

Een onvolledige strijd

Guy Van Gyes (2001), *Een onvolledige strijd. Sociale verkiezingen en democratie cijfermatig bekeken*. WAV dossier. Leuven: K.U. Leuven Steunpunt WAV. 137 p.

In deze studie is getracht een cijfermatig beeld te schetsen van de sociale verkiezingen door een vergelijking te maken van de vier laatste kiesmomenten (1987, 1991, 1995 en 2000). Gewoonlijk worden de resultaten van sociale verkiezingen vooral besproken in winst en verlies voor de vakbonden. In de voorliggende analyse is de klemtoon gelegd op het democratievraagstuk: wie kan hoe deelnemen aan de verkiezingen?¹

Het geschetste beeld is gebaseerd op de bestanden die het Federale Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid opmaakt over deze verkiezingen. We vatten de voornaamste conclusies van de studie samen.

Spreadingsgraad

In de eerste plaats moet dan toch worden stil gestaan bij de spreadingsgraad van de sociale verkiezingen (SV). Zelfs als we ons beperken tot de privé-sector, is het fenomeen sociale verkiezingen in de jaren negentig gedaald tot een gebeuren voor de helft of minder van het aantal loontrekkenden. Een meerderheid van de Belgische werknemers (nipt als we alleen de privé-sector tellen, maar ruim als we de overheid meetellen) ziet zichzelf dus niet vertegenwoordigd door de in alle overzichten genoemde Belgische organen voor werknemersinspraak op bedrijfsniveau (Ondernemingsraad (OR) en Comité Preventie (CP)).

Bovendien zijn sociale verkiezingen nog veel meer een industrieel gebeuren in vergelijking met het aandeel dat deze industrie momenteel nog heeft in de Belgische economie. Ook op andere verkiezingsparameters scoort deze industrie meestal sterker dan andere sectoren.

Bij de bestudeerde indicatoren van de sociale verkiezingen spelen overigens meestal dezelfde verschillen en dit ook in dezelfde richting een rol: grotere industriële bedrijfseenheden gesitueerd in Wallonie waar voornamelijk arbeiders de dienst uitmaken doen het meestal beter, kleinere niet-industriële bedrijfseenheden bevolkt met bedienden en een aanzienlijk vrouwenaandeel onder de werknemers scoren meestal slechter. Sectoraal vallen daarbij in het bijzonder de diensten aan ondernemingen en het onderwijs op als probleemgebieden van de sociale verkiezingen. Bij het onderwijs lijkt in elk geval de concurrentie van andere participatievormen het stelsel van sociale verkiezingen parten te spelen. De tandem basisindustrie en metaal is de sterkhouder wat betreft sociale verkiezingen.

Kandidaten

Het is verder geen geheim dat het knelpunt van de sociale verkiezingen het vinden van kandidaten is. De opkomst bij de sociale verkiezingen is hoog te noemen: alhoewel er geen stemplicht is, gaan bijna vier op vijf van de werknemers die de kans hebben om te gaan stemmen, effectief stemmen. Deze kans om te gaan stemmen is evenwel niet altijd aanwezig. In 7 (OR) à 10 (CV) procent van de bedrijfseenheden wordt geen enkele kandidaat gevonden. In meer dan 40 procent van de bedrijfseenheden wordt minimum een voorziene kiesverrichting voor een kiescollege afgelast. 15 (OR) tot 20 (CV)

procent van de voorziene zetels geraakt niet opgevuld. In meer dan 40 procent van de bedrijfseenheden is een zetel blijven openstaan.

Overigens moeten aan deze negatieve vaststelling enkele nuances worden gekoppeld. Het gebrek aan kandidaten heeft niet altijd als gevolg dat geen mandaathouders worden gevonden, maar manifesteert zich ook als een afwezigheid van kiesstrijd of als een gebrek aan keuze tussen kandidaten voor de stemmer. Sociale verkiezingen worden geconfronteerd met de gewoonweg toekenning van mandaten (ongeveer een vijfde van de opgevulde zetels) en een lage fractionalisatiegraad bij de kandidaten (meestal slechts maximum één vakbond aanwezig met kandidaten voor de verschillende kiescolleges die concurrentie krijgt van een andere, minder sterk aanwezige bond voor niet alle kiescolleges). Het kandidatenprobleem doet zich dus voor onder drie gedaanten (die elk andere gevolgen hebben): (a) geen enkele kandidaat om het mandaat op te vullen, (b) niet voldoende kandidaten voor een kiesstrijd zodat de mandaten worden toegekend, (c) slechts een beperkte keuze tussen kandidaten voor de stemmer. Als pijnpunt is situatie a natuurlijk het meest problematisch en situatie c het minst.

