

De toekomst van het sociaal overleg

Sampol-debat op D-day

Luc Vanneste

Algemeen secretaris van ABVV-Textiel

Samenleving en politiek organiseerde op D-Day een debat over democratie op de werkvloer. Door omstandigheden werd het de enige plaats waar ook de vakbonden het woord voerden. Er waren namelijk wat schermutselingen geweest. Bleek dat er op het laatste moment niet onbelangrijke wijzigingen aan het programma werden doorgevoerd, zonder dat alle partners in de organisatie geraadpleegd werden. En op de vooravond van 3 oktober presteerde één van de medeorganisatoren het in *De Morgen* een vrije tribune te publiceren die een radicale aanklacht tegen de vakbonden was. Het stuk was niet meer dan een banaal en vooral ongefundeerd pamflet, maar het schoot de vakbondstop toch in het verkeerde keelgat. Ze kwamen niet naar de grote debatten. Hoe begrijpelijk hun reactie ook is, misschien deden zij hun belagers daarmee wel te veel eer aan. De salon-democraten hoeven niet eens van kwade trouw beschuldigd te worden. Precies omdat zij nooit verder komen dan hun eigen uiterst beperkte kringetje, hebben zij gewoon niet door dat democratie heel moeizaam en omslachtig werkt. In de feiten gedragen ze zich dikwijls heel weinig democratisch. En dan die arme Vincent Van Quickenborne. Hij is duidelijk een fundamentalistische liberaal. Met fundamentalisten valt niet te praten. Zij zijn per definitie anti-democratisch. Men moet er gewoon voor zorgen dat zij de macht niet verwerven. Men moet er vooral niet voor opzij gaan. Wanneer men tegenover hen afziet van zijn recht van spreken, geeft men juist een stuk van zijn democratisch recht op.

Vermoedelijk is de veronderstelling niet onterecht dat Van Quickenbornes vrije tribune bedoeld was om de vakbonden uit de organisatie

van de D-Day te weren. Zo ver is het gelukkig niet gekomen. Het ABVV en de SP hebben zich in een wederwoord in de krant waardig verdedigd. En in het debat van *Samenleving en politiek* was Karel Gacoms present. Hij vroeg zich af waarom zij die twijfelen aan het democratisch functioneren van de bonden zich niet geroerd hebben, toen beslist werd de sociale verkiezingen met één jaar uit te stellen. Terecht vindt hij dat dit alles nochtans met democratie te maken heeft.

Los van dat hele gedoe werd het een ongeëvenaard boeiend debat. Het bewijst vooral dat er wel degelijk kan gedebatteerd worden op niveau, ook met vertegenwoordigers van werkgevers. Michel Michiels van de textielwerkgeversorganisatie Febeltex hield geen blad voor de mond. Hij pleitte bijvoorbeeld voor sterke vakbonden. Lode Verschingel, van de bedienden centrale van het ACV, getuigde van interessante ontwikkelingen in de wereld van de commerciële TV. En Bea Hertoghs, van de op Europees niveau reëel bestaande eenheidsvakbond, kon toch een aantal hoopgevende perspectieven aanbieden. Ik geef hierna geen letterlijke transcriptie van wat gezegd werd, maar probeer de grote lijnen samen te vatten.

Arbeid in de 21ste eeuw

Op zaterdag 3 oktober ging de tweede nationale *Dag van de Democratie* door in Antwerpen, met als thema 'arbeid in de 21ste eeuw'. *Samenleving en politiek* organiseerde in het kader van die dag een debat: *De toekomst van het sociaal overleg, of hoe organiseer je de democratie op de werkvloer?*

Panelleden waren: Karel Gacoms (ABVV-metaal), Lode Verschingel (LBC), Bea Hertoghs (EVV), Michel Michiels (Febeltex). Het debat werd gemodereerd door Anne Van Lancker (SP-Europarlementslid).

