Contributed by jcVanni
donderdag, 20 april 2006 -

Om niet nogmaals een belangrijk deel van hun afzetmarkten te moeten prijsgeven hebben de leiders van de kapitalisten, na de tweede wereldoorlog, onder andere een aantal democratische rechten toegestaan aan de arbeidersbeweging. Uiteraard werden zij in een overzichtelijk kader gegoten, teneinde een mogelijke overrompeling door arbeidersstrijd in bedwang te kunnen houden.

Het is in deze context dat verscheidene landen in West-Europa niet alleen de vakbonden hebben toegelaten aan de onderhandelingstafels met de vertegenwoordigers van de werkgevers en met de regeringen, maar tevens overlegmodellen in het leven hebben geroepen binnen de ondernemingen. Noodgedwongen moesten er bijgevolg systemen worden uitgewerkt opdat de werknemers hun vertegenwoordigers zouden kunnen aanduiden.

Delegees

In België werden twee juridische statuten in het leven geroepen: de syndicale afgevaardigde (zetelt in de Syndicale Afvaardiging) en de personeelsafgevaardigde (zetelt in de Ondernemingsraad en/of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk).

Gemakkelijkheidhalve worden zij in de volksmond, in één adem, 'de delegees' genoemd. Nochtans worden zij op een verschillende wijze gemandateerd, genieten zij een ongelijke wettelijke bescherming tegen afdanking door de werkgever en worden zij belast met verschillende bevoegdheden. In feite is het de syndicale afvaardiging die zich bezighoudt met de syndicale problematiek in de onderneming, vermits zij de individuele werknemer dient bij te staan in zijn relatie met de werkgever, maar vooral omdat zij de syndicale strategie bepaalt en de syndicale acties onderneemt. De personeelsafgevaardigden daarentegen vervullen hoofdzakelijk een adviserende taak op het vlak van het economisch (in de ruime betekenis van het woord) beheer van de onderneming en op het vlak van de veiligheid, hygiëne … Het is wel zo dat meestal de verschillende soorten mandaten worden gecumuleerd door de delegees.

Zolang het kapitalisme de lichte vorm van medebeheer gedoogde, werden voornamelijk de zogenaamde 'strijddelegees' in het vizier genomen. In die tijd beschouwde het patronaat het overlegmodel als heilzaam voor de onderneming, weliswaar enkel in die mate dat het sociale rust meebracht. Zo gebeurde het nog wel eens dat delegees die het kapitalisme als 'onvermijdelijk' zagen, of zelfs als een maatschappijvorm die uiteindelijk algemene welstand en voorspoed zou brengen, in de hiërarchie werden opgenomen, zij het soms op subtiele wijze. Maar de strijddelegee verging het altijd anders, tenzij hij onvoorwaardelijk werd gesteund door de werknemers van de onderneming. Wanneer de werkgever echter een voldoende zwakke krachtsverhouding van zijn werkvolk vermoedde, ging hij over tot de voorziene wettelijke procedure om de toelating te vragen aan de Arbeidsrechtbank om de delegee af te danken wegens dringende reden (zware fout), waarbij deze op één of andere wijze werd 'opzijgezet'. Ofwel werd de delegee afgedankt op het einde van zijn mandaat, wanneer hij het goedkoopst was.

Met de opkomst van het neoliberalisme en de stelselmatige toepassing ervan, grepen de werkgevers kun kans om het syndicalisme te bannen uit hun ondernemingen. Het wordt zo veel mogelijk en op alle terreinen aangevallen. Een deel van het gelag wordt voortaan betaald door de delegees. Mede omdat het patronaat over enorme financiële middelen is komen te beschikken, wordt het ook op dat vlak een lachertje om zich, op een volledige wettelijke wijze overigens, te ontdoen van één of ander syndicalist: men betaalt doodeenvoudig de beschermingsvergoeding, die in feite een 'oprotpremie' is geworden en men is van die lastigaard af. Maar sommige leden van het patronaat spelen het subtieler en knutselen een 'zware fout' in elkaar om een procedure voor de Arbeidsrechtbank te kunnen starten. Wanneer een delegee voordien was moegetergd en/of in de fout werd gedreven, verkiest deze soms een minnelijke schikking. Indien niet, dan wordt de juridische procedure voortgezet en wordt ondertussen de arbeidsovereenkomst geschorst, waardoor de delegee dan tijdelijk geen toegang meer heeft tot de onderneming. Wordt de dringende reden uiteindelijk niet

erkend door de rechtbank, dan heeft de werkgever nog steeds het wettelijke recht om hem/haar af te danken, mits betaling van de beschermingsvergoeding wel te verstaan. Maar ondertussen heeft de werkgever ruim de tijd gehad om de syndicale activiteit in zijn onderneming aan banden te leggen, verdere psychologische druk te leggen op de syndicalisten in zijn bedrijf en de betrokken delegee in een slecht daglicht te stellen.
Het wordt dus hoog tijd om de uitverkoop radicaal te stoppen. Onze vakbonden hebben geen andere keuze meer dan een strijd aan te vatten om de vertegenwoordigers van de werknemers in de bedrijven de nodige werkruimte te verschaffen om hun syndicale opdracht te kunnen vervullen.

Gelukkig dienen er zich interessante ideeën aan. Zo gaan er meer en meer stemmen op om aan de delegees het wettelijk statuut van de zogenaamde 'syndicale onschendbaarheid' toe te kennen, waardoor de toelating dient te worden gevraagd aan het personeel dat hen heeft verkozen om b.v. tegen de delegee een procedure wegens dringende reden op te starten voor de rechtbank. Zowel de syndicale activiteit als de democratie binnen de onderneming zouden hierdoor van een nieuwe geestdrift kunnen genieten.