

Arbeidsrecht

Hebben de vakbonden nog een toekomst?

Roger BLANPAIN
professor arbeidsrecht KU Leuven, Universiteit van Tilburg

Deze vraag is niet overbodig. We leven immers in tijden van supercapitalisme, multinationale ondernemingen, globalisatie, een informatiemaatschappij en van nieuwe technologieën, die van de wereld een dorp maken. Hebben de vakbonden voldoende slagkracht om tegen die nieuwe wereld op te boksen?¹

I. Supercapitalisme

1. We leven immers in tijden van *supercapitalisme*. Bonussen zijn aan de orde van de dag. Er is geen efficiënte overheidscontrole over de internationale financiële transacties, die gedreven worden door maximalisatie van winst, en in bepaalde gevallen door hebzucht en bedrog². De financiële spelers zijn “too big to fail”. De Overheid dient banken massaal te steunen met belastinggeld, wat dan weer de Overheidsschuld opdrijft. Financiële schurken zijn ook “too big to jail” en doen onbekommerd voort. Terecht onderlijnt Joseph Stiglitz, laureaat van de Nobelprijs dat de groeiende ongelijkheid tussen superrijken en armen onze democratie gevaar doet lopen³. Massa’s armen en werklozen komen op straat tegen vermindering van loon, van pensioenen, van uitkeringen, die op hun beurt de economische groei afremmen en de armoede vergroten. De onlusten in Spanje, Italië en Griekenland zijn sprekende voorbeelden. Regeringen zijn schaduwlopers van de “ratingbureau’s, wiens vrijblijvend oordeel de interest bepaalt die landen moeten betalen om kapitaal op de wereldmarkten te vinden. De markt bepaalt. Regeringen zijn sprakeloos. De bevolking radeloos. Er zijn geen zekerheden meer.

Super actoren in het supercapitalisme zijn de *multinationale ondernemingen*, die beslissingen over investeringen, nieuwe technologieën nemen in ver afgelegen hoofdkwartieren, die aan de greep lokale spelers, zo regeringen en ook nationale vakbonden, ontsnappen. Deze multis domineren de markten met research en nieuwe producten. Iedereen zit op zijn knieën om multinationale investeringen aan te trekken. Investeerders komen en blijven wanneer onze loonkosten en de fiscaliteit competitief zijn. Meteen is er constante druk op lonen en de arbeidsvoorwaarden.

¹ Zie verder: Roger BLANPAIN, *Hebben de vakbonden nog een toekomst? De vrijheid van vakvereniging naar Internationaal, Europees en Belgisch recht*, Brugge, Die Keure, 2012, 195 p.

² Op grote schaal. Zie o.m. Lars BOVÉ, “Internetwinkels misleiden klanten op grote schaal. Economische inspectie ontdekt inbreuken bij vier op de vijf websites; Michael Sefhina, “Liborschandaal treft ook Dexia”, (...” Bankiers en corrupte casinodealers, die zich schandelijk gedroegen op de rug van burgers, bedrijven en overheden”); Kim EVENEPOEL, “Farma onder vuur voor afremmen generische geneesmiddelen”, *De Tijd*, 26 juli 2012; “Meteen weten de Britten tegen welke tijdsgeest hun Spelen moeten opboksen: die van de hebzucht” (Walter PAULI, “Geld, politiek en ook wel Sport”, *Knack*, 25-31 juli 2012, 97.

³ Joseph E. STIGLITZ, *The price of Inequality. How today's divided society endangers our future*, W.W. Norton&Company, New York, 2012, 414 p.

II. Vakorganisaties meer dan nodig

2. Is er dan geen tegengewicht tegen het supercapitalisme? Dit zouden de vakbonden van werknemers moeten kunnen zijn. Dit zijn ze echter veel te weinig. De vrijheid van vakvereniging staat immers onder druk. In bepaalde dictatoriale landen zoals China, Belarus, Cuba, Zimbabwe, om maar enkele voorbeelden te noemen, is er geen vrijheid van vakvereniging. In andere landen, zoals de VS, staat de vakbeweging onder de frontale aanval van de Tea Party. In de meeste Golfstaten is de graad van syndicalisatie gelijk aan 0. In andere landen neemt het lidmaatschap af: globaal zijn er minder dan 10% van de werknemers lid van een organisatie. België is een van de landen met een hoge syndicalisatiegraad, met name meer dan 50%. Aan die hoge graad van lidmaatschap hangt wel een reukje.

Europese en internationale samenwerking is er wel, maar die legt onvoldoende gewicht in de schaal om de supercapitalisten effectief te counteren. Over de grenzen heen is er, spijtig genoeg, weinig solidariteit, tussen de werknemers onderling.

