

De sociale verkiezingen: betekenis en knelpunten van een inspraakmechanisme

door Henk DEJONCKHEERE

Wetenschappelijk medewerker
Departement Sociologie/Steunpunt WAV KULeuven

In mei 1995 vonden in ons land voor de twaalfde maal sociale verkiezingen plaats. Bij dergelijke verkiezingen kunnen tegen het miljoen werknemers, in meer dan 3 000 bedrijven, vertegenwoordigers aanduiden voor hun ondernemingsraad (OR). In meer dan 5 000 bedrijven kunnen vertegenwoordigers worden aangewezen voor de comités veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen (CVGV). Wat is het belang van dit - voor sommigen veel te duur - verkiezingsgebeuren voor de inspraak van de werknemers? En vooral: wat zijn de knelpunten van dit inspraakmechanisme?

Verkiezingen op bedrijfsniveau...

Vierjaarlijks kunnen via de sociale verkiezingen vertegenwoordigers worden aangewezen voor twee inspraakorganen op bedrijfsniveau: de ondernemingsraad en het comité veiligheid. Enkel de samenstelling van deze beide organen worden via dit inspraakmechanisme geregeld. Dit betekent dat de sociale verkiezingen niet dienen voor het aanduiden van werknemersvertegenwoordigers op het nationaal interprofessioneel niveau (de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of de Hoge Raad voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen), het niveau van de bedrijfstakken (de Bijzondere Raadgevende Commissies of de Paritaire Comités), of allerhande andere instanties die zich boven het bedrijfsniveau situeren (de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen, de Subregionale Tewerkstellingscomités, allerlei adviesraden,...).

Bovendien zijn deze verkiezingen slechts gericht op de samenstelling van een deel van de inspraakinstanties op bedrijfsniveau. In het bedrijf zijn er nog ander inspraakorganen, maar de raad en het comité nemen er wel een bijzondere plaats in. Beide situeren zich op het snijvlak tussen twee soorten medezeggenschap¹. Enerzijds is er het participatief management, of de functionele participatie, via b.v. de kwaliteitskring, het werkoverleg of andere zogenaamde 'parallele' overlegvormen². In deze organen worden concrete problemen behandeld waarmee de arbeidsorganisatie wordt geconfronteerd. De beheersbaarheid van de organisatie staat er centraal. Anderzijds is er de syndicale belangenbehartiging via de syndicale afvaardiging, waar het werknemersbelang centraal staat. Daarnaast of

1 GEVERS P., Vertegenwoordigend overleg en medezeggenschap in de onderneming. In: Beaupain T. e.a., *50 jaar arbeidsverhoudingen*, Brugge, Die Keure, 1989, pp. 255-273.

2 Voor een boeiend overzicht van de situatie in Vlaanderen, zie BAISIER L., ALBERTIJN M., *Werken in kringen, kwaliteit in overleg*, Brussel, SERV-Stichting Technologie Vlaanderen, 1992, pp. 7-18. Een internationale vergelijking van de participatiekanalen is te vinden in SLOMP H., National variations in worker participation. In: HARZING A.W., VAN RUYSEVELDT J. (eds.) *International human resource management*, Heerlen, Open Universiteit, London, Sage Publications, 1995, pp. 291-317.

daartussenin zijn er de raad en het comité, twee organen van wat men noemt het vertegenwoordigend overleg. Ze hebben immers een dualistisch karakter: het zijn niet alleen overlegorganen gericht op het belang van de arbeidsorganisatie; in het overleg kunnen ook specifieke werknemersbelangen worden ingebracht en wordt dus een stuk medezeggenschap verkregen in het ondernemingsbeleid.

Tenslotte bestaan deze overlegorganen niet in alle bedrijven. Zo kunnen de meeste werknemers in overheidsdienst ³ of de werknemers in dienst bij kleinere bedrijven (momenteel tot 50 werknemers voor het comité, tot 100 werknemers voor de ondernemingsraad ⁴) niet deelnemen aan de sociale verkiezingen.

... maar met een ruimer belang

Bovenstaande bedenkingen betekenen echter geenszins dat het belang van de sociale verkiezingen moet worden geminimaliseerd. De overheid en de kleinere bedrijven uitgezonderd komen nog altijd meer dan drieduizend bedrijven in aanmerking voor de ondernemingsraadverkiezingen en meer dan vijfduizend voor de comitéverkiezingen. Meer dan vijftigduizend vakbondsmilitanten stellen zich kandidaat om de werknemers te vertegenwoordigen. Tegen het miljoen werknemers worden gemobiliseerd om hieruit hun keuze te maken. Uiteindelijk nemen om en bij de twintigduizend vertegenwoordigers de inspraak van de werknemers ter harte. Via beide organen krijgen ze een aangroeiend pakket bevoegdheden (zie verder).

Daarnaast mag niet uit het oog worden verloren dat, alhoewel de focus enkel gericht is op de ondernemingsraad en het comité veiligheid, er toch belangrijke gevolgen zijn voor de vakbonds aanwezigheid via een derde orgaan: de *syndicale delegatie*. Door het zetelen in één van beide organen van het vertegenwoordigend overleg krijgen de leden van het belangenbehartigingsorgaan immers een grotere bescherming tegen ontslag.

