

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

13 février 2020

PROPOSITION DE RÉOLUTION

**visant à renforcer la dimension démocratique
des élections sociales**

(déposée par M. Steven De Vuyst et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 februari 2020

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**tot versterking van het democratische gehalte
van de sociale verkiezingen**

(ingediend door de heer Steven De Vuyst c.s.)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beige gekleurd papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 54 1636/001.

L'organisation des élections sociales dans notre pays s'inscrit dans la lignée du Pacte social qui a été conclu entre les syndicats et les employeurs pendant la Deuxième Guerre mondiale. Ce pacte social (point 43) établit qu'il sera constitué une délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 20 travailleurs. Le pacte précise en outre que cette représentation devra être mise en place dans un délai de deux ans. Cet accord historique, qui est à l'origine de la concertation sociale dans notre pays, est resté lettre morte jusqu'à présent.

La base légale de nos élections sociales n'a finalement été inscrite que dans la loi de 1948 portant organisation de l'économie. Cette loi, plus particulièrement l'article 14, § 1^{er}, fixe le seuil pour l'institution d'un conseil d'entreprise à 50 travailleurs. Depuis lors, des élections sociales ont lieu tous les quatre ans dans notre pays. Or, sous la pression des organisations patronales, les conseils d'entreprise ne sont toujours élus qu'à partir d'un seuil de cent travailleurs. La législation nationale n'est donc pas respectée dans notre pays et ce, depuis 67 ans. Le Conseil d'État l'a également confirmé récemment.

Les syndicats améliorent les conditions de travail

Il a été prouvé que la présence d'un syndicat donne lieu à une meilleure application des règles de sécurité et de la législation en la matière. Dans les entreprises qui comptent une délégation syndicale, il y a moins d'accidents de travail, ce qui permet à la collectivité de réaliser des économies substantielles.

En outre, la présence syndicale (et la possibilité donnée aux travailleurs de consulter les informations économiques et financières des entreprises) est essentielle pour que les travailleurs reçoivent leur part légitime de la richesse créée. En moyenne, le salaire brut est nettement plus élevé dans les entreprises qui organisent des élections sociales et cette différence n'est pas seulement imputable aux différences de fonctions, aux différentes commissions paritaires ou aux différences en matière de formation.¹

¹ Service Entreprise CSC: La présence syndicale dans l'entreprise est-elle déterminante? Syndicaliste 817, 25 janvier 2015.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 54 1636/001.

De organisatie van de sociale verkiezingen in ons land bouwt voort op het sociaal pact dat tijdens de Tweede Wereldoorlog werd gesloten tussen vakbonden en werkgevers. In dat sociaal pact (punt 43) wordt er een vertegenwoordiging van de werknemers vastgelegd in ondernemingen vanaf twintig werknemers. Het pact bepaalt bovendien om binnen een termijn van twee jaar deze vertegenwoordiging in de praktijk te brengen. Dit historische akkoord, dat aan de basis ligt van het sociaal overleg in ons land, blijft tot op vandaag dode letter.

