

Spanje: het werknemersstatuut Verlengstuk van de vakbond

Pas in 1980, na de val van Franco's regime, kregen de Spaanse werknemers formeel medezeggenschap. Nu, 35 jaar later, heeft de OR het zwaar. Door de crisis en de vele sluitingen en ontslagen staan de arbeidsverhoudingen op scherp.

Marielle van der Coelen en John Snel, adviseurs EOR Service, FNV Formaat

Rondje Europa

We maken een rondje Europa om te kijken hoe onze mede-Europeanen omgaan met medezeggenschap. Deze keer: Spanje.

Zaterdag 5 februari 2011, 12.30 uur. Het stadhuis van Langreo, Asturias. De werknemers van Alas Alumini-um beginnen hun protestmars tegen de voorgenomen sluiting van de fabriek. Door de sluiting verliezen 270 mensen hun baan. De manifestatie is georganiseerd door de ondernemingsraad. De leden van de OR lopen voorop, achter een groot spandoek dat zegt: 'Alas: toekomst en leven voor onze regio!'

Ondernemingsraden hebben het hard te verduren in dit land, waar de economische crisis ongenadig hard heeft toegeslagen. Sinds eind 2008 zijn sluitingen en ontslagen aan de orde van de dag. De arbeidsverhoudingen zijn daarmee behoorlijk op scherp komen te staan.

Geschiedenis

Er is in Spanje de laatste veertig jaar veel veranderd op het gebied van de arbeidsverhoudingen. Ten tijde van het totalitaire regime van Franco waren werkgevers en werknemers op de werkvloer samen verenigd in zogenoemde verticale vakbonden. Deelname was verplicht en onafhankelijke vakbonden bestonden niet. Stakingen waren verboden en kwamen dan ook slechts sporadisch voor.

Pas toen het regime op zijn laatste benen liep, herpakte de ondergrondse vakbondsbeweging zich. In de late jaren '60 en de jaren '70 nam het aantal stakingen toe. Nu, 35 jaar later, kent Spanje een vooraanstaand systeem van vakbondvertegenwoordiging en ondernemingsraden, gebaseerd op het in 1980 in werking getreden werknemerstatuut, het *Estatuto de los Trabajadores*.

Vergelijkbare structuur

Hoe zien de arbeidsverhoudingen op de Spaanse werkvloer eruit? Als we kijken naar de formele opbouw van de werknemersvertegenwoordiging in Spanje, zien we veel overeenkomsten met Nederland.

Een Spaanse ondernemingsraad heeft het recht op informatie en raadpleging over de bedrijfsvoering en op financiële informatie en heeft een controlefunctie op de juiste toepassing van sociale wetgeving. Ook speelt hij een belangrijke rol op het gebied van veiligheid en gezondheid (zie kader). Minstens elke twee maanden komen OR en bestuurder bij elkaar. Iedere vier jaar zijn er verkiezingen.

De structuur van de Spaanse OR lijkt dus veel op die van de Nederlandse. De Spaanse wetgever heeft zich eind jaren '70 laten inspireren door medezeggenschapssystemen die in de



Medezeggenschap in Spanje

De Spaanse OR bestaat uit werknemersafgevaardigden en wordt ingesteld vanaf vijftig werknemers, met een staffel van 5 tot 75 OR-leden. De OR kiest uit zijn midden een voorzitter en een secretaris, maakt een eigen huishoudelijk reglement, houdt minstens iedere twee maanden vergadering en mag onderdeelcommissies instellen.

Iedere vier jaar zijn er verkiezingen voor alle OR'en, maar wel over negen maanden verspreid. 75 procent van de werknemers brengt een stem uit.

Bijna alle OR-leden zijn ook vakbondslid. 75 procent van alle OR-leden is lid van een van de twee grootste vakbonden: CCOO en UGT. De vakbonden zijn binnen bedrijven of instellingen georganiseerd in secties, een per vakbond. Bij 250 werknemers of meer heeft iedere vakbond een officiële vertegenwoordiger.

75 procent van alle Spaanse werknemers valt onder een cao.

Zijn taken zijn:

- Informatie en raadpleging over zaken als herstructureringen, verplaatsing van productie, massa-ontslagen en werktijden.

- Beperkte rol in individuele bescherming werknemers (werknemer heeft het recht om een OR-lid bij ontslaggesprek te laten zijn en de OR moet op de hoogte worden gebracht van alle zaken betreffende 'wangedrag').
- Rol in cao-onderhandelingen
- Informatierecht over financiële aangelegenheden.
- Informatierecht over aannamebeleid (inclusief gegevens over aantallen werknemers, soorten contracten, inlening, enz.).
- Informatierecht cijfers verzuim, beroepsziekten, veiligheidsincidenten.
- Controle op: de toepassing van sociale wetgeving door de werkgever; de toepassing van veiligheids- en gezondheidsregels (OR-lid is veiligheidsafgevaardigde); 'sociale faciliteiten' indien overeengekomen met de werkgever (bijv. kantine).



praktijk al succesvol waren. De Duitse invloed was het grootst – het medezeggenschapssysteem dat de meeste verwantschap met het onze heeft.

Andere praktijk

Toch gaat het er in de dagelijkse praktijk van de Spaanse OR anders aan toe dan wij gewend zijn. Je komt zelden een OR-lid tegen dat geen actief lid van de vakbond is. 'Hier in Spanje zien we de OR toch meer als een verlengstuk van onze vakbondsactiviteiten', zegt Andoni Saavedra Lopez, lid van de OR van aluminiumproducent Alcoa in het Spaans-Baskische Amorebieta. 'Je hoeft volgens de wet geen vakbondslid te zijn om in de OR gekozen te worden, maar in de praktijk komt dit weinig voor'. Hoewel maar zo'n 15 procent van de Spanjaarden lid is van een vakbond, gaat rond de 75 procent van alle werkende Spanjaarden naar de OR-stembus. Op de democratische grondslag van de OR is dus niets aan te merken.

Er zijn twee grote dominante vakbonden in Spanje: Comisiones Obreras (CCOO) en Union General de Trabajadores (UGT). Van alle OR-leden is 75 procent lid van een van deze twee bonden. Er zijn ook kleinere vakbonden, meestal regionaal of sectoraal van karakter. Opvallend is dat de twee dominante vakbonden een sterke politieke verankering hebben: CCOO is communistisch, UGT sociaaldemocratisch.

De vakbonden hebben dus veel meer dan in Nederland een stevige basis in de OR'en en in de politiek.

Verstrengeling

Enerzijds is de verstrengeling van vakbonden en ondernemingsraden een zegen voor de medezeggenschap. Vakbonden en OR'en steunen en versterken elkaar in hun rechten.

Anderzijds wordt van ieder OR-lid verwacht dat hij de richtlijnen volgt die door de vakbond zijn uitgezet. Het varen van een eigen koers wordt doorgaans niet gewaardeerd. Zo kunnen werknemers wel eens het gevoel hebben dat de bond meer bezig is met het bedrijven van 'hogere politiek' dan met belangenbehartiging. Door de economische crisis is er momenteel weinig tijd voor hogere politiek. De vakbonden zijn volledig in het defensief gedrongen en slaan, onder andere via de ondernemingsraden, de handen ineen om voor werknemers te redden wat er te redden valt. Harde actiemiddelen worden daarbij niet geschuwd. ○

*Het varen van een eigen koers wordt
doorgaans niet gewaardeerd*

In Nederland heeft de vakbond duidelijk een andere positie. Ga naar ORnet en zoek met 'vakbond': meer dan 400 hits. Of ga naar het dossier OR en vakbond.