



Resultaten Sociale Verkiezingen 2020



Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg

I. Inleiding

II. Wettelijke en reglementaire teksten

III. Wijzigingen in de wetgeving sociale verkiezingen

1. De wet van 4 april 2019: wijzigingen in de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen
2. De wet van 4 april 2019: wijzigingen in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
3. Wettelijke wijzigingen ingevolge de Covid-19-context

IV. Voorstelling van de grafieken en tabellen

V. Grafieken

VI. Tabellen

I. INLEIDING

Zoals bij de vorige sociale verkiezingen is een begeleidingscomité, samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties (ABVV, ACV, ACLVB), de representatieve organisatie van het kaderpersoneel (NCK), de representatieve werkgeversorganisatie (VBO), de Unie van de socialprofitondernemingen (UNISOC) en leden van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, geregeld samengekomen tijdens en na de verkiezingsperiode van 16 tot 29 november 2020.

Het begeleidingscomité heeft beslist om de resultaten van de sociale verkiezingen op 19 maart 2021 te valideren om op die manier het maximum aan verbeterde resultaten te kunnen verwerken.

De in deze brochure verrekende resultaten dekken ongeveer 97% van de verwachte resultaten en hebben betrekking op 3971 procedures voor ondernemingsraden en 7136 procedures voor comités voor preventie en bescherming op het werk. Bij de 3971 procedures ondernemingsraden moeten nog eens 1235) ondernemingsraden geteld worden, waar de verkozenen voor het comité de mandaten uitoefenen¹.

¹ Zie methodologische opmerking

II. WETTELIJKE EN REGLEMENTAIRE TEKSTEN

1° Ondernemingsraad

De wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende de oprichting of de vernieuwing van de ondernemingsraad zijn vastgelegd in :

- De wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven ;
- De wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen;

2° Comité voor preventie en bescherming op het werk

De wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende de oprichting of vernieuwing van de comités voor preventie en bescherming op het werk zijn vastgelegd in:

- De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- De wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen;

III. WIJZIGINGEN IN DE WETGEVING SOCIALE VERKIEZINGEN

1. De wet 24 april 2019: wijzigingen in de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen

De wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen bevat:

- bepalingen tot regeling van de procedure van de sociale verkiezingen;
- sommige bepalingen aangaande de installatie en de werking van de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk (verder: comités);
- de bijzondere regels die van toepassing zijn op sommige gerechtelijke beroepen die kunnen worden ingesteld in het kader van de verkiezingsprocedure met het oog op de instelling of de vernieuwing van ondernemingsraden en comités.

Deze wet werkt de bepalingen aangaande de ondernemingsraden en de comités uit van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Voor deze twee laatste wetten zijn immers uitvoeringsmaatregelen nodig.

Deze uitvoeringsmaatregelen namen traditioneel de vorm aan van een koninklijk besluit. Doch gelet op de bijzondere omstandigheden ten tijde van de aanneming ervan met het oog op de sociale verkiezingen van het jaar 2008 (eind 2007), gebeurt de tenuitvoerlegging sindsdien via wet.

Ter voorbereiding van de sociale verkiezingen van het jaar 2020, bogen de sociale partners verenigd in de Nationale Arbeidsraad zich, zoals voor elke periode van sociale verkiezingen het geval is, in de loop van het jaar 2018 over de evaluatie van de bestaande reglementering, zijnde de voornoemde wetten, zoals zij werden toegepast tijdens de sociale verkiezingen van het jaar 2016.

Hun werkzaamheden leidden tot de aanneming van het advies nr. 2.103 van 23 oktober 2018. Dit advies omvatte voorstellen tot aanpassingen van de verkiezingsprocedure, die door alle partners gedragen werden. Er werden ook voorstellen geformuleerd tot een verdere informatisering van de verkiezingsprocedure.

Het advies nr. 2.103 werd vertaald in uitvoeringsreglementering, via aanpassing van de genoemde wet van 4 december 2007: de wet van 4 april 2019 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Belgisch Staatsblad 30 april 2019).

De wijzigingen bepaald bij deze wet beoogden de referentieperiode voor de berekening van de drempel van de tewerkgestelde werknemers te vervroegen, de wetgeving op punctuele punten aan te passen en tevens een juridisch kader te scheppen voor de actualisering en digitalisering van enkele procedurestappen. Tevens werd er voor bepaalde uitzendkrachten voorzien in een stemrecht bij hun gebruiker en in de mogelijkheid tot elektronisch stemmen op afstand. De wet zette ook in op maatregelen ter bevordering van de gendergelijkheid. Tenslotte paste deze wet de bepalingen aan van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die betrekking hebben op, enerzijds, de voorwaarden voor het behoud van een mandaat en, anderzijds, de regels van vervanging van gewone en plaatsvervangende werknemersafgevaardigden die tijdelijk of definitief verhinderd zijn.

1.1. Vervroeging referentieperiode

Via wetswijziging werd het beginpunt van de referentieperiode voor de berekening van de drempel van werknemers tewerkgesteld in de onderneming vervroegd met één trimester.

Voorheen voorzag de wet dat de referentieperiode zich uitstreckte over vier trimesters, met dien verstande dat het laatste trimester waarin de werknemers tewerkgesteld in de onderneming in rekening moesten worden gebracht, eindigde wanneer de verkiezingsprocedure reeds een aanvang had genomen. Deze situatie vormde een probleem voor sommige ondernemingen waarvan de gemiddelde tewerkstelling dicht aanleunt bij de drempel van 50 of 100 werknemers: het kwam immers voor dat een onderneming de drempel overschreed aan het begin van de verkiezingsprocedure (begin december), hoewel op het einde van de voorheen toepasselijke referentieperiode van vier trimesters (eind december) bleek dat de drempel van werknemers om een

verkiezingsprocedure op te starten niet was bereikt. De omgekeerde situatie kon zich ook voordoen.

Teneinde juridische zekerheid te garanderen, werd de wet gewijzigd zodat de referentieperiode van vier trimesters in elke hypothese afgesloten zou zijn op het ogenblik dat de verkiezingsprocedure moet worden opgestart: de referentieperiode omvat vier trimesters lopende tot het einde van het derde trimester van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar van de verkiezingen.

In coherentie met deze wijziging werd de referentieperiode voor de berekening van de uitzendkrachten bij de gebruiker eveneens vervroegd, en dit op verzoek van de sociale partners, naar het tweede trimester van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar van de verkiezingen.