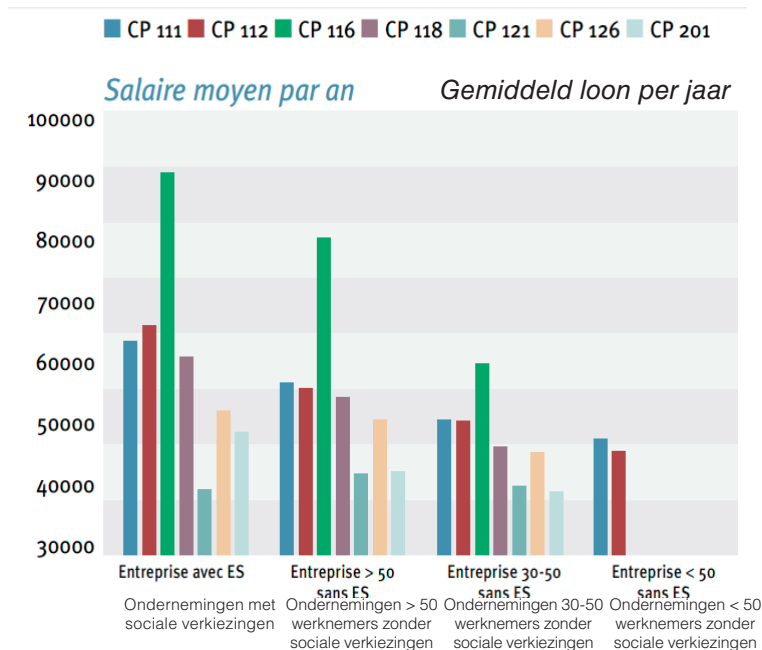
De wettelijke basis voor onze sociale verkiezingen volgt uiteindelijk pas in de wet houdende de organisatie van het bedrijfsleven uit 1948. In deze wet, met name in artikel 14, § 1, wordt de drempel voor het oprichten van een ondernemingsraad in bedrijven vastgelegd op vijftig werknemers. Sindsdien vinden er in ons land om de vier jaar sociale verkiezingen plaats. Maar onder druk van de werkgeversorganisaties, worden de ondernemingsraden sindsdien steeds slechts verkozen vanaf honderd werknemers. De eigen wetten worden in ons land dus niet gerespecteerd, en dit al 67 jaar lang. Onlangs heeft de Raad van State dit ook bevestigd.

Vakbond zorgt voor betere arbeidsomstandigheden

Het is bewezen dat de aanwezigheid van een vakbond leidt tot een betere toepassing van de veiligheidsregels en -wetgeving. In bedrijven met een syndicale vertegenwoordiging zijn er minder arbeidsongevallen, wat leidt tot een grote besparing voor de gemeenschap.

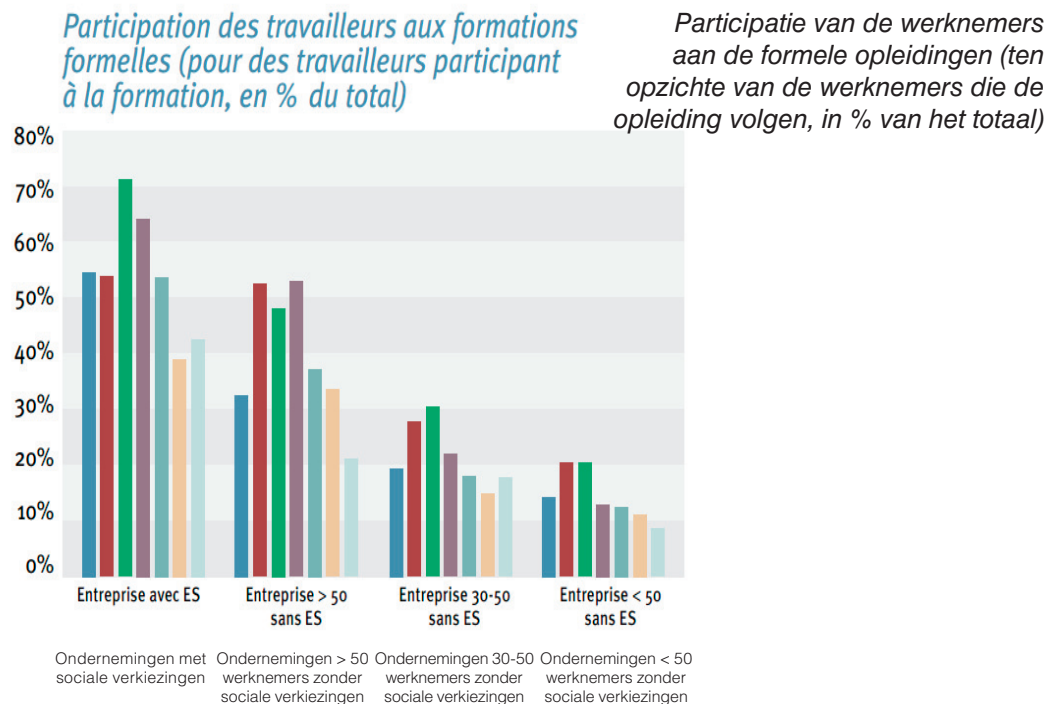
De aanwezigheid van de vakbond (en de mogelijkheid voor de werknemers om de economische en financiële informatie over het bedrijf te kunnen inkijken) is bovendien van essentieel belang om de werknemers hun rechtmatig deel van de gecreëerde rijkdom te geven. In bedrijven met sociale verkiezingen liggen de gemiddelde brutolonen gevoelig hoger. Dit verschil kan niet alleen worden verklaard door functievoorsillen, verschillende paritaire comités of verschillen in opleidingsniveau¹.

