

BELGISCHE KAMER VAN

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

2 december 2015

2 décembre 2015

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

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

(ingediend door de heren Egbert Lachaert en
Vincent Van Quickenborne)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

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

(déposée par MM. Egbert Lachaert et
Vincent Van Quickenborne)

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het sociaal overleg is gestructureerd als een drie-trapsraket op bedrijfsniveau, sectoraal en nationaal. Het is vooral het sociaal overleg op nationaal niveau, binnen de zogenaamde Groep van Tien, dat de meeste media-aandacht krijgt. Dat maakt de andere niveau's niet minder belangrijk, integendeel.

Op het niveau van het individuele bedrijf speelt misschien wel de meest belangrijke vorm van sociaal overleg namelijk het rechtstreekse overleg tussen de werknemers en de werkgever. Overleg over de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, het personeelsbeleid en bepaalde bedrijfseconomische keuzes die het bedrijf kan maken.

Om het sociaal overleg op bedrijfsniveau ook bij grotere bedrijven in goede banen te leiden, worden er in die bedrijven sociale verkiezingen gehouden. Deze vinden in ons land plaats om de vier jaar. Bij die verkiezingen duiden werknemers collega's aan om hen te vertegenwoordigen bij de werkgever.

De sociale verkiezingen vormen aldus een essentiële schakel in het sociaal overleg. Er zijn echter een aantal procedurele elementen die het democratische gehalte van de sociale verkiezingen verzwakken.

Eerst en vooral is het opvallend dat er – in tegenstelling tot de verkiezingen voor de gemeenteraden, provincieraden en parlementen – geen mechanismen zijn die een evenwichtige verdeling van het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten verzekeren.

Ten tweede is het gewicht van de lijststem bij de sociale verkiezingen, opnieuw in vergelijking met de verkiezingen voor de politieke assemblees, bijzonder groot. De mogelijkheid voor kandidaten die lager gerangschikt staan op de lijst om alsnog verkozen te worden dankzij een hoog aantal naamstemmen, is zo goed als onbestaande.

Tot slot is het, tenzij het gaat om de kaderleden, *de facto* onmogelijk om als niet-klassieke vakorganisatie deel te nemen aan de sociale verkiezingen. De drie bestaande vakbonden, ACV, ABVV en ACLVB hebben een monopolie.

De indieners stellen zich ernstige vragen bij de hierboven beschreven modaliteiten en bepleiten een versterking van het democratische gehalte van de sociale verkiezingen.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La concertation sociale est structurée comme une fusée à trois étages: le niveau de l'entreprise, le niveau sectoriel et le niveau national. L'attention des médias se porte surtout sur la concertation sociale au niveau national, au sein du "Groupe des dix". Les autres niveaux n'en sont pas moins importants, au contraire.

C'est peut-être au niveau de l'entreprise individuelle que se joue la forme la plus essentielle du dialogue social: la concertation directe entre travailleurs et employeur. Cette concertation porte sur l'organisation du travail, les conditions de travail, la politique du personnel et certains choix économiques que peut opérer l'entreprise.

Pour régler la concertation sociale au niveau de l'entreprise dans les grandes entreprises également, des élections sociales y sont organisées. Dans notre pays, elles s'y déroulent tous les quatre ans. Lors de ces élections, les travailleurs désignent certains de leurs collègues pour les représenter auprès de l'employeur.

Les élections sociales constituent ainsi un maillon essentiel de la concertation sociale. Un certain nombre d'éléments de procédure affaiblissent toutefois la dimension démocratique des élections sociales.

Il est tout d'abord surprenant qu'en l'espèce, aucun mécanisme ne garantisse, comme pour les élections communales, provinciales et législatives, une répartition équilibrée entre hommes et femmes sur les listes de candidats.

Ensuite, le poids du vote en case de tête est bien plus important pour les élections sociales que pour les élections des assemblees politiques. Les candidats qui ne sont pas bien placés sur la liste n'ont pratiquement aucune chance d'être encore élus sur la base d'un nombre élevé de votes nominatifs.

Enfin, il est en pratique impossible pour les organisations syndicales non traditionnelles – sauf pour les cadres – de participer aux élections sociales. Les trois syndicats existants (CSC, FGTB et CGSLB) jouissent en effet d'un monopole en la matière.

Nous nous posons de sérieuses questions quant aux modalités décrites ci-dessus et plaidons pour un renforcement de la dimension démocratique des élections sociales.

De sociale verkiezingen van 1950 tot 2012

De allereerste sociale verkiezingen werden gehouden in het jaar 1950. In april 1944, nog tijdens de Tweede Wereldoorlog dus, werden de belangrijkste beginselen van onze sociale zekerheid vastgelegd in het Sociaal Pact oftewel het “Ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit”.

Het begrip “sociale verkiezingen” kwam in die tekst niet voor. Wel was er punt 43 dat luidde als volgt: *“In iedere onderneming met ten minste 20 loonarbeiders, zal een afvaardiging van het personeel opgericht worden, die officieel bevoegd zal zijn om in overleg met het bedrijfshoofd of met zijn vertegenwoordigers, al de kwesties te onderzoeken aangaande de lonen, de arbeidsduur, de rustpauzen, het verlof, de hygiëne, de veiligheid, de zedelijkheid, de klachten over het leidend personeel, de sancties, de afdankingen, het werkplaatsreglement of, in 't algemeen, alle kwesties aangaande het regelen van de arbeid, de tucht of het voorkomen van collectieve geschillen in de schoot der onderneming.”*¹

Het duurde, ook na de bevrijding, nog enkele jaren vooraleer de zogenaamde bedrijfsorganisatie bij wet zou worden geregeld. Hierover werden *“tot de stemming van de bedrijfsorganisatiewet in 1948 eindeloze discussies gevoerd tussen de top van de regering, de vakbeweging en het patronaat.”*²

Er worden sociale verkiezingen gehouden om twee organen op bedrijfsniveau samen te stellen: de ondernemingsraad (‘OR’) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (‘CPBW’). In beide organen hebben vertegenwoordigers van de werkgever en vertegenwoordigers van de werknemers zitting. Deze laatsten worden verkozen tijdens de sociale verkiezingen.

