



Widukind De Ridder,
vorsser (OZR-VUB)

'Loon naar werk' rond 1900. De invloed van loonsystemen op arbeid, arbeidsverhoudingen en management

Loonsystemen slaan op de manier waarop het loon berekend wordt. Een problematiek die ook vandaag de dag nog zeer actueel is, denken we maar aan de 'bonussen' en 'winstparticipaties' die bepaalde bedrijven aan hun werknemers uitbetalen. In deze bijdrage willen we daaromtrent een aantal probleemstellingen ontwikkelen. Historisch onderzoek naar loonsystemen besteedt namelijk ook aandacht aan de manier waarop de spelers in het verleden gereageerd hebben op talloze veranderingen die hun weerslag hadden op de loonberekening. Het gaat dus ook om 'loon-naar-werksystemen' die een bepaalde werkdruk meebrachten en om de manier waarop de arbeidersorganisaties gereageerd hebben op deze ontwikkelingen. Deze benaderingswijze begint nu pas in zowel binnen- als buitenland aan te slaan. In deze bijdrage proberen wij, op basis van een aantal statistische gegevens, de band tussen loonsystemen en het hele gebeuren op en naast de werkvloer, te onderzoeken.

Tot voor kort was het loononderzoek in eerste instantie bedoeld voor de berekening van de koopkracht (opstellen van reeksen reële lonen). Een geïntegreerde, sociaal-culturele kijk op het loon kan dit traditionele onderzoeksdomein nieuw leven inblazen. De vraag naar de betekenis van het loon stelt zich immers niet alleen in termen van wat ermee kon worden gekocht, maar ook van hoe het werd bekomen.⁽¹⁾ Speelden loonsystemen en loonvormen een rol bij werkdruk, arbeidsprestatie, arbeidsverhoudingen, controlesystemen en werktijd? Hoe hebben de spelers gereageerd op technologische en organisatorische veranderingen, de druk op de loonkost of de wijzigende consumptiepatronen? Het gaat dus eigenlijk om verborgen praktijken die door de tijdgenoten als banaal werden beschouwd, maar doorheen een studie aan de oppervlakte kunnen komen. In deze bijdrage vragen we dus aandacht voor een thema dat decennialang volslagen onderbelicht is gebleven⁽²⁾ door een aantal statistische gegevens

⁽¹⁾ Vrouwen aan de voorspinmachines, vermoedelijk in de vlasfabriek La Lys te Gent, begin 20e eeuw (MIAT)

over loonsystemen in hun context te plaatsen en op die manier een eerste aanzet te geven tot nader onderzoek. We maken daarvoor gebruik van een unieke statistische bron, met name de industrietelling van 1896.⁽³⁾ Een aantal elementen daaruit zullen nadien verder worden uitgewerkt aan de hand van sectorale tellingen voor de textiel- (1901) en metaalnijverheid (1903).⁽⁴⁾

Loonvormen en loonsystemen: een terreinverkenning

Tijdlonen en stuklonen

Onder 'loonvormen' verstond de industrietelling de wijze van uitbetaling van het loon. Naast het loon dat uitbetaald werd in geld, was er ook loon dat uitbetaald werd in natura (*nourriture/logement*). 'Loonsystemen' sloegen op de manier waarop het loon werd berekend (*temps de travail/quantité de travail*). Wat dat betreft maakte de industrietelling een onderscheid tussen 'tijdloon' (loon bepaald volgens de tijd waarbinnen een bepaalde hoeveelheid arbeid geleverd werd) en 'stukloon' (loon bepaald volgens het product van een bepaalde hoeveelheid arbeid). Bij het stukloon werd de arbeidstijd uitbetaald die door een – wellicht op basis van ervaring – vastgelegde hoeveelheid goederen belichaamd werd.⁽⁵⁾ Indien de hoeveelheid goederen die binnen één werkdag geproduceerd werd, teveel toenam, konden de loontarieven dus gewoon aangepast worden.⁽⁶⁾ Stukloon impliceerde dus ook dat als er geen werk was, er ook geen loon was.⁽⁷⁾

Het naast elkaar bestaan van tijd- en stuklonen voor éénzelfde type arbeid kon in de praktijk ook uitmonden in een kosteloze verlenging van de arbeidstijd. Wie een stukloon verdiende, had immers baat bij een verlenging van de arbeidstijd en dwong zo zijn collega's onrechtstreeks tot langere, onbezoldigde werkuren. Stuklonen konden tot een ongedefinieerde werkdag leiden, wat door de arbeiders op gemengde gevoelens onthaald werd. Een Canadese arbeider verwoordde het in een overheidsenquête van 1896 heel treffend wanneer hij het had over zijn collega's die op basis van stukloon betaald werden: "*They didn't seem to be doing anything else.*"⁽⁸⁾

Stukloon impliceerde ook een veel grotere flexibiliteit. Er kon namelijk geanticipeerd worden op een bepaald order door een aantal arbeiders 'kosteloos' aan te werven en ze slechts uit te betalen wanneer het order ook daadwerkelijk werd uitgevoerd. Het afgewerkte product moest daarenboven van perfecte kwaliteit zijn alvorens het stukloon al dan niet volledig werd uitbetaald. Was het de bedoeling om op die manier een gevoel van individuele vrijheid en zelfstandigheid te genereren bij de arbeiders? En hoe reageerden de arbeiders op de verhoogde werkdruk die daarmee gepaard ging?⁽⁹⁾

