

Arbeidsrecht

Vakbond in de 21ste eeuw

Piet VAN DEN BERGH
juridisch adviseur van het ACV
en praktijkassistent Instituut voor Arbeidsrecht KU Leuven

*Onze welvaart vlakkt af, dat proces is bezig. Toch heeft de vakbeweging, ook in de loop van de laatste 10 jaren, nog veel bereikt. De 38-urige werkweek, de verhoging van de minimumlonen, de realisatie van het tijdskrediet, de uitbouw van kinderopvang, sluitingspremies ook voor personeel in kleinere ondernemingen, inspraak in KMO's, een inhaalbeweging voor de sociale uitkeringen... Er is nog vooruitgang, ondanks de vertraging in de toename van onze welvaart. Zonder vakbond zou dit onmogelijk zijn.*¹

De afvlakking van onze welvaart heeft zich sedert het optekenen van bovenstaand citaat van Luc Cortebееck in 2008 voortgezet. Wat stellen de vakbonden daar tegenover? De auteur van dit stuk belicht vanuit zijn functie als adviseur op de ACV-Studiedienst.

I. Op naar het interprofessioneel akkoord 2009 – 2100

1. Sociaal overleg zorgt voor vooruitgang, en blijft dit ook in de toekomst doen. Overlegstructuren moeten hiertoe worden aangepast en uitgediept: het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 is niet enkel cruciaal voor de individuele arbeidsrechten van de werknemers, het zet ook de nodige druk op de cartografen van het Belgische sociaal overleg. Hetzelfde geldt voor de exponentiële groei van uitzendarbeid en onderaanneming: dit zorgt niet enkel voor een precarisering van de individuele arbeidsvoorwaarden, het ondermijnt evenzeer de collectieve rechten. In de volgende hoofdstukken belichten we de visie van ACV op deze uitdagingen van de vroege 21^{ste} eeuw.

Wie zit aan de (virtuele?) onderhandelingsstafel voor het interprofessioneel akkoord 2009-2100? De realiteit is dat directe concurrentie op loon- en arbeidsvoorwaarden plaatsvindt binnen de Europese Unie.² Willen we de race to the bottom inzake sociale bescherming een halt toeroepen, moet het Europees sociaal overleg verstevigd worden. Het in artikel 152 Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie gepredikte en door artikel 6 van het herziene Europees Sociaal Handvest gewaarborgde recht op collectieve onderhandelingen zal enkele tanden bij gestoken moeten worden: de ene Europese instelling al meer dan de andere verliest dit recht uit het oog. Om nog maar te zwijgen van het recht op collectieve actie als het sluitstuk van het recht op collectief onderhandelen.

Waarover onderhandelen? Als deeltijdse onderhandelaar heb ik hierover niets in de pap te brokken: niet enkel worden de resultaten van onderhandelingen telkens aan de achterban voorgelegd (zoals, maar niet uitsluitend met het interprofessioneel akkoord), ook het programma wordt binnen de organisatie de-

¹ L. CORTEBEECK, *De solidaire samenleving. Over de rol van sterke vakbonden*. Leuven, Davidsfonds, 2008, 7.

² P. MARGINSON & K. SISSON, *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, Hampshire, Palgrave, 2006, 221: "Whether or not social dumping is a serious reality, there is certainly evidence that many multinational companies use the threat of relocation as a disciplining factor in collective bargaining."

mocratisch vastgelegd. Onze congressen leggen de krijtlijnen vast voor een rechtvaardigere samenleving.

II. Morgen meemaken

2. De media belichten een vakbondscongres doorgaans met de – met de media in het achterhoofd uitgeschreven – speech van de voorzitter, de doortocht van een bekende Belg en een fragment van de aanwezige band.

