

SESSIE 1 : ARBEID

Moderator: J. Vilrokk

EEN DESTRUCTURERING VAN HET ARBEIDSBESTEL ?

B. HANCKE (1)

Hoe moeten de veranderingen die op dit ogenblik waar te nemen zijn op het vlak van de Belgische arbeidsverhoudingen, worden ingeschat ? Gaat het om tijdelijke verschijnselen, exponenten van de economische crisis, die bij een heropleving van de conjunctuur verdwijnen, of mogen we veronderstellen dat de huidige ontwikkelingen van een meer fundamentele aard zijn ?

In dit artikel wordt de stelling verdedigd dat de sociale partners niet zo zeer het spel harder of zachter zijn gaan spelen, dan wel de spelregels zelf trachten te veranderen. Concreet betekent dit dat de posities die door werkgevers en werknemers werden ingenomen in het Pact van Sociale Solidariteit van 1944, verlaten worden en dat langs verschillende kanten, in de eerste plaats door de betrokken partijen zelf, gezocht wordt naar een nieuwe regeling van het arbeidsmarktgebeuren, naar een "nieuw sociaal pact".

De beschrijving en analyse van deze verschuivingen in de opstelling van de sociale partners is belangrijk, omdat zij de basis vormen voor het toekomstige geherstructureerde arbeidsbestel. De beschikbare kennis over de arbeidsverhoudingen in België laat echter vooralsnog niet toe tot theorieën te komen waarin de huidige ontwikkelingen op een eenduidige manier geplaatst kunnen worden. Daarom gaat het in dit artikel in de

eerste plaats om een diagnose en is het opzet dus eerder beschrijvend. Hopenlijk wordt met het hier gepresenteerde materiaal mede een aanzet gegeven tot systematisch en theoretisch onderhouden onderzoek op dit terrein (2).

Dit artikel bestaat uit drie delen. Het eerste situeert zich rond de ontwikkeling van de studie van de Belgische arbeidsverhoudingen. De conceptuele marges en het instrumentarium waarmee de sociologie de gestelde problemen te lijf is gegaan, worden daar besproken. Bij het schrijven stond de vaststelling centraal dat het sociaal pact van 1944 en de produktiviteitsakkoorden van 1954 een cruciale plaats innemen in de meeste studies. De nieuwe ontwikkelingen die in het tweede deel worden aangegeven, wijzen echter juist op verschuivingen die de centrale positie van het pact en van de wederzijdse consensus in het gedrang brengen. Dit blijkt zowel uit de afzonderlijke evolutie die elk van de actoren doormaakt, als uit de veranderingen in hun interactiepatronen. In het laatste gedeelte wordt getracht om het oude en nieuwe materiaal m.b.t. de studie van de Belgische arbeidsverhoudingen te integreren. De grote lijnen die hieruit tevoorschijn komen, pogen we bovendien theoretisch te duiden.

1. De Belgische arbeidsverhoudingen en het basiscompromis

De destructureering van het arbeidsbestel lijkt een nieuw en recent verschijnsel. De gegevens die we in het volgende deel zullen presenteren, geven inderdaad aan dat een aantal van de nu vaststelbare trends moeilijk in de bestaande analytische kaders geïntegreerd kunnen worden. Het tot nog toe dominante begrippenkader, waarvan we hier de grote lijnen willen uittekenen, is weliswaar in staat gebleken de evolutie van de arbeidsverhoudingen tussen 1945 en 1970 op een adequate manier in te schatten, maar de veranderingen van recentere datum, meer bepaald vanaf het midden van de jaren zeventig, schijnen minder gemakkelijk in de aangeboden schema's ingepast te kunnen worden. De verworvenheden van deze schema's worden nu kort op een rijtje gezet.

Het basiscompromis

Het belang dat vooral in de Vlaamse arbeidssociologie wordt toegeschreven aan het Pact van Sociale Solidariteit van 1944 is opvallend en dit is ook geen toeval. De impact ervan en van de daaropvolgende produktiviteits- en programmatie-akkoorden op de bilaterale erkenning van werkgevers en werknemers en op de afbakening van de plaats van de overheid in de geïnstitutionaliseerde arbeidsverhoudingen is zeer uitgesproken geweest en heeft de normatieve kaders van de betrokken partijen op een diepgaande manier beïnvloed. De ontwikkelingen na de Tweede Wereldoorlog, met als hoogtepunt de jaren '50 en '60, leken een logisch resultaat van de teksten, standpunten en posities die in het pact werden omlijnd.

In dit kader is het "basiscompromis" de geijkte uitdrukking geworden om de posities van de arbeidsmarktpartijen in België sociologisch in kaart te brengen.

"Naarmate het sectorieel overleg zich verder ontwikkelde om tenslotte uit te monden in de zgn. sociale programmatie-akkoorden (vanaf 1960), kwamen een aantal constanten op de voorgrond die verwijzen naar een bepaalde consolidering van de machtsverhoudingen tussen beide partijen. Wij zouden hier dan ook durven gewagen van de geleidelijke totstandkoming en de progressieve bevestiging van een (latent) basiscompromis, dat doorheen de opeenvolgende onderhandelingen de termen bepaalt waarbinnen de beide partijen hun belangen kunnen resp. mogen aan bod brengen. Dit basiscompromis heeft dus niet enkel betrekking op de vormen en procedures van de conflictregeling, doch ook -- en dit lijkt ons het belangrijkste -- op de inhoud van de voor overlegregeling toegankelijk verklaarde arbeidsproblemen of probleemaspecten." (Bundervoet, 1974: 311-312)

Aan dit concept werd een belangrijke beschrijvende en analytische functie toegeschreven. In vrijwel elk (synthese-)artikel over de Belgische arbeidsverhoudingen wordt er uitvoerig naar verwezen. Bovendien werd ook het gedrag van de sociale partners erdoor verklaarbaar geacht:

"Er werd als het ware een basiscompromis (...) gesloten tussen de werkgevers- en werknemersdelegaties waarbij enerzijds beloofd werd dat de sociale vooruitgang gelijke tred zou houden met de economische vooruitgang. (...) Er komt als het ware een huwelijk tot

Samengevat had het basiscompromis dus volgende essentiële kenmerken:

- een bevoegdheidsverdeling tussen werkgevers en werknemers, aan de hand van de opsplitsing in sociale en economische materies;
- een "trade-off" tussen de "economische" baten voor de werkgevers en de "sociale" baten voor de werknemers;
- een nadruk op het integratiemoment in de structuur van collectieve verhoudingen.

Terugblikkend op de naoorlogse periode tot ca. 1970 kunnen twee vaststellingen worden gemaakt. In de eerste plaats zijn de drie hierboven aangehaalde elementen cruciale lijnen in de sociaal-economische ontwikkeling. Bovendien kon aan de hand ervan vruchtbaar onderzoek worden afgeleverd: via deze drie algemene karakteristieken werden belangrijke invalshoeken geboden voor de analyse van de Belgische arbeidsverhoudingen. Het leek weliswaar soms alsof de resultaten van dit onderzoek tegenstrijdig waren met het basiscompromis, maar in de meeste gevallen konden ze nog wel worden ingepast in het model en uiteindelijk leidde dit tot een conceptuele verfijning.

