

J. Beeckmans

# Sociale kaart van de arbeidsverhoudingen in België

Wat men de collectieve arbeidsverhoudingen noemt zijn de geïnstitutionaliseerde relaties tussen werknemers en hun organisaties, ondernemingen en werkgeversorganisaties en de overheid. Deze relaties, overwegend geformaliseerd, zijn waarneembaar op verschillende niveaus. Duidelijkste kenmerk ervan is de menigvuldigheid, zoniet de wildgroei van overlegorganen. Niet alleen het grote aantal, maar ook de verbeeldingsrijke variaties inzake bevoegdheidstoekenning en mandatenverdeling laten niet toe in kort bestek dit overlegsysteem volledig voor te stellen. Wij moeten ons tot de hoofdlijnen beperken.

## I. Het institutioneel raamwerk van de Belgische arbeidsverhoudingen

De fundamenteën van het overleg tussen de sociale gesprekspartners (werkgevers en werknemers) werden gelegd tijdens de bezettingsjaren. Zij liggen vervat in het clandestien opgestelde *Ontwerp van overeenkomst voor sociale solidariteit* (1944) dat tot stand kwam onder impuls van een groep van werkgevers en vakbondsleiders. Dit ontwerp leidde tot de wet van 20 september 1948, houdende de organisatie van het bedrijfsleven.

Door deze wet wenste de regering de sociale en de economische 'uitrusting' te vervolledigen door de nodige overlegorganen te scheppen. Op het vlak van de ondernemingen werden ondernemingsraden opgericht; op het niveau van de bedrijfssectoren werden bedrijfsraden ingesteld en, ten slotte, aan de top de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Later, in 1952, werd hieraan de Nationale Arbeidsraad toegevoegd.

Naast het overleg in deze geïnstitutionaliseerde organen is er een traditie gegroeid van rechtstreeks, ad hoc overleg tussen de regering — in de persoon van de eerste minister of van andere ministers — en de sociale gesprekspartners of tussen de sociale gesprekspartners onderling.

## A. Het paritair overleg

### *Overlegorganen op nationaal niveau*

#### a. Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)

Zoals reeds eerder vermeld, werd deze raad opgericht bij de wet van 20 september 1948. Hij bestaat uit 50 effectieve leden; er zijn evenwel plaatsvervangende leden. Tweeëntwintig leden worden voorgedragen door de meest representatieve werkgeversorganisaties. De representatieve werknemersorganisaties dragen eveneens tweeëntwintig leden voor, terwijl de overige zes gecoöpteerde leden zijn (d.w.z. personen uit de wereld van de wetenschap of de techniek die op voorstel van de andere leden worden benoemd).

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft tot opdracht adviezen uit te brengen aan een minister of aan de Wetgevende Kamers, hetzij uit eigen beweging, hetzij op aanvraag van deze overheidsorganen, omtrent de vraagstukken die betrekking hebben op 's lands bedrijfsleven. De verplichte raadgeving van de Raad is eerder uitzonderlijk vereist. Ook kunnen in zijn schoot geen collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten worden; de bevoegdheid is immers louter economisch.

Belangrijk voor de activiteit van deze Raad zijn de adviezen die hij om dezes maanden uit eigen beweging uitbrengt over de te verwachten evolutie op korte termijn van de economische conjunctuur. Deze adviezen krijgen over het algemeen een vrij grote publiciteit.

De CRB evolueerde geleidelijk tot een soort technisch studie bureau dat zich bezighoudt met materies als economische conjunctuur, expansiebeleid, fiscaliteit, prijzen, industriële- en handelspraktijken, economische planning en budget, en een reeks specifieke economische vraagstukken van zeer diverse aard (b.v. evolutie van lonen, prijzen ...).

#### b. De Nationale Arbeidsraad (NAR)

De Nationale Arbeidsraad kwam tot stand na de installatie van de andere overlegorganen en verving de Algemene Paritaire Raad, die reeds einde 1944 werd opgericht en door de wet van 20 september 1948 tot de Nationale Arbeidsraad werd omgedoopt. Deze instelling bleef zonder wettelijke basis tot 1952. Nochtans ontplooidde de NAR een grote activiteit, vooral op het vlak van het collectief overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, alsmede in de voorbereiding van een reeks sociale wetten. De organieke wet van 29 mei 1952 voorzag in de oprichting van de Nationale Arbeidsraad als een publiekrechtelijk lichaam. Het gaat hier om een onafhankelijk, representatief en paritair samengesteld orgaan, steunend op de vrije organisatie van werkgevers en werknemers, ingesteld voor de private sector van het bedrijfsleven. De NAR is samengesteld uit vertegenwoordigers van de werknemers- en werkgeversorganisaties en bestaat thans uit 22 leden. De NAR heeft als eerste opdracht adviezen uit te brengen. Voorts hebben de in de Raad vertegenwoordigde werkgeversorganisaties de bevoegdheid om collectieve arbeidsovereenkomsten met een interprofessioneel karakter te sluiten.

Wat de adviesbevoegdheid van de Raad betreft, dient in de eerste plaats vermeld te worden dat de NAR aan een minister of aan de Wetgevende Kamers, hetzij uit eigen beweging, hetzij op aanvraag van deze overheden, adviezen mag uitbrengen over de algemene vraagstukken van sociale aard die de werkgevers en de werknemers aanbelangen. Deze betreffen de meest uiteenlopende materies: vakopleiding, sociale verkiezingen, collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, individuele arbeidsbetrekkingen, jaarlijkse vakantie, arbeidsbescherming, loonproblemen...

Voorts wordt in de wet tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, alsmede in een reeks sociale wetten voorzien dat de Raad advies moet uitbrengen alvorens uitvoeringsbesluiten inzake sociale wetten worden genomen. Ten slotte werd door de wet van 5 december 1968 de belangrijke nieuwe bevoegdheid toegekend collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, die bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaard kunnen worden.

In de loop der jaren werden door de overheid belangrijke vragen om advies aan de NAR voorgelegd o.m. over de loonpolitiek, het gewaarborgd weekloon, ondernemingsluitingen en arbeidsduur. Hierbij dient aangestipt dat de regering inzake consultatie van de Raad dikwijls veel verder gaat dan de wet voorschrijft. Alhoewel wetsontwerpen niet dienen voorgelegd te worden, is een traditie gegroeid dat alle wetsontwerpen op het gebied van het arbeidsrecht ter advies aan de Raad worden voorgelegd. Daar waar consultatie plaats vindt, is zij in algemene regel doeltreffend; eenparige adviezen worden nagenoeg steeds door de regering gevolgd.