¹ Service Entreprise CSC: La présence syndicale dans l'entreprise est-elle déterminante? Syndicaliste 817, 25 januari 2015.



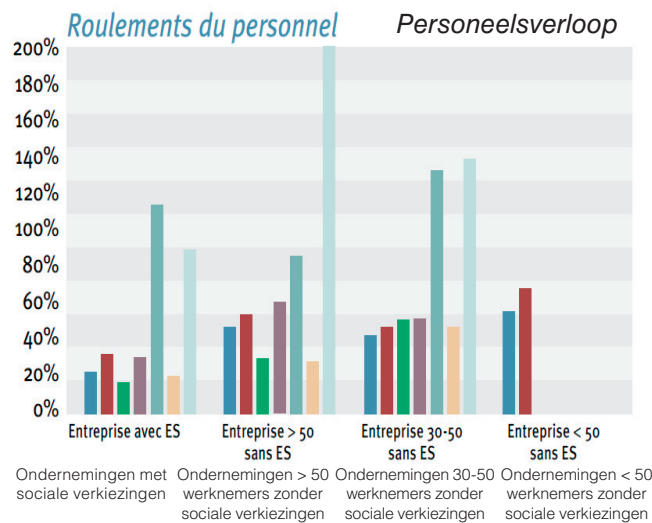
En matière de formation, les travailleurs ne sont pas non plus mieux lotis dans les entreprises qui n'organisent pas d'élections sociales. Plusieurs études indiquent en effet que les travailleurs de ces entreprises ont moins de possibilités de perfectionnement ou de recyclage.

Ook qua vorming en opleiding zijn de werknemers niet beter af in bedrijven zonder sociale verkiezingen. Verschillende studies tonen aan dat werknemers in bedrijven zonder sociale verkiezingen minder kansen krijgen op bij- of omscholing.



Enfin, le roulement du personnel est plus important dans les entreprises qui n'organisent pas d'élections sociales, et les contrats flexibles à durée déterminée y sont plus nombreux. Globalement, il peut s'en déduire que les conditions de travail sont significativement meilleures dans les entreprises qui organisent des élections sociales.

Bedrijven zonder sociale verkiezingen kennen ten slotte een groter personeelsverloop en meer flexibele contracten met een beperkte looptijd. Globaal genomen kunnen we besluiten dat de arbeidsomstandigheden een stuk beter zijn in ondernemingen met sociale verkiezingen.



La présence d'une délégation syndicale permet de régler rapidement et efficacement les problèmes sur le lieu de travail

Certains employeurs indiquent qu'ils n'ont pas besoin de syndicat pour régler les relations avec leurs travailleurs. L'ambiance y serait "familiale", il y règnerait un esprit de dialogue ouvert et les travailleurs y seraient heureux. Force est toutefois de constater que la réalité est tout autre. Les conflits n'y sont généralement pas réglés à l'amiable. Au contraire.

Plus de deux tiers des litiges entre employeurs et travailleurs dont sont saisis les tribunaux du travail concernent de petites et moyennes entreprises, où les syndicats sont moins présents. Si, dans les plus grandes entreprises, les problèmes sont réglés par la concertation sociale, dans les plus petites, ils sont tranchés par le tribunal du travail.

