

# Het drama-Renault

## De verdere teloorgang van het Belgisch overlegmodel

Guy Notelaers

*Licentiaat in de politieke wetenschappen*

**De sluiting van Renault-Vilvoorde is meer dan het zoveelste sociale drama.**

**Ze toont aan dat er een evolutie op gang is gekomen die ons overlegmodel ondermijnt.**

**Guy Notelaers gaat in dit artikel op zoek naar de oorzaken.**

De sluiting van de Renaultvestiging in Vilvoorde kwam als een donderslag bij heldere hemel. Zonder iemand in te lichten, zonder medeweten van de leden van de ondernemingsraad, zonder de Belgische of de Europese ondernemingsraad in te lichten, liet Schweitzer weten dat Vilvoorde niet meer hoefde. Vreemd. Bij Renault waren de afgelopen jaren op sociaal vlak juist vrij rustig geweest in vergelijking met andere bedrijven in de automobielsector. Jarenlang werden de werknemers gepaaid met goede vooruitzichten, zo getuigden de ettelijke miljarden nieuwe investeringen van de afgelopen jaren in de Renaultfabriek van Vilvoorde.

De gebeurtenissen bij Renault roepen echter meer vragen op dan over de sluiting van de autofabriek zelf. Na het mislukken van het drieledig en het tweeledig overleg dringt de vraag zich op of ons overlegmodel zijn tijd heeft gehad (Vilrocx, 1997). Na de zoveel eenzijdige verzoekschriften waarmee men het sociaal conflict probeert te beslechten, vrezen sommigen dat de arbeidsrelaties steeds verder in de juridische sfeer terechtkomen: het overleg ruimt plaats voor de rechtbank (Martens, 1998).

### **Niet meer dan sociale grondrechten**

De werknemersrechten vervat in art. 23 bis GW, zoals het recht op informatie en raadple-

ging (Dorssement & Rigaux, 1997), zijn ondergeschikt aan de klassieke of burgerlijke rechten (Notelaers, 1998 a,b). Rigaux had het in 1979, bij zijn studie over de staking en bedrijfsbezetting, over 'een burgerrechtelijke mantel die het economisch leven omhult'. Volgens de rechtspraak over bedrijfsbezetting en het posten wordt deze mantel bij sociale acties meer dan eens beschadigd. Door de beschikkingen van de voorzitters van de rechtbank wordt hij zo snel mogelijk in ere hersteld (Notelaers, 1995).

De wapenongelijkheid aan de onderhandelingsstafel is daarmee een feit geworden. Sociale actie voeren kan eigenlijk maar met een werkgever die het zijn werknemers gunt. Als het de werkgever teveel wordt, laat hij zijn raadsheren eenzijdige verzoekschriften schrijven. Als zo'n eenzijdig verzoekschrift in kortgeding aan een gewillige voorzitter wordt voorgelegd, mondt het uit in een beschikking die dadelijk van kracht is, met inbegrip van een dwangsom om de actievoerder te overtuigen naar huis te gaan.

De uitspraak van het Hof van Cassatie van 31 januari 1997 verandert daar niet veel aan. Net zoals bij de uitspraak van 1980 (het arrest-Debruyne) legt het merendeel van de rechters de arresten naast zich neer (Notelaers, 1995). Dat roept vragen op zoals de vraag naar de kwaliteit van onze rechtspraak, de competentie van

de rechtbanken van eerste aanleg, enz. Die vragen blijven totnogtoe onbeantwoord. Maar de analogie van deze korte schets met het recht op informatie is treffend. Ik doe hier de zaak-Renault niet omwille van haar actualiteitswaarde uit de doeken, maar vooral omdat ze de verborgen agenda blootlegt in de relatie tussen sociaal feit en recht en omdat ze aantoont dat achter de verdere juridisering van de arbeidsverhoudingen een instemmende overheid zit.

#### **Recht op informatie en raadpleging geschonden**

Op 5 april 1993, lang voor de Europese Richtlijn 94/45 inzake de instelling van de Europese ondernemingsraden (EOR), werd in de groep-Renault beslist een EOR op te richten. Deze werd omschreven als "une structure d'information et de dialogue" (Dorssement & Rigaux, 1997), een terminologie die eigenlijk goed aansluit bij het Europese initiatief. Voor de Europese Raad staat de dialoog voorop; de EOR is het middel om tot deze dialoog te komen. De Europese Richtlijn verwijst uitdrukkelijk naar de verplichting - maar niet naar het tijdstip - van de vakbonden en de werkgever om over het doorvoeren van het collectief ontslag tot een akkoord te komen (Dorssement & Rigaux, 1997). Vanwaar dan deze discrepantie bij Renault, nl. de vroege oprichting van een EOR en het niet gebruiken van diezelfde EOR? Dorssement vindt het aannemelijk dat de ijver waarmee de werkgever anticipatieve akkoorden sloot vooral ingegeven was door de vrees om niet onder druk van de subsidiaire bepalingen van de Richtlijn te moeten onderhandelen.

#### **Schweitzer legt geldende regels naast zich neer**

Na de aankondiging van de sluiting van de onderneming in het Hiltonhotel ging het snel. Heel wat sociale acties kwamen spontaan tot stand. De werknemers van Renault bezetten het bedrijf om zich door de oorlogsbuit te sterken aan de onderhandelingsstafel. Het CGT (de Franse communistische vakbond) stelde zich solidair op en legde het werk voor een uur neer. Een aankondiging van een mars op Parijs, het oprichten van een solidariteitskas, een solidariteitsstaking van 24 uur bij Volkswagen-Vorst waren het ant-

woord van de werknemers. Ook politici mengden zich vanaf de eerste dag in het dossier. Zij konden hun verontwaardiging niet verbergen. Zowel de regering als de vakbonden tekenden verzet aan bij de rechtbank. De regering wendde zich tot de correctionele rechtbank; de bonden tot de arbeidsrechtbank. Op Europees vlak werd onderzocht hoe men Schweitzer op andere gedachten kon brengen. Van Miert reageerde prompt, maar zijn melding dat de boete voor de inbreuk op de Richtlijn ten hoogste 20 miljoen frank bedraagt deed iedereen de wenkbrauwen fronsen. Twintig miljoen is immers niets in vergelijking met de miljarden die het moederbedrijf niet lang tevoren in de Vilvoordse fabriek investeerde.

