

Bericht uit Congo: de sociale school van Lubumbashi

Verslag

28 mei 2013

verslag: Goele Geeraert, DeWereldMorgen.be

Terwijl de sociale dialoog in België vandaag soms als te vanzelfsprekend wordt gezien, zijn goede arbeidsrelaties in een land als de Democratische Republiek Congo niet bepaald evident. Vandaag worden beetje bij beetje de fundamenten voor respectvolle arbeidsverhoudingen gelegd, onder meer in de sociale school van Lubumbashi. Lubumbashi, in het zuidoosten van Congo aan de Zambiaanse grens, hoofdstad van de provincie Katanga, bijna zo groot als Frankrijk en goed voor meer dan driekwart van alle grondstoffen van het land.

Terwijl de winter in België eindelijk overgaat in de lente, wisselen bloedhete temperaturen en hevige regenbuien elkaar af tijdens het korte Congolese regenseizoen. Het wisselvallige weer lijkt Mellet Kabwe Massombo niet te deren. In piekfijn maatpak heet hij ons welkom. Terwijl de baas zelf een gesprek met Indische zakenpartners afrondt, begeleidt zijn secretaresse ons naar zijn bureau en krijgen we alvast een verfrissende *sucree* aangeboden. Van de chaos die het dagelijkse leven in Lubumbashi soms lijkt, is hier weinig te merken. Dat verwondert niets als je weet dat Mellet twee bedrijven leidt. *Koppa Mining Services* levert chemische en andere producten voor de verwerking van ertsen uit de mijnen. *Tanganika Freight* verzorgt diensten in de logistieke sfeer. Verder heeft Mellet nog een landbouwbedrijf, de *Ferme Kabwe Brothers* en richt hij momenteel zijn eigen landbouwschool *Saint Ignace de Loyola* op. Naast dat alles legt de Congolese zakenman zich dit academiejaar ook toe op zijn eigen personeelsbeleid door een analyse van *La politique de l'emploi et son impact sur les conditions de travail - le cas de Koppa Mining*. Die studie vormt het sluitstuk van zijn vierjarige avondopleiding *Sciences Sociales du Travail* aan de sociale school van Lubumbashi: "Ik behaalde mijn diploma management aan de universiteit van Lubumbashi, maar dat is slechts een start", vertelt Mellet. "Je krijgt met honderden studenten in een aula hoorcollege, maar die lessen maken je nog geen goed manager op het terrein. De psychologie van het werk, de organisatie van een bedrijf en het opstellen van een businessplan leer je niet uit de boeken, maar door ervaring in de praktijk."

De praktijk

De sociale school van Lubumbashi kwam in 2009 tot stand door een samenwerking tussen het ACV, de Sociale School Heverlee en de Leuvense Congregatie van de Aalmoezeniers van de Arbeid. Later sloten andere partners zich aan, zoals de Katholieke Hogeschool Kempen. De samenwerking rond de sociale school wortelde in een geschiedenis van vijftien jaar intensieve samenwerkingsrelaties tussen het ACV en de Congolese vakbond CSC.

De concrete vraag om met het idee aan de slag te gaan, kwam van de Aalmoezeniers van de Arbeid, een kleine congregatie die in België vooral gekend is voor haar technische en beroepsscholen en die nu vooral in Katanga werkt. Aanleiding was een terreinonderzoek in 2007 waaruit bleek dat nergens in Lubumbashi en omstreken een praktische vorming rond arbeidsrelaties bestond.

Daarop werd zowel in België als in Congo een pilootteam samengesteld van academici,

ondernemers en vakbondsmensen. “We wilden een praktische en participatieve opleiding ontwikkelen”, vertelt Simon Muyaya, aalmoezenier en één van de stuwende krachten achter het project. “De vorming zou zich richten tot elke professional die zijn kennis over de sociale aspecten van werk via praktische methodieken en ervaringsuitwisseling wilde vervolledigen. We zouden vertrekken vanuit herkenbare werksituaties, zodat de deelnemers het geleerde direct konden toepassen in de praktijk.”

Humane arbeidsrelaties

Hoe bouw je als werkgever met je werknemers een humane arbeidsrelatie uit? Dat is de kernvraag waar de sociale school een antwoord op wil formuleren. “In een land als Congo kan de relevantie van die vraag moeilijk worden overschat”, stelt Emiel Vervliet. Vervliet is emeritus hoogleraar aan de KHLeuven en gastdocent voor de vakken *Economie du Développement*, *Politique de l'Emploi* en *Mondialisation* aan de sociale school.

“Ongeveer 90 procent van de beroepsactieve Congolezen werkt in de informele economie. Daar is van arbeidsovereenkomsten, minimumlonen, enzovoorts sowieso geen sprake. Bovendien primeren in Congolese arbeidsrelaties de individuele contracten en daarin bedongen rechten. Collectieve arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers komen veel minder aan bod.” Die benadering heeft volgens Vervliet verschillende oorzaken. “De vakbonden staan in Congo relatief zwak. Het land telt niet minder dan vierhonderd syndicaten, maar daarvan wordt maar een tiental door de regering in nationale overlegstructuren erkend.