Les plaintes les plus fréquentes que doivent traiter les services juridiques des syndicats (ce que confirment les services d'inspection des lois sociales) portent sur:

- le non-respect des barèmes salariaux;
- des problèmes liés aux heures supplémentaires;
- des problèmes liés à la planification des congés;
- une application erronée de la procédure de licenciement.

La présence syndicale dans les entreprises s'est pourtant révélée particulièrement efficace pour prévenir et régler les litiges sur le lieu de travail.

Aanwezigheid syndicale delegatie zorgt voor snelle en efficiënte afhandeling van problemen op de werkvloer

Bepaalde werkgevers stellen dat ze geen vakbond nodig hebben om de relaties met de werknemers te regelen. De sfeer zou er "familiaal" zijn, met een open dialoog en gelukkige werknemers. We stellen echter vast dat de realiteit er anders uitziet. De conflicten worden er meestal niet in der minne geregeld. Integendeel.

Meer dan twee derde van de procedures voor de arbeidsrechtbanken tussen werkgevers en werknemers hebben betrekking op kleine en middelgrote ondernemingen, waar vakbonden minder voorkomen. Problemen die in grotere ondernemingen worden geregeld via sociaal overleg, moeten hier worden beslecht voor de arbeidsrechtbank.

De meest voorkomende klachten die de juridische diensten van de vakbonden moeten behandelen (en dit wordt bevestigd door de inspectiediensten van de sociale wetten) gaan over:

- het niet naleven van loonschalen;
- problemen met overuren;
- problemen met de vakantieplanning;
- foute toepassing van de ontslagprocedure.

De aanwezigheid van vakbonden in de ondernemingen heeft nochtans bewezen bijzonder doeltreffend te zijn bij het voorkomen of het regelen van geschillen op de werkvloer.

La Belgique omet d'appliquer la directive européenne

L'organisation d'élections sociales dans notre pays est également régie par une directive européenne de 2002 sur la concertation sociale et l'échange d'informations socioéconomiques dans les PME.

La directive stipule que l'information et la consultation des travailleurs doivent être organisées dans les entreprises employant au moins 50 travailleurs ou dans les établissements employant au moins 20 travailleurs. En Belgique, des organes de concertation sociale sont mis en place à partir de cent travailleurs (conseil d'entreprise) et de cinquante travailleurs (Comité pour la prévention et la protection au travail), mais ceux-ci ne fournissent aucune information socioéconomique sur l'entreprise.

En vertu de cette directive, l'information et la consultation recouvrent les domaines suivants:

- a) l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
- b) l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi;
- c) l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.

Les États membres avaient jusqu'au 23 mars 2005 pour transposer la directive dans leur propre législation, ce que la Belgique n'a toujours pas fait.

Les élections sociales sont toujours sous pression

Après des décennies d'élections sociales, certains employeurs exercent toujours des pressions permanentes sur la représentation des travailleurs dans notre pays.

En 2008, l'organisation patronale flamande Voka a publié une brochure intitulée "*Communiceren met uw kmo-medewerkers geeft een KICK*", dans le but d'aider les entreprises à développer une communication efficace "afin que leur personnel se range à leurs côtés au lieu de monter sur les barricades".

On pouvait lire dans cette brochure que "les PME n'ont vraiment pas besoin de *"Fremdkörper"* (corps étrangers) syndicaux, au contraire. Lors des dernières élections

België laat na om Europese richtlijn toe te passen

De organisatie van sociale verkiezingen in ons land is bovendien onderhevig aan een Europese richtlijn uit 2002 betreffende het sociaal overleg en de uitwisseling van sociaal-economische informatie in kmo's.