Zo kon de positie van de overheid d.m.v. het basiscompromis op een adequate manier worden ingeschat: meestal beperkte het overheidsoptreden zich tot het wettelijk sanctioneren (d.i. formaliseren en legaliseren) van de collectieve machtsverhoudingen, omdat de opties die door de partijen genomen werden toch parallel liepen en in de eerste plaats gingen in de richting van een consensus. Uitzonderlijk, als geen akkoord werd bereikt, trad de regering regelzettend op (Beeckmans, 1983: 51). Rigaux spreekt daarom van een "relatieve afzijdigheid" van de overheid in de structuur van collectieve verhoudingen tijdens deze periode (1983: 635 e.v.).

De vraagtekens die sinds kort worden gezet bij het functioneren van de overlegmechanismen ontstaan nog grotendeels vanuit de theorie rond het basiscompromis. Het accent ligt bij deze kritische beschouwingen immers vooral op de integratie van de structuur van collectieve verhoudingen en de verdelingsfunctie ervan. Daarbij staat dan de vraag centraal "of het collectief overleg enkel optimaal kan werken in een economische welvaartsconjunctuur, waarin het in de eerste plaats de rol zou spelen van de verdeler van de vruchten van de welvaart." (De Broeck, 1977: 116).

Een dergelijke analyse, waarin de nadruk ligt op de consensusoriëntatie van de betrokken partijen, biedt uiteraard weinig

ruimte voor de studie van sociale conflicten. De stakingsgolf in het begin van de jaren '70 wordt dan ook vooral in het licht van deze consensus verklaard. Stakingen en andere uitingen van belangenconflicten worden in de eerste plaats geweten aan "irrationeel" gedrag van de betrokken werknemers. Dit "irrationeel" gedrag blijkt trouwens nogal wat ladingen te dekken. Meestal wordt daarbij impliciet de homo economicus, die zijn materiële baten op een zo optimaal mogelijke wijze nastreeft, als latente referentiebasis gehanteerd. Dat klassebelangen en andere ideologische oriëntaties in dit verband een aanleiding kunnen vormen, wordt slechts zelden onderkend. Als een van de uitzonderingen (3) situeert Bracke (1978) de dynamiek van de stakingen in de jaren '70-'73 vooral in een reactie van vakbondsleden tegen het integratie-syndicalisme en de gevolgen ervan voor de collectieve, ideologisch geïnspireerde belangenbehartiging van werknemers. De toonaangevende verklaring voor de sociale spanningen in deze periode is van een ietwat andere aard. Volgens Gevers moeten de oorzaken in een algemener kader gesitueerd worden. Deze actiegolf is volgens hem eigenlijk een voorbode van de druk die vanaf het begin van de jaren '70 op de overlegstructuren komt te staan (1983: 72). Ook hier blijft het basiscompromis dus het voornaamste conceptuele aanknopingspunt.

Deze korte schets maakt duidelijk dat het basiscompromis een belangrijke impact heeft gehad op de studie van de Belgische arbeidsverhoudingen. Via dit begrip werd immers een analysekader aangereikt dat sociologen in staat stelde macro-economische ontwikkelingen, collectieve machtsverhoudingen en hun uitingen op bedrijfsniveau theoretisch te omkaderen en te bestuderen. Controle-problemen, intrinsiek verbonden met de evolutie van het laatkapitalisme, werden in de naoorlogse arbeidsverhoudingen gesubstitueerd door technische en verdeelproblemen. Het basiscompromis bood een theoretisch kader aan waardoor deze inzichten duidelijker en onderzoekbaar werden.

Het is dan ook opvallend dat binnen deze verdeelseconomische invalshoek slechts betrekkelijk laat is gestart met de studie van de organisatiegraad van vakbonden en zijn determinanten. De algemene "theorie van collectieve actie" van Mancur Olson (1966; zie Crouch, 1982 voor een toepassing op vakbonden) bood in dit perspectief aantrekkelijke mogelijkheden (4). Niettemin moest er worden gewacht tot het begin van de tachtiger jaren om vakbondsstudies binnen dit theoretisch model te zien verschijnen (o.a. Martens, 1985; Visser, 1985 en Deschouwer, 1982, die, alhoewel hij niet vertrekt vanuit dit theoretisch perspectief, tot gelijklopende conclusies komt), waarin de

instrumenteel-utilitaire component van de vakbonds aansluiting expliciet aan bod komt. Er schuilt echter een zekere ironie in de vaststelling dat nu de sociaal-wetenschappelijke aandacht op de verdeelsfunctie van vakbonden wordt gericht, d.w.z. op het ogenblik dat barsten in het overlegmodel ontstaan en precies deze functie problematisch wordt (5).

Enkele kanttekeningen bij het basiscompromis

Naast de heuristische functie die de begripsvorming rond het basiscompromis ongetwijfeld heeft vervuld, zoals uit dit schematische overzicht blijkt, zijn ook enkele dysfunctionele aspecten te onderkennen. Een conceptueel kader geeft immers niet alleen aan welke elementen van belang zijn bij de analyse van een bepaald fenomeen, maar conditioneert daardoor ook in sterke mate de studie van en theorievorming rond die problematiek. Dit bekende kennistheoretisch gegeven is ook aanwezig in de Belgische arbeidssociologie. Bij wijze van illustratie zullen we kort twee probleemgebieden bestuderen die, vanwege hun schijnbare incompatibiliteit met de begripsvorming rond het basiscompromis, slechts zeer recent zijn aangepakt. Hierbij is het van belang op te merken dat o.i. vooral de ontwikkeling van de "sociale realiteit" en de definitie ervan als (sociaal) problematisch, voor de sociologie de aanzet is geweest tot de studie van deze terreinen.

Het regionaliseringsvraagstuk dat in de Belgische politieke wetenschap ruime aandacht heeft gekregen, is bijna onopgemerkt voorbij gegaan aan de arbeidssociologie (Bundervoet, 1981: 261). Toch zijn de ontwikkelde scenario's rond de twee divergerende landsdelen (een "katholiek" Vlaanderen met een eerder harmonische opvatting van sociaal-economische relaties en een "rood" Wallonië waar een conflictmodel dominant is) van belang voor de (mogelijk ongelijke) ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen.

Mok heeft zo gepoogd de Belgische arbeidsverhoudingen "differentieel-sociologisch" te typeren t.o.v. Nederland aan de hand van de vroege industrialisering, waarbij hij de nadruk legt op het Waalse landsgedeelte (1985: 12 e.v.). Een dergelijk verklaringsmodel, gebaseerd op de industriële ontwikkeling, kan inderdaad interessante resultaten opleveren. Deze gedachtenlijn doortrekkend zou immers vanuit de (kwalitatief en kwantitatief) asymmetrische industrialisering een belangrijke verklaringsgrond kunnen geboden worden voor de verschillen in de respectieve sociaal-economische ontwikkelingen en opties in de beide regio's, zoals ook Bundervoet suggereert (1981: 274-284).

In het licht van deze economische dispariteiten tussen de gewesten kan een toename van de autonome invloed van de afzonderlijke (taal-)vleugels van zowel werkgevers- als werknemersorganisaties worden vastgesteld (zie Alaluf en Molitor, 1978; CRISP, 1983 voor de vakbonden en Govaert, 1983 voor de werkgevers). Deze regionalisering van de sociaal-economische belangenbundelings- en -articulatiekanalen draagt voldoende potentieel in zich om het gezicht van de Belgische structuur van collectieve verhoudingen ingrijpend te wijzigen. De huidige (min of meer solide) overwichtsposities van het FGTB in Wallonië en het ACV in Vlaanderen zullen de verwijderingstendensen tussen de twee samenlevingsmodellen allicht nog versterken. De regionale syndicale (en patronale) tradities en verschillen die nu reeds bestaan zouden onder invloed van de regionalisering nog aan kracht kunnen winnen.