Bovendien wegen die structuren weinig op het sociaal-economisch beleid. Ter illustratie: er bestaat al sinds 2008 een akkoord tussen vakbonden en overheid over de aanpassing van de lonen in de openbare dienst, maar die overeenkomst blijft tot vandaag onuitgevoerd. Die beperkte impact geldt trouwens evengoed voor de werkgevers. Als werkgevers of bedrijven beleidsinvloed kunnen uitoefenen, zal dat vooral dankzij persoonlijke relaties zijn.”

Succes op lange termijn

Vandaag telt de sociale school 83 leerlingen, 22 vrouwen en 61 mannen. Er wordt nauw samengewerkt met de Universiteit van Lubumbashi onder meer door professoren in het docentenkorps uit te nodigen. Het programma van de opleiding *Sciences Sociales du Travail* bestaat uit een waaier vakken, gaande van sociologie, psychologie, antropologie en economie tot praktijkmodules Frans, Engels, communicatie en informatica. Het hoofddoel van de opleiding is het leren uitbouwen van een duurzame en solidaire werkrelatie door in dialoog te gaan.

“Een arbeidsrelatie loopt pas gesmeerd als werkgever en werknemer elkaars rechten en plichten kennen”, knikt Mellet. “Wie een bedrijf wil leiden, moet op de eerste plaats met zijn medewerkers kunnen omgaan en weten wat er leeft. Door je in de situatie van je personeel te verplaatsen kun je sneller problemen detecteren en worden corruptie en onderling wantrouwen vermeden. Een evenwichtige relatie tussen werkgever en werknemer is cruciaal voor succes op de lange termijn.”

Inspiratie en ondersteuning

Charles Mwamba Madika en Mireille Numbi zijn twee van Mellets studiegenoten, die eigenlijk aan de andere kant van het spectrum staan. Beide werken voor de Congolese vakbond CSC. Charles is er verantwoordelijk voor de vorming, Mireille neemt het luik van de informele economie voor haar rekening. Hij is licentiaat in de rechten, zij heeft een secundair diploma in de sociale wetenschappen op zak. De opleiding aan de sociale school biedt hen naar eigen zeggen een hoop inspiratie en ondersteuning bij hun vakbondswerk.

“Eigenlijk willen we dat de sociale school niet enkel een onderwijsinstelling is, maar ook een centrum van sociale actie en vorming wordt.”

Charles: “Ik ben jurist van opleiding. Binnen de vakbond hou ik me bezig met de praktische interpretatie van het arbeidsrecht. De cursus sociaal recht aan de sociale school helpt me daarbij. Als vormingsverantwoordelijke moet ik ook dikwijls spreken in het openbaar. Dankzij de opleiding Frans slaag ik er nu veel beter in om voor een grotere groep mijn punt te maken en mensen van mijn ideeën te overtuigen.” In zijn scriptie wil Charles het Congolese arbeidsrecht vanuit een humaan standpunt analyseren.

Voor Mireille is de sociale school haar eerste opleiding aan een hogere onderwijsinstelling. “Ik heb hier al enorm veel geleerd over arbeidspsychologie en arbeidsrecht, maar evengoed over projectopvolging en ondernemerschap. Al die elementen komen me in mijn werk als project- en vormingsverantwoordelijke voor de informele economie dagelijks van pas.”

Mireilles eindwerk gaat over de informele economie –een sector waar 90 procent van de Congolezen in werkt.

Collectieve actie

De drie leerlingen praten honderduit over hun opleiding. Emiel Vervliet begrijpt vanwaar dat enthousiasme komt. “De voornaamste troef van de sociale school is haar kleine schaal. *Met klassen van 10 tot 25 studenten is veel meer interactie mogelijk dan in aula’s van drie- of vierhonderd man.* Die beperkte kring verhoogt ook de kwaliteit. Een ander pluspunt is de praktijkgerichtheid van de lessen, door de combinatie van de juiste lesgevers en de praktijkervaring van elke student.”

Al is de openheid om ervaringen uit te wisselen nog niet bij alle docenten even groot. “Het hoger onderwijs is in Congo heel hiërarchisch, met professoren die mijlenver boven de studenten staan. Die erfenis slepen ze soms ook binnen de school nog wat mee.” Op dat vlak is er dus nog werk aan de winkel. Simon Muyaya knikt: “Na vier jaar zijn we zeker nog niet rond. We sleutelen voortdurend aan een verbeterd curriculum en we denken ook na over nieuwe mogelijkheden.”

“Zo zouden we een lessenreeks van zes tot acht seminaries willen organiseren die inspelen op actuele sociale thema’s, zoals arbeidsvoorwaarden in de artisanale mijnbouw en de toepassing van het ITIE (*Initiative de Transparence dans les Industries Extractives*). Zo’n cyclus richt zich op iedereen die zijn kennis rond sociale thema’s wil verdiepen en daarover in discussie wil gaan.”

Vervliet vult aan: “Eigenlijk willen we dat de sociale school niet enkel een onderwijsinstelling is, maar ook een centrum van sociale actie en vorming wordt, waar bijvoorbeeld ook sociale verenigingen of mensenrechtenorganisaties samenkomen. Die traditie bestaat momenteel nog niet, maar we zijn vastbesloten er stap voor stap in te groeien “Wij willen dat onze opleiding niet enkel een kanaal voor individuele promotie van de afgestudeerden is - hoe belangrijk dat ook blijft – maar tevens een plaats voor de bevordering van het gemeenschapsleven en de collectieve actie van de Congolezen.”