Renault en de crisis van het sociaal overleg

Moderator Anne Van Lancker vertrok van het drama-Renault. Ze kon er uiteraard op rekenen dat het iedereen nog vers in het geheugen ligt. Het trauma heeft vooral te maken met de manier waarop de sluiting gebeurd is. Maar ook de syndicale reactie blijft in de herinnering: de Meganes in de betogingen, de bezetting van de tuin van Dehaene, de boycot van het merk... En voor het eerst kwam een syndicaal thema op de internationale, Europese agenda. Ondertussen is het bedrijf al twee jaar dicht: De sluiting werd zo een beetje symbool van de crisis in het sociaal overleg.

Toch wil Karel Gacoms zelf het woord crisis niet in de mond nemen. Hij hamert erop dat de actie zeker niet als een mislukking mag voorgesteld worden. Renault is dicht en niet dicht. Uiteindelijk is niemand afgedankt en er blijven 400 plaatsen open. Men kan dat niet voorstellen als een grote overwinning, maar toch zou de conclusie dat syndicale acties niet lonen al te makkelijk zijn. Kijk wat er vandaag gebeurt bij Levis. De mensen mogen er zich niet zo maar bij neerleggen. Zij moeten de sluiting betwisten, ook al weten zij dat de slaagkans heel klein is. Zij moeten proberen. En daarbij is hun enige wapen de solidariteit. In het geval van Renault is het uiteindelijk niet gelukt, maar toch is duidelijk gemaakt dat werknemers kunnen gemobiliseerd worden op thema's die niet direct uitzicht geven op resultaat. Indien de Fransen ervan overtuigd hadden kunnen worden in hun land de productie stil te leggen, was men nog verder kunnen komen. Er is niet echt een reden om het te hebben over een crisis van het sociaal overleg. We worden gewoon geconfronteerd met het kapitalisme, dat mensen nu eens gebruikt en dan weer uitspuwt. Velen waren dat wat vergeten. Sommigen dachten dat er geen klassentegenstellingen meer zijn. Maar ze vergisten zich. Alleen sluit dat overleg niet uit. De praktijk bewijst dat er op alle niveaus (bedrijf, sector, interprofessioneel) nog heel veel overlegd wordt.

Michel Michiels beaamt niet alleen dat er nog veel overleg gebeurt. Het zijn de media die een crisis van het overleg geconstrueerd hebben. Maar hij spreekt ook zijn overtuiging uit dat actie

lonend is. Dat is de simpele verklaring voor het feit dat de werkgevers proberen de vakbonden zo lang mogelijk buiten te houden. Men kan het succes volgens hem trouwens gewoon vaststellen. Wanneer bij een sluiting actie gevoerd wordt, krijgen de werknemers steevast een hogere afscheidspremie en meer andere voordelen. Alleen moet men zich geen illusies maken. Men werkt inderdaad binnen een kapitalistische context en dat keurslijf is wellicht knellender dan Gacoms wil aannemen. Als de bedrijfsleiding éénmaal tot sluiten beslist heeft, zullen de arbeiders die beslissing niet meer ongedaan kunnen maken. Men moet er nu eenmaal van uitgaan dat het management niet over één nacht ijs gaat. En Michiels redeneert naar eigen zeggen bijna marxistisch door, wanneer hij opmerkt dat zo'n beslissing enkel zou kunnen ongedaan gemaakt worden als de machtsverhoudingen kantelen.

Met dit laatste is Lode Verschingel het volledig eens. Hij stelt zich heel veel vragen bij het democratisch gehalte van het overleg op de werkvloer. Eigenlijk hebben werknemers op dit ogenblik in cruciale dossiers niet zo veel in de pap te brokken. Hij wijst erop dat er zich tegenwoordig drie spelers op het terrein bevinden. Naast de aandeelhouders en de werknemers, heeft ook de overheid een verantwoordelijkheid. En dan is iedereen het erover eens dat die overheid zijn verantwoordelijkheid niet altijd opneemt.

