

De ondraaglijke lichtheid van spontane stakingen

De media gebruiken het bijvoeglijk naamwoord “spontaan” voor stakingen zonder verwittiging. Dit is fout en misleidend.

Een incident kan de vlam in de pan doen slaan. Een staking kan uitgelokt zijn door grote verontwaardiging. Emoties en ongeduld kunnen werknemers doen beslissen om onmiddellijk tot actie over te gaan. Onder actie bedoel ik dan het werk neerleggen in groep om druk uit te oefenen en belangen te verdedigen. De plotse “passage à l’acte” zonder verwittiging is een drukkingsmiddel om een conflict op te lossen zonder eerst een oplossing te zoeken door rede, dialoog en zin voor compromis. Met een onaangekondigde staking willen werknemers de werkgever straffen.

Is dat een reden om te spreken van “spontane” stakingen? “Spontaan” is een geladen woord. Het dient om te framen. Het is een woord waarachter een heel verhaal schuilt met helden en slachtoffers dat leidt tot destructieve interacties tussen werknemers en werkgevers. Een voorbeeld van de dramadriehoek¹.

Ook de term “wilde” stakingen zoals de werkgevers liever doen is een voorbeeld van framing. “Wild” verwijst naar de ongeregeldheid in de natuur of zelfs van anarchie. “Wild” is het tegenovergestelde van redelijk. “Wild” is een beschuldiging van ongecontroleerd gedrag, denk maar aan de uitdrukking “wild om zich heen slaan”.

Puur factueel, zonder intentieverklaring, zijn de zgn. spontane of wilde stakingen onaangekondigde stakingen. En daar schuilt het probleem.

Werkgevers en vakbonden hebben cao’s gesloten die voorzien in een procedure om collectieve conflicten op te lossen en die elke staking moet voorafgaan. Wie die procedure zoekt vindt die in de sectorale cao’s betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging.

De normale gang van zaken volgens die cao’s is dat de partijen een aanhoudend collectief conflict eerst proberen op te lossen door een verzoeningsvergadering. Lukt dat niet dan dienen de vakbonden de werkgever op voorhand te verwittigen van een dreigende staking. Pas na verloop van tijd na de verwittiging, men spreekt van aanzeggingsperiode, kan

¹ De dramadriehoek is een psychologisch model dat de dynamiek beschrijft van destructieve interacties tussen mensen. Het werd ontwikkeld door de psychotherapeut Stephen Karpman. De drie rollen in deze driehoek zijn:

1. **Het slachtoffer:** Deze persoon voelt zich machteloos en zoekt vaak aandacht of medelijden.
2. **De redder:** Deze persoon probeert de slachtoffer te helpen, vaak uit een behoefte om zich nuttig te voelen, maar zonder de echte problemen op te lossen.
3. **De vervolger:** Deze rol houdt in dat iemand anderen beschuldigt of onder druk zet, wat kan leiden tot conflicten.

De dramadriehoek kan leiden tot een vicieuze cirkel van negatieve interacties. Het idee is om deze rollen te doorbreken en gezondere manieren van communiceren en relaties op te bouwen te bevorderen.

gestaakt worden. Voor een goed begrip, dit zijn afspraken onderhandeld en ondertekend door vakbonden.

Deze escalade om collectieve conflicten op te lossen garandeert een afkoelingsperiode van een of twee weken, naargelang de sector. Deze procedure verhoogt de kans om een collectief conflict op te lossen door overleg zonder de schade die elke staking veroorzaakt. Zij geeft ook de kans aan de klanten van de geviseerde werkgever om zich te organiseren.

Gedurende die periode blijft de dreiging van een staking in de lucht hangen. Die onzekerheid op zich is al een krachtige afschrikking. Het is vreemd dat werknemers en hun vakbonden dit drukkingsmiddel te veel uit handen geven. In andere landen spelen vakbonden subtiel met dit wapen en combineren het met waarschuwingsstakingen van een paar uren.

De procedure is wel een contractuele verbintenis van de vakbonden en is geen voorwaarde voor de werknemers om het stakingsrecht uit te oefenen. Een onaangekondigde staking is in België geen fout van de werknemers. Zij zijn niet gebonden door deze regels. Onaangekondigde stakingen zijn niet onrechtmatig in hoofde van de stakers. In die zin is het stakingsrecht in ons land een liberaal recht of meer een vrijheid dan een recht met plichten.

De contractuele verbintenis van de vakbonden betekent dat vakbondsleiders geen staking mogen uitlokken zonder verwittiging. Daaruit moet afgeleid worden dat zij ook nooit onaangekondigde stakingen mogen erkennen. In vermelde cao's hebben de partijen geen uitzondering gemaakt die vakbonden vrijstelt van het volgen van de procedure. De emotie kan nooit een excuus zijn. Onaangekondigde stakingen zouden volgens de afspraken in cao's altijd niet erkende stakingen moeten zijn.

Samengevat is een onaangekondigde staking op zich niet onregelmatig maar wel de erkenning ervan.

In de praktijk erkennen de vakbonden toch onaangekondigde stakingen om te vermijden dat de stakers bepaalde rechten zouden verliezen. De vakantiereglementering voor arbeiders bijvoorbeeld zorgt ervoor dat alleen erkende stakingsdagen gelijkgesteld worden voor de berekening van vakantierechten.

Vakbondsleiders die onaangekondigde stakingen erkennen leven de voorwaarden niet na om erkend te worden door de werkgevers als volwaardige gesprekspartner.

Vakbondsleiders die achteraf een stakingsbeweging erkennen die zij niet georganiseerd hebben erkennen in feite dat ze hun achterban niet onder controle hebben. Door hun gebrekkig leiderschap geven ze toe dat ze de legitimiteit missen om de werknemers te vertegenwoordigen.

Toch gaan vakbonden hier systematisch en ongestraft in de fout. Kampioenen zijn de vakbonden bij De Lijn. Kind van de rekening zijn de kinderen die op hun bus of tram wachten om naar school te gaan en de pendelaars die op tijd op hun werk willen zijn.

Deze procedure is een belangrijk bestanddeel van het sociaal overleg in België. Het maakt deel uit van het sociaal contract waarin de werkgevers de vakbonden erkennen als volwaardige gesprekspartner. Deze werkwijze is geruimd voor het recht van de vakbonden om aanwezig te zijn op de werkvloer. Werkgevers kunnen dus reageren. Deze contractuele fout stelt de werkgever vrij om op zijn beurt zijn plichten t.o.v. vakbondsafvaardiging te schorsen zo lang de procedure niet wordt nageleefd. In de geest van de cao's betreffende de vakbondsafvaardiging kunnen ze zelfs een vergadering aanvragen bij het verzoeningsbureau van het bevoegd paritair comité. Zij kunnen de nationale woordvoerders van de vakbonden vragen hun achterban te beïnvloeden om de regels na te leven. Dat heet de beïnvloedingsplicht die ongeschreven deel uitmaakt van elke cao.