Stuklonen, arbeidsorganisatie en arbeidsverhoudingen

Omdat rond het stukloon een zweem van verantwoordelijkheid hangt, zou het dus een zekere graad van autonomie en prestige voor de maker kunnen meegebracht hebben. Onder bepaalde omstandigheden zal dat ongetwijfeld het geval geweest zijn, maar wat de controle op de werkvloer betreft, kunnen we geen overhaaste conclusies trekken. Daarom komen we nog eens terug op het onderscheid tussen tijd- en stuklo-

nen. Stuklonen waren eigenlijk een soort verkapte tijdlonen, met als voornaamste verschil dat slechts de arbeidstijd die door een welbepaalde hoeveelheid goederen belichaamd werd, daadwerkelijk werd uitbetaald. Dat brengt ons bij de ietwat naïeve vraag 'van wie' die arbeidstijd was.⁽¹⁰⁾

Onder Engelse arbeiders leidde de (vermeende) autonomie die met de stuklonen gepaard ging, in de praktijk tot actief verzet tegen elke mogelijke vorm van toezicht. Dit betekent dat de arbeiders zichzelf eerder zagen als verkopers van een bepaalde hoeveelheid goederen dan van een hoeveelheid arbeidstijd, een notie die pas ingang vond op het moment dat stuklonen vervangen werden door tijdlonen.⁽¹¹⁾ Zoals we nog zullen zien verliep de verspreiding van stuk- en tijdlonen echter niet volgens een vast patroon. Bovendien konden zelfs binnen dezelfde nijverheid stuk- en tijdlonen naast elkaar bestaan. Dit vereist dus bijna microscopisch onderzoek, waarbij uiteenlopende factoren zoals technologische ontwikkelingen, maar ook krachtsverhoudingen op de werkvloer in rekening worden gebracht.

Hoe verhouden deze gegevens zich tot de recente onderzoeksresultaten waaruit blijkt dat er geen hiërarchische coördinatie (wie is de baas?) op de werkvloer was vóór 1870? De autonomie die met de stuklonen verbonden was, zou pas geleidelijk aan beknot worden en uiteindelijk uitmonden in een gewone hiërarchische controle op de werkvloer met arbeiders-opzichters en directeurs. Door de organisatie van het loon tegenover de hiërarchische coördinatie op de werkvloer te plaatsen, wordt de these rond de zogenaamde autonomie van de werknemer vóór 1870 echter ernstig geproblematiseerd.⁽¹²⁾ Die autonomie wordt namelijk op het niveau van de organisatie van de arbeid gesitueerd, wat eigenlijk inhoudt dat de arbeider zelf kon bepalen wanneer hij een bepaalde hoeveelheid arbeid verrichtte. De discussie over de hiërarchische coördinatie op de werkvloer wordt dan tot de zichtbare modaliteiten van het eigenlijke arbeidsproces herleid, waardoor er geen aandacht besteed wordt aan de autodisciplinerende werking van de stuklonen en het eventuele verzet dat er reeds vóór 1870 tegen gepleegd werd. Omstreeks 1850 verzetten de Brusselse marmerbewerkers zich bijvoorbeeld expliciet tegen de invoering van stuklonen: "*Un pareil travail tuait les hommes, qui sous ce régime ne pouvaient vivre au delà de 40 ans.*"⁽¹³⁾ Stuklonen lieten misschien toe meer te verdienen, maar zij zorgden ook voor dwang en bijkomende inspanningen via zelfcontrole.

In eerder onderzoek werd ook geen aandacht besteed aan de vraag wanneer de stuklonen werden uitbetaald. Het gebeurde immers ook dat ze één keer per week werden uitbetaald, wat dus impliceerde dat één bepaald stuk binnen één week moest worden afgewerkt, zoniet ontving de arbeider zijn loon pas een week later.⁽¹⁴⁾

Bij het onderscheid tussen hiërarchie en autonomie werd tot nog toe dus onvoldoende rekening gehouden met de concrete verhoudingen op de werkvloer en de autodisciplinerende werking van de stuklonen. Rond 1870 keken patroons en arbeiders in Frankrijk alleszins totaal verschillend aan tegen de stuklonen. Terwijl de patroons het hadden over autonomie en vrijheid, argumenteerden de arbeiders dat de stuklonen gepaard gingen met onregelmatige inkomsten en dat de hoogte van het stukloontarief



Metaalarbeiders in de grote hal van de Centrale Werkplaatsen van de Belgische Spoorwegen in Kessel-Lo (Stadsarchief Leuven, collectie Rik Uytterhoeven)

bovendien langzaam maar zeker daalde. Er werd ook hevig gediscussieerd over de wijze van berekening van de stuklonen, en al deze factoren samen leidden uiteindelijk tot acties (*freinage*) waarmee de arbeiders de invoering van uurlonen wilden afdwingen. Andersom werd een – weliswaar uiterst miniem – aantal stakingen gehouden om net de invoering van stuklonen af te dwingen. Sommige arbeiders hoopten namelijk dat die zouden leiden tot een globale stijging van het loon.⁽¹⁵⁾ In Engeland en Duitsland bereikten de conflicten omtrent de invoering van de stuklonen eveneens hun hoogtepunt aan het einde van de 19e eeuw. Desondanks gaven arbeiders uit bepaalde nijverheden ook daar de voorkeur aan stuklonen omdat zo, naar hun zeggen, het arbeidstempo bij voortschrijdende mechanisering stabiel zou kunnen blijven.

Dit brengt ons bij een interessante ontwikkeling. De arbeiders in de katoennijverheid ijverden namelijk niet zozeer vóór stuklonen, maar vooral tégen productiequota's. In die zin zou men de geleidelijke eensgezindheid inzake stuklonen in verband kunnen brengen met de invoering van meer gecompliceerde loon-naar-werksystemen.⁽¹⁶⁾ Met de productiequota's gingen immers niet alleen allerhande productiepremies gepaard, maar ook ingenieuze boetesystemen.