1.2. De actualisering en digitalisering van de procedurestappen

Sinds de sociale verkiezingen van het jaar 2008 stelt de FOD Werkgelegenheid een elektronische applicatie ter beschikking van de partijen die betrokken zijn bij de sociale verkiezingen, over het algemeen de webapplicatie genoemd. Deze webapplicatie kan worden omschreven als een platform dat, enerzijds, toelaat gegevens eigen aan de ondernemingen en bestemd voor de administratie in te voeren. Deze gegevens die worden ingevoerd door de ondernemingen leiden uiteindelijk tot de analyse van de verkiezingsresultaten en de opmaak van diverse statistieken door de FOD Werkgelegenheid.

Anderzijds maakt deze webapplicatie het mogelijk om informatie uit te wisselen tussen de ondernemingen en de representatieve organisaties van werknemers en kaderleden, en tussen de ondernemingen en de administratie, via de upload van documenten.

Tot de sociale verkiezingen van het jaar 2016 hadden enkel de ondernemingen de mogelijkheid om documenten op de applicatie op te laden. Deze upload voorkomt dat zij op verschillende tijdstippen bepaald door de wetgeving, een reeks gegevens via de post moeten verzenden aan de representatieve organisaties van werknemers of kaderleden, of aan de FOD Werkgelegenheid.

Sinds de sociale verkiezingen van het jaar 2016 werd de webapplicatie zodanig uitgebreid dat ook de representatieve organisaties van werknemers en kaderleden sommige van hun communicaties bestemd voor de ondernemingen via elektronische weg over kunnen maken door middel van de webapplicatie, meer specifiek het elektronisch indienen van kandidatenlijsten voor de sociale verkiezingen (met inbegrip van wijzigingen en vervangingen).

Met het oog op de sociale verkiezingen van het jaar 2020, ontwikkelden de ICT-diensten van de FOD Werkgelegenheid de webapplicatie voor het eerst binnen eigen beheer en breidden ze het gebruik ervan nog verder uit met bijkomende mogelijkheden. Dit werd verankerd in de genoemde wet van 4 december 2007.

Eén van de bijkomende verwezenlijkingen in dit kader, betrof de wijze van indiening van kandidatenlijsten. Hiervoor was er voor de betrokken organisaties gedurende de procedure sociale verkiezingen 2016 één wijze voorhanden om de lijsten op elektronische wijze in te dienen. Meer bepaald dienden de lijsten individueel te worden ingediend via een upload in het daartoe bestemde vak in de webapplicatie. Voor de procedure sociale verkiezingen 2020, werden door de ICT-diensten van de FOD Werkgelegenheid meerdere systemen uitgewerkt met het oog op een verdere modernisering en automatisering van de procedure waarbij steeds het gebruiksgemak van alle partijen voor ogen wordt gehouden. Tijdens de procedure sociale verkiezingen van het jaar 2020, konden de kandidatenlijsten, bestemd voor de werkgever, door de werknemers- en kaderledenorganisaties op vier wijzen geldig elektronisch worden ingediend, naar keuze individueel of collectief. Ongeacht de aanwending van één van deze vier wijzen, kreeg de werkgever steeds éénzelfde soort gewone kandidatenlijst te zien in zijn desbetreffende pagina op de webapplicatie. Daarnaast bleef het nog steeds mogelijk om kandidatenlijsten in te dienen op papier, via aangetekende zending of overhandiging ter plaatse.

Naast de techniek van upload van documenten, werd door de FOD Werkgelegenheid tevens voorzien in de mogelijkheid van rechtstreekse generatie van documenten op de webapplicatie.

Voor de verschillende mededelingen die door de ondernemingen in de loop van de verkiezingsperiode moeten worden gedaan, alsook voor communicaties door de representatieve organisaties, werden er door de FOD, zoals steeds, modelformulieren ontworpen die als bijlage bij de wet werden gevoegd.

Tenslotte werd de mogelijkheid voor de werkgever om zijn communicaties via papieren aanplakking te vervangen door een digitale wijze van communicatie, wettelijk veralgemeend voor de verschillende stappen van de procedure, op voorwaarde evenwel dat àlle werknemers hiertoe vlot toegang hadden tijdens hun normale werkuren.

1.3. Stemrecht voor uitzendkrachten

Juridisch gezien zijn uitzendkrachten niet in dienst van hun gebruikende onderneming: ze zijn werknemer van het uitzendkantoor en worden binnen een wettelijk afgebakend kader ter beschikking gesteld van de gebruiker.

Voorheen kwamen enkel vaste werknemers van een onderneming in aanmerking om te stemmen bij hun werkgever: de vaste werknemer (met uitzondering van het leidinggevend personeel) die op de verkiezingsdag sinds ten minste 3 maanden tewerkgesteld is in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten, mag aan de sociale verkiezing van zijn onderneming deelnemen.

Met het oog op de sociale verkiezingen 2020, werd de genoemde wet van 4 december 2007, via een amendement voorgesteld in het parlement, aangevuld met een stemrecht voor de uitzendkrachten bij hun gebruiker.

Meer bepaald, komen op basis van deze wetswijziging voortaan ook uitzendkrachten die voldoen aan een bepaalde tweeledige anciënniteit bij hun gebruiker, opgebouwd in ononderbroken dan wel onderbroken vorm gedurende twee referentieperiodes gesitueerd voor en na de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingen aankondigt, in aanmerking voor stemrecht bij hun gebruiker. Indien na opname op de voorlopige kiezerslijsten blijkt dat de betrokken uitzendkrachten toch niet de vereiste anciënniteit bereikten, kunnen zij van de kiezerslijsten worden geschrapt.

1.4. Elektronisch stemmen op afstand

De genoemde wet van 4 december 2007 laat het elektronisch stemmen toe. Dit is een systeem waarbij de kiezers op de verkiezingsdag geen gebruik maken van papieren stembiljetten, maar hun stem uitbrengen via digitale weg.