#### **Welke juridische middelen hadden de werknemers?**

Met CAO nr. 62 is België begonnen met de omzetting van de Europese Richtlijn over de EOR. Bij de omzetting hebben de sociale partners gesteld dat de informatie en raadpleging in het geval van een sluiting plaats moeten hebben op het moment waarop deze informatie en raadpleging nog zinvol kan zijn (art. 38, CAO nr. 62). Daarmee gaat de België verder dan het verdrag.

Het principe lag eigenlijk al vast in COA nr.9, artikel 11. Ook artikel 6 van de CAO nr. 24 heeft het over het feit dat de inlichting en de raadpleging voorafgaand aan het collectief ontslag moet gebeuren. Ten slotte is er de Europese Richtlijn 75/129, die dezelfde taal spreekt in art.2: "wanneer de werkgever overweegt collectief ontslag te verlenen is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen". Iets verderop zegt de Europese regelgever dat de raadpleging inhoudt dat de partners de mogelijkheid hebben om collectieve voorstellen te doen. Kortom, in geval van de sluiting van een onderneming staat de dialoog voorop. Die dialoog is er bij Renault nooit gekomen. Schweitzer zei echter al na de eerste week dat hij geen weet had van overtredingen. Na de tweede week ontkende hij met klem de aantijgingen als zou hij de sociale wetgeving overtreden hebben.

Van een raadpleging vooraf is dus geen sprake geweest [1]. Het niet-gebruiken van de EOR voor zo'n raadpleging kon in het Belgisch

recht echter niet voor de rechtbank betwist worden, omdat de omzetting van de richtlijn nog niet rond was. In Frankrijk was het wetgevend werk daarentegen wel rond en werd de zaak voorgeleid door de Franse bonden bij de Rechtbank van Nanterre. Toch kon de zaak op basis van de bestaande Belgische regelgeving ook bij ons beslecht worden, nl. bij de Arbeidsrechtbank van Brussel. Het verdict van de arbeidsrechter was hard voor Schweitzer: de rechter herriep de sluiting. Juridisch gezien draaide het vonnis de geschiedenis terug tot net voor de aankondiging in het Hilton. Voor Renault-Vilvoorde was het slechts een uitstel van executie: "de sluiting komt er toch", hield Schweitzer vol.

#### **Een gebrekkige sanctivering van overtredingen**

Juridisch gezien kan de schending van de informatie- en raadplegingsverplichtingen zowel strafrechterlijk als burgerrechterlijk gesanctioneerd worden. De basis voor de strafrechterlijke sanctivering vindt men in algemeen verbindende CAO's [2]. Bij belemmering van de uitoefening van de opdrachten van de ondernemingsraad kunnen we terecht bij artikel 32, 3° van de Bedrijfsorganisatiewet. Schendingen van de informatie- en raadplegingsverplichtingen die voorgeschreven worden door artikel 4 van de het KB van 20 september 1967 zijn strafbaar op basis van art. 27 van de Sluitingswet. Ik zet alles even op een rijtje.

Voor de correctionele rechtbank had het Openbaar Ministerie 20 miljoen van Schweitzer geëist. Het kreeg maar 10 miljoen. Vergeleken met de nieuwe winstcijfers van de Renault-groep drukte dat de stemming. Toch was rechter Fabry formeel: "Renault lapte de wettelijke voorschriften aan zijn laars omdat de ondernemingsraad niet vooraf geraadpleegd werd over de sluiting van de Vilvoordse fabriek" (Kempeneer, 1998). Met de formele mededeling in het Hiltonhotel is het personeel voor een voldongen feit geplaatst. Enigszins verrassend is de veroordeling van Schweitzer in eigen persoon. Hij is immers geen personeelslid van Vilvoorde (cf. de zaak-Société Générale). Dat was voor de bonden, die zich trouwens in hetzelfde geding burgerlijke partij stelden, een riem onder het hart.

Zoals ik al vermeldde, had het Openbaar Ministerie Schweitzer al eerder voor de burgerlijke rechtbank gedaagd. Meer dan een half jaar na de uitspraak van de arbeidsrechter zal dit geding van start gaan. Een burgerrechterlijke sanctivering probeert de schade aan het particuliere belang te remediëren. In dit geval is het particuliere belang van tweeërlei aard: enerzijds het belang van de afgevaardigden in de ondernemingsraad en anderzijds het belang van de ontslagen werknemers [3]. Een stevige rechtsgrond om dit herstel in de hand te werken, bv. de nietigheid van het collectief ontslag, kunnen we in het Belgisch recht niet vinden. Dat betekent dat de werkgever op geen enkele manier op andere gedachten kan gebracht worden. Concreet betekent dat dat de Belgische wetgever gefaald heeft om de Europese Richtlijn op adequate wijze om te zetten in Belgisch recht. De enige maatregel komt neer op een tijdelijk ontslagverbod op basis van artikel 4 van de Richtlijn. Maar in sé komt dit verbod niet neer op een sanctie; veeleer dan een schadeherstel lijkt het mij een consequentie van de beslissing.

De uitspraak van rechter Fabry bevestigt mijn stelling. De partijen krijgen geen materiële schadevergoeding, omdat het geding draaide om de mededeling aan de ondernemingsraad en niet om de sluiting zelf (Kempeneer, 1998). Het werkgeversprerogatief is dus absoluut (cf. infra). De sluiting zelf kan niet aangevochten worden.