#### *Overlegorganen op sectorieel niveau*

Op het vlak van de bedrijfstakken dienen twee organen te worden vermeld: de paritaire comités en de bedrijfsraden.

##### **a. Paritaire comités**

De paritaire comités, zoals ze nu bestaan, hebben een lange voorgeschiedenis. Reeds tussen de twee wereldoorlogen waren in enkele sectoren bij ministerieel besluit paritaire comités opgericht, wier beslissingen uitmondten in collectieve arbeidsovereenkomsten. Hoewel de paritaire comités geen wettelijke basis hadden, werd hen door verschillende wetten een specifieke bevoegdheid toegekend (de wet van 9 juli 1936: adviesrecht aan de paritaire comités en die van 8 juli 1936: bekrachtiging van beslissingen van de paritaire comités door koninklijke besluiten). De besluitwet van 9 juni 1945 gaf de paritaire comités een wettelijk statuut waarin hun bevoegdheid, de modaliteiten van inrichting, de samenstelling en de tenuitvoerlegging van de beslissingen werd geregeld. De mogelijkheid om beslissingen bij koninklijk besluit te bekrachtigen werd in dit besluit veralgemeend.

Weliswaar was aan de paritaire comités het recht verleend om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, doch nergens was juridisch bepaald wat onder collectieve arbeidsovereenkomsten diende verstaan te worden. Door de rechtsleer en de rechtsspraak was dit recht wel zo goed mogelijk uitgewerkt, maar toch rezen er regelmatig ernstige moeilijkheden. Om deze leemte aan te vullen werd de wet van 5 december 1968 uitgevaardigd.

Hoewel de wet aan de paritaire comités een grote autonomie heeft verleend, is de feitelijke invloed van de regering in de oprichting en de werking van die organen toch vrij belangrijk. Inderdaad, de oprichting en de vaststelling van het bevoegdheidsgebied van de paritaire comités behoren tot de prerogatieven van de uitvoerende macht; de leden worden niet gekozen door diegenen die ze vertegenwoordigen, doch ze worden benoemd — weliswaar op voordracht van de door de minister aangeduide werkgevers- en werknemersorganisaties — door de Koning; de voorzitters worden bij koninklijk besluit benoemd en worden gekozen tussen de ambtenaren van de Dienst Collectieve Arbeidsverhoudingen; ook de secretarissen zijn ambtenaren van deze dienst.

Hoe ruim ook de bevoegdheden van deze organen door de wetgever werden omschreven en hoezeer de wet van 1968 een bevestiging inhoudt van de autonome en bindende rechtsvormende macht van de sociale partners in de bedrijfstakken, toch

worden de paritaire comités enkel opgevat als sociaal overlegorgaan. Dit betekent dat zij zich grotendeels beperken tot het paritair overleg inzake lonen en arbeidsvoorwaarden.

#### b. Bedrijfsraden

De bedrijfsraden werden samen met de ondernemingsraden en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven opgericht bij wet van 20 september 1948, houdende de organisatie van het bedrijfsleven.

Tot nog toe werden acht bedrijfsraden opgericht: voor de sectoren metaal, textiel, bouw, zeevisserij, scheikunde, voeding, papier en leder. Nochtans blijkt het in bepaalde omstandigheden ook nodig het advies van vertegenwoordigers uit andere sectoren te kennen. Daarvoor werden in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zgn. *ad-hoc-groepen opgericht die bevoegd zijn voor een particuliere sector* (hout, bouwmaterialen, financiële diensten, transport, energie, landbouw en toerisme en horeca).

De bedrijfsraden zijn paritair samengesteld en er kunnen bovendien ten hoogste vier leden worden gecoöpteerd. De voorzitter wordt benoemd bij koninklijk besluit en is een prominente figuur die buiten de publieke administratie en buiten de organisaties die in de raad vertegenwoordigd zijn, staat. Daarnaast wordt een secretaris benoemd door de Koning.

De bedrijfsraden hebben inzake economische aangelegenheden enkel een adviserende bevoegdheid en fungeren in feite voornamelijk als sectorieel studiebureau of als een geheel van studiecmissies i.v.m. specifieke problemen. Inzoverre adviezen verstrekt worden, zijn deze hoofdzakelijk van technische aard en gericht aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad. Hun werking schijnt te lijden onder de weigerachtige houding van de werkgevers om betrouwbare informatie door te geven en onder de geringe aandacht van de overheid voor de verstrekte adviezen.

#### *Overlegorganen op ondernemingsniveau*

##### a. Ondernemingsraden

De ondernemingsraden werden bij de wet van 20 september 1948, houdende de organisatie van het bedrijfsleven, opgericht. Kort samengevat kent de wet van 20 september 1948 aan de ondernemingsraden de volgende bevoegdheden toe:

- Informatie:** — driemaandelijks: over de algemene gang van de onderneming;  
— bij de sluiting van het boekjaar: over de bedrijfsresultaten van de onderneming, alsmede het doen echt verklaren van deze gegevens door een bedrijfsrevisor;
- Advies:** — betreffende de maatregelen die de arbeidsorganisatie, arbeidsvoorwaarden of het bedrijfsrendement kunnen wijzigen;  
— betreffende iedere kwestie van economische aard voorgelegd door de bedrijfsraad of de Centrale Raad;  
— bij onderzoek van de algemene criteria van aanwerving of afdanking;  
— bij onderzoek van de maatregelen ter bevordering van de samenwerking tussen bedrijfschefs en personeel;
- Controle:** — over de toepassingen van de bepalingen van sociale aard en de beroepskwalificatie;  
— over de toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders.

Bepalen van de vakantiedagen en het beheren van maatschappelijke werken.  
Voorbeelden hiervan zijn o.a. de fondsen en kassen van onderlinge hulp, economaten, kantines en refters, ontspannings- en culturele activiteiten.

