

De waarde van het sociaal overlegmodel

 Maxim Stroobant

 SP-senator

Steeds vaker doen werkgevers een beroep op de rechtbank van eerste aanleg om een stakingsconflict te beslechten. Dat is een slechte zaak voor de werking van ons sociaal overlegmodel. Het zou ongezond zijn die evolutie op haar beloop te laten. Daarom hebben een aantal volksvertegenwoordigers op initiatief van Renaat Landuyt een wetsvoorstel ingediend, waarmee ze een sluitende reglementering voor het probleem willen aandragen [1]. Met het voorstel willen zij de behandeling van dergelijke geschillen exclusief aan de arbeidsrechtbank toewijzen.

Ik kan de auteurs bijtreden in hun bekommernis om de huidige evolutie in banen te leiden, maar ik kan het onmogelijk eens zijn met de oplossing die zij naar voor schuiven. Het sociaal overleg verdraagt immers geen gerechtelijke pottenkijkerij. Het verwijzen van collectieve arbeidsconflicten naar de rechtbank is flagrant in tegenspraak met onze sociale traditie en zal een een rem zetten op de sociale vooruitgang.

Syndicale bezorgdheid

Het probleem is vrij recent en duidelijk omschreven. Sinds enkele jaren is er een tendens zichtbaar in werkgeverskringen om collectieve arbeidsconflicten voor de rechtbank van eerste aanleg te brengen. Concreet gaat het dan om procedures in kortgeding of vorderingen op eenzijdig verzoekschrift. Daarbij wordt de rechtbank verzocht een dwangsom op te leggen aan wie de toegang tot het bedrijf belemmert of aan wie tijdens een bedrijfsbezetting wederrechtelijk in het bedrijf aanwezig is.

Het fenomeen op zichzelf is niet nieuw. Nieuw is wel de frequentie waarmee de werkgevers een beroep doen op de rechtbank. Wij heb-

ben te maken met een nieuwe strategie, die geïnspireerd is door buitenlandse systemen van arbeidsverhoudingen. Nederland, Duitsland, Groot-Brittannië staan model. Die nieuwe patronale strategie heeft voor de nodige deining gezorgd in syndicale middens. Talrijk zijn de militanten die zich zorgen maken over hoe het nu verder moet met de syndicale strijd. Hun bezorgdheid is niet zonder grond.

Belgische arbeidsverhoudingen

Het Belgische stelsel van arbeidsverhoudingen is gebaseerd op gestructureerde overlegrelaties, overwegend paritair samengesteld. De syndicale strijdbaarheid vormt er een geïntegreerd onderdeel van. Niet de systematische strijd, wel het streven naar een consensus is het hoofdkenmerk van dit sociaal model. Sociale programmatie en verbindend verklaarde CAO's zijn er de sluitstukken van.

Het paritair vastleggen van de arbeidsomstandigheden overvleugelt het parlementaire initiatief terzake. Voor de collectieve arbeidsgeschillen heeft de wetgever dan ook een efficiënt systeem van sociale bemiddeling uitgewerkt. De oplossing van de conflicten behoort tot de bevoegdheid van de sociale gesprekspartners, logistiek geruggesteund door de overheid. De sociale gesprekspartners kunnen zelfs beslissen het conflict niet op te lossen. De overheid is niet afwezig bij het conflict, maar zij dringt haar oplossing niet op. Evenmin stelt zij rechtbanken ter beschikking van de werkgevers om collectieve belangenconflicten te beslechten. Dit systeem bevat een ontegensprekelijke coherentie. Als essentiële onderdelen ervan worden gewijzigd, zoals de rol van de rechtbanken bij collectieve arbeidscon-

flicten, komt die coherentie in het gedrang. Met een komt dan heel de filosofie van het sociaal overleg op de helling te staan.

De vraag die in deze problematiek centraal staat, is of de arbeidersbeweging in een kapitalistische maatschappij er baat bij heeft de collectieve arbeidsgeschillen door de rechterlijke macht te laten beslechten. Kan de arbeidersbeweging rekenen op een objectieve rechtsbedeling? Is de wetgeving waarnaar de rechtbanken zich moeten richten een objectieve bondgenoot van het patroon of is zij een geheel van normen die het algemeen belang betreffen? Die vragen zijn niet eenvoudig en de antwoorden complex. Wat het zo moeilijk maakt, is dat de arbeidersbeweging vaak, bv. door regeringsdeelname, mee de maatschappij beheert en haar probeert te hervormen. Daarmee treedt zij in de logica en wetmatigheid van die maatschappij. Ze wordt er dus tot op zekere hoogte de gevangene van. Het moet in elk geval duidelijk zijn dat de rechtbank in een belangenconflict geen oplossing geeft. Zij beslecht. Zij is daarbij gehouden wetten na te leven die slechts zeer partieel het werk zijn van de arbeidersbeweging. En in de mate waarin de rechter kan interpreteren kan hij niet naast economische en sociale wetmatigheid van het kapitalistische stelsel kijken. Een stakingsconflict of collectief belangenconflict dat door de rechtbank wordt beslecht levert meer frustraties op dan een conflict dat onopgelost blijft na sociale strijd. Of die rechtbank de burgerlijke rechtbank of de arbeidsrechtbank is, doet er weinig toe.