Zoals reeds aangehaald, konden stuklonen dus een middel zijn om te ontsnappen aan uiteenlopende vormen van toezicht. Voordien werd in bepaalde industrietakken al onderhandeld over de invoering van stuklonen in ruil voor de afschaffing van systemen van interne onderaanneming. Leerjongens pleitten niet zelden voor stuklonen aangezien ze op die manier konden ontsnappen aan de uitbuiting door andere arbeiders die op basis van stuklonen betaald werden.

In de Nederlandse machinebouw was er tot het einde van de 19e eeuw evenmin een lineaire ontwikkeling in de verhouding tussen tijd- en stuklonen. In bepaalde fabrieken werden uitsluitend tijd- of stuklonen uitbetaald en in andere kon het tijdloon aangevuld worden met premies. Aan het einde van de 19e eeuw rukte het stukloon weliswaar op, maar het bleef meestal gecombineerd met een vast tijdloon, een ontwikkeling die gepaard ging met een omzetting van daglonen in uurlonen. De premiestelsels werden echter almaar complexer en gaven meer en meer aanleiding tot conflicten over hoogte en wijze van berekening. Aanvankelijk werden de premies niet toegekend op basis van uitvoerige berekeningen door calculatiebureaus, maar wel op basis van ervaring. Nadien werden onder meer de premiestelsels van Rowan en Halsey ingevoerd.⁽¹⁷⁾

Het vaste tijdloon werd minutieus vastgelegd en gekoppeld aan een premie op basis van productiekosten, waardoor de premie kon oplopen tot 70 % van het totale loon. Onder meer onder druk van de arbeiders werd rond 1910 uiteindelijk overgeschakeld op vaste dag- of uurlonen en stukwerk dat gecombineerd werd met een gegarandeerd minimumuurloon.⁽¹⁸⁾

Kennismaking met de bron

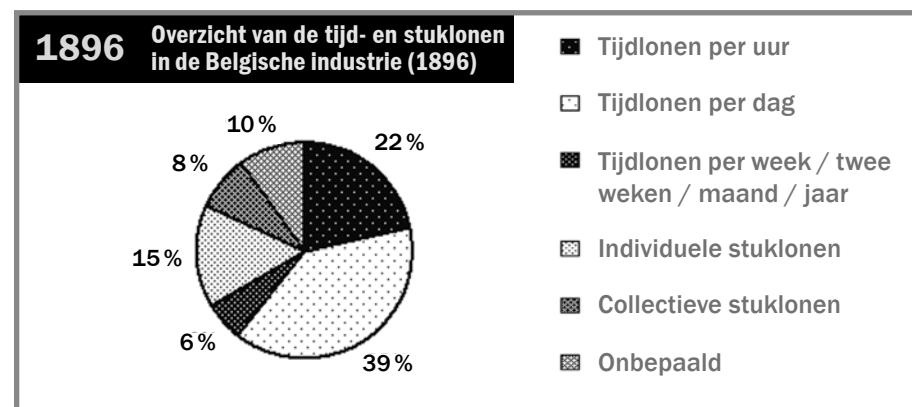
De industrietelling besteedde in 1896 voor de eerste maal uitgebreid aandacht aan de loonmodaliteiten en overtrof zowel in omvang als reikwijdte en diepgang haar voorganger uit 1846 die – net als de partiële telling uit 1880 – vooral aandacht besteedde aan het loonniveau. De industrietelling kwam er op initiatief van de Belgische overheid en is een schoolvoorbeeld van hoe 'de arbeider' gesubjectiveerd werd door hem/haar onder te verdelen en te kwantificeren. In die zin zou deze telling ook de aanzet kunnen vormen tot verder onderzoek.⁽¹⁹⁾

De telling is met andere woorden geen onbelangrijke bron, maar ze bakent de grenzen van een bepaalde subjectiviteit af, denken we maar aan het onderscheid dat impliciet gemaakt werd tussen 'producerende' en 'niet-producerende' arbeiders. In eerste instantie maakte ze een onderscheid tussen de verschillende industrietakken: mijnen, metaal, glas, chemie, voeding, textiel, kleding, bouw, hout enz. Deze industrietakken werden dan volgens hun specifieke kenmerken verder onderverdeeld. Zo werd er binnen de glasnijverheid een onderscheid gemaakt tussen de fabricage van spiegels, vensterglas en glazen. Bovendien werd zo nauwkeurig mogelijk bepaald om welk type arbeiders het ging. De arbeidskrachten werden eerst, op basis van geslacht, onderverdeeld in <16 en >16. Een volgende verdeling was deze over de loonsystemen

die op hen van toepassing waren, maar zonder onderscheid naar leeftijd en geslacht. Binnen de tijd- en stuklonen ging het respectievelijk om uurlonen, daglonen en weeklonen en tussen stuklonen die op individuele of collectieve basis bepaald werden, een onderscheid waarop we later nog zullen terugkomen.

Dan kwam nog de onderverdeling in het totaal van de <16-jarigen, ongeacht het geslacht, en het totaal van de >16-jarigen, wel op basis van het geslacht. Daarenboven vermeldde de industrietelling het aantal arbeiders, verdeeld in <16-jarigen en >16-jarigen en ongeacht het geslacht, aan wie een deel van het eigenlijke loon uitbetaald werd in zogenaamde supplementen (kost en inwoon/alleen kost). Voor de diverse industrietakken kunnen dus op basis van deze bron totalen berekend worden die een indicatie geven van welke loonsystemen aan het einde van de 19e eeuw gebruikelijk waren.

