

P. Gevers

Arbeidsverhoudingen in België

Arbeidsverhoudingen zijn ruil- en machtsverhoudingen tussen vragers en aanbieders van arbeid. Zolang voor de arbeiders de vrijheid om zich te organiseren en zo hun belangen te verdedigen ontbreekt, zijn die verhoudingen hoofdzakelijk individueel. De vrijheid tot organiseren werd in België pas in 1921, na de verwezenlijking van het algemeen stemrecht, formeel aanvaard. Vanaf dat moment kunnen collectieve arbeidsverhoudingen en het georganiseerd optreden van werkgevers en werknemers gestalte krijgen.

De institutionalisering van de arbeidsverhoudingen die zich nadien voltrekt, kan niet los gezien worden van een aantal maatschappelijke processen (economische en technische ontwikkeling, politieke besluitvorming, ideologische confrontaties enz.) en van een 'dynamisch' spel van wisselende posities en sociale relaties tussen partijen (bij de definitie van situaties en problemen, de bepaling van de eigen positie en die van anderen, de formulering van doelstellingen, het sluiten van coalities of het weigeren van samenwerking). Collectieve arbeidsverhoudingen zijn echter evengoed een belangrijke macro-sociologische component van de samenleving. Zij zijn meebepalend voor het beleid en de ontwikkeling op tal van terreinen — ook buiten het strikt economische productiegebied — zoals het onderwijs, de vrijetijdsbesteding, de arbeidsmoraal, het leefmilieu...

Wat volgt is een verkenning van de arbeidsverhoudingen in België als 'studiedomein' en als 'beleidssector'. Wat het eerste betreft (par. 2) hopen we o.m. de betekenis van de Belgische arbeids- en bedrijfs sociologie voor de kennis van de arbeidsverhoudingen toe te lichten. De beschrijving van de Belgische arbeidsverhoudingen als maatschappelijk krachtenveld (par. 1) is opgebouwd rond een stel vragen:

- Wie zijn de actoren, de partijen? In welke richting ontwikkelen zich hun posities in het Belgische arbeidsbestel en in hoeverre is die ontwikkeling problematisch?
- Hoe functioneert het overlegssysteem? Wat zijn de basiskenmerken van de collectieve arbeidsverhoudingen in dit land?

I. Grondtrekken van de Belgische arbeidsverhoudingen

Structuren zijn reflexen van maatschappelijke posities. Wie de collectieve arbeidsverhoudingen in België (als 'systeem') en de relatiepatronen tussen de betrokken partijen wil begrijpen, moet eerst kijken naar de maatschappelijke positie van

werkgevers en werknemers. Vandaar dat dit hoofdstuk aanvangt met een korte schets van de sociaal-economische context en van de betrokken partijen (zie ook de sociale kaart).

De sociaal-economische achtergrond

België telt ongeveer 10 miljoen inwoners — 56,4% daarvan woont in Vlaanderen, 32,7% in Wallonië, 10,9% in Brussel. Bijna 4 miljoen behoren tot de beroepsbevolking. Van de actieven werkt 22,1% in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, 22,3% in ondernemingen met 50 tot 200 werknemers, 30,1% in ondernemingen van 200 tot 1 000 werknemers en 25,6% in ondernemingen met meer dan 1 000 werknemers.

België is een land waarin het kapitalisme (begrepen als produktiewijze en als maatschappelijke organisatievorm) zich vlug kon doorzetten. Het concurrentieel kapitalisme kon in de eerste helft van de negentiende eeuw rekenen op een reeds gevestigde industriële traditie, op de inschikkelijkheid van de jonge Belgische burgerij en op een zich snel ontwikkelend systeem van kredietverlening. Ook het meer recente monopolie-kapitalisme vond in België een geschikt proefveld. In de traditionele nijverheidssectoren opereren Belgische industriële bedrijven, gecontroleerd door 'holdings' die zorgen voor een centralisatie in de beslissingsmacht. In niet-traditionele sectoren geven hoofdzakelijk buitenlandse multinationals de toon aan. De gevolgen bleven niet uit. De arbeidsproductiviteit steeg, maar tegelijk is de positie van de werknemers uiterst kwetsbaar.

De kapitalistische produktieverhoudingen hebben in de 19de eeuw geleid tot het ontstaan van een industrieel proletariaat dat in verzet kwam tegen de erbarmelijke arbeidsvoorwaarden. Dit verzet mondde rond 1920 uit in een 'industriële' syndicalisme, dat in zijn sectoriële organisatievorm (1) en in zijn opstelling en zijn groei nogal is beïnvloed door politieke formaties, verzuild is, en kan rekenen op de relatieve weerbaarheid van de werknemers.

De huidige economische ordening kan worden getypeerd als een sociale markteconomie, waarin particulier initiatief en overheidsinmenging, regionale spreiding en centralisering, monopolies, oligopolies en volledige concurrentie, democratische en hiërarchische gezagsuitoefening gelijktijdig voorkomen. Bovendien is de Belgische economie in hoge mate afhankelijk geworden van het buitenland (op het gebied van energie, grondstoffen, technologie) en heeft de recente economische ontwikkeling geleid tot een toenemende differentiatie tussen de regio's (een verouderd productie-apparaat in Wallonië, een moderner productieapparaat in Vlaanderen) (2).

De partijen

De werknemersorganisaties — historisch te zien als strijdorganisaties (maatschappelijke bewegingen met charismatische leiders) — hebben zich nu veelal tot instrumentele belangenverenigingen ontwikkeld.