Op het ogenblik waarop de speech van de voorzitter en de gitaren worden bovengehaald, is het congres evenwel – Marc vergeef mij - afgelopen: onze standpunten liggen dan immers al vast, door middel van congres teksten. Maanden voordien is binnen onze diverse deelorganisaties gediscussieerd over ontwerpteksten die vervolgens op het congres worden voorgelegd: eerst aan tientallen werkgroepen, waarin “militanten” (= werknemersvertegenwoordigers) discussiëren met vrijgestelden over de congres teksten. Deze debatten in werkgroepen vormen ongetwijfeld het hoogtepunt van het congres, onder andere door de variëteit in de achtergrond van de congresgangers: een weerspiegeling van de diversiteit van onze 1,7 miljoen leden. Na de werkgroepen worden de resultaten voorgelegd in plenaire zittingen, waar uiteindelijk bij stemming de congresresoluties definitief worden vastgelegd.

De congressen staan telkens in thema's zoals solidariteit of inkomensongelijkheid. In 2010 stond het congres integraal in het teken van het ACV-programma, onder de noemer “Morgen meemaken.” De aangenomen congres teksten zijn uiteraard integraal beschikbaar.³ Naast de hieronder besproken thema's als arbeiders-bedienden en uitzendarbeid, kwamen in 2010 ook duurzame mobiliteit, fiscale rechtvaardigheid en de sociaal rechtvaardige transitie naar een groene economie aan bod.

De deelnemers van onze congressen zijn niet de happy few: naast vrijgestelden, bestaat deze voor de helft uit werknemersvertegenwoordigers, onze zogenaamde militanten. De werknemersvertegenwoordigers worden om de 4 jaar verkozen via de sociale verkiezingen, waarbij alle werknemers van ondernemingen vanaf 50 werknemers hun vertegenwoordigers kunnen aanduiden. Dit zorgt telkens voor een golf van vernieuwing binnen het ACV. Zo stonden in 2008 maar liefst 46 % van onze kandidaten voor het eerst op een lijst. In totaal stelden zich in 2012 62.000 werknemers kandidaat voor het ACV. Om de omvang van deze oefening in sociale democratie te duiden: in 2006 stelden zich bij de gemeenteraadsverkiezingen slechts 51.653 personen kandidaat over alle partijen heen. Qua leeftijd is het profiel van onze kandidaten overigens vergelijkbaar met die bij de gemeenteraadsverkiezingen: ongeveer de helft is jonger dan 45 jaar.⁴

³ http://www.acv-online.be/het_acv/Congres_2010/ACV_Congres_Morgen_mee_maken.asp

⁴ H. FONCK, “De vierjaarlijkse verjongingskuur van het ACV”, *De gids op maatschappelijk gebied* 2012, nr. 6, 60.

Een 4-jaarlijks congres van bijna 1.000 deelnemers heeft uiteraard ook enkele praktische beperkingen. De actualiteit wacht niet op een congres, complexe dossiers kunnen niet in detail door 1.000 personen uitgewerkt worden. Hier-voor worden elk jaar een aantal “mini-congressen” georganiseerd, algemene raden, die als afspiegeling van het congres het fijne werk te harte nemen. Zo wordt de goedkeuring van Interprofessionele akkoorden voorgelegd aan de algemene raad. Het ACV standpunt voor een beter gemeenschappelijk statuut voor arbeiders en bedienden werd binnen dit kader uitgewerkt in de periode 2003-2008.

III. Arbeiders - bedienden

3. Intussen ligt de timing vast: de onderscheiden titels *II. De arbeidsovereenkomst voor werklieden* en *III. De arbeidsovereenkomst voor bedienden* van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 worden tegen 8 juli 2013 uitgerang-geerd. Ontegensprekelijk onder druk van het Grondwettelijk Hof.⁵ Om dit voorbijgestreefde en discriminerende onderscheid⁶ weg te werken, werkte ACV als eerste sociale partner een omvattend standpunt uit:⁷