De richtlijn bepaalt dat sociaal overleg en het geven van sociaal-economische informatie moet gebeuren in ondernemingen vanaf vijftig werknemers of in vestigingen vanaf twintig werknemers. België kent sociale overlegorganen vanaf honderd werknemers (ondernemingsraad) en vanaf vijftig werknemers (Comité voor preventie en bescherming op het werk) maar dit verstrekt geen sociaal-economische informatie over de onderneming.

Overeenkomstig deze richtlijn, behelzen informatie en raadpleging:

- a) informatie over de recente en de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten en de economische situatie van de onderneming of vestiging;
- b) informatie en raadpleging over de situatie, de structuur en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de onderneming of vestiging, alsmede over eventuele geplande anticiperende maatregelen met name in geval van bedreiging van de werkgelegenheid;
- c) informatie en raadpleging over beslissingen die ingrijpende veranderingen kunnen meebrengen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten.

De lidstaten hadden tot 23 maart 2005 de tijd om de richtlijn om te zetten in hun eigen wetgeving. Dit is in België nog steeds niet gebeurd.

Sociale verkiezingen staan nog steeds onder druk

Na decennia van sociale verkiezingen staat de vertegenwoordiging van werknemers in ons land nog steeds permanent onder druk vanwege een bepaald gedeelte van de werkgevers.

In 2008 verscheen de brochure "Communiceren met uw kmo-medewerkers geeft een KICK" van de Vlaamse werkgeversorganisatie Voka, die ondernemingen wilde helpen bij het opzetten van een efficiënte communicatiestroom "zodat uw personeel niet op de barricade staat maar samen aan hetzelfde zeel trekt".

In die brochure stond verder te lezen: "Syndicale *Fremdkörper* in kmo's zijn echt niet vereist, integendeel. Bij de vorige sociale verkiezingen is ternauwernood een

sociales, on a échappé de justesse à un putsch des syndicats. Leur tentative d'abaisser à 50 travailleurs le seuil requis pour la création d'un conseil d'entreprise est une déclaration de guerre aux PME, qui aboutira à une inflation du nombre de travailleurs protégés, comme les non élus qui se servent de leur candidature dans le seul but de bénéficier de cette protection contre le licenciement. Peut-être y aurait-il lieu de créer, dans le respect de la tradition syndicale, un point de contact à cet égard." (traduction).

Tel est le contexte actuel. Un contexte dans lequel certaines organisations patronales reprochent aux syndicats d'être des corps étrangers et assimilent la création de conseils d'entreprise à une "déclaration de guerre". La politique menée par le gouvernement fait, elle aussi, rarement l'objet d'une concertation sociale sérieuse.

Plus d'un million et demi de travailleurs concernés par les élections sociales

C'est dans ce contexte hostile que les partenaires du Groupe des Dix ont convenu de maintenir le seuil de cent travailleurs pour les élections sociales de 2008.

Le même scénario s'est reproduit pour les élections sociales de 2012. Pour se conformer à l'avis du Conseil d'État, le seuil dérogatoire de cent travailleurs a été fixé dans la loi, la dernière fois par la loi du 28 juillet 2011, avec une application limitée aux élections sociales de 2012. Pour les élections sociales de 2016, le seuil a été fixé dans la loi du 2 juin 2015.

Lors de ces élections sociales de 2016, les élections pour les conseils d'entreprise ont eu lieu dans 3 782 entreprises où travaillaient 1 562 364 personnes. Les élections pour les comités de prévention et de protection au travail ont eu lieu dans 6 953 entreprises employant au total 1 787 953 travailleurs. 793 287 électeurs ont participé à l'élection des conseils et 878 612 ont participé à l'élection des comités de prévention et de protection au travail.

Les candidats à ces élections se présentent sur des listes déposées par les organisations qui représentent les travailleurs (FGTB, CGSLB et CSC). Pour les conseils d'entreprise, 58 256 personnes se sont portées candidates et 20 416 ont été élues. Pour les comités, 47 477 personnes se sont portées candidates, dont 27 236 ont été élues. Au total, on dénombre 105 733 candidats et 47 652 élus.

putsch van de vakbonden afgehouden. Hun poging om de drempel voor de ondernemingsraad naar vijftig te halen is een oorlogsverklaring aan de kmo's. Het zal leiden tot een inflatie aan beschermde werknemers, zoals de niet-verkozenen die hun kandidatuur misbruiken louter om van die ontslagbescherming te genieten. Misschien moet voor dat laatste in syndicale traditie maar eens een meldpunt worden opgericht."