Er zijn in België drie, als representatief erkende, werknemersorganisaties: het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV-CSC), het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV-FGTB) en de Algemene Centrale van Liberale Vakbonden van België (ACLVB-CGSLB). Zij behoren elk tot een politieke familie, een zuil. Dit belet hen niet hun acties op elkaar af te stemmen in een gemeenschappelijk vakbondsfront.

Samen met Zweden vertoont België de hoogste organisatiegraad van Europa: 67 tot 70%. Dit meerderheidsyndicalisme wordt mede in de hand gewerkt door de Belgische werkgevers, die de vraag naar premietoekenning voor lidmaatschap aan een erkende

vakbond, grotendeels hebben ingewilligd; het biedt bovendien aan deze organisaties een exclusief vertegenwoordigersrecht (zonder rechtspersoonlijkheid) doorheen heel het geïnstitutionaliseerd overlegsysteem.

Elk der representatieve organisaties vertoont een sterk gecentraliseerd karakter, hoewel onder invloed van een streven naar gewestelijke autonomie steeds meer sprake is van centrifugale tendensen (men leze hierover Beeckmans in deze bundel).

De socialistisch geïnspireerde vakbond (ABVV-FGTB), die het sterkst is in Wallonië, is ideologisch het meest gekant tegen het huidige systeem van produktieverhoudingen. De christelijk geïnspireerde vakbond (ACV-CSC) heeft zijn grootste aanhang in Vlaanderen, maar is de laatste tijd ook erg actief in Wallonië.

De belangrijkste werkgeversorganisatie is het Verbond der Belgische Ondernemingen (VBO) dat sedert 1972 zowel industriële als niet-industriële ondernemingen bundelt en samengesteld is uit een veertigtal professionele organisaties. De organisatie tracht zich als een tactische eenheid en, naar eigen zeggen, 'a-politiek' op te stellen. De laatste tijd doen zich echter tal van spanningen voor en worden er wel degelijk ideologische standpunten ingenomen. Daarbij zijn de invloed van grote ondernemingen (ook multinationals) en van financiële groepen (*holdings*), alsmede het gedifferentieerd optreden van regionaal opererende organisaties (het Vlaams Economisch Verbond en de Union Wallonne) opvallend. Voor kleine en middelgrote ondernemingen biedt het Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden (VKW) een platform voor standpuntbepaling en pressie.

In de arbeidsverhoudingen is de overheid niet meer louter begeleidend. De invloed van de overheid op de economie wordt steeds sterker: als consument en investeerder, als marktpartij en als subsidieverstrekker, als onderhandelaar en als economisch-sociale wetgever. De volmachtswetten van 1982 hebben de vrijheidsmarge van de 'sociale partners' nog verminderd, en die van de regering nog vergroot.

Historisch overzicht

a. De periode tussen de beide wereldoorlogen

Het lijkt geen twijfel dat de sociale onlusten van 1886 één der belangrijkste aanleidingen zijn geweest tot de *inmenging van de Belgische wetgever in de individuele arbeidsverhoudingen*. Toch werd pas in 1921 de vakbondsvrijheid formeel aanvaard, een koppeling van de lonen aan de prijsindex toegestaan en een verplichte verzekering tegen werkloosheid ingevoerd. Vanaf dit tijdstip verschijnen de eerste voorstellen over de organisatie van het bedrijfsleven en over structuurhervormingen op de agenda van de jonge vakbewegingen. De socialistische vakbond richtte in 1920 een Economische Raad op, waarin het thema 'arbeiderscontrole' druk werd besproken. Het christelijke vakverbond reageerde met een '10-puntenprogramma' waarin onder meer een geleidelijke invoering van de medezeggenschap van de werknemers, de verdeling van de bedrijfswinsten, de ontwikkeling van radenstelsels en van het arbeidsactionaraat werden bepleit. Door politieke omstandigheden, door het mislukken van een aantal stakingen en door het feit dat de werkgevers, georganiseerd in een 'Comité Central Industriel', weigerden paritaire overlegcommissies in te stellen, werden de werknemersorganisaties in de jaren 20 in een defensieve stelling gedwongen. Voor een nieuw elan zorgde vanaf 1935 de socialist H. De Man die met zijn Plan van de Arbeid de uitbreiding van de produktie, de nationalisatie van enkele sectoren en de aanstelling van een commissaris voor Nationale Economie voorstelt. Dit Plan liet de socialisten toe deel te nemen aan het regeringswerk en zich te integreren in het economisch en politiek bestel. De overheid kreeg nu enige, zij het beperkte, invloed in de bank- en

kredietsector, al bleef de volle aandacht gaan naar het loon- en prijzenbeleid. Om te verhinderen dat de toenemende revendicaties aan de controle van de bij het arbeids- en politiek spel betrokken organisaties zouden ontsnappen, werd een grotere rol toegekend aan de paritaire commissies en vond men een nieuwe onderhandelingsruimte in de 'nationale arbeidsconferenties'. Opnieuw werd aangedrongen op structuurhervormingen. Er kwamen beloften over de opbouw van een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie. Het uitbreken van de oorlog verhinderde evenwel dat deze ontwikkeling kon worden voortgezet. De besprekingen tussen sociale gesprekspartners en ambtenaren liepen echter verder in Londen. Dit werk resulteerde in een 'ontwerp van overeenkomst voor sociale solidariteit', waardoor onmiddellijk na de oorlog de institutionalisering van het sociaal-economisch overleg van start kan gaan.

b. Van 1945 tot 1970

Het hele raamwerk van publiekrechtelijke overlegorganen (CRB, NAR, BR, PC, OR) wekte aanvankelijk nogal wat verwachtingen. Toch komt de industriële democratiseringsbeweging juist in de periode 1945-1968 in een 'surplace' terecht. Er worden weliswaar nieuwe instellingen gecreëerd (Controlecomité voor de Elektriciteit, Bureau voor de Economische Programmatie, Nationale Investeringsmaatschappij, Kolen-directorium, Hoge Raad voor de Veiligheid, Nationaal Comité voor Economische Expansie ...), maar er is ternauwernood sprake van coördinatie. Veel onderwerpen blijven buiten het bereik van het overleg, zeker op ondernemingsniveau waar de bijzonder restrictief gehouden bevoegdheden van de ondernemingsraad een reële grens vormen.

