

Hamaika arrazoi borrokarako<sup>(1)</sup>

# Vakbond opnieuw uitgevonden: beschouwingen bij elfde ELA-congres

Jan Dereymaeker

**E**ind november 2004 hield ELA<sup>(2)</sup>, de Baskische partnerorganisatie van het ACV, zijn elfde nationaal congres.

Ontstaan in het begin van vorige eeuw in de herberg van de Baskische nationalistische christen-democratie (PNV) werd ELA in de jaren dertig door de Franco-dictatuur gedwongen ondergronds te gaan. (ELA, of toen ook nog onder zijn Spaanse afkorting: STV.)

Tijdens deze veertigjarentocht door de duisternis van repressie, gevangenissen en ballingschap gaven de generaties elkaar, clandestien, de fakkel door. Ondanks de Franco-censuur werden, bij nacht en ontij, ook in de Spaans-Baskische ondergrond de nieuwe filosofen gretig gelezen en in idealen omgezet. Mei '68, het utopische marxisme, de eendimensionale mens, het existentialisme... Gooi het, in hoofde van die nieuwe lichter antifascistische jongeren, op één hoop met het charisma van Che en met de strijd van andere bevrijdingsbe-

wegingen uit de derde wereld. Overgiet dit met een portie progressief nationalisme en je bekomt de explosieve cocktail waarvan wij meestal slechts de ETA kennen, de militaire en gewelddadige expressie van de progressieve Baskisch-nationalistische verzetsbeweging.

ELA herrijst uit de clandestiniteit en manifesteert zich meteen in een nieuwe gedaante. Het christen-democratische erfgoed wordt ingeruild voor een vaag-utopische verwijzing naar "het socialisme", "keuze voor de werkende klasse" en er wordt geopteerd voor een (partij)politiek onafhankelijke opstelling.<sup>(3)</sup> Ook kiest ELA, tegen ETA en zijn bondgenoten in, voor een democratische, geweldloze strijd. ELA zal tot vandaag deze optie blijven verdedigen en nadrukkelijk het gebruik van terrorisme aanklagen en veroordelen ("ETA sobra y distorba").<sup>(4)</sup>

De context van het Baskische politieke probleem en de manier waarop ELA als grootste sociale beweging van het land daar op een

Jan Dereymaeker staat aan het hoofd van de Internationale Dienst ACV.



democratische en geweldloze manier probeert mee om te gaan, is op zich een boeiend en inspirerend verhaal. Deze bijdrage gaat echter over de *core business* van het vakbond-zijn en de manier waarop ELA dit vanuit de praktijk wist te vernieuwen. Ook al gaat het om een vrij kleine vakbond in een relatief klein land, een en ander moge een aanzet zijn om ook elders na te denken over 'praktijk en verandering in vakbondsland'.

Jan Dereymaeker

**Degenen die vandaag de vakbond het meest nodig hebben, zijn meestal vrouwen en jongeren.**

”

## ANALYSE

Vakbondscultuurpessimisten zijn het er al jaren over eens: de bonden verliezen overal van hun pluimen. Werd het offensief in de jaren '70 belichaamd door Margaret Thatcher, de *fall-out* doet zich tot heden overal gevoelen en wordt nog *geboosd* door de neoliberale globalisering... Een aantal indicatoren kan dit illustreren: ledenverlies, verschrompeling van de inhoud van het collectieve overleg, vergrijzing van de leden(statistieken), bureaucrativering van de organisaties, verhalen/ waarheden over corruptie, collusie met politieke partijen, verlies van geloofwaardigheid, opkomst van alternatieve belangenorganisaties en ngo's, versnippering en afbrokkeling van statuten, toenemende onzekerheid op de arbeidsmarkt...

Ook ELA had zijn analyse gemaakt, weze het in een specifiek Baskisch-Spaanse politieke, culturele, sociale en vakbondsomgeving. Maar het overheersende model was ook bij hen niet anders: een vakbeweging die zich had ingegraven in een institutioneel spel met *salonfähige* leiders die het goed konden

vinden met PSOE- of PP-iconen, die instemden met een verregaande versoepeling van het arbeidsrecht en meedingen in het flexibiliseren van een arbeidsmarkt die nu Europese records slaat wat betreft het pre-

caire karakter en de veelheid van statuten.<sup>(5)</sup> Als tegenprestatie werden, naast Pyrrusoverwinningen, de vakbondsapparaten geolied met wat wegvloede uit de riant overheidsfinancieringen voor beroepsopleidingen uit Europese sociale en andere fondsen (dit met steun van de patroonsorganisa-

ties die er ook niet slechter van werden).<sup>(6)</sup> Dat was niet alleen zo op het niveau van de Spaanse staat, deze institutionele cultuur vond ook meer en meer ingang binnen de Baskische instellingen.<sup>(7)</sup> Bovendien toondichte ook de Baskische regering, net als in Spanje en elders in Europa, haar sociaal-economisch beleid in de neoliberale toonaard: privatiseren van openbare dienstverlening, snoeien in sociale uitgaven, restrictief fiscaal en budgettair beleid...