De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen moet genomen worden door elke betrokken raad of comité, of bij ontstentenis, door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging. Voorheen bepaalde de regelgeving dat deze beslissing unaniem genomen diende te worden binnen het orgaan. Ingevolge een schrapping van deze specificatie met het oog op de sociale verkiezingen 2020, betreft het voortaan een beslissing genomen volgens de voorschriften van het huishoudelijk reglement van het betrokken orgaan. Bij gebreke aan verdere bepalingen in het huishoudelijk reglement over de wijze van beslissingen nemen, geldt niettemin de algemene regel van unanimiteit met name een unanieme beslissing van alle aanwezige leden binnen het orgaan.

Deze beslissing omtrent elektronisch stemmen is het voorwerp van een vermelding in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Met het oog op de sociale verkiezingen 2020, werd de genoemde wet van 4 december 2007, via een amendement voorgesteld in het parlement, aangevuld met een mogelijkheid om te voorzien in een elektronische stemming op afstand: de raad, het comité of bij ontstentenis, de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, kan beslissen dat de kiezers toegelaten worden om hun elektronische stemming vanaf hun gebruikelijke werkpost uit te brengen, via een drager die aangesloten is op het beveiligde netwerk van de onderneming, en mits aan alle technische vereisten voldaan is.

1.5. Maatregelen ter bevordering van de gendergelijkheid

Genoemde wet van 4 december 2007 poneert het principe volgens hetwelk er bij het opmaken van de kandidatenlijsten moet over gewaakt worden dat vrouwelijke en mannelijke kandidaten proportioneel vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in de onderneming.

Met het oog op de sociale verkiezingen 2020, werd beoogd om dit principe meer in de kijker te zetten en zijn doeltreffendheid kracht bij te zetten. Hiertoe werd voortaan voorzien in de opmaak van genderstatistieken per activiteitsector die deze problematiek belichten. De wet voorziet bovendien dat deze genderstatistieken, binnen zes maanden na de publicatie van de definitieve verkiezingsresultaten van het jaar 2020, zullen worden overgemaakt

aan de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad met het oog op een advies over mogelijke bijkomende maatregelen om een evenwichtige verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke kandidaten en verkozenen te bewerkstelligen. Tenslotte bepaalt de wet dat de minister bevoegd voor Werk de genderanalyse en het advies van de Nationale Arbeidsraad aan de Regering dient voor te leggen met het oog op een evaluatie en eventuele herziening van de wettelijke bepalingen voor zover dit noodzakelijk zou zijn met het oog op meer efficiëntie op vlak van gendergelijkheid.

2. De wet van 4 april 2019: wijzigingen in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Met het oog op de sociale verkiezingen 2020, werden enkele bepalingen van de voornoemde wet van 20 september 1948 en de voornoemde wet van 4 augustus 1996 gewijzigd.

Vooreerst werd er een nuance verbeterd inzake de voorwaarden voor het behoud van een mandaat: indien een lid van de ondernemingsraad wijzigt van categorie, kan de organisatie die zijn kandidatuur voordroeg het behoud van zijn mandaat bewerkstelligen mits een per post aangetekende mededeling aan de werkgever. De wetswijziging verfijnt dat dit geen aanvraag betreft, doch een loutere mededeling.

Verder werden er verduidelijkingen aangebracht in de regels van vervanging van gewone en plaatsvervangende werknemersafgevaardigden die tijdelijk of definitief verhinderd zijn. Teneinde de leesbaarheid te bevorderen en teneinde de regels toepasselijk in de verschillende situaties van vervanging te verduidelijken, werden de bepalingen dienaangaande uit de wet van 4 december 2007 gehaald en gestructureerd opgenomen in de voornoemde wet van 20 september 1948 voor wat betreft de regeling van vervanging van een gewoon lid of een plaatsvervanger van de werknemersafvaardiging in een raad, of in de voornoemde wet van 4 augustus 1996 voor wat betreft de regeling van vervanging van een gewoon lid of een plaatsvervanger van de werknemersafvaardiging in een comité. De betreffende artikelen in deze wetten werden aangevuld of geherformuleerd zodat alle mogelijke situaties die aanleiding geven tot een tijdelijke of definitieve (einde mandaat) vervanging van een gewoon of plaatsvervangend lid van de personeelsafvaardiging binnen de raad of comité gedekt zijn.

Tenslotte werd de wet van 20 september 1948 aangevuld in het kader van de maatregelen ter bevordering van de gendergelijkheid. Via deze wetwijziging werd een nieuwe bevoegdheid toegekend aan de ondernemingsraad. Voortaan dient de werkgever na elke sociale verkiezing een overzicht met betrekking tot de verhouding van vrouwelijke en mannelijke kandidaten die voorkwamen op de definitieve kandidatenlijsten, en vrouwelijke en mannelijke verkozenen die zetelen in de ondernemingsraad of in het comité voor te leggen aan de ondernemingsraad, en bij gebreke aan de vakbondsafvaardiging. Deze twee soorten gegevens dienen in verhouding te worden geplaatst tot het totale aantal mannelijke en vrouwelijke werknemers tewerkgesteld in de onderneming. De bedoeling is om meer gendergelijkheid bij het voordragen van kandidaat-werknemersafgevaardigden te bewerkstelligen.

3. Wettelijke wijzigingen ingevolge COVID-19-context.

De sociale verkiezingen 2020 zouden normaal gezien plaatsvinden gedurende de bij de wet van 4 december 2007 bepaalde periode van 11 tot en met 24 mei 2020.

De lopende procedure werd echter doorkruist door de Corona-crisis. Het was op veiligheidsvlak onverantwoord en op praktisch vlak onmogelijk om de procedure in dergelijke crisissituatie verder te zetten.

De sociale partners, in der haast verenigd binnen de Groep van Tien en vervolgens binnen de Nationale Arbeidsraad, bereikten een consensus over de collectieve opschorting van de lopende verkiezingsprocedure, opgetekend in hun advies nr. 2.160 van 24 maart 2020. Dit advies werd binnen dringende termijn omgezet in wetgeving, mits de nodige technisch-juridische aanvullingen. De wet van 4 mei 2020 tot regeling van de opschorting van de procedure sociale verkiezingen van het jaar 2020 ingevolge de coronavirus COVID-19 pandemie (Belgisch Staatsblad 13 mei 2020) verankerde het principe volgens hetwelk, ingevolge de Corona-crisis, alle lopende verkiezingsprocedures in het kader van de sociale verkiezingen tijdelijk werden opgeschort en werkte een aantal juridische gevolgen van deze opschorting uit. Zij trad retroactief in werking vanaf 17 maart 2020.