Karel Gacoms moet vaststellen dat na de zaak-Renault een wet gestemd is die soortgelijke sluitingen moeilijker moet maken. Die wet gaat helemaal niet zo ver als de werknemers van Renault gewild hadden. Zij wilden gewoon een wet die een dergelijk collectief ontslag zou verhinderden. Maar de kleine vooruitgang - de strengere procedures die opgelegd worden - wordt tot vandaag niet eens in praktijk gebracht, omdat er nog altijd geen uitvoeringsbesluiten voor de wet zijn. Dat belet niet dat hij van mening is dat de verantwoordelijkheid van de overheid ook niet opgeschroefd mag worden. Een bedrijf dat jaren winst gemaakt heeft, moet voor zijn verantwoordelijkheid gesteld worden als het op een bepaald moment geen werk meer heeft. Het moet zorgen voor ander werk of op zijn

minst voor een inkomen. Dat is de verantwoordelijkheid van het bedrijf, niet van de overheid.

Michel Michiels kan daar inkomen, maar vindt dat men zich geen illusies mag maken. Ook de beslissing om Levis te sluiten zal niet ongedaan gemaakt worden. De idee om de arbeidsduur over alle Europese zetels te herverdelen zal niet gerealiseerd worden. Maar dat kan niet beletten om te onderhandelen. Het kan niet anders dan dat de bedrijfsleiding nu reeds een enveloppe voorzien heeft, waar de vakbonden uiteindelijk een aantal belangrijke zaken mee kunnen realiseren. Het kan eventueel zelfs een diamanten handdruk worden.

Europees overleg dan maar?

Bij Renault werd het in elk geval duidelijk dat de Europese slagkracht niet zeer groot is. Ook Michel Michiels ziet dat in dat dossier het debat voor het eerst op Europees niveau getild werd, maar tot veel concrete resultaten heeft dat niet geleid. Toch vindt Bea Hertoghs Renault een voorbeeld van de organisatie van de solidariteit op Europees niveau. Het is voor haar tekenend dat Gacoms voordien nooit in contact geweest was met het Europees Vakverbond. Die Europese koepel gedraagt zich dan ook meer dan eens wereldvreemd. Zij vindt dat alles begint bij het bijeen brengen van de mensen. De Europese ondernemingsraden zijn dan een heel cruciaal forum. Het blijft zeer moeilijk, ook al om allerlei praktische redenen. De verschillende talen zijn er maar één van. Er moeten meer middelen komen om dat te organiseren. Men moet wel oppassen niet te vlug met de vinger te wijzen. Wilde in de zaak-Renault bijvoorbeeld de Spaanse vakbond er niet van weten om werk af te staan? Dat is toch niet de taak van die vakbond! Maar op interprofessioneel niveau is er in elk geval al een begin gemaakt met Europees overleg. Op sectoraal vlak zijn de werkgevers zeer moeilijk tot overleg te bewegen. Op interprofessioneel niveau is er immers een stok achter de deur: als de werkgevers en de bonden geen vooruitgang boeken, beslist de Europese commissie. Hertoghs pleit voor een wetgeving die alle ondernemingen - wat ook hun omvang is - dwingt tot informatie en overleg. Maar voor-

lopig stoot dat op een njet van de Europese patroonsorganisaties.

Michel Michiels spreekt haar niet tegen. Hij beseft dat de werkgevers op interprofessioneel vlak belang hebben bij Europees overleg. Zij worden er na Maastricht en Amsterdam zelfs toe gedwongen. Maar op sectoraal niveau is er gewoon een totale weigering. Er bestaat natuurlijk wel zoiets als de Europese sociale dialoog, maar dat gaat over eerder onschuldige thema's als vorming. Het echte overleg moet verplicht worden, of het komt er niet.