En bovendien beperkt het belang van de sociale verkiezingen zich uiteindelijk niet tot het individuele bedrijfsgebeuren. Vrijwel uniek voor België is dat de verkiezingen in alle bedrijven op ongeveer hetzelfde tijdstip plaatsvinden. Dit maakt van de sociale verkiezingen een echte nationale concurrentieslag tussen de verschillende vakbonden. De uitslag van de verkiezingen wordt dan ook beschouwd als een graadmeter van de aanhang van een vakbond, naast b.v. de ledenaantal-

3 De openbare sector als dusdanig wordt niet uitgesloten, wel 'de inrichtingen en instellingen waarvan de personeelsleden onderworpen zijn aan een syndicaal statuut dat vastgesteld is door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen' (ENGELS C., PARIJS R., en STROOBANT M. (eds.), *Sociale verkiezingen 1995*, Brussel, Centrum Arbeidsrecht VUB - Peeters, 1994, p. 9).

4 In de praktijk is het wel iets ingewikkelder dan dit. In de wetgeving is nl. sprake van 'technische eenheden' i.p.v. 'ondernemingen' van meer dan 50 of 100 tewerkgestelden. In één onderneming (in juridisch opzicht) kunnen aldus meerdere verkiezingen zijn in verschillende technische eenheden van voldoende grootte. Ook kunnen verschillende kleine 'juridische' ondernemingen, die in economisch opzicht samen één onderneming vormen, samen voldoende groot zijn voor het organiseren van verkiezingen in één gezamenlijke technische eenheid (DE MAEYER K., HEYVAERT G., PARIJS R., Het begrip 'onderneming'. In: Engels C., Parijs R., en Stroobant M. (eds.), o.c., pp. 3-33). Bovendien moet ook het aantal werknemers op een specifieke manier worden geteld (zie hiervoor ENGELS C., Het begrip 'werknemer'. In: ENGELS C., PARIJS R., en STROOBANT M. (eds.), o.c., pp. 38-72).

len of de mobilisatiekracht bij acties. Zetels- en stemmenpercentages kunnen bijgevolg, zij het *indirect*, allerlei relaties beïnvloeden.

Misschien wat minder evident dan vroeger - dat zal de toekomst moeten uitwijzen - zijn de banden met het politiek gebeuren in ons land. Ernstige verliescijfers in de sociale verkiezingen kunnen de invloed van een vakbond in een bevriende partij mogelijk doen afnemen. Daardoor kunnen eventueel ook de relaties tussen partijen worden beïnvloed. Of het kan voor de vakbond in kwestie moeilijker worden dan voordien om de beleidsagenda te beïnvloeden. Anderzijds werd vroeger nog geprobeerd om van de sociale verkiezingen ware politieke verkiezingen te maken, bijv. door de vakbondscampagne te richten op het afkeuren van het regeringsbeleid.

Niet minder evident dan vroeger: de relaties tussen de vakbonden onderling kunnen veranderen. Zo kan de druk op het gemeenschappelijk vakbondfront toenemen of kan de onderhandelingspositie van een verliezende vakbond in alderhande organen worden verzwakt ⁵.

En tenslotte: de sociale verkiezingen kunnen ook sterk de relaties binnenin een vakbond beïnvloeden. Er kunnen zich machtsverschuivingen voordoen tussen de verschillende sectoren en centrales, of tussen verbonden, of bij algemeen verlies kan het gezag van de vakbondsleding worden aangetast,...

Aard van de medezeggenschap

Op *indirecte* wijze beïnvloeden de sociale verkiezingen dus inspraakansen van werknemers via allerlei kanalen. Op *directe* wijze bepalen ze wie de werknemers gaat vertegenwoordigen in twee specifieke overlegorganen. Welke inspraak hebben deze vertegenwoordigers in de twee medezeggenschapsorganen? Wat zijn hun bevoegdheden? En hebben ze ook daadwerkelijk inspraak?

De oorsprong van de *ondernemingsraad* moet gezocht worden in het basiscompromis tussen werkgevers en werknemers na de tweede wereldoorlog. Aan de ondernemingsraad werden vooral bevoegdheden inzake sociale materies toegekend: een beperkte beslissingsbevoegdheid (voor b.v. arbeidsreglement of jaarlijkse vakanties), een beheersbevoegdheid (inzake 'de maatschappelijke werken') en vooral een controlebevoegdheid ten aanzien van de toepassing van de sociale wetgeving in zijn geheel. Over de bevoegdheid inzake economische materies werd lang gediscussieerd. Enerzijds werd toen erkend dat de raad slechts reële betekenis kon hebben wanneer ook duidelijke economische bevoegdheden werden verleend. Anderzijds werd gesteld dat het beleid van de onderneming volledig onder de verantwoordelijkheid van de werkgever moest blijven. Uiteindelijk werd de 'sociale bevoegdheid' uitgebreid met een informatierecht over economische materies ⁶.

Tijdens de eerste jaren verliep het functioneren van de ondernemingsraden moeilijk. In sommige ondernemingen waren er spanningen omdat rechtsregels vaag waren gebleven, in andere probeerde de werkgever systematisch de wer-

5 De samenstelling van die organen daarentegen is veeleer gebaseerd op de ledenaantallen dan op de uitslagen van de sociale verkiezingen (PASTURE P., MAMPUYS J., *In de ban van het getal*, Leuven, Hoger Instituut Voor de Arbeid, 1990, p. 2).