Dat de industriële hervormingsbeweging stilvalt heeft vooral te maken met een offensieve strategie van de werkgevers en een grondige accentverschuiving aan de zijde van de vakbonden.

Op tucht en orde in het collectief overleg wordt bij herhaling aangedrongen door de werkgevers. Zij willen duidelijk het initiatief van bepaalde hervormingen in handen houden. In deze periode bewerkstelligen zij onder meer een produktiviteitsakkoord met de vakbonden, nemen het initiatief tot rondetafelgesprekken over de overlegstructuur in de elektriciteitssector, dwingen de vakbonden tot principiële verklaringen over de autonomie van het ondernemerschap, introduceren vredesclausules inzake collectief overleg ... Dit offensieve optreden is ons inziens in verband te brengen met de toenemende invloed van de financiële groepen (groepen van ondernemingen, onder technische en financiële controle van een 'holding' — een portefeuillemaatschappij gespecialiseerd in het verwerven van aandelen en waardepapieren van andere ondernemingen) die een beleid voeren dat tegelijkertijd gericht is op de erkenning van het gezag van de ondernemer en op de uitbreiding van voordelen aan gesyndiceerden. Aan vakbondszijde is men vooral begaan met de toename van de *vertegenwoordigende functie op bedrijf- en nationaal niveau*. Dit is typisch voor een *meerderheids-syndicalisme*. De bonden worden daarnaast *administratieve tussenschakels bij individuele dienstverlening of bij het 'beheer' van verworven rechten*. Naast *versnippering van macht neemt daardoor ook het risico toe van een verzwakking van de hervormende functie*. Nu en dan komt er wel kritiek op deze strategie, vooral in Wallonië. In de herfst van 1960 komt dit verzet op gewelddadige wijze aan de oppervlakte. Aanleiding is de austeriteitspolitiek van de regering (met haar zogenaamde 'Eenheidswet'). De actie gaat de geschiedenis in als 'de staking van de eeuw'. Zij veroorzaakt ook grote verdeeldheid in de arbeidersbeweging (het ACV onthoudt zich van actie, Vlaamse ABVV'ers laten het na een tijdje afweten). Toch weten de kopstukken van de vakbonden (Cool, Major) de eenheid in hun organisatie te bewaren. Deze actie heeft in

de jaren zestig wel geleid tot een grotere syndicale bewustwording.

c. Na 1970

In de tweede helft van de jaren zestig komt het overlegstelsel geleidelijk onder druk te staan. De overheid, nu zelf meer betrokken in het overleg, tracht zoveel mogelijk de conflicten te beheersen. Belangrijk is in dit verband de wet van 5 december die (a) de tussenkomst van de staat als rechtsverlener en scheidsrechter in de collectieve arbeidsovereenkomsten vergroot; (b) deze overeenkomsten hiërarchiseert en (c) aan de representatieve organisaties het monopolie voor het sluiten van de akkoorden toekent.

Meer en meer blijkt echter dat de formeel-juridische beperkingen van de arbeidsorde en een tekort aan materiële beheersingsmiddelen het overlegmechanisme vaak alleen in staat stellen bepaalde gevolgen van sociaal-economische veranderingen te neutraliseren. Doorstoten tot de oorsprong van de problemen is niet mogelijk. Een economische en sociale planning, die hoogstens indicatief blijft, brengt hierin niet noodzakelijk wijziging. Sommige akkoorden worden daarom openlijk door vakbondsmilitanten in twijfel getrokken. De Limburgse mijnstakingen van januari-februari 1970 zijn daarvan een uiting. Onder druk van de gespannen toestand wijzen de vakbonden de Economisch-Sociale Conferentie van februari-maart 1970 af, waardoor de problematiek van de informatie in de ondernemingen weer op tafel komt en een aantal belangrijke CAO's ontstaan. Later volgen de tewerkstellingsconferenties van november 1972 en april 1973. Belangrijk hierbij is dat — voor het eerst — overleg wordt gepleegd met de holdings over, onder meer, vergoedingen bij collectief ontslag. Ook aan de zijde van de werkgevers komt er beweging. In 1972 wordt het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) opgericht, met als doel de belangen van werkgeversorganisaties van industriële en niet-industriële ondernemingen te coördineren.

Het overleg in de consultatie-organen verloopt nu moeilijker en moeilijker. Unanieme adviezen blijven vrijwel achterwege. De organisaties, onder druk van wat zich bij de achterban afspeelt, nemen distantie. Vanaf 1975 kunnen geen centrale akkoorden meer gesloten worden. Tripartite-overleg vervangt hoe langer hoe meer het paritair overleg. Dat blijkt duidelijk met de oprichting van het Controlecomité voor de Petroleum (1974) en van het Secretariaat voor Sectorieel Overleg (ministerie van economische zaken, 1976) en met de Driedledige Conferentie inzake volledige tewerkstelling (1976).