Voor België geeft dit het volgende overzicht (exclusief huisnijverheid)⁽²⁰⁾:

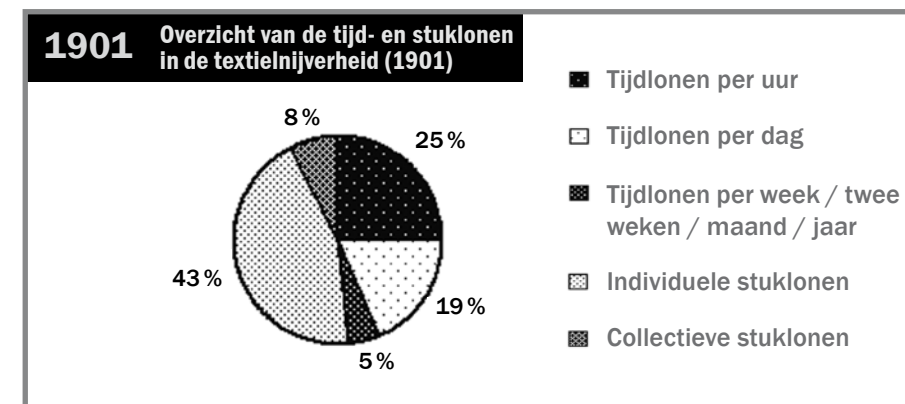
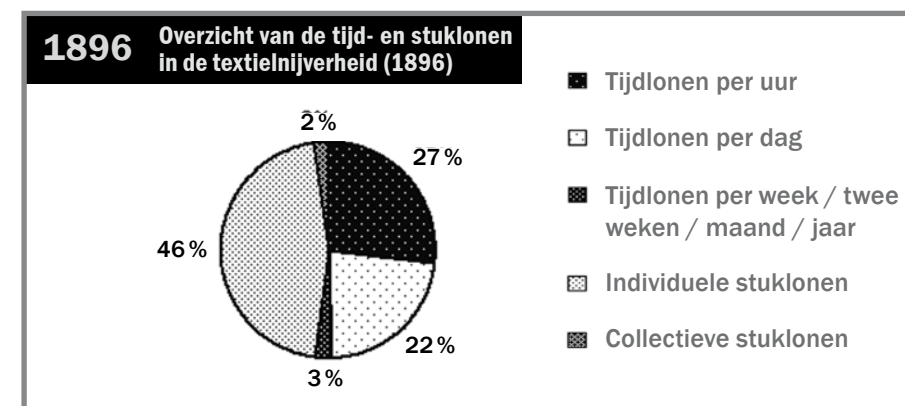


De arbeidstijd bleef tussen 1843 en 1870 nagenoeg stabiel, maar nadien trad er gaandeweg een daling op, wat ons laat vermoeden dat dit resulteerde in een afname van het aantal daglonen.⁽²¹⁾ Op basis van bovenstaande gegevens blijkt echter dat daglonen aan het einde van de 19e eeuw nog bijna 40 % van de lonen uitmaakten. Tijdlonen per maand en per jaar waren daarentegen altijd al bijzonder schaars geweest en werden in de industrietelling daarom zonder meer bij de weeklonen gevoegd. In de praktijk werden ze namelijk vooral aan opzichters en meestergasten gegeven, twee categorieën die niet in de enquête opgenomen zijn omdat zij niet werden beschouwd als producerende arbeiders. Toch waren er enkele sectoren waar wel met een dergelijk tijdlloon werk gewerkt. In de vensterglasfabricage ging het om niet minder dan 48,5 % van de arbeiders en voor het overige waren het vooral molenaars (99 %) en bakkers (71 %) die een dergelijk loon kregen uitbetaald. Deze totalen maken echter geen onderscheid op basis van geslacht of leeftijd, maar zelfs indien we daarvoor aparte totalen

zouden berekenen, zouden we nog onvoldoende rekening houden met de complexe werkelijkheid die achter deze gegevens schuilgaat. Daarom zullen we twee nijverheden met elkaar vergelijken waarvoor we over voldoende materiaal beschikken, namelijk de textiel⁽²²⁾- en metaalnijverheid. Als grote werkverschaffers in België werd voor deze twee sectoren namelijk een bijkomende telling gedaan.

Textielarbeiders, metaalarbeiders en hun lonen

Tijd- en stuklonen in de textielnijverheid (1896 en 1901):



De lichte stijging van het percentage stuklonen (van 48 % naar meer dan 51 %) was vooral te wijten aan een gevoelige stijging van het percentage collectief bepaalde stuklonen (van 2 % naar bijna 8 %). Aangezien het aantal mannen en vrouwen in de textielnijverheid nagenoeg stabiel bleef, wijst dit niet noodzakelijk op een toename van de vrouwenarbeid. We kunnen er namelijk niet kritiekloos van uitgaan dat er een verband bestond tussen vrouwenarbeid en collectieve stuklonen. In de textielnijver-

heid was bijvoorbeeld slechts 10 % van de vrouwelijke stuklonen collectief van aard, tegenover 20 % van de mannelijke stuklonen. Hoewel deze gegevens geen abstractie maken van de verschillende takken binnen de textielnijverheid, doet de gemiddelde stijging toch een aantal vragen rijzen rond de interne verschuivingen van de tijd- en stuklonen. De verhouding tussen tijd- en stuklonen bleef weliswaar stabiel, maar binnen de tijd- en stuklonen deden zich een aantal verschuivingen voor. Zo bleef in de katoennijverheid het aantal tijd- en stuklonen voor de *rattacheurs* of draadjesmakers stabiel, maar deed zich, naast een halvering van het aantal uurlonen, een stijging van het aantal weeklonen van 2 % naar meer dan 20 % voor en ging het aantal collectieve stuklonen van 4 % naar 40 %. Bestond er een verband tussen beide ontwikkelingen? Hoe verhielden deze gegevens zich tot het bestaan van een premiestelsel?