Dit is de context waarin we vandaag spreken. Een context waarin bepaalde werkgeversorganisaties de vakbonden verwijten "*Fremdkörper*" te zijn en het inrichten van ondernemingsraden een "oorlogsverklaring" noemen. Ook het regeringsbeleid is maar zelden het voorwerp van serieus sociaal overleg.

Meer dan anderhalf miljoen werknemers betrokken bij de sociale verkiezingen

In deze vijandige context kwamen de sociale partners in de Groep van Tien overeen om voor de sociale verkiezingen van 2008 de drempel van honderd werknemers te behouden.

Hetzelfde gebeurde voor de sociale verkiezing van 2012. Om in overeenstemming te zijn met het advies van de Raad van State werd de afwijkende drempel van honderd werknemers wettelijk vastgelegd, toen bij de wet van 28 juli 2011, met een toepassing beperkt tot de sociale verkiezingen van 2012. Voor de sociale verkiezingen van 2016 gebeurde dat bij wet van 2 juni 2015.

Bij deze sociale verkiezingen in 2016 vonden verkiezingen plaats voor de ondernemingsraden in 3 782 ondernemingen waar 1 562 364 mensen werkten. Verkiezingen voor de Comités voor preventie en bescherming op het werk vonden plaats in 6 953 ondernemingen met in totaal 1 787 953 werknemers. 793 287 kiezers namen deel aan de verkiezingen voor de ondernemingsraden en 878 612 aan de verkiezingen voor de Comités voor preventie en bescherming op het werk.

De kandidaten voor deze verkiezingen stellen zich voor op lijsten die zijn ingediend door de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen (ABVV, ACLVB en ACV). Voor de ondernemingsraden stelden 58 256 mensen zich kandidaat en werden er 20 416 verkozen. Voor de comités stelden 47 477 mensen zich kandidaat, van wie er 27 236 werden verkozen. In totaal waren er 105 733 kandidaten en 47 652 verkozenen.

Plus d'un million de travailleurs sans voix

Les prochaines élections sociales de notre pays se dérouleront du 11 au 24 mai 2020. Pour plus d'un million et demi de travailleurs concernés et plus de 100 000 candidats, elles revêtent une importance cruciale.

Le cadre législatif de ces élections est réglé par la loi du 4 avril 2019 modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Une fois encore, le seuil pour les élections sociales a été fixé à cent travailleurs en moyenne.

Bref, contrairement à ce que l'on pense parfois, notre pays ne connaît donc toujours pas de "suffrage universel" dans les entreprises. Tous les travailleurs ne sont pas égaux en matière d'élections sociales: les entreprises occupant moins de cinquante travailleurs n'organisent pas d'élections sociales.

Les travailleurs des entreprises du secteur privé qui occupent moins de 50 personnes ne représentent pas moins de 48 % de l'emploi total dans le secteur privé. En d'autres termes, plus d'un million de travailleurs ne peuvent émettre leur voix.

D'autres pays européens prouvent qu'il est parfaitement possible d'organiser la concertation sociale dans de petites entreprises

La plupart des autres pays européens prouvent qu'il peut en être autrement. C'est ainsi qu'il y a une représentation des travailleurs:

- dans toutes les entreprises, sans le moindre seuil en Suède;
- à partir de 5 travailleurs en Allemagne et en Autriche;
- à partir de 6 travailleurs en Espagne;
- à partir de 10 travailleurs aux Pays-Bas;
- à partir de 11 travailleurs en France;
- à partir de 15 travailleurs au Luxembourg et en Italie;
- à partir de 20 travailleurs en Grèce et en Finlande.