De ondernemingsraad is paritair samengesteld en bestaat bijgevolg uit een werknemers- en een werkgeversdelegatie. Het aantal leden van de ondernemingsraad varieert volgens de grootte van het bedrijf. De werkgeversafvaardiging omvat het ondernemingshoofd en leden van het leidinggevend personeel die door de werkgever aangewezen worden. Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zit de vergadering voor. Het secretariaat wordt waargenomen door een werknemersafgevaardigde in de ondernemingsraad. Die werknemersdelegatie bestaat uit een aantal door het personeel van de onderneming te verkiezen afgevaardigden. Op basis van het aantal werknemers, tewerkgesteld als bediende of als arbeider, wordt ook het aantal mandaten verdeeld tussen respectievelijk bedienden en arbeiders. Ook de jonge werknemers hebben recht op een eigen delegatie indien er ten minste 25 jonge werknemers in het bedrijf tewerkgesteld zijn. Het aantal effectieve leden van de personeelsafvaardiging is uiteindelijk als volgt samengesteld: gaande van 4 vaste leden voor ondernemingen met minder dan 100 werknemers, tot maximum 25 voor ondernemingen met meer dan 1 000 werknemers. Zowel de leden van de werknemers- als van de werkgeversdelegatie kunnen zich voor sommige aangelegenheden laten bijstaan door deskundigen.

Sinds de wet van 1948 zijn niet alleen de bevoegdheden, maar ook het toepassingsgebied van de ondernemingsraad uitgebreid. Door de koninklijke besluiten van 18 februari 1971 en 24 januari 1975 werd de ondernemingsraad ook van toepassing verklaard op de non-profit sector. De wetgever heeft via het KB van 11 oktober 1978 ook gezorgd voor een verlaging van de drempel tot oprichting van ondernemingsraden: in de plaats van 150 werknemers is er nu slechts een personeelsbestand van 100 werknemers nodig. De bevoegdheid van de ondernemingsraad is vooral uitgebreid met het informatierecht over economische en financiële zaken, werkgelegenheid en personeelsbeleid, het adviesrecht in verband met collectieve ontslagen, pensioenregeling, het beslissingsrecht inzake afdankings- en wederaanwervingscriteria om economische of technische redenen.

Niettegenstaande deze uitgebreide wettelijke bevoegdheden blijft de ondernemingsraad eerder een adviesorgaan en een informatieforum. De 'hardere' beleidskwesties blijven onaangevoerd.

b. Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen (CVGV)

De comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen werden ingesteld bij de wet van 10 juli 1952. In elke onderneming waar ten minste 50 werknemers tewerkgesteld zijn moet een CVGV door de werkgever worden opgericht. Door de wet van 4 oktober 1978 werd dit getal van 50 op 20 gebracht.

Het CVGV is paritair samengesteld. De vertegenwoordigers van de werknemers worden bij geheime stemming door alle werknemers van de onderneming verkozen. Naargelang van de samenstelling van het personeel zijn de verschillende categorieën van werknemers (arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers) in het CVGV vertegenwoordigd. De patronale afvaardiging wordt gevormd door de werkgever (voorzitter), het diensthoofd voor veiligheid en gezondheid (secretaris) en de afgevaardigden van de werkgever.

De bevoegdheid van dit comité bestaat erin door verschillende maatregelen de veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen te bevorderen. Deze taak volbrengt het vooral door adviezen te geven en voorstellen te formuleren omtrent het

beleid ter voorkoming van ongevallen en beroepsziekten en aangaande het jaarlijkse actieplan op grond waarvan de veiligheid en de hygiëne in de onderneming tijdens het volgend kalenderjaar bevorderd kan worden. Het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) regelt de bevoegdheid van het CVGV inzake de arbeidsgeneeskundige dienst. Dit Reglement voorziet ook in de aanwijzing of de vervanging van het diensthoofd veiligheid door het CVGV. De feitelijke bevoegdheid van het CVGV beperkt zich tot een aantal detailpunten. Aan de fundamentele structuur en principes van de arbeidsorganisatie wordt niet geraakt.

De werknemersafgevaardigden voor zowel de ondernemingsraad als voor het comité van veiligheid en gezondheid worden aangeduid in de sociale verkiezingen. Deze worden om de vier jaren in de bedrijven georganiseerd. De vakbonden bezitten het alleenrecht om kandidatenlijsten in te dienen voor de OR en het CVGV. De periode, waarin de verkiezingen in de bedrijven moeten plaatsvinden, wordt in een koninklijk besluit bepaald. Om te stemmen en om zich verkiesbaar te stellen, moeten de kandidaten voldoen aan in de wet opgesomde voorwaarden. De verkozen afgevaardigden genieten bescherming tegen ontslag tijdens de periode van hun mandaat. Hoger, leidinggevend personeel wordt uitgesloten van deelname aan de sociale verkiezingen. De sociale verkiezingen, voor het eerst in 1954 georganiseerd, werden oorspronkelijk in industriële bedrijven gehouden. Vanaf 1975 werden ook ondernemingen zonder economische finaliteit erbij betrokken.

#### c. Syndicale afvaardiging

De syndicale afgevaardigden hebben geen wettelijk statuut, maar beroepen zich hoofdzakelijk op een interprofessionele overeenkomst: de nationale overeenkomst van 16-17 juni 1947. Er zijn pogingen ondernomen om een aantal aspecten van het statuut wettelijk te regelen, doch men bleef de bestaande regeling verkiezen.

De vakbondsafgevaardigden zijn werknemers, soms verkozen, meestal aangeduid door de beziddige vakbondssecretarissen. In de meeste gevallen is er een afzonderlijke afvaardiging voor arbeiders en bedienden. Naargelang van hun ledental in de onderneming, beschikken de aanwezige vakbonden over een min of meer uitgebreide delegatie.

De vakbondsafgevaardigde behartigt de klachten van de werknemers en moet waken over de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten, sociale wetgeving, enz. Hij vertegenwoordigt ook de vakorganisatie binnen de onderneming. In het algemeen wordt de syndicale afgevaardigde als geldige gesprekspartner voor alle personeelsaangelegenheden aanvaard. Aangezien hiertoe de problemen van lonen, werktijd, arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en bovendien de bevoegdheden zo ruim mogelijk zijn opgevat, heeft de vakbondsafvaardiging zich ontwikkeld tot het belangrijkste overlegorgaan op ondernemingsniveau.

