Contributed by JCVanni
zondag, 05 oktober 2008 - Last Updated zondag, 05 oktober 2008



De syndicale delegatie in een bedrijf vormt eigenlijk een buitenbeentje in het instrumentarium die de belangen van de werkmens moet behartigen. Historisch gezien is zij het oudste lichaam van de vakbonden. Zij zijn in de bedrijven ontstaan ten gevolge van de onmenselijke werkomstandigheden van de arbeiders. Dezen begonnen zich in groep te organiseren en vormden in feite syndicale delegaties avant la lettre.

Nochtans is vandaag de syndicale delegatie (SD) minder bekend bij de arbeidende bevolking. Veel bekender zijn de Ondernemingsraad (OR) en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). Wellicht is dit het gevolg van het feit dat men verkozen moet worden om in deze twee laatste overlegorganen te zetelen, via het om de vier jaar houden van sociale verkiezingen.

In het prille begin van de syndicale geschiedenis werden de vertegenwoordigers van de werknemers aangesteld via een spontaan proces van basisdemocratie. Diegenen die het best de beweegredenen van de werkgever inzagen, de meest mondige, de meest moedigen,... werden door de werknemers gedragen naar het leiderschap van de arbeidersbeweging. Meestal waren het ook deze mensen die als eersten in de vuurlinies terechtkwamen en, bijgevolg, door hun inzet fysiek ten onder gingen. Sommigen werden gevangen gezet, sommigen werden vermoord, ... Vandaag kent men nog steeds dergelijke situaties. Zij komen omzeggens niet meer voor in Europa, waar de druk op vakbondsleiders die rechtstreeks de strijd met het patronaat en haar instanties durven aan te gaan, zich heeft verlegd van een fysieke druk naar een psychologische druk. Maar in andere delen van de wereld bestaat fysieke uitschakeling echter nog steeds: denken we maar aan de Filippijnen, Colombia, ...

In de jaren na de tweede wereldoorlog, toen het overlegsyndicalisme beetje bij beetje werd geïnstalleerd en de vakbonden werden geïnstitutionaliseerd, werden ook de voorwaarden opgesteld om een vakbondsvertegenwoordiging in de afzonderlijke bedrijven op te richten. De syndicale delegatie (SD) of vakbondsafvaardiging werd als derde overlegorgaan in het leven geroepen. Dit gebeurde in 1971, dus eigenlijk vrij recent, door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, de CAO nr. 5, die werd afgesloten tussen de sociale partners.

Daar waar de bevoegdheden van de personeelsafgevaardigden in de OR en het CPBW vooral van adviserende aard zijn, waardoor de gekozenen vanuit hun mandaat eigenlijk een beperkte invloed kunnen uitoefenen op de samenleving binnen een onderneming, is het totaal anders gesteld met de SD. Zij heeft n.l. het recht zich bezig te houden met de arbeidsverhoudingen, de onderhandelingen met de werkgever met het oog op het sluiten van overeenkomsten, het toezicht op de correcte toepassing van de sociale wetgeving en het vrijwaren - weliswaar in respect voor de werkgever (erkenning van zijn wettig gezag staat er letterlijk geschreven in de CAO) - van het bestaan en de ontwikkeling van het syndicale leven in de onderneming. Bovendien heeft zij het recht ingelicht en gehoord te worden door de werkgever. Ten slotte en volledigheidshalve, neemt de SD de opdrachten van de personeelsvertegenwoordigers in de OR en de CPBW over in ondernemingen met minder dan 50 werknemers.

Concreet betekent dit, niet alleen dat de SD het overzicht moet hebben op de volledige sociale, politieke en economische toestand en evolutie van de onderneming, maar ook over de maatschappelijke bevoegdheid moet beschikken, zowel vanuit wettelijk als vanuit syndicaal oogpunt, om de werknemersverdediging te organiseren. Bij dit laatste speelt het stakingsrecht, meer in het algemeen het recht op het organiseren van syndicale acties (uitdelen van vlugschriften, propaganda en informatiemateriaal allerhande, houden van personeelsvergaderingen, aansluiten

van tewerkgestelden bij de vakbond, deelname aan syndicale vormingen, deelname aan syndicale acties buiten het bedrijf, organiseren van syndicale activiteiten binnen het bedrijf en stakingen,...) een zeer belangrijke rol.