Kenmerkend voor de situatie na 1975 is dat de spanning tussen het op centraal niveau geïnstitutionaliseerde overlegstelsel en de arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau groter wordt. Dat wijst, enerzijds, op fundamentele gebreken in de nationale overlegstructuur, die de problemen op microniveau onvoldoende opvangt, en ook op een gebrekkige doorstroming van signalen binnen de belangenorganisaties. Dit ondermijnt het vertrouwen van vele werknemers in de gevestigde vakbonden en veroorzaakt nieuwe vormen van industriële actie (fabrieksbezetting). Een en ander valt samen met de toenemende concentratie en centralisatie van economische macht, met de internationalisering van de kapitaalvorming, met een rationeler arbeidsorganisatie. Dergelijke ontwikkelingen dwingen de belangenorganisaties tot een vernieuwde legitimering van hun optreden, tot een onafhankelijker opstelling, tot het verleggen van hun activiteiten naar de onderneming, tot een hernieuwde beklemtoning van belangrijke opties inzake industriële democratie (arbeiderscontrole, zelfbeheer, werkoverleg) en tot de uitstippeling van strategieën voor de toekomst.

Basiskenmerken van het Belgische systeem van arbeidsverhoudingen

Zestig jaar arbeidsverhoudingen hebben in België een enorm, maar zeer versnipperd netwerk van overlegorganen opgeleverd. Naast het overleg in geïnstitutionaliseerde organen, zijn er de rechtstreekse contacten tussen overheid en sociale (gespreks-)partners, of tussen de sociale partners onderling. Het belang van dit laatste type van overleg mag trouwens niet onderschat worden. Dit alles breidde zich uit als een olievlek, meestal op zeer pragmatische wijze en op verschillende niveaus: nationaal, regionaal (gewestelijke economische raden), subregionaal (tewerkstellingscomités), bedrijfstaks- en ondernemingsgewijs. Deels verloopt het overleg tripartite (tussen regering, werknemers- en werkgeversafgevaardigden), deels paritair (tussen werknemers- en werkgeversafgevaardigden).

a. De spelregels

Het zwaartepunt van het overlegsysteem ligt op het basiscompromis zoals het tot stand gekomen is tussen werkgevers- en werknemersorganisaties na de tweede wereldoorlog. Dit basiscompromis bepaalt de vormen en de procedures van de sociaal-economische conflictregeling en tevens de inhoud van de voor overleg toegankelijk verklaarde arbeidsproblemen. Het biedt de vakbonden de waarborg dat substantiële loonsverhogingen en inkomensverzekerende maatregelen zullen worden toegekend, waarmee zij voor zoveel mogelijk werknemers een zo aantrekkelijk mogelijke financiële vooruitgang kunnen verwerven. Tegenover deze waarborg op het 'sociale vlak' staat echter dat elke actie met betrekking tot andere arbeidsproblemen in een wederzijdse verstandhouding tussen werkgeversorganisaties en vakcentrales dient te worden aangepakt. Wat hiervan niet 'verloonbaar' blijkt, zal als 'economische' problemen tot het gezagsdomein van de werkgevers worden gerekend.

Het basiscompromis heeft in de loop der jaren vrijwel geen fundamentele veranderingen ondergaan. De duurzaamheid vindt haar oorzaak in het feit dat preciese spelregels werden ontwikkeld. Bovendien verdient vermelding dat om de sociale vrede maximaal te waarborgen de overheid de 'sociale bemiddelaars' in het leven heeft geroepen. Dit zijn ambtenaren die belast zijn met het voorkomen van langdurige sociale conflicten en die bij het uitbreken ervan zorgen voor bemiddeling. De voornaamste akkoorden op sociaal-economisch vlak zijn het resultaat van onderhandelingen tussen enkele vertegenwoordigers van vakbonden, werkgevers en naargelang van de omstandigheden de overheid. De uiteindelijke onderhandelingen worden gevoerd in een beperkte stuurgroep. De binnen dit kader passende actiemethoden en procedures voor conflictregeling worden dus door bezoldigde deskundigen beheerst. Op die manier ondergaat de arbeider een vervreemding van de middelen tot arbeidsprotest. Dit brengt een duidelijke verzwakking van de band tussen leiding en achterban mee. De interactie tussen vakbondsleiders en hun achterban is er vaak één van dienstverlener tot consument, waarbij juridische dienstverlening vooropstaat.

b. De werking van het overlegsysteem, een evaluatie

Van Outrive (3) komt in een analyse van het sociaal-economisch overleg in België tot een markante uitspraak: "Des te belangrijker de te regelen aangelegenheden, des te minder de vakbonden aanwezig zijn en des te meer gevestigde financiële, economische en industriële machtsdragers de beslissingen alleen nemen of beïnvloeden en de overheidshandelingen bepalen". Hoe moet dit geïnterpreteerd worden? Door het

overleg en door het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten op verschillende niveaus werden systematisch nieuwe voordelen gerealiseerd, vooral op het gebied van de lonen, de bestaanszekerheid, de arbeidsduurverkorting en de sociale reglementering in haar verschillende vormen. De koopkracht werd in twintig jaar meer dan verdubbeld, een gewaarborgd minimuminkomen ingevoerd, de veertigurenweek werd veralgemeend en de vierde week vakantie gerealiseerd. Maar het arbeidersvraagstuk werd gereduceerd tot een technisch-economische aangelegenheid. Het probleem van de (her-)verdeling van de welvaart en zeggenschap bleef gesteld.