Concreet voorzag deze opschortingswet in de collectieve opschorting van de lopende verkiezingsprocedures na finalisatie van de fase met betrekking tot de eerste indiening van de kandidatenlijsten (tot en met dag X+35) en delegerde ze de bepaling van de datum van het einde van de opschorting en de

modaliteiten van herneming (vanaf dag X+36) aan de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad. Zij voorzag ook in omkaderende regels met betrekking tot de geldigheid van reeds uitgevoerde en nog uit te voeren handelingen en beslissingen, de kiesvoorwaarde voor uitzendkrachten en de beoordeling van de verkiesbaarheidsvoorwaarden van kandidaten, evenals met betrekking tot de bijzondere ontslagbescherming.

De sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad bogen zich over de herneming van de procedure en brachten in dit kader op 30 juni 2020 advies nr. 2.169 uit. Dit advies werd op zijn beurt omgezet bij Koninklijk besluit van 15 juli 2020 tot regeling van de herneming van de procedure sociale verkiezingen 2020 die werd opgeschort op basis van de wet van 4 mei 2020 tot regeling van de opschorting van de procedure sociale verkiezingen van het jaar 2020 ingevolge de coronavirus COVID-19-pandemie (Belgisch Staatsblad 22 juli 2020). Dit besluit trad in werking op 1 augustus 2020.

Genoemd Koninklijk besluit legde de uitgestelde verkiezingen vast binnen de periode van 16 tot en met 29 november 2020, en bepaalde volgens welke modaliteiten de betrokken ondernemingen een concrete nieuwe verkiezingsdatum, eventueel een nieuwe uurregeling, en een nieuwe verkiezingskalender dienden te vast te stellen en te communiceren binnen hun onderneming en daarbuiten (aan de werknemers- en kaderledenorganisaties en de FOD Werkgelegenheid). Met het oog op een verder correct verloop van alle procedurestappen, diende de herneming plaats te vinden voor een bepaalde uiterste datum, in functie van de concrete uitgestelde verkiezingsdatum.

Merk op dat de in tempore non suspecto nieuw ingevoerde modaliteit van elektronisch stemmen op afstand in de context van de Corona-crisis goed van pas kwam.

Omwille van de nieuwe realiteit op de werkvloer ingevolge de Corona-crisis, bleek dat verschillende ondernemingen die initieel (op dag X) niet voorzien hadden in een elektronische stemming, deze wijze van stemmen later alsnog wilden invoeren. De wet van 15 juli 2020 tot wijziging van de wet van 4 mei 2020 tot regeling van de opschorting van de procedure sociale verkiezingen van het jaar 2020 ingevolge de coronavirus COVID-19-pandemie om de termijn tot het afsluiten van een akkoord om elektronisch te stemmen bij de sociale verkiezingen 2020 te verlengen (Belgisch Staatsblad 27 juli 2020) maakte het mogelijk om deze beslissing alsnog laattijdig (uiterlijk tegen de nieuw bepaalde dag X+56) te nemen. Concreet bepaalde de wet dat binnen een onderneming

alsnog kon worden besloten om over te gaan tot elektronisch stemmen (al dan niet vanaf de gebruikelijke werkpost), niettegenstaande andersluidende vermelding in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (bericht X). Deze laattijdige beslissing werd niet genomen door het bestaande inspraakorgaan, doch door de werkgever in akkoord met de representatieve organisaties van werknemers of kaderleden die kandidaten hadden voorgedragen.

Ter gelegenheid van de herneming van de verkiezingsprocedure in het najaar 2020, werd men echter geconfronteerd met een tweede Corona-golf die de uitgestelde verkiezingen alsnog zou kunnen hypothekeren. Daarom werd aangeraden om, waar mogelijk, maximaal in te zetten op alternatieve wettelijke wijzen van veilig stemmen: stemming per brief en elektronisch stemmen op afstand. Ter omkadering van deze wijzen van stemming, sloten de sociale partners hierover andermaal een consensus, die juridisch werd verankerd bij wet van 4 november 2020 inzake verschillende sociale maatregelen ingevolge de COVID-19-pandemie (Belgisch Staatsblad 13 november 2020). Op basis van de wijzigingen die deze wet aanbracht in de hoger genoemde opschortingswet van 4 mei 2020, werd het mogelijk dat partijen nog extra laattijdig (na dag X+56) akkoorden sloten inzake elektronisch stemmen of stemming per brief, of akkoorden sloten waarbij werd voorzien om stembiljetten per brief toegekomen na de sluiting van de stemming gedurende een maximale termijn van 5 kalenderdagen als geldig te beschouwen. Dit laatste om tegemoet te komen aan mogelijke vertragingen die het massale en dringende beroep op stemming per brief bij de postdiensten kon veroorzaken.

De FOD Werkgelegenheid volgde de evoluties van de procedure en wetgeving binnen de Corona-context voortdurend en nauwgezet op, en publiceerde telkens binnen zeer korte termijnen toelichtingen op haar website omtrent de bereikte oplossingen en de gestemde en gepubliceerde regelgeving. De FOD gaf hierbij ook omkaderende praktische tips teneinde de stemming in zo veilig mogelijke omstandigheden te laten verlopen, zij het fysiek ter plaatse, zij het op afstand.

Van 16 tot en met 29 november vonden in de meeste Belgische betrokken ondernemingen de sociale verkiezingen 2020 uiteindelijk plaats.

IV. VOORSTELLING VAN DE TABELLEN

1° De representatieve werknemersorganisaties (De wet van 4 december 2007, artikel 4, punt 6°)

De reglementering bepaalt de voorwaarden waaraan de werknemersorganisaties moeten beantwoorden om representatief te zijn :

- een interprofessionele organisatie van werknemers,
- die voor het gehele land zijn opgericht,
- en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.
- een professionele of interprofessionele organisatie zijn, aangesloten of deel uitmakend van een interprofessionele organisatie die beantwoordt aan de eerste drie voorwaarden.

Drie vakbondsorganisaties voldoen aan deze voorwaarden. In volgorde, bepaald door loting gaat het om :

- lijst 1 : De Algemene Centrale van de Liberale Vakverbonden van België - A.C.L.V.B.
- lijst 2 : Het Algemeen Christelijk Vakverbond - A.C.V.
- lijst 3 : Het Algemeen Belgisch Vakverbond - A.B.V.V.

