

De vakbeweging uitgedaagd

Jan Bundervoet

In het juni-nummer van het VMT publiceerden we de neerslag van een gesprek met Martine Klaasen, Jan Bundervoet en Luc Vanneste over de toekomst van de vakbeweging. In onderstaande bijdrage schetst Jan Bundervoet deze thematiek in een breder en meer gestructureerd kader.

Jaren van ontgoocheling

Al bijna twee decennia lang worden de vakorganisaties in de meeste westerse landen bevangen door een groeiend crisisbesef. In dit land is het niet anders. In een context van structurele werkgelegenheids crisis en — globaal genomen — stagnerende nationale economie valt er sowieso voor werknemers en hun belangenorganisaties al niet veel te rapen. Daar bovenop komt Maastricht, of het dictaat van de convergentienormen, waardoor de overheid zich op het vlak van haar sociale opdrachten (zoals het werkgelegenheidsbeleid) grotendeels buitenspel heeft weten te zetten. De dagen van de Keynesiaanse aanpak zijn veraf. Veraf dus ook de mogelijkheden voor diezelfde vakbonden om (als drukkingsgroep naar de overheid toe) sociale ongelijkheidstendenzen tijdig in te dijken of om tenminste de ergste uitwassen ervan te remediëren.

De vakbeweging is vandaag dus in het defensief gedrongen. Ook al omdat zijzelf nu al jarenlang het voorwerp uitmaakt van niet aflatende ideologische aanvallen op haar “post-modern” bestaansrecht. Het lijkt wel of het neoliberale discours over de disfuncties van het hedendaags syndicalisme zelfs gretig gehoor heeft gevonden in de politieke partijenakels die de roomsrode regeringscoalitie uitmaken. Het is

werkelijk niet alleen de liberale vakbeweging die op gespannen voet leeft met de “bevriende” politieke partij...

En wat denkt de eigen achterban ervan? In sommige landen om ons heen duiden dalende ledencijfers op een legitimiteitscrisis van de belangrijkste vakbonden aldaar. Zo is de organisatiegraad tijdens de periode 1980-1989 gedaald van 37 procent naar 34 procent in Duitsland, van 51 procent naar 41 procent in het Verenigd Koninkrijk, van 35 procent naar 25 procent in Nederland, van 19 procent naar 12 procent in Frankrijk. Ook in België is er — zij het lichtere — daling waar te nemen: van 56 procent naar 53 procent. Toch blijft de organisatiegraad hier op een relatief hoog niveau, gelet op de grote groep van werklozen en (brug)gepensioneerden (de hier vermelde organisatiegraden slaan enkel op de werkende loon- en weddentrekkenden) (J. Visser, 1992). De hoge ledentallen verdienen de Belgische vakbonden nog steeds dankzij (onder meer) hun dienstverlenende ingesteldheid naar het individuele lid toe. Ook op de nieuwe werknemersgroepen oefenen zij een zekere aantrekkingskracht uit, al is hun aanhang daar ongetwijfeld minder spectaculair. Hoe het ook zij, van een echte vertrouwenscrisis tussen de brede werknemersgroepen en de vakbeweging is in ons land nog geenszins sprake.

Toch zijn er tekenen van een groeiende malaise. De levenslange trouw van het traditionele vakbondslicid (arbeiders uit de klassieke industriële bedrijfstakken, lagere bedienden, lager en mediaal overheidspersoneel...) ruimt geleidelijk de baan voor de meer berekenende of "utilitaire" aansluitingsstrategie van de jongere, doorgaans meer geschoolde, "nieuwe" werknemer. Een gevoelsband met de "bevriende" politieke partij is niet langer vanzelfsprekend. Er is een tendens de vakbeweging bij voorkeur te beoordelen op haar professionele merites in plaats van op haar banden met de ideologische zuil. In dit licht wordt het syndicaal onvermogen "to deliver the goods" wellicht strenger beoordeeld dan in vroeger tijden.