Verdere nuance kan worden aangebracht door er op te wijzen dat deze kandidatenproblematiek vooral gevoelig ligt bij de kaderleden (misschien

niet het eerste doelpubliek van de sociale verkiezingen). Tevens bleek uit een eerste en gedeeltelijke test (bij de OR-data) dat er slechts een miniem aantal bedrijfseenheden zijn, waar de vakbond in de bestudeerde tien jaar geen enkele keer kandidaten vond. Bovendien willen we benadrukken dat de beschikbare cijfers niet toelaten deze afwezigheid van kandidaten in gene of deze richting te interpreteren (bv. te herleiden is tot een verminderde belangstelling bij werknemers voor vakbondsenagement of tot een blijvende werknemersvrees voor werkgeverrepresailles bij kandidaatstelling).

Typologie

Aan de hand van vier indicatoren zijn de bedrijfseenheden via een clusteranalyse opgedeeld in een typologie van sociale verkiezingen. De clusteranalyse leverde acht groepen op. Ze zijn te ordenen van sterk naar zwak. Sterk staat dan voor verkiezingen waar iedereen de kans heeft om te gaan stemmen, met een hoge opkomst en waar alle zetels zijn opgevuld met het nodige pluralisme. De analyse is alleen uitgevoerd voor de OR-gegevens van 2000 en 1995.

Vooreerst kan dan een zogenaamde *typische sociale verkiezing* worden onderscheiden. Het gaat om bedrijfseenheden waar de stemopkomst rond de 85% draait, zo goed als iedereen de mogelijkheid

Tabel 1.

Soort verkiezingen: samenvattende clusters, OR 2000-1995

OR-clusters	Aantal TBE*		% van TBE*	
	2000	1995	2000	1995
Competitieve verkiezing	369	369	11,6	12,1
Typische verkiezing	705	715	22,2	23,4
Oppositieprobleem	315	354	9,9	11,6
Lege plekken	425	398	13,3	13,0
Sterke toekenning	259	212	8,1	6,9
Opkomstzwakte	235	200	7,4	6,6
Kandidatenzwakte	69	41	2,2	1,3
SV in moeilijkheden	230	145	7,2	4,7
Geen SV-toekenning	343	379	10,8	12,4
Geen SV-kandidatenloos	231	240	7,3	7,9

TBE = technische bedrijfseenheden

heeft om te gaan stemmen (daarvoor zijn dus voldoende kandidaten aanwezig), de opvullingsgraad van de zetels nagenoeg totaal is (100%) en het voorziene overlegorgaan wordt bezet door een sterke vakbondsfractie die concurrentie heeft van één andere (minderheids)vakbond. Het gaat om iets meer dan een vijfde van de bedrijfseenheden. In vergelijking met de typische cluster kan een cluster worden onderscheiden die nog sterker scoort wat betreft het competitie-element in de verkiezing. De fractionalisatiegraad ligt merkkelijk hoger bij deze groep. Deze vorm van *competitieve verkiezingen* vinden we bij iets meer dan 10% van de bedrijfseenheden terug. Tegenover de typische en sterke groepen kunnen de bedrijfseenheden worden gezet waar de verkiezingen niet doorgaan als gevolg van *louter toekenning* (10%) of bij *gebrek aan kandidaten* (7%).

Tussen deze twee polen (de typische verkiezingen en zijn competitieve variant tegenover de afgelaste verkiezingen) kunnen een aantal groepen van bedrijfseenheden worden afgebakend die specifieke zwakheden vertonen:

- Verkiezingen met oppositieprobleem: naar prestaties sterk vergelijkbaar met de typische verkiezing, behalve naar fractionalisatie. Een vakbond maakt er de dienst uit.
- Verkiezingen met lege plekken als resultaat: een vijfde van de zetels is er gemiddeld niet opgevuld geraakt.
- Sterke toekenning: deze bedrijfseenheden vallen op door het aantal kiezers dat niet de mogelijkheid heeft om te gaan stemmen. De opvulling van de zetels is er evenwel niet problematisch.
- Opkomstzwakte: bijna iedereen heeft kans en keuze om te gaan stemmen. De zetels geraken volledig opgevuld. De opkomst ligt er evenwel relatief gezien laag.
- Kandidatenzwakte: de opkomst is in deze bedrijfseenheden bijna vergelijkbaar met de typische verkiezing. Er ontbreken evenwel kandidaten om van een succesvolle verkiezing te kunnen spreken. Het zijn bedrijfseenheden waar de verkiezingen nog maar gedeeltelijk doorgang vinden.
- SV in moeilijkheden: bij de OR kan via de clusteranalyse een bijzondere groep van bedrijfseenheden worden afgezonderd, waar de verkiezingen nog wel doorgaan, maar deze verkiezingen in 'moeilijkheden' verkeren. De opkomst ligt er

zeer laag. De zetels geraken voor een derde niet meer opgevuld.