6 GEVERS P., o.c., p. 258.

king van de raad te boycotten ⁷ en bovendien toonde de vakbeweging zelf in veel gevallen weinig belangstelling voor het nieuwe orgaan, teleurgesteld als ze was over het bereikt compromis ⁸. Wetenschappelijk onderzoek concludeerde zelfs dat de ondernemingsraden marginaal werkten en dat de raad een randverschijnsel bleef inzake industriële democratisering ⁹. De belangstelling voor de raad ebde geleidelijk aan weg, totdat men begin de jaren zeventig begon te spreken over een crisis in de arbeidsverhoudingen, na een golf van wilde en andere stakingen ¹⁰. Dit leidde tot de Sociaal en Economische Conferentie van 1970, waar de inspraak via de ondernemingsraad een belangrijk gespreksthema werd. Werkgevers en werknemers onderling raakten niet uit de discussies en de regering moest de knoop doorhakken: een KB bracht België aan de top wat betreft de informatie die aan de werknemersvertegenwoordigers moet worden verstrekt ¹¹. Toch bleven er nog heel wat problemen. De reikwijdte en de mate van zeggenschap namen potentieel wel toe, maar in de praktijk bleek die uitbreiding minder duidelijk ¹².

Vooraf vanaf de jaren tachtig nam de bevoegdheid van de ondernemingsraad geleidelijk aan verder uitbreiding. Door de ontwikkeling van de sociale wetgeving werd de controlebevoegdheid van de raad alsmaar belangrijker. De raad kreeg taken in het kader van de zogenaamde 'Maribeloperatie' en '5-3-3-akkoorden', de reglementering inzake deeltijdse arbeid en het tewerkstellen van stagiairs, en de wetgeving inzake de invoering van nieuwe arbeidsregelingen,... ¹³ In vele gevallen was voor een aantal aspecten de goedkeuring van de ondernemingsraad nodig, wat sommigen er deed op wijzen dat de raad meer en meer een onderhandelingsorgaan aan het worden was ¹⁴. Nochtans werd de raad soms ook nogal opvallend buitenspel gezet, zoals bij de invoering van de reglementering inzake flexibele arbeidsorganisatie ¹⁵. Verder kreeg de ondernemingsraad er in 1983 ook bevoegdheden op arbeidsorganisatorisch vlak bij: de invoering van nieuwe technologieën met belangrijke collectieve gevolgen moet gepaard gaan met een zeker overleg en het verstrekken van informatie. En enkele jaren later kreeg de raad het recht een bedrijfsrevisor te benoemen, die de economische inlichtingen aan de raad moet verduidelijken. Heel recent werd de ondernemingsraad nog ingeschakeld bij de opvolging van een aantal uitvoeringsmaatregelen van het interprofessioneel akkoord 1993-94 en van het Globaal Plan ¹⁶.

De vele nieuwe bevoegdheden hebben dus als gevolg dat de leden van de ondernemingsraad zich niet meer altijd hoeven te beperken tot het vragen van informatie of het geven van advies, maar dat ze in sommige gevallen de uitgebreide controlebevoegdheden ook kunnen aangrijpen om een echte onderhandelings-

7 VANACHTER O., Een nieuwe rol voor de ondernemingsraden. In: *Oriëntatie*, april 1987, p. 83.

8 KOENE A.M., SLOMP H., *Medezeggenschap van werknemers op ondernemingsniveau*, 's-Gravenhage, VUGA, 1991, p. 67.

9 GEVERS P., o.c., p. 261.

10 VANACHTER O., o.c., p. 83.

11 Idem, p. 85.

12 GEVERS P., p. 264.

13 VANACHTER O., o.c., pp. 85-86.

14 VANACHTER O., o.c.

15 Idem, p. 86.

16 COX G., WEYNS M., WYCKMANS F., *Ondernemingsraadzakboekje 1994/95*. Diegem, Ced. Samson, 1994, pp. 42-43.

marges af te dwingen. Een ander gevolg is echter dat de raad af en toe de tol dreigt te moeten betalen van zijn eigen succes. Sommigen spreken immers in termen van 'een kluwen van bevoegdheden', 'overvloed kan schaden' en 'zich vast rijden in wetten en besluiten'¹⁷.

De bevoegdheid van de *bet comité veiligheid* bestaat erin de veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen te bevorderen. Het comité heeft een taak bij het opstellen, uitwerken en evalueren van een voorkomingsbeleid. Verder is er een uitgebreid informatierecht en moet voor specifieke aspecten voorafgaand het advies van het comité worden ingewonnen. Aangenomen wordt dat de feitelijke bevoegdheid van het comité slechts in geringe mate raakt aan de fundamentele structuur en de principes van de arbeidsorganisatie¹⁸. Het is eind de jaren tachtig nog steeds een zwak instrument gebleven voor het uitstippelen van een veiligheidsbeleid of het nemen van fundamentele opties¹⁹. Wel staan momenteel een aantal hervormingen op stapel op het vlak van veiligheidsreglementering.

Het aangroeiend volume bevoegdheden voor de ondernemingsraad en het pakket bevoegdheden van het comité veiligheid moeten echter *wel* in het *juiste perspectief* worden geplaatst. Sociale verkiezingen hebben betrekking op vormen van inspraak binnen de constraints van het basiscompromis van na de tweede wereldoorlog, waarbij de fundamentele beslissingsmacht voor het overgrote deel in handen van de werkgever is gebleven. Via sociale verkiezingen kan dit machts-overwicht niet worden doorbroken. Dit in tegenstelling tot b.v. politieke verkiezingen, een inspraakmechanisme waarlangs wel echte machtswissels tot stand kunnen komen.