Ces chiffres démontrent qu'aujourd'hui, dans les pays limitrophes, la concertation sociale peut également être

Meer dan 1 miljoen werknemers hebben geen stem

De volgende sociale verkiezingen in ons land vinden plaats van 11 mei tot 24 mei 2020. De belangen voor de meer dan anderhalf miljoen betrokken werknemers en meer dan 100 000 kandidaten zijn dus bijzonder groot.

Het wetgevend kader voor deze verkiezingen wordt geregeld in de wet van 4 april 2019 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Opnieuw werd de drempel voor sociale verkiezingen vastgelegd op gemiddeld honderd werknemers.

Kortom, in tegenstelling tot wat men soms denkt is er in ons land dus nog altijd geen "algemeen stemrecht" in de bedrijven. Bij sociale verkiezingen zijn niet alle werknemers gelijk: in ondernemingen met minder dan vijftig werknemers zijn er geen sociale verkiezingen.

De werknemers van de ondernemingen uit de privésector met minder dan vijftig personeelsleden vertegenwoordigen niet minder dan 48 % van de totale tewerkstelling in de privésector. Meer dan een miljoen werknemers hebben dus geen stem.

Andere Europese landen tonen dat sociaal overleg perfect mogelijk is in kleine ondernemingen

Dat het anders kan bewijzen de meeste andere Europese landen. Zo is er al een werknemers-vertegenwoordiging:

- in alle ondernemingen zonder enige drempel in Zweden;
- vanaf 5 werknemers in Duitsland en Oostenrijk;
- vanaf 6 werknemers in Spanje;
- vanaf 10 werknemers in Nederland;
- vanaf 11 werknemers in Frankrijk;
- vanaf 15 werknemers in Luxemburg en Italië;
- vanaf 20 werknemers in Griekenland en Finland.

Deze cijfers tonen aan dat in onze buurlanden sociaal overleg vandaag ook mogelijk is in de kleinste

organisée dans les plus petites entreprises et qu'elle n'est absolument pas néfaste pour leur fonctionnement.

ondernemingen en dat dit helemaal niet schadelijk is voor hun werking.

Steven DE VUYST (PVDA-PTB)
Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Peter MERTENS (PVDA-PTB)
Raoul HEDEBOUW (PVDA-PTB)
Gaby COLEBUNDERS (PVDA-PTB)
Maria VINDEVOGHEL (PVDA-PTB)
Roberto D'AMICO (PVDA-PTB)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. renvoyant au pacte social entre travailleurs et employeurs de 1944, dont l'article 43 prévoit que des conseils d'entreprise doivent être créés dans un délai de deux ans dans les entreprises occupant au moins 20 travailleurs;

B. renvoyant à la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, dont l'article 14, § 1^{er}, prévoit ce qui suit: "Des conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.";

C. renvoyant à l'arrêt du Conseil d'État de début mars 2007, selon lequel il convient d'organiser l'élection d'un conseil d'entreprise dans toutes les entreprises occupant plus de 50 travailleurs;

D. soulignant que la directive européenne de 2002 relative à la concertation sociale et aux échanges d'informations socio-économiques dans les PME prévoit que la concertation sociale et la transmission d'informations socio-économiques doit avoir lieu dans les entreprises employant au moins 50 travailleurs ou dans les établissements employant au moins 20 travailleurs;

E. constatant que la présence de syndicats dans les entreprises s'est avérée être particulièrement efficace pour éviter des litiges ou les régler par la concertation et non par la confrontation;

F. considérant que la présence d'un syndicat permet une meilleure application des règles de sécurité et de la législation en la matière, ce qui donne lieu à une diminution des accidents du travail ainsi qu'à des économies sur le plan de la sécurité sociale;

G. constatant que les travailleurs occupés dans des entreprises qui n'organisent pas d'élections sociales gagnent, en moyenne, moins que leurs collègues occupés dans des entreprises qui en organisent, et que cette différence ne peut uniquement s'expliquer par des différences de fonction, dans les commissions paritaires ou en termes de niveau de formation;

