

2005 kende een triest einde voor meerdere honderden werkmensen van Belgacom. Als eindejaarscadeau kregen ze een C4 (voor degenen die een vast arbeidscontract hadden) of verkregen ze structureel ter beschikking gesteld te worden (voor degenen die een statuut hadden).

Dat is het rechtstreekse gevolg van onderhandelingen die in september vorig jaar zijn aangegaan om "een nieuwe arbeidsorganisatie" te bepalen (zie Rood 17 van november 2005). Die onderhandelingen liepen uit op een nieuwe CAO op 16 november 2005, jammer genoeg goedgekeurd door twee van de drie vakbondsorganisaties: de liberale VSOA en de socialistische ACOD. Enkel het ACV-transcom weigerde een document te ondertekenen dat niet alleen 430 mensen van het personeel verplicht op te stappen, maar ook het principe van de "begeleiding" concreet maakt. Die formule betekent het progressief vertrek voor 2500 loontrekkenden van het bedrijf voor werkers vanaf 55 jaar.

De afgevaardigd beheerder, Didier Bellens, verklaart vandaag dat "dit akkoord zeker volstaat om de vermindering van het personeel tot in 2012 te kunnen beheersen. En op dat moment zal er waarschijnlijk geen nieuw sociaal plan nodig zijn want er zullen integendeel mensen moeten aangenomen worden om degenen die vertrokken zijn te compenseren" (La Libre Belgique, 19/01/06)

Het personeel moet allesbehalve gerustgesteld zijn met dergelijke verklaringen. De sociale geschiedenis leert ons dat patronale beloften zelden gehouden worden. En de recente geschiedenis van de ex-RTT is zeer frappant op dat vlak: al de verzachtende verklaringen die het topmanagement gehouden heeft de afgelopen 10 jaar werden weerlegd door de feiten. Niet enkel is de werkgelegenheid niet behouden, maar duizenden arbeidsplaatsen werden verloren sinds 1997 (het jaar van het eerste groot antisociaal plan)!

Dit verlies ging telkens gepaard met (kapitalistische) onvermijdelijke argumenten: de evolutie van de technologieën en van de werkmethodes, de groeiende druk van de concurrentie, de noodzaak de kosten te verlagen, het redden van de belangen van de aandeelhouders (door hen een toegevoegde waarde aan hun investeringen te garanderen), het anticiperen van toekomstige evoluties (om failliet van de onderneming te vermijden!), enz.

Nieuwe herstructureringen zijn in voorbereiding in de verschillende afdelingen (business unit) van Belgacom. Om die door te voeren is een tweede onderhandelingsronde met de vakbonden trouwens aangekondigd: deze keer zal het gaan over het opstellen van nieuwe regels inzake personeelsbeleid, selectie, reconversie, mobiliteit, enz. Het is duidelijk dat de leiding van de onderneming op die manier een mogelijkheid zoekt om bijkomende instrumenten in handen te hebben om zich met weinig geld te ontdoen van "overtollige" arbeiders en bedienden.

Men moet zich geen illusies maken: als er in sommige zeer specifieke sectoren misschien een tekort zal zijn aan arbeidskrachten, liggen andere functies in het vizier, meer bepaald de "administratieve functies". Het is evident dat zij die hun job morgen zullen verliezen en die in "reconversie" terecht komen, niet rustig hun pensioenleeftijd moeten afwachten. De bedrijfsleiders zullen gebruik maken van het precedent dat ze geschapen hebben eind 2005 om opnieuw het systeem van "ter beschikking stellen" te activeren.

Ik wil maar zeggen dat de volgende maanden moeilijk dreigen te worden. De verantwoordelijkheid van de vakbondsorganisaties is groot. Zal de ACV-transcom volharden in haar weigering tot elke vermindering van arbeidsplaatsen? Gaan de liberale VSOA en de socialistische ACOD, die een "nieuw gemeenschappelijk vakbondsfront hebben opgericht dat met één stem spreekt" koppig volharden in hun politiek van collaboratie met de patronen van het autonome overheidsbedrijf?

De vraag blijft open. Het antwoord zal afhangen van verschillende factoren: na het conflict van de

laatste maanden (vier algemene stakingsdagen van de ACV-transcom) en het felle ongenoegen van het personeel (dat tot uiting is gekomen door het opzeggen van het vakbondslidmaatschap of het veranderen van vakbond) is de manoeuvreerruimte van de syndicale apparaten meer beperkt; anderzijds zal de krachtsverhouding tussen de verschillende partijen doorslaggevend zijn en die hangt zoals altijd af van de bekwaamheid van de werkende mensen om de druk hoog te houden.

Maar zich vastpinnen in een defensieve stelling zal niet volstaan. Men moet terug de weg inslaan van de eisenstrijd. De onderhandeling van de collectieve arbeidsovereenkomst voor 2006-2007 is een kans om terug in het offensief te gaan. Een algemene verhoging van de loonschalen (die zijn bevroren sinds 1993!) en een arbeidsduurvermindering met bijkomende aanwervingen, dat zijn twee eisen die door de vakbondsapparaten wel eens mogen afgestoft worden en uit de kelder gehaald.

Belgacom realiseert hoge winsten, Belgacom moet positief antwoorden op de verzuchtingen van haar personeel. "Die van vanonder" hebben genoeg opofferingen gedaan. Het uur voor een herverdeling van de collectief geproduceerde rijkdom is geslagen. Dat zou de rode draad moeten zijn voor de komende mobilisaties.