Knelpunten van het inspraakmechanisme

Reeds in 1987 werd de betrokkenheid van de werknemers bij het verkiezingsgebeuren als een probleem ervaren. Ter gelegenheid van de verkiezingen in 1991 voerde de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid - onder het motto 'Zwijgen is fout. Ik stem!' - een campagne om de deelname aan de verkiezingen te stimuleren. Achteraf bleek echter dat het met de participatie aan de verkiezingen al bij al nog meeviel. Ondanks het niet-verplicht karakter van de verkiezingen gingen in 1991 nog altijd vier op vijf werknemers naar de stembus: een participatiegraad van 81% om precies te zijn²⁰.

Wel bleek dat ongeveer een vijfde van de potentiële kiezers niet de gelegenheid kreeg zijn stem uit te brengen, omdat de verkiezingen in hun bedrijf worden afgelast. Bekijkt men de *afgelaste verkiezingen* volgens kiescollege dan wordt volgend beeld verkregen: in het arbeiderskiescollege gaan de verkiezingen in een derde van de gevallen niet door, bij de bedienden en de jongeren loopt het aandeel afgelaste verkiezingen op tot ongeveer 40% en bij het kiescollege kaderleden tenslotte werden de verkiezingen in 1991 in meer dan de helft van de gevallen afgelast.

17 Idem, p. 3.

18 VAN DE KERCKHOVE J., Arbeidsveiligheid in historisch perspectief. Geciteerd in GEVERS P., o.c., p. 260.

19 GEVERS P., o.c., p. 270.

20 DEJONCKHEERE H., *Zwijgen is fout. Ik stem!?*, Leuven, Steunpunt WAV, steunpunt-dossier 2, 1992, 103 p.

De reden voor dit grote aandeel vroegtijdig stopgezette verkiezingen moet worden gezocht bij een gebrek aan kandidaten. In de helft van de gevallen droeg geen enkele vakbond kandidaten voor (situatie 00 in tabel 1). In 30 à 40% van de gevallen droeg één vakbond kandidaten voor, en wel net evenveel als er zetels moesten worden toegekend (situatie 12). In nog eens 5 à 10% van de gevallen droeg één vakbond kandidaten voor, maar minder dan het aantal toe te kennen zetels (situatie 11). Blijven nog over: een erg beperkt aantal gevallen waar de verkiezingen werden afgelast alhoewel twee of zelfs drie vakbonden kandidaten voordroegen.

TABEL 1.

Redenen waarom geen verkiezing werd georganiseerd, in %		
	OR 1991	CVGV 1991
situatie 00	50,1	49,7
situatie 11	6,5	11,3
situatie 12	37,9	33,2
situatie 13	1,9	1,8
situatie 21	0,3	0,7
situatie 22	1,7	1,8
situatie 23	1,0	1,0
situatie 31	0,1	0,1
situatie 32	0,3	0,3
situatie 33	0,2	0,1
	N = 676	N = 672

Toelichting: het *eerste cijfer* bij elke situatie geeft aan hoeveel vakbonden kandidaten voordroegen (0, 1, 2 of 3), het *tweede cijfer* geeft aan of er in totaal minder (1), evenveel (2) of meer (3) kandidaten dan mandaten werden voorgedragen. Bron: Dejonckheere H., *Zwijgen is fout. Ik stem!?*, Leuven, Steunpunt WAV, Steunpunt dossier 2, 1992, p. 5.

Kandidaten gevraagd

Hét knelpunt van de sociale verkiezingen blijkt dus niet zozeer een te lage opkomst te zijn van de werknemers als kiezer, maar van de werknemers als kandidaat: niet de passieve maar veeleer de *actieve participatie*²¹ is problematisch.

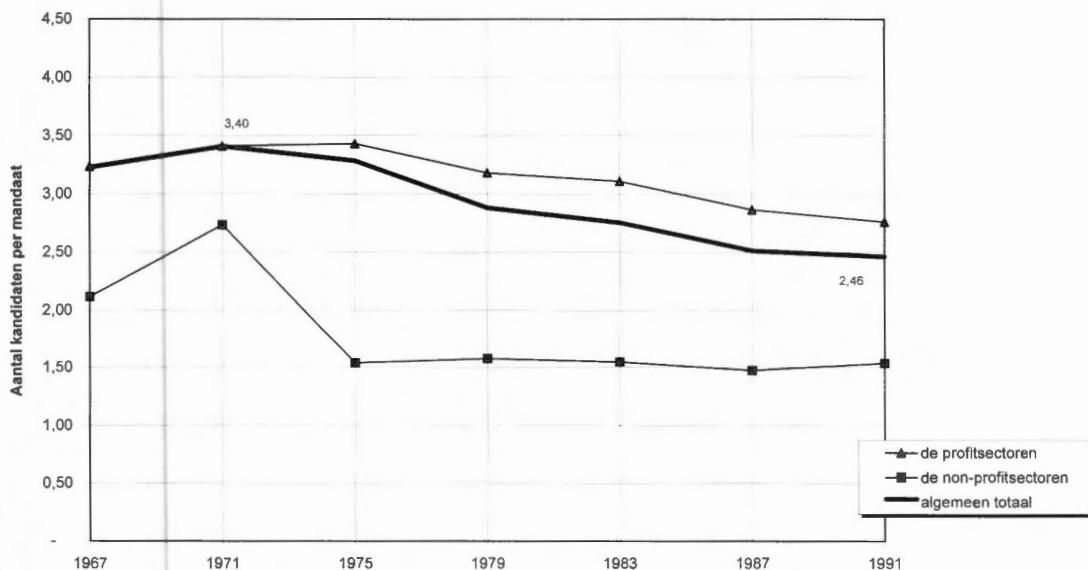
Deze actieve participatie, uitgedrukt als het aantal kandidaten per mandaat, is in de loop der jaren stelselmatig teruggelopen. Voor elk mandaat kunnen maximaal zes kandidaten worden voorgedragen: twee van elke vakbond, waarvan één