Naast de wettelijke sancties blijft er nog de mogelijkheid tot een morele veroordeling; de Minister van Economische Zaken heeft immers de zaak-Renault aanhangig gemaakt bij de OESO. Renault zou volgens hem de *Guidelines for multinational enterprises* overtreden hebben. "Die zogenaamde gedragscode bepaalt onder meer dat bij sluiting de ondernemingen de vertegenwoordigers van hun werknemers op voorhand moeten inlichten en met de vertegenwoordigers en de overheden moeten samenwerken om de gevolgen van de sluiting tot een minimum te herleiden" (Desombere, 1997).

Als we een tweede *Badger Case*[4] krijgen, dan kan de zaak-Renault uitmonden in een morele veroordeling. Maar gezien het akkoord over het sociaal plan is zo'n veroordeling niet waar-

schijnlijk. Renault heeft immers getekend voor een aanvaardbaar sociaal begeleidingsplan en heeft het merendeel van haar gronden ter beschikking gesteld van de Vlaamse overheid - weliswaar met de voorwaarde dat de gronden gebruikt moeten worden voor het scheppen van banen.

**Het juridisch en politiek werk is niet indrukwekkend**

De sanctionering valt dus maar mager uit. Nochtans waren de politici van de eerste dag verholgen over de plotse aankondiging van Schweitzer en kondigden ze aan de nodige maatregelen te zullen nemen. Zo schreef Premier Dehaene een brief naar de Europese Commissie om aan te dringen op een sterkere EU-reglementering. Laten we de initiatieven naar waarde schatten.

Het wetsvoorstel van 6 mei 1997, vlak na de aankondiging van de sluiting van Renault, trachtte de bonden te sterken. Het wilde uitdrukkelijk de nietigheid van het collectief ontslag inschrijven bij miskenning van de informatie- en raadplegingsverplichtingen: "Dit artikel heeft tot doel een nieuw hoofdstuk in te voegen met betrekking tot de straffen die op collectieve ontslagen van toepassing zijn [...]. Het eerste is van toepassing op collectieve ontslagen waarbij het KB of de CAO nr. 24 werden overtreden. De straf die op dat soort overtredingen wordt gesteld, is de nietigverklaring van het collectief ontslag, wat de ongeldigheid impliceert van de opzeggingen die ter kennis van de betrokken werknemers werden gebracht en de verplichting inhoudt om de procedure inzake het collectief ontslag van meetaf aan te starten" (sic). In tweede instantie - met artikel 2 - beoogden de indieners van het voorstel de verlenging van de normale termijn die de werkgever in acht moet nemen vooraleer hij de werknemers op wie het collectief ontslag betrekking heeft van de opzegging in kennis kan stellen. Het gaat hier om een verdrievoudiging van de termijn, nl. van dertig dagen naar drie maanden. In derde instantie - met artikel 4 - wilden zij de terugbetaling van alle verminderingen van sociale bijdragen die de onderneming de laatste vijf jaar voorafgaand aan het collectief ontslag heeft genoten.

Het wetsvoorstel werd niet goedgekeurd in de Kamer. Iets later speelde Miet Smet [5] de bal naar de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad door advies te vragen over de herziening van sommige bepalingen van de CAO nr. 9 en nr. 24 (Desombere, 1997). Daarin stelt het VBO dat het middel om een herhaling van het Renault-drama te voorkomen niet ligt in een verbod op ontslag; de economie zou zich snel wreken [6]. Voor het vakbondsfront dat voor een keer niet uit twee maar uit drie bonden bestaat, moeten bij de overtreding van de wetgeving de ontslagen ongeldig zijn en moet het loon doorbetaald worden zolang de procedures niet correct nageleefd worden (Desombere, 1997). Ondanks deze tegenstelling tussen werkgevers en werknemers wees de NAR erop dat er een probleem rijst van aansluiting met het individueel ontslagrecht en drong de raad unaniem aan op de totstandkoming van een bijzondere wettelijke regeling die er op neerkomt dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan en het loon verschuldigd blijft zolang de procedures niet zijn nageleefd (Dorssement & Rigaux, 1997).

De bekende Renaultwet somt vier voorwaarden op in artikel 66 die de werkgever moet doorlopen om de informatie- en raadplegingsverplichtingen te kunnen naleven - en laat daarbij niet veel over van het oorspronkelijke wetsvoorstel. De werkgever:

- moet een schriftelijk verslag voorleggen aan de werknemers waarin hij zijn voornemen te kennen geeft om over te gaan tot een collectief ontslag;
- moet kunnen bewijzen dat hij over dat voornemen met de werknemers heeft vergaderd.
- moet de mogelijkheid bieden om vragen te stellen i.v.m. het voorgenomen collectief ontslag en om in dat verband argumenten te formuleren of tegenvoorstellen te doen.
- moet de argumenten of tegenvoorstellen hebben onderzocht en beantwoord.

Verder wordt de verlenging van de termijnen van het bovenstaande wetsvoorstel gemilderd en enkel toegekend als de werkgever een inbreuk pleegt op de procedures. De terugbetaling van de toegekende overheidssteun is er slechts bij amendement aan te pas gekomen. In het oorspronkelijke wetsvoorstel kwam het niet

aan bod. De sociale partners in de NAR namen dan ook geen beslissing. Er werd afgesproken dat de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit de vordering verder zal invullen na advies van de NAR.