De syndicale beweging heeft dat duidelijk begrepen. Maar zij is er zich van bewust dat juist daarom het wapen van de staking op een verantwoorde manier moet worden gehanteerd. Dat impliceert echter dat ook de werkgevers een verantwoordelijkheid hebben. Zij moeten vermijden aanleiding te geven tot belangenconflicten. Zij moeten de sociale dynamiek van de vooruitgang eerbiedigen.

Wetgeving

Ons sociaal overlegmodel heeft het dus duidelijk niet op de inmenging van buitenaf begrepen. Logischerwijze zou de wettelijke regeling die filosofie moeten weerspiegelen en inmenging

van rechtbanken uitsluiten. Die logica is echter niet op een sluitende manier toegepast. Zo kon er een juridische discussie ontstaan tussen voor- en tegenstanders van een gerechtelijk ingrijpen. Dat dispuut is niet zuiver juridisch-technisch; het heeft ook duidelijk een politiek karakter. Sommigen willen via de rechtbanken de stakingsconflicten onder controle krijgen. Dat is van essentieel belang in tijden van afbraak en fundamentele hervorming van het sociaal recht en van de sociale verworvenheden. De onvermijdelijke sociale onrust die daaruit voortvloeit moet volgens hen gekanaliseerd worden.

Nochtans kan terecht de opvatting verdedigd worden dat het Gerechtelijk Wetboek, conform zijn eigen filosofie, de vorderingen inzake collectieve arbeidsconflicten aan de rechtsmacht van de hoven en rechtbanken onttrekt [2]. Aan die overtuiging beantwoordt de hele structuur en procedure van sociale verzoening en bemiddeling. De paritaire comités en de sociale bemiddelaars spelen daarbij een doorslaggevende rol.

Eén van de gelegenheden waarbij de wetgever de kans had zich over de bevoegdheid van de rechtbanken inzake collectieve arbeidsgeschillen uit te spreken was de gerechtelijke hervorming van 1967. Hij deed dat toen naar mijn overtuiging op een negatieve wijze door de bevoegdheid niet toe te wijzen aan de gerechtelijke macht. Eerst vertrouwde hij alle geschillen inzake arbeidsverhoudingen in principe toe aan de arbeidsrechtbanken. Vervolgens onttrok hij echter expliciet de collectieve arbeidsgeschillen aan de bevoegdheid van diezelfde arbeidrechtbank. Naar mijn gevoel is het dus strijdig met de beginselen van de gerechtelijke hervorming van 1967 een beroep te doen op de volstreekte bevoegdheid van de rechtbank van eerste aanleg om de collectieve arbeidsgeschillen aan haar toe te vertrouwen.

Het voorwerp van het conflict en de actiemiddelen

Het probleem stelt zich niet alleen ten overstaan van het belangengeschil zelf, maar ook ten overstaan van de actiemiddelen die worden aangewend. Een werkstaking gaat gepaard met een reeks secundaire acties als stakingsposten, mani-

festaties, vergaderingen, het ronddelen van pamfletten, enzovoort, die er een integrerend deel van uitmaken. Die acties zijn vaak onderworpen aan de toepassing van een specifieke reglementering.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de inhoudelijke oplossing van het conflict, de *werkonderbreking als dusdanig*, en de begeleidende actiemiddelen [3]. Wat in de recente rechtspraak duidelijk wordt, is niet zozeer dat de burgerlijke rechtbanken zich het recht zouden toeëigenen om een uitspraak te doen inzake het belangenconflict als dusdanig, of zelfs niet dat ze een stakingsverbod zouden opleggen. Veeleer gaat het om een indirecte ingreep: de begeleidende middelen worden ondergraven [4].

De stakingsactie staat of valt met de secundaire actiemiddelen. Met de vraag of de rechtbank bevoegd is inzake die begeleidende actiemiddelen betreft men het terrein van de subjectieve interpretatie van de feiten. Een werkwillige de toegang tot het bedrijf belemmeren, is dat een daad die kan gezien worden los van het collectief arbeidsconflict? Kan de rechtbank voorafgaandelijk aan de feiten een staker beletten post te vatten met de redenering dat hij een werkwillige de toegang tot het bedrijf zou kunnen beletten?