ACV-standpunt Gemeenschappelijk werknemersstatuut	
Opzeggingstermijn bij ontslag door werkgever	1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden na de proeftijd;
Opzeggingstermijn bij ontslag door werknemer	0,5 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een maximum van 3 maanden;
Ontslagmotivering	Vermijden van willekeurige ontslagen voor alle werknemers; Ratificatie door België van artikel 24 van het herzien Europees Sociaal Handvest en toepassing ervan;
Proeftijd	Een proeftijd kan voorzien worden met minimum 1 maand en maximum 6 maanden. Tijdens de proeftijd een opzeg van 7 dagen voor de werkgever en 3 dagen voor de werknemer;
Carensdag	Afschaffing carensdag;
Gewaarborgd loon bij ziekte	20 dagen betaling loon door de werkgever, nadien mutualiteit;

In de voorbereiding van het interprofessioneel akkoord 2011-2012 – voor het arrest van het Grondwettelijk Hof - is over deze punten door de sociale part-

⁵ GwH 7 juli 2007, nr. 125/2011.

⁶ Zie R. BLANPAIN, *Sire, zijn er domme werknemers in ons land? Klaagzang voor een werkmán*, Brugge, die Keure, 2001, 125p.

⁷ *Het ACV-standpunt: Een beter gemeenschappelijk statuut voor arbeiders en bedienden*. (2008), www.beterstatuut.be ; Vereenvoudigd weergegeven, zo is de 20 dagen gewaarborgd loon de vertaling van het globaal budgettair evenwicht voor werkgevers en sociale zekerheid.

ners gezamenlijk al heel wat cijferwerk geleverd. Een vergelijk op de valreep is nog mogelijk in een tripartiet kader.

Ook na 8 juli 2013 is het laatste woord nog niet gevallen: willen we beide statuten echt gelijkschakelen, staan er in de toekomst nog een aantal andere aanpassingen op het programma zoals het ogenblik van de uitbetaling van het loon, loonbarema's die voor bedienden veel meer dan voor arbeiders gebonden zijn aan ervaring en het aanvullend pensioen, in ondernemingen nu vaak voorbehouden aan bedienden. Een oefening die nog jaren in beslag zal nemen.

In het eerste jaar van de 21^{ste} eeuw werd het allerlaatste paritair comité exclusief voor bedienden opgericht.⁸ Sederdien werden enkel nog gemengde paritaire comités opgericht, bevoegd voor arbeiders en bedienden. Het sectoraal overleg in deze gemengde paritaire comités verloopt voor alle werknemers reeds op één niveau. Voor een deel van de *stock* aan oude paritaire comités, verloopt het sectoraal overleg voorlopig nog gescheiden voor arbeiders en bedienden. In de overgangsfase past ACV zijn structuren reeds aan: de *Landelijke Bediende Centrale* (LBC) vertegenwoordigt reeds een (beperkt) aantal arbeiders, de fusiecentrale ACV-BIE die de oude arbeiderscentrales Bouw en Chemie omvat, vertegenwoordigt reeds de bedienden binnen een aantal sectoren.

De harmonisering van de statuten maakt dat voortaan alle werknemers per sector vertegenwoordigd kunnen worden. De bedienden van de bouwsector kunnen bijvoorbeeld meegenomen worden in de sectorale onderhandelingen voor de bouwsector. Tot nogtoe worden de bedienden uit de bouwsector vertegenwoordigd in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité nr. 218, het "restcomité" voor bedienden, waaronder alle bedienden zonder eigen paritair comité vallen. Het werkgeversmandaat bij onderhandelingen is een compromis tussen 17 werkgeversfederaties, waaronder Comeos (groothandel), Agoria (ICT), Unizo (KMO) en Confederatie Bouw. Het mandaat van de werkgevers zit hierdoor op het niveau van de laagste bidder, wat leidt tot lage minimumlonen en lage arbeidsvoorwaarden, geen aanvullend pensioen, geen bijkomende vakantiedagen, geen syndicale premie... Wat in andere sectoren kan, kan niet voor het PC 218.⁹

Sectorale onderhandelingen op één niveau voor alle betrokken werknemers, komt bijgevolg niet enkel de efficiëntie maar ook het niveau van het overleg ten goede. Dezelfde efficiëntieverbetering zet zich door voor het overleg op ondernemingsvlak.