21 In juridische termen spreekt men van een actief kiesrecht (zijn stem uitbrengen) en een passief kiesrecht (verkozen worden) (ENGELS C., *o.c.*, p. 37). In termen van participatie lijkt het ons daarentegen logischer de gebruikte terminologie net andersom te hanteren: actief participeren duidt dan op het zich kandidaat stellen, gezien dit toch een groter engagement vergt dan het gaan stemmen (een meer passieve participatie).

als effectieve en één als plaatsvervanger. De cijfers tonen aan (zie grafiek 1) ²² dat voor de ondernemingsraadverkiezingen van 1971 zich voor elk mandaat gemiddeld nog 3,40 werknemers kandidaat stelden. Twintig jaar later is de opkomst gedaald tot gemiddeld 2,46 kandidaten per mandaat. De verbeterde bescherming van de werknemersvertegenwoordigers en de kandidaat-vertegenwoordigers (wet van 19 maart 1991) ²³ heeft het tij niet kunnen keren. In de aanloopperiode naar de verkiezingen 1995 werd daarom vanuit het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid een sensibiliseringscampagne gevoerd.

De grafiek wijst ook op een erg verschillende actieve participatiegraad, zowel qua hoogte als qua evolutie, bij een sectoriële opsplitsing van de gegevens. De opkomst van de kandidaten ligt in de profitsectoren systematisch hoger dan in de non-profitsectoren. Verder daalt de opkomst in de profitsectoren bij elke nieuwe verkiezing sinds 1975, terwijl de participatie in de non-profitsectoren in die periode opvallend stabiel blijft. Daaruit mag echter niet worden geconcludeerd dat de globale daling van de participatie (van 3,40 naar 2,46) enkel en alleen is te wijten aan de daling in de profitsectoren. Het belang van de non-profitsectoren, met een duidelijk lagere opkomst, is immers fors toegenomen. In 1975 waren nog maar 1 049 non-profitmandaten beschikbaar, versus 12 560 profitmandaten (7,7%). In 1991 zijn er dat 5 176 geworden, versus 16 137 in de profitsectoren (24,3%).

Grafiek1: Actieve participatie bij de ondernemingsraadverkiezingen:
profit versus non-profit sectoren



Bron: Eigen berekeningen op basis van de officiële publikaties met de resultaten van de sociale verkiezingen, 1967-1991

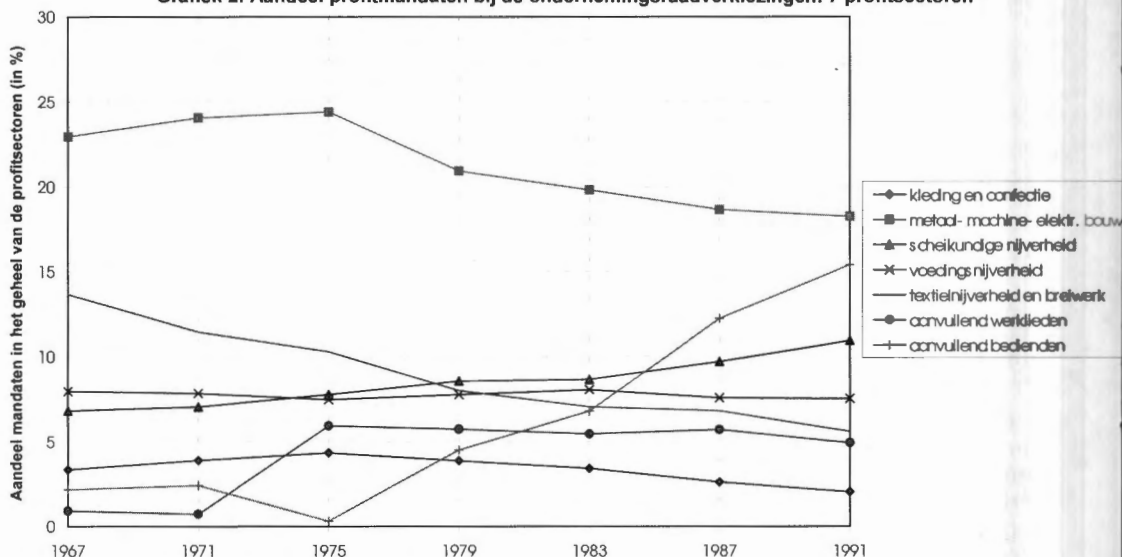
²² Met dank aan R. De Grande voor de ondersteuning bij de verwerking van de gegevens en het aanmaken van de grafieken.

²³ COX G., WEYNS M., WYCKMANS F., o.c., pp. 311 e.v.