De OR is een overlegorgaan binnen het bedrijf. In eerste instantie handelt deze over de arbeidsorganisatie en het personeelsbeleid. Daarnaast wordt er informatie uitgewisseld over de economische en financiële toestand van het bedrijf. De OR is tevens bevoegd om de toepassing van de sociale en industriële wetgeving te controleren.

Het CPBW heeft als opdracht om adviezen uit te brengen en voorstellen te formuleren omtrent het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering

¹ Sociaal Pact – <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/1944.pdf>.

² Gregory Vercauteren, ‘In naam van de sociale vooruitgang – De rol van de overheid in het sociaal overleg in België (1944-1981), Acco 2007, p. 67.

Les élections sociales de 1950 à 2012

Les toutes premières élections sociales se sont tenues en 1950. En avril 1944, alors que la Deuxième Guerre mondiale n’avait pas encore pris fin, les principes essentiels de notre sécurité sociale ont été fixés dans le Pacte social ou “Projet d’accord de solidarité sociale”.

La notion d’“élections sociales” ne figurait pas dans ce texte qui comprenait toutefois un point 43 rédigé comme suit: “Dans une entreprise d’au moins 20 travailleurs salariés, il sera constitué une délégation du personnel, qui sera officiellement habilitée à instruire, de concert avec le chef d’entreprise ou avec ses représentants, toutes questions concernant les salaires, la durée du travail, les repos, les vacances, l’hygiène, la sécurité, la moralité, les plaintes contre le personnel de maîtrise, les sanctions, les licenciements, le règlement d’atelier ou plus généralement parlant, toutes questions ayant trait à l’organisation du travail, à la discipline ou à la prévention des conflits collectifs au sein de l’entreprise.”¹

Il faudra encore attendre quelques années après la libération pour que l’ “organisation d’entreprise” soit réglée par la loi. En la matière, *“des discussions interminables entre le sommet du gouvernement, le mouvement syndical et le patronat ont été menées jusqu’au vote de la loi portant organisation de l’économie en 1948”*² (traduction)

Des élections sociales sont organisées afin de constituer deux organes au niveau de l’entreprise: le conseil d’entreprise (‘CE’) et le comité pour la prévention et la protection au travail (‘CPPT’). Dans ces deux organes, siègent des représentants de l’employeur et des représentants des travailleurs. Ces derniers sont élus au cours des élections sociales.

Le CE est un organe de concertation au sein de l’entreprise. Il traite essentiellement de l’organisation du travail et de la politique du personnel. Par ailleurs, des informations sont échangées au sujet de la situation économique et financière de l’entreprise. Le CE est également compétent pour contrôler l’application de la législation sociale et industrielle.

La mission du CPPT consiste à rendre des avis et à formuler des propositions en ce qui concerne la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution

¹ Pacte sociale – <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/1944.pdf>.

² Gregory Vercauteren, ‘In naam van de sociale vooruitgang – De rol van de overheid in het sociaal overleg in België (1944-1981), Acco 2007, p. 67.

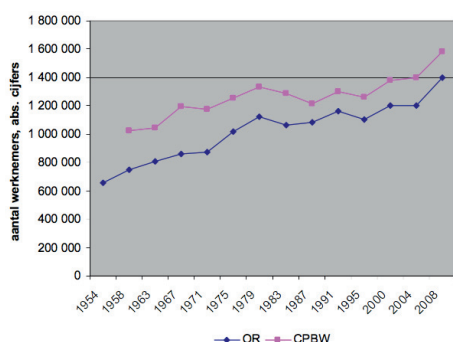
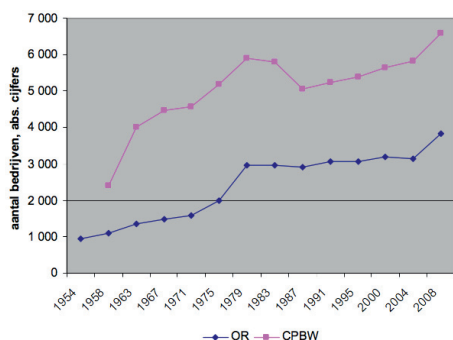
van hun werk, inclusief het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Niet elk bedrijf moet een OR en/of een CPBW oprichten. Deze verplichting geldt enkel voor bedrijven van een zekere grootte³. Zo moet een CPBW enkel worden opgericht in alle ondernemingen die ten minste 50 werknemers tewerkstellen⁴. Een OR moet worden opgericht in:

— alle ondernemingen die ten minste 100 werknemers tewerkstellen én;

— alle ondernemingen die ten minste 50 werknemers tewerkstellen maar die bij de *vorige* verkiezingen een OR hebben opgericht of dat hadden moeten doen⁵.

Onderstaande grafieken⁶ tonen duidelijk aan dat zowel het aantal bedrijven waarin sociale verkiezingen dienen te worden gehouden, als het aantal werknemers tewerkgesteld door deze bedrijven, sinds de jaren '50 fors is toegenomen.