Vakbondsstructuren aanpassen

Renault en Levis zijn grote bedrijven. De moderator wil ook wel eens weten hoe het er bij de kleintjes aan toegaat. Lode Verschingel heeft een interessante ervaring te bieden. Hij is van heel dichtbij betrokken bij het commerciële televisiebedrijf VTM. Hij beschouwt het zelfs als een typegeval. Het is een nieuwe dienst, met een nieuw soort werknemer. De VRT is een mastodont, die alles zelf probeert te doen. Bij VTM houdt men het bij de *core business*: uitzenden. Voor de rest doen zij beroep op productiehuizen, die dan weer op allerlei kleinere bedrijven beroep doen voor klank, licht en noem maar op. Uiteindelijk worden die dan weer geholpen door (valse) zelfstandigen. Het is een afspiegeling van de trend in de arbeidsverhoudingen: een nieuw soort werknemer, in meestal heel precaire statuten. De vakbonden zijn er nu in geslaagd voor het kernbedrijf VTM een eerste CAO te sluiten. Verder proberen zij het overleg te kanaliseren via het Paritair Comité. Dat op zich is al moeilijk. Er zijn zo maar eventjes vier Paritaire Comités verantwoordelijk voor de TV, met verschillende lonen en verschillende arbeidsvoorwaarden. Twee van de vier werken niet eens. De strategie van de vakbonden is dan ook: er moet één Paritair Comité komen, dat uitgaat van de arbeidsvoorwaarden in het kernbedrijf.

Ook Karel Gacoms is bekend met zulke netwerken van bedrijven. Opnieuw bij Renault werden een hele trits toeleveringsbedrijven in de val meegesleurd: autozetels, schoonmaak, enzo-voort. Het is hoe dan ook moeilijk wanneer die

toeleveringsbedrijven onder een ander Paritair Comité vallen dan het kernbedrijf. Er moet op dat niveau een herschikking komen, waarbij werknemers die in eenzelfde productieproces zitten bijeen gebracht worden. De overlegstructuur van na de Tweede Wereldoorlog is inderdaad aan een verandering toe. En dat kan niet zonder meteen de discussie te voeren over de structuur van de vakbonden. Dat debat wordt nog heel weinig gevoerd. Al te vlug raakt men klem in de discussie bij welke centrale de leden horen. Dat zou evenwel de eerste bekommernis niet mogen zijn. Hij kent een bedrijf waar aan eenzelfde machine arbeiders en bedienden werken. Dat mag toch niet blijven duren.

Bea Hertoghs kan toch positieve voorbeelden citeren. In Italië probeert men regionale bonden uit, boven de sectoren uit. Er zijn ook pogingen om vakbonden uit te werken in grensregio's. Het gaat moeilijk en langzaam, maar er is vooruitgang. De EMU zal misschien een bijkomende duw geven. En ook Lode Verschingel is niet zo pessimistisch. Hij vindt dat er bij de basis wel één en ander gebeurt. Bij VTM werken de bonden samen, over de grenzen van ABVV en ACV en over de grenzen van arbeiders en bedienden.

Eendracht maakt macht

Als aan de werkgeversvertegenwoordiger de vraag gesteld wordt of er dan niet beter een eenheidsvakbond komt, antwoordt hij wat verrassend: "Ik ben in elk geval voor sterke vakbonden". Michel Michiels vindt dat ook voor de werkgevers zwakke bonden geen goede zaak zijn. In Frankrijk zitten we met een lappendeken van vijf of zes bonden. Er is in dat land nauwelijks overleg. Ondertussen zijn er niet zo veel verschillen meer tussen de groene en de rode bonden. Vergeet overigens de blauwe vakbond niet. Dat men niet tot een eenheidsvakbond komt, heeft veel meer te maken met privileges van vrijgestelden. Michiels vindt het op zich al een aberratie dat er in ons land nog altijd geen industriebond is. Maar dat heeft te maken met de kleine kanten van de verantwoordelijken.

