

**European Trade Union Institute**

---

**From the Selected Works of Kurt Vandaele**

---

2011

# De Belgische stakingsdata: beperkingen en mogelijkheden voor de studie naar het stakingsverschijnsel

Kurt Vandaele



Available at: [https://works.bepress.com/kurt\\_vandaele/83/](https://works.bepress.com/kurt_vandaele/83/)



de sociale vrede (volgens procedurevoor-  
schriften en resultaatverbintenissen), aan  
het toekennen van individuele of collectie-  
ve financiële vergoedingen (bijvoorbeeld  
voordelen voor de leden en fondsen voor  
de vakbonden). G. Cox meent ten slotte dat  
de staking een gepast instrument voor de  
werknemers blijft om de werkgevers tot  
toegevingen in het kader van onderhande-  
lingen te bewegen, maar dan blijft de regel  
dat een gesloten akkoord moet nageleefd  
worden, wat dus beperkingen kan inhouden:  
“Deze morele verbintenis nakomen is de  
beste investering in de sociaal-economi-  
sche vooruitgang” (p. 145).

Het zesde hoofdstuk is opgesplitst in drie  
delen volgens de verschillende manieren  
om collectieve actie te “beheersen”. Het  
gaat hier eerst en vooral over de presta-  
tiewet waarvan het toepassingsgebied, de  
kernbegrippen en procedures worden be-  
schreven en geanalyseerd door K. Meeus  
en G. Cox. In deel twee legt wijlen Jan  
Rombouts, hoofd van de Dienst der Collec-  
tieve Arbeidsbetrekkingen, de verschillen-  
de aspecten uit van de begrippen “verzoen-  
ing”<sup>3</sup> en “bemiddeling”<sup>4</sup> in het verband  
van de collectieve arbeidsverhoudingen op  
internationaal (de IAO), Europees (ESH en  
Europese Unie) en Belgisch (de cao-wet)  
vlak. Hij gaat daarna op een zeker aantal  
formele en praktische problemen in inzake  
de verzoenings- en bemiddelingsprocedu-  
res alvorens uit te komen op de voor- en  
nadelen van het Belgisch verzoenings- en  
bemiddelingssysteem. E. Brewaeyts, B.  
Lietaert en K. Salomez concentreren zich  
op het juridisch kortgedingsstelsel met  
inbegrip van het eenzijdig verzoekschrift,  
de dwangsom, in het bijzonder voor wat  
collectieve arbeidsconflicten betreft en  
de daaraan verbonden problemen: tus-  
senkomst van de rechter, gebrek aan te-  
genspraak, draagwijdte van het rechterlijk  
bevelschrift. De auteurs tonen zich zeer kri-  
tisch tegenover de huidige stand van zaken:  
naar hun mening zou het niet geoorloofd  
mogen zijn dat de rechterlijke macht zich  
mengt in de beslechting van collectieve ar-  
beidsconflicten: “Het grondbeginsel van de  
ordering van de collectieve arbeidsverhou-  
dingen houdt in dat collectieve geschillen  
door overleg worden opgelost” (p. 227).

Het zevende hoofdstuk behandelt alterna-  
tieve actiemiddelen buiten de staking stric-  
to sensu om. In verschillende paragrafen

onderzoeken eerst L. Markey en C. Dres-  
sen grondig de alternatieve, individuele en  
collectieve actiemiddelen die werknemers  
in de private en publieke sector kunnen  
aanwenden. Daarop volgt een tweede para-  
graaf waarin W. Rauws de meervoudige as-  
pecten van de bedrijfsbezetting beschrijft:  
is dit een vorm van staking of collectieve  
actie (hier wordt naar het Herziene (H)ESH  
verwezen), is het een “feitelijkheid”<sup>5</sup>, dus  
een schending van de vrijheid van onder-  
nemen, van arbeid en eigendomsrecht?  
Alhoewel in ons land de bedrijfsbezetting  
in beginsel als onrechtmatig, als een ernstige  
verstoring van de rechtsorde be-  
schouwd wordt, is de auteur van mening  
dat een bedrijfsbezetting rechtmatig kan  
zijn “in geval de werkgever de rechten van  
de werknemers onrechtmatig schaadt of be-  
dreigt, en de bedrijfsbezetting noodzakelijk  
en proportioneel is” (p. 322), nl. in geval  
van sommige ondernemingsluitingen. In  
de derde paragraaf behandelt P. Humblet  
een eerder nogal vergeten werkgeversac-  
tiemiddel nl. de uitsluiting of de lock-out:  
de definitie en vormen ervan, toespeling  
op en aanhaling in het sociaal en arbeids-  
recht, argumenten tegen de lock-out, maar  
ook supranationale bepalingen die het recht  
op lock-out erkennen (o.a. artikel 6§4 van  
(H)ESH). Daarop aansluitend beschrijft  
M. Rigaux de actiemiddelen waarover de  
werkgevers beschikken buiten het recht op  
uitsluiting. In een laatste en achtste hoofd-  
stuk hebben P. Humblet en R. Janvier het  
over het stakingsrecht en zijn beperkingen  
in de publieke sector.