#### d. Collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's)

Een CAO is een akkoord dat gesloten wordt tussen een of meer werknemersorganisaties en een of meer werknemersorganisaties. Individuele en collectieve betrekkingen tussen werknemers en werkgevers in de onderneming of in een bedrijfstak worden hierbij geregeld. Het afsluiten van CAO's gebeurt op de verscheidene niveaus: onderneming, sector of nationaal. Krachtens de wet hebben alleen de als 'representatief' erkende organisaties van werknemers en werkgevers het recht om collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten. De representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen niet alleen de eigen leden, doch ook de ongeorganiseerden. Vakbonden hebben geen rechtspersoonlijkheid; dit betekent dat zij bij het afsluiten van CAO's geen juridisch-bindende verplichting aangaan die in

rechte kan worden afgedwongen. Voor de werkgevers ligt het iets anders. Het zijn niet alleen de meest representatieve organisaties, maar ook individuele werkgevers die partij kunnen zijn bij het afsluiten van een CAO.

CAO's kunnen aangegaan worden in een paritair orgaan (Nationale Arbeidsraad, paritaire comités) of daarbuiten. Vele CAO's worden nu per onderneming afgesloten. Dan zijn de syndicale afgevaardigden bevoegd. De inhoud van een CAO heeft meestal betrekking op lonen en arbeidsvoorwaarden. Nadat deze ondertekend is, bestaat de mogelijkheid om bepaalde elementen uit de overeenkomst algemeen bindend te laten verklaren door publikatie in het Belgisch Staatsblad, waardoor deze dan reglement wordt voor de ganse bedrijfstak. Wanneer nu werkgevers en werknemers met succes op nationaal niveau onderhandelen, ontstaan interprofessionele of centrale akkoorden.

## B. Driedelige overlegstructuren

### *Overlegorganen op nationaal niveau*

#### a. Conferenties 'à chaud'

In perioden van ernstige sociale spanningen worden er door de regering conferenties samengeropen, waarin werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers samen naar een oplossing voor de moeilijkheden zoeken. De topfiguren uit de syndicale en de patronale wereld zijn daarop steeds aanwezig. Van de Nationale Arbeidsconferenties — de eerste had plaats op 17 juni 1936 — gingen er na de tweede wereldoorlog acht door. Met de institutionalisering van het overleg achtten de regering en de sociale gesprekspartners deze nationale arbeidsconferenties overbodig. Toch werden ze naderhand verdergezet, zij het onder een andere benaming. De Sociaal Economische Conferentie van 1970 (n.a.v. de mijnstakingen in 1969) handelde over de democratisering van het bedrijfsleven en resulteerde in een aantal CAO's die daarop betrekking hadden. In de conferentie over de werkgelegenheid van 1973 werd door afgevaardigden van de regering, werkgevers- en werknemersorganisaties voor het eerst overleg gepleegd met de holdings over vergoedingen bij collectief ontslag. Aan de Nationale Arbeidsraad werd gevraagd deze voorstellen te concretiseren in algemeen bindende CAO's. In 1976 had nogmaals een driedelige conferentie plaats over de volledige werkgelegenheid.

Tijdens de jongste Nationale Arbeidsconferentie in november 1980 hebben de sociale partners moeizame gesprekken gevoerd over de hervorming van de sociale zekerheid, het werkgelegenheidsbeleid, de strijd tegen de fiscale fraude en de democratisering van de onderneming.

#### b. Nationaal Comité voor Economische Expansie (NCEE)

Dit comité, dat werd opgericht bij Koninklijk Besluit van 25 november 1960, kan voor ons land doorgaan als het zuiverste voorbeeld van rechtstreekse samenwerking op interprofessioneel niveau tussen de regering en de werkgevers- en werknemersorganisaties in een industrieel verband. Het comité staat onder het voorzitterschap van de minister van economische zaken en het ondervoorzitterschap van de minister van financiën, de minister van tewerkstelling en arbeid, de minister van verkeerswezen, de minister van openbare werken, de minister van landbouw, de minister van middenstand, de staatssecretaris voor begroting en de staatssecretarissen voor streekeconomie. Voorts zijn er tien afgevaardigden van de werkgevers- en werknemersorganisaties. Elke groep telt er vijf. Dat zijn de leden die stemgerechtigd zijn. Daarnaast zetelen dan nog met raadgevende stem de voorzitters van de CRB en

van de NAR, alsmede de Commissaris van het Plan.

Dit comité heeft als belangrijke doelstelling de nauwere samenwerking tussen de regering en de sociale en economische kringen te bevorderen bij het uitwerken der economische programma's op halflange en lange termijn. In het kader van die opdracht wordt als algemene taakomschrijving gegeven: "de bespoediging en regularisatie van de economische expansie, het scheppen van nieuwe werkgelegenheden en de verhoging van de levensstandaard der bevolking aanmoedigen en bevorderen". Belangrijk is dat de resoluties in het NCEE slechts met eenparigheid van stemmen genomen worden en dat de leden er zich toe verbinden de resolutieontwerpen te verdedigen bij hun opdrachtgevers, voor de sociale gesprekspartners, of bij het Ministerieel Comité voor Economische Expansie, voor de regeringsleden.

Het Nationaal Comité werd eigenlijk opgericht omdat de nationale paritaire organen (Nationale Arbeidsraad en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven) niet erg geschikt zijn om het overleg tussen regering en sociale gesprekspartners mogelijk te maken. De rol van het NCEE is echter nog steeds niet duidelijk. De bedoeling van het besluit van 1960 was wel dat in het comité bepaalde beslissingen zouden worden getroffen inzake het sociaal-economisch beleid. In feite worden meestal slechts mededelingen gedaan door de regering, waarop dan reactie komt van de leden. Bovendien is er geen vaste regel inzake de bijeenroeping van het comité. Soms gaat het over kwesties met een vrij technisch karakter, in andere gevallen om belangrijke sociaal-economische aangelegenheden, met dien verstande dat de regering zelf beslist of het comité wordt bijeengeroepen.

Afgezien van deze geïnstitutionaliseerde overlegorganen worden de sociale gesprekspartners betrokken in de beheers- of beslissingsorganen en controle instanties van de sociale zekerheid en de openbare instellingen uit het economische en financiële domein (de Nationale Bank, de Nationale Maatschappij voor Krediet aan de Nijverheid...).