M.a.w. de syndicale afgevaardigde die, al was het maar een klein beetje zijn syndicaal mandaat ter harte neemt, dwarsboomt per definitie de goede gang van zaken van de onderneming. Met welk initiatief hij ook onderneemt, zelfs het meest kleinschalige, verstoort hij het productieproces en/of het commerciële proces. In hoeverre dit storend wordt ervaren hangt af van de perceptie van de leiding van de onderneming. Sommige bedrijfsleiders zien het nut in van het toestaan van een uitlaatklep voor hun werknemers. Zij zien dit als een investering om de sociale vrede in hun bedrijf te vrijwaren. Zij vinden het als vanzelfsprekend dat wanneer zij voldoende ruimte verlenen aan de sociale onderhandelingen, de realisatie van hun winstvoet het minst wordt aan banden gelegd door hun werknemers. Alleen zuivere economische elementen, voor zover deze verschillend zijn van de sociale verhoudingen, kunnen dan nog een invloed uitoefenen.

Maar er bestaat ook een patronaat dat er een totale tegenovergestelde mening op nahoudt. Dit gedeelte van de werkgevers voert een verbeten strijd met haar werknemers om iedere handeling dat naar syndicalisme ruikt in de kiem te smoren. Weliswaar zullen de methoden verschillen naargelang de persoonlijkheid van de directieleden en naar gelang de grootte van de onderneming. Daar waar sociale verkiezingen dienen gehouden te worden zal een minimale syndicale activiteit moeten worden gedoogd. Maar steeds zal het er op neerkomen dat men het syndicalisme zal proberen te verlammen.

Nochtans, welk soort patronaat het ook moge zijn, het blijft steeds onderworpen aan de wetmatigheden van de vrije markteconomie. In zo'n systeem kan een bedrijf slechts overleven door haar werknemers een hoeveelheid waarde te laten creëren, bovenop de waarde van hun eigen onderhoud. Het komt er steeds maar opnieuw op aan om dat eerste gedeelte van die waarde zo omvangrijk mogelijk te maken, teneinde de concurrentiepositie niet alleen te vrijwaren, maar liefst te verstevigen. Enkel wie daar voortdurend in slaagt is 'the King'.

Niet alleen de bedrijfsleiding, maar ook de syndicale afgevaardigde is onderworpen aan deze logica, zodat de meest voor de hand liggende redenering de werknemer aanspoort om mee te werken aan de concurrentieslag. Immers, indien het bedrijf overleeft, dan overleeft ook de tewerkstelling, waarmee men in deze context eigenlijk bedoelt, vaak zonder er bij stil te staan, de eigen tewerkstelling. Men is nogal geneigd te vergeten dat er een mechanisme bestaat als de concurrentie die zowel overal tegelijkertijd, als altijd aanwezig is. Zonder concurrentie, geen vrije markt – zonder vrije markt, geen vrijheid van ondernemen – zonder vrijheid van ondernemen, geen werkgevers – zonder werkgevers, geen werknemers: dit is in een notendop de verengende basisredenering om hetzij onmiddellijk, hetzij vlug, hetzij laat zich te onderwerpen aan de commerciële noden van het bedrijf. Maar dergelijke redenering wordt overal gevoerd, zodanig dat de onderwerping aan de marktlogica zonder ophouden naar de goede wil hengelt van de werknemers. Op deze wijze worden zij via een niet aflatend proces, op subtiele wijze uit elkaar gespeeld.