IV. Uitzendarbeid

4. Jongeren, niet in het minst de ACV-jongeren op onze congressen, stellen het scherp: uitzendarbeid is geen synoniem voor een vlotte opstap naar vast werk.

⁸ K.B. 31 mei 2001 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector, *B.S.* 19 juni 2001.

⁹ H. VANDER ELST, "Eenheidsstatuut: veel meer dan gelijke opzegtermijnen", *De gids op maatschappelijk gebied* 2012, nr. 9, 1.

Ook de harde cijfers van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid tonen een grauwe kant van uitzendarbeid: in 2011 werden maar liefst 6,5 miljoen uitzendcontracten voor één dag geregistreerd. 6,5 miljoen. In België op één jaar tijd 6,5 miljoen vragen: heb ik morgen nog een job?

We ontkennen niet dat uitzendarbeid een plaats heeft op de Europese arbeidsmarkt. Voor de opvang van pieken, vervanging van vaste werknemers, uitzonderlijk werk, ... is uitzendarbeid geen worst case scenario. Uitzendkrachten krijgen hetzelfde vaste loon als vaste werknemers (in 97 % van de gevallen) met volledige dekking binnen de sociale zekerheid. Dit is niet het geval voor de alternatieven zwartwerk, schijnzelfstandigheid of terbeschikkingstelling via papieren werkgevers die aan zo goed als elke vorm van controle ontsnappen.

Het moet evenwel beter: in de Nationale Arbeidsraad tekenden we op 17 juli 2012 het advies dat tegen 1 april 2013 moet leiden tot de aanpassing van de Uitzendarbeidwet van 24 juli 1987.¹⁰ Uitzendcontracten blijven uit de greep van 10 en 10bis Arbeidsovereenkomstenwet: opeenvolgende overeenkomsten geven geen aanleiding tot herkwalificatie naar een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Op vraag van de Nationale Arbeidsraad wordt een softe variant in de Uitzendarbeidwet ingeschreven: opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn slechts toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik ervan kan worden bewezen door de gebruiker. Bijvoorbeeld bij weersgebonden activiteiten of sterk fluctuerende productieprocessen. In andere gevallen worden opeenvolgende dagcontracten verboden, in elk geval wanneer gebruik gemaakt wordt van het nieuwe motief “optie vast”: uitzendarbeid als recruiteringskanaal. Aan het gebruik van de dit motief worden voortaan voorwaarden verbonden. Zo mag de voormalige gebruiker/nieuwe werkgever nadien geen arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur meer aanbieden: na een periode gewerkt te hebben als uitzendkracht wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur de norm.

Ontwaken we bij de inwerkingtreding van deze nieuwe regels op 1 april 2013 in een betere wereld? Werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingen spelen een belangrijke rol bij het toezicht op deze regels, om te vermijden dat werknemers jaren in tijdelijke contracten blijven steken. Als uitzendkracht zelf naar de rechtbank stappen is geen evidentie: de kans is klein dat de week of dag nadien nog een contract volgt. Uitzendkrachten worden vertegenwoordigd door de werknemersvertegenwoordigers van de gebruiker.¹¹ Dit heeft als voordeel dat zij de werkvloer van de uitzendkracht goed kennen, maar het na-

¹⁰ Advies nr. 1.807 betreffende uitzendarbeid.
<http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-1807.pdf>