³ Brochure Sociale Verkiezingen 2016, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, p. 12.

⁴ In de sectoren van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, wordt deze drempel verlaagd naar 20 werknemers.

⁵ Het komt er dus op neer dat een bedrijf een ondernemingsraad moet oprichten van zodra het 100 werknemers heeft en dat vervolgens moet blijven doen tenzij het aantal werknemers onder de 50 zakt.

⁶ Helena Op den Kamp & Guy Van Gyes, "Een halve eeuw sociale verkiezingen – Een trendanalyse van 1950 tot 2008", HIVA, mei 2010 https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/307289/1/R1386a_Sociale_verkiezingen_nl.pdf.

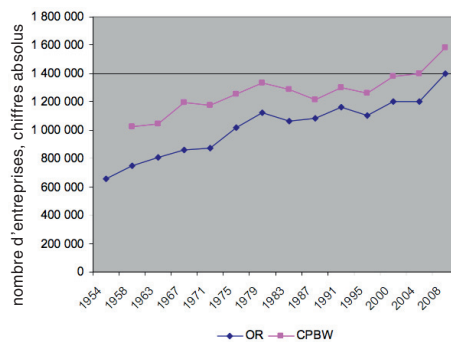
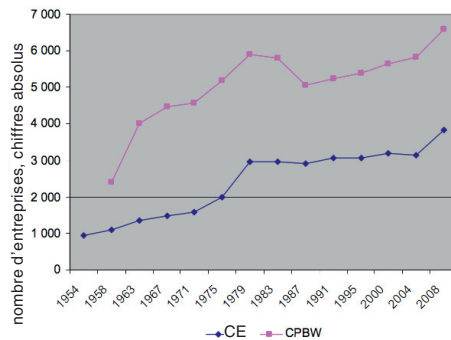
de leur travail, y compris la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Toutes les entreprises ne doivent pas instituer un CE ou un CPPT. Cette obligation ne s'applique qu'aux entreprises d'une certaine taille³. Ainsi, un CPPT doit uniquement être institué dans toutes les entreprises occupant au moins 50 travailleurs⁴. Un CE doit être institué dans:

— toutes les entreprises occupant au moins 100 travailleurs, et;

— toutes les entreprises occupant au moins 50 travailleurs, mais qui ont ou auraient dû instituer un CE lors des élections *précédentes*⁵.

Les graphiques présentés ci-dessous⁶ montrent clairement que tant le nombre d'entreprises où des élections sociales doivent être organisées que le nombre de travailleurs occupés par ces entreprises a augmenté fortement depuis les années '50.



³ Brochure Élections sociales 2016, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, p. 12.

⁴ Pour les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines, ce seuil est abaissé à 20 travailleurs.

⁵ En d'autres termes, une entreprise doit instituer un conseil d'entreprise dès qu'elle occupe 100 travailleurs, et doit continuer à le faire sauf si le nombre de travailleurs passe sous la barre des 50 unités.

⁶ Helena Op den Kamp & Guy Van Gyes, "Un demi-siècle d'élections sociales – L'évolution de 1950 à 2008", HIVA, mai 2010 https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/307289/1/R1386a_Sociale_verkiezingen_fr.pdf.

In 2012 werden er sociale verkiezingen gehouden in 6 812 bedrijven, die op dat moment gezamenlijk 1 686 493 werknemers tewerkstelden⁷.

De sociale verkiezingen zijn de hoogmis van de sociale democratie. Toch zijn er enkele vaststellingen die twijfels oproepen over het democratisch gehalte van deze verkiezingen. In de volgende onderdelen overlopen we ze één voor één.

Sociale verkiezingen en genderevenwicht

Het onderzoeksinstituut HIVA, verbonden aan de KULeuven, heeft in 2010 een onderzoeksrapport opgesteld over de statistieken inzake de sociale verkiezingen. In het rapport, getiteld *“Een halve eeuw sociale verkiezingen – Een trendanalyse van 1950 tot 2008”*, wordt onder andere aandacht besteed aan de evolutie van het aantal vrouwelijke kandidaten.

Het HIVA komt niet alleen tot de conclusie dat de kans dat een vrouwelijke werknemer zich kandidaat stelt veel lager is dan bij een mannelijke werknemer, het stelt ook vast dat die kloof tussen 1975 en 2008 zelfs größer is geworden.

	OR			CPBW		
	2008	1991	1975	2008	1991	1975
Kans ¹ mannen	5,6	5,4	4,8	5,8	5,5	5,9
Kans vrouwen	2,9	3,1	3,3	3,2	3,7	4,7
Kansverhouding ²	52	57	69	55	67	80

¹ Kans = totaal aantal kandidaten van het geslacht / totaal aantal werknemers van het geslacht.

² Kansverhouding = kans vrouwen / kans mannen.

Bron: FOD WASO, Databank sociale verkiezingen (eigen bewerkingen HIVA)

Bovenstaande tabel⁸ toont aan dat de kansverhouding voor kandidaatstelling bij de verkiezingen voor de OR gedaald is van 69 % naar 52 %, en voor het CPBW van 80 % naar 55 %. Met andere woorden: sinds 1975 is de kans dat een vrouw zich kandidaat stelt bij de sociale verkiezingen zelfs nog een stuk gedaald!

Als we een zelfde berekening toepassen op de meest recente beschikbare gegevens namelijk de resultaten van de sociale verkiezingen van 2012⁹, dan komen we tot het volgende resultaat:

⁷ Brochure resultaten van de sociale verkiezingen 2012, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg <http://www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=38006>.