Maar ook binnen de profitsectoren zijn de verschillen qua opkomst en de evolutie daarvan erg groot. Zestien sectoren²⁴ kennen een overwegend dalend verloop van de participatie vanaf 1975, drieëntwintig hebben een erg grillig verloop, in één (kleine) sector stijgt de opkomst van kandidaten tot 1987, twee andere sectoren tenslotte duiken slechts in de cijfers op vanaf 1987. Niet alle sectoren wegen echter evenveel door in het globaal beeld voor de profitsector. 60% van de mandaten wordt immers toegewezen in slechts zeven sectoren, de overige sectoren vertegenwoordigen elk op zich slechts een klein deel van de mandaten (maximaal 3 %).

Deze 7 sectoren worden nog eens van naderbij bekeken. In grafiek 2 wordt nagegaan wat het gewicht is van deze sectoren in het geheel van de profitsector, en hoe dit gewicht is geëvolueerd. Belangrijkste sector is ongetwijfeld de sector van metaal-, machine- en elektrische bouw, goed voor 23% van de mandaten in 1967 en 18% van de mandaten in 1991. Verder zijn er drie sectoren met gemiddeld ongeveer hetzelfde gewicht over de beschouwde periode: de scheikundige nijverheid (8,7%), de textielnijverheid (8,5%) en de voedingsnijverheid (7,7%). Ze kenden wel een verschillende evolutie: de scheikundige nijverheid groeide aan van 7% van de profitmandaten in 1967 naar 11% in 1991, de voedingsnijverheid bleef relatief stabiel op 7 à 8%, terwijl het belang van de textiel daalde van bijna 14% naar 6%. Ook de sector 'kleding en confectie' daalde, nl. tot 2% van de profitmandaten in 1991. Twee andere sectoren tenslotte duiken als het ware uit het niets op. In 1967-71 maakten de sectoren 'aanvullend werklieden' en 'aanvullend bedienden' samen 3% uit van het totaal aantal mandaten. In 1975 wordt dit plots meer dan 5% voor de sector 'aanvullend werklieden' alleen, terwijl het aandeel van de sector 'aanvullend bedienden' vanaf 1979 gestadig aanzwelt tot maar liefst 15% van de gehele profitsector in 1991.

Grafiek 2: Aandeel profitmandaten bij de ondernemingsraadverkiezingen: 7 profitsectoren

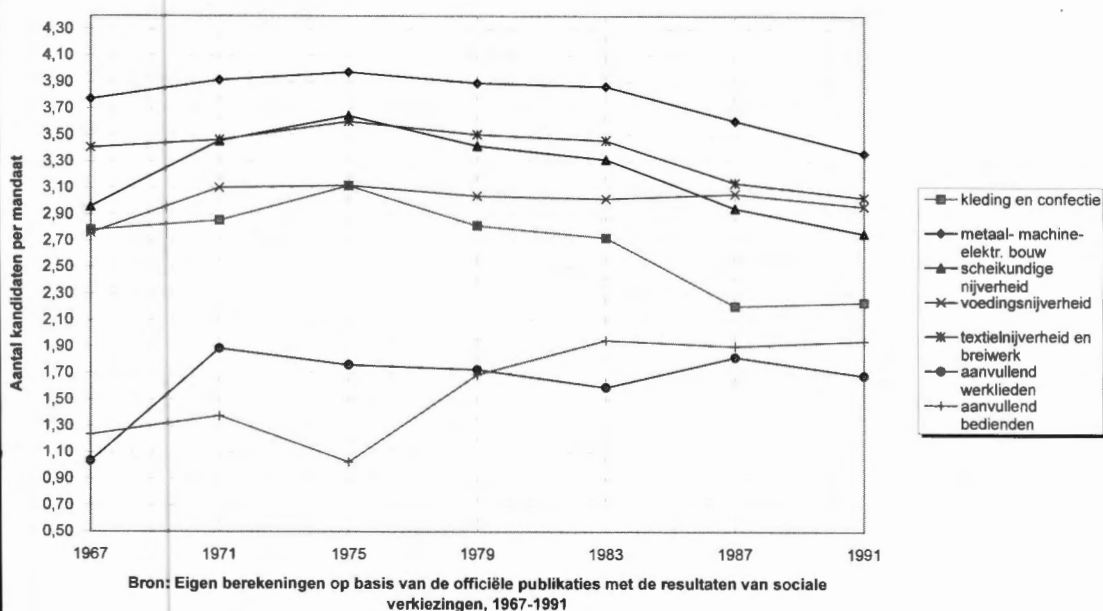


Bron: Eigen berekeningen op basis van de officiële publikaties met de resultaten van de sociale verkiezingen, 1967-1991

²⁴ We baseren ons hier op de hergroepering van de paritaire comités die gehanteerd wordt door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid bij de voorstelling van de resultaten van de verkiezingen.

Grafiek 3 tenslotte geeft aan hoe de actieve participatiegraad evolueerde in deze sectoren. De sector metaal-, machine- en elektrische bouw kent een daling van de opkomst van 4 kandidaten per mandaat (1975) naar 3,36. Een gelijkaardige evolutie kennen de scheikundige nijverheid, de textielnijverheid en de sector 'kleding en confectie'. De voedingsnijverheid kent een eerder grillig verloop van de participatiegraad. Op een heel wat lager niveau tenslotte situeren zich de sectoren 'aanvullend werklieden' en 'aanvullend bedienden'. Ook deze sectoren verklaren voor een deel de daling van de totale participatiegraad in de profitsector, zij het niet door hun verloop (niet dalend maar nogal grillig), wel door hun laag participatieniveau en hun toenemend belang in de sociale verkiezingen.