Bovendien is het belang van de sociaal-economische breuklijn en van de machtsverhoudingen tussen de sociale groepen fundamenteel om het regionaliseringsvraagstuk op een correcte manier in te schatten, zoals Vilrocx (1981b) heeft aangetoond. In zijn analyse ligt de nadruk op het gegeven dat de sociaal-economische evolutie de middelen aanreikt voor een verdeling onder de gewesten en dat de problematiek van de zich affirmierende Vlaams-Waalse tegenstelling dus vooral gesitueerd dient te worden in de ontwikkeling van de economische recessie.

Een opvallend gemeenschappelijk kenmerk van deze studies rond de relatie tussen de taal-etnische breuklijn en de sociaal-economische ontwikkeling, is het afwezig zijn van expliciete verwijzingen naar de begripsvorming rond het basiscompromis. Blijkbaar worden verschillende dynamieken toegeschreven aan de nationale sociaal-economische evolutie enerzijds en aan de regionale samenstellende delen ervan anderzijds, waarvan de integratie in één model problematisch is.

Een tweede thema dat de laatste jaren in het arbeidssociologisch aandachtsveld is gekomen, de sociale implicaties van technologische innovaties, heeft zich op een gelijkaardige manier ontwikkeld. Ook hier heeft de sociale en politieke probleemdefinitie de aanzet gegeven tot de ontdekking en ontwikkeling van het materieel object en werden slechts in geringe mate probleemstellingen aangereikt vanuit de voorhanden zijnde theorieën en conceptuele kaders. Bovendien is het technologie-onderzoek vooral beperkt gebleven tot de effecten (Kesteloot, 1981 en 1985) en werd de impact van nieuwe technologieën op arbeid vooral gesitueerd in de arbeidsorganisatie (bijv. Janssens, 1985). De "oorsprong" van de technologische herstructureringen, d.i. de constellatie van machtsverhoudingen tussen de arbeidsmarktpartijen, en de

gevolgen voor deze verhoudingen zijn twee belangrijke facetten waarover onderzoek en/of theorievorming nog vrijwel onbestaande is (cfr. Vilrocx, 1985).

Ook hier stellen we dus een discrepantie vast tussen de implicaties van het basiscompromis enerzijds en de verwachte ontwikkelingen in dit gebied anderzijds. De bevoegdheidsverdeling tussen werkgevers en werknemers impliceerde immers een wederzijdse erkenning van de legitimiteit van de respectieve posities (Martens et al., 1984: 165). De huidige technologische vernieuwingsgolf lijkt in eerste instantie hierop belangrijke gevolgen te hebben, o.a. omdat het belang van de arbeidsmarkt wijzigt en in een aantal gevallen zelfs duidelijk verlaagt (Alaluf, 1984: 3, 11), wat vanzelfsprekend een impact heeft op de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers.

Flexibilisering en andere fenomenen op het vlak van de arbeidsorganisatie die in een duidelijk verband met technologische ontwikkelingen gesitueerd kunnen worden, hebben direct betrekking op deze "neutralisering" van de arbeidsmarkt als kern waarrond de arbeidsverhoudingen zich structureren (Wijgaerts, 1985), een probleemgebied dat in de congresbijdrage over flexibiliteit nader wordt uitgewerkt.

Deze schets van twee onderzoeksthema's, waarvan de relevantie voor de ontwikkeling van de collectieve verhoudingen groot is en die vooral bestudeerd werden via andere invalshoeken dan het aanwezige conceptuele arsenaal, is illustratief voor de wijze waarop nieuwe (sociale) problemen dienden te worden aangepakt door de arbeidssociologie. De begrips- en theorievorming aan de hand van het basiscompromis bood in deze gevallen (en dit niet alleen omwille van een andere omlijning van het materieel object) relatief weinig analytische mogelijkheden: zowel in het geval van de regionalisering als m.b.t. technologische herstructureringen en hun gevolgen dienden de bekende schema's te worden verlaten. Dit hypothekeert uiteraard het verdere gebruik van het basiscompromis als centraal begrip in de studie van de arbeidsverhoudingen. Deze conceptuele problemen worden nog duidelijker als de gegevens, die door ons voor dit artikel zijn verzameld, worden beschouwd.

Het basiscompromis en de huidige trends

In het volgende gedeelte worden een aantal nieuwe trends in de Belgische arbeidsverhoudingen op een rijtje gezet. Uit die analyse kunnen reeds enkele elementen geïsoleerd worden, waarvan het gemeenschappelijke kenmerk is dat zij in de Belgische context nauwelijks bestudeerd zijn, wat ook gedeeltelijk

het schijnbaar "nieuwe" karakter van de huidige trends verklaart.

Het sociaal-wetenschappelijk onderzoek heeft zich de afgelopen jaren onvoldoende gericht op deze gebieden en precies hier ontstaan nu probleemsituaties, zowel in de arbeidsverhoudingen als in het sociologisch onderzoek. Een korte, tentatieve opsomming van enkele thema's die hierna uitgebreider aan bod zullen komen, maakt dit duidelijk.

Op de studies van Gevers over het functioneren van ondernemingsraden (1973) en enkele andere uitzonderingen na (o.a. CRISP, 1978 en Arcq en Pirard, 1981), is weinig aandacht gegaan naar het feitelijk functioneren van de overlegorganen. Meestal werd impliciet aangenomen dat de posities zoals die in het sociaal pact uitgetekend werden, een voldoende normatieve omkadering boden voor het gedrag van de sociale partners en dit relatief voorspelbaar maakte. Gevers heeft duidelijk aangegeven dat bij deze assumpties i.v.m. het functioneren van overlegorganen de nodige nuances dienen te worden aangebracht en de analyse van onze gegevens versterkt deze conclusie nog. Ook de omlijning van de rol van de overheid, zoals die uit het pact kon worden afgeleid, is al te gemakkelijk als vanzelfsprekend beschouwd. Daarom zijn de vraagtekens die sinds kort bij het overheidsoptreden worden gezet (o.a. Serroyen, 1985: 319-322; Vilrocx en Hancké, 1985: 37) eigenlijk een gevolg van deze strenge roldefinitie in de geest van het sociaal pact (en dus het basiscompromis). Tegen die achtergrond lijkt het overheidsoptreden inderdaad "anders", meer omvattend dan voordien.

De werknemersorganisaties zijn, ondanks de hoge syndicalisatiegraad in België en het belang daarvan voor de structuur van collectieve verhoudingen, nogal stiefmoederlijk behandeld. Vooral de interne ontwikkelingen (participatie, democratisering, interne differentiatie en specialisatie, ledenbinding, enz.) lijken op een nogal impressionistische manier te zijn aangepakt. Systematisch onderzoek is, op enkele uitzonderingen na (o.a. Bundervoet, 1973; Bundervoet et al., 1978: 131-156; Hancké, 1985), vrijwel niet aanwezig. Toch kunnen op dit ogenblik meer specifiek in de interne organisatie van vakbonden belangrijke veranderingen worden vastgesteld.