#### *Overlegorganen op sectorieel niveau*

In sommige sectoren deed de noodzaak zich gevoelen een speciaal overlegorgaan op te richten, waar de sociale gesprekspartners en de regering bij betrokken kunnen worden. Dergelijke organen ontstaan naargelang van de noden in de sector en vertonen dan ook qua samenstelling en taken een specifiek karakter. De voornaamste organen zijn het Controlecomité voor de Elektriciteit en het Gas, het Overlegcomité voor de Siderurgische Politiek en het Overleg- en Controlecomité voor de Petroleum. Om dit sectorieel overleg enigszins te organiseren en te coördineren, werd op 11 februari 1976 een koninklijk besluit uitgevaardigd dat voorziet in de oprichting van het secretariaat voor sectorieel overleg, dat bij het ministerie van economische zaken thuishoort. Dit heeft vrij veel bevoegdheden en kan om de medewerking verzoeken van een groot aantal openbare instanties en privé-ondernemingen.

#### *Overlegorganen op regionaal niveau*

Mede als gevolg van de staatsvorming werden ook op regionaal niveau overlegorganen opgericht. De beleidsverklaring van de Vlaamse Executieve (Vlaamse deelregering) van mei 1979 stelde een geregeld overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties voorop. Het is pas op 22 februari 1980 dat het eigenlijke beraad in het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) startte. Het VESOC is samengesteld uit vertegenwoordigers van de deelregering en uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. In de schoot van het comité kunnen alle gemeenschaps- en sociaal-economische onderwerpen behandeld worden. Daarbij



horen ook de onderwerpen waarvoor de deelregering t.a.v. het nationaal beleid een adviserende bevoegdheid heeft gekregen.

De Vlaamse deelregering verbindt er zich toe alleen voorstellen waarover binnen het VESOC een algemeen akkoord is bereikt, uit te voeren. Over de nationale materies zal de Executieve een advies uitbrengen bij de nationale regering. De sociale partners hebben zich ertoe verbonden deze voorstellen in hun middens te verdedigen. Gezien de politieke verwickelingen is er op het ogenblik weinig vooruitgang in de besprekingen. In Wallonië bestaat er Conseil Economique Régionale Wallonne die de regionale materies bestudeert. Er is echter weinig gelijkenis met het VESOC. Het eigenlijke drieledig overleg gebeurt er in 'Ronde-tafel'-gesprekken over het industrieel beleid. Deze hebben echter nog geen geïnstitutionaliseerde vorm gekregen.

Buiten deze vrij recentelijk opgerichte tripartite organen zijn er nog een aantal regionale overlegstructuren. De uitwerking ervan zou ons in het bestek van dit hoofdstuk echter te ver leiden. Dit geldt o.a. voor de Gewestelijke Economische Raden, Gewestelijke Investeringsmaatschappijen, Subregionale Tewerkstellingscomités.

## II. De partijen

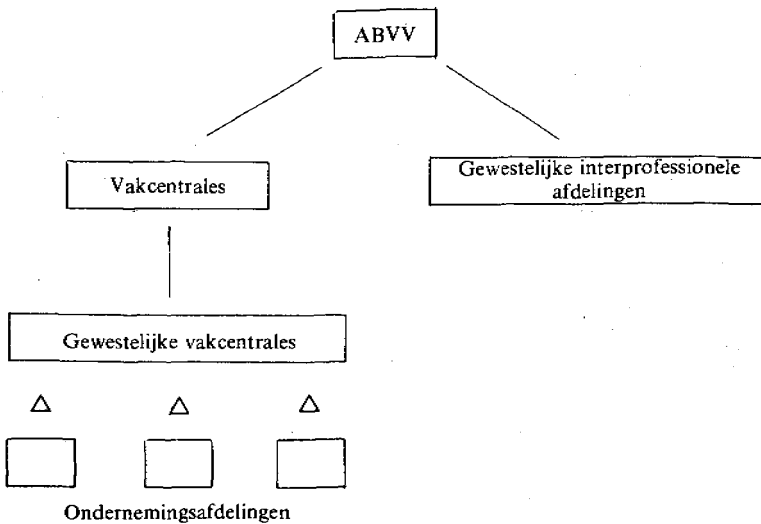
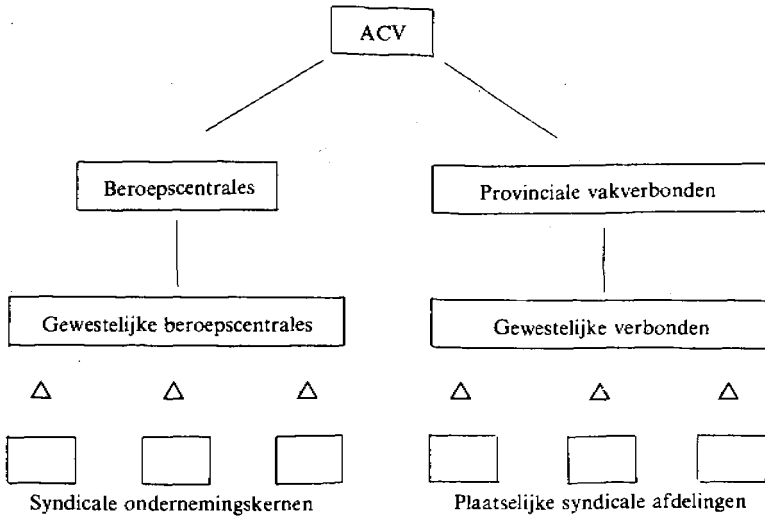
### A. Vakbonden

De Belgische werknemers zijn vertegenwoordigd door twee grote vakbonden — het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) en het socialistische Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) — en een kleinere vakbond — de Algemene Centrale van Liberale Vakverbonden van België (ACLVB). Deze syndicale organisaties behoren tot de drie Belgische zuilen. Het ACV en ABVV hebben sterke bindingen met politieke partijen.

