



© Rudi Van Beek

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 werkgevers en werknemers enigszins vaste vorm. In opvolging van de zware stakingen in de winter van 1918-1919 komen twee overleginstan- ties tot stand die als voorlopers kunnen worden beschouwd van de huidige paritaire comités. De twee opgerichte commissies waren paritair 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 verwierven deze paritaire comités een wettelijk statuut 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 representatieve 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 structuurhervormingen 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 Verfraaiing 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.

Tussen 1976 en 1986 stakte het sociaal overleg. Er werden geen interprofessionele akkoorden gesloten. Pas in 1986 werd opnieuw aangeknoopt met de traditie om tweejaarlijks een interprofessioneel akkoord af te sluiten. Ook vandaag blijven de interprofessionele akkoorden belangrijk voor werknemers uit zwakke sectoren of sectoren waar de vakbonden minder sterk staan. Zij krijgen op die manier immers sociale voordelen die ze zelf in hun sector nooit zouden kunnen bedingen.

	Sociaal	Economisch	Welzijn
Nationaal (ACV, ABVV, ACLVB, VBO, Unizo, BB en Unisoc)	Nationale Arbeidsraad (NAR)	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)	Hoge Raad voor Preventie en Welzijn op het werk (HREB)
Sectoraal (centrales vakbonden en beroepsfederaties werkgeversorganisaties)	Paritair Comité (PC)	Bijzondere raadgevende comités	Paritair Comité (PC)
Ondernemingen (vakbonden en werkgever van de onderneming)	Ondernemingsraad en Vakbondsafvaardiging	Ondernemingsraad en Vakbondsafvaardiging	Comité PB



Ondernemingsraad in het textielbedrijf Motte in Moeskroen, 1950.

Overleg in de onderneming

Op het ondernemingsniveau bestaan er in principe drie gestructureerde overlegvormen met de werkgever: de vakbondsafvaardiging (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).

Vakbondsafvaardiging (VA)

Samengesteld uit uitsluitend vakbondsafvaardigden, is de vakbondsafvaardiging – ook wel syndicale delegatie genoemd – de motor van de vakbondsactie in de onderneming. Het statuut van de vakbondsafvaardiging 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 paritaire comités bepalen voor hun eigen sector de spelregels: aantal leden, de faciliteiten die worden voorzien om het 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 arbeidsom-

standigheden, 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 pri-

véondernemingen met gemiddeld 100 of meer werknemers. Bovendien moet er opnieuw een OR worden opgericht in ondernemingen 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 verkozen vertegenwoordigers van de werknemers. In de ondernemingsraad zijn er in regel aparte vertegenwoordigingen voor arbeiders en bedienden. Indien er in de on-

Bij de Belgische Spoorwegen werden in december 2018 voor het eerst sociale verkiezingen georganiseerd.



deroering meer dan 25 jongeren tewerkgesteld zijn of meer dan 15 kaderleden kan er ook een aparte vertegenwoordiging van jongeren of kaderleden zijn.

De OR heeft een sociale en een economisch-financiële bevoegdheid.

De OR moet jaarlijks, trimestrieel en occasioneel (naar aanleiding van bepaalde gebeurtenissen) **geinformeerd** worden over de gang van zaken in de onderneming. Economisch-financieel aan de hand van omzetcijfers, opbrengsten en kosten, winst en verlies. Op diezelfde momenten moet de OR ook informatie krijgen over de tewerkstelling 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 personeelsbeleid, het onthaal van nieuwe werknemers, opleiding en vorming, telewerk, ...

Maar de OR heeft ook een **beslissingsbevoegdheid**, onder meer bij de planning van de jaarlijkse vakantie, de vervanging van feestdagen, de wijziging van het arbeidsreglement, de benoeming van de bedrijfsrevisor.

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

De werking en bevoegdheden van het Comité 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 veiligheid 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 beschikken over een eigen vertegenwoordiging. Indien er in de onderneming meer dan 25 jongeren tewerkgesteld zijn kan er ook een aparte vertegenwoordiging van jongeren zijn.

Het Comité PB speelt een essentiële rol in de verbetering van de arbeidsomstandigheden. De opdracht van het Comité PB is te waken over het welzijn van de werknemers op het werk (veiligheid, gezondheid, ergonomie, stress,...), arbeidsongevallen en beroepsziekten preventief te voorkomen en te waken 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 projecten en maatregelen die gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers.