Evenmin zijn de patroonsorganisaties afdoende bestudeerd. Met enkele CRISP-rapporten (o.a. CRISP, 1979 en Saldari, 1979), een studie van het patronaal discours tijdens de economische recessie (Moden en Sloover, 1981) en enkele summiere opmerkingen in overzichtswerken (bijv. Slomp en Van Mierlo, 1984; 86-89); is de literatuur hierover ongeveer in kaart gebracht. Onze gegevens maken echter duidelijk dat ook daar

belangrijke verschuivingen zijn opgetreden en dat de geringe aandacht voor het onderwerp hier eveneens een belangrijke verklaringsgrond is voor het "nieuwe" karakter van het verschijsel.

Een voorlopige balans

Het overzicht dat hierboven gepresenteerd werd, maakt duidelijk dat vragen rijzen bij het hanteren van het basiscompromis als centraal concept in de studie van de Belgische arbeidsverhoudingen. Recente ontwikkelingen tonen aan dat de reikwijdte van het begrip kleiner is dan gedacht werd. Een aantal voorwaardelijke uitgangspunten werden in de begripsvorming verabsoluteerd en op die manier in de conceptuele kaders opgenomen. Dit schept, nu de economische crisis de empirische basis van deze uitgangspunten ondergraaft, onderzoeksmatig weinig vruchtbare situaties en problemen op theoretisch vlak.

De voornaamste reden voor de nadruk die we op dat ene concept legden, is dat het een belangrijke inspiratiebron is (geweest) voor de studie van arbeidsverhoudingen in Vlaanderen. De sterkte ervan is inderdaad dat het in staat was de naoorlogse ontwikkeling te verduidelijken. Deze bruikbaarheid lijkt echter af te nemen naarmate de economische crisis in intensiteit toeneemt. O.i. is de nauwe band ervan met het sociaal pact en de daaropvolgende economische expansie hiervan de voornaamste oorzaak. In de huidige recessie is de toepassing van het begrip problematisch, omdat een aantal precondities niet langer vanzelfsprekend zijn. Een economische groeisituatie lijkt een dergelijke belangrijke randvoorwaarde te zijn, die het functioneren van het basiscompromis in sterke mate bepaalt (Bundervoet, 1983: 233). Het lijkt ons echter noodzakelijk nog een stap verder te zetten. De vraag dient gesteld of het sociaal pact en de posities die in die context gedefinieerd werden, de fundamenteen voor de ontwikkeling van het begrip, nog wel gepaste vergelijkingspunten zijn voor de studie van de arbeidsverhoudingen. Zowel de huidige theoretische impasse, waarvan hierboven een beeld is gegeven, als het door ons verzamelde materiaal, wijzen erop dat de actuele situatie moeilijk vergelijkbaar is met de periode van economische expansie tussen 1945 en 1970. Niet alleen de economische achtergrond is gewijzigd, ook de posities van de betrokken groepen zijn fundamenteel verschillend.

Een van de belangrijkste vragen die uit onze analyse (waarin trouwens ook de naoorlogse periode nog als referentiepunt gehanteerd is) kan worden afgeleid, heeft precies hierop

betrekking. Dient -- om wetenschappelijk onderzoek in dit verband te oriënteren -- niet naar andere, meer geschikte referentiepunten worden gezocht ? De objectief gewijzigde situatie maakt een antwoord op deze vraag noodzakelijk, zoniet loopt de studie van de Belgische arbeidsverhoudingen in deze crisisperiode de kans als een doodgeboren kind ter wereld te komen. Vooral de vraag te behandelen, wordt het nieuwe, door ons verzamelde materiaal gepresenteerd en bestudeerd. In het licht van deze nieuwe gegevens zal de hierboven gestelde vraag weer worden opgenomen.

2. Huidige trends in de arbeidsverhoudingen

Tijdens de verzameling van het materiaal werd duidelijk dat de nieuwe trends in de arbeidsverhoudingen op een betrekkelijk sterke manier samenhangen met interne ontwikkelingen bij elk van de in het overleg betrokken actoren. Daarom worden eerst die interne verschuivingen geanalyseerd en wordt pas daarna de evolutie van de interactiepatronen tussen de partijen uitgetekend. Deels blijken deze laatste immers een functie te zijn van de interne ontwikkelingen.

De werknemersorganisaties

In het kader van de arbeidsverhoudingen, zoals die na de tweede wereldoorlog tot stand zijn gekomen, zijn de vakbondseisen impliciet steeds afhankelijk geweest van macro- en micro-economische evoluties. Omdat de werkgevers op dat vlak de enige initiatiefnemende, en dus bevoegde, partij vormen, is het weinig verrassend vast te stellen dat onder invloed van de huidige langdurige economische crisis de onderhandelingspositie van de werknemersorganisaties globaal gezien verzwakt. Tegelijkertijd stellen we echter ook vast dat deze groep, wellicht mede door deze relatief zwakkere positie, zelf een crisis lijkt door te maken waarbij de interne structuren in vraag worden gesteld. Het is vooral dit laatste fenomeen en zijn consequenties dat ons hier zal bezighouden.

De syndicale eisen hebben zich in het verleden vooral geconcentreerd rond de arbeidsvoorwaarden, dat wil zeggen de contractuele bedingen waaronder arbeid verricht wordt. Dit

staat dan tegenover de arbeidstaak, het inhoudelijk aspect van het werk, die niet of in veel mindere mate, tot de onderhandelingsmaterie gerekend werd. We merken nu dat het vakbonds-optreden met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden de laatste jaren een verschuiving ondergaat van een eerder offensieve naar een meer defensieve opstelling.

In de jaren zestig en het begin van de jaren zeventig kon de arbeidersbeweging belangrijke looneisen hardmaken en aandringen op andere compensaties voor produktiviteitsverhogingen. Sedert het midden van de jaren zeventig is hierin een kentering te merken: de vakbeweging kwam in de verdediging te staan. Een analyse van CAO's, afgesloten in de NAR, maakt dit reeds duidelijk. Het gros van de collectieve akkoorden gaat over het behoud van het bestaande tewerkstellingsniveau en behandelen waarborgen voor loonbehoud (Vilrocx en Hancké, 1985: 38-39). Het contrast met de vorige periode is sterk. Het anticiperen op economische groei en daardoor op een assertieve wijze optreden in de structuur van collectieve betrekkingen, twee kenmerken van de vakbeweging in de jaren zestig, worden eerst vervangen door een terugvallen op bestaande stellingen en naderhand door een wat twijfelachtig zoeken naar reactiemogelijkheden.

De vakbondsacties tonen een gelijkaardige trend. Het aantal conflicten stijgt in het midden van de jaren zeventig wel, maar deze hebben veelal te maken met de verdediging van verworven rechten. Zo wordt in de periode tussen 1974 en 1979 opvallend meer gestaakt, maar dalen de stakingen rond looneisen en wordt werkgelegenheid de voornaamste aanleiding (Vilrocx en Hancké, 1985: 40). Daarnaast wordt het ultieme wapen van de bedrijfsbezetting tussen 1975 en '77 zeer veel gehanteerd, maar parallel met de evolutie van de stakingen, zijn ook hier de voornaamste aanleidingen de bedreigde werkzekerheid en slechts in mindere mate het loon: na 1979 is het beveiligen van de werkgelegenheid de vrijwel exclusieve oorzaak van bezettingen geworden (Leys, 1985).