⁸ (ib. ⁶) p. 65.

⁹ (ib. ⁷).

En 2012, des élections sociales ont été organisées dans 6 812 entreprises, qui employaient à l'époque un total de 1 686 493 travailleurs⁷.

Les élections sociales sont la grand-messe de la démocratie sociale. Et pourtant, certaines constatations suscitent des doutes sur la teneur démocratique de ces élections. Nous les passons un par un en revue ci-dessous.

Élections sociales et équilibre hommes-femmes

En 2010, le centre d'études HIVA, qui est lié à la KULeuven, a publié un rapport sur les statistiques en matière d'élections sociales. Dans ce rapport, intitulé *“Un demi-siècle d'élections sociales – L'évolution de 1950 à 2008”*, les auteurs se penchent notamment sur l'évolution du nombre de femmes candidates.

La conclusion du HIVA est qu'il est non seulement beaucoup moins probable qu'une femme se porte candidate qu'un homme, mais également que le fossé s'est même creusé entre 1975 et 2008.

	CE			CPPT		
	2008	1991	1975	2008	1991	1975
Probabilité ¹ hommes (1)	5,6	5,4	4,8	5,8	5,5	5,9
Probabilité femmes	2,9	3,1	3,3	3,2	3,7	4,7
Rapport de probabilité(2)	52	57	69	55	67	80

⁽¹⁾ Probabilité = nombre total de candidats du sexe en question / nombre total de travailleurs du sexe en question.

⁽²⁾ Rapport de probabilité = probabilité femmes / probabilité hommes.

Source: SPF ETCS, Base de données élections sociales (données traitées par le HIVA)

Le tableau ci-dessus⁸ montre que la probabilité de se porter candidat aux élections du CE a baissé de 69 % à 52 %, et de 80 % à 55 % pour le CPPT. En d'autres termes: depuis 1975, la probabilité qu'une femme se porte candidate aux élections sociales a même encore baissé!

Si nous appliquons le même calcul aux données disponibles les plus récentes, à savoir les résultats des élections sociales de 2012⁹, nous obtenons le résultat suivant:

⁷ Brochure: résultats des élections sociales 2012, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale <http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=38006>.

⁸ (ib. ⁶) p. 65.

⁹ (ib. ⁷).

Orgaan	Aantal mannelijke werknemers	Aantal mannelijke kandidaten	Aantal vrouwelijke werknemers	Aantal vrouwelijke kandidaten	Kans mannen	Kans vrouwen	Kansverhouding
OR	743 440	39 015	718 579	18 730	5,25 %	2,61 %	50 %
CPBW	850 968	41 265	835 525	24 707	4,85 %	2,96 %	61 %

Organe	Nombre de travailleurs	Nombre d'hommes candidats	Nombre de travailleuses	Nombre de femmes candidates	Probabilité hommes	Probabilité femmes	Rapport de probabilité
CE	743 440	39 015	718 579	18 730	5,25 %	2,61 %	50 %
CPPT	850 968	41 265	835 525	24 707	4,85 %	2,96 %	61 %

Voor de verkiezingen voor de OR is de kansverhouding nog een stukje verder gedaald ten opzichte van 2008, van 52 % naar 50 %. Bij het CPBW merken we dan weer een positieve evolutie namelijk van 55 % naar 61 %, maar dat is nog steeds een pak slechter dan in 1975.

Let wel: het absolute aantal vrouwelijke kandidaten is sinds 1975 behoorlijke gestegen. Maar het aantal vrouwelijke werknemers is nóg sterker gestegen. Daaruit volgt dus dat het aandeel vrouwelijke werknemers dat zich effectief kandidaat stelt, kleiner wordt.

Bij de verkiezingen voor de Kamer van volksvertegenwoordigers¹⁰, het Vlaams Parlement en het Waals Parlement¹¹, het Brussels Hoofdstedelijk Parlement¹², het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap¹³ en het Europees Parlement¹⁴ geldt dat het verschil tussen het aantal kandidaten van het ene geslacht en het aantal kandidaten van het andere geslacht op één en dezelfde lijst nooit groter mag zijn dan één. Daarenboven mogen de twee kandidaten die bovenaan de lijst staan nooit van hetzelfde geslacht zijn.

Bij sociale verkiezingen bestaat deze regel niet. Uiteraard kan het zogenaamde “ritssysteem” dat wordt

Pour les élections du CE, le rapport de probabilité a encore un peu baissé par rapport à 2008, à savoir de 52 % à 50 %. En ce qui concerne le CPPT, nous observons une évolution positive, à savoir de 55 % à 61 %, mais ce pourcentage reste largement inférieur à celui de 1975.

Il convient toutefois de souligner que le nombre absolu de femmes candidates a connu une forte croissance depuis 1975. Mais le nombre de travailleuses a encore plus augmenté. Il en résulte une diminution du pourcentage de travailleuses qui se portent effectivement candidates.

Pour les élections de la Chambre des représentants¹⁰, du Parlement flamand et du Parlement wallon¹¹, du Parlement de la Région de Bruxelles-capitale¹², du Parlement de la Communauté germanophone¹³ et du Parlement européen¹⁴, la règle est que l'écart entre le nombre de candidats titulaires de chaque sexe ne peut pas être supérieur à un. En outre, les deux candidats figurant en tête des listes ne peuvent pas être du même sexe.

Cette règle ne s'applique pas aux élections sociales et il va de soi que le principe de l'alternance applicable

¹⁰ Algemeen Kieswetboek, art. 117bis.