De gemiddelde stijging van het aantal weeklonen maskeert ook de afname van het aantal weeklonen bij arbeidsters ouder dan 16 jaar en de verdubbeling van het aantal weeklonen bij arbeiders van dezelfde leeftijdscategorie. Dit brengt ons opnieuw bij de genderdimensie van ons onderzoek. De textielnijverheid was namelijk in vergelijking met andere sectoren een zeer vrouwelijke sector (in 1896 waren 43,75 % van de arbeiders in de textielnijverheid vrouwen), met uitgesproken verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke arbeid en bijgevolg ook tussen loonsystemen en loonvormen.⁽²⁴⁾ Die verschillen hielden uiteraard verband met hun specifieke plaats binnen de arbeidsdeling. Misschien waren mannen eerder onrechtstreeks bij het productieproces betrokken en kan van daaruit verklaard worden waarom gemiddeld 57,51 % van de vrouwen per stuk betaald werd tegenover 49,66 % van de mannen? De mate waarin stuklonen al dan niet dominant waren, werd door de tijdgenoten vooral in verband gebracht met de technische ontwikkelingen binnen de diverse takken van de textielnijverheid (70 % stuklonen in de katoennijverheid en 55 % in de wolnijverheid).⁽²⁵⁾ Er waren meer mannen (55 %) dan vrouwen (45 %) werkzaam in de katoennijverheid, maar van de mannen ontving ‘slechts’ 62 % een stukloon tegenover 88 % van de vrouwen. Bovendien was 21,6 % van deze stuklonen bij de mannen collectief, tegenover slechts 9,8 % bij de vrouwen. Achter deze collectieve stuklonen konden heel uiteenlopende praktijken schuilgaan. Zo kon dit totale loon onderling evenredig verdeeld worden of kon een groepsleider een vastgelegd deel ontvangen – dat eventueel aangevuld werd met premies – en de rest laten verdelen onder de groep of omgekeerd. De arbeiders kregen dan een vastgelegd deel en de eventuele premie kwam volledig ten goede aan de groepsleider.

In de textielnijverheid werd slechts 3,7 % van de lonen van arbeiders en arbeidsters aangevuld met premies terwijl dit in de metaalnijverheid 17,4 % bedroeg. Premies waren in de textielnijverheid veeleer aanvullingen op tijdlonen (79 %) dan op stuklonen (21 %). Zo werden alle draadjesmakers die premies ontvingen, betaald volgens een tijdloon. Arbeiders die daar slechts onrechtstreeks baat bij hadden, werden op die manier aangezet tot een verhoging van hun productiviteit. Dat is wellicht ook de reden waarom 50 % van deze premies zogenaamde *primes de zèle* (‘ijverpremie’) waren en 34 % productiepremie.

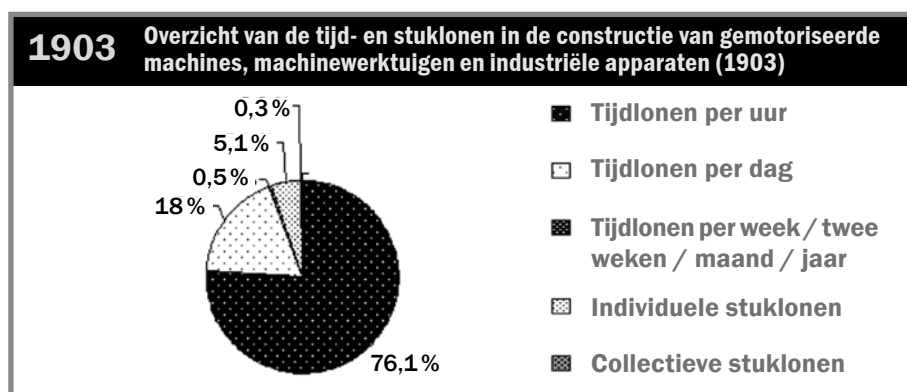
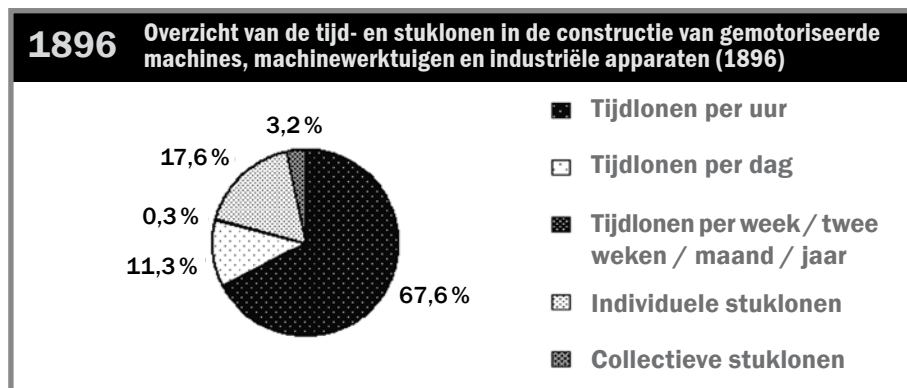
Aangezien premies eigenlijk gecompliceerde vormen van stuklonen waren, moeten we voorzichtig zijn met het gebruik van de term ‘aanvulling’. Voor de stuklonen werd enkel de arbeidstijd die in een bepaalde hoeveelheid goederen geconcretiseerd werd, ook daadwerkelijk uitbetaald. Binnen bepaalde premiestelsels (*prime de zèle*) werd die – als het ware onzichtbare – tijd een extra factor bij het bepalen van de waarde van de geproduceerde waren. Hoe sneller het product werd afgewerkt, hoe hoger het verkapte tijdloon lag. De notie aanvulling had dus een sterk aleatoir karakter en mondde in de praktijk uit in de verlenging van de onbezoldigde arbeidstijd.