Ondanks deze defensieve houding werd door de vakbonden ook een eisenprogramma naar voren geschoven, zoals in hoofdorde de eis tot algemene arbeidsduurvermindering. Nochtans is het juist in dit verband dat interne spanningen zich manifesteren. Volgens de officiële vakbondsdoctrine dient arbeidsduurvermindering een betere spreiding van de beschikbare arbeidsplaatsen mogelijk te maken en zo tot nieuwe aanwervingen te leiden. Zoals deze eis zich echter vertaalt in de bedrijfsonderhandelingen, leidt dit praktisch nergens tot een reële uitbreiding van het werknemersbestand, maar vooral tot extra materiële voordelen en extra verlofdagen.

Deze vaststellingen kunnen op de volgende manier geëvalueerd worden. Voor de vakbonden is het wellicht een alarmerend gegeven dat nationale eisen die in het belang van zowel werkenden als werklozen zijn, zich op een lager niveau op een meer particularistische wijze gaan vertalen. Hieruit afleiden dat het syndicalisme van de vakbondstop daarom meer slagvaardig of ideologisch sterker onderbouwd is, zou een even radicale als onwaarschijnlijke breuk veronderstellen met het compromis-karakter van het sociaal overleg, zoals dat na de tweede wereldoorlog werd uitgebouwd. De huidige principiële standpunten van de vakbondstop kunnen dan ook beter gezien worden als elementen van het onderhandelings- en conflictgedrag zelf: eisen worden scherper en meer absoluut gesteld, juist wanneer de kans klein is om ze ingewilligd te zien. Deze doctrinair aandoende opstelling van het vakbondskader genereert uiteraard andere problemen. Het toenemend belang van bedrijfsonderhandelingen (zie verder) en het hieraan gekoppelde autoriteitsverlies van de sectoriële en nationale vakbondsvertegenwoordigers, vormt echter evengoed een tweesnijdend mes. Decentralisatie en meer inspraak van de leden bieden wel mogelijkheden om beter in te spelen op de specifieke bedrijfs-situatie en openen in principe ook de onderhandelingskanalen voor de kwalitatieve aspecten van het werk, maar zoals het overleg nu verloopt, lijkt dit niet zo vanzelfsprekend.

De werkgeversorganisaties

Er werd reeds op gewezen dat de hoeveelheid sociologisch en sociaal-economisch onderzoek over de patronale organisaties nog vrij gering is. Wel kan worden vastgesteld dat de werkgeversorganisaties in het overleg zelden de manifeste disciplineringsproblemen kenden, waarmee de vakbonden soms te kampen hebben. Binnen de vakbonden zijn elk van de verschillende niveaus vrij autonoom. De krachtlijnen die door het kader worden aangegeven, hebben geen vanzelfsprekende bindende kracht voor de syndicale delegatie en deze heeft op haar beurt soms moeilijkheden om deze krachtlijnen naar de leden toe te vertalen. Werkgevers hebben meestal minder problemen met de doorstroming tussen de verschillende niveaus (6). Bovendien merken we dat de voortschrijdende economische crisis de patronale eensgezindheid naar buiten toe nog versterkt. Men kan weliswaar afwijkingen veronderstellen in de prioriteiten van resp. KMO's en grote ondernemingen of bij bedrijven in moeilijkheden, maar het programma van de werkgevers wordt in ieder geval gekenmerkt door coherentie en eenduidigheid. Men wacht ook niet langer de vakbondseisen af

(om die dan zoveel mogelijk te temperen), maar het patronaat is nu zelf eisende partij geworden.

De centrale eisen van het patronaat draaien rond bepalingen en beperkingen die een hinderpaal vormen in het verlagen van de bedrijfskosten. Zo zouden de loonkosten beperkt moeten worden, bijvoorbeeld door het opheffen van de automatische indexkoppeling en een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid (IVO, 1984 en 1985). Daarnaast moet volgens hen ook de weg vrij zijn om tot rationalisaties te kunnen overgaan. Naargelang de specifieke bedrijfseconomische situatie betekent dit afvloeiingen, technologisch vernieuwen, flexibilisering van de arbeidsorganisatie, of een combinatie van deze elementen.

De rechtvaardiging die aan deze eisen wordt gegeven, gaat verder dan het economisch welzijn van de ondernemingen zelf: niet alleen het concurrentievermogen van de bedrijven, maar ook de motivatie van de werknemers wordt volgens de werkgevers gefnuikt door allerlei reglementeringen die de principes van de vrije markteconomie vervalsen en het individuele zelfbeschikkingsrecht aan banden leggen (VKW, 1984). De vraag tot verlaging van de loonkosten, bijvoorbeeld, wordt ingegeven door een vergelijking met de ons omringende landen waar de sociale bedrijfslasten lager zijn en waar de werknemers bovendien een hoger netto-loon overhouden dan in België.

Ook de tewerkstellingsproblematiek wordt door de patroons aangehaald in deze discussie. De werkloosheid zou alleen een oplossing kunnen vinden wanneer de bedrijven vrijer gelaten worden: op korte termijn maakt flexibilisering nieuw werk vrij en op lange termijn zullen in geavanceerde, gezonde bedrijven spontaan nieuwe jobs ontstaan (zie Moden en Sloover, 1981: 191-192). Arbeidsduurvermindering als oplossing van de werkloosheid wordt trouwens alleen aanvaard wanneer ze niet concurrentie-valsensend is: dit moet daarom plaatsvinden binnen een internationale context. Zo niet zouden bedrijven nog meer verplicht zijn tot compenserende arbeidsbesparende vernieuwingen.

In de rechtvaardiging van hun eisenprogramma leggen de werkgevers vooral de nadruk op de individualiteit van de werknemer. Volgens deze denklijn opent de versoepeling van de arbeidsverhoudingen de weg naar een situatie waarin werknemers en werkgevers direct en adequaat op elkaars "noden en wensen" kunnen inspelen. Deregulering biedt immers, nog steeds volgens het patronaat, aan bedrijven de mogelijkheden om ook intern zekere herschikkingen door te voeren, waardoor werknemers in evenredigheid met hun materiële en geestelijke capaciteiten kunnen werken. Wat is echter de status van dit

"individuele zelfbeschikkingsrecht" ? Het streven binnen het bedrijfsleven naar enerzijds "polyvalente" werknemers en anderzijds gehomogeniseerde taken door middel van technologische vernieuwing, werkt dikwijls een vervlakking van de inhoud van het gros van de arbeidstaken in de hand. De individuele eigenheid die aldus voor werknemers kan verwezenlijkt worden, lijkt dus vooral als karakteristiek te hebben: plus c'est different, plus c'est la même chose. Een bewust of onbewust gevolg van de huidige werkgeversstrategie is wel dat de onderlinge solidariteit van werknemers onder druk komt te staan, of nauwkeuriger, het impliceert gevolgen die stuk voor stuk een aantasting vormen van de structurele voorwaarden tot solidariteit tussen werknemers onderling. In dit verband is elders reeds aangegeven (bijv. Bundervoet, 1984 en het congresartikel over flexibiliteit dat deze problematiek uitvoerig behandelt) dat de "flexibilisering" van de arbeidsmarkt en de arbeidsorganisatie een artificiële hiërarchie tussen werknemers genereert en de sociale relaties tussen werknemers sterk reduceert.