De faillissementenwet speelt ongelukkig in op de dramatische sociale actualiteit. Ze waarborgt het overleg na de feiten, doordat elke werknemer kan vragen dat de activiteiten van de gefailleerde worden verdergezet en de curator in dat geval overleg moet plegen met het personeel. Voordat de boeken neergelegd worden, komt de wet in de knoei te liggen met artikel 25 van het KB van 27 november over de reglementering van de economische en financiële inlichtingen voor de ondernemingsraden. Op basis van deze regelgeving moet het neerleggen van de boeken voorafgegaan worden door een bespreking in de ondernemingsraad. Bij de voorbereidende werkzaamheden interpreteert de Minister van Justitie 'bespreking' niet als onderhandelingen die een rem kunnen zijn op de faillissementsaangifte (Rasschaert & Veys, 1997). Er werd een amendement ingediend dat de raadpleging voorafgaandelijk wilde maken, maar dat werd afgekeurd. Dat bevestigt de houding van de Minister. In de Wet Gerechtelijk Akkoord wordt zelfs niets opgenomen over de *voorafgaande* raadpleging waardoor de werknemers terug kunnen vallen op de bepalingen van het KB van 27 november 1973, die stellen dat bij een belangrijke structuurwijziging de werkgever de ondernemingsraad moet inlichten<sup>7</sup> (ibidem).

#### **De bescherming van de werknemers in België**

Het omzettingswerk is niet klaar (Dorssement, 1998). Voor de rechtbank argumenteerden de advocaten van Renault dat de nieuwe sluitingswetgeving nog niet van toepassing was tijdens de sluiting van Renault-Vilvoorde. Engels (1996) stelde eerder al dat een wetgevend ingrijpen zou nodig zijn om het toezicht op de naleving van de bepalingen van CAO nr. 62 te verzekeren. Het wetsontwerp, dat een stap verder moest zetten, voorziet enkel strafrechterlijke en administratieve sancties. Bij een volgende plots aangekondigde sluiting kan de moederonderneming dus haast vrijuit gaan.

"Enfin, une modification du code judiciaire est prévue pour étendre la compétence des juridictions du travail aux litiges relatifs à l'institution et au fonctionnement des comités d'entreprises européens ainsi que des procédures alternatives d'information et de consultation" (Nysen & Taquet, 1996). Het is duidelijk dat zo'n wetgevend ingrijpen enkel van onze politici kan komen. Zolang zij geen duidelijke positie in het voordeel van de werknemers innemen, blijft de conclusie van Rauws (1996) overreind: "onze sociale grondrechten constitueren geen individuele subjectieve rechten; sociale grondrechten zijn minderwaardig aan de klassieke liberale rechten". De scheefgetrokken verhouding tussen werkgevers en werknemers heeft helaas een stevige juridische basis. Concreet betekende dat in het verleden dat zowel het stakingsrecht (Notelaers, 1998a) als het recht om te posten (Notelaers, 1998b) in de juridische molen terecht kwamen, net zoals nu het recht op informatie en raadpleging niet opwegen tegen het werkgeverspregoratief. De werkgever beslist en daarmee is de kous af.

#### **Weg van het Belgische overlegmodel?**

Dat de arbeidsverhoudingen steeds verder in de juridische sfeer terechtkomen wijt Lode Verschingel (1998) aan een patronale strategie. Maar zo eenvoudig is het niet. Ook de overheid gaat niet vrijuit. Zij temperde niet alleen het voorgaande wetsvoorstel van 6 mei 1997, maar ook voorstellen van Vande Lanotte en Stroobant om het lont uit het overlegkruitvat te halen.

De wonde in het overleg is dieper dan we inschatten. Volgens sommigen heeft het overleg - en dus de sociale partners - zichzelf buiten spel gezet (Vanneste, 1996). De regeringsprioriteit, namelijk de Euro, stelt deze evolutie in een nog scherper daglicht.

#### **Van Sociaal Pact naar sociale wirwar**

Na het Sociaal Pact van 1944 had de politieke overheid de conceptualisering van de verzorgingsstaat toevertrouwd aan de sociale partners. Daarna volgde de operationalisering in het veld: het zogenaamde middenveld van ziekenfondsen, werkloosheidskassen. Daardoor kwamen de

sociale partners en dus ook het overleg de facto naast de parlementaire besluitvorming te staan. "Het collectief onderhandelingsproces kreeg zo een plaats in de Belgische besluitvormingsarena die kon wedijveren met de politieke machtsuitoefening" (Vilrocx, 1997). De grondprincipes die door de partners werden overeen gekomen, werden m.a.w. door een uitgebreid netwerk van organisaties, instellingen in onderhandelingspraktijken omgezet (Martens, 1998).

Doorheen de opeenvolgende economische crisissen en in de context van een meer eenwordend Europa heeft de regering een eind gemaakt aan die uitzonderlijke machtspositie van de sociale partners. De conceptdelegatie werd gewoonweg ingetrokken, terwijl de implementatiedelegatie (Vilrocx, 1998) gekortwiekt werd op aangeven van de monetaristen.

Dat betekende concreet dat er minder te bespreken viel. Het overleg viel stil, CAO's werden moeizaam of niet meer afgesloten. Het gevolg was dat de onvrede niet meer te kanaliseren viel in het traditionele overlegmodel. Daarmee kreeg dat overlegmodel een eerste knauw. In de jaren '70 staken stakingen manifest de kop op (Vilrocx & Van Leemput, 1992). Een groot aandeel ervan kwam niet voor rekening van de reguliere stakingen. Spontane stakingen, wilde stakingen en bedrijfsbezettingen waren dagelijkse kost. De werkgevers verweten de bonden de principes van het overleg met de voeten te treden.