Ook de militanten lijden onder de jarenlange ineffectiviteit van de voorheen zo vaak succesvolle combinatie van syndicale overleg- en strijdstrategieën. Al moet erkend worden dat in de meest West-Europese landen de vakorganisaties erin geslaagd zijn de ergste aanvallen op de sociale zekerheidsstelsels en de sociale beschermingsregels af te weren, toch vreet deze langdurige stellingenorlog aan de status en het moreel van vele syndicale activisten. Vele "kleinere toegevingen" (al dan niet om de flexibiliteitshonger van de ondernemers te stillen) werden immers inmiddels wèl gedaan, en diverse offers aan de achterband aangepaard... Maar een uitweg uit de werkgelegenheids crisis werd niet gevonden, althans niet met enig succes afgedwongen. Neem daarbij de steeds energiekere aanvallen vanwege het patronaat op de syndicale rechten, op het statuut van verkozen of aangestelde vakbondsvertegenwoordigers en op collectieve mobilisatie- en protestvormen zoals staking en bedrijfsbezetting... Dit alles laat vermoeden dat de vrijwillige syndicale activist het niet onder de markt heeft. Dit wordt dan ook hier en daar weerspiegeld in een stijgend verloop of een onrustwekkend oude leeftijdsstructuur van militantenkernen, dan wel in een tekort aan valabele kandidaten voor de sociale verkiezingen.

Binnen de afzonderlijke vakbondscentrales en binnen de interprofessionele koepels leidt een en ander begrijpelijkerwijs tot spanningen. Soms hevige spanningen, die dus niet langer binnenskamers kunnen gehouden worden. Daarvan

getuigt onder meer een recent artikel van Luc Vanneste (Textielcentrale ABVV) in *Samenleving en Politiek*, met de veelbetekenende titel: "Syndicale impotentie en radicaal reformisme: misschien is het ABVV dood, maar weet het dat nog niet". De auteur verwijst onder meer naar de tegenstelling tussen twee soorten syndicalisme, een charismatisch strijdsyndicalisme tegenover een pragmatisch overleg syndicalisme (L. Vanneste, 1996). Omdat de eerstgenoemde strekking in de publieke beeldvorming vaak vereenzelvigd wordt met de Waalse syndicale variant en de laatstgenoemde met de Vlaamse, worden de interne misverstanden nogal eens opgeklopt tot zogenaamde communautaire (versta: nagenoeg niet te overwinnen) tegenstellingen. De toegenomen zenuwachtigheid in vakbondsrangen lijkt evenwel veeleer verband te houden met verlamme twijfels en meningsverschillen over de (in deze turbulente periode) te volgen koers, waarbij in het bijzonder — o.m. naar aanleiding van mislukte stakingsoproepen, faliekant afgelopen sluitingscenario's en onverwachte referendumuitslagen — bij menig vakbondsleider gevoelens van onzekerheid zijn binnengeslopen over de mogelijke reacties van de (steeds mondiger) achterban. De beruchte kloof tussen top en basis dus.

Redenen genoeg voor werknemersprotest

Men kan nochtans niet beweren dat er vandaag voor vakorganisaties geen werk aan de winkel is. De onvermoeibare kapitalistische ontwikkelingsgang levert daartoe stof genoeg. Ook vandaag, en morgen zeker.

Het gaat over ontwikkelingen van diverse aard die als gemeenschappelijk kenmerk hebben dat zij vaak gepaard gaan met zware menselijke en sociale problemen: in de vorm van werkloosheid, inkomensverlies voor gezinnen, leegmelken van gemeenschapsvoorzieningen, grondige verstoring van lokale economieën, nooit aflatende dumping van "human capital"...

Vooreerst is er de stelselmatige rationalisering respectievelijk liquidatie van een aantal klassieke industriële bedrijfstakken zoals staal- en zware metaalnijverheid, electro-mechanische assemblage, automobielnijverheid, glasindustrie, textiel-, kleding- en ledernijverheid,

scheepstimmerwerven, om er maar enkele te noemen. Zoals gebruikelijk worden de talrijke afgedankte of vervroegd oprustgestelde werknemers op deze rationalisering niet voorbereid: de patronale strategie van het onverwachte toeslaan is de meest gebruikte. Overigens wordt er — in samenwerking met politieke overheden en vakbonden — steevast geput uit collectieve solidariteits- en verzekeringsfondsen om geleden inkomensverlies gedeeltelijk te compenseren, zodat niet de ondernemer maar meer en meer de gemeenschap de door haar vaak niet-gewenste sluitingen en rationalisering betaalt.