De overheid

De rol van de overheid in het geïnstitutionaliseerd overleg in België beperkte zich in de naoorlogse periode vooral tot het formaliseren en legaliseren van de bestaande machtsverhoudingen. De laatste jaren heeft de overheid zich echter een interveniërende rol toegemeten, zowel m.b.t. de inhoud als het verloop van het overleg. Deze nieuwe roldefinitie was een gevolg van de toename van de overheid als belanghebbende partij, met name door de enorme budgettaire impact van de snel groeiende werkloosheid. In een eerste fase werden, naast de courante arbeiders- en bediendenstatuten, een aantal bijzondere statuten in het leven geroepen (BTK, tewerkgestelde werklozen, vrijgestelden van stempelcontrole, enz.). Initieel gericht op het creëren van nieuwe werkgelegenheid, had deze ingreep ook het ontstaan van een soort arbeidsreserveleger met een lage werkzekerheid als gevolg. Daarna greep de overheid in op het niveau van het geïnstitutionaliseerde sociaal overleg. In een algemene sfeer van matiging, inlevering, nieuwe mogelijkheden voor het bedrijfsleven en mobilisering voor de nieuwe technologieën, lijnde de overheid eenzijdig de inhoud van de onderhandelingsmaterie af. In de eerste plaats door beperkend op te treden met een verbod op loononderhandelingen en het desindexeren van de lonen en door het bepalen van minima bij tewerkstellingsonderhandelingen (zie Serroyen, 1985 voor een overzicht), daarnaast door vernieuwingen door te voeren die

aan het bedrijfsleven nieuwe mogelijkheden moesten bieden. Dit had zowel betrekking op arbeidstijdstelsels (experimenten Hansenne) als op het vlak van de beschermde werknemers (Stalport en Desolre, 1984). Dit optreden werd gelegitimeerd door te verwijzen naar een "vacuum" dat in het overleg was ontstaan, waardoor de regering zich genoodzaakt voelde in te grijpen (zie bijv. de toespraak van W. Martens, 1984).

Samenvattend merken we dus dat de ingrepen van de overheid, oorspronkelijk bedoeld om de omvang van het probleem van de werkloosheid te verlichten, vooral een directe impact hadden op de zgn. sociale verworvenheden. Met name de marges in de arbeidsvoorwaarden, die werknemers zich gaandeweg hadden toegeëigend, werden versmald.

De partijen in de arbeidsverhoudingen

Zoals hoger werd aangegeven, konden eigenlijk twee invalshoeken gevonden worden voor de analyse van de nieuwe gegevens. Het voorgaande luik behandelde de wijzigingen die optreden in de interne aspecten van elk van de in de arbeidsverhoudingen aanwezige partijen. Omdat uit de discussies bleek dat de feitelijke ontwikkelingen in het overleg onmogelijk los konden worden gezien van de verschuivingen die zich bij elk van de groepen aandienende, was het verantwoord de belangrijkste elementen kort aan te geven. Die ontwikkelingen enerzijds en de veranderingen in de relaties tussen de arbeidsmarktpartijen anderzijds zijn immers met elkaar verbonden: er bestaat een duidelijk aanwijsbaar verband tussen de evolutie van werkgevers- en werknemersstandpunten en de structuur van arbeidsverhoudingen waarin zij functioneren. Die nieuwe ontwikkelingen, in de eerste plaats op het niveau van de overlegorganen, worden in deze paragraaf gepresenteerd.

Uit de probleemgebieden die werden aangereikt in de discussiegroepen en de schriftelijke communicaties konden een viertal grote thema's worden afgeleid: achtereenvolgens zullen hier verschuivingen in de geïnstitutionaliseerde arbeidsverhoudingen op het formele en het informele niveau worden behandeld. Daarna wordt nagegaan welke relatie kon worden teruggevonden tussen economische resp. politieke ontwikkelingen enerzijds en de structuur van arbeidsverhoudingen anderzijds.

Er werd reeds gealludeerd op het toegenomen belang van de bedrijfsonderhandelingen. Meer en meer worden nationale overkoepelende akkoorden vervangen door een overleg waarin bedrijfsspecifieke items primeren. Deze tendens naar meer op

maat van de onderneming gesneden onderhandelingsrondes is vrij nieuw in de Belgische context en betekent in zekere zin een breuk met het verleden, waarin de nadruk lag op het nationale overlegniveau. Langs werkgeverszijde wordt betoogd dat door deze daling in het onderhandelingsniveau op een adequatere manier kan worden ingespeeld op de noden van zowel individuele bedrijven als werknemers. De werknemersorganisaties daarentegen wijzen op de problemen i.v.m. de collectieve belangenbehartiging die zich daardoor stellen en de moeilijkheden die ontstaan om syndicale programmapunten die niet van rechtstreeks belang zijn voor de betrokken werknemers (we denken hierbij aan de verdediging van de Sociale Zekerheid, de solidariteit met werklozen, e.d.), ingang te doen vinden in de bedrijfsonderhandelingen. Het staat alleszins vast dat door dit nieuwe fenomeen de impact van individuele werkgevers en werknemers op het verloop en de inhoud van de onderhandelingen verhoogt.

Een tweede vaststelling situeert zich in ditzelfde kader. Zowel langs werkgevers- als langs werknemerszijde wordt aangegeven dat het belang van pilootbedrijven in de onderhandelingen afgenomen is. Alhoewel deze syndicale en patronale "voorhoede" moeilijk concreet identificeerbaar is, meestal slechts op strategische ogenblikken zichtbaar wordt en in de loop van de onderhandelingen sterk kan wisselen, werd toch expliciet verwezen naar enkele voor waarnemers niet onbekende gevallen. In de Vlaamse metaalindustrie lijkt de BOEL-werf, zowel voor werkgevers als werknemers, als zodanig te fungeren en ook de ACEC-vestigingen in Gent en Charleroi worden in dit verband aangehaald. Het weinige onderzoek waarop we kunnen steunen (Van Lancker, 1977), geeft aan dat vooral de koppeling tussen macro-economische probleemdefinities, een politiek geïnspireerd syndicalisme en een traditie van strijdbaarheid, de basis vormen voor deze pilootfunctie aan werknemerskant. Deze kenmerken lopen in zekere zin parallel met het vakbondsoptreden op nationaal niveau. Ook daar worden problemen in principe op macro-sociaal vlak gedefinieerd en zijn politiek-syndicale uitgangspunten belangrijk. In die optiek is het inderdaad aannemelijk dat op sectorieel vlak via de onderhandelingsresultaten in die pilootbedrijven een kader wordt geboden dat richtinggevend is voor de onderhandelingen in de overige ondernemingen. Een onderzoeksprobleem dat zich hierbij stelt, is hoe deze nogal impressionistische analyse vervangen kan worden door systematisch onderzoek naar de kwalitatieve en kwantitatieve invloed die deze zgn. pilootbedrijven hebben (of hadden?) op de collectieve onderhandelingen.

Een laatste nieuw element dat kon worden teruggevonden op het niveau van het geïnstitutionaliseerd overleg heeft betrekking op de KMO's. Uit de patronale en syndicale reacties op onze eerste systematisering van de gespreksthema's kwamen twee nogal tegenstrijdige evolutielijnen naar voren. Niet toevallig werd langs patronale zijde beklemtoond dat de onderhandelingsverplichting die de regering aan de sociale partners opgelegd heeft, voor vakbonden de deuren van KMO's opende, terwijl langs syndicale kant vooral de nadruk werd gelegd op wat zij de "KMO-isering" noemden (bedrijven voeren een schaalverkleining door om te ontsnappen aan wettelijke regelingen i.v.m. vertegenwoordiging en controle die op werknemersaantallen gebaseerd zijn), waardoor de syndicale macht aan banden wordt gelegd (zie ook Gevers, 1985: 7). Onafhankelijk van de juistheid van de twee inschattingen, wordt er hiermee wel op gewezen dat de ontwikkeling van KMO's implicaties zal hebben op de toekomst van de arbeidsverhoudingen in België. Vooral in Vlaanderen, waar zij zeer talrijk zijn, kunnen KMO's een belangrijke invloed hebben op de structurering van het sociaal-economisch bestel en dus op de collectieve verhoudingen.