Het komt er dus eigenlijk op neer dat hoe meer de syndicale afgevaardigde zich aan deze logica laat onderwerpen, hoe meer hij de kaart speelt van de werkgever, hoe minder hij deze speelt van zijn collega's werknemers en van zichzelf. Dit is logisch want de belangen zijn in se tegengesteld. M.a.w. hoe meer de syndicale afgevaardigde de redenering van de werkgevers aankleeft, hoe meer het deel van de koek dat de werknemers zich trachten toe te eigenen, de neiging zal vertonen om op een absolute of op een relatieve manier te verkleinen. Wanneer het enerzijds voor de werkgever op aankomt om, gezien de omstandigheden, louter zijn positie te handhaven, zal hij aansturen op een regelrechte inlevering van de arbeidende bevolking (verlenging arbeidstijd, afdankingen, inlevering koopkracht, ...). Anderzijds, wanneer de gelegenheid zich voordoet om de concurrentiepositie te versterken, dan komt het er op aan om alle zeilen bij te zetten, zodat de werkgever van zijn werknemers zal verwachten dat zij de vergroting van hun koek met de nodige tijd zullen uitstellen. Pas als de koek van de werkgever voldoende zal zijn toegenomen, zal hij het deel dat hij aan de

werknemers toebedeelt, ook laten toenemen. Maar ondertussen zullen zij wel een prijs hebben betaald: bevriezen van de lonen, productiviteitsstijging, delocalisatie, ...

Wie de waanzin van deze never ending story wenst tegen te gaan, ziet de nood in van syndicale afgevaardigden die niet alleen voldoende inzicht hebben verworven in de heersende economische mechanismen, maar die tevens over een voldoende dosis wilskracht en moed beschikken en, niet te versmaden, tevens over een voldoende dosis strategie. Het is geen eenvoudige klus. Het begint reeds met de werkgever nooit of te nimmer toe te laten zich in het syndicale leven te mengen. Het reilen en zeilen van de vakbonden, zowel binnen als buiten de onderneming, mag niet het voorwerp uitmaken van enige commentaar van het patronaat. Gewoon vanuit menselijk standpunt is de werkgever de gelijke van de werknemer: indien de werknemer zich niet mag mengen in zijn aangelegenheden, dan mag hij zich ook niet mengen in deze van zijn werknemers. Totale en absolute onafhankelijkheid is een must. Toelaten dat de werkgever zich uitspreekt, op welke wijze ook, over de aanstelling van een vakbondsafgevaardigde, betekent het begin van inmenging.

We weten echter dat het patronaat zich nimmer zal houden aan dergelijk principe. Vandaar dat de arbeidersbeweging moet timmeren aan twee structurele elementen.

De vakbonden moeten over een uitgebreid systeem kunnen beschikken om hun delegees op een permanente wijze te onderrichten en te informeren. Kennis is het begin van alle wetenschap. Weten hoe iets in elkaar steekt en/of hoe iets evolueert, laat toe te begrijpen en wie begrijpt is al een eind op weg om te weten hoe hij moet reageren, zich niet te laten intimideren, om het gesprek niet te moeten ondergaan, uitleg te verschaffen aan de achterban, ...

Maar de taak is daarmee nog niet af. Alles begrijpen en er alleen voorstaan om het hoofd te bieden, laat staan te overwinnen, is zo goed als zijn eigen graf delven. Er moet een sterkte worden opgebouwd, een onwankelbare tegenmacht. Onwankelbaar kan slechts wanneer de basis ruim en breed is. De beste bescherming voor een syndicale afgevaardigde wordt gevormd door de werknemers van het bedrijf zelf, van de sector of zelfs inter-professioneel. Maar indien de werknemers bescherming moeten bieden in God weet welke omstandigheid of tijdstip, dan moeten zij zich daarop kunnen voorbereiden. Zij moeten de gelegenheid krijgen zich te oefenen in het bieden van bescherming. Daarom moeten zij zich de cultuur eigen maken om zich te organiseren in ondernemingscomités, in sectorcomités, in inter-professionele comités.

Maar indien de werknemers het best geplaatst zijn om hun afgevaardigde te beschermen, dan is het maar logisch dat zij hem ook aanduiden, van hem informatie krijgen, met hem overleggen, hem adviseren, met hem beslissen, met hem solidariteit vragen en geven ...

Dit alles heeft heel wat om het lijf, veronderstelt permanente vorming en permanente organisatie. Indien dergelijke syndicale cultuur kan worden opgebouwd zal een verbeterde juridische en syndicale bescherming van de syndicale afgevaardigde er vanzelf komen.