

Vakbonzen versus vakbonden: een structurele omslag aan de top is broodnodig



Koen Metsu

In tijden van syndicale protestacties die grote delen van het land treffen, krijg je altijd een polarisatie tussen zij die actie voeren en zij die vinden dat daar geen reden toe is. Wat we de afgelopen weken meemaakten hebben we al lang niet meer gezien: een nationale betoging, provinciale en nationale stakingsdagen.

Een aaneenschakeling van vakbondsacties zorgde voor héél wat hinder en irritatie voor een groot deel van de bevolking. Dat was ook de bedoeling, zo zeggen ze zelf. Acties moeten hinderlijk zijn. Daarenboven heb je al weken, zo niet maandenlang, een mantra dat wordt opgevoerd doorspekt met onvolledigheden en regelrechte leugens. Mensen worden door de oppositiepartijen, de top van de vakbonden en opiniërende (hoofd)redacteuren angst ingeboezemd. Er wordt hen een schrikbeeld voorgehouden alsof vanaf 2015 onze straten vol gaan liggen met werklozen, armen en ouderen die aan het omkomen zijn van de honger. Zo creëer je natuurlijk een sfeer die het debat verziekt en mensen verdeelt.

De acties en uitspraken van bepaalde vakbondsbonzen en –militanten helpen ook niet echt meteen. Denk maar de fameuze episode in een Naamse kledingzaak waar een vakbondsvrouw een winkel overhoop begint te halen omdat die geopend is. Of de Jong-N-VA'er die ineens werd geslagen door vakbondsmilitanten in Gent omdat hij samen met enkele anderen via een ludieke actie mensen met een busje naar hun werk wilde brengen. Onder meer zulke taferelen zorgen er voor dat mensen zich afkeren van de vakbond. Verzoenende taal moeten we van Rudy De Leeuw en Mark Leemans ook niet meteen verwachten zoals na elk interview weer maar eens blijkt. En dat is bijzonder jammer.

Een vakbond is een cruciale organisatie in ons maatschappelijk middenveld of zou dat toch moeten zijn. Het is een manier voor werknemers om zich te verenigen en hun belangen te verdedigen. Een vakbond is er om een positieve invloed te hebben voor de individuele werknemer en de arbeidsmarkt in haar geheel. Het verbeteren van de welvaart en het welzijn van haar leden, daarmee rekening houdend met het algemeen belang, moet de opdracht zijn van elke vakbond. Dat vereist dat zij meedraaien in een logica van dialoog en opbouwende kritiek. Het vergt een mentaliteit van meedenken met werkgevers. Wil dat zeggen dat er nooit conflicten zullen zijn? Dat er nooit een fundamenteel meningsverschil zal zijn? Uiteraard niet, maar het huidige conflictmodel tussen werknemers en werkgevers is nog gebaseerd op de 19^{de} eeuwse tegenstelling tussen de arbeider enerzijds en de patroon anderzijds. Die tijd is al lang voorbij.

Dat het anders kan en moet, bewijzen enkele lokale initiatieven die ondanks de quasi-oorlogstaal van de vakbondstop, er toch in slagen om werknemers en werkgevers tot elkaar te brengen in ieders belang. Zo was er afgelopen week in Genk een vakbondsmid die met CV's van zijn leden naar ondernemingen stapte om hen daar aan te prijzen. Zo hielp hij al heel wat mensen aan een nieuwe baan, iets wat broodnodig was voor de ex-Fordwerknemers. In Edegem slagen vakbonden en gemeentebestuur er ook in om de sociale vrede te bewaren. Niet door het afkopen van die vrede maar omdat zowel het bestuur als de

vakbondsverantwoordelijken actief met elkaar in dialoog gaan en opportuniteiten in de plaats van problemen zien.

Deze twee voorbeelden zijn helaas te afhankelijk van de personen op lokaal niveau. Ze tonen wel dat vakbonden voor hun leden een positieve invloed kunnen hebben als ze uitgaan van samenwerking in de plaats van tegenstellingen. Dit is wat een vakbond kan en moet zijn. Meedenken, actief in dialoog gaan, opbouwende kritiek leveren, op haar strepen staan indien nodig, maar steeds met de gedachte: hoe help ik mijn leden vooruit, zonder de samenleving op welke manier dan ook te schaden. Alleen zo worden we er allemaal beter van. Een structurele omslag aan de top is dan ook broodnodig.