#### *ABVV en ACV*

In hun formele organisatiestructuur vertonen beide vakbonden een sterke gelijkenis. Beide vakbonden steunen op wat genoemd wordt een 'dubbele pijler': de gewestelijke verbonden (ACV) of afdelingen (ABVV) enerzijds, en de bedrijfs- of vakcentrales (of nog: federaties, beroepscentrales) anderzijds (zie schema). Deze dubbele pijler berust op de tweevoudige aansluiting of vertegenwoordiging van de leden in het vakverbond: op grond van hun woonplaats worden zij naar gewestelijke bonden en op grond van de onderneming waar zij werken naar beroepsafdelingen en bedrijfscentrales ingedeeld. In het ACV reikt de dubbele pijler tot op het laagste niveau: plaatselijke interprofessionele afdelingen naast ondernemingsafdelingen. In het ABVV komt men op dit niveau enkel de ondernemingsafdelingen tegen, die vervolgens naar gewestelijke vakcentrales (of -beroepsafdelingen) worden ingedeeld; deze gewestelijke beroepsafdelingen vormen dan de basis van de dubbele pijler: zij vormen op het gewestelijk vlak samen met de beroepsafdelingen van andere bedrijfstakken de interprofessionele gewestelijke afdelingen, terwijl zij met de beroepsafdelingen van dezelfde bedrijfstak doch van de andere gewesten de bedrijfscentrales samenstellen. In de beide vakverbonden organiseert men de bedienden en het overheids personeel in afzonderlijke centrales. De bediendencentrales vormen op zichzelf a.h.w. vakverbonden van

Schema 1  
Structuur van ACV en ABVV



bedienden vermits zij de bedienden uit alle sectoren van de privé-nijverheid, handel en diensten groeperen.

De dubbele vertegenwoordiging van de vakbondsleden op grond van het gewest enerzijds en de centrale anderzijds, berust op een functionele taakverdeling op het vlak van de belangenbehartiging, het syndicaal dienstbetoon, de vormings- en propaganda-activiteiten. Deze taakverdeling is duidelijker afgebakend in het ACV dan in het ABVV.

Aan de bedrijfscentrales van het ACV komen de belangrijkste bevoegdheden toe m.b.t. collectieve belangenbehartiging zowel op het ondernemingsvlak als in de bedrijfstak. De gewestelijke verbonden (of afdelingen) nemen de ledenadministratie waar, alsook de individuele dienstverlening aan de leden: uitbetaling van de werklozensteun en de stakingsgelden, verdediging voor de arbeidsrechtbank.

Gezien de taakverdeling werken de gewestelijke verbonden en de bedrijfscentrales relatief onafhankelijk van elkaar. Nochtans bewegen zij zich ook op een aantal gemeenschappelijke taakgebieden, al dan niet in onderlinge coördinatie. Dit is het geval voor de vormingsactiviteiten en de informatie van leden en militanten. Ook de persoonlijke dienstverlening wordt vaak voor een belangrijk gedeelte waargenomen door de bedrijfscentrales (b.v. in de bouwnijverheid en de overheidssector). In het ABVV zijn de lijnen van de onderlinge taakverdeling overigens in het algemeen minder scherp te trekken: dit houdt verband met de autonomie van de centrales en van bepaalde gewestelijke afdelingen. In het algemeen kan men echter wel stellen dat de bevoegdheidsverdeling tussen de centrales en de gewestelijke verbonden hierin bestaat, dat de laatstgenoemde afdelingen niet rechtstreeks bij de syndicale 'kernfunctie', d.i. de collectieve actie m.b.t. de lonen en de werkgelegenheid, betrokken zijn. Deze kernfunctie maakt het monopolie uit van de centrales en hun onderafdelingen.

ABVV en ACV behoren tot verschillende zuilen, maar stellen zich, vooral sedert 1960, vaak gezamenlijk op in het kader van wat men het 'syndicaal front' noemt. Dit is ook te verklaren vanuit het feit dat de doelstellingen van deze vakbonden nader tot elkaar gekomen zijn. Zowel het ABVV als het ACV hebben zich op hun ideologische en doctrinale congressen uitgesproken tegen het kapitalistische systeem en streven op langere termijn naar een stelsel van zelfbestuur. Enkel de weg waarlangs ze dit doel willen bereiken, is verschillend. Het ABVV verwerpt elke vorm van medeverantwoordelijkheid voor het beleid, terwijl het ACV blijft geloven in het overleg. Niet alleen qua doelstellingen, maar ook qua actie en strategie op korte termijn zijn de verschillen niet zo groot. Beide vakbonden bewandelen in de dagelijkse strijd voor lonen en werkgelegenheid vaak dezelfde (pragmatische) weg. Nochtans ziet het er voorlopig niet naar uit dat deze gezamenlijke opstelling het occasionele en het beperkte van de dagelijkse actieobjectieven zal overstijgen. Er zijn wel eens stemmen opgegaan, al naargelang van het ogenblik nu eens in het ABVV dan weer in het ACV, om een meer bestendige samenwerkingsstructuur te ontwerpen. In het algemeen steunen de ABVV-leiders de formule van de eenheidsvakbond, d.i. de volledige fusie; de ACV-leiders denken eerder aan soepele verbindingsstructuren, waarbij de onafhankelijkheid van beide vakorganisaties zou gevrijwaard blijven. Enkel in Wallonië is er een 'front commun' gesloten tussen de Waalse afdeling van het ACV (Confédération des Syndicats Chrétiens, CSC) en het ABVV (Fédération Générale du Travail Belge, FGTB) met het oog op de verdediging van de werkgelegenheid.

De vakbonden ondergaan momenteel de invloed van ontwikkelingen en tribulaties die zich in de zuilen in hun geheel voordoen en die, onder meer, te maken hebben met taalproblemen en communautaire aangelegenheden. Het ACV en ABVV hebben elk een franstalige vleugel: CSC en FGTB. Dit is belangrijk, vooral voor het ACV met

ongeveer 3/4 van zijn leden in Vlaanderen in tegenstelling tot het ABVV met slechts de helft van de leden. In Wallonië is de FGTB in een meerderheidspositie tegenover de CSC.

Na een reeks besprekingen in de schoot van de christelijke vakbond werden in Vlaanderen en Wallonië kort geleden regionale comités opgericht die tot doel hebben de regio-specifieke materies te bestuderen. Het ABVV heeft reeds vanaf 1978 een Vlaamse en een Waalse Intergewestelijke.