In werkelijkheid echter werden de principes (Martens, 1998) van het Sociaal Pact van twee kanten belaagd:

- trouwe samenwerking: er kwamen geen CAO's;
- totstandbrenging van wederzijdse verstandhouding: werkgevers vertrouwden werknemers niet meer en deden een beroep op burgerlijke rechtbanken;
- wederzijdse eerbied en wederkerig erkennen van rechten en plichten: met de spontane acties traden de vakorganisaties de vredesplicht met de voeten (Rigaux, 1979);
- eerbiediging van het wettig gezag van het ondernemingshoofd: de bedrijfsbezetting tastte volgens de klassieke rechtsleer het gezag van de werkgever aan (Vannes, 1994);
- eerbiedigen van de waardigheid en rechtvaar-

dige behandeling van de werknemer: de staking was ook een goed moment om nukkige werknemers om dringende reden te ontslaan (Petit, 1994);

- het niet-verhinderen van de vrijheid van vereniging en uitbreiding van werknemersorganisaties: het is een publiek geheim dat verschillende bedrijven hun bedienden mobiliseerden om tijdens een staking de werkwilligen op weg naar het bedrijf 'te beschermen'.

De werkgevers gingen bij de terechtwijzing van de bonden voorbij aan het feit dat de sociale acties een defensief karakter hadden. Zo blijkt dat de bedrijfsbezettingen over het algemeen over het behoud van de tewerkstelling gingen (Beaupain, 1989). De angst om de eigen tewerkstelling werd niet meer vertaald in het overleg (Van de Kerckhove, 1974). Erger, het gevestigd overleg kon de nieuwe uitdagingen niet meer het hoofd bieden. Door de economische crisis vielen de klappen niet enkel sectorieel. De crisis werkte sterk individualiserend (Molitor. In: Crouch & Pizzorno, 1978) en ondermijnde daardoor het overleg. Ieder had zijn belang, zijn oplossing nodig. Een oplossing die gold voor alle sectoren kon geen soelaas bieden voor de noodlijdende bedrijven. De crisis zorgde er kortom voor dat de werkgevers hun geloof in de sociale programmatie opgaven (ibidem).

De werknemersorganisaties konden weinig weerwerk bieden. Zij stonden als het ware met de rug tegen de muur. Ze moesten schipperen tussen de belangen van een sterk toenemende groep werklozen en de belangen van de werkenden. Daarenboven moesten de bonden een keuze maken tussen de principes van het overleg en de erkenning van de wilde stakingsacties. Dat was moeilijk. De acties ontwikkelden zich immers op het niveau van de onderneming, soms buiten de vakbonden om, en waren meer dan eens tegen deze laatste gericht (Notelaers, 1998a). Daarenboven werden vele van deze acties voorgetrokken door vakbondsafgevaardigden. De kloof tussen de top van de bonden en de basis was een syndicaal feit.

Tegen de achtergrond van die impasse, zowel in de eigen rangen van de vakbond als tussen de sociale partners, kan Molitor (In: Crouch

& Pizzorno, 1978) stellen: "The current economic crisis will surely indicate the limits to which institutionalisation can go, and its inherent contradictions". Maar daarmee kijkt de auteur ook vooruit: 'the traditional patterns governing the operation of industrial relations may become increasingly unsuited to dealing with issues as they are raised'.

Het overleg heeft inderdaad zichzelf in de gracht gereden (Vanneste, 1996), maar daar bovenop manifesteren de bonden zich nog steeds als labiele partners. Het ABVV schippert nog steeds tussen het strijdsyndicalisme à la Debuine en het overlegsyndicalisme à la De Vits. Dat er daarbij nog steeds geen ruimte is om de nieuwe sociale kwesties te kunnen beheersen (Vanneste, 1996), of dat er nog geen instellingen voorhanden zijn die de nieuwe vragen in een institutioneel kader kunnen leiden, plaatst de bonden voor de ondervraging van haar legitimiteit. Met Bundervoet (1997) kunnen we stellen dat de uitdagingen voor de moderne vakbeweging niet gering zijn. Maar zolang noch de interne kwesties - zoals de verhouding werklozen-werkenden of de indeling van de beroepscentrales - noch de nieuwe uitdagingen aangepakt kunnen worden, zit in het overleg een verzwakte partner aan tafel. En ook de werkgevers hebben begrepen dat met een verzwakte partner de sociale vrede bewaren en dus problemen aanpakken een onmogelijke klus is (VKW, 1998).

#### **De regering of het sterke economische Europa?**

Toen de economie lichtjes herleefde, groeide opnieuw het vertrouwen in het overleg. Interprofessionele akkoorden werden terug mogelijk. De sociale vrede werd weer gekocht. De grenzen van het overleg bleken nog dezelfde. Maar de verdere Europese eenmaking maakte die grenzen broos. De EMU legt immers sterk de nadruk op de convergentiecriteria [8]. Voor België, dat haast stikt onder de torenhoge staatschuld, zijn er maar twee mogelijkheden om zich te kwalificeren in de groep van gelukkigen: de inflatie beheersen en de begroting onder de knoet houden.

Einde 1993 keurde het parlement op aangeven van de Dehaene I het Globaal Plan goed.

Dat Plan kwam na de mislukking om samen met de sociale partners tot een sociaal pact te komen - de bedoeling was het pact van 1944 aan te passen aan de veranderende noden inzake werkloosheid, concurrentievermogen en sociale zekerheid. Het mislukken van dat overleg ligt ten dele aan de houding van de regering, die wilde dat de budgettaire politiek zou geïnternaliseerd worden door de vakbonden (Vilrocx, 1998). De reactie was hard: nationale stakingen tegen het Globaal Plan kregen soms de allures van de haast vergeten stakingsgolf tegen de Eenheidswet van 1960-61. Een nieuwe actieform, nl. de afgrendeling van industrieterreinen, zette kwaad bloed bij werkgevers. De bonden waren te ver gegaan. Het wantrouwen tegen de regering verlengde zich in een diep gevoel van wantrouwen tussen de sociale partners.