2° De representatieve organisatie van kaderleden

De wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (artikel 14) heeft de representatieve organisaties van kaderleden gedefinieerd als interprofessionele organisaties van kaderleden die voor het gehele land zijn opgericht en die ten minste 10.000 leden tellen.

De wet heeft bovendien bepaald dat die organisaties als representatief zullen erkend worden door de Koning volgens de nadere regelen en de procedure die Hij bepaalt. De Nationale Arbeidsraad brengt in het kader van de erkenningsprocedure advies uit.

De wet van 4 december 2007 (artikel 5) omschrijft nader de procedure die de organisaties van kaderleden dienen te volgen willen zij erkend worden.

Zij moeten het verzoek bij een ter post aangetekende brief richten tot de federale minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft. Dit verzoek moet vergezeld zijn van :

- een afschrift van hun statuten;
- een lijst van hun leiders;
- hun benaming;
- hun adres;
- hun telefoonnummer.

Ze moeten eveneens elk gegeven eraan toevoegen dat dienstig is om vast te stellen of zij de voorwaarden vervullen vastgelegd in artikel 14 van de bovenvermelde wet van 20 september 1948.

Alvorens een representatieve organisatie van kaderleden te erkennen, wint de Koning het advies in van de Nationale Arbeidsraad. Deze deelt zijn advies mede binnen twee maanden na de hem gedane aanvraag, bij ontstentenis wordt eraan voorbij gegaan.

Volgens deze procedure werd bij koninklijk besluit van 26 november 1986 één organisatie van kaderleden erkend als representatieve organisatie van kaderleden. Het gaat zoals bij de vorige sociale verkiezingen om de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel. Deze kreeg het lijstnummer 4 toegekend.

Geen enkele andere organisatie heeft naar aanleiding van de sociale verkiezingen van het jaar 2016 haar erkenning gevraagd.

3° De individuele lijsten van kaderleden

De wet van 20 september 1948 (artikel 20ter) voorziet dat indien er een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden is, de afgevaardigden van deze laatste verkozen worden op kandidatenlijsten voorgedragen door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van het kaderpersoneel en eveneens door ten minste 10% van het aantal kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet lager mag zijn dan 5 indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan 50, en 10 wanneer het aantal kaderleden minder bedraagt dan 100. Een kaderlid kan slechts één lijst steunen.

Voor de statistieken worden deze lijsten van een onderneming samengesteld en vermeld in de tabellen van deze brochure onder de benaming "individuele lijsten".

4° Afkortingen

De in de grafieken gebruikte afkortingen zijn de volgende:

OR	ondernemingsraad	Ind. L.	individuele lijsten
CPBW	comité voor preventie en bescherming op het werk	Geld. St.	aantal geldige stembiljetten
PC	paritair comité	K/IK	kiezers/ingeschreven kiezers
tew. P.	tewerkgesteld personeel	GS/TS	geldige stembiljetten/totaal aantal stembiljetten
JW	jeugdige werknemers	kand-T	totaal kandidaten
ARB	arbeiders	kand-M	totaal mannelijke kandidaten
BED	bedienden	kand-V	totaal vrouwelijke kandidaten
KADER	kaderleden	mand.	aantal beschikbare mandaten
GKC	gemeenschappelijke kiescolleges	Arrond.	arrondissement

5° Tabellen per bedrijfstak

Om een vergelijking mogelijk te maken met de resultaten van de vorige sociale verkiezingen, werden dezelfde groeperingen van paritaire comités per bedrijfstak gebruikt in deze brochure.

In de tabellen per bedrijfstak werden de verrekende resultaten opgenomen in die sector die overeenkomt met de belangrijkste (= grootste) werknemerscategorie.

De onderverdeling van de ondernemingen in sectoren met handels- en industriële finaliteit en sectoren zonder handels- en industriële finaliteit enerzijds en binnen een bedrijfstak anderzijds, gebeurt op basis van de inlichtingen verstrekt door de onderneming op de statistische steekkaart.

ondernemingen met handels- en industriële finaliteit

<i>Benaming van de bedrijfstak</i>	<i>Benaming en nummers van de gegroepeerde paritaire comités</i>
Aanvullende werklieden	100 - Aanvullend paritair comité voor de werklieden 121 - Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen 124 - Paritair comité voor het bouwbedrijf 127 - Paritair comité voor de handel in brandstoffen 142 - Paritair comité voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht 143 - Paritair comité voor de zeevisserij 147 - Paritair comité voor de wapensmederij met de hand 324 - Paritair comité voor de diamantnijverheid en -handel
Mijnen	101 - Nationale gemengde mijncommissie 205 - Paritair comité voor de bedienden van de steenkoolmijnen
Groefbedrijf	102 - Paritair comité voor het groefbedrijf 203 - Paritair comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven 204 - Paritair comité voor de bedienden uit de porfiergroeven van het kanton van Lessen, van Bierk-bij-Halle en van Quenast
IJzernijverheid	104 - Paritair comité voor de ijzernijverheid 210 - Paritair comité voor de bedienden van de ijzernijverheid
Non-ferro metalen	105 - Paritair comité voor de non-ferro metalen
Cementbedrijf	106 - Paritair comité voor het cementbedrijf
Kleding & confectie	107 - Paritair comité voor de meesterkleermakers 109 - Paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf 215 - Paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf 340 – Paritair comité voor de orthopedische technologieën
Wasserij & ververij	110 - Paritair comité voor het wasserij-, ververij- en ontvettingsbedrijf
Metaal-, machine-, elektr. bouw	111 - Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw 209 – Paritair comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid
Garagebedrijf	112 – Paritair comité voor het garagebedrijf

