België: sociaal overleg

De strijdvaardige OR

De vakbonden namen begin dit jaar in het Belgische Jupille tijdens een bijzondere zitting van de ondernemingsraad de lokale directie van een brouwerij in gijzeling. Een tegenactie tegen de door AB InBev brouwerij aangekondigde personeelsafbouw in België van 10 procent. Pas om twee uur 's nachts werd de directie weer op vrije voeten gesteld.

Marielle van der Coelen en John Snel, adviseurs EOR Service FNV Formaat

Rondje Europa

Een ondernemingsraad die een tekort heeft van 20 miljoen euro. Een werknemersvertegenwoordiging die samen met de vakbonden de directie in gijzeling houdt. Het is moeilijk voorstelbaar in de polderende medezeggenschap van Nederland. Deze voorbeelden spelen zich dan ook over de landsgrenzen af. We maken een rondje Europa om te kijken hoe onze mede-Europeanen omgaan met medezeggenschap. Deze keer: België.

Wij polderaars kijken toch wel wat vreemd aan tegen dit soort berichten uit ons buurland. Gijzeling van de directie? De relatie werkgever-werknemers is in België kennelijk meer gespannen dan in Nederland...

Studies over arbeidsverhoudingen in Europa bevestigen dat. Nederland werkt, net als met Duitsland, Oostenrijk en de Scandinavische landen, volgens het overlegmodel. In België daarentegen heerst net als in Frankrijk, Italië, Portugal, Griekenland en Spanje het conflictmodel: de sociale partners gaan er vanuit dat de belangen van werknemers in principe tegengesteld zijn aan die van werkgevers. Vakbonden spelen een dominante rol. Er is meer industriële actie en ook politiek getinte stakingen zijn een geaccepteerd verschijnsel.

'Het is pas wanneer het overleg muurvast zit, dat men naar het middel van actie grijpt'

Historie en cultuur

In België valt inderdaad het relatief grote aantal stakingsdagen op. Van 2003 tot en met 2007 hadden ze jaarlijks per 100 Belgische werknemers 81 stakingsdagen, tegen 4,8 in Nederland. De grens tussen het mediterrane en noordelijke model is daarmee bepaald; Zuid-Europa begint in België!

Hoewel het conflictmodel in onze ogen vreemd is, werkt het in België goed. Het sluit aan bij de historie en cultuur van het land. En het past ook beter bij het systeem van medezeggenschap in België. Het is daar gebruikelijk dat een ondernemingsraad pas op het allerlaatste moment van plannen van de directie op de hoogte wordt gesteld, als een besluit eigenlijk al genomen is. Rijkelijk laat om uitgebreid te gaan overleggen; acties leveren meer resultaat op.

'Overleg op eerste plaats'

Katrien van Daele en Diederich de Smedt, OR-leden bij leverancier van voedselingrediënten en landbouwproducten Cargill, beamen dat de Belgische OR minder sterke (advies- en instemmings)rechten heeft dan zijn Nederlandse tegenhanger. Toch moet het geschetste beeld volgens hen enigszins genuanceerd worden. 'Ook in België komt overleg in principe altijd op de eerste plaats en kan soms een intentieverklaring nog gewijzigd worden. Het is pas wanneer het overleg muurvast zit, en er geen compromis bereikt wordt dat men naar het middel van actie grijpt', aldus Van Daele.

Op de Belgische werkvloer zijn, naast ondernemingsraden, zogeheten 'syndicale afgevaardigden' actief (vergelijkbaar met vakbondskaderleden) en Comités voor de Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW's, vergelijkbaar met VGWM-commissies). Er zijn twee syndicale afvaardigingen: één voor arbeiders en één voor bedienden. Een CPBW moet worden ingesteld bij vijftig personeelsleden, een OR bij honderd. Het komt net zoals in Nederland vaak voor dat een werknemersvertegenwoordiger meerdere petten tegelijk draagt.

POR005.indb 20 04/05/10 4:19 PM

Medezeggenschap in België

De belangrijkste opdrachten van de ondernemingsraad in België zijn:

- Een actieve opdracht, die voornamelijk bestaat uit het uitbreiden of aanpassen van het arbeidsreglement dat van toepassing is in de onderneming.
- Een raadplegingsopdracht, die bestaat uit advies geven en voorstellen formuleren over de werking van de onderneming.
- Een controleopdracht. Dit betekent dat wordt gecontroleerd of de reglementaire bepalingen die de werknemers beschermen, goed worden nageleefd.
- Een informatieve opdracht. De ondernemingsraad moet een hele reeks gegevens ontvangen over de situatie van de onderneming (bestellingen, economische vooruitzichten, personeelsbezetting, enz.). Deze gegevens moeten de ondernemingsraad helpen om meningen, adviezen of doelstellingen te formuleren.

FOTO'S: ISTOCK

Eén keer per vier jaar vinden in België landelijke sociale verkiezingen plaats. Hierin worden de leden van de CPBW's en de ondernemingsraden gekozen. In België bestaat opkomstplicht. Bij de laatste verkiezingen lag de opkomst tegen de 71 procent. De volgende sociale verkiezingen zijn in 2012.

De vakbonden zijn verdeeld over belangrijke politieke zuilen in de Belgische samenleving. De drie grootste vakbonden zijn: ACV (christelijk), ABVV (socialistisch), ACLBV (liberaal). De organisatiegraad in België ligt rond de 55 procent.

Vertegenwoordigers directie

Als we naar de dagelijkse praktijk in de Belgische ondernemingsraad kijken valt een tweetal zaken op. Ten eerste bestaat de helft van de OR uit vertegenwoordigers van de directie en is de directeur de voorzitter van de OR. De functie van secretaris van de OR wordt bekleed door een werknemersafgevaardigde. Daarnaast is het opmerkelijk dat de invloed van de vakbonden op de ondernemingsraad – ook formeel – groter is dan in Nederland.

De vakbonden stellen de enige kieslijsten voor de OR samen en oefenen via hun afgevaardigden hun invloed uit; de leden op hun beurt worden geacht de vakbondspolitiek via de OR op de bedrijfsvloer uit te rollen. Alle leden van de OR zijn dan ook actief kaderlid. De voorbereidende bijeenkomst voor een OR-vergadering (dat is wat bij ons de overlegvergadering is) vindt plaats op vakbondsniveau. En de Belgische OR-leden gaan niet samen op cursus, zij gaan met de medeleden van dezelfde vakbond naar een cursus georganiseerd door de bond.

Geen eenheid

De werknemersafgevaardigden in de OR vormen dus geen 'eenheid' zoals in onze OR's. Kris Cottignie, lid van de ondernemingsraad van Imtech in België, stelt het zo: 'Een interne, voorbereidende vergadering met alle werknemersvertegenwoordigers wordt in België inderdaad niet echt gefaciliteerd, het is niet zoals bij jullie bij wet geformaliseerd. Maar wij gaan voorafgaand aan het overleg met de werkgever wel altijd een uurtje samen zitten voor een "voorvergadering". Dit gebeurt ook wel bij andere bedrijven.' Het laatste toont in elk geval aan dat, waar het conflictmodel zich in principe zelfs kan uitstrekken tot de werknemersgeleding zelf, ook hier wel nadrukkelijk gezocht wordt naar vormen van harmonieus samenwerken en samen optrekken.

Meer informatie over de arbeidsverhoudingen van België vind je op ORnet, zoek op 'België'.

POR005.indb 21 04/05/10 4:19 PM