Competitieve verkiezingen vinden we eerder in grote bedrijven terug. Zulke grote bedrijven worden af en toe evenwel ook geconfronteerd met een opkomstzwakte. Het niet-doorgaan van verkiezingen is een typisch kenmerk van kleinere bedrijfseenheden. Bedrijfseenheden waar arbeiders sterk de dienst uitmaken, behoren meestal tot de sterke clusters (competitieve en typische verkiezing). Voor de bedienden is deze redenering net omgekeerd. Als er kandidaten worden gevonden, behoren de bedrijfseenheden met een relatief hoog aantal kaderleden al snel tot de groep met competitieve verkiezingen. De typische verkiezing vinden we voornamelijk in Wallonië terug. Industriële bedrijfseenheden zijn oververtegenwoordigd bij de groepen met hoge scores op de indicatoren. Verkiezingen in de non-profit worden dikwijls gekenmerkt door een gebrek aan keuze tussen lijsten. Als sectoraal pijnpunt in de privé kan de sector van de bedrijfsdiensten naar voor worden geschoven.

Conclusie: een onvolledige strijd

Het kenmerk waarmee Belgische sociale verkiezingen te omschrijven zijn en dit zeker in vergelijking met politieke verkiezingen is '*onvolledigheid*'. Heel wat werknemers hebben niet de mogelijkheid om deel te nemen aan de verkiezingen wegens de wettelijke drempels bij de organisatie van deze verkiezingen en het gebrek aan kandidaten. De onvolledigheid uit zich tevens in het gegeven dat het maximaal wettelijk voorziene, eerder een uitzondering is in praktijk: bedrijfseenheden met mandaten voor alle kiescolleges die volledig raken opgevuld, zijn eerder beperkt in aantal. De onvolledigheid manifesteert zich verder vooral op het gebied van de kandidatenzoektocht. De kandidatenkwestie heeft niet alleen een invloed op de uiteindelijke opvulling van de voorziene mandaten, maar ook op de kiesprocessen: het gebrek aan (tegen)kandidaten zorgt voor gewoonweg toekenning van mandaten en, gecombineerd met het beperkt aantal mandaten, voor moeilijk te doorbreken bijna-monopolieposities binnen bedrijfseenheden. Sociale verkiezingen zijn dus vanuit democratisch oogpunt al te dikwijls te omschrijven als een onvolledige strijd met als kritische factor de kandidatenkwestie.

Deze onvolledigheid zorgt ervoor dat niet iedereen altijd kan gaan stemmen en de keuze dikwijls via meerderheidsprincipes en niet via proportionaliteit wordt gevaloriseerd.

Beleidsconclusie

Beleidsprobleem:

- de ‘onvolledigheid’ van de sociale verkiezingen als democratisch instrument.

Verklaring:

- Beperkte spreiding van het fenomeen door ‘drempels’.
- Moeilijkheden om kandidaten te vinden.

Mogelijke verklaringen:

- Gebruik op grote schaal van toekenning.
- Herleiden van het kiessysteem tot meerderheidsstelsel.

Geen verklaring (voorlopig):

- Het enthousiasme van de kiezers om deel te nemen.

Noodzakelijk beleidsinspanningen naar volgende segmenten die zwakker staan:

- Vlaanderen.
- Kaderleden.

- Bedrijfsdiensten en Onderwijs.
- Specifieke doelgroepen (vrouwen, ...).

Meer zicht nodig op:

- Rol en plaats van het kiessysteem (drempel, herleiden tot meerderheidsstelsel).
- Ondervertegenwoordiging van andere specifieke groepen dan vrouwen (focus misschien ongewild te veel op deze laatste, daar hierover data aanwezig zijn).

Guy Van Gyes

Hoger Instituut voor de Arbeid

K.U. Leuven

Noot

1. De auteur is verbonden aan het Hoger Instituut voor de Arbeid, K.U. Leuven. Het onderzoek werd begeleid door prof. dr. A. Martens (Departement Sociologie, K.U. Leuven) en P. van der Hallen (Steunpunt WAV). Het dossier presenteert onderzoeksresultaten van het DWTC-project ‘Vakbond 21ste eeuw’. (programma Toekomstgericht Sociaal-Economisch Onderzoek). Te bestellen bij het Steunpunt WAV secretariaat.