



Achtergrondinformatie

Resolutie 57

“We maken vrij initiatief bij de sociale verkiezingen mogelijk voor wie een redelijk draagvlak in een onderneming kan aantonen, zodat naast de drie klassieke vakbonden ook andere samenwerkingsverbanden kunnen deelnemen. De ontslagbescherming van de personeelsafgevaardigden is belangrijk en blijft het uitgangspunt, maar wordt minder omvangrijk en minder absoluut.”

SOCIALE VERKIEZINGEN: EEN EINDE AAN HET MONOPOLIE VAN DE KLASSIEKE VAKBONDEN

Om het sociaal overleg op bedrijfsniveau bij bedrijven met ten minste vijftig werknemers in goede banen te leiden, worden er in die bedrijven sociale verkiezingen gehouden. Die vinden plaats om de vier jaar. Werknemersverkiezen onder hun collega's personeelsafgevaardigden om deel te nemen aan het sociaal overleg.

Misschien nog wel de meest opvallende eigenschap van sociale verkiezingen is dat ze een “closed shop” zijn. Behalve wanneer er voor de ondernemingsraad een apart kiescollege voor kaderleden wordt ingesteld, kunnen kandidaten in de praktijk enkel deelnemen aan de sociale verkiezingen als ze op een lijst staan van één van de drie klassieke vakbonden nl. ACVB, ABVV of ACLVB.

Dat is niet democratisch. Beeld je in dat de wetgever bepaalt dat enkel socialisten, liberalen en christendemocraten mogen deelnemen aan de parlementsverkiezingen. Dat zou ronduit absurd zijn. Ook bij de *sociale* verkiezingen moeten alternatieve groeperingen de kans krijgen om deel te nemen.

ONTSLAGBESCHERMING VAN PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN

Personeelsafgevaardigden hebben een uitgebreide ontslagbescherming. Dat geldt niet alleen voor de personen die effectief zetelen als afgevaardigde, maar ook voor de kandidaten die niet verkozen zijn, en dat tot aan de volgende sociale verkiezingen. Ontslag is enkel mogelijk omwille van dringende redenen die vooraf door de arbeidsrechtbank worden goedgekeurd.

Het is logisch en noodzakelijk dat personeelsafgevaardigden beschermd worden tegen ontslag. Op die manier kunnen ze hun onafhankelijkheid bewaren en kan een werkgever die het sociaal overleg zou willen beknotten, niet dreigen met een ontslag. Maar de ontslagbescherming die personeelsafgevaardigden genieten, is wel bijzonder rigide en véél uitgebreider dan andere vormen van ontslagbescherming zoals bijvoorbeeld bij zwangerschap. Zelfs als een personeelsafgevaardigde bijzonder slecht presteert, kan hij niet ontslaan worden.

Om misbruiken te vermijden, is het belangrijk om de ontslagbescherming van personeelsafgevaardigden te behouden maar te hervormen zodat ze minder absoluut wordt. We voeren een procedure bij de arbeidsrechtbank in zodat een werkgever die kan bewijzen dat een personeelsafgevaardigde slecht presteert, de toelating kan krijgen om deze persoon te ontslaan.