¹¹ Uitzendkrachten worden niet enkel meegerekend voor de drempel sociale verkiezingen, maar ook voor de berekening van het aantal mandaten, zie Cass. 30 maart 2009, *Soc. Kron.* 2010/3, p.132. Inzake vervangingsovereenkomsten rijst de vraag naar de volledige omzetting van de gelijke telling voorzien in artikel 7.2 Richtlijn 2008/104/EG van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid: voor niet-uitzendkrachten worden deze enkel uitgesloten wanneer voldoen is aan de strikte voorwaarden van artikel 11ter arbeidsovereenkomstenwet, voor uitzendkrachten volstaat het dat de gebruiker zich beroept op het coulante artikel 1 §2, 1° Uitzendarbeidwet.

deel dat uitzendkrachten die vaak van gebruiker wisselen hun werknemersver-
tegenwoordigers door de band niet kennen.

Is uitzendarbeid de uitverkoren ster aan het flexicurity-firmament? Volgens Jan Denys, arbeidsmarktdeskundige van Randstad, liggen de roots van uitzendarbeid in de Verenigde Staten. In de haven van Milwaukee werden schepen op het einde van de 19^{de} eeuw enkel in de zomermaanden gelost, wat het moeilijk maakte om telkens enkel voor de zomermaanden voldoende arbeiders te mobiliseren. Om dit op te lossen, zocht een zekere D.J. Nugent werk voor de arbeiders in de wintermaanden, zodat de arbeiders Milwaukee niet moesten verlaten.¹² Een dergelijke tewerkstellingsvorm sluit dicht aan bij de werkgeversgroepering, waarbij een werknemer voor verscheidene ondernemingen werkt maar enkel een arbeidsovereenkomst heeft met de groepering, die wettelijk zijn enige werkgever is.¹³ Naast het voordeel te beschikken over een vol-
tijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft dit voor de werknemer ten opzichte van uitzendarbeid het voordeel variatie met stabiliteit te kunnen combineren, met positieve weerslag op persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en de combinatie arbeid – gezin. De Nationale Arbeidsraad onderzoekt op dit ogenblik hoe de werkgeversgroepering, op dit ogenblik beperkt tot een welomlijnde doelgroep van moeilijk te plaatsen werklozen, aantrekkelijker kan worden gemaakt.

V. De netwerkonderneming

5. Het beperkte succes – vooralsnog enkel in Wallonië – van de werkgeversgroepering staat in schril contrast met de opmars van de werkgeversversplintering vanaf de jaren 80. De geïntegreerde onderneming verdween langzaam op de achtergrond en de netwerkonderneming kende een steile opgang. De netwerkonderneming produceert niet langer het volledige gamma van onderdelen en integreert niet langer alle functies. Het is een versplinterde onderneming, hervlochten met andere bedrijven via talrijke contractuele relaties. De onderliggende oorzaak ligt in de economische crisis van begin jaren 70, die het *fordisme* deed inruilen voor het *toyotisme*. Centraal staat lean production, met invoering van de just in time-methode. Jan Buelens geeft het voorbeeld van Ford Genk, waar goederen worden aangeleverd via een grote band (de conveyor) en waarbij de werknemers van toeleveringsbedrijven in de onmiddellijke nabijheid van de Ford fabriek werken.¹⁴ Hierdoor ontstond een sterk contrast tussen de economische realiteit, de innige vervlechting van de onderneming met zijn toeleveranciers, en de juridische normering, die deze ondernemingen als aparte ondernemingen beschouwt en hun werknemers als aparte werknemers, die zich in het bijzonder uit bij herstructureringen. Vaak wordt voor werknemers van toeleveranciers een veel beperkter sociaal plan gesloten en worden zij pas later

¹² J. DENYS, *Plus est en vous. Een halve eeuw uitzendarbeid in België*, Tielt, Lannoo, 2005, 15.

¹³ Art. 186-195 Wet 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, *B.S.* 31 augustus 2000.