Grafiek 3: Actieve participatie bij de ondernemingsraadverkiezingen :
7 profitsectoren



Gevolgen: onbezette mandaten en niet-verkozen zetels

De gebrekkige opkomst van kandidaten zorgt ervoor dat van de beschikbare mandaten uiteindelijk slechts vier vijfden wordt opgevuld. Van de comitézetels blijft 20% onbezet, terwijl 15% van de ondernemingsraadzetels open blijven (cijfers 1991).

Een ander gevolg is dat mandaten die wel worden opgevuld, niet altijd worden toegekend via het verkiezingsmechanisme. Als er geen kandidaten genoeg zijn à of beter: als men vindt dat er geen kandidaten genoeg zijn - worden er geen verkiezingen georganiseerd en worden de zetels automatisch toegewezen aan degenen die zich kandidaat stelden. In 1991 werd zo bijna één vijfde van de zetels verdeeld zonder dat de werknemer-kiezer zich hierover kon (of behoefde) uit te spreken. In Wallonië zijn er in verhouding minder niet-verkozen zetels, evenals in profitbedrijven en in grote bedrijven.

Het ACV heeft een opvallend groter aandeel niet-verkozen zetels dan de andere vakbonden. 'Slechts' 78% van de christelijke vakbondszetels in de onderne-

mingsraad en 74% van de zetels in de comités is toegekend via verkiezingen. Voor de socialistische en de liberale vakbond schommelen deze aandelen toch rond de 90% (eveneens cijfers 1991)

De voornaamste reden waarom een zetel zonder verkiezing werd toegekend, is het feit dat slechts één vakbond kandidaten voordroeg, en wel net evenveel als er mandaten waren (situatie 12 in tabel 2). Hoewel verkiezingen in dit geval strikt genomen niet hoefden, konden ze toch relevante informatie opleveren. De werknemer-kiezer zou dan immers de naar zijn mening ongeschikte kandidaten hebben kunnen weren.

Bij de redenen voor niet-verkiezing zijn ook een (klein) aantal meer problematische gevallen. Zo komen gevallen voor waarbij zetels zonder verkiezing werden verdeeld alhoewel er meer kandidaten waren dan mandaten, zij het dan op één en dezelfde lijst (situatie 13). In die gevallen gebeurde er blijkbaar een aanstelling door de vakbond zelf.

Bovendien werden in een (weliswaar klein) aantal gevallen zetels zonder verkiezing toegewezen, alhoewel meerdere vakbonden samen meer kandidaten voordroegen dan er mandaten beschikbaar waren (situaties 23 en 33). Hier gooiden de vakbonden het blijkbaar op een voorafgaand akkoordje. Deze gevallen vormen evenwel enkel de zichtbare sporen van gemaakte akkoorden. Onderlinge afspraken bij het opstellen van de kandidatenlijsten konden op basis van administratieve gegevens²⁵ niet worden opgespoord. Toch werden in het verleden dergelijke gevallen gesignaleerd.

TABEL 2

Redenen voor de niet-verkozen zetels, in %

	OR 1991	CVGV 1991
situatie 11	10,8	17,9
situatie 12	73,3	65,8
situatie 13	3,8	3,6
situatie 21	0,6	1,4
situatie 22	6,8	6,2
situatie 23	2,7	2,7
situatie 31	0,4	0,2
situatie 32	1,2	1,5
situatie 33	0,4	0,7
	N = 3 132	N = 4 643

Toelichting: het *eerste cijfer* bij elke situatie geeft aan hoeveel vakbonden kandidaten voordroegen (1, 2 of 3), het *tweede cijfer* geeft aan of er in totaal minder (1), evenveel (2) of meer (3) kandidaten dan mandaten werden voorgedragen. Bron: Dejonckheere H., *Zwijgen is fout. Ik stem!?*, Leuven, Steunpunt WAV, Steunpunt dossier 2, 1992, p. 81.

²⁵ De hier gepresenteerde cijfers zijn het resultaat van analyses op een databank, ter beschikking gesteld door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, met de gegevens die door de bedrijven ter gelegenheid van de sociale verkiezingen naar het Ministerie worden doorgestuurd.

De vrouwen ondervertegenwoordigd

De gebrekkige opkomst van kandidaten was voor het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in het verleden evenwel geen volledig onbekend gegeven. Vanuit één bepaalde invalshoek was men zich reeds van het probleem bewust: de vrouwen waren bij de sociale verkiezingen telkens ondervertegenwoordigd bij de kandidaten, en daar wou men iets aan doen. Een sensibiliseringscampagne in de aanloop naar de verkiezingen 1991 was er dan ook op gericht de vrouwelijke werknemers te stimuleren om zich kandidaat te stellen.

Deze campagne slaagde er evenwel niet in de ondervertegenwoordiging van de vrouwen weg te werken. Integendeel, bij de verkiezingen '91 was de ondervertegenwoordiging nog groter dan vier jaar eerder. De kans dat een vrouw zich kandidaat stelde voor de sociale verkiezingen was gemiddeld ongeveer 3%, tegenover 5% bij de mannen. De ondervertegenwoordiging was het sterkst in Vlaanderen, in non-profitbedrijven en in grote bedrijven.