De verschraling van de institutionele sociale dialoog die deze evoluties met zich brengen, enerzijds, en de groeiende onzekerheid op de arbeidsmarkt, anderzijds, riepen bij ELA vragen op inzake de effectiviteit van zijn vakbondswerk.

Naast de veranderingen 'buiten' stelt ELA vast dat er ook 'binnen' wat aan de hand is: het ledenbestand verouderd en bestaat vooral uit mannen, werkzaam in grote ondernemingen binnen de traditionele industriesectoren alsook in de openbare diensten.

Er komt bovendien een specifiek probleem om de hoek kijken: de eerste generatie van 'post-clandestienen' die ELA sinds 1978

ononderbroken heeft geleid nadert de pensioensleeftijd; de vraag naar vernieuwing dringt zich op.

## GRONDIGE HERDENKING WERKING

Dit alles leidt tot een grondig herdenken van de vakbondsstrategie en *dito* organisatie. ELA trekt besluiten door een en ander 's vanuit een ander perspectief te bekijken:

- te veel oudere mannen betekent te weinig jongeren en vrouwen;
- te veel grote ondernemingen betekent te weinig KMO's;
- te veel geïnstitutionaliseerd overleg betekent te weinig slagvaardigheid en te weinig autonome tegenmacht. En het betekent vooral het langzaam opgezogen worden in een neoliberal discours dat, over de partijgrenzen heen, de hele politieke en een deel van de syndicale klasse heeft doordrenkt. De economische *pensée unique* van de concurrentiepositie drijft de vakbeweging naar defensieve inertie. Neerwaartse sociale concurrentie steekt de kop op, terwijl de bonden blijven steken in *sauve-qui-peut* strategieën:
- te veel aandacht voor de *mainstream* grote bedrijven. De relatief goedbediende kleine bovenste groep op de arbeidsmarkt gaat samen met te weinig aandacht voor de arbeidsonzekeren, de nepstatuten, de tijdelijken, de grote onderste laag op de arbeidsmarkt.

Terwijl in de onderbuik van de samenleving nieuwe sociale bewegingen (met veel jongeren en vrouwen!) anti-globaliseringsleuzen aanheffen, stelt ELA zich de vraag: wat

is onze opdracht als vakbeweging bij dit alles? Is een andere vakbeweging ook mogelijk?

## NIEUW PROJECT

Door een en ander vanuit de praktijk aan elkaar te verbinden, groeien intuïtief de elementen van een nieuw project.

De mensen die vandaag de vakbond het meest nodig hebben, zitten niet meer in de grote ondernemingen. Niet meer het lompenproletariaat van textiel, staal en steenkool van weleer, maar de mensen in preciaire statuten, in de KMO's, in de extreem geflexibiliseerde sectoren hebben de vakbond nodig. En zij zijn meestal vrouwen en

Jan Dereymaeker

**'Terug naar de onderneming' is voor ELA ook een weg terug naar de kwaliteit en de inhoud van het collectieve overleg.**

”

jongeren.

Die KMO's vallen doorgaans ook buiten het domein van het geïnstitutionaliseerde collectieve overleg, tot nu toe het geprivilegieerde actieterrein van de vakbeweging. En bovendien worden grote bedrijven schaarse bedrijven. Na het verdwijnen van de staalfabrieken en de scheepswerven, in het zog van de toetreding tot de EU, heet het nu: *outsourcing*, *downsizing*, filialisering, flexibilisering enzomeer. Het grote globaliseringsverhaal dient zich ook in Baskenland aan.

Op basis van deze eerste elementen werd op het negende congres (1997) wat intuïtief werd aangevoeld op tafel gegooid en de gevolgen ervan tegen het licht gehouden. Dit leidde tot een aantal organisatorische opties en nieuwe uitzichten.