¹¹ Wet van 16 juli 1993 inzake de verkiezing van het Vlaams Parlement en het Waals Parlement, art. 28, 5° en 6° lid

¹² Wet van 12 januari 1989 tot regeling van de wijze waarop het Brussels Hoofdstedelijk Parlement wordt verkozen, artikel 16bis, § 1, 6° en 7° lid.

¹³ Wet van 6 juli 1990 inzake de verkiezingen van het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap, artikel 22bis.

¹⁴ Wet van 23 maart 1989 inzake de verkiezing van het Europees Parlement, artikel 21bis.

¹⁰ Code électoral, art. 117bis.

¹¹ Loi du 16 juillet 1993 relative à l'élection du Parlement wallon et du Parlement flamand, art. 28, alinéas 5 et 6.

¹² Loi du 12 janvier 1989 réglant les modalités de l'élection du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, article 16bis, § 1^{er}, alinéas 6 et 7.

¹³ Loi du 6 juillet 1990 réglant les modalités de l'élection du Parlement de la Communauté germanophone, art. 22bis.

¹⁴ Loi du 23 mars 1989 relative à l'élection du Parlement européen, art. 21bis.

gehanteerd in de politiek niet zomaar worden overgenomen bij de sociale verkiezingen. Immers, er zijn nu eenmaal bedrijven waar vooral mannen werken, en andere bedrijven waar voornamelijk vrouwen zijn tewerkgesteld. In een bedrijf waar 90 mannen werken en 10 vrouwen, is het niet opportuun om op te leggen dat er evenveel vrouwelijke als mannelijke kandidaten moeten zijn bij de sociale verkiezingen.

Dat wil echter niet zeggen dat er geen inspanningen nodig zijn. De hierboven aangehaalde resultaten spreken boekdelen. Meer vrouwelijke werknemers verdienen een plaats op de vakbondslijsten.

Sociale verkiezingen en de lijststem

Een andere vaststelling is dat bij de sociale verkiezingen de lijststem bijzonder zwaar doorweegt bij de aanduiding van de verkozenen.

Zowel bij de sociale verkiezingen als bij de verkiezingen voor de verschillende politieke assemblees, geldt dat eerst wordt bepaald hoeveel zetels toekomen aan elke lijst. Vervolgens wordt, voor elke lijst afzonderlijk, nagegaan welke van de verschillende kandidaat-titularissen effectief worden verkozen.

De volgorde die de verschillende kandidaat-titularissen innemen op de lijst is daarbij cruciaal. Bovenop de voorkeurstemmen die zij hebben ontvangen, kunnen de kandidaten die bovenaan de lijst staan namelijk een aantal extra stemmen uit de spreekwoordelijke “pot” krijgen. De grootte van die pot hangt af van het aantal lijststemmen, namelijk de stemmen die zijn uitgebracht op de lijst als dusdanig.

Nadat de stemmen uit de pot zijn uitgedeeld worden de stemmenaantallen van de verschillende kandidaten (voorkeurstemmen + stemmen uit de pot) met elkaar vergeleken; de kandidaten met de hoogste stemmenaantallen worden effectief verkozen.

Dit mechanisme, dat dus zowel bij de sociale verkiezingen als bij de verkiezingen voor de politieke assemblees wordt gehanteerd, is in het leven geroepen om vakbonden en politieke partijen de mogelijkheid te geven om in zekere mate invloed te kunnen uitoefenen op de uitslag van de verkiezingen. Niet om te bepalen welk aantal zetels naar de verschillende lijsten gaat, maar wel om te bepalen welke personen uiteindelijk zitting zullen hebben.

Dankzij de stemmen uit de pot kan een kandidaat die weinig voorkeurstemmen heeft gekregen maar bovenaan staat op de lijst, toch worden verkozen, en

au niveau politique ne peut pas être appliqué tel quel aux élections sociales. En effet, certaines entreprises emploient surtout des hommes tandis que d'autres emploient surtout des femmes, et il ne serait pas judicieux d'imposer, par exemple, à une entreprise qui emploierait 90 hommes et 10 femmes, de présenter autant de candidates que de candidats aux élections sociales.

Cela ne signifie toutefois pas qu'aucun effort n'est nécessaire. Les résultats cités plus haut sont éloquentes. Plus de travailleuses méritent de figurer sur les listes électorales des organisations syndicales.

Les élections sociales et le vote en case de tête

Force est également de constater que le vote en case de tête est particulièrement prépondérant dans la désignation des élus lors des élections sociales.

La règle veut que, tant lors des élections sociales que lors des élections des différentes assemblées politiques, on définisse d'abord le nombre de sièges revenant à chaque liste. Ensuite, on détermine, pour chacune des listes, les candidats titulaires effectivement élus.

L'ordre de présentation des différents candidats titulaires sur la liste est crucial à cet effet. Outre les voix de préférence qu'ils ont recueillies, les candidats placés en tête de liste bénéficient en effet d'un certain nombre de voix supplémentaires provenant du “pot” commun. La taille de ce pot dépend du nombre de votes émis en case de tête, c'est-à-dire les votes émis pour la liste en tant que telle.

Une fois les votes du pot distribués, les nombres de votes des différents candidats (voix de préférence et voix du pot) sont comparés; les candidats ayant obtenu le plus de votes sont effectivement élus.

Ce mécanisme, qui est appliqué à la fois lors des élections sociales et des élections des assemblées politiques, a été créé pour permettre aux organisations syndicales et aux partis politiques d'exercer une certaine influence sur le résultat des élections. Non pour déterminer le nombre de sièges attribués aux différents partis, mais pour déterminer les personnes qui seront finalement appelées à siéger.