Maar het banenverlies is niet langer typisch voor de oudere industriële bedrijfstakken. Tijdens het laatste decennium komen daarbij de ingrijpende reorganisaties in de sector van de traditionele publieke ondernemingen, onder invloed van een versnelde omschakeling naar een geïnternationaliseerde concurrentiële markt. Ook de dienstensector blijft niet van rationalisering gespaard, hetzij door informatisering, hetzij door uitbreiding van de zelfbedieningstechniek. Zelfs in de verzorgingssector wint het concurrentiedenken dermate veld dat een toenemend aantal beroepen er onder tempo- en prestatiedruk worden gebracht, met een verlies aan arbeidskwaliteit tot gevolg.

Het gaat in alle hiervoor vermelde ontwikkelingen niet om transitionele verschijnselen op de weg naar een eens en voor altijd "uitgezuiverde" of gemoderniseerde economie, maar om een permanent omschakelingsgebeuren (grootschaliger en internationaler dan ooit voorheen) dat alle kenmerken vertoont van de klassieke kapitalistische voorthollingsdynamiek. Alleen wordt hier en daar door blootstelling aan geglobaliseerde concurrentie het tempo nog versneld, zoals dit in nagenoeg alle westerse landen kan afgelezen worden uit de grote aantallen sluitingen en collectieve afdankingen.

De vraag is nu hoe werknemers, lokale economieën, collectieve voorzieningensystemen... deze toenemende mobiliteits- en flexibiliseringsdruk blijven opvangen. Wat het werknemersprotest betreft: op sporadische uitbarstingen na lijkt het vooralsnog getemperd en niet-veralgemeend, deels omdat het (totnogtoe)

kon worden afgekocht met compenserende sociale vergoedingen, deels omdat de structurele werkgelegenheids crisis de schrik erin houdt. Toch zou deze rust maar schijn kunnen zijn. Veel zal in elk geval afhangen van de mate waarin heden-daaagse of toekomstige vakorganisaties erin slagen dit werknemersprotest te kanaliseren, te articuleren en doelgericht te organiseren.

Een bewegingloze vakbeweging?

In sommige intellectuele kringen behoort het vandaag tot de bon ton, het beleid in en van vakbonden te beoordelen als hetzij ouderwets-materialistisch, hetzij allesbehalve democratisch. Soms wordt met standaarden gemeten die niet in verhouding staan tot het reële syndicale actieterrein. Dan wordt bijvoorbeeld gemakkelijk vergeten dat vakbonden als belangenformulerende instanties rekening dienen te houden met de gevoeligheden van meerderheden onder hun leden; dat meerderheden moeten opgebouwd worden door aggregatie van soms uiteenlopende en af en toe zelfs tegenstrijdige belangen van verschillende ledencategorieën; dat deze meerderheden moeten kunnen standhouden in vaak langdurige en moeizame onderhandelingen met de patronale tegenpartij; dat vakbonden in wezen strijdorganisaties zijn, die, als het nood doet, tot snelle besluitvorming en mobilisatie moeten kunnen overgaan; dat zij tenslotte omwille van die moeilijk te realiseren combinatie van strategieën van belangenarticulatie en belangenaggregatie vaak — ook vandaag nog — door nogal wat werkgevers willens nillens verkozen of herbevestigd worden als geschikte (want representatieve en "verantwoordelijke") bemiddelaars in de belangrijke industriële conflicten.