ondernemingen met handels- en industriële finaliteit

<i>Benaming van de bedrijfstak</i>	<i>Benaming en nummers van de gegroepeerde paritaire comités</i>
Ceramiekbedrijf, steenbakkerij	113 - Paritair comité voor het ceramiekbedrijf 114 - Paritair comité voor de steenbakkerij 150 - Paritair comité voor gewoon pottengoed in potaarde
Glasbedrijf	115 - Paritair comité voor het glasbedrijf
Scheikundige nijverheid	116 - Paritair comité voor de scheikundige nijverheid 207 - Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid
Petroleumnijverheid & handel	117 - Paritair comité voor de petroleumnijverheid en -handel 211 - Paritair comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel
Voedingsnijverheid	118 - Paritair comité voor de voedingsnijverheid 220 - Paritair comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid
Handel in voedingswaren	119 - Paritair comité voor de handel in voedingswaren 201 - Paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel 202 - Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren
Textielnijverheid & breiwerk	120 - Paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk 214 - Paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk
Houtnijverheid en stoffering	125 - Paritair comité voor de houtnijverheid 126 - Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking
Huiden-, leer-, vervangprodukt.	128 - Paritair comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsprodukten 148 - Paritair comité voor het bont en kleinvel
Prod. papierpap, papier, karton	129 - Paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton 136 - Paritair comité voor de papier- en kartonbewerking 221 - Paritair comité voor de bedienden uit de papiernijverheid 222 - Paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking
Drukkerij, graf. kunst, dagblad	130 - Paritair comité voor de drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijven
Tabaksbedrijf	133 - Paritair comité voor het tabaksbedrijf

ondernemingen met handels- en industriële finaliteit

Vervoer - scheepvaart	139 - Paritair comité voor de binnenscheepvaart 140 - Paritair comité voor het vervoer 226 - Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken 316 - Paritair comité voor de koopvaardij
Landbouw	132 - Paritair comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken 144 - Paritair comité voor de landbouw 145 - Paritair comité voor het tuinbouwbedrijf 146 - Paritair comité voor het bosbouwbedrijf
Aanverwanten metaal mach. elekt.	149 - Paritair comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn
Aanvullende bedienden	200 – Aanvullend paritair comité voor de bedienden 216 - Paritair comité voor de notarisbedienden 217 - Paritair comité voor de casinobedienden 218 - Aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden 219 - Paritair comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing 224 - Paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen 227 - Paritair comité voor de audiovisuele sector 313 - Paritair comité voor apotheken en tarificatiediensten 314 - Paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen 317 - Paritair comité voor de bewakings en/of toezichtsdiensten 321 - Paritair comité voor de groothandelaars -verdelers in geneesmiddelen 309 - Paritair comité voor de beursvennootschappen
Haven	301 - Paritair comité voor het havenbedrijf
Hotelwezen	302 - Paritair comité voor het hotelbedrijf
Spektakel en sport	303 - Paritair comité voor het filmbedrijf 304 - Paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf 223 – Paritair comité voor de sport
Makelarij & verz. agenschap.	306 - Paritair comité voor het verzekeringswezen

ondernemingen met handels- en industriële finaliteit

Hypot. lening, sparen, kapital.	307 - Paritair comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen 308 - Paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie
Banken	310 - Paritair comité voor de banken 341 – Paritair comité voor de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten
Grote kleinhandelszaken	311 - Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken
Grootwarenhuizen	312 - Paritair comité voor de warenhuizen
Handelsluchtvaart	315 - Paritair comité voor de handelsluchtvaart
Uitzendarbeid	322 - Paritair comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of- diensten leveren
Openbare kredietinstellingen	325 - Paritair comité voor de openbare kredietinstellingen
Gas- en elektriciteitsbedrijf	326 - Paritair comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf
Tramwegen	328 - Paritair comité voor het stads- en streekvervoer
Toeristische attracties	333 - Paritair comité voor de toeristische attracties
Loterijen	334 - Paritair comité voor de openbare loterijen
Vrije beroepen	320 - Paritair comité voor de begrafenisondernemingen 336 - Paritair comité voor de vrije beroepen

ondernemingen zonder handels- en industriële finaliteit

<i>Benaming van de bedrijfstak</i>	<i>Benaming en nummers van de gegroepeerde paritaire comités</i>
Vrij onderwijs	152 - Paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs 225 - Paritair comité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs

ondernemingen zonder handels- en industriële finaliteit

Gezondheidszorg	330 - Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten 331 - Paritair comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector 332 - Paritair comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector
Sociale gezondheidsdiensten	318 - Paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp 319 - Paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten 327 - Paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen
Socio-culturele sector	329 - Paritair comité voor de socio-culturele sector
Sociale organisaties	335 - Paritair comité voor de sociale organisaties
Non-profit sector	337 - Paritair comité voor de non-profitsector
Sociale huisvesting	339 - Paritair comité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting

Op vraag van de sociale partners werd een extra onderverdeling in 20 grote sectoren opgemaakt, wat een nieuwigheid is in vergelijking met vorige brochures. Deze sectoren en de paritaire comités die ze groeperen, zijn de volgende :

Sectoren	Paritaire comités	
Aanvullend	218	Aanvullend NPC voor de bedienden
	100	Aanvullend PC voor de werklieden
	200	Aanvullend PC voor de bedienden
Steenindustrie	101	Mijnen
	205	Bedienden van de steenkoolmijnen
	106	Het cementbedrijf
	113	Ceramiekbedrijf
	114	Steenbakkerij
	115	Glasbedrijf
	324	Diamantnijverheid en –handel
	102	Groefbedrijf

	203	Bedienden uit de hardsteengroeven
	204	Bedienden uit de porfiergroeven van het kanton Lessen, van Bierk-bij-Halle en van Quenast
	124	Paritair comité voor het bouwbedrijf
Basismetaal		
	104	IJzernijverheid
	210	Bedienden van de ijzernijverheid
	105	Non-ferro metalen
	224	Bedienden van de non-ferro metalen
Textiel		
	107	Meester-kleermakers, de klermaaksters en naaisters
	109	Het kleding- en confectiebedrijf
	215	Bedienden van het kleding- en confectiebedrijf
	110	De textielverzorging
	120	De textielnijverheid en het breiwerk
	214	Bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk
	128	Het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten
	148	Het bont en kleinvel
Metaalverwerkend		
	111	Metaal-, machine- en elektrische bouw
	209	Bedienden van de metaalfabrikatennijverheid
Metaalaanverwant		
	112	Het garagebedrijf
	147	De wapensmederij met de hand
	149	Sectors die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn
(Petro)chemie		
	116	Scheikundige nijverheid
	207	Bedienden uit de scheikundige nijverheid
	117	Petroleumnijverheid en –handel
	211	Bedienden uit de petroleumnijverheid en –handel
	127	Handel in brandstoffen

