezingen georganiseerd.
ACV IN SOCIAAL OVERLEG

derneming meer dan 25 jongeren tewerkge-
steld zijn of meer dan 15 kaderleden kan er ook een aparte vertegenwoordiging van jongeren of kaderleden zijn.

De OR heeft een sociale en een econo-
misch-financiële bevoegdheid. De OR moet jaarlijks, trimestrieel en occasioneel (naar aanleiding van bepaalde ge-
beurtenissen) geïnformeerd worden over de gang van zaken in de onderneming. Economisch-financieel aan de hand van om-
zetcijfers, opbrengsten en kosten, winst en verlies. Op diezelfde momenten moet de OR ook informatie krijgen over de tewerk-
stelling en de evolutie ervan.
De OR is daarnaast ook bevoegd om advies uit te brengen over de arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden. Over de invoering van nieuwe technologieën, het personeels-
beleid, het onthaal van nieuwe werken-
ers, opleiding en vorming, telewerk, ...
Maa de OR heeft ook een beslissingsbe-
voegdheid, onder meer bij de planning van de jaarlijkse vakantie, de vervanging van feestdagen, de wijziging van het arbeidsre-
glement, de benoeming van de bedrijfsre-
visor.

**Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB)**

De werking en bevoegdheden van het Comi-
ťé voor Preventie en Bescherming op het werk zijn geregeld in de Wet welzijn op het werk van 1996. Deze wetgeving verving de vroegere basiswet voor de comités veilig-
heid van 1952.

Een Comité PB moet worden opgericht in alle privéondernemingen met gemiddeld 50 of meer werknemers.

Net als de OR is het Comité PB paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de werknemers en vertegenwoordigers van de werkgever. Arbeiders en bedienden be-
schikken over een eigen vertegenwoordi-
ging. Indien er in de onderneming meer dan 25 jongeren tewerkgesteld zijn kan er ook een aparte vertegenwoordiging van jonge-
ren zijn.

Het Comité PB speelt een essentiële rol in de 
verbetering van de arbeidsomstandig-
heden. De opdracht van het Comité PB is te
waken over het welzijn van de werknemers
op het werk (veiligheid, gezondheid, ergo-
nomie, stress,..., arbeidsongevallen en be-
roepsschikten preventief te voorkomen en
tewaken over de kwaliteit van het milieu,
zowel binnen als buiten de onderneming.
Met het oog daarop heeft de werkgever de
verplichting om voorafgaand het advies te
vragen van het Comité PB over alle projec-
ten en maatregelen die gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers.

Het Comité PB wordt in zijn opdracht bijge-
staan door een interne of externe dienst
voor preventie en bescherming op het werk.

In ondernemingen met meer dan 50 maar
minder dan 100 werknemers krijgt het Co-
mité PB bij afwezigheid van een onder-
ningsraad voortaan ook de financiële en
economische informatie, de jaarrekening
en de balans en een toelichting bij de be-
langrijkste onderdelen. Het Comité PB
heeft er dan ook de bevoegdheid om net
zoals de ondernemingsraad vooraf zijn ad-
vises te geven over ingrijpende wijzigingen
van de arbeidsorganisatie.

**Sociale verkiezingen**

Om de vier jaar worden in eenzelfde peri-
de van een tweetal weken in alle grote Bel-
gische ondernemingen van de privésector sociale verkiezingen georganiseerd. Daar-
bij worden de vertegenwoordigers van het
personnel in de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk en de onderne
mingsraden verkozen. In de overheidssec
tor verloopt het sociaal overleg op een ge
heel andere wijze (zie blz. 51-53).

Alle ondernemingen vanaf 50 werknemers
moeten sociale verkiezingen organiseren
voor een Comité PB, vanaf 100 werknemers
ook voor een ondernemingsraad. Onder
bepaalde voorwaarden worden kleinere
ondernemingen van eenzelfde juridische
groep samengevoegd in functie van de so
ciale verkiezingen. Tijdens de sociale ver
kiezingen hebben alle personeelsleden,
met uitsluiting van het leidinggevend per
soneel, stemrecht. Vanaf 2020 hebben ook
de uitzendkrachten stemrecht, voor zover
zij in de periode voorafgaand aan de soci
ale verkiezingen lang genoeg aan de slag
zijn geweest in de onderneming.

Voor de Comités PB kunnen enkel de drie
representatieve vakbonden (ACV, ABVV,
ACLVB) kandidatenlijsten indienen. Er wor
den aparte vertegenwoordigers verkozen
voor het arbeiders- en bediendepersoneel.
Zodra in de onderneming meer dan 25 jong
geren (jonger dan 25 jaar) zijn tewerkge
steld verkiezen deze jongeren een eigen
afvaardiging in het Comité PB. De kandida
ten en verkozen afgevaardigden genieten
van een bijzondere bescherming tegen wil
lekeurig ontslag, overplaatsing en benade
ling door de werkgever.

Voor de ondernemingsraden kunnen enkel
de vakbonden kandidatenlijsten voor de
vertegenwoordiging van het arbeiders- en
het bediendepersoneel en voor de jonge
ren indienen. Indien in de onderneming
echter meer dan vijftien kaderleden zijn
tewerkgesteld, kan er ook een aparte ver
tegenwoordiging van kaderleden worden
verkozen. Voor de vertegenwoordiging van
de kaderleden kunnen ook het NCK (Natio
nale Confederatie van Kaderpersoneel) en
de kaderleden die een eigen ‘huillijst’ samen
ten, kandidatenlijsten voordragen.

Verschil van sector tot sector is de wij
ze van samenstelling van de vakbondsa
vaardiging. In een aantal gevallen wordt de
vakbondsaafvaardiging verkozen door het
gehele personeel van de onderneming. El
ders verkiezen enkel de vakbondsleden
deze afgevaardigden. Vaak ook worden de
vakbondsaafvaardigingen aangeduid door
de bestuursinstanties van de vakbond.

De uitslag van de sociale verkiezingen is
niet enkel bepalend voor de representati
viteit van de vakbondsvertegenwoordigers
op ondernemingsvlak. De resultaten van de
sociale verkiezingen zijn ook bepalend voor
de verdeling van de mandaten tussen de
vakbonden in vele overlegorganen, op ver
schillende niveaus.

Sinds 1975 bevestigt het ACV bij de sociale
verkiezingen steevast zijn meerderheids
positie op nationaal vlak. Wat de Comités
PB betreft behaalde het ACV in 2016 58,0%
van de zetels; het ABVV behaalde 33,6%, het
ACLVB 8,3%. Bij de ondernemingsraden
haalde het ACV 55,9% van de zetels, het
ABVV 33,9% en het ACLVB 8,7%. 1,5% van de
zetels in de ondernemingsraden ging naar
vertegenwoordigers van het kaderperso
neel die niet werden voorgedragen door de
representatieve vakbonden.

Regionaal en ook sectoraal zijn er sterke
verschillen in de resultaten. Zo bijvoor
beeld behaalde het ACV in 2016 in de non
profitsectoren 73,0% van de zetels voor de
ondernemingsraden. Traditioneel haalt het
ACV een sterkere score in Vlaanderen, met
name 60,2% van de zetels in de OR en 64,3%
van de zetels in de Comités PB. Ook in Wal
lonie en Brussel behaalt het ACV een zeer
goeze score. In Wallonië behaalde het ACV
in 2012 51,35% van de zetels in de OR en
51,8% van de zetels in de Comités PB. In
Brussel haalde het ACV 48,1% van de zetels
in de OR binnen en 48,5% in de Comités PB.