Grâce aux voix versées dans le pot commun, il est possible qu'un candidat ayant eu peu de voix de préférence mais figurant en bon ordre sur la liste soit quand

dit mogelijk ten koste van een kandidaat die lager staat op de lijst maar méér voorkeurstemmen heeft behaald.

We kunnen ons allerlei vragen stellen bij dit mechanisme, zowel bij de sociale verkiezingen als bij de verkiezingen voor de politieke assemblees. Verkiezingen komen aan de kiezer toe, niet aan vakbonden of aan politieke partijen. Dat deze laatsten een “correctie” kunnen aanbrengen aan de democratische keuze van de kiezer, is een hoogst twijfelachtige praktijk.

Is we ons echter specifiek focussen op de sociale verkiezingen, het onderwerp van dit voorstel van resolutie, merken we op dat het mechanisme van het herverdelen van lijststemmen bij die verkiezingen veel sterker doorweegt. Bij de sociale verkiezingen is de pot namelijk stevast een pak groter, waardoor er heel wat meer stemmen uit te delen zijn aan de kandidaat-titularissen die bovenaan de lijst staan.

Eerst en vooral is er de behandeling van stembiljetten waarop zowel een lijststem is uitgebracht als één of meerdere naamstemmen. Bij de verkiezingen voor de politieke assemblees wordt de lijststem op deze stembrieven genegeerd met andere woorden, enkel de uitgebrachte naamstemmen tellen¹⁵. Voor de sociale verkiezingen wordt echter een andere regel gehanteerd: ‘De biljetten met een stem bovenaan de lijst en met een stem voor één of meerdere kandidaten van dezelfde lijst, worden in de eerste categorie gerangschikt; de stem bovenaan de lijst wordt dan als de enig geldende beschouwd.¹⁶’ (eigen onderstreping).

Ten tweede is er een belangrijk verschil in de berekening van de grootte van de pot. Die grootte is namelijk niet gelijk aan het aantal lijststemmen, maar is er een functie van, die verschilt naargelang het type van verkiezingen.

	Grootte van de pot
Parlementsverkiezingen ¹	(aantal lijststemmen) / 2
Gemeenteraadsverkiezingen ²	(aantal lijststemmen) × (aantal zetels) / 3
Sociale verkiezingen	(aantal lijststemmen) × (aantal zetels)

¹⁵ Bij wijze van voorbeeld kan hier verwezen worden naar artikel 172, tweede lid en artikel 156, § 1, tweede en derde lid van het Algemeen Kieswetboek.

¹⁶ Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, artikel 60, vijfde lid.

même élu, parfois même au détriment d’un candidat ayant obtenu plus de voix de préférence mais figurant plus loin sur la liste.

On est en droit de se poser de nombreuses questions à propos de ce mécanisme, tant pour les élections sociales que pour les élections des assemblées politiques. Les élections appartiennent aux électeurs, pas aux syndicats ni aux partis politiques. Que ces derniers aient la faculté d’apporter une “correction” au choix démocratique de l’électeur constitue une pratique extrêmement douteuse.

Si l’on se penche spécifiquement sur les élections sociales, qui constituent le sujet de la présente proposition de résolution, on remarque que le mécanisme de redistribution des votes en case de tête influe beaucoup plus sur les résultats. Dans le cas des élections sociales, le pot commun est en effet toujours nettement plus grand, si bien que le nombre de votes à distribuer aux candidats titulaires en tête de liste est nettement plus important.

Cela s’explique tout d’abord par le traitement des bulletins de vote comportant à la fois un vote en case de tête et un ou plusieurs votes nominatifs. Pour les élections des assemblées politiques, on ignore en pareil cas le vote en case de tête; en d’autres termes, seuls les votes nominatifs comptent¹⁵. Pour les élections sociales, en revanche, c’est une autre règle qui est appliquée: “Les bulletins marqués en tête et en faveur d’un ou de plusieurs candidats de la même liste sont classés dans la première catégorie; le vote inscrit en tête de liste est considéré comme seul valable.¹⁶” (c’est nous qui soulignons).

Deuxièmement, il y a une différence notable dans le calcul de la taille du pot. Cette taille n’est en l’occurrence pas égale au nombre de votes en case de tête, mais en est une fonction, qui varie en fonction du type d’élections.

	Taille du pot
Élections parlementaires ¹	(nombre de votes en case de tête) / 2
Élections communales ²	(nombre de votes en case de tête) × (nombre de sièges) / 3
Élections sociales	(nombre de votes en case de tête) × (nombre de sièges)

¹⁵ Voir notamment, à titre d’exemple, les articles 172, alinéa 2, et 156, § 1^{er}, alinéas 2 et 3, du Code électoral.

¹⁶ Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, article 60, alinéa 5.

Uit bovenstaande tabel blijkt duidelijk dat de pot een stuk groter is bij de sociale verkiezingen. Vakbonden hebben met andere woorden via de lijstvorming heel wat invloed op de uiteindelijke aanwijzing van de vakbondsvertegenwoordigers oftewel de zogenaamde “délégées” (afgevaardigden).

Sociale verkiezingen: deelname

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

De wet heeft het over de zogenaamde “representatieve werknemersorganisaties”¹⁷.

Het gaat dan meer bepaald om:

- interprofessionele organisaties van werknemers;
- die voor het hele land zijn opgericht;
- die zijn vertegenwoordigd in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

In de praktijk zijn er slechts drie organisaties die voldoen aan deze voorwaarden en dat zijn dus de drie “klassieke” bonden ACV, ABVV en ACLVB¹⁸.