H. constatant que les entreprises qui n'organisent pas d'élections sociales ont, en moyenne, une plus forte rotation du personnel, des contrats plus flexibles et davantage de contrats à durée déterminée;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. verwijst naar het sociaal pact tussen werknemers en werkgevers van 1944, dat in artikel 43 bepaalt dat binnen een termijn van twee jaar ondernemingsraden dienen te worden opgericht in bedrijven met ten minste 20 werknemers;

B. verwijst naar de wet houdende organisatie van het bedrijfsleven van 20 september 1948 die in artikel 13, § 1, voorschrijft dat: "Ondernemingsraden worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van tenminste vijftig werknemers te werk stellen.";

C. verwijst naar het arrest van de Raad van State van begin maart 2007 dat stelt dat er verkiezingen moeten komen voor de ondernemingsraad in alle bedrijven met meer dan vijftig werknemers;

D. stipt aan dat de Europese richtlijn van 2002 betreffende het sociaal overleg en de uitwisseling van sociaal-economische informatie in kmo's, bepaalt dat sociaal overleg en het geven van sociaal-economische informatie moet gebeuren in ondernemingen vanaf vijftig werknemers of in vestigingen vanaf twintig werknemers;

E. stelt vast dat de aanwezigheid van vakbonden in ondernemingen heeft bewezen bijzonder doeltreffend te zijn bij het voorkomen of het regelen van geschillen via overleg, in plaats van door confrontatie;

F. overwegende dat de aanwezigheid van een vakbond leidt tot een betere toepassing van de veiligheidsregels en -wetgeving, wat leidt tot minder arbeidsongevallen en een besparing in de sociale zekerheid;

G. stelt vast dat werknemers in bedrijven zonder sociale verkiezingen gemiddeld minder verdienen dan hun collega's in ondernemingen met sociale verkiezingen, en dat dit verschil niet alleen kan worden verklaard door functiever verschillen, verschillen in paritaire comités of verschillen in opleidingsniveau;

H. constateert dat bedrijven zonder sociale verkiezingen gemiddeld een groter personeelsverloop, meer flexibele contracten en meer contracten met een beperkte looptijd kennen;

I. soulignant que les travailleurs occupés dans des entreprises qui n'organisent pas d'élections sociales ont moins l'occasion de suivre des formations ou de se recycler;

J. constatant que, dans de nombreux pays européens, dont la Suède, l'Allemagne, l'Autriche, l'Espagne, les Pays-Bas, la France, le Luxembourg, l'Italie, la Grèce et la Finlande, il y a déjà une représentation des travailleurs à partir de 20 travailleurs ou moins;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'organiser des élections sociales en vue de créer des conseils d'entreprise dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs;

2. d'abaisser le seuil pour l'élection d'un Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) à 20 travailleurs en moyenne.

28 août 2019

I. wijst erop dat werknemers uit ondernemingen zonder sociale verkiezingen minder de kans krijgen om zich bij- of om te scholen;

J. stelt vast dat heel er in heel wat andere Europese landen, waaronder Zweden, Duitsland, Oostenrijk, Spanje, Nederland, Frankrijk, Luxemburg, Italië, Griekenland en Finland reeds een werknemers-vertegenwoordiging bestaat vanaf twintig of minder werknemers;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. sociale verkiezingen te organiseren met het oog op het oprichten van ondernemingsraden in alle ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van tenminste vijftig werknemers te werk stellen;

2. de drempel voor de verkiezingen voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) te verlagen naar gemiddeld twintig werknemers.

28 augustus 2019

Steven DE VUYST (PVDA-PTB)
Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Peter MERTENS (PVDA-PTB)
Raoul HEDEBOUW (PVDA-PTB)
Gaby COLEBUNDERS (PVDA-PTB)
Maria VINDEVOGHEL (PVDA-PTB)
Roberto D'AMICO (PVDA-PTB)