Daarenboven zijn de vakorganisaties van werknemers meestal weinig democratisch, aangezien de syndicale leiders door zichzelf instandhoudende corporatistische minderheden gekozen worden; ze zijn evenmin transparant of het stuk van financiering, op enkele merkwaardige uitzonderingen na, zoals de VS.

III. Beschermende Wetgeving

3. Niet dat er een tekort is aan beschermende wetgeving, zeker niet op internationaal en Europees vlak en zeker ook in België.

De IAO munt uit met niet minder dan 3 belangrijke verdragen, nr. 87, 98 en 151, waarbij de vrijheid van vakvereniging voor werkgevers en werknemers klaar en duidelijk geaffirmeerd wordt. De vrijheid van vakvereniging staat er zeer hoog op de agenda van de IAO en het Comité van Deskundigen en het Comité van de Vrijheid van Vereniging spelen een zeer actieve rol. Ook de Raad van Europa en de EU erkennen de vrijheid van vakvereniging als een sociaal grondrecht.

Toch dient onderlijnd te worden dat landen zoals China, Indië, de VS en Brazilië de IAO verdragen 87 en 98 niet geratificeerd hebben: dit betreft zowat 50% van de wereldbevolking. Daarenboven zijn de uitspraken van het Comité van Deskundigen en het Comité voor de Vrijheid van Vereniging, evenals van het Europees Comité Sociale Rechten van de Raad van Europa juridisch niet afdwingbaar. Hetzelfde geldt voor de gedragscodes voor multinationale ondernemingen, zoals deze van de OESO. "Soft law" is in.

In België is er de wet van 24 mei 1921. Het heeft niet minder dan 100 jaar geduurd voor de vrijheid van vakvereniging in ons land een volwaardig statuut kreeg.

IV. Fundamentele Regeling

4. Dit alles neemt niet weg dat zowel de internationale, Europese en Belgische regelgevingen adequaat zijn en de meerdere aspecten van de vrijheid van vakvereniging voor zowel de openbare als de private sectoren regelen en met name:

- *De verhouding vakorganisatie-Staat*, met de nadruk op de onafhankelijkheid van de vakorganisaties ten aanzien van de Overheid op het stuk van oprichting, organisatie, beheer, toegang tot de rechtspersoonlijkheid e.a.;
- *De verhouding tussen de vakorganisaties* onderling: geen inmenging, pluralisme en een regeling voor meest-representatieve organisaties;
- *De vrijheid van vakvereniging op individueel vlak*, zowel
 - De positieve vrijheid, deze aan te sluiten;
 - De negatieve vrijheid, deze niet aan te sluiten.

Bij deze laatste vrijheid is er een verbod van discriminatie omwille van lidmaatschap of geen lidmaatschap en een bescherming van de werknemers tegen zekerheidsclausules.

V. De Belgische Regeling: Corrupt?

5. Ook de Belgische regeling behandelt de onderscheiden aspecten van de syndicale vrijheid.

Hierbij rijzen meerdere vragen. Wij beperken ons tot de belangrijkste.

Vooreerst rijst ons land niet de vraag naar de *onafhankelijkheid* van de vakorganisaties van werkgevers en werknemers van de Overheid, maar wel omgekeerd. De invloed van de sociale partners in ons land is immers zeer groot. Er zijn de Groep van Tien, die mede het sociaal beleid van het land bepaalt, het stakingswapen dat eventueel politiek gehanteerd wordt, de rol van de sociale partners als “sociale wetgever”; de sociale partners beheren de sociale zekerheid. Ook op het vlak van de Gemeenschappen en Gewesten hebben de sociale partners hebben een zware stem in het beleid.

Het gaat hierbij om de “*meest representatieve organisaties*”. Vanzelfsprekend is er nood aan dergelijke organisaties met het oog op de slagkracht van vakbeweging.

Het IAO Comité voor Deskundigen onderlijnde evenwel meermalen dat het begrip “meest representatieve organisatie” aan bepaalde voorwaarden moet voldoen, met name:

- de bepaling van meest representatieve organisatie moet geschraagd worden door objectieve, vooraf bestaande en precieze criteria ten einde elke vooringenomenheid of misbruik te voorkomen;
- dient beperkt te worden tot bepaalde voorkeurrechten, zoals bv het collectief onderhandelen, raadpleging door de Overheid of de aanduiding van afgevaardigden naar internationale organisaties;

- en is te bepalen door de Wetgever en niet door de Uitvoerende macht.