De relatie tussen premiestelsels en tijd- en stuklonen maakt ook duidelijk hoe complex een gegenderde lezing van de tijd- en stuklonen kan zijn. Hoewel vrouwenarbeid veel explicieter verbonden was met stuklonen, werd 73 % van de premies aan vrouwen uitbetaald. Dit kan verklaard worden vanuit de vlasnijverheid waar ongeveer 56 % van alle premies uitbetaald werd en met name de spinsters hun respectievelijke tijdloon konden aanvullen met premies. Een bijna microscopische lezing kan dus de verschillende snelheden in de ontwikkelingen van de verhouding tussen tijd- en stuklonen en premiestelsels blootleggen. Laten we bovendien niet vergeten dat ook achter de stuklonen zeer complexe vormen van premie- en boetestelsels verborgen zaten. Over die boetestelsels komen we in de industrietelling echter niets te weten. De invoering van complexe premie- en boetestelsels had uiteraard gevolgen op het niveau van de arbeidsverhoudingen. Bij Voortman in Gent bijvoorbeeld werd in 1894 gestaakt omdat de arbeiders eisten om aan de machine hun eigen stukken stof te meten.⁽²⁶⁾

Wat was trouwens de invloed van technologische vernieuwingen op dit alles? Entreprisewerksters in de Gentse textielnijverheid eisten aan het einde van de 19e eeuw bijvoorbeeld dat hun loon zou berekend worden op basis van het aantal spinnen, aangezien de nieuwe machines meer spinnen bevatten dan de oude.⁽²⁷⁾ Hun ‘entrepri-seloon’ was een combinatie van een stukloon en een tijdloon. Het tarief per stuk werd bepaald volgens de hoeveelheid tijd die zogezegd nodig was om een bepaalde hoeveelheid stof te produceren. Het ging dus om een zuiver theoretisch uurloon. Indien de arbeiders minder tijd nodig hadden dan voorzien was (en dus harder werkten), konden ze sneller aan een ander stuk beginnen en daardoor hogere weeklonen verdienen. In deze context kunnen ook de arbeiders en arbeidsters jonger dan 16 jaar een rol gespeeld hebben. Immers, in de textielnijverheid betaalden de arbeiders het deel dat ze dankzij de verhoogde productiviteit van de machines konden verdienen, uit aan jonge helpers. Ging het hier om een vorm van interne onderaanneming? Bestond er een verband tussen een eventuele stijging van de jongerenarbeid en de invoering van stuklonen en boni?

Het is interessant om bovenstaande gegevens te vergelijken met de metaalnijverheid en dan meer bepaald de constructie van gemotoriseerde machines, machine-werktuigen en industriële apparaten.

Tijd- en stuklonen in de metaalnijverheid (1896 en 1903):



Naast het feit dat het aantal collectieve stuklonen op amper 7 jaar tijd nagenoeg volledig verdween (van 3,2 % naar 0,3 %), valt vooral op dat het aantal individuele stuklonen met tweederde terugliep (van 17,6 % naar 5,1 %). Het aandeel van de tijdlonen dat in 1896 nog 79,2 % bedroeg was in 1903 gestegen tot 94,1 %. Dit maakt meteen duidelijk dat de overgang van tijdlonen naar stuklonen, zoals we die hebben vastgesteld voor de textielnijverheid, allerm minst kan doorgetrokken worden naar andere nijverheden. Hoe verhiel de globale afname van het aantal stuklonen zich echter tot het bestaan van premiestelsels? Werden de tijdlonen in 1903 misschien aangevuld met premies? Alle concrete factoren die voor deze ontwikkeling bepalend zijn geweest, kunnen uiteraard alleen achterhaald worden op basis van archiefonderzoek. Hoe zat het bijvoorbeeld met de invoering van nieuwe productietechnieken? Werd er tussen 1896 en 1903 misschien geëxperimenteerd met diverse loonsystemen? De gegevens die voor 1903 voorhanden zijn over de premiestelsels in de metaalnijverheid verschillen van die uit 1896. In de telling van 1896 werd in voetnoot vermeld welke arbeiders

hun tijd- of stukloon konden aanvullen met (productie)premies. De telling van 1903 gaf daarentegen een concreet beeld van de complexiteit van de gangbare premiestelsels in de metaalnijverheid. Zo zijn er voor zowel de arbeiders jonger dan 16 als ouder dan 16 afzonderlijke totalen wat betreft de *prime à la production*, maar ook voor een *prime de zèle - prime d'exactitude* en een *prime d'économie*. Voor de constructie van gemotoriseerde machines, machinewerktuigen en industriële apparaten hield dit in dat 21 % een *prime à la production* ontving en van die 21 % was slechts 1 % jonger dan 16 jaar. Ter vergelijking, in 1896 ging het slechts om 7 %.

Hoe deze premies bepaald werden, kan echter niet afgeleid worden uit de gegevens die voorhanden zijn. Werd de *prime à la production* bijvoorbeeld bepaald op basis van een theoretisch uurloon en een vooraf bepaalde arbeidstijd die zogezegd nodig was om één specifiek onderdeel te produceren (het al eerder aangehaalde *travail à l'entreprise*)? Werd daarover onderhandeld tussen de arbeiders, opzichters en patroons of werden beide vastgelegd door een technisch bureau? Werd het zwaartepunt van de onderhandelingen daardoor niet steeds verder verlegd in het voordeel van de patroon en zijn boekhouders en meestergasten?

De interne onderaanneming kon gebeuren via een interne onderaannemer of rechtstreeks tussen een groep arbeiders en de bedrijfsleiding. De positie van de interne onderaannemer is ook uitermate interessant wanneer we het hebben over de concrete controle op de werkvloer en de interne arbeidsverhoudingen. De invoering van bepaalde nieuwe technieken maakte het de arbeiders waarschijnlijk mogelijk om hogere premies te verdienen, maar dit voordeel konden de patroons misschien ook afromen door nieuwe premiestelsels in te voeren of de tarieven ervan aan te passen?