De stelling dat in de hedendaagse ontwikkelingen van de kapitalistische economie de formule van de klassieke industriële vakbeweging heeft afgedaan, houdt om diverse redenen geen steek. Eén daarvan is dat deze ontwikkelingen de grond onder het werknemersprotest niet wegnemen maar eerder lijken te versterken, zoals hierboven werd betoogd. Een andere reden bestaat hierin, dat het charme-offensief van het patronale HRM-discours voor een breder wordende werknemersgroep als ongeloofwaardig

begint over te komen, naarmate niet enkel uitvoerende en mediale werknemers maar ook kaderleden en directiepersoneel voor de mobiliteitseisen van een in wezen anoniem kapitaal moeten buigen. In de hoofdkwartieren van de kapitaalsnetwerken worden te veel beslissingen genomen die kenmerkt worden door een autoritair en brutaal a-sociaal karakter. Sommige beslissingen worden zelfs als economisch irrationeel ervaren en druisen regelrecht in tegen het deskundigheidsperspectief van de meer geschoolde werknemers.

Vakbondssociologisch onderzoek heeft in het verleden reeds aangetoond dat deze “nieuwe” werknemers niet afkerig staan tegenover collectieve en solidaire belangenbehartiging, als het nodig is (S. Mallet). Alleen kan de vraag gesteld worden of de klassieke, door industrie-arbeiders gedomineerde, vakbonden hiertoe verbonden aantrekkingskracht ontwikkelen. De alternatieven liggen evenwel niet voor het rapen: er zijn wel soms aangrijpingspunten voor een corporatistisch-professionele vorm van belangenbehartiging, maar in de turbulente omgeving van een concurrentiële markt schiet die vaak tekort en zijn allianties met andere werknemerscategorieën vaak noodzakelijk. In principe biedt de moderne vakbeweging daartoe de opening, ook al door haar raakvlakken met meerdere niveaus van het arbeidsmarktgebeuren (onderneming, bedrijfstak, interprofessioneel overleg, sociale voorzieningen, lokale en nationale overheid...).

De uitdagingen voor deze moderne vakbeweging zijn echter niet gering. Het is vandaag bijvoorbeeld niet zeker of zij voldoende aansluiting heeft weten te vinden bij de specifieke arbeids- en beroepsproblemen van hoger-geschoolde werknemers en kaderleden. Toch is de balans op dit vlak niet onverdeeld negatief, zoals de relatief brede recruiteringsbasis van de Vlaamse bediendenvakbonden aantoonde (zie bijvoorbeeld de rol van deze bonden bij de articulatie en de verdediging van de beroepsbelangen in de verzorgingsinstellingen).

Een tweede, zo mogelijk nog belangrijker, uitdaging heeft te maken met de toenemende statutaire polarisering van de werknemersgroepen, zowel binnen de afzonderlijke

bedrijfstakken en ondernemingen als tussen de meer kapitaalintensieve en de meer arbeidsintensieve bedrijfstakken. Hoe kunnen de belangen van werkenden en werklozen met elkaar verbonden worden in een fase van structurele werkgelegenheids crisis? Hoe overtuig je werknemers met goedbetaalde banen in beschermende marktsegmenten van tijdelijke zoniet duurzame allianties met hun collega's in de slechtbetalende deelmarkten? Door de flexibiliseringsmaatregelen van de laatste decennia is de polarisering tussen arbeidssituaties en tussen werknemersstatuten aanzienlijk toegenomen, zodat het er niet eenvoudiger op geworden is daarop een syndicaal of solidaristisch antwoord te vinden. Niettemin wordt voornamelijk binnen de huidige vakbeweging — niet elders — de discussie gevoerd over haalbare formules van collectieve arbeidsherverdeling, en bespeurt men in sommige sectorale en ondernemingsakkoorden reële aanzetten daartoe.

Een derde belangrijke uitdaging vormt de globalisering van de economie met het groeiende overwicht van multi-nationale beslissingscentra in het investerings- en desinvesteringsgebeuren. Het syndicaal antwoord daarop blijft vooralsnog grotendeels achterwege, ook al werden alvast internationale syndicale samenwerkings- en coördinatiernetwerken opgezet en is, bijvoorbeeld, een minimale regeling met betrekking tot de Europese ondernemingsraad tot stand gebracht. Maar de weg is nog lang naar een sociaal Europa en verder.