- Het "integrale" verbond verankert het confederale organisatiemodel<sup>(8)</sup>: slechts één, centraal geleide, organisatie met één bud-

get<sup>(9)</sup> en één personeelsbestand.<sup>(10)</sup> Geen afzonderlijke entiteiten, noch in verbonden, noch in centrales. Deze laatste zijn werkstructuren, verantwoordelijk voor strikt professionele vraagstukken. De lokale syndicale actie in de bedrijven en de coördinatie ervan neemt het verbond ter harte. Op basis van geografische en werkbaarheidscriteria worden twaalf verbonden aangehouden.

- Het aantal centrales wordt stap voor stap teruggebracht tot werkbare, evenwichtige gehelen: van negen naar vier.<sup>(11)</sup>

- Voor de KMO's wordt een nieuwe confederale werkstructuur opgericht, gecoördineerd door een lid van het dagelijks bestuur, geschraagd door interprofessionele vrijgestelden, in coördinatie met de betrokken centrales, die in enkele gevallen ook centraal-propagandisten voor de KMO-teams vrijstellen.

Deze eerste organisatorische verandering, waarvan het sluitstuk 29 lokale en functionele vakbondsstructuren moet opleveren, wordt samengevat in de magische formule '4 x 12 = 29'.

## NIEUWE INZICHTEN

Deze nieuwe organisatorische uitzichten leiden vanuit de praktijk al snel tot nieuwe inzichten.

Eerste vaststelling. De conflictiviteit stijgt pijlsnel door de grote aanwezigheid van KMO's. En deze aanpak loont: gemiddeld worden er betere arbeidsvoorwaarden bekomen en betere lonen bedongen dan bij de 'geïstitutionaliseerde' akkoorden. De ELA-

stakingskas zorgt ervoor dat deze conflictiviteit ook kan waargemaakt en aangehouden worden. Bovendien wordt vastgesteld dat niet alleen de inhoud van de institutionele collectieve akkoorden (sectoraal en interprofessioneel) almaar lichter uitvalt. Meer en meer tappen neoliberale politici en ondernemers uit een ander vaatje: er valt niks meer te onderhandelen, er zijn geen marges meer, *over and out* sociale dialoog. 'Terug naar de onderneming' is voor ELA niet alleen een weg naar de KMO's,

maar ook een weg terug naar de kwaliteit en de inhoud van het collectieve overleg. Waarom nog over grote lege dozen onderhandelen op hoog niveau als we beter en méér kunnen bedingen in de kleine dozen binnen de ondernemingen?

Tweede inzicht. Jongeren en vrouwen in precare statuten wenden zich meer en meer tot de vakbond, en de syndicale solidariteit deint uit naar deze groepen. Zij krijgen akkoorden mét inhoud (weg van onvoorstelbare en soms hemeltergende minima). Dat laat toe de solidariteit opnieuw van onderuit inhoud te geven en op te bouwen, om zo de neerwaartse spiraal van sociale dumping een halt toe te roepen. Dankzij het nieuwe organisatiemodel kan er ook meer alert en op een duurzame manier geantwoord worden.

Derde inzicht. Ook de vakbond wordt er beter van: slagkrachtiger, jonger, vrouwelijker. En met een *update* van zijn *mission*: opkomen voor diegenen die het in deze economische jungle het hardst te verduren krijgen, vernieuwde sociale solidariteit opbouwen en tegenmacht vormen tegen neoliberale

Jan Dereymaeker

**ELA heeft resoluut gekozen voor (het zoeken naar) inhoud, die afgedwongen wordt door strijdbare syndicale actie.**

”

raal beleid. Een nieuwe generatie (jonge en vrouwelijke) vakbondsmensen treedt aan. Een generatie ook die doorstoot naar de top van de organisatie.<sup>(12)</sup>

### ANDERE VAKBOND IS MOGELIJK (BLIJKT UIT DE RESULTATEN)

Het heroriënteren van de vakbondsorganisatie, vanuit de praktijk die de actuele uitdagingen voor de werknemers op de arbeidsmarkt aanpakt, leidt tot een interactieve dynamiek, op drie vlakken.

- Collectief overleg. Zowel op vlak van inhoud (onzekere statuten, gevolgen van globalisering, KMO's...) als van strategie (terug naar de onderneming, meer conflictiviteit).
- Doelgroepen en leden. Meer 'precairen', dus meer vrouwen, meer jongeren, meer KMO's.
- Organisatie: het integrale verbond, speci-

fieke KMO-aanpak, doorstroom van jongeren en vrouwen.