Besluit

Deze abstracte gegevens voeren ons naar de concrete werkvloerverhoudingen en zeggen daardoor iets meer over de arbeidsverhoudingen aan het begin van de 20e eeuw. Zo blijkt onder meer dat loonsystemen in de ons omliggende landen aanleiding gaven tot regelrechte conflicten op de werkvloer en hebben we ook voor België een aantal aanwijzingen in die richting gevonden.

De gegevens die afgeleid kunnen worden uit de industrietelling van 1896 verlenen toegang tot een braakliggend terrein dat aan de hand van ons onderzoek nader geëxploreerd kan worden. Achter het ogenschijnlijk beperkte aantal stuklonen gaat immers een complexe werkelijkheid schuil die sectoraal geanalyseerd moet worden. Het betreft enerzijds factoren waaraan de ontwikkelingen binnen de loonsystemen en loonvormen onderhevig waren en anderzijds de consequenties daarvan op het niveau van werkdruk, werktijd, prestatie, prestige, weekloon. Van daaruit kunnen we ook ingaan op de hiërarchische verhoudingen op de werkvloer. Over de meestergasten komen we bijvoorbeeld niets te weten in de industrietelling, maar ze kunnen wel het hele debat over de arbeidsverhoudingen grondig revitaliseren. Hoe zat het bijvoorbeeld met de interne onderaanneming? Wat ging er met andere woorden schuil achter de zoge-

naamde collectieve stuklonen? Het is opvallend dat de 'supplementen' uit de telling van 1896 vervangen werden door de rubrieken *gratifications, une part dans les bénéfices commerciaux* en *d'autres avantages (logement, nourriture, chauffage, éclairage)*. Hoe spraken de verschillende actoren met, tegen en over elkaar? Belangrijke bronnen daarvoor zijn de vakbondsbrochures, de lokale persorganen, schoolboeken van het technisch onderwijs, handboeken economie enz.

De rol van de overheid bleef uiteraard niet beperkt tot het verstrekken van statistische gegevens. Wat was bijvoorbeeld de invloed van de invoering van de wet op de maximumwerktijd voor kinderen en vrouwen (1889)? Het weekloon houdt nauw verband met de loonvorm, maar hoe verhielden beide zich dan tot het ontstaan van bepaalde consumptiepatronen gekenmerkt door verschuivingen tussen de grote bestedingsposten?⁽²⁸⁾ Loon in natura beperkte namelijk de consumptievrijheid van de arbeiders, maar het blijft een open vraag of zij er ook daadwerkelijk op die manier tegenaan keken. Speelde de toegang tot consumptiegoederen een rol bij de geleidelijke consolidatie van uiteenlopende loon-naar-werksystemen? Juichten arbeiders de invoering van stuklonen en premiestelsels toe, omdat deze hen in staat stelden meer te verdienen, waardoor zij comfortabeler konden wonen, meer vlees en zuivel consumeren of wat modieuzer gekleed gaan?

Kortom, al deze gegevens samen geven een coherent en gedifferentieerd beeld van de arbeidsverhoudingen in België en kunnen daardoor bijdragen tot een nieuwe visie op de geschiedenis van de arbeid, de arbeidersbeweging en het management.

Deze bijdrage maakt deel uit van mijn doctoraatsonderzoek naar loonsystemen in België op het einde van de 19e eeuw (VUB, Onderzoeksraad).

- (1) P. SCHOLLIERS & L. SCHWARZ, *The Wage in Europe since the Sixteenth Century*. In: P. SCHOLLIERS & L. SCHWARZ (eds.), *Experiencing Wages. Social and Cultural Aspects of Wage Forms in Europe since 1500*, Oxford, 2003, p. 3-24; P. VAN DEN EECKHOUT, *Van Werkboekje tot arbeidscontract*. De negentiende-eeuwse arbeidsrelaties revisited. In: *Belgisch Tijdschrift voor Nieuwste Geschiedenis*, 2005, p. 153-200; P. SCHOLLIERS, *Wage Systems*. In: J. MOKYR (ed.), *The Oxford Encyclopedia of Economic History*, Oxford, (2005)V, p. 210-211.
- (2) Internationaal gezien is het werk van Reinhold Reith nagenoeg een unicum: R. REITH, *Lohn und Leistung: Lohnformen im Gewerbe 1450-1900*, Stuttgart, 1999. Voor de landbouwnijverheid: H. GOOREN & H. HEGER, *Per mud of bij de week gewonnen. De ontwikkeling van beloningssystemen in de Groningse landbouw, 1800-1914*, Groningen, 1993. Een aantal

elementen zijn ook te vinden in: W.H.P.M. VAN HOOFF, *In het rijk van de Nederlandse Vulcanus: de Nederlandse machinenerijverheid 1825-1914*, Amsterdam, 1990, p. 118-120. Voor België zijn er een aantal gegevens te vinden in: P. SCHOLLIERS, *L'identité des ouvriers-mécaniciens gantois au XIXe siècle. Une contribution au débat sur le rôle social de l'élite ouvrière*. In: *Histoire, Economie & Société*, (1987), p. 83-111; E. SCHOLLIERS, *Remuneratiemodaliteiten bij loontrekkenden, Economische geschiedenis van België: Behandeling van de bronnen en problematiek*, Brussel, 1973, p. 41-53.

- (3) *Recensement général des industries et des métiers (31 octobre 1896): Dénombrement A, répartition des ouvriers d'après le mode de calcul des salaires*, Vol XV, Bruxelles, 1901; N. BRACKE, *Bronnen voor de industriële geschiedenis*. In: *Gids voor Oost-Vlaanderen (1750 - 1945)*, Gent: Academia Press, 2000, p. 188-190.