Op bedrijfsniveau kwam de loonblokkering hard aan. De onderhandelingsmarges verdwenen en de eisenbundels konden niet meer gematerialiseerd worden door het bedrijfsoverleg. De relaties verzuurden en meer en meer werkgevers namen hun toevlucht tot de rechtbank om hun gelijk te halen bij collectieve arbeidsconflicten (cf. supra). Belangwekkende conflicten waren er bij Ansul, Sabena, Delacre, VW, Caterpillar, GB, Argenta. Vilrocx (1998) legt de vinger op de wonde: "De remodelering van de arbeidsverhoudingen door het overheidsoptreden door het neutraliseren van de sociale partners tijdens de periodes van 'voorarrest' en 'politieke controle', heeft ongetwijfeld de, het Belgisch model kenmerkende, conviviale verstandhouding en de high trust relatie tussen werknemers- en werkgeversorganisaties ondermijnd". We evolueren dus naar een formalisering van de arbeidsverhoudingen, wat de legitimiteitsvraag naar het overlegmodel op zich prangend maakt.

Toen Dehaene II het vertrouwen van de Kamer kreeg, wisten we dat het beleid van de vorige jaren zou worden verdergezet. Reeds in de regeringsverklaring kondigde Dehaene II de idee aan de Belgische loonkostenontwikkeling te koppelen aan de evolutie van de loonkosten bij onze belangrijkste handelspartners [9]. Later werd die idee voorwerp van driedig overleg: de regering nodigde de sociale partners uit om

toe te stemmen in een door haar geïnspireerd "Pact voor de toekomst van de werkgelegenheid" (Vilrocx, 1998). Daarmee werd de Europese verankering bezegeld en werd de beleidsmarge voor tewerkstellingsinitiatieven bijzonder klein. Het Pact werd niet aanvaard door de achterban van de sociale partners. De regering aarzelde niet en nam andermaal via volmachten drie kaderwetten aan.

Dat het driedelig overleg op een dramatische manier is gestruikeld over het Toekomstpact is volgens Vilrocx (1997) een essentieel element in de Belgische arbeidsverhoudingen: de façade van de arbeidsverhoudingen begint af te brokkelen. Molitor had dus blijkbaar gelijk. De regering neemt unilateraal het heft in handen en bepaalt zo de agenda en het resultaat van het overleg (cf. bedrijfsplannen). Dat alles hypothiceerde uiteraard de onderhandelingen voor de periode 97-98. Na drie jaar loonblokkering bleef er maar 0,75% loonstijging over.

De sociale vrede kan niet gekocht worden. Het sociaal klimaat kan er m.i. maar onder lijden [10]. Dat een politieke overheid op de koop toe naar de rechtbank stapt om een beschikking te krijgen die de havenstaking van vorig jaar kon breken, is in dit opzicht een teken aan de wand. In haar kielzog sleepte ze nog een tiental bedrijven mee. Van voorbeeldfuncties gesproken... En dan heb ik het nog niet eens over "de (langzame) omzetting naar Belgisch recht van Richtlijn 94/45", zoals Dorssement (1998) het werk van de wetgever noemt.

#### Besluit

De zaak-Renault heeft heel wat teweeggebracht in België. De politieke wereld blies hoog van de toren. Er werden initiatieven genomen om op Europees niveau de informatie- en raadplegingsverplichtingen opnieuw te bekijken, bestellingen bij Renault werden door overheidsinstantie van verschillende niveaus opgeschort. Als snel werd duidelijk dat België het weer eens nagelaten had om een Europese Richtlijn om te zetten in Belgisch recht - België deed er dertig jaar over om de bepalingen van het Europees Sociaal Handvest om te zetten in Belgisch recht, zodat het stakingsrecht van de ambtenarij niet

geregeld werd (Notelaers, 1995). Het maakte de berechting van de zaak niet eenvoudig. De overtreding van de richtlijn kwam niet voor een Belgische rechtbank. Renault overtrad niet alleen het Europees recht, maar voor het Belgisch recht bleek enkel een strafrechterlijke sanctionering voldoende juridisch onderbouwd. Het Openbaar Ministerie verkreeg dan ook haar eis bij de veroordeling van Louis Schweitzer en diens afgevaardigd bestuurder. Voor de burgerrechtelijke sanctionering van de overtreding vinden we in het Belgisch recht onvoldoende juridische steun. Evenmin kon de omstreden sluitingsbeslissing aangetast worden. Een wetgevend initiatief dat aan deze twee tekorten een oplossing wilde bieden en maatregelen beschreef om zulke beslissingen te ontraden, werd in de Kamer niet goedgekeurd.

Maar de politieke wereld stuurt nog meer verwarrende signalen. De zogenaamde Renault-wet somt weliswaar de stappen op die de werkgevers moeten doorlopen om aan hun informatie- en raadplegingsverplichtingen te voldoen, maar de wet geeft noch een antwoord op de mogelijke nietigverklaring van de beslissingen van de werkgever, noch op de terugbetaling van subsidies aan de Schatkist. Een opmerkelijke interventie van de minister van Justitie bij de besprekingen over de nieuwe faillissementswet laat m.i. het ware gelaat van de politieke machthebbers zien: onderhandelingen mogen volgens de minister geen rem zijn op de faillissementsaangifte.

Met de zaak-Renault in het achterhoofd moet ik mij aansluiten bij de eerdere vaststelling dat de nieuwe sociale grondrechten een minderwaardig statuut hebben. In het verleden is immers duidelijk gebleken dat wanneer de klassieke rechten en vrijheden met de nieuwe sociale grondrechten in conflict komen, de eerste over het algemeen het pleit halen. De parallel met de zaak-Renault is duidelijk: het werkgeverspregoratief blijft onaantastbaar. Of anders geformuleerd: de werkgevers moeten maar aan de onderhandelingstafel als het hun goed uitkomt. Dat vonden ook de havenautoriteiten die tijdens de actie in de haven een eenzijdig verzoekschrift neerlegden bij de burgerlijke rechtbank. Hier-

mee lijkt het regeringsvoornemen om iets te doen aan juridische wapenongelijkheid tussen 'arbeid' en 'kapitaal' herleid tot een tactisch zintje. Als ik samen met Vilrocx het overleg in België overschouw, vind ik veel steun voor die hypothese. Ook de regering geeft meer gewicht aan het economische handelen dan aan arbeid.