Het Comité onderlijnt terecht dat de vrije keuze van werknemers in het gedrang komt wanneer het onderscheid tussen representatieve en andere vakorganisaties in rechte of in feite zou neerkomen op het verbod van andere organisaties of in het toekennen van dergelijke voordelen dat lid worden van een andere organisatie geen zin heeft. Niet-meest representatieve vakorganisaties moeten nog de mogelijkheid de belangen van hun leden te verdedigen, op te treden bij individuele geschillen, een administratie en activiteiten uit te bouwen en programma's op te stellen.

Sinds meerdere jaren werd België in de IAO op het matje geroepen in verband met de notie representatieve organisatie. Het feit dat de Minister van Arbeid discretionair de meest representatieve organisaties kon aanduiden, langsheen de wetgeving op de NAR om, was volgens de IAO strijdig met de bepaling dat de criteria inzake representativiteit objectief- precies dienen te zijn en op voorhand vast te staan.

Om die reden werd de wet van 29 mei 1952 tot oprichting van de NAR gewijzigd en wel door de wet van 30 december 2009. Worden heden als meest representatieve werknemersorganisaties beschouwd; de organisaties, die beantwoorden aan elk van de volgende criteria:

- voor het gehele land opgericht zijn en een interprofessionele werking hebben;
- de absolute meerderheid van sectoren en personeelscategorieën vertegenwoordigen in de private en de publieke sector voor zover tevens de meerderheid van de werknemers vertegenwoordigd is;
- gedurende de periode van 4 jaar voorafgaand aan de benoemingen, gemiddeld ten minste 125.000 betalende leden tellen, met inbegrip van de leden van de bij haar aangesloten of geassocieerde organisaties;
- de belangenverdediging van de werknemers als statutair doel hebben.

Het verslag van het IAO Comité van Deskundigen van 2011 noteert met voldoening deze ontwikkeling. Nochtans is de samenstelling in de NAR van werknemerszijde niet gewijzigd. Alles blijft bij het oude.

Het is duidelijk dat de “meest representatieve organisaties”, de vrijheid van vakvereniging van niet-representatieve organisaties in het gedrang kunnen brengen. De voorrechten, die met het begrip in ons land gepaard, gaan zijn loodzwaar voor aankomende organisaties. Er is niet alleen het recht bindende collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, kandidaten voor te dagen bij de sociale verkiezingen, aanwezigheid in de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités, en zoals reeds gezegd het beheer van de sociale zekerheid...Er is eveneens de syndicale steun bij politieke benoemingen. Er is ook de financiering van de representatieve organisaties door de werkgever, zowel door de private als door de Overheid. Financiering door het betalen van mankracht, duizenden werknemers, die vrijgesteld worden voor syndicale activiteiten in de ondernemingen, de financiering van de vorming van vertegenwoordigers en leden van de representatieve en ook het fameuze *voordeel aan gesyndiceerden*.

België is zo wat het enige land ter wereld waar de werkgevers voordelen aan gesyndiceerden betalen. Deze praktijk nam een aanvang in de 60-er jaren van vorige eeuw, vooreerst in de metaal nijverheid en is nu een lang ingeburgerd gebruik. In heel wat sectoren wordt de uitbetaling van de syndicale premie gekoppeld aan het naleven van de sociale vrede.

In de textiel sector en de horeca bedraagt de premie € 135 per jaar (2012). In de meest sectoren, privé en publiek, geldt een dergelijke premie. Die is voorbehouden aan de leden van de zgh. representatieve vakbonden.

De bedragen worden in de private sector meestal bij wijze van CAO afgesproken, die in paritair comité algemeen verbindend wordt verklaard. Alle werkgevers dragen, door de band, bij tot het betalen van deze vergoeding, die deze doorstort aan een Fonds in de sector, dat paritair beheerd wordt. De bedragen, die de werkgevers storten zijn fiscaal aftrekbaar. De kost wordt door gerekend aan de klant. De syndicale premie is belastbaar als loon, maar er dient geen sociale zekerheid op betaald. De syndicale lidmaatschapsbijdrage is fiscaal aftrekbaar. Het syndicaal lidmaatschap bij de representatieve vakbonden wordt dan wel aanzienlijk goedkoper.

In de openbare sector wordt de syndicale bijdrage met het geld van de belastingbetaler betaald. Kortom, Jan modaal betaalt de syndicale premie, en andere voordelen aan representatieve gesyndiceerden, en als “consument” en als belastingbetaler.