Een belangrijk tekort in het vigerende systeem is dat er tussen de verschillende activvormen geen hecht verband bestaat. Dit kan nauwelijks. De vakbond zit duidelijk op een breukvlak, namelijk het breukvlak tussen een op beheersing van het arbeidsprotest gerichte overlegstructuur enerzijds en een ontwikkeling van de kapitalistische economie die nieuwe conflicthaarden in de ondernemingen uitlokt, anderzijds. Het eerste leidt tot lijdzaamheid, het tweede geeft aanleiding tot nieuwe vormen van industriële acties met groter weerbaarheid.

II. Arbeidsverhoudingen en wetenschapsbeoefening in België

Het studiegebied

Het studiegebied van de arbeidsverhoudingen vormt geen discipline in de gebruikelijke zin van het woord. In tegenstelling tot de monodisciplinaire, in het bijzonder op theorievorming gerichte, wetenschappelijke activiteit hebben wij hier, volgens Reynaerts (4) meer te maken met een leer, met een geheel van kennis en inzichten over een samenhangend probleemgebied (diverse probleemvelden binnen en rond het arbeidsbestel), dat juist niet vanuit één aspect afdoende kan worden geanalyseerd en verklaard. Het materieel voorwerp van die leer betreft vooral de groeps- of partijvorming en de interactieprocessen tussen partijen in het arbeidsbestel. Uit de groepsvorming en interactie kunnen formele en informele regels voortvloeien, verschillend naar aard, vorm, doel en niveau.

De reikwijdte van het materieel studieobject (zie b.v. de problemen in verband met arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, bezitsvorming, belangenbehartiging, arbeidsmarkt- en zeggenschapsverhoudingen, arbeidsconflicten, enz...) en de grote verscheidenheid in de wetenschapsbeoefening (sociale geschiedschrijving, arbeids-economie, arbeidsrecht, sociaal-filosofie, sociaal-psychologie, arbeidssociologie...) zorgden er voor dat de studie van arbeidsverhoudingen lange tijd gekenmerkt was door partiële, fragmentarische en empirische benaderingen. Dat is de laatste jaren gewijzigd: er wordt nu gestreefd naar een interdisciplinaire theorievorming. Een internationaal bekend deskundige inzake arbeidsverhoudingen als Kenneth Walker (5) onderscheidt drie niveaus van theorievorming. Het eerste niveau is dat van de typologieën en modellen. Bekende voorbeelden hiervan zijn de classificatie van bedrijfstakken aan de hand van één variabele, zoals stakingsgeneigdheid (C. Kerr, 1954) of de modellenbouw rond bijvoorbeeld de Franse of Nederlandse arbeidsverhoudingen (Adam en Reynaud, 1978, Peper, 1973 en 1979), waarbij meerdere variabelen worden geïntroduceerd, zoals de mate van overeenstemming over doelstellingen, de mate van onafhankelijkheid van partijen en de mate van conflictoplossend vermogen. Het tweede niveau is dat van de partiële theorieën,

waarbij vooral theoretisch inzicht uit afzonderlijke disciplines wordt toegepast op een specifiek gebied van de arbeidsverhoudingen. Wij noemen de speltheorie, zoals ze met behulp van het 'gevangendilemma' toegepast wordt op het vraagstuk van de loonmatiging en het arbeidsconflict (Van den Doel, 1976) of de machtsafstandsreductietheorie toegepast op zeggenschapsverhoudingen (Mulder, 1972, Koopman-Iwema, 1980) of ook nog de theorie over de dubbele of gesegmenteerde arbeidsmarkt toegepast op arbeidstaak en arbeidsvoorwaardenbeheersing (Mok, 1980). Op het derde niveau situeert Walker de zogenaamde geïntegreerde conceptuele kaders, waarvoor de systeemtheoretische, de marxistische en volgens ons in toenemende mate ook de ruiltheoretische benadering model kunnen staan. Wij gaan nu in op het verschil, maar blijven in een visie op het maatschappelijk gebeuren als dialectisch proces, overtuigd van hun complementariteit.

De systeemtheoretische of institutionalistische visie van Dunlop (6), bij uitstek de hoofdstroming op het veld van de arbeidsverhoudingen, stelt dat de krachten binnen het subsysteem arbeidsverhoudingen onder invloed van economische, technologische en politieke factoren zo op elkaar inwerken dat spelregels tot stand komen die de arbeidsverhoudingen structureren en evenwicht bewerkstelligen in de samenleving. De aanhangers van deze benaderingswijze hebben in hun analyse van de arbeidsverhoudingen vooral oog voor de structurele determinanten in het proces van regelvorming en voor datgene wat in de contractzone en de overlegstructuren aan formele voorschriften, reglementen en activiteiten is vastgelegd. De marxistische visie (Hyman, Braverman) (7) legt meer nadruk op de permanente destructureering van het arbeidsproces en de harde confrontaties in de produktieverhoudingen. In de analyses worden bij voorkeur ook informele gezagsrelaties betrokken, wordt het werk van actiegroepen in de zogenaamde bewustzijnsexplosie en in de strijd om het beheer over het produktieproces beklemtoond.

Over beide opties in de studie van de arbeidsverhoudingen wordt bijna onafgebroken gediscussieerd, vooral door de fervente aanhangers van beide stromingen. Aan de institutionalisten wordt verweten dat ze een misleidend (selectief, gereduceerd) beeld ophangen van de realiteit; dat ze geen oog hebben voor de historische dimensie van de produktieverhoudingen, bijgevolg een veranderingsproces onvolledig en bewust foutief (met verburgerlijkingsthesissen als legitimeringsgrond, met integratieve uitgangspunten als ideologie) voorstellen. Aan de marxistische stroming wordt verweten dat zij vooral bezig is met tekstexegese, dat zij operationalisering van uitgangspunten verwaarloost of vermijdt, een groot deel van de interactieprocessen buiten beschouwing laat of onder de ideologische dekmantel van de klasstrijd inhoudelijk vertekent.