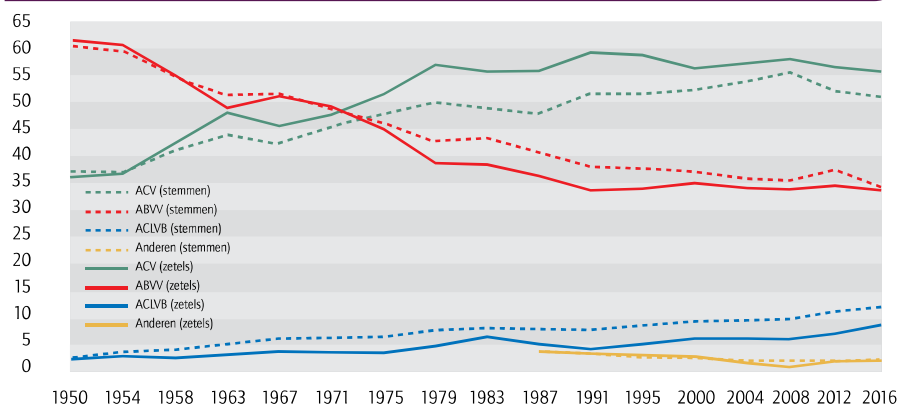
Het Comité PB wordt in zijn opdracht bijgestaan door een interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

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

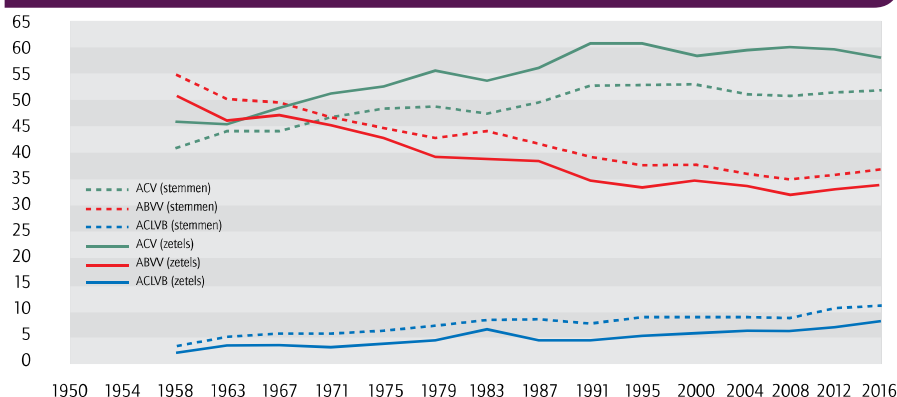
Sociale verkiezingen

Om de vier jaar worden in eenzelfde periode van een tweetal weken in alle grote Belgische ondernemingen van de privésector sociale verkiezingen georganiseerd. Daarbij worden de vertegenwoordigers van het

OR - Evolutie zetels en stemmen 1950-2016



Comité PB - Evolutie zetels en stemmen 1958-2016



personeel in de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk en de ondernemingsraden verkozen. In de overheidssector verloopt het sociaal overleg op een geheel 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 sociale verkiezingen. Tijdens de sociale verkiezingen hebben alle personeelsleden, met uitsluiting van het leidinggevend personeel, stemrecht. Vanaf 2020 hebben ook de uitzendkrachten stemrecht, voor zover zij in de periode voorafgaand aan de sociale 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 worden aparte vertegenwoordigers verkozen voor het arbeiders- en bediendepersoneel. Zodra in de onderneming meer dan 25 jongeren (jonger dan 25 jaar) zijn tewerkgesteld verkiezen deze jongeren een eigen afvaardiging in het Comité PB. De kandidaten en verkozen afgevaardigden genieten van een bijzondere bescherming tegen willekeurig ontslag, overplaatsing en benadeling door de werkgever.

Voor de ondernemingsraden kunnen enkel de vakbonden kandidatenlijsten voor de vertegenwoordiging van het arbeiders- en het bediendepersoneel en voor de jongeren indienen. Indien in de onderneming echter meer dan vijftien kaderleden zijn tewerkgesteld, kan er ook een aparte vertegenwoordiging van kaderleden worden verkozen. Voor de vertegenwoordiging van de kaderleden kunnen ook het NCK (Nationale Confederatie van Kaderpersoneel) en kaderleden die een eigen 'huislijst' samenstellen, kandidatenlijsten voordragen.

Verschillend van sector tot sector is de wijze van samenstelling van de vakbondsafvaardiging. In een aantal gevallen wordt de



Eén van de ACV-beelden voor de rekruteringscampagne voor de sociale verkiezingen van 11-24 mei 2020.

vakbondsafvaardiging verkozen door het gehele personeel van de onderneming. Elders verkiezen enkel de vakbondsleden deze afgevaardigden. Vaak ook worden de vakbondsafvaardigingen aangeduid door de bestuursinstanties van de vakbond.

De uitslag van de sociale verkiezingen is niet enkel bepalend voor de representativiteit 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 verschillende niveaus.

Sinds 1975 bevestigt het ACV bij de sociale verkiezingen steevast zijn meerderheidspositie 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 kaderpersoneel die niet werden voorgedragen door de representatieve vakbonden.

Regionaal en ook sectoraal zijn er sterke verschillen in de resultaten. Zo bijvoorbeeld 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 Wallonië en Brussel behaalt het ACV een zeer goede 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.