De uitzondering voor het kaderpersoneel¹⁹ bepaalt dat representatieve organisaties van kaderleden interprofessionele organisaties van kaderleden moeten zijn die voor het hele land zijn opgericht en minstens 10 000 leden tellen. Tot op heden werd slechts één representatieve kaderorganisatie erkend, namelijk de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel (NCK).

Il ressort clairement du tableau ci-dessus que le pot est nettement plus gros lors des élections sociales. En d’autres termes, les syndicats ont, par le biais de la constitution des listes, une influence prépondérante sur la désignation finale des représentants syndicaux ou “délégués”.

Élections sociales: participation

Le fait d’être un “*closed shop*” est sans doute la caractéristique la plus remarquable des élections sociales. Sauf dans le cas où un collège électoral distinct pour les cadres est instauré pour le conseil d’entreprise, il faut figurer sur une liste de la CSC, de la FGTB ou de la CGSLB pour pouvoir poser sa candidature aux élections sociales.

La loi parle d’“organisations représentatives des travailleurs”¹⁷

Il s’agit plus particulièrement:

- des organisations interprofessionnelles de travailleurs;
- qui sont constituées sur le plan national;
- et sont représentées au Conseil central de l’économie (CCE) et au Conseil national du Travail (CNT).

Dans la pratique, seules trois organisations satisfont à ces conditions, à savoir les trois syndicats “classiques”: la CSC, la FGTB et la CGSLB¹⁸.

Selon l’exception prévue pour le personnel de cadre, les organisations représentatives des cadres¹⁹ doivent être des organisations interprofessionnelles de cadres, constituées sur le plan national et qui comptent au moins dix mille membres. À ce jour, seule une organisation représentative des cadres a été reconnue, à savoir la Confédération nationale des cadres (CNC).

¹⁷ Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, artikel 4, 6°.

¹⁸ Ook professionele of interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een organisatie die aan deze drie voorwaarden voldoet, kunnen deelnemen aan de sociale verkiezingen.

¹⁹ Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, artikel 14, § 1, 5° en artikel 20ter, tweede lid.

¹⁷ Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, article 4, 6°.

¹⁸ Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d’une organisation qui satisfait à ces trois conditions, peuvent également participer aux élections sociales.

¹⁹ Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie, article 14, § 1^{er}, 5° et article 20ter, alinéa 2.

Naast de representatieve kaderorganisaties mogen ook huislijsten van kaderpersoneel deelnemen aan de sociale verkiezingen indien deze door minstens 10 % van de kaderleden worden voorgedragen²⁰.

Deze uitzondering voor het kaderpersoneel geldt wel enkel bij verkiezingen voor de ondernemingsraad en enkel wanneer er effectief een apart kiescollege voor kaderleden is dit wil zeggen wanneer de onderneming 15 kaderleden of meer tewerkstelt²¹.

Tijdens de meest recente sociale verkiezingen, die plaatsvonden in 2012, waren er in totaal 1 686 493 kiezers. Onder hen 184 862 kaderleden oftewel slechts 10,96 % van het totaal²².

Voor de overgrote meerderheid van de werknemers geldt dus dat de enige lijsten waarop ze zelf kunnen stemmen, en de enige lijsten waarop ze zelf kunnen staan als kandidaat, die van de klassieke vakbonden zijn.

In tegenstelling tot bij de vorige onderdelen van deze tekst, is het hier onmogelijk om een vergelijking te maken met de verkiezingen voor de verschillende politieke bestuursniveaus.

De absurditeit van de “*closed shop*” van de sociale verkiezingen wordt immers snel duidelijk als we ons de situatie voorstellen waarbij enkel de drie zogenaamde “klassieke” partijen – christen-democraten, socialisten en liberalen – zouden mogen deelnemen aan de parlementsverkiezingen.

Bij de meest recente sociale verkiezingen behaalde de NCK in totaal 11,37 % van de stemmen die werden uitgebracht in de kiescolleges voor de kaderleden. De huislijsten van kaderleden haalden in totaal 5,24 % van de stemmen²³.

Het voorbeeld van de kaderleden toont duidelijk aan dat, wanneer de mogelijkheid bestaat om voor niet-klassieke vakorganisaties te stemmen, heel wat mensen dat ook effectief doen. Ook de niet-kaderleden verdienen die mogelijkheid.

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)

Outre les organisations représentatives des cadres, les listes maison du personnel de cadre peuvent également participer aux élections sociales si celles-ci sont présentées par au moins 10 % des cadres de l'entreprise²⁰.

Cette exception prévue pour le personnel de cadre ne s'applique qu'aux élections pour le conseil d'entreprise et que s'il existe un collège électoral distinct pour les cadres, c'est-à-dire dans les entreprises qui occupent au moins quinze cadres²¹.

Lors des dernières élections sociales, organisées en 2012, on a dénombré 1 686 493 électeurs, dont 184 862 cadres, soit 10,96 % seulement du total²².

Pour la grande majorité des travailleurs, les seules listes pour lesquelles ils peuvent voter ainsi que les seules listes sur lesquelles ils peuvent se présenter sont donc celles des organisations syndicales classiques.

À l'inverse de ce qui a pu être fait dans les autres passages du texte, en l'occurrence il est impossible de faire une comparaison avec les élections pour les différents niveaux de pouvoir politique.