Er is een derde conceptueel kader, dat van de ruiltheorie. Ruiltheorie is volgens J. Berting (8) een verzamelterm voor een aantal benaderingen in de sociologie, die de maatschappelijke werkelijkheid opvatten als een geheel van uitwisselingsprocessen. Deze benaderingen vallen in een tweetal hoofdstromen uiteen: de individualistische, waarin de nadruk gelegd wordt op directe ruilverhoudingen tussen personen, en de collectivistische waarin vooral indirecte ruil gezien wordt als uitdrukking van groepssolidariteit. Ofschoon ruiltheoretici als Homans en Blau reeds wezen op de overgang van ruilverhoudingen in machtsverhoudingen en Burns vooral de sociale context, het belang van structurele en tijdsgebonden kaders waarin sociale interacties plaatsvinden in de analyse heeft onderlijnd, heeft de collectivistische ruiltheorie in de moderne sociologie aanzienlijk minder aandacht gekregen. Hierin kan een kentering komen, zeker binnen het studiedomein 'arbeidsverhoudingen'. Peper (9) wijst er op hoe in de Westerse landen regeringen door een soort 'uitruil' de sociale partners trachten gevoelig te maken voor vraagstukken van nationaal-economisch belang, die

in het arbeidsvoorwaardenoverleg kunnen worden betrokken. Die verbreding van opstelling, die afstemming op steeds meer het totale beleid, of volgens Peper die 'politisering' van de arbeidsverhoudingen, krijgt gezien de blijvende stagnerende economische groei, de stagnatie en zelfs teruggang in reëel beschikbaar inkomen een permanent karakter. Voor Van de Braak is dan de vraag belangrijk onder welke voorwaarden zo'n ruilproces kans van slagen heeft (10). De ruiltheorie zou, eventueel ondersteund door actionistische analyses (Touraine, Van Aken) (11) met nadruk op de zingeving vanuit de handelende individuen en/of aangevuld met interorganisationele analyse van arbeidsverhoudingen (Lammers) (12) gericht op interdependenties van organisaties, die voorwaarden van uitruil en dus van een nieuw aspect van groepsvorming en interactie kunnen helpen ontsluiten.

België

Vanuit de gegeven situatieschets krijgen de wetenschapsbeoefenaars minstens drie soorten vragen aangereikt: a) vragen die te maken hebben met de groepsvorming (o.a. de analyse van het ontstaan, de structuur, de veranderende posities, de strategie van en de onderlinge betrekkingen tussen partijen); b) vragen die het doel, de vorm, de inhoud, de aard van de regelvorming betreffen of een verklaring geven voor regelverbrekking en de aard van arbeidsconflicten; c) vragen die de mogelijkheden en grenzen van uitruilprocessen zoeken te achterhalen.

In België zijn omstreeks de helft van de 19de eeuw door de baanbrekers van de sociologie (Quetelet en Dupcétiaux) nauwkeurige gegevens bekend gemaakt over de materiële, fysieke en morele ellende van de arbeiders. Omstreeks de eeuwwisseling worden de Scholen voor Politieke en Sociale Wetenschappen aan de vrije universiteiten van Leuven (1892) en Brussel (1899) en het sterk interdisciplinair getint Instituut de Sociologie Solvay opgericht. Zij hebben tot taak niet enkel de snelle verandering van de ideeën uit te dragen, maar ook een toetsbord te zijn voor het sociaal en politieke beleid. Uit de behandelde thema's blijkt een overheersende oriëntatie op problemen inzake arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsethiek, en dit vanwege sociaal-filosofen, arbeidsjuristen en arbeidseconomen. De bedrijfssociologie bereikt ons in de jaren twintig (vanuit Duitsland) en dertig (vanuit de Verenigde Staten). Veel indruk maakte de ontdekking dat andere dan loonprikkels het arbeidsgedrag bepalen en dat de kleine arbeidsgroep, méér dan het bedrijf als geheel, het referentiekader van de werkende mens vormt. Belangstelling gaat ook uit naar loonsystemen, werkloosheidsverzekering en bedrijfsraden (G. Eyskens, *Arbeiders en de bedrijfswereld in Amerika*, Brussel, 1931). Vanaf 1947 krijgt de wetenschapsbeoefening een nieuwe impuls met de Société Belge de Sociologie, die de titularissen van de eerste leerstoelen sociologie aan de universiteiten van Leuven (P. de Bie, J. Leclercq), Gent (Haesaert), Luik (Clemens) en Brussel (Dupréel, Jacquemijns, Smets en Warnotte) samenbracht en een interuniversitaire uitwisseling van studiemateriaal bevorderde. Wanneer op hetzelfde ogenblik vanuit Amerika de empirische bedrijfssociologie met het Hawthorne-experiment uitpakte en enkele grote bedrijven in ons land geïnteresseerd geraakten in de 'human relations'-benadering, was het ogenblik gekomen om ook te Leuven met een onderzoeksinstituut in de arbeidssociologie van start te gaan. Spoedig nadien zorgde de Belgische Dienst voor Opvoering van de Produktiviteit voor onderzoeksoopdrachten. Wanneer op het einde van de jaren vijftig het systeem van paritair overleg geleidelijk is zelfstandig, de samenhang rond het probleemgebied arbeidsverhoudingen is toegenomen, de juridificatie is versterkt en er vanuit de verschillende onderzoeksinstellingen gewerkt wordt met buitenlandse analyseschema's, (vooral die uit de Franse *sociologie du*