### Inzake collectief overleg

- Geen akkoorden meer om de akkoorden; inhoud en kwaliteit staan voorop. Dat leidt tot conflicten met de overleg'-cultuur' van de andere vakbonden.
- Salarisverhogingen. Gemiddeld + 3,53% in de 'oude' geïnstitutionaliseerde CAO's. Gemiddeld + 5,02% in 'nieuwe' ondernemings-CAO's, onderhandeld door ELA.
- Arbeidstijd. -1,07 uur in 'oude' pacten. - 7,75 uur in 'nieuwe' ondernemings-CAO's, onderhandeld door ELA.
- 436 stakingen sinds het vorige congres (waarvan 14 sectoraal, de overige in ondernemingen) duiden op verhoogde conflictiviteit die soms weken of maanden, zelfs meer dan een jaar volgehouden wordt.

Jan Dereymaeker

**ELA is er slagkrachtiger op geworden, jonger en vrouwelijker.**

”

### Inzake leden

Leden <sup>(13)</sup>	Totaal	Actieven	Actieve vrouwen	Actieve jongeren
December 2000	91.076	78.405	23.964	17.509
September 2004	104.695	95.060	33.024	24.743
Groei	13.619	16.655	9.060	7.234
%	+14,95	+21,24	+37,81	+41,32

Van de netto aangroei van de actieve leden is 54,4% vrouw en 43,43% jonger dan 35 jaar.

### In de organisatie (instanties)

Het congres telt 736 gedelegeerden: 551 mannen (74,86%) en 185 vrouwen (25,14%). De gemiddelde leeftijd is 41 jaar. 26,77% zijn jongeren en 51,49% nam voor de eerste keer aan het congres deel.

Het nationaal bestuur telt 36 leden; 1/3 zijn vrouwen, 1/3 is jonger dan 35 jaar.

Het uitvoerend bestuur bestaat uit twaalf vrijgestelden: acht mannen en vier vrouwen. Gemiddelde leeftijd: 40 jaar. Vier leden zijn jonger dan 35 jaar.

Uit de debatten en de goedgekeurde verslagen en uit de verkiezingen voor de instanties blijkt dat de resultaten de verwachtingen inlossen. Voor de zware opdrachten in een door het neoliberale beleid ontwrichte sociaal-economische ontwikkeling heeft ELA gekozen voor een compacte integrale organisatievorm. Die steunt op meer jongeren en meer vrouwen, met een absolute voorrang voor de *core business* van de vakbond: door onderhandelingen komen tot verbeteringen en solidaire oplossingen voor diegenen die ze het meeste nodig hebben. Aangezien de traditionele onderhandelingskanalen hiervoor geen mogelijkheden meer bieden, wordt resoluut gekozen voor (het zoeken naar) inhoud, die afgedwongen wordt door strijdbare syndicale actie.

### VOOR EN NA DE VERANDERINGEN

Na de organisatorische hervormingen van het tiende congres, kon men thans de eerste (kortetermijn)resultaten boeken. Twee grote uitdagingen werden weerhouden

om dit proces te bestendigen:

- de ideologische onderbouw van de organisatie dient verder uitgediept. De vage verwijzingen naar een ongedefinieerd socialisme en de herbevestiging als arbeidersorganisatie zijn ruim onvoldoende om de krijtlijnen van het samenlevingsmodel en de krachtlijnen van het sociaal-economisch programma dat de organisatie wil verwezenlijken, te definiëren;
- de vernieuwingsbeweging heeft ook haar tol geëist wat betreft interne stabiliteit. Nu is het de beurt aan de nieuwe verantwoordelijken om, binnen de tekening van '4 x 12 = 29', stabiliteit te brengen én vertrouwen in de toekomst.

Als belangrijkste sociale beweging in Baskenland zijn de verwachtingen ten aanzien van ELA echter veel groter dan het louter syndicale. Ook in de politieke zoektocht naar een democratische uitoefening van het recht op zelfbeschikking en de culturele ontwikkeling van Baskenland, wil ELA zijn stem laten horen.

### TOT SLOT

"Strijd loont" en "Een andere vakbond is mogelijk": het waren op dit elfde ELA-congres<sup>(14)</sup> geen slogans, maar de samenvatting van een vakbondsprogramma voor de toekomst.

Het is tevens een opsteker voor het koor der vakbondspessimisten, dat, ook al is het een kleine organisatie in een klein land, deze vernieuwing mogelijk was.