Ook op het vlak van de inhoud van het sociaal overleg konden enkele nieuwe ontwikkelingen worden vastgesteld. Dat akkoorden m.b.t. werkgelegenheid een belangrijk aandeel hebben, werd hierboven reeds duidelijk. Daarnaast werd ook opgemerkt, en daarrond was in de werkgroepen een zekere consensus, dat de samenstelling van de onderhandelingspakketten sterk is gewijzigd. Die zouden nu meer en meer de vorm aannemen van "package-deals", waarin voor elk van de partijen positieve en negatieve punten gecombineerd worden. Deze vorm van overleg houdt een belangrijke wijziging in t.o.v. de vroegere onderhandelingen, omdat nu ook van vakbondszijde toegevingen verwacht worden: niet ten onrechte wordt ze "concession bargaining" genoemd (ILO, 1984: 13). De uniforme en coherente presentatie van het patronale eisenpakket impliceert inderdaad vanwege vakbonden een meer minimalistische opstelling t.o.v. het overleg. Sommige syndicale verantwoordelijken maakten hierbij de kanttekening dat de evolutie naar package-deals in een aantal gevallen eerder een formalisering is van bestaande onderhandelings technieken, die erop neerkomen dat de werkgever een pakket "aanbiedt" aan de syndicale onderhandelaars. In dat geval zouden immers alleen verschuivingen in de samenstelling van het pakket op te merken zijn en niet, of veel minder, in de vorm ervan.

Het overleg lijkt ook technischer te zijn geworden. Zowel op juridisch, economisch als techn(olog)isch vlak worden hogere eisen gesteld aan de onderhandelaars. De veranderingen in de

wetgeving, de complexiteit van bedrijfseconomische argumenten en de technologische vernieuwingen zijn inderdaad van die aard dat, vooral langs vakbondszijde, problemen groeien om op een adequate manier de kennis en competentie te verzamelen die de onderhandelaars moet toelaten met kennis van zaken deel te nemen aan het overleg.

Naast deze nieuwe elementen in de overlegorganen werden ook enkele trends van een meer informele aard aangegeven. Zo werd door werkgevers naar voren geschoven dat het bedrijfs-overleg sneller plaatsvindt en meer en meer de vorm aanneemt van een permanente concertatie. Langs vakbondszijde werd weliswaar beaamd dat dit gebeurde, maar tegelijkertijd wezen zij ook op de problemen die hierdoor ontstonden voor de syndicale doorstroming. De autonomie van de bedrijfsafdelingen neemt daardoor immers toe, wat, zoals we hierboven poogden aan te geven, mede aan de basis ligt van legitimiteitsproblemen binnen de vakbonden.

Dit meer permanente bedrijfs-overleg maakt een toenemende betrokkenheid van werknemers bij bedrijfsproblemen noodzakelijk. Het betrekken van werknemers bij technisch-economische kwestjes, een werkgeversstrategie die vooral tot doel heeft de identificatie met het bedrijf te verhogen, wordt echter gehypothecerd door enerzijds de patronale bereidheid om, binnen de bestaande juridische kaders, informatie over het bedrijf door te geven en, anderzijds, door het gebruik dat werknemers-afgevaardigden weten te maken van deze (soms moeilijk toegankelijke en gespecialiseerde) informatie. Het tweede luik van deze ontwikkeling op een meer informeel niveau behandelt een ander aspect van die informatie-dimensie. Langs vakbondszijde werd opgemerkt dat door werkgevers parallelle kanalen worden opgezet om bedrijfsinformatie door te geven aan werknemers, waarmee zij de syndicaal gecontroleerde participatie- en informatiestromen kunnen omzeilen. O.a. kwaliteitskringen, informele "memo-circuits" en het opzetten van alternatieve belangenuitingsorganen worden genoemd in dit verband. Ook Gevers heeft dergelijke alternatieve structuren ontdekt (1985: 13). De kanalisering- en mobiliseringsfunctie, waarover de vakbonden een zeker monopolie hadden, wordt daarmee aan hen onttrokken. Dit zou een mede-oorzaak kunnen zijn van de legitimiteitsproblemen waarmee de vakbonden geconfronteerd worden en bovendien impliceert dit langs beide kanten (zowel werkgevers als werknemers) een herdefiniëring van posities. Deze indruk wordt nog versterkt door opmerkingen m.b.t. de techniek van het referendum: volgens een syndicale verantwoordelijke speelt deze ratificatie-methode een toenemende rol in de relaties binnen de bedrijven en binnen de vakbonden.

Alhoewel onderzoek in dit verband nog vrijwel onbestaande is en we er langs verschillende kanten op gewezen werden de kwantitatieve rol ervan niet te overschatten, menen we toch dat deze evolutie een aanduiding is van de veranderde posities in de structuur van collectieve betrekkingen. Langs werkgeverszijde bleek bovendien een analoog probleem te ontstaan: de bedrijfseconomische marges die hun afgevaardigden (in casu meestal de personeelsdirecteur) hadden, nemen af. Dit nieuwe gegeven werd trouwens zowel langs werkgevers- als vakbondszijde onderkend.

Uiteraard zijn de hierboven geschetste nieuwe probleemsituaties onmogelijk los te zien van ontwikkelingen die zich voordoen in de "omgeving" van de arbeidsverhoudingen. Vooral het politieke en macro-economische "decor" is daarbij van belang.

De smaller wordende bedrijfseconomische onderhandelingsruimte is een rechtstreeks gevolg van de economische recessie, waardoor het zero sum karakter van de verhouding tussen kapitaal en arbeid zich op een doorzichtiger niveau manifesteert (zie Hyman, 1975: 190 e.v. voor een bespreking). De economische crisis genereert inderdaad een daling van de verloonbaarheid van sociaal-economische problemen. De vraag stelt zich daarbij welke compensaties hiervoor gezocht en/of aangeboden worden en dan valt het op dat sinds kort langs vakbondszijde gepoogd wordt deel te nemen aan bepaalde aspecten van het technisch-economisch debat, vooral i.v.m. nieuwe technologieën. Deze verschuiving naar een kwalitatief aspect van de arbeid(sverhoudingen) is in die context te zien als een gevolg van de economische crisis.

Twee andere gegevens m.b.t. de macro-economische ontwikkelingen die uit de discussies konden worden afgeleid, worden kort besproken. Over globale herstructureringsprocessen in de Belgische economie is immers weinig bekend en meer dan enkele punten in dit verband aanreiken als onderzoeksvragen kan hier dan ook niet gebeuren. Zo blijkt de impact van de multinationale ondernemingen op de arbeidsverhoudingen van belang te zijn. Hun internationale structuur biedt hen immers de mogelijkheid om sociaal-rechterlijke bepalingen te omzeilen en normen en tradities m.b.t. het optreden in de structuur van collectieve betrekkingen, die in België een zekere legitimiteit hebben verworven, naast zich neer te leggen.