¹⁴ Opiniestuk J. BUELENS, “Vergeet de juridische oorzaken niet van het conflict bij Ford Genk”, *De Tijd*, 19 januari 2013, 12.

geïnformeerd en geraadpleegd bij een collectieve sluiting. Zolang men de toeleveranciers als volledig aparte ondernemingen beschouwt en hun werknemers als aparte werknemers, zijn conflicten zoals bij de toeleveranciers van Ford Genk onvermijdelijk.

De ingrijpende gevolgen voor de rechtspositie van werknemers uit zich echter ook op andere vlakken: loon- en arbeidsvoorwaarden worden op andere niveaus onderhandeld, als ze al worden onderhandeld bij de toeleveranciers of onderaannemers. Door overlegstructuren op te stellen tussen werknemers en werkgeversvertegenwoordigers van de diverse ondernemingen moet een forum worden geboden om gemeenschappelijke kwesties te onderzoeken.¹⁵

De programmawet van 27 december 2012 zette een bescheiden stap in deze richting, ten dele om het uitgeholde¹⁶ verbod op terbeschikkingstelling van artikel 31 Uitzendarbeidwet te remediëren. Voortaan moet de derde (= de opdrachtgever of de hoofdaannemer) zijn ondernemingsraad, comité of vakbondsafvaardiging informeren over de (verplicht-schriftelijke) overeenkomst waarin wordt bepaald welke instructies door de derde kunnen worden gegeven aan de werknemers van een andere werkgever die werken uitvoeren voor de derde. De derde moet een afschrift van deze overeenkomst bezorgen aan zijn werknemersvertegenwoordigers die erom verzoeken.¹⁷

De uitbouw van een syndicaal netwerk met onderaannemers¹⁸ is hierdoor geen feit, maar minstens krijgen de werknemersvertegenwoordigers hiermee ten dele inzicht in wie in welke omstandigheden op de terreinen van hun werkgever aan de slag gaat. Op deze manier moet het sociaal overleg op “ondernemingsvlak” de mogelijkheid krijgen zich aan te passen aan de gewijzigde ondernemingsvormen.

VI. Europa

*6. The success of postwar democracy rests on the equilibrium between production and redistribution, regulated by the state. With globalization, this equilibrium is broken. Capital has become mobile: production has moved beyond national borders, and thus outside the remit of state distribution... Growth would oppose redistribution; the virtuous circle would become the vicious circle.*¹⁹

¹⁵ J. BUELENS, Collectief overleg in (onder)aannemingsverhoudingen in Reeks van het Belgische Genootschap voor Arbeids- en Socialezekerheidsrecht, nr. 2, Brugge, die Keure, 2012, 480 p.

¹⁶ Zie de felle bewoordingen van GwH 14 juni 2012, nr. 75/2012, blz. 23.

¹⁷ Programmawet (1) 27 december 2012, B.S. 31 december 2012. Voor een gedegen samenvatting, zie <http://www.law.kuleuven.be/arbeidsrecht/nieuwsbrieven/nieuwsbrief.html> Nieuwsbrief 2013/1.

¹⁸ In die bewoordingen vooropgesteld door ons Congres in 2010, activiteitenresolutie 75. https://www.acv-online.be/Images/Activiteitsresoluties_tcm9-232050.pdf

¹⁹ D. STRAUSS-KAHN, geciteerd door T. Judt, *Ill fares the land*, London, Penguin, 2010, 189.

Ook de Europese Unie worstelt met deze vicious circle: het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie erkent het recht op collectief onderhandelen, maar is niet bevoegd de afdwingbaarheid van collectieve arbeidsovereenkomsten te regelen.²⁰ Een duidelijk en afdwingbaar kader van collectieve arbeidsovereenkomsten is nochtans onontbeerlijk om perikelen zoals deze in de zaken Laval en Viking vermijden. Eerder dan te mikken op collectieve acties die een gevolg zijn van de druk die het vrij verkeer van diensten zet op de verschillende stelsels van collectieve arbeidsbetrekkingen, moet uit Viking en Laval geconcludeerd worden dat een betere afdwingbaarheid van collectieve arbeidsovereenkomsten noodzakelijk blijft om te vermijden dat vrij verkeer van diensten eindigt in sociale dumping.²¹ Een voorstel van *enforcement directive* zou hier (slechts) gedeeltelijk aan tegemoet komen.²²