travail), geraakt het studiegebied bekend en worden in de universitaire opleidingsinstituten één of méerdere optievakken arbeidsverhoudingen ingelast. De onderzoeksprojecten volgen elkaar op (13): arbeidsmotivatie, sociale stratificatie, gevolgen van automatisering, de werkstaking, het vertegenwoordigend overleg, de hervorming van de onderneming, de deelname aan de vakbond, beheersingssystemen en werknemersgedrag, arbeidsbelasting en later, de nieuwe arbeidersklasse, nieuwe vormen van industriële actie, vakbonds- en werkgeversstrategieën, zeggenschapsverhoudingen. Er is rond die tijd ook de intrde van bedrijfs- en arbeidssociologen in de personeelsfunctie van grote ondernemingen en in socioprofessionele organisaties. Wat betekent dit alles nu voor de leer van de arbeidsverhoudingen en voor zijn maatschappelijke relevantie?

Evaluatie

Wie de sociologiebeoefening in België op het domein van de arbeidsverhoudingen overziet kan niet beweren dat het materieel voorwerp onvoldoende reikwijdte heeft. Haast alle componenten van groeps- en regelvorming, van regelverbreking en conflictsituaties komen ergens aan bod. Wel is het zo dat bepaalde aspecten eerder wat minder, andere daarentegen wat meer aandacht zouden mogen krijgen. Zo worden arbeidsomstandigheden en de regelvorming of conflictsituaties die daarmee verband houden, veel minder in onderzoek betrokken dan, bijvoorbeeld, arbeidsvoorwaarden. Inzake zeggenschapsverhoudingen werd vooruitgang geboekt in de studie van formele voorschriften en geïnstitutionaliseerde overlegvormen, maar worden de informele relaties, de militantenactiviteiten en de acties van 'onderaf' slechts in beperkte mate doorgelicht. Wat de groepsvorming betreft wordt meer uitgekeken naar de vakbond dan naar de organisatorische bindingen van de ondernemers. Er is duidelijk ook een tekort aan synthese; een meer discursieve benadering zou die behoefte milderden. Aandacht voor een degelijke tranfert van resultaten naar het publiek toe zou de bespreekbaarheid van de onderzoeksmaterie ten goede komen.

De sociologiebeoefening in België wordt dikwijls geremd door het feit dat over de meeste domeinen van het sociale leven geen gewone, feitelijke gegevens beschikbaar zijn. In duidelijke tegenstelling met de economische sfeer, waar dit tot het courante werk van de publieke administratie wordt gerekend, beschikt men op het sociale domein over geen, zeer beperkte of onvolledige statistieken. Dit heeft voor gevolg dat heel wat sociologiebeoefening dient te beginnen, en zich ook vaak dient te beperken tot vaststellen en tellen. De Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen (op het ministerie van tewerkstelling) zou hier een belangrijke rol kunnen spelen. De partijpolitiserings van sommige besluitvormingskanalen, het gebrek aan deskundigheid in arbeidsverhoudingen van personeelsfunctionarissen en overheidsambtenaren en vaak ook een gebrek aan continuïteit en beroepservaring bij onderzoekers zorgen er voor dat bepaalde informatie niet ontsloten raakt. De beleidsinstanties laten wetenschappelijk onderzoek ook onder eigen beheer en verantwoordelijkheid door de eigen studiediensten uitvoeren, eerder dan het toe te vertrouwen aan universitaire instellingen. Uit deze hoek hoort men dat de universitaire onderzoekscentra te maatschappijkritisch, te duur en uiteindelijk ook te weinig beleidsrelevant onderzoek realiseren. Verder ziet men de laatste tijd heel wat studies, vooral van sociale conflicten, buiten het academisch milieu ontstaan — in de kringen van geëngageerde intellectuelen en journalisten. Hoe sterk dit zal uitlopen, valt niet te zeggen. Feit is dat de verschuivingen in de wereld van de arbeidsverhoudingen vanaf 1975 niet gering zijn en het is de vraag hoe men dit verschijnsel in de opleidingsinstituten en onderzoekscentra zal opvangen.