### *De ACLVB*

Het organisatiemodel ('dubbele pijler') dat het ACV en ABVV tekent vinden we niet bij de ACLVB. Er bestaan geen beroepscentrales met uitzondering van de centrale voor de openbare diensten (Verenigde Syndicaten voor het Openbaar Ambt). Er is enkel een nationale, interprofessionele centrale met plaatselijke afdelingen. De ACLVB vertoont als syndicale organisatie op essentiële punten veel gemeenschappelijke kenmerken (o.a. dienstbetoon, belangenbehartiging, ...) met de andere vakbonden, maar heeft qua doelstelling specifieke karakteristieken die haar onderscheiden van het ACV en ABVV. Het liberaal syndicalisme heeft als voornaamste pijlers de vrijheids- en solidariteitsgedachte. Het eerstgenoemde idee houdt in dat iedereen zijn persoonlijke mogelijkheden moet kunnen ontwikkelen en op gelijke wijze toegang hebben tot culturele verworvenheden. De solidariteitsidee strekt zich uit van de werkgemeenschap tot de zgn. vergeten groepen.

### *Syndicalisatiegraad*

België heeft een van de hoogste percentages aangeslotenen in West-Europa: 70% van de werkende bevolking is lid van een van de drie vakbonden. De syndicalisatiegraad bij de arbeiders (90%) ligt heel wat hoger dan bij de bedienden (40%), hoewel bij deze categorie werknemers de laatste jaren een stijgende tendens tot aansluiting is waar te nemen. Het kaderpersoneel komt voorlopig weinig aan zijn trekken in de traditionele vakbonden en wordt ondergebracht in de bediendencentrales. Actuele cijfers over de ledenaantallen zijn niet voorhanden, omdat officiële statistieken ontbreken. Volgens de meest recente gegevens (1976) telde het ACV 1 234 758 leden, het ABVV 1 078 817 en het ACLVB 168 760. Deze cijfers zijn meestal gebaseerd op de bijdragen die werden ontvangen (zie voor meer details: bijlage 1).

Een goede parameter om de machtsverhoudingen tussen de drie vakbonden te meten is te vinden in de uitslagen van de sociale verkiezingen. Wie de resultaten van de laatste 25 jaar bekijkt, merkt dat de in ledental grootste vakbond van België, het ACV, geleidelijk zijn meerderheidspositie weet te versterken. Winst voor het ACV betekent verlies voor het ABVV. In het zog van de twee groten vaart al die tijd de ACLVB, die tot een verdubbeling van het aantal stemmen in 20 jaar tijd is gekomen (zie bijlage 2).

### **B. De werkgevers**

De werkgeversorganisaties zijn vertegenwoordigd op nationaal vlak, zowel interprofessioneel als per sector, en kunnen overeenkomsten sluiten die, eens algemeen bindend verklaard, alle patroons binden. Vandaar dat de meeste werkgevers, ook deze van multinationals die in het buitenland afzijdig blijven van patronale organisaties, in België wel aangesloten zijn, omdat ze de collectieve overeenkomsten mede willen beïnvloeden.

De representativiteit van de werkgeversorganisaties is meestal groot. Dit is zeker het

geval in de petroleum- en de scheikundige federatie, wellicht ook in de organisatie van de metaalnijverheid. Zij zijn evenals de vakbonden op fundamentele wijze betrokken bij het sociaal-economisch beleid van het land.

De belangrijkste nationale organisatie is het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) dat samengesteld is uit een veertigtal professionele federaties zoals de siderurgie, scheikunde, metaal, voeding, ... Het VBO is sterk nationaal gestructureerd, zegt van zichzelf dat het a-politiek is en verdedigt het principe van de vrije onderneming, de markteconomie en het winstbegrip. Het nationaal karakter begint ook hier scheuren te vertonen: het Vlaams Economisch Verbond (VEV) evenals de Union Wallonne des Entreprises (UWE) en het Verbond Ondernemingen te Brussel (VOB) zijn zich aan het voorbereiden om de rol van het VBO in de eigen regio over te nemen. Daarnaast is er het Verbond van Kristelijke Werkgevers.

### C. De overheid

Tot vòòr de jaren zeventig werden de Belgische arbeidsverhoudingen in wezen bepaald door werkgevers, werknemers en hun respectievelijke organisaties die op basis van een machtsstrijd hun onderlinge verhoudingen regelden. Wel trachtte de overheid de partijen tot overeenkomst te brengen, conflicten zoveel mogelijk te vermijden en bij te leggen en een soms moeilijke consensus te bereiken. Onder druk van de economische omstandigheden kwam hierin geleidelijk verandering en nu drukt de overheid veel meer haar stempel op de arbeidsverhoudingen. Dit blijkt o.a. uit het samenroepen van de driedelige arbeidsconferenties. Met het oog op ondersteuning van de werkgelegenheid neemt de overheid maatregelen van budgettaire, monetaire of fiscale aard. In deze optiek werden een aantal overheidsinstellingen opgericht als het Nationaal Planbureau, de Nationale Investeringsmaatschappij en de Gewestelijke Investeringsmaatschappijen. De overheid draagt op deze manier medeverantwoordelijkheid voor het investeringsklimaat en de sociale vrede. Toch wordt er zo weinig mogelijk geraakt aan de verworven autonomie van de sociale gesprekspartners. Door dit alles komt de overheid in een subsidiaire rol terecht, waardoor ze overal ter hulp komt waar het privé-initiatief faalde. Ze beschikt echter niet over de mogelijkheden om autonoom gestalte te geven aan het beleid.

### Bibliografie

- Belgisch Instituut voor voorlichting en documentatie, *De organisatie van het bedrijfsleven in België*, Brussel, 1979.
- R. BLANPAIN, (red.), *30 jaar Belgische arbeidsverhoudingen*, Kluwer, Deventer, 1977.
- J. BUNDERVOET, *Het doorstromingsprobleem in de huidige vakbeweging*, doctoraal proefschrift, K.U. Leuven, 1973.
- Commissariaat-generaal voor de bevordering van de arbeid, *Praktische handleiding voor het Comité voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaats*, Brussel, 1979.
- CRISP, 'Evolution des structures internes de la FGTB et de la CSC', in *Courier Hebdomadaire du CRISP*, nr. 866, Brussel, 1980.
- G. DE BROECK, 'Het collectief overleg', in BLANPAIN, R. (red.), *30 jaar Belgische arbeidsverhoudingen*, Kluwer, Deventer, 1977, 97-118.
- P. GEVERS, 'Sociale verkiezingen (1979). Wie maakt(e) er werk van?', in *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 1980, nr. 12, 907 e.v.
- 'Vakbond en democratie', themanummer *Jura Falconis*, 1979, nr. 3.
- G. VAN ACKER, 'Ontwikkeling in de overlegeconomie', in BLANPAIN, R. (red.), *30 jaar Belgische arbeidsverhoudingen*, Kluwer, Deventer, 1977, 53-66.