Op de genoemde — en nog andere — uitdagingen heeft de hedendaagse vakbeweging meestal een begin van antwoord in voorbereiding. Het is dikwijls een aarzelend antwoord en de nodige organisatorische omschakelingen verlopen doorgaans moeizaam. Zo is de indeling naar beroepscentrales (bedrijfstakken) niet altijd meer aangepast aan de recente ontwikkelingen van de beroepsbevolking. De onderlinge coördinatie van de werkzaamheden van beroepscentrales en interprofessionele gewestelijke verbonden is ontoereikend om de belangen van werkende en niet-werkende leden op elkaar af te stemmen. Er is weinig ruimte voor een stimulerend allocatie- en promotiebeleid ten aanzien van de bezoldigde medewerkers (secretarissen, vrijgestelden), zodat

het vormings- en bijscholingsbeleid te weinig resultaten kan afwerpen. Statutaire regels die bedoeld zijn om te beslechten in belangengeschillen of om beleidsaccenten vast te leggen, worden niet zelden misbruikt om interne coöptatiemechanismen en soms ook autoritair leiderschap af te schermen. Dat heeft veel te maken met het in missionaire of strijdorganisaties zo moeilijk te realiseren onderscheid tussen functie en persoon, tussen opdracht en opdrachtnemer. Zo blijft "management by objectives" hier moeilijk toe te passen, ook al omdat vakbondsleiders of secretarissen meestal moeten optreden in een tegelijk complexe en moeilijk voorspelbare omgeving. Tenslotte laat ook de informatie- en communicatie-uitwisseling met de leden en de militanten vaak te wensen over. Niet over de hele lijn, maar toch. Telkens weer klagen de vrijgestelden en vakbondssecretarissen over het schromelijk tekort aan tijd dat hen rest om met hun achterban te overleggen. Ook die achterban blijkt in dit opzicht op zijn honger te blijven zitten. Activering van de opwaartse en neerwaartse communicatielijnen kan nochtans beschouwd worden als de belangrijkste conditio sine qua non van de heropleving van de vakbeweging als erkende vertolker van het bewuste/onbewuste werknemersprotest.

Deze noodzakelijke activering van het interne

verenigingsgebeuren zal evenwel voor alle betrokkenen des te zinvoller blijken naarmate uit deze dynamiek een syndicaal d.i. solidaristisch project tot stand komt dat minimaal een antwoord bevat op de voornaamste hogergenoemde uitdagingen en zich liefst ook laat integreren in een breder maatschappijproject (dat o.m. aandacht besteedt aan de mogelijke spanningsvelden tussen arbeid en milieu, arbeid en consumptie, arbeid en gezin, arbeid en internationale economische verhoudingen...). De bouwstenen voor een dergelijk syndicaal en maatschappijproject zijn ter gelegenheid van de obligate drie- of vierjaarlijkse vakbondscongressen ongetwijfeld reeds in diverse bewoordingen aangereikt door de dienstdoende intellectuelen. Maar de verwerking ervan in de dagelijkse syndicale praktijk en besluitvorming verloopt bijzonder traag.

Eventueel zullen diepergaande crisissen (dan de Belgische vakbonden thans meemaken) nodig zijn om een nagenoeg onvermijdelijk aanpassingsproces te bespoedigen. Maar de levensvatbaarheid van deze historisch gegroeide syndicale formule lijkt op termijn gegarandeerd, zowel door het niet in zicht komen van alternatieve of concurrerende formules als door de standvastigheid waarmee het kapitalistisch beslissingssysteem zichzelf getrouw blijft als energieke generator van werknemersprotest.



Bibliografie

- Bundervoet, J., *Perspektieven voor de vakbeweging*, in: *Socialistische standpunten*, jg. 34/1987, nr. 3, pp. 46-53.
Mallet, S., *La nouvelle classe ouvrière*. Paris, Le Seuil, 1969.
Vanneste, L., *Syndicale impotentie en radicaal reformisme*, in: *Politiek en Samenleving*, jg. 3/1996, nr. 8, pp. 3-10.
Visser, J., *Vakbonden en nieuwe arbeidsverhoudingen*, in: *Van Ruyseveldt, J., Visser, J., e.a., Arbeidsverhoudingen in Europa*, Deel 3, pp. 221-244, Heerlen, Open Universiteit, 1992.