

Inleiding

Zoals bepaald in protocol 170/1 van Comité A, een sociaal klimaat in de publieke sector kenmerkt zich door oplossingsgerichtheid, wederzijds respect en vertrouwen en steunt in de eerste plaats op een kwaliteitsvolle sociale dialoog. Deze dialoog verloopt, met naleving van het toepasselijke syndicale statuut, op basis van duidelijke afspraken tussen de gesprekspartners, over de rechten en de plichten van iedereen. Enkel op die manier kan een duurzame en stabiele sociale vrede verzekerd worden en kunnen mogelijke conflicten op een verantwoorde manier worden vermeden, aangepakt en opgelost. Wanneer echter de gesprekken alsnog vastlopen, kan onafhankelijke bemiddeling helpen.

Conform de afspraken van het protocol 170/1 kunnen sectorale regelingen inzake sociale bemiddeling uitgevoerd worden, m.a.w. de sociale bemiddelaars voor de overheid aangesteld bij de FOD WASO hebben geen exclusieve bevoegdheid.

Conform artikel 12octies, lid 4, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, komen ondertekende partijen overeen om de volgende principes te volgen:

1. Wie vraagt de bemiddeling aan?

Het initiatief om de tussenkomst van een bemiddelaar te vragen ligt voor wat betreft de **overheid** bij de bevoegde politieke of administratieve overheid.

Voor wat de **vakorganisaties** betreft, ligt het initiatief bij de organisaties die representatief zijn in het comité waaronder het conflict ressorteert. Deze organisaties duiden de hiertoe gemachtigde personen expliciet aan.

De aanvraag gebeurt door de meest gerede partij. De aanvraag wordt ingediend bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Belangrijk daarbij is dat de bemiddelaar voorafgaandelijk aan de bemiddeling de bereidheid bij alle partijen nagaat.

Desgevallend kan de sociaal bemiddelaar zelf een initiatief nemen om een bemiddeling op te starten of een verzoeningsbureau bijeen te roepen, mits hij daartoe een akkoord heeft van de betrokken overheid of overheden en de vakorganisaties.

2. Hoe verloopt de bemiddelingsprocedure?

Er zijn 2 mogelijke procedures voorzien: ofwel een “directe” bemiddeling, ofwel een verzoeningsbureau.

Als ervoor gekozen wordt te werken met een “directe” bemiddeling, verloopt de procedure rechtstreeks met de conflictpartijen, al dan niet via pendel-diplomatie.

Als ervoor gekozen wordt te werken met een verzoeningsbureau, wordt dit voorgezeten door de bemiddelaar en is dit samengesteld uit vertegenwoordigers van de overheid en van de representatieve vakorganisaties. In dit geval is het vereist dat de leden van het verzoeningsbureau geen persoonlijke betrokkenheid hebben in het conflict. Een verzoeningsbureau wordt in principe ad hoc samengesteld.

De bevoegde overheid beslist wie voor haar kan optreden als lid van het verzoeningsbureau.

3. Wat kan het resultaat zijn van een bemiddeling?

Een bemiddeling dient minstens te leiden tot een geschreven document waarover de partijen akkoord gaan, en dit zowel in het geval van verzoening als niet-verzoening. Dit document zou verschillende vormen kunnen aannemen, zoals een proces-verbaal van verzoening of niet-verzoening, een aanbeveling van het bureau of van de sociaal bemiddelaar,... en is grotendeels afhankelijk van waarover het conflict in kwestie gaat.

De partijen kunnen tijdens de bemiddelingsprocedure beslissen een bevestiging van de inhoud van het bemiddelingsdocument of een verdere bespreking ervan te voorzien op het bevoegde overleg- of onderhandelingscomité, via de geëigende wegen van het sociaal overleg.

Het bepalen op welke wijze een bemiddeling afgerond wordt maakt deel uit van de bemiddelingsprocedure en gebeurt aldus in overleg tussen de partijen.