- (4) *Salaires et durée du travail dans les industries textiles au mois d'octobre 1901*, Bruxelles, 1905; *Salaires et durée du travail dans les industries des métaux au mois d'octobre 1903*, Bruxelles, 1907; N. BRACKE, *Bronnen voor de industriële geschiedenis [...]*, p. 190-191.
- (5) *Recensement général des industries et des métiers (31 octobre 1896): Exposé général des méthodes et des résultats*, Vol XVII, Bruxelles, 1902, p. 335-336; K. MARX, *Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie*, (1968), p. 576.
- (6) K. MARX, *Das Kapital [...]*, p. 579. Een aantal gegevens voor de Belgische casus zijn te vinden in: P. VAN DEN EECKHOUT, *Van Werkboekje tot arbeidscontract [...]*, p. 193.
- (7) Dat was in 1889 de reactie van een jonge Canadese arbeider op een vraag naar de autonomie die met de stuklonen gepaard ging. Canada, Royal Commission on the Relations of Labor and Capital in Canada, 1889, Evidence-Quebec, p. 29-30. In: M. CROSS, *The Workingman in the Nineteenth Century*, Toronto, 1974, p. 112-117.
- (8) K. MARX, *Das Kapital [...]*, p. 582; Report upon the Sweating System in Canada, Sessional Papers, XXIX(1896)61, p. 22-27. In: M. CROSS, *The Workingman [...]*, p. 123-125.
- (9) R. REITH, *Lohn und Leistung [...]*, p. 51-52; K. MARX, *Das Kapital [...]*, p. 577-579.
- (10) E.P. THOMPSON, *Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism*. In: *Past and Present*, (1967)38, p. 56-97.
- (11) C. BEHAGG, *Controlling the Product: Work, Time, and the Early Industrial Workforce in Britain, 1800-1850*. In: G. CROSS (ed.), *Worktime and Industrialization: An International History*, Philadelphia, 1988, p. 41-59.
- (12) J. EUVERTE, *De l'organisation de la main d'oeuvre dans la grande industrie*. In: *Journal des Economistes*, (juillet - septembre 1870), p. 351-353 zoals geciteerd in: P. LEFEBVRE, *L'invention de la grande entreprise. Travail, hiérarchie, marché. France, fin XVIII-début XXe siècle*, Paris, 2003, p. 110-114, p. 160-163.
- (13) P. VAN DEN EECKHOUT, *Van Werkboekje tot arbeidscontract [...]*, p. 192-193.
- (14) J. EUVERTE, *De l'organisation de la main d'oeuvre [...]*, p. 110-114, 160-163.
- (15) R. BIERNACKI, *The Fabrication of Labor: Germany and Britain, 1640-1914*, Oxford, 1997, p. 353-354.
- (16) M. PERROT, *Les ouvriers en grève: France 1871-1890*, Paris, 1974, p. 273-275.
- (17) A. REID, *Employers' Strategies and Craft Production: The British Shipbuilding Industry, 1870-1950*. In: S. TOLLIDAY & J. ZEITLIN, *The Power to Manage? Employers and Industrial Relations in Comparative-Historical Perspective*, London, 1991, p. 44-45.
- (18) We kunnen hier helaas niet ingaan op de talloze premiestelsels die vanaf het einde van de 19e eeuw ingevoerd werden en vaak de naam van hun uitvinder droegen: Towne-Halsey (premie op basis van productiekost), Rowan (premie op basis van standaardproductietijd), Gantt enz. zie M. DOBB, *Wages*, Cambridge, 1960 en M. CLIQUET, *Politique de rémunération et d'intéressement*, Paris, 1965, p. 97-112.
- (19) W.H.P.M. VAN HOOFF, *In het rijk van de Nederlandse Vulcanus [...]*, p. 118-120.
- (20) M. FOUCAULT, *Surveiller et punir: naissance de la prison*, Paris, 1975, p. 30-31 ; P. MINARD, *Volonté de Savoir et Emprise d'État: aux origines de la statistique industrielle dans la France d'Ancien Régime*. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 133(2000), p. 63-71.
- (21) *Recensement général des industries et des métiers (31 octobre 1896): Exposé général des méthodes et des résultats: répertoire alphabétique des exploitations industrielles et des métiers (cadres I à XIII), répertoire alphabétique des communes (cadres I à XX)*, Vol. XVIII, 137n.
- (22) P-P. MAETEN, *La réduction du temps de travail de la fin des années 1860 à 1914*. In: E. SCHOLLIERS & P. SCHOLLIERS (eds.), *Werktijd en werktijdverkorting*. Acta van het colloquium te Brussel gehouden op 15-16 oktober 1982, Brussel, 1983, p. 25-39.
- (23) *Salaires et durée du travail dans les industries textiles au mois d'octobre 1901*, Bruxelles, 1905, p. 357.
- (24) N. BRACKE, *De vrouwenarbeid in de industrie in België omstreeks 1900. Een 'vrouwelijke' analyse van de industrietelling van 1896 en de industrie- en handelstelling van 1910*. In: *BTNG*, XXVI(1996)1-2, p. 174.
- (25) *Salaires et durée du travail dans les industries textiles au mois d'octobre 1901*, Bruxelles, 1905, p. 204-205.
- (26) K. TIJTGAT, *De geschiedenis der Gentsche socialistische katoenbewerkeresvereniging: 1857-1932*, Gent, 1932, p.51.
- (27) K. TIJTGAT, *De geschiedenis der Gentsche [...]*, p. 95.
- (28) P. SCHOLLIERS, *Arm en rijk aan tafel. Tweehonderd jaar eetcultuur in België*, Berchem, 1993, p. 135-136.