Stommelde het Hof van Justitie in het gat dat het VWEU qua collectief arbeidsrecht laat, dan graaft het DG *Economic and Financial Affairs (ECFIN)* van de Europese Commissie dit onverdroten verder uit. Met instemming van het Europees Parlement, lapt het expressis verbis zijn laars aan een rits fundamentele rechten van werknemers, waaronder de vrijheid van onderhandelen.²³ Zo stelde het Comité voor de Syndicale Vrijheid van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), zelfs rekening houdend met de uiterst moeilijke economische situatie in Griekenland, een beknotting van het recht op collectief onderhandelen vast.²⁴ Niettemin propageert DG ECFIN een verlaging van de minimumlonen, vermindering van de dekkingsgraad van collectieve arbeidsovereenkomsten, alsook *an overall reduction in the wage setting power of the trade unions*.²⁵

Tenzij gedreven door ideologische motieven, is het nochtans mijn overtuiging dat ook (Belgische) werkgevers baat hebben bij een verankering van collectieve rechten in het EU-recht. Enkel op die manier kan deloyale concurrentie vermeden worden. Vergeten we niet dat Laval als Letse onderaannemer van haar eigen Zweedse dochteronderneming werken zou uitvoeren in Zweden, maar weigerde dit te doen aan de via het Zweedse model van collectief overleg vast te leggen loon- en arbeidsvoorwaarden. De zaak Laval had dan ook niets te maken met vrij verkeer van diensten, alles met deloyale concurrentie. Willen we deze weg verder blijven bewandelen, dan stort dit de Europese Unie in een economische crisis zonder weerga: ondertussen wordt duidelijk wat het verlies

²⁰ Resp. art. 152 en 153.5 VWEU

²¹ H. COLLINS, "Theories of rights as justifications for labour law" in G. DAVIDOV & B. LANGILLE (eds.) *The idea of labour law*. Oxford, UK, Oxford University Press, 139; F. DORSSEMONT, "De ontwerp-Verordening Monti II, oude wijn (azijn) in nieuwe zakken?", *ArA* 2012, n. 3, 31.

²² <http://www.etuc.org/a/10037>

²³ C. SERROYEN, "Naar contracten voor loondumping?", *De gids op maatschappelijk gebied* 2012, nr. 1, 23.

²⁴ Comité voor de Syndicale Vrijheid, 316'de zitting, paragraaf 1003; zie http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_193264.pdf

²⁵ European Commission - ECFIN, *Labour Market Developments in Europe 2012*, 104, zie http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-5_en.pdf

aan koopkracht door de *austerity measures* betekent voor de Spaanse en Griekse economie. Willen we dit recept voor heel de Europese Unie?

VII. Collectieve actie

7. Niet dat we altijd op dezelfde lijn als werkgevers zitten: bij stakingsacties in België einde 2008, grepen werkgevers frequent naar het eenzijdig verzoekschrift om de uitoefening van het stakingsrecht te verhinderen. Gesteund door het Europees Vakverbond, legden ACV, ACLVB en ABVV hiertegen in juni 2009 klacht neer bij het Europees Comité voor de Sociale Rechten. Die werd aanvankelijk meewarig onthaald. Hadden we de problemen niet zelf gezocht, door een juridisch niet-bindend herenakkoord te sluiten? Het herenakkoord verbindt de werkgeversorganisaties ertoe hun leden op te roepen dergelijke juridische procedures te vermijden, maar mist wettelijke verankering.

