

CREATIEF MET STAKEN

Stan De Spiegelaere & Guy Van Gyes

Staken is niet meer hip, en zeker niet in dienstensectoren waar velen het onschuldige slachtoffer worden van collectieve werkonderbrekingen. Denk maar aan de emotionele reacties van jong en minder jong op de treinstaking in de laatste jaren. Zonder in te gaan op de discussie over de terechtheid van deze volksverontwaardiging, is het duidelijk dat de vakbonden met een huizenhoog perceptieprobleem zitten. Meer zelfs, in verschillende contexten vertaalt dat perceptieprobleem zich in een strategisch probleem. Neem de treinstakingen. De spoorbonden willen de politiek onder druk zetten, maar jagen daarbij de helft van het land op stang. Een politicus die een harde lijn uitzet tegen deze 'werkonwilligen' krijgt gemakkelijk bijval, en niets dat een politicus meer drijft dan het verzamelen van stemmen.

De sociale staking

Tijd dus om creatief na te denken over staken, zonder de legitimiteit van het actiemiddel in twijfel te trekken of de rol van de vakbond te willen beperken. In de zoektocht naar zo'n alternatief voor het stakingsmiddel vinden we inspiratie in het buitenland. In enkele landen werd namelijk geëxperimenteerd met wat men 'sociaal staken' zou kunnen noemen (in de internationale literatuur vaak verwarrend 'virtual strike' genoemd, of 'non-work-stoppage strike'). Deze vorm van staken biedt mogelijkheden, zeker als er bij een normale staking vele onschuldige derden getroffen worden.

In zo'n sociale staking wordt het werk niet neergelegd. De werknemers komen werken zoals op een andere werkdag maar ontvangen geen inkomen van de werkgever. Ze krijgen wel een beperkte stakingsvergoeding van hun vakbond. De werkgever aan de andere kant krijgt ook geen inkomen. Per stakingsdag wordt een bedrag weggegeven aan een goed doel. Net zoals bij een gewone staking is er dus een harde prikkel voor zowel werkgever als werknemer om tot een compromis te komen; ze verdienen beiden geen (of significant minder) geld. De derde partij daartegenover ondervindt geen last. Meer zelfs, de derde partij vaart er wel bij doordat de dagelijkse opbrengst van het bedrijf weggeschonken wordt.

De stakers kunnen druk zetten op hun werkgever en kunnen in eenzelfde beweging de sympathie van de (spoor)gebruikers winnen. In het geval van het spoorconflict ligt hier een extra strategische troef voor de vakbond.

Vooraleer men dit kan organiseren, moet er wel eerst een akkoord gesloten worden tussen werkgevers en vakbonden. Dit akkoord moet de modaliteiten van de sociale staking vastleggen, en dan vooral het bedrag dat de werkgever moet wegschenken.

Meer dan een betaalstaking

Ondanks enkele gelijkenissen is een sociale staking niet hetzelfde als een betaalstaking. Ten eerste is een betaalstaking een unilaterale actie van de werknemers om een deel van hun taken neer te leggen en veroorzaakt heel wat arbeidsrechtelijke problemen. Een sociale staking is ook een unilaterale actie van de werknemers, maar berust op een expliciet akkoord tussen vakbonden en werkgevers. Een akkoord dat in vreedstijd gesloten moet worden.

Geen wonderoplossing, maar deel van een geheel

Ondanks de voordelen van de sociale staking, zijn er ook enkele nadelen. Enkele ervaringen in het buitenland leren ons dat een sociale staking soms paradoxaal genoeg samengaat met een verbetering van het imago van het bedrijf. Het bedrijf kan namelijk uitpakken met een grote sommen die het wegschenkt aan projecten. Maar, zeker in dienstensectoren, kan dit neveneffect opwegen tegen de negatieve reacties die de vakbond aanwakkert door een normale staking. Ten tweede kan een sociale staking enkel plaatsvinden als er een voorgaand raamakkoord is tussen vakbonden en werkgever, die vastlegt hoe en wanneer zulke stakingsactie aan de orde is. In ondernemingen waar de relaties tussen beide partijen diep onder het vriespunt liggen, zal een sociale staking dus moeilijk organiseerbaar zijn. De sociale staking moet dus gezien worden als een bijkomende actiemogelijkheid van de vakbonden, en niet als vervanging voor de normale staking.

Daarnaast zitten er ook enkele arbeidsrechtelijke addertjes onder het gras. Er wordt gewerkt onder werkgeversgezag, maar zonder compensatie. Maar de buitenlandse voorbeelden tonen aan dat een regulerend kader moet mogelijk zijn.

Bio

Stan De Spiegelaere is onderzoeker bij het HIVA-KULeuven. Hij doet onderzoek naar innovatief werkgedrag, arbeidsregulering en HR management.

Guy Van Gyes is als onderzoeksleider verbonden aan het HIVA-KULeuven. Hij verricht en begeleidt er onderzoek naar arbeidsverhoudingen en werknemersinspraak.