J. VAN DE KERCKHOVE, 'De opstelling van de vakbeweging op de achtergrond van de industriële ontwikkeling in België', in *Polittisering en professionalisering*, Congresboek Vlaams-Nederlands Sociologencongres, UIA, Antwerpen, 1979.  
Verbond van Belgische Ondernemingen, *Het sociaal overleg op interprofessioneel vlak*, Brussel, 1974.

Dank aan L. Huyse en P. Gevers voor hun waardevolle commentaar bij een eerste versie van dit hoofdstuk.

Bijlage 1  
Het ledenbestand van ABVV en ACV per beroepscentrale (1976)

ACV		ABVV	
Chemie en leder	53 289	Algemene centrale	240 265
Diamant	6 663	Diamant	4 592
Hout en bouw	192 952	Boek	16 423
Metaal	232 233	Kleding	32 268
Mijnwerkers	30 651	Metaal	216 490
Papier en boek	21 712	Mijnwerkers	13 823
Spoor en PTT	50 978	Textiel	46 966
Steen en cement	29 324	Transport	26 745
Textiel	130 497	Voeding	46 968
Vervoer	16 370	Bedienden	153 497
Voeding	90 566	Dagbladschrijvers	58
Bedienden	195 957	Openbare diensten	261 406
Openbare diensten	75 350	Kadetten	19 166
Onderwijscentrales	108 321		
Totaal	1 234 785		1 078 817

Bron : tijdschrift *Jura Falconis*, themanummer 'Vakbond en democratie', Leuven, 1979 (3)

Bijlage 2  
Evolutie uitslagen sociale verkiezingen

jaar	Behaalde stemmen ondernemingsraden (in %)			Behaalde stemmen Comités VGV (in %)		
	ACLVB	ABVV	ACV	ACLVB	ABVV	ACV
1954	3,5	59,0	37,0	---	---	---
1958	4,0	55,0	41,0	3,7	54,9	41,4
1963	5,1	51,1	43,8	5,3	50,5	44,2
1967	6,0	51,5	42,5	5,8	49,8	44,4
1971	5,8	48,7	45,5	6,0	47,0	46,9
1975	6,2	46,1	47,7	6,3	45,1	48,6
1979	7,3	42,6	50,1	7,4	43,3	49,3
	Behaalde zetels ondernemingsraden (in %)			Behaalde zetels Comités VGV (in %)		
1975	3,4	45,4	51,1	4,0	43,0	52,9
1979	4,3	38,6	57,1	4,3	39,6	56,1

Bron : P. GEVERS, 'De sociale verkiezingen (1979). Wie maakt(e) er werk van', in *De Gids op Maatschappelijk gebied*, 1980, 12, 912.

**Bijlage 3**  
*Evolutie van het aantal stakingen in de afgelopen twintig jaar*

Periode	Aantal geschillen	Aantal betrokken inrichtingen	Werkstakers	Gedwongen stakers	Tewerkgestelde arbeiders in de betrokken vestigingen vóór het geschil
1961	38	41	12 622	6 592	23 495
1962	40	55	21 995	798	33 001
1963	48	89	17 722	828	25 917
1964	41	94	40 682	1 080	59 012
1965	43	60	18 774	857	45 352
1966	74	137	41 629	3 894	87 282
1967	58	95	37 621	838	78 755
1968	71	135	29 338	517	75 525
1969	88	116	24 691	11 856	176 574
1970	151	191	107 670	3 332	343 486
1971	184	253	86 979	13 087	614 053
1972	191	2 438	66 622	3 948	576 666
1973	172	180	62 281	7 853	546 444
1974	235	271	55 747	5 017	612 693
1975	243	817	85 801	4 358	581 012
1976	281	319	106 654	11 146	578 974
1977	220	220	65 761	8 456	569 860
1978	195	225	90 813	10 890	559 302
1979	215	228	55 722	6 122	556 741
1980	132	141	26 727	3 705	---

*Aantal verloren arbeidsdagen volgens de oorzaken*

Periode	Totaal	Loongeschil	Geschil i.v.m. premïen en vergoedingen	Geschil i.v.m. vermindering van de arbeidsduur	Werkgeschil of werk-inrichting	Andere oorzaken en/of combinatie van voorgaande oorzaken
1961	92 092	45 761	8 499	---	27 972	9 860
1962	270 975	136 412	96 093	---	2 014	34 456
1963	247 381	231 689	5 934	4 114	3 740	1 904
1964	443 835	408 648	13 936	2 523	9 832	8 896
1965	70 131	28 478	2 235	60	5 040	34 318
1966	533 239	417 726	3 729	645	1 557	109 382
1967	181 713	23 395	16 108	---	7 499	134 711
1968	363 915	246 694	64 334	1 488	9 963	41 436
1969	161 999	76 623	27 835	23 734	14 427	19 380
1970	1 431 547	1 164 393	178 100	225	33 055	55 081
1971	1 240 884	965 859	34 354	6 467	7 852	226 352
1972	353 790	293 038	22 734	183	4 774	33 061
1973	866 023	673 554	64 342	2 334	35 443	90 350
1974	579 663	460 656	17 449	14 563	64 676	22 319
1975	610 186	468 421	14 114	9 381	90 729	27 541
1976	896 446	287 263	326 919	11 675	141 006	129 583
1977	658 757	454 603	30 155	10 301	93 263	70 435
1978	1 002 129	121 867	22 671	101 991	38 360	717 240
1979	622 408	113 313	13 607	19 000	76 622	399 866
1980	221 780	600 335	1 100	18 885	44 951	96 809

Bron: Nationaal Instituut voor de Statistiek.