Het is duidelijk dat het voordeel aan gesyndiceerden dat enkel aan de leden van de representatieve organisaties wordt voorbehouden een discriminatie uitmaakt op grond van vrijheid van vereniging en van syndicale overtuiging. Dit voordeel dient trouwens gekaderd in het bevoorrecht statuut dat de representatieve bonden in ons land genieten. Het is voor de hand liggend dat dergelijke voordelen de keuze van de werknemer om al dan niet lid te worden van een representatieve vakbond zeer sterk beïnvloed, zoals de Raad van State stelde in verband met de krijgsmacht. Het financiële voordeel weegt ongetwijfeld zwaar door. Dat de erkende vakorganisaties van werknemers tot christelijke, socialistische of liberale zuilen behoren, wat dan toch wel een politieke keuze inhoudt, maakt de inbreuk op de vrijheid van vereniging en syndicale overtuiging nog groter.

Het is trouwens bedenkelijk dat de gelden bij wijze van algemeen verbindend verklaarde CAO's worden binnengehaald bij alle werkgevers van de betrokken sector om dan voorbehouden te worden aan enkel de gesyndiceerde leden van de representatieve organisaties. Dat ook werkgeversorganisaties daarvan een stuk op strijken voor hun werkingskosten kan niet door de beugel. Dat met belastinggeld een voordeel aan gesyndiceerden wordt betaald evenmin. Dit ook is juridisch een brug te ver.

Wat de organisaties betreft maakt Cassatie een onderscheid tussen de organisaties, die een daadwerkelijke bijdrage aan de ontwikkeling van het sociaal-economisch leven van de onderneming leveren en deze die dat niet doen. Het is duidelijk dat dit criterium allesbehalve duidelijk is. Daarbij blijft de beden-

king van Paul Lemmens pertinent: “mocht er een verplichting bestaan voor bepaalde vakorganisaties om zekere taken en verantwoordelijkheden op zich te nemen, dan zou niets zich verzetten tegen een behoorlijke vergoeding van die organisaties. Nu de deelneming aan overleg en aan onderhandelingen een *gunst* is geworden, die door alle vakorganisaties wordt nagestreefd, doch die door de Overheid slechts aan enkele organisaties wordt voorbehouden, is het onbetamelijk dat die vakorganisaties daarvoor, door diezelfde overheid nog vergoed worden”⁴.

Men dient zich evenwel weinig illusies te maken. Niet dat iedereen gelukkig is. Dat alleen bepaalde vakbonden voor hun leden gelden ontvangen en andere niet, is immers strijdig met de internationale wetgeving inzake vrijheid van vakvereniging. De Belgische praktijk van voordelen aan gesyndiceerden is reeds herhaalde malen op de korrel genomen door de Internationale Arbeidsorganisatie als strijdig met het Verdrag op de Vrijheid van vakvereniging. De Commissie van Onafhankelijke Deskundigen van de IAO stelt terecht dat dergelijke voordelen slechts een symbolische betekenis mogen hebben. In België is het duidelijk meer dan dat.

Onze sociale partners leggen die bezwaren echter met gerust gemoed naast zich neer. De uitspraken van de IAO hebben slechts een morele draagwijdte en verder dan de Commissie van Deskundigen komen de klachten in de IAO niet. De Belgische sociale partners hebben immers hun vertegenwoordiger in het Comité voor de Naleving van de Internationale Verdragen en die zorgt er wel voor dat dit probleem niet op de agenda van de controlerende commissie komt. En de Belgische regering dan...? Is die niet verantwoordelijk voor de naleving van het internationaal recht. Zeker, maar de Belgische Regering eet mee uit de hand van de sociale partners, ook de rooms-blauwe-rode coalitie. Zo is de cirkel rond.

Blijven nog drie problemen: *democratie, transparantie en rechtspersoonlijkheid*.

Vooreerst *democratie*. De sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) hebben onderling afgesproken dat er geen sociale verkiezingen gehouden worden in de eigen organisaties. Zo is er geen ondernemingsraad, noch comité voor preventie en bescherming in ACV, ABVV, ACLVB, VBO....; eventueel ook geen syndicale afvaardiging. M.a.w. geen inspraak voor de duizenden personeelsleden, die in dienst van deze organisaties werken.... Geen informatie, noch consultatie... Dit is maatschappelijk totaal onaanvaardbaar voor organisaties, die dit wel van andere ondernemingen eisen. Ze zouden ter zake een model functie moeten uitoefenen. Eens te meer: luister naar mijn woorden, maar zie niet naar mijn daden !!! Gekoppeld aan het feit dat de leden van de vakbonden geen stemrecht hebben voor het kiezen van de syndicale leiders, mag men wel besluiten dat de democratische legitimatie van de sociale partners in ons land op een zeer laag pitje staat.