De de economische crisis heeft zeker de wind uit de zeilen van het overleg genomen. Toch speelt ook de regering met haar budgettaire beleid dat overleg parten. De symbolische onderhandelingsruimte die overbleef na de loonblokkering - en later na de koppeling van de Belgische lonen aan de loonevolutie bij de belangrijkste handelspartners - werd door de sociale partners niet geapprecieerd. Het resultaat kan tellen. De regering bepaalt niet alleen de agenda van het overleg, maar ook de uitkomst. Na het mislukken van de bespreking over een werkgelegenheidsplan heeft de regering het laken overwijd naar zich toetrokken. Het unilateraal 'overleg' is een feit. "De staatsgreep op de arbeidsverhoudingen" (Vilrocx, 1997) klinkt aannemelijk.

#### Noten

- [1] Dat wil echter niet zeggen dat er niet zou onderhandeld worden over het lot van de arbeiders. Al van in het begin van het conflict stelt Renault dat ze een degelijk sociaal begeleidingsplan op tafel zullen leggen.
- [2] Artikelen 7 en 11 van CAO nr. 9 en artikel 6 van CAO nr. 24 door middel van artikel 56 van de CAO-Wet.
- [3] "De schade bestaat in een aantasting van een wezenlijk element van hun ontslagbescherming, namelijk de verplichte mogelijkheid om via een processus van informatie en raadpleging het collectief ontslag te vermijden". Voor Dorssement en Rigaux vormt de aantasting van het ontslagrecht de brug tussen de aantasting van artikel 23 bis van de Grondwet en de miskenning van de informatie- en raadplegingsprocedures. Een boeiende uiteenzetting vinden we terug in het eerder aangehaald artikel van Dorssement en Rigaux.
- [4] De Amerikaanse multinational sloot in 1976 onverwacht zijn vestiging in Antwerpen, zonder enig overleg, noch bekommernis voor de afhandeling van die sluiting. Na de veroordeling kwam het tot een regeling met zijn vroegere personeel.
- [5] Haar initiatief kwam echter rijkelijk laat: 3 jaar na de uitvaardiging van de Europese Richtlijn. De einddatum van de omzetting was gezet op september 1996. In de richtlijn staat volgens artikel 11 te lezen dat elke lidstaat toeziet op de naleving van de verplichtingen van de Richtlijn.

- [6] Het VBO ontwikkelt een redenering die analoog is met de visie van het Planbureau (Bernard, 1994) over delokalisering: wat zich opdringt is een actie ter versterking van de troeven in België als investeringsplaats. Dat de sociale partners een algemene loonlastenverlaging bepleiten in dit kader, ligt voor de hand. Maar de idee heeft zijn voorstanders, zoals prof. Blanpain, en tegenstanders, zoals Minister Van Rompuy en enkele econometrici van de VUB. Zie: *De Standaard* van 11, 12 en 13 april 1998.
- [7] Tijdens de procedure voorziet de wet in tegenstelling tot de aanvraag van het Gerechtelijk Akkoord wel bepalingen (artikelen 29 par. 3, 32 en 41) die het overleg en het belang van de werknemers dienen.
- [8] De wekenlange staking eind 1995 in Frankrijk heeft op overtuigende wijze aangetoond dat de harde economische eisen het sociaal leven belemmeren, zoniet, onmogelijk maken (Notelaers, 1996).
- [9] De analogie met de verankeringsstrategie van de Nationale Bank ligt erg voor de hand. Sinds de jaren '90 wordt de BEF nauw gekoppeld aan de DM. Deze laatste correleert erg met de Nederlandse Gulden.
- [10] Een positieve noot is echter de goedkeuring van de Welzijnswet en de onlangs gepubliceerde uitvoeringsbesluiten. Wanneer de sociale partners hun verantwoordelijkheid opnemen zou deze wet de omzetting kunnen betekenen van de kwalitatieve eisen in de eisenbundels die al jarenlang niet meer gematerialiseerd werden en misschien onbetaalbaar waren. Zo zien we dat bijvoorbeeld van de 60 werkonderbrekingen die VW in 1995 kende het merendeel begon op pijnpunten in het productieproces, nl. daar waar de arbeidslast omwille van bijvoorbeeld de productiemix ondragelijk werd.

#### Literatuur

- Beaupain, T. e.a., *50 jaar arbeidsverhoudingen*. BVVA, 1989, p.
- Bernard, P. e.a., *Delocalisatie*. Planbureau, Brussel, 1994, p. 346.
- Blanpain, R., Loonkosten moeten meteen omlaag. In: *De Standaard*, 11-13 april 1988, p. 12.
- Bundervoet, J., De vakbeweging uitgedaagd. In: *Vlaams Marxistisch Tijdschrift*, nr. 3, 1997, p. 23-27.
- Claes, R., De Richtlijn van 22 september 1994 inzake de Europese ondernemingsraad. In: *Oriëntatie*, 1995, nr. 2, p. 29-38.
- Crouch, C., Pizzomo, A. (ed), *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968*. National Studies London, Mac Millan, 1978.
- Desombere, D., *Overleg en procedures bij herstructurering en sluiting van ondernemingen*. Ced.samson, 1997, 181 blz.
- Dorssement, F., Rigaux, M., De afdwingbaarheid van het grondrecht op informatie en raadpleging Enkele beschouwingen in de marge van de zaak Renault. In: *Sociaal Rechterlijke Kronieken*, 1997, nr. 7, p. 313-324.
- Dorssement, F., De (langzame) omzetting naar Belgisch recht van Richtlijn 94/45. In: *Sociaal Rechterlijke Kronieken*, 1998, nr. 1, p. 1-14.
- Engels, C., De informatie en consultatie van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie: de C.A.O. nr. 62. In: *Oriëntatie*, 1996, nr. 6-7, p. 121-136.