Tweede grond van twijfel: wat zou een obscuur comité in Straatsburg hieraan kunnen verhelpen? Het Europees Comité voor de Sociale Rechten, voorheen even onbekend als onbemind onder de naam Expertencomité, ging evenwel degelijk te werk. Het onderzocht bijzonder grondig onze klacht, die inclusief bijlagen bijna 600 pagina's telde. We hadden onze klacht uitgebreid gestoefd met op eenzijdig verzoekschrift uitgesproken rechterlijke tussenkomsten in stakingen. Weinig verwonderlijk dat de repliek van de Internationale Werkgeversorganisatie (IOE) dat het allemaal toch niet zo erg was in België, het Comité niet kon overtuigen. Zeer ongebruikelijk in de procedure was dan weer de tussenkomst van een niet-betrokken overheid, de Finse. Die vond dat stakingen zoveel mogelijk buiten de werkuren moeten plaatsvinden.

Op 7 februari 2012 maakte het Europees Comité voor de Sociale Rechten zijn beslissing bekend: door rechters op eenzijdig verzoekschrift toe te laten stakingen op arbitraire wijze te verbieden, schendt België het recht op collectieve actie zoals opgenomen in het Europees Sociaal Handvest. Het Comité benadrukt hierbij dat een wettelijke verankering van mogelijke beperkingen op het stakingsrecht niet nodig is. Mits een coherente rechtspraak die het recht op collectieve actie respecteert, zou België wel voldoen aan het Europees Sociaal Handvest.

Ondertussen begint deze uitspraak van het Europees Comité voor de Sociale Rechten door te sijpelen in de Belgische rechtspraak: onder andere de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg die op eenzijdig verzoekschrift gevat werd door Crown, volgde duidelijk de door het Europees Comité voor de Sociale Rechten uitgezette lijnen en wees het verzoekschrift af. Pro memorie: verpakkingsfabrikant Crown weigerde na de aankondiging tot sluiting van zijn (winstgevende) vestiging in Deurne medio 2012 hierover behoorlijk sociaal overleg op gang te brengen. Hierna volgde de collectieve actie.

VIII. Rechtvaardigheid

I grew up in a company town and I worked real hard 'til that company closed down. They gave my job to another man, on half my wages in some foreign land. And when I asked how could this be any good for our economy? I was told nobody cares so long as they make money when they sell their shares.²⁶

8. We kunnen de maatschappij niet overlaten aan de *invisible hand*: werknemers trekken dan sowieso aan het kortste eind. Als vakbond beperken we ons actieterrein hierbij niet tot de reeds besproken prominente thema's, ook op andere vlakken stuit de onrechtvaardigheid ons tegen de borst. Zo laat de Wet Continuïteit Ondernemingen toe dat schuldvorderingen van werknemers, maar vaak ook deze van kleine leveranciers, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of fiscus, geheel of gedeeltelijk in rook opgaan.²⁷ Na herhaaldelijk aandringen in de Nationale Arbeidsraad, moet een in de steigers staand voorontwerp van wet tegemoet komen aan deze schending van onder andere het door België geratificeerde IAO-Verdrag nr. 95 tot bescherming van het loon.

Waar mogelijk werken we zelf aan een betere samenleving: zo nemen onze bijblijfconsulenten hun taak om werknemers en werkzoekenden bij te staan naar het zoeken van een gepaste opleiding of een (nieuwe) job met veel enthousiasme ter harte. Onze gender- en diversiteitswerking hameren op ontoelaatbare discriminaties in de samenleving, waarbij ze onze organisatie voortdurend uitdagen het goede voorbeeld te geven.

Syn-dicaat is oud Grieks voor samen (streven naar) rechtvaardigheid.

²⁶ B. BRAGG & THE BLOKES, *NPWA*, uit het album *England, Half English*, 2002.

²⁷ Art. 49 en 54, tweede lid wet 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, *B.S.* 9 februari 2009; Zie P. TIERENS, "Nieuwe regeling noodlijdende ondernemingen na drie jaar weer in de steigers", *Ons Recht (LBC)*, oktober 2012, 26.