Eens kandidaat, worden de vrouwen wel iets vaker verkozen dan mannen. Vrouwen haalden bij de ondernemingsraadverkiezingen van 1991 b.v. 0,363 zetels per kandidaat, tegenover 0,336 voor de mannen. Toch blijven de vrouwen ook in de zetelverdeling ondervertegenwoordigd. De kans dat een vrouw een zetel behaalde was bij dezelfde verkiezingen immers 1,1% voor de vrouwen en 1,8% voor de mannen.

Ongeldige stemmen

Op basis van de onderzochte administratieve gegevens kon niet worden nagegaan of de niet-geldige stemmen blanco waren dan wel ongeldig. Dit neemt niet weg dat aan de geldigheid van de stemmen zeker gewerkt moet worden. Ofwel zijn de verkiezingsprocedures te ingewikkeld en moeten die vereenvoudigd worden, ofwel moeten de jongere kiezers en de arbeiders beter geïnformeerd worden over geldig en ongeldig stemmen. Het is immers vooral in deze beide kiescolleges dat het aandeel geldige stemmen duidelijk lager ligt dan in de andere kiescolleges. Ongeveer 95% van de stemmen uitgebracht in de bedienden- en kaderkiescolleges zijn geldig, tegenover 91% bij de arbeiders en 89% bij de jongeren.

Besluit

In deze bijdrage werden een aantal elementen samengebracht die kunnen verduidelijken welke de *betekenis* is van de vierjaarlijkse sociale verkiezingen voor de inspraak van werknemers. Gewezen werd op het feit dat via de sociale verkiezingen enkel vertegenwoordigers worden aangeduid voor een tweetal medezeggenschapsorganen op bedrijfsniveau, de ondernemingsraad en het comité veiligheid, maar dat anderzijds de verkiezingen toch een bredere draagwijdte hebben. Sociale verkiezingen zijn immers ook belangrijk voor de bescherming van de vertegenwoordigers in een derde orgaan op bedrijfsniveau, nl. de syndicale delegatie, en kunnen bovendien een invloed hebben op heel wat relaties die zich situeren 'boven' het bedrijfsniveau (de relaties binnenin een vakbond, tussen de verschillende vakbonden en eventueel ook met de politieke wereld). Daarnaast is er een aangroeiend pakket bevoegdheden voor de werknemersvertegenwoordigers die via de sociale verkiezingen worden aangeduid. Toch moet een groot verschilpunt met politieke verkiezingen blijvend in het oog gehouden worden.

Via politieke verkiezingen kunnen echte machtswissels worden doorgedrukt. Sociale verkiezingen daarentegen kunnen het basiscompromis van na de tweede wereldoorlog niet doorbreken: de werkgever houdt de fundamentele beslissingsmacht voor het overgrote deel in handen.

Verder werden een aantal knelpunten van dit inspraakmechanisme geschetst. Het grootste *knelpunt* is ongetwijfeld de gebrekkige opkomst van de werknemers als kandidaat. Voor het eerst werd deze problematiek aan een sectoriële analyse onderworpen over een langere periode. Conclusie hieruit was dat een sectoriële analyse grote verschillen aan het licht brengt, niet alleen tussen profit- en non-profitsectoren, maar ook tussen profitsectoren onderling. Verder werd aangetoond dat een groot deel van de verklaring voor de dalende actieve participatie binnen de profitsectoren sinds 1975 zeker moet worden gezocht in een zevental sectoren, die samen instaan voor 60% van de profitmandaten. Tenslotte werd ook nog gewezen op twee andere knelpunten, reeds vroeger aangekaart²⁶ maar daarom niet minder belangrijk: de ondervertegenwoordiging van de vrouwen, zowel bij de kandidaten als bij de zetels, en het relatief grote aandeel ongedige stemmen in het arbeiders- en het jongerenkiescollege.

Summary: The social elections: meaning and problems of a system of participation

In this contribution, different elements which clarify the influence of the four-yearly social elections on workers' participation are brought together. The author explains that representatives of only two advisory bodies on company level are elected. Nevertheless the social elections have an effect on a broader scale. The elections play a part in the protection of representatives in the trade union delegation, a third representative body on company level. Furthermore the elections can affect the relations which are situated above the company level (relations inside a trade union, between different trade unions and possibly between trade unions and the world of politics). Moreover a growing package of powers is granted to the workers' representatives. There is however an important difference between the social and the political elections. Political elections can cause a genuine change of power, social elections on the other hand can never change the postwar basic compromise: the employer preserves most of the decision power.

The author outlines furthermore the bottle necks of this participation mechanism. The most important bottleneck certainly is the low turn out of candidates for the social elections. For the first time this problem is analysed sectorally over a longer period of time. It is concluded that there are great differences not only between the economic sectors and the non-economic sectors, but also between the economic sectors themselves. The author also indicates that the decline of active participation in the economic sector since 1975 is mainly situated in seven sectors, which deliver altogether 60% of the mandates in the profit

²⁶ DEJONCKHEERE H., Nieuwe gegevens over de sociale verkiezingen. In: *Arbeidsblad*, nr. 10, april/ juni 1993, pp. 8-25.

sector. Finally the author touches upon two more bottlenecks, which are already discussed before but which remain nevertheless very important: the low presence of women as candidates and likewise in the distribution of seats, furthermore the relatively great amount of invalid votes in the electoral colleges of workers and young people.