- Humblet, P., Het boemerangeffect van de tolerantie: van repressie naar preventie in het collectief arbeidsconflictenrecht. In: *Oriëntatie*, jg. 19, 1989, april, p. 102-108.
- Humblet, P., Naar een stakingswet. Opmerkingen bij Cass. (1ste k.) 31 januari 1997. In: *Sociaal Rechterlijke Kronieken*, 1998, nr. 1, p. 26-29.
- Kempeneer, F., 10 miljoen frank boete voor Louis Schweitzer. In: *Nieuwsblad*, 21 maart 1998. <http://www.vum.be/nbif03sch10.html>.
- Martens, A., Ramioul, M., Opiniestuk in *De Morgen*, 5 maart 1997, p. 2.
- Martens, A., Het beheersen van een sociaal conflict. Seminarie van de Federatie Voedingsindustrie. Gent, 1 april 1998.
- Notelaers, G., *Praktijk en theorie van de staking sinds 1980*. KU-Leuven. Eindverhandeling. Faculteit der Sociale Wetenschappen, Departement Politieke Wetenschappen. 1995, p. 150.
- Notelaers, G., De moraal van de politieke staking. In: *Kultuurleven*, 1996, nr. 12.
- Notelaers, G., De rechter als strategisch element in het machtsverwervingsproces van de werkgever tijdens de staking. In: *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, jg. 89, 1998a, nr. 2, p. 99-111.
- Notelaers, G., Het stakingspiket voor de rechtbank. Gripen de werkgevers de macht in de collectieve arbeidsverhoudingen? In: *Nieuwsbrief van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, jg. 8, 1998b, nr. 3, p. 83-87.
- Nyssen, B., Taquet, B., Le comité d'entreprise européen. In: *Orientations*, 1996, nr. 121-133.
- OCDE, Les principes directives de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
- Petit, A., Geen beleidsruimte voor loonlastenverlaging. In: *De Standaard*, 11-13 april 1998, p. 12.
- Rasschaert, K., Veys, F., Nieuwe faillissementswet en wet gerechtelijk akkoord. In: *Oriëntatie*, jg. 27, nr. 11, 1997, blz. 197-205.
- Rauws, W., Niet de ver-van-mijn-bed-show: sociale grondrechten en de praktijk. In: Van Eeckhoutte, W., Rigaux, M., *Sociaal Recht: Niets dan uitdagingen*. Myns en Breesch. 1996, 863 blz.
- Rigaux, M., *Collectieve arbeidsconflicten*. UI-Antwerpen. 1991.
- Stroobant, M., De waarde van het sociaal overlegmodel. In: *Samenleving en Politiek*, 1994, nr. 3, p. 23-24.
- Vannes, V., Le juge et l'exercice anormal de la grève. In: *Journal des Tribunaux du Travail*, 1994, p. 37-48.
- Vanneste, L., Syndicale impotentie en radicaal reformisme. Misschien is het ABVV dood, maar weet het dan nog niet. In: *Samenleving en Politiek*, jg. 3, nr. 8, 1996, p. 3-11.
- Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden, *Het sociaal overleg in de onderneming: ritueel of dialoog*. Dossier nr. 10, 1998, p. 82.
- Verschingel, L., Stakingsrecht begin van het einde? Rechtbank en staking: water en vuur. In: *Vlaams Marxistisch Tijdschrift*, nr. 2, 1998, p. 12-15.
- Vilrocx, J., Van Leemput, J., Belgium: A New Stability in Industrial Relations? In: Ferner, A., Hyman, R., *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford. 1992, p. 380.
- Vilrocx, J., Staatsgreep op de arbeidsverhoudingen. In: *Trends Review*, 20 november 1997, p. 18-21.
- Vilrocx, J., *De interprofessionele arbeidsverhoudingen in België in de jaren '90: een keerpunt*. Ongepubliceerd – Ongecorrigeerd. TESA, 1998.
- Van de Kerckhove, J., Stakingen en bedrijfsbezettingen in het kader van de Belgische arbeidsverhoudingen. In: *Bulletin van het Instituut voor Arbeid*, 1974, jg. 4, p. 107-131.
- X., Rechter veroordeelt Société Générale voor sluiting van Belgisch filiaal. <http://www.tijd.be/archief/7860814.htm>.
- Regelgeving
- Advies Nationale Arbeidsraad nr. 1141.
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers. <http://europa.eu.int>.
- Richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers. <http://europa.eu.int/en/comm/dg5/soc-dial/labour/di940045/9445eunl.htm>.
- Wet van 12 februari houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (1). <http://www.just.fgov.be/doc/rech-n.htm>.
- Wetsontwerp houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een Europese Ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers. <http://europa.eu.int/>.
- Wetsvoorstel tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag teneinde de bescherming van de werknemers te verbeteren. 6 mei 1997. 1025/1 – 96/97. Parlementaire Handelingen op het Internet.
- Rechtspraak
- Cass. (1ste k.) 31 januari 1997. In: *Sociaal Rechterlijke Kronieken*, 1998, nr. 1, p. 23-25.
- Trib. Trav. Tournai (réf.), 2 mei 1997. In: *Sociaal Rechterlijke Kronieken*, 1997, nr. 7, p. 340-344.
- Arbh. Brussel (1ste k.), 16 mei 1997. In: *Sociaal Rechterlijke Kronieken*, 1997, nr. 7, p. 325-333.
- Noot bij Arb. Brussel (1ste k.), 16 mei 1997. In: *Sociaal Rechterlijke Kronieken*, 1997, nr. 7, p. 333-335.