On se rend en effet rapidement compte de l'absurdité du “*closed shop*” des élections sociales en imaginant une situation dans laquelle seuls les trois partis dits “classiques – démocrates chrétiens, socialistes et libéraux – pourraient participer aux élections législatives.

Lors des dernières élections sociales, la CNC a obtenu au total 11,37 % des voix émises dans les collèges électoraux des cadres. Les listes maison des cadres ont obtenu au total 5,24 % des voix²³.

L'exemple des cadres démontre clairement que lorsqu'elles en ont la possibilité, de nombreuses personnes votent effectivement pour des organisations syndicales non classiques. Les non-cadres méritent également d'avoir cette possibilité..

²⁰ Als er minder dan 50 kaderleden zijn, dan moet de huislijst door minstens 5 kaderleden worden voorgedragen. Als er meer dan 50 maar minder dan 100 kaderleden zijn, dan moet de huislijst door minstens 10 kaderleden worden voorgedragen.

²¹ Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, artikel 20, derde lid.

²² (ib. 7).

²³ (ib. 7).

²⁰ S'il y a moins de 50 cadres, la liste maison doit être présentée par au moins 5 cadres. S'il y a plus de 50 mais moins de 100 cadres, elle doit être présentée par au moins dix cadres.

²¹ Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, article 20ter, alinéa 3.

²² (ib. 7).

²³ (ib. 7).

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. is van oordeel dat de vierjaarlijkse sociale verkiezingen een essentiële schakel zijn in het sociaal overleg op bedrijfsniveau;

B. stelt vast dat de concrete organisatie van de sociale verkiezingen vragen oproept over het democratisch gehalte ervan;

C. wijst erop dat de kans dat een vrouwelijke werknemer zich kandidaat stelt bij de sociale verkiezingen voor de ondernemingsraad slechts 50% is van de kans dat een mannelijke werknemer zich kandidaat stelt voor deze verkiezingen;

D. wijst erop dat de kans dat een vrouwelijke werknemer zich kandidaat stelt bij de sociale verkiezingen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk slechts 61% is van de kans dat een mannelijke werknemer zich kandidaat stelt voor deze verkiezingen;

E. verwijst naar het HIVA-rapport "Een halve eeuw sociale verkiezingen – Een trendanalyse van 1950 tot 2008" dat stelt dat de kloof tussen mannen en vrouwen inzake de deelname aan sociale verkiezingen in de periode tussen 1975 en 2008 is toegenomen in plaats van afgenomen;

F. stelt vast dat de lijststem bij de sociale verkiezingen een stuk zwaarder doorweegt dan bij de verkiezingen voor de gemeenteraad en de parlementen;

G. stelt vast dat bij rechte enkel de klassieke vakorganisaties ACV, ABVV en ACLVB lijsten kunnen indienen bij de sociale verkiezingen, uitgenomen bij de sociale verkiezingen voor kaderleden in bedrijven die minstens 15 kaderleden tewerkstellen;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. een dialoog op te starten met de sociale partners om het democratisch karakter van de sociale verkiezingen te versterken;

2. aandacht te hebben voor het genderevenwicht op de kandidatenlijsten voor zowel de ondernemingsraad als het comité voor preventie en bescherming op het werk;

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que les élections sociales quadriennales sont un maillon essentiel de la concertation sociale au niveau de l'entreprise;

B. constatant que l'organisation concrète des élections sociales soulève des questions quant à leur dimension démocratique;

C. soulignant que la probabilité qu'un travailleur féminin pose, dans le cadre des élections sociales, sa candidature pour le conseil d'entreprise est deux fois moindre que la probabilité qu'un travailleur masculin pose sa candidature pour ces mêmes élections;

D. soulignant que la probabilité qu'un travailleur féminin pose, dans le cadre des élections sociales, sa candidature pour le comité de prévention et de protection au travail ne représente que 61 % de la probabilité qu'un travailleur masculin pose sa candidature pour ces mêmes élections;

E. renvoyant au rapport de l'HIVA intitulé « Un demi-siècle d'élections sociales – L'évolution de 1950 à 2008 », qui indique que le fossé entre hommes et femmes en ce qui concerne la participation aux élections sociales durant la période allant de 1975 à 2008, s'est creusé au lieu de se combler ;

F. constatant que le vote en case de tête lors des élections sociales pèse plus lourdement que lors des élections communales et parlementaires;

G. constatant qu'en droit, seules les organisations syndicales classiques CSC, FGTB et CGSLB peuvent déposer des listes lors des élections sociales, à l'exception des élections sociales pour les cadres dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'entamer un dialogue avec les partenaires sociaux en vue de renforcer le caractère démocratique des élections sociales;

2. d'être attentif au respect de l'équilibre entre hommes et femmes sur les listes de candidats, et ce, tant en ce qui concerne le conseil d'entreprise qu'en ce qui concerne le comité pour la prévention et la protection au travail;

3. na te gaan in welke mate het mechanisme van toewijzing van de zetels aan de kandidaten kan worden aangepast om het gewicht van de lijststem minder groot te maken;

4. na te denken over soepelere voorwaarden voor de erkenning van een representatieve vakorganisatie en de deelname van huislijsten aan de sociale verkiezingen, ook voor niet-kaderleden.

27 oktober 2015

Egbert LACHAERT (Open Vld)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)

3. de contrôler dans quelle mesure le mécanisme d'attribution des sièges aux candidats pourrait être adapté pour diminuer le poids du vote en case de tête;

4. de réfléchir à l'instauration de conditions plus souples en matière de reconnaissance des syndicats représentatifs et de participation des listes maison aux élections sociales, même pour les non-cadres.

27 octobre 2015