Karel Gacoms nuanceert. Met het principe van een eenheidsvakbond is hij het eens. Hij

herinnert eraan dat vlak na de Tweede Wereldoorlog onder meer het ABVV dat principe heeft willen realiseren. Maar als een toekomstige eenheidsvakbond alleen mag discussiëren over sociale begeleiding, dan hoeft het voor hem niet. Dan nog liever het huidige spanningsveld. Het systeem moet in vraag gesteld kunnen worden. Lode Verschingel sluit zich daarbij aan. De breuk ligt volgens hem helemaal niet tussen christenen en socialisten, maar tussen de visie die vindt dat de vrije markt moet gehumaniseerd worden en de visie die stelt dat een structurele aanpak zich opdringt. Beide visies leven in beide bonden.

Als vertegenwoordiger van de werkgevers vindt Michel Michiels dat het maatschappijmodel dat verdedigd wordt belangrijker is dan de 'tegenstelling' tussen de vakbonden. En hij kan in elk geval een model van een sociaal gecorrigeerde markt verdedigen.

Democratie op de werkvloer

De zaal kreeg achteraf uiteraard de gelegenheid vragen te stellen. Een aantal thema's werden hernomen en uitgediept. Voor zover mogelijk is een en ander in de tekst hierboven verwerkt. Maar over vakbondsdemocratie ontspon zich nog een vinnige discussie naar aanleiding van de zaak-Clabecq. Een man voerde dat voorbeeld op als een toonbeeld van democratie. Er werden vergaderingen georganiseerd met wel 1000 man en iedereen had zijn zeg. Merkwaardig was dat Karel Gacoms en Lode Verschingel niet op dezelfde manier reageerden. Karel Gacoms onderstreepte het belang van de syndicale strijd van de arbeiders van Clabecq. Het resultaat mag zeker niet op misprijzen onthaald worden, ook al is het uiteindelijk niet echt een grote overwinning te noemen. Maar hij betwist dat de vakbond er democratisch geleid werd. En hij betreurt dat de syndicalisten er zichzelf buiten de structuur geplaatst hebben. Lode Verschingel vindt dat er in Clabecq binnen de vakbonden een dynamiek op gang gebracht is, die, ondanks een aantal aberraties, gezond is. Men moet ervoor oppassen dat het proces dat de vakbondsmensen wacht, niet zal aangegrepen worden als een excuus om een aantal syndicale acties juridisch af te kraken.

Tot besluit

Het panel ging niet echt in op de vraag hoe je op de werkvloer democratie organiseert. Misschien zijn dat trouwens heel andere vragen: hoe vertolk je de wensen van de werknemers, eerst naar de delegees en dan verder langs de lange weg van de vakbondsapparaten naar de organen waar sociaal overleg gebeurt? En hoe communiceer je omgekeerd? Gelukkig was er die vraag over Clabecq, maar er zou meer over te zeggen zijn. Het debat ging op de eerste plaats over het overleg tussen vakbonden en werkgevers. Iedereen is het erover eens dat dit overleg zinvol blijft. De verschillen gaan over de mate waarin de context kan beïnvloed worden. De werkgeversvertegenwoordiger ziet niet veel ruimte en wil zo vlug mogelijk onderhandelen over de voordelen. De vakbondsmensen zijn ervan over-

tuigd dat ze toch nog iets kunnen doen aan het keurslijf zelf. Op zijn minst moet het verder geprobeerd worden. Iedereen beseft in elk geval dat de toekomst van het overleg zich meer en meer op Europees niveau bevindt. En dan is de boodschap van de werkgevers niet zo positief: we doen het niet, tenzij we ertoe gedwongen worden. Men kan dan alleen maar hopen dat de Europese Commissie zijn verantwoordelijkheid neemt. Dat het overleg een structurele aanpassing van de paritaire overlegorganen, maar ook van de bonden vereist, is ook voor iedereen duidelijk. Bedrijven zijn steeds meer een onderdeel van een heel netwerk. De huidige opdeling is achterhaald. Dat we naar een eenheidsvakbond moeten evolueren, vindt iedereen. Alleen willen de vakbondsmensen in het panel dan zeker zijn dat die vakbond het systeem blijft bevechten.