Noten

- (1) Voor meerdere gegevens over dit 'industriële' syndicalisme, zijn wordingsgedrag en zijn organisatievorm: G. GENART, *Les syndicats industriels*, Gent, 1896; A. MISSON, *Le mouvement syndical. Son histoire en Belgique de 1800 à 1914*, La Rapide, Namur, 1921; J. NEUVILLE, *La condition ouvrière au XIX^{ème} siècle. Tome I*, Vie Ouvrière, Brussel, 1976.
- (2) Over de conservatieve rol van het Belgisch financieel en industrieel kapitaal, zie D. SPAEY, J. WAUTELET, 'La crise de l'accumulation en Belgique', in *Contradictions*, 1975, (8), 17-50.
- (3) L. VAN OUIRIVE, 'Het sociaal-economisch bestel in België', in *De Nieuwe Maand*, 1971 (7), 397-411.
- (4) W.H.J. REYNAERTS, 'Arbeidsverhoudingen, een studieveld in ontwikkeling', in *Sociaal Maandblad Arbeid*, april 1980, 289-301.
- (5) K.F. WALKER, 'Towards useful theorizing about industrial relations', in *British Journal of Industrial Relations*, XV (3), 1977, 307-316. Zie ook: B. KELLER, M. GROSER, 'Industrial and Labor Relations als interdisziplinärer Ansatz. Zum gegenwärtigen Stand von Theorie und Methode.', in *Zeitschrift für Soziologie*, 9 (4), 1980, 396-415; C. KERR, A. SIEGEL, 'The Inter-Industry Propensity to Strike', in A. KRONHAUSER, R. DUBIN, A.M. ROSS (eds.), *Industrial Conflict*, McGraw-Hill, 1954; A. PEPPER (red.), *De Nederlandse arbeidsverhoudingen: continuïteit en verandering*, Rotterdam, 1973 en 'Coöperatie, conflict en coalitie', in *Economisch Statistische Berichten*, 1979, 1359-1372; G. ADAM, J.D. REYNAUD, *Conflicts du travail et changement social*, Parijs, 1978; M. MULLER, *Het spel om macht*, Boom, Meppel, 1972; A.M. KOOPMAN-IWEMA, *Macht, motivatie, medezeggenschap*, Van Gorcum, Assen 1980; A.L. MOK, 'Arbeidstaakbeheersing, kwalificatie en beroep', in VAN DIJCK, e.a., *Kwaliteit van de arbeid. Een sociologische verkenning*, Stenfert Kroese, Leiden/Antwerpen, 1980, 21-42; VAN DEN DOEL, e.a., 'Pleidooi voor geleide loonpolitiek', in *Economisch Statistische Berichten*, 17.3.1976 en 1.9.1976.
- (6) J.T. DUNLOP, *Industrial Relations Systems*, Holt, New York, 1958.
- (7) R. HYMAN, *Industrial relations: a marxist introduction*, London, 1975; H. BRAVERMAN, *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, New York, 1974.
- (8) J. BERTING, 'Ruiltheorie', in L. RADEMAKER, (red.), *Sociologische encyclopedie*, Utrecht, 1979, 575-582.
- (9) A. PEPPER, 'Ruil en politisering', in *Economisch-Statistische Berichten*, 7.11.1979, 1156-1160.
- (10) H.J. VAN DE BRAAK, 'Arbeidsverhoudingen en maatschappelijke ruil', in *Economisch-Statistische Berichten*, 12.3.1980, 323-326.
- (11) A. TOURAINE, *Sociologie de l'action*, Seuil, Paris, 1965; T. VAN AKEN, *Sociologie van de medezeggenschap*, Vuga, 's Gravenhage, 1979.
- (12) C.J. LAMMERS, 'Arbeidsverhoudingen vanuit een interorganisatieperspectief', in *Mens en Onderneming*, 1981 (3), 207-225.
- (13) Hierna geven we een selectie van arbeidssociologische en bedrijfssociologische studies die kan bijdragen tot inzicht in de studie van de arbeidsverhoudingen in de periode 1950-1975. M. WAXWEILER, *La participation aux bénéfices* (1952); F. VAN MECHELEN, *Arbeider, loon en ondernemingsgemeenschap* (1952); Institut de Sociologie Solvay, *Guide méthodique d'investigation sociale dans les entreprises* (1955); A. DOUCY, en R. DELANDIS, *Problèmes de relations humaines dans l'industrie* (1955); M. BOLLE DE BAL, *Relations humaines et relations industrielles* (1958); E. LEEMANS, *Sociale klasse en sociale stratificatie* (1958); R. GUBBELS, *Productivité, progrès technique et relations industrielles* (1960); R. CLEMENS, e.a., *De informatie in de onderneming bij lagere kaders* (1960); M. WOITRIN, e.a., *De bedrijfsleiders in de Belgische economie* (1960); R. GUBBELS, *La grève, phénomène de civilisation* (1962); PH. DE WOOT, *La fonction d'entreprise* (1963); H. JANNE, e.a., *Technique, développement économique et technocratie* (1963); L. VAN OUIRIVE, *Bediende en kaderlid* (1965); H. DELEECK, *Maatschappelijke zekerheid en inkomensverdeling in België* (1966); PH. DE WOOT, *Pour une doctrine de l'entreprise* (1968); L. VAN OUIRIVE, *Sociologie en vakbond* (1969); G. SPITAEELS, *Notes de sociologie du travail* (1969); Algemeen Christelijk Werkersverbond, *Hervorming van de onderneming* (1969); R. HENRION, *Ondernemingsstructuur en participatie* (1969); *De patronale beroepsorganisatie en het overleg* (1970); *Het arbeidersvraagstuk in een industriële samenleving* (1970); M. BECKERS, *Systèmes de gestion et attitudes des travailleurs* (1971); M. DE VAORY, *Propriété et pouvoir dans les grandes entreprises* (1973); A. MARTENS, *25 jaar wegwerparbeiders* (1974); P. GEVERS, *Ondernemingsraden, randverschijnselen in de Belgische industriële democratiseringsbeweging* (1974); J. BUNDERVOET, *Besluitvorming in een vrijwillige organi-*

satie (1974); J. NAGELS, *Travail collectif et travail productif dans l'évolution de la pensée marxiste* (1974); M.H. JANNE, *Worker militancy and its consequences 1965-1975* (1975).

Dit is een gewijzigde versie van de paper, voorgebracht op het Vlaams-Nederlands Sociologencongres te Wilrijk september 1979 en van een essay (hoofdstuk 4), verschenen in *Arbeidsverhoudingen in Europa* (onder redactie van T. de Bruin, A. Peper et al.), Samson, Alphen aan den Rijn, 1981. Mijn hartelijke dank aan H. Deleeck en L. Huyse die hogergenoemde teksten van nuttig, kritisch commentaar hebben voorzien.