Agro-voeding	118	Voedingsnijverheid
	220	Bedienden uit de voedingsnijverheid
	132	Ondernemingen van technische land- en tuinbouwerken
	133	Tabaksbedrijf
	143	Zeevisserij
	144	Landbouw
	145	Tuinbouwbedrijf
	146	bosbouwbedrijf
Distributie	119	Handel in voedingswaren
	202	De bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren
	201	De zelfstandige kleinhandel
	311	De grote kleinhandelszaken
	312	De warenhuizen
	313	De apotheken en tarificatiediensten
	314	Het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen
	321	De groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen
Diensten aan ondernemingen en particulieren	121	Schoonmaak
	219	Erkende controleorganismen
	317	Bewakings- en/of toezichtsdiensten
	322	Erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren
	336	Vrije beroepen
	216	Notarisbedienden
Papier en hout	125	Houtnijverheid
	126	Stoffering en de houtbewerking
	129	De voortbrenging van papierpap, papier en karton
	221	Bedienden uit de papiernijverheid
	136	Papier- en kartonbewerking
	222	Bedienden van de papier- en kartonbewerking
	142	Ondernemingen waar teruggewonnen

		grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht
(Grafische) media	130	Het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf
	227	De audiovisuele sector
Transport	139	de binnenscheepvaart
	140	Het vervoer en de logistiek
	226	De bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek
	301	Het havenbedrijf
	315	De handelsluchtvaart
	316	De koopvaardij
Onderwijs	152	De gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs
	225	De bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs
Horeca (en vrije tijd)	217	De casinobedienden
	223	Sport
	302	Het hotelbedrijf
	303	Filmbedrijf
	304	Het vermakelijkheidsbedrijf
	333	Toeristische attracties
Gezondheidszorg	330	Gezondheidsinrichtingen en –diensten
	331	De Vlaamse welzijns- en gezondheidssector
	332	De Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector
Financiële sector	306	Het verzekeringswezen
	307	De makelarij en verzekeringsagentschappen
	308	De maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie
	309	De beursvennootschappen
	310	Banken

	325	Openbare kredietinstellingen
	341	Bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten
Medisch-pedagogisch & thuishulp		
	318	De diensten voor gezins- en bejaardenhulp
	319	De opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten
	327	De beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen
Nutsbedrijven		
	326	Het gas- en elektriciteitsbedrijf
	328	Stads- en streekvervoer
	334	De openbare loterijen
Sociale organisaties		
	329	Socio-culturele sector
	337	Non-profitsector
	335	Sociale organisaties
	339	De erkende maatschappijen voor sociale huisvesting

6° Tabellen per gewest

Deze tabellen bevatten voor de ondernemingen met handels- en industriële finaliteit en zonder handels- en industriële finaliteit en ook voor de totaliteit resultaten per gewest, per provincie en per arrondissement.

7° Vergelijkende tabellen

Deze tabellen vergelijken, voor de ondernemingen met handels- en industriële finaliteit en zonder handels- en industriële finaliteit, de globale kiescijfers en de percentages per werknemerscategorie behaald in 2012 en 2016.

8° Methodologische opmerkingen en verduidelijkingen:

8.1. Ondernemingsraden in ondernemingen die gemiddeld tussen 50 en 99 werknemers tewerkstellen

Een raad moet worden opgericht in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen. Deze raad moet worden hernieuwd wanneer de onderneming nog gewoonlijk gemiddeld tussen 50 en 99 werknemers telt. In dat geval moet men evenwel niet overgaan tot de verkiezing van de werknemersvertegenwoordigers van de raad. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de verkozen personeelsafgevaardigden in het comité.

De behandeling van de gegevens van deze ondernemingsraden in de brochure resultaten van de sociale verkiezingen is door de jaren heen niet dezelfde geweest:

Vóór 2008

In de tabellen met de resultaten van de ondernemingsraden, werden de resultaten van de raden die tussen 50 en 99 werknemers tellen, verrekend op basis van het al of niet invullen van een aparte fiche voor de ondernemingsraad door de contactpersonen in de ondernemingen. Deze aanpak liet echter niet toe om de ondernemingsraden die werden opgericht met de verkozenen van het comité te onderscheiden van de ondernemingsraden waarvoor er effectief een aparte procedure werd opgestart.

2008

Sinds 2008 dienen de contactpersonen in de ondernemingen op de fiche comité op de webapplicatie desgevallend aan te duiden dat: *“er geen verkiezingen hebben plaatsgevonden voor de ondernemingsraad omdat de onderneming gedaald is onder de drempel van 100 werknemers, maar de mandaten voor de ondernemingsraad uitgeoefend worden door de voor het comité verkozen afgevaardigden”*. Op die manier konden de ondernemingen die tussen de 50 en 99 werknemers tewerkstellen en waar een ondernemingsraad moest opgericht worden met de verkozenen van het comité duidelijk onderscheiden worden.

Ten gevolge een beslissing genomen door de Minister van Werk, om vanaf 2008 deze cijfers op een systematische wijze mee te tellen, werden in 2008 bepaalde gegevens (het aantal zetels en ook enkele pre-electurale statistische gegevens, met name, het aantal betrokken ondernemingen, het aantal betrokken werknemers en het aantal te begeven mandaten) van deze

ondernemingsraden (50-99) op systematische wijze meegeteld bij de algemene cijfers betreffende de ondernemingsraden.

Vanaf 2012

Ook in 2012 en 2016 dienden de contactpersonen in de ondernemingen op de fiche comité op de webapplicatie aanduiden dat er geen verkiezingen plaatsgevonden hadden voor de ondernemingsraad omdat de onderneming gedaald was onder de drempel van 100 werknemers, maar dat de mandaten voor de ondernemingsraad uitgeoefend worden door de voor het comité verkozen afgevaardigden. Maar in de tabellen met de resultaten van de ondernemingsraden worden vanaf de sociale verkiezingen van 2012 voor de resultaten de zetels en andere gegevens van de ondernemingsraden in ondernemingen die gemiddeld tussen 50 en 99 werknemers tewerkstellen niet meegeteld.

De resultaten van deze ondernemingsraden in ondernemingen die gemiddeld tussen de 50 en 99 werknemers tewerkstellen zullen in aparte tabellen achteraan deze brochure voorgesteld worden.