Tot daar dan de beknopte weergave van  
een zeer omvangrijk collectief boek dat  
alle mogelijke aspecten van de “collectieve  
conflicten” vanuit een juridisch standpunt  
pooft te behandelen.

De verschillende auteurs belichten in func-  
tie van hun oriëntaties en hun gezichtspun-  
ten, die niet noodzakelijk gelijklopend  
zijn, een breed geheel van punten die met  
collectieve conflicten te maken hebben.  
Het betreft hier vaak scherpe en pertinente  
beschrijvingen en analyses waarbij de niet-  
ingewijde bij wijze soms moeite heeft om te  
volgen daar de dorre taal van het juridisch  
jargon veelal niet veraf is. Bepaalde auteurs  
nemen kritische standpunten in ten aanzien  
van de manier waarop de collectieve ar-  
beidsconflicten worden behandeld; ande-  
ren bieden ons niet – voorbij de precieze

analyses – deze meer kritische kijk en dat  
is jammer, daar men zich in de loop van dit  
werk er rekenschap van geeft dat de inzet  
niet in evenwicht is. Tegenover de patrona-  
le macht en de manoeuvres die ze gebruikt  
om de draagwijdte van bepaalde stakingen  
te beperken of te breken, beschikken de  
arbeiders vaak slechts over hun moed, hun  
vastberadenheid, ja soms over het bezetten  
van het bedrijf om zich te verzetten tegen  
de beslissingen die hun schade berokkenen,  
zelfs hun broodwinning afnemen. De re-  
cente herstructureringen en bedrijfssluitin-  
gen in de automobielenijverheid en de staal-  
industrie getuigen bijvoorbeeld daarvan.  
Het is ten andere jammer dat een dergelijk  
werk geen algemene conclusie bevat: naar  
mijn gevoel moesten de samenstellers zich  
aan deze moeilijke taak gewaagd hebben.  
Het zou interessant zijn geweest mocht-  
ten zij bij hun gezichtspunt een algemene  
en kritische visie op de door het sociaal  
recht en het arbeidsrecht ingenomen posi-  
ties hebben gepresenteerd ten aanzien van  
deze complexe materies die de collectieve  
arbeidsconflicten vormen. Een klein lexi-  
con met de belangrijkste afkortingen zou  
ten slotte niet overbodig zijn geweest. Dat  
alles doet nochtans niets af aan het belang  
van dit collectief werk dat ongetwijfeld om-  
misbaar is voor iedereen die de inzet beter  
wil begrijpen en hier met name de inzet van  
het recht in zake de collectieve conflicten.

#### Noten:

<sup>1</sup> De contractpartijen beperken zich tot de onderwerpen en de duur van de lopende cao; bijgevolg is de individuele werknemer er niet door gebonden.

<sup>2</sup> In dat geval is het uitgesloten gebruik te maken van collectieve actiemiddelen met betrekking tot de inhoud van de lopende cao maar eveneens tot alle materies die voor onderhandelingen vatbaar zouden kunnen zijn (zie p. 133-134).

<sup>3</sup> Een derde onafhankelijke tussenpersoon staat de onderhandelende partijen bij om te streven naar het tot stand brengen van een consensus.

<sup>4</sup> Bemiddeling houdt in dat de derde tussenpersoon niet enkel de partijen bijstaat, maar probeert de onderhandelingen te vergemakkelijken door het voorleggen van een niet-bindend voorstel.

<sup>5</sup> Het gaat, volgens dit begrip, om “een klaarblijkelijke onrechtmatige schending van het recht of een manifeste onwettigheid”, gepaard gaande met dwang of geweld (zie p. 298).