⁴ “De vakbondspremie in de Overheidssector”, *T.B.P.*, 1983, 9.

Vervolgens gebrek aan *transparantie*. Van vakorganisaties van werkgevers en werknemers die overeenkomsten sluiten over de economisch-financiële informatie, die de ondernemingen aan de werknemers dienen te vertrekken, zou men wel mogen verwachten dat ze hun leden informeren over de financiële gang van zaken van hun organisatie. Niets is minder waar. Geen informatie aan eigen leden, daar waar de vakbonden met klem en terecht medebeheer en inspraak, met informatie, vragen aan de ondernemingen. Waarom zelf het voorbeeld niet geven?

En tot slot het *gebrek aan rechtspersoonlijkheid*.

Door de band zijn vakorganisaties feitelijke verenigingen. Zij hebben geen rechtspersoonlijkheid. Wel kregen ze wettelijk bepaalde voordelen van de rechtspersoonlijkheid en kunnen ze bv. juridische bindende CAO's sluiten, in rechte treden voor bepaalde geschillen..... Maar feitelijke verenigingen kunnen door de band niet gedagvaard worden. En daar knijpt het schoentje. Vakorganisaties wensen niet gedagvaard te worden omwille van bv de schade, die ten gevolge van een onwettelijke vakbondsactie, zo een blokkering van een onderneming, veroorzaakt wordt. Bij gebreke aan rechtspersoonlijkheid dient de feitelijke vereniging, d.i. in beginsel alle leden gedagvaard te worden, wat in feite moeilijk, zo niet onmogelijk is, gezien het grote aantal leden bij van de vakorganisaties.

Kunnen vakorganisaties echt niet gedagvaard worden? Deze vraag ligt niet eenvoudig. Vooreerst is er de beperking ingeschreven in artikel 4 van de wet van 1968 inzake de collectieve arbeidsovereenkomsten: “*van de organisaties kan evenwel maar schadevergoeding wegens niet-naleving van de uit een overeenkomst voortvloeiende verplichtingen worden gevorderd in de mate waarin zulks door de overeenkomst uitdrukkelijk is geregeld*”. Het gaat aldus om de niet-naleving van de obligatoire bepalingen uit de CAO, voornamelijk de vredesplicht. Aldus wordt de juridische onverantwoordelijkheid van de representatieve sociale partners door de wetgever georganiseerd.

Voor de rest stuit men op het op het gebrek aan rechtspersoonlijkheid. Wie geen rechtspersoonlijkheid kan in ons land als zodanig in beginsel in rechte niet aangesproken worden. Dit geldt bv bij vorderingen tegen werknemersorganisaties voor het bekomen van schadevergoeding omwille van onrechtmatige acties op grond van artikel 1382 van het Burgerlijk wetboek. Dit komt neer op een onaanvaardbaar systeem van georganiseerde onverantwoordelijkheid en doet afbreuk aan het beginsel dat wie een recht heeft ook de mogelijkheid moet hebben om dit recht uit te oefenen en waar te maken.

Meer Vakbond nodig

En toch, niettegenstaande deze stevige kritiek blijven we duidelijk en klaar stellen dat de vrijheid van vakvereniging een fundamenteel recht is; dat we sterke vakorganisaties meer dan ooit nodig hebben, zeker in deze periode van supercapitalisme. Sterk ook op Europees en internationaal vlak. Vrije vakbonden, ook in China. Meer dan ooit is er sociale dialoog nodig.

Maar dan vakbonden, die democratisch gelegitimeerd zijn, transparant, met rechtspersoonlijkheid, representatieve organisaties, die groeikansen laten aan opkomende organisaties.

Wij wensen ook vakorganisaties van werkgevers en werknemers, die *vooruit kijken*, die weten dat de globalisatie en nieuwe technologieën onafwendbare factoren zijn, die mede de wereld van het werk in de verdere XXIste eeuw gestalten zullen geven. Wij moeten ons constructief aanpassen. Achterhoedegevechten zijn op voorhand verloren. Het komt er voor de vakorganisaties op aan hun leden te begeleiden naar de nieuwe jobs van de toekomst waarbij inzet, creativiteit en sociale competenties meer dan ooit aangewezen zijn. Meer dan ooit worden we gekatapulteerd in een voortdurend sneller veranderende wereld. Een vrije markt, zeker. Maar sociaal gecorrigeerd, rechtvaardig, zonder hebzucht en bedrog. De vakbonden van werkgevers en werknemers hebben hier een onvervangbare rol te spelen. Ons aller toekomst staat op het spel.