De beslissing om vanaf 2012 deze cijfers niet mee te tellen bij de algemene resultaten van de ondernemingsraden, maar de resultaten in aparte tabellen voor te stellen, werd genomen door de toenmalige Minister van Werk. Het ACV, lid van het begeleidingscomité sociale verkiezingen, tekende bij deze beslissing voorbehoud aan.

Cijfers 2020

Het betreft in totaal 1235 ondernemingen en heeft betrekking op 2473 verkozenen.

8.2. Stopzettingen

1) Als er geen enkele kandidatenlijst wordt ingediend binnen de wettelijke termijn kan de werkgever de procedure stopzetten. Er zijn geen kandidaten om de mandaten op te vullen, er kunnen geen verkiezingen plaatsvinden en het comité of de ondernemingsraad kan niet worden opgericht.

Voor de sociale verkiezingen van 2020 werden van de 7136 procedures opgestart voor de oprichting van een comité er 1749 stopgezet omdat er geen enkele kandidatenlijst werd ingediend.

In vergelijking:

	Aantal procedures opgestart voor de oprichting van een CPBW	Aantal procedures stopgezet omdat er geen kandidatenlijst werd ingediend
2012	6812	1280
2016	6953	1505

Voor de sociale verkiezingen van 2020 werden van de 3970 procedures opgestart voor de oprichting van een ondernemingsraad er 771 stopgezet omdat geen enkele kandidatenlijst werd ingediend.

In vergelijking:

	Aantal procedures opgestart voor de oprichting van een OR	Aantal procedures stopgezet omdat er geen kandidatenlijst werd ingediend
2012	3592	480
2016	3782	632

2) De kiesprocedure wordt ook gedeeltelijk stopgezet voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor deze werknemerscategorieën. De kiesprocedure wordt echter voortgezet voor de andere werknemerscategorieën waarvoor één of meerdere lijsten ingediend werden.

3) De kiesprocedure kan ook gedeeltelijk worden stopgezet voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer voor de betrokken personeelscategorie slechts één kandidatenlijst werd ingediend door één enkele representatieve werknemersorganisatie of door één enkele representatieve organisatie van kaderleden of één enkele groep van kaderleden, en wanneer het aantal kandidaten voorgedragen op deze lijst lager of gelijk is aan het aantal toe te kennen gewone mandaten.

Slechts 1 kandidaat

Het aantal effectieve werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk bedraagt minimaal 2 en maximaal 27.

Wanneer er dus maar één werknemer zich kandidaat gesteld heeft of er zijn meerdere kandidaten, maar er is slechts één werknemer verkozen, kan het overlegorgaan niet functioneren. De verkozene geniet wel van de bescherming tegen ontslag.

Er zijn 3 situaties mogelijk waarbij op het einde van de verkiezingen maar 1 kandidaat verkozen werd:

- 1) Over alle werknemerscategorieën heen is er slechts 1 kandidaat, en deze wordt van rechtswege verkozen;
- 2) Er is voor een bepaalde werknemerscategorie maar één mandaat beschikbaar, maar er worden voor dit ene mandaat meerdere kandidatenlijsten ingediend.

Voorbeeld a: er zijn in onderneming X 3 mandaten beschikbaar voor de bedienden en 1 mandaat voor de arbeiders. Bij de bedienden stelt zich niemand kandidaat. Bij de arbeiders zijn er 3 kandidatenlijsten ingediend met 1 tot 2 kandidaten. Slechts één van de kandidaten zal verkozen worden.

- 3) Er zijn meerdere mandaten en meerdere kandidaten, maar slechts één kandidaat wordt verkozen.

Voorbeeld b: er zijn in onderneming 2 mandaten beschikbaar voor de bedienden en 2 voor de arbeiders. Er wordt geen enkele kandidatenlijst ingediend voor de arbeiders, maar 3 kandidatenlijsten met telkens 1 kandidaat voor de bedienden. Bijna alle stemmen worden uitgebracht op één kandidatenlijst waardoor de 2 beschikbare mandaten aan deze kandidatenlijst toekomen. Aangezien er maar 1 kandidaat op deze lijst staat, gaat het 2^e mandaat verloren.

Voor 336 verkiezingsprocedures voor het comité voor preventie en bescherming op het werk werd de procedure stopgezet omdat er maar 1 kandidaat verkozen was. Voor 306 verkiezingsprocedures was er maar 1 werknemer die zich kandidaat gesteld heeft. Voor 30 van deze 336 waren er wel meerdere kandidaten: ofwel meerdere kandidaten voor 1 mandaat (zie vb. 1) of er waren wel meerdere mandaten, maar er raakte maar 1 kandidaat verkozen (zie vb.2).

Voor 96 verkiezingsprocedures voor de ondernemingsraad werd de procedure stopgezet omdat er maar 1 kandidaat verkozen was. Voor 88 verkiezingsprocedures was er maar 1 werknemer die zich kandidaat gesteld heeft. Voor 8 van deze 96 procedures waren er wel meerdere kandidaten: ofwel meerdere kandidaten voor 1 mandaat (zie vb. 1) of waren er wel meerdere mandaten, maar raakte maar 1 van de kandidaten verkozen (zie vb.2) .

Geen overlegorgaan

Het aantal verkozen effectief afgevaardigden mag niet lager zijn dan 2 om een geldige ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk te kunnen samenstellen. In alle gevallen waar er minder dan 2 verkozenen zijn, kan er dus geen ondernemingsraad en/of comité opgericht worden. In de ondernemingen waar er geen of slechts 1 kandidaat werd verkozen, zal dus geen overlegorgaan opgericht worden: voor het comité gaat dit over 29,2% van de procedures (2085 van de 7136 procedures) en voor de ondernemingsraad over 21,8% van de procedures (867 van de 3970 procedures).

Ter vergelijking : voor de verkiezingen van 2016 ging het voor het comité over 25,8 % van de procedures (1794 van de 6953 procedures) en voor de ondernemingsraad over 18,8 % van de procedures (712 van de 3782 procedures).

8.3. Verbetering statistische gegevens

De resultaten die door de ondernemingen werden vrijgegeven, zijn – met behulp van de sociale partners – door de diensten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg gecontroleerd en indien nodig verbeterd op basis van het officiële proces-verbaal opgesteld en goedgekeurd in de ondernemingen. De databank werd in maart 2021 door de sociale partners definitief gevalideerd. Het zijn die resultaten van de gevalideerde databank die het voorwerp uitmaken van een gedetailleerde voorstelling in deze brochure.