De samenhang van het posten met het collectief conflict is ontegensprekelijk. Bovendien is de stakingspost een middel dat gehanteerd wordt om de toegang tot de onderneming te ontzeggen. Met de opheffing van art.301 van het Strafwetboek in 1921 heeft de wetgever beslist dat stakingsposten als dusdanig niet meer als strafbare feiten kunnen worden beschouwd. Parlementaire initiatieven in die zin worden niet ingewilligd. Feitelijkeheden begaan door een stakingspost zijn alleen strafbaar voor zover zij vallen onder de bepalingen van het Strafwetboek. Het belemmeren en het hinderen van de toegang tot de onderneming horen daar mijns inziens niet bij. Het is niet zeer duidelijk welke juridische betekenis de vrijheid van arbeid in dit verband heeft.

Het wetsvoorstel-Landuyt

Dit wetsvoorstel maakt de arbeidsgerechten uitdrukkelijk bevoegd voor collectieve conflicten "in geval van volstrekte noodzakelijkheid in

spoedeisende gevallen...". De rechtbank moet echter met eenparigheid van stemmen beslissen. Kortgeding en de vordering op eenzijdig verzoekschrift worden uitgesloten. Dat is ook het geval voor het gebruik van de dwangsom bij conflicten die verband houden met de arbeidsbetrekkingen tussen werkgever en werknemer.

Met uitzondering van de regeling van de dwangsom kan ik dit voorstel niet onderschrijven. De redenen hiervoor heb ik uitgebreid uiteengezet. Ook de arbeidsrechtbank kan geen oplossing brengen voor collectieve belangenconflicten die niet alleen gevoerd worden in het perspectief van het bekomen van betere arbeidsomstandigheden, maar ook met het oog op het realiseren van structuurhervormingen. Illustratief hiervoor is de Europese Ondernemingsraad. Alle rechters zullen zich moeten houden aan wetten en wetmatigheden die maatschappijbevestigend zijn.

Besluit

Sommige auteurs zijn van oordeel dat de burgerlijke rechtbank van eerste aanleg, op grond van haar volstrekte bevoegdheid, bevoegd is om te oordelen in collectieve arbeidsgeschillen. Anderen verdedigen precies het tegenovergestelde standpunt. Ook de rechtspraak is verdeeld. Men bevindt zich duidelijk in de grijze zone van de interpretatie. De juridische omkadering van de gedragsnormen is niet sluitend, precies en expliciet genoeg, en soms is ze onvolledig. Dat heeft tot gevolg dat het persoonlijk sociaal engagement de jurist in grote mate oriënteert. Ook in zijn hoofde botsen de belangentegenstellingen.

Moeten progressieve krachten het standpunt bijtreden dat de erkenning van de wettelijkheid van de staking impliceert dat een gerechtelijke controle moet mogelijk zijn op de uitoefening van dat recht? Moeten wij dat volgen wanneer impliciet een wetswijziging gesuggereerd wordt? Mijn antwoord is neen. Het huidige overleg/contestatie-model van onze arbeidsverhoudingen ligt aan de basis van belangrijke sociale verworvenheden van onze maatschappij - al vertoont het een reeks tekortkomingen waar we niet blind voor kunnen zijn. De fundamentele filosofie en de interne samenhang van het stelsel mogen niet

in het gedrang worden gebracht door een wetgevend of jurisdictioneel ingrijpen. De volwassenheid van de sociale actoren moet hier volstaan. Het mechanisme van de maatschappijhervorming mag niet worden onderbroken door het toepassen van een conservatieve logica of wetteksten die op hun beurt de expressie zijn van fundamentele belangentegenstellingen.

Wie begaan is met de sociale vooruitgang zal aanvaarden dat de sociale vooruitgang het resultaat is van een complex samenspel van machtsverhoudingen en formalistische gedragingen, waarbij juridische structuren belemmerend zullen werken. Het ontbreken van formele gedragsnormen moet gecompenseerd worden door de sociale volwassenheid en de democratische werking van de sociale organisaties.

- [1] Wetsvoorstel tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek met betrekking tot het sociaal rechtelijk kort geding, ingediend door de heren Landuyt, Jan Peeters, Sleenckx en Vande Lanotte, Kamer van Volksvertegenwoordigers, 1 februari 1994.
- [2] Artikel 556 van het Gerechtelijk Wetboek: "de hoven en rechtbanken nemen kennis van alle vorderingen, behalve van die welke de wet aan hun rechtsmacht onttrekt." Stroobant, M., Stakingsrecht en stakingsverbod: naar een nieuwe jurisprudentie? In: *JJT*, 1987, blz.433 e.v.
- [3] Bepaalde auteurs maken ook nog een onderscheid tussen de belangenconflicten en de juridische conflicten. Dat onderscheid lijkt mij ongeval van een arbeidsconflict vrij theoretisch. Men kan zich moeilijk inbeelden dat een staking wordt uitgeroepen voor een loutere interpretatie van een rechtsregel, indien hieraan geen belangengeschil beantwoordt.
- [4] Toch moet hier ook worden vermeld dat sommige rechtbanken ook menen te mogen beslissen of een stakingsactie in se al dan niet geoorloofd is. Dat gaat niet steeds over de stakingsmodaliteiten. Soms worden ook de syndicale eisen beoordeeld.