Niet vanuit managementstudies, audits, beheersplanning, succes-sleutelstrategieën of andere *human resources-hightech*, maar

Jan Dereymaeker

**De simpele syndicale waarheid: luisteren vanuit de praktijk naar wat leeft bij de mensen...**

”

door de simpele syndicale waarheid opnieuw vanonder het stof te halen: luisteren vanuit de praktijk naar wat leeft bij de mensen. Vooral dan bij diegenen die het het ergst te verduren hebben om, samen met hen, nieu-

we wegen te zoeken naar meer rechtvaardigheid, meer solidariteit, meer ontvoogding... Daar worden zij beter van en daar wordt de vakbond beter van. Daar worden we allemaal beter van.

## KORT

Vrouwelijking en verjonging van de vakbeweging is niet alleen een zaak van aangepaste initiatieven, quota, *mainstreaming*-programma's en dergelijke meer. Meer vrouwen en jongeren in de vakbond stelt ook de *core business* van de vakbeweging zelf ter discussie. ELA, de Baskische partnervakbond van het ACV, ging op de uitdaging in. De resultaten van zijn meerjarenstrategie voor vernieuwing werden op het laatste congres geëvalueerd. Er zijn niet alleen méér leden, inzonderheid méér vrouwen en jongeren, aangesloten en doorgestoten naar leidinggevende functies, ook het vakbondswerk zelf onderging een fundamentele vernieuwing. Meer vrouwen en jongeren wil zeggen: meer KMO's en preciaire statuten in 'arme' sectoren. Dat leidt tot grotere conflictiviteit en nieuwe organisatievormen, waaronder het "integraal verbond". Een boeiend verhaal dat het vernieuwingsdebat in de vakbeweging ook elders kan stimuleren.

(1) Strijd loont.

(2) ELA: Euskal Langileen Alkartasuna (Solidariteit van Baskische Arbeiders).

(3) Eerste congres na de dictatuur in 1978. Zie voor geschiedenis: [www.ela-sindikatura.org](http://www.ela-sindikatura.org)

(4) "ETA is er te veel aan en loopt in de weg", Jose Elioreta van ELA, in de pers na de aanslag, in 2000, op een gemeenteraadslid van de PP, tevens lid van ELA.

(5) 29,8% van de arbeidsmarkt bestaat uit tijdelijke, deeltijdse of andere vormen van flexibele contracten.

(6) In de financiering van de Spaanse vakbonden spelen de overheidsdotaties een grote rol. Enkel ELA, en tot op zekere hoogte USO, steunen op eigen bijdragen. Beide hebben, met initiële steun van het ACV, een sterke stakingskas weten uit te bouwen.

(7) Het zou ons te ver leiden hier in te gaan op de bevoegdheidsverdeling tussen het centrale en het Baskische niveau. Ruwweg kan die vergeleken worden met de onze. Arbeidswetgeving en collectief overleg: centraal; arbeidsmarkt- en economisch beleid: regionaal.

(8) ELA had uit de contacten met het ACV gedurende de clandestiniteit en tijdens de overgangsjaren tussen dictatuur en democratie een eigen organisatie-model overgehouden: een sterke confederale structuur met een sterk confederaal wapen: de stakingskas. Dit in tegenstelling tot de andere Spaanse vakbonden en de Baskische concurrenten.

(9) Geen voorafbepaalde quota voor organisaties of diensten: enkel 25% voorafname voor de stakingskas. De rest van het budget is jaarlijks 'vrij' te besteden in functie van de syndicale actie en de noodwendigheden.

(10) Iedereen is confederaal personeelslid. Overstappen tussen centrales en van centrales naar confederatie of verbonden (en *vice versa*) zijn meer regel dan uitzondering.

(11) Metaal: 29,8%. Openbare diensten en onderwijs: 27,61%. Chemie, papier, bouw, grafische: 21,76%. Bedienden, technici, voeding en diensten: 20,83%.

(12) Dit is grotendeels ook een gerichte strategie geweest: de generatie van de jaren '70 besliste collectief om met 58 op pensioen te gaan. De organisatie deed ook bewust een 'generatie-' en een 'gendersprong'!

(13) De ELA-ledenaantallen worden jaarlijks, op basis van de bijdragen, 'ge-audit' door een externe commissie, bestaande uit journalisten van de schrijvende pers. De huidige cijfers werden in oktober 2004 vastgesteld.

(14) Het ACV werd op dit elfde ELA-congres vertegenwoordigd door Paul Scheins (nationaal secretaris), Jan Dereymaeker (diensthoofd Internationale Betrekkingsen) en Andrée Debrulle (adviseur op de studiedienst).