

Opinie – Vertrouwen door werkzekerheid en inspraakvermogen

Bij heel wat bedrijven staat het water tot aan de lippen. Als we deze periode de jaarverslagen analyseren, zien we dat het operationele resultaat of het verschil tussen opbrengsten en kosten niet goed zit. De crisis moeten uitzweten, betekent geen vrijgeleide om niets te doen. Iedereen weet dat werkzekerheid, maar ook transparantie over de toekomst van bedrijven bepalend is voor het vertrouwen.

Naast een reële verbetering van het consumentenvertrouwen en ons concurrentievermogen, is inspraakvermogen in de bedrijven een andere horde die we moeten nemen. Gezien de moeilijke situatie is een aanpassing van het wettelijk kader nodig en eerder gisteren dan vandaag. Ook vragen we respect van de werkgevers voor de democratie en de nieuw verkozenen na afgelopen sociale verkiezingen. Het is nu het moment om een vertrouwensrelatie op te bouwen. Dit betekent het formeel sociaal overleg respecteren en het informeel sociaal overleg aanmoedigen. We weten dat het geen schitterende tijden zijn, laat onze afgevaardigden dus zeker niet in het ongewisse.

Waarover hebben we het nu als we spreken over inspraakvermogen? De echte gevolgen voor bedrijven in moeilijkheden of herstructurering vernemen we pas op een bijzondere ondernemingsraad. We hinken daardoor hopeloos achter op de feiten. Inspraakvermogen, ook wel werknemersparticipatie genoemd, betekent dat we als vakbonden tijdig kunnen beschikken over strategische informatie. Inspraakvermogen betekent dat we willen meedenken en mee verantwoordelijkheid opnemen.

Concreet spreken we dus, naast het dagelijks respect voor vakbondsafgevaardigden en de normale werking van de overlegorganen, over de uitbreiding van de bevoegdheden van de ondernemingsraad. Daarover willen we met de wetgever in dialoog gaan.

Maar er is meer. Zoals ik reeds zei, analyseren we als sociale partner deze periode de jaarverslagen. Verschillende boekhoudsystemen en diverse ondernemingen wiens activiteiten afgesplitst worden in kleinere entiteiten, zorgen voor een enorme complexiteit. Een grotere eenheid in rapportering is ook nodig. Ook hier weer kan inspraakvermogen ervoor zorgen dat die informatie niet op één periode van het jaar geconcentreerd blijft, maar stelselmatig doorstroomt naar onze délégués en interne diensten.

Dit alles zijn geen wondermiddelen. Maar enkel de crisis ondergaan, is geen optie. Al moeten we ook rekening houden met onvermijdelijke situaties. Een grotere transparantie in informatie kan een structurele bedrijfscrisis niet oplossen. Maar betrek werknemers dan toch tenminste op tijd. Timing in het nemen van beslissingen is ook uiterst belangrijk.

Inspraakvermogen is dus naast vorming, een noodzakelijke investering in menselijk kapitaal en wellicht ook een hefboom om het vertrouwen in het financieel kapitaal te herstellen.

Jan Vercamst
Nationaal Voorzitter ACLVB