Daarnaast is er de economische integratie in sommige sectoren, met quasi-monopolies en een sterkere concentratie van kapitaal als gevolg. Zowel fusies van bedrijven, aandelenruil, enz. zijn hier belangrijk, omdat investeringsbeslissingen en onderhandelingsstrategieën, om slechts de twee meest opvallende gevolgen te noemen, met andere finaliteiten plaats vinden.

Een schaalvergroting van bedrijven kan immers kwalitatieve wijzigingen impliceren in hun opstelling t.o.v. het overleg.

Tenslotte zijn ook evoluties in het politieke systeem van belang voor de arbeidsverhoudingen. De regering legitimeert haar optreden in het sociaal overleg op basis van een vacuum dat volgens haar was ontstaan (W. Martens, 1984: 620). In dit verband willen we enkele vragen aanreiken die o.i. de relatie tussen politieke ontwikkelingen enerzijds en trends in de arbeidsverhoudingen anderzijds omschrijven.

De impulsen die hebben geleid tot dit veranderde overheids-optreden situeren zich vooral op een algemeen sociaal- en politiek-economisch niveau. Zo is er (uiteraard) de vraag welke rechtstreekse relaties gelegd kunnen worden met de ontwikkeling van de economische crisis. Omdat het overheidsbudget direct in verband staat met de ontwikkeling van het BNP en omdat overheidsuitgaven in belangrijke mate door macro-economische gegevens worden geconditioneerd (o.a. werkloosheid, investeringspolitiek, infrastructurale voorzieningen, enz.), dient te worden nagegaan hoe sterk de interactie tussen economische ontwikkeling en overheids-optreden is en waar we die kunnen vaststellen. Daarnaast is het noodzakelijk na te gaan welke elementen van de parlementair-politieke conjunctuur en structuur een rol spelen.

Het ontstane "vacuum" waarmee de noodzaak van het overheids-optreden wordt gelegitimeerd zou bestudeerd moeten worden. Een (voorzichtige) parallel trekkend met het overheids-optreden in de dertiger jaren geeft aan dat de overheids-actie die we nu vaststellen ook door andere motieven kan zijn ingegeven: een coherente crisispolitiek betekent vooral een geïntegreerd optreden naar verschillende domeinen; de "liberalisering" van het economisch en industrieel leven diende daarom te worden gekoppeld aan een "deregulering" van het sociaal-juridisch kader (7).

De meest fundamentele vraag in dit verband lijkt echter of deze aanpak van de overheid institutionele grenzen kent. Nu reeds zijn vanuit de overlegpraktijk signalen waarneembaar, zowel verbaal als praktisch, die erop wijzen dat de sociale partners problemen hebben met bepaalde facetten van het regeringsoptreden. Volgens een recent krantenbericht, de voornaamste en bijna exclusieve bron in dit verband (8), zouden nogal wat officiële CAO's worden geweigerd op het Ministerie voor Tewerkstelling en Arbeid, omdat reële loonsverhogingen in de pakketten zitten (De Morgen, 1985). De meest spectaculaire manier om aan deze maatregelen te ontsnappen zijn wellicht de "dubbele" (officiële en officieuze) CAO's, die worden afgesloten om toch "loons"-verhogingen te kunnen

toestaan. Dit zou erop kunnen duiden dat bepaalde aspecten van het overheidsoptreden, voor een van de arbeidsmarktpartijen tot op zekere hoogte weliswaar functioneel en instrumenteel, aan legitimiteit inboet.

Hierboven werd aangegeven dat de interne verschuivingen die bij elk van de partijen in het overleg konden worden vastgesteld, in nauw verband staan met ontwikkelingen in de structuur van arbeidsverhoudingen. We hopen duidelijk te hebben gemaakt dat er een belangrijke wederzijdse beïnvloeding plaatsvindt. Zo menen we bijvoorbeeld dat de legitimiteitsproblemen waarmee de vakbeweging wordt geconfronteerd, gedeeltelijk gevolgen zijn van de patronale opstelling in het overleg. Mede als resultaat hiervan verschuift het accent naar de ondernemingen. Ook de rol van de overheid kan verduidelijkt worden. In plaats van een "neutrale" regulerende instantie te zijn, heeft de overheid zich tot taak gesteld het overleg te sturen. De huidige dereguleringsmaatregelen moeten in de hierboven geschetste context gesitueerd worden: de nadruk op het bedrijfsniveau legitimeert maatregelen die specifiek op dit niveau betrekking hebben.

Onze mening is dat deze nieuwe verschijnselen de Belgische arbeidsverhoudingen diepgaand zullen beïnvloeden. Weliswaar bestaat de kans dat het sociaal overleg binnen afzienbare tijd weer zijn "normale verloop" zal kennen, maar de manier waarop de posities in de arbeidsverhoudingen nu geherdefinieerd zijn, zal o.i. nog lang zijn stempel drukken op de machtsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Enkele elementen die hiervoor een aanwijzing zijn zouden we willen uitwerken.

3. Samenvatting en conclusie: naar een nieuw sociaal pact ?

Dit nieuwe materiaal genereert onmiddellijk een aantal discussieonderwerpen en -vragen. Het is onze bedoeling deze te integreren en hun belang voor een verdere studie van de Belgische arbeidsverhoudingen aan te geven.

Zoals hierboven kon worden vastgesteld, grijpen een aantal wijzigingen en herdefinities van de posities van de betrokken groepen in de structuur van collectieve betrekkingen plaats. Op het meest algemene niveau merken we dat een aantal premissen rond het optreden van de groepen in de arbeids-

verhoudingen niet langer zondermeer houdbaar zijn. De economische crisis heeft gaten geslagen in de syndicale verdedigingswallen en ook intern ontstaan legitimiteitsproblemen en moeilijkheden m.b.t. ledenbinding en -mobilisatie. De patroons hanteren in een aantal andere gevallen de recessie als aanknopingspunt voor een meer strijdbare positie, omdat de economische crisis hen daartoe dwingt. De toeschouwersrol van de overheid, tenslotte, wordt ingeruild voor een eenzijdig sturen en afbakenen van de beslissingsdomenen in de collectieve betrekkingen. Bovendien wijst alles erop dat deze fenomenen niet van voorbijgaande aard zijn, maar dat hun consequenties op middellange termijn waarschijnlijk een fundamentele impact zullen hebben op de Belgische arbeidsverhoudingen. Verworven machtsposities worden immers niet zo snel afgestaan.

Deze zich hertekenende kaart van de geïnstitutionaliseerde arbeidsverhoudingen verschilt op enkele doorslaggevende vlakken van de situatie tot het midden van de jaren zeventig. De disciplineringsproblemen waarmee de vakbonden te kampen hebben en de uniforme en coherente presentatie van het patronaal eisenpakket, gekoppeld aan het doortastende optreden van de overheid, doen de Belgische arbeidsverhoudingen meer en meer wegdrijven van het naoorlogse model. We hebben dan ook stellig de indruk dat het hanteren van dit model afbreuk doet aan de (complexiteit van de) nieuwe dynamieken die zich ontwikkelen. Een schematische vergelijking van de posities van de arbeidsmarktpartijen in de twee onderscheiden perioden kan dit verduidelijken.

De vakbonden hebben, op enkele historisch belangrijke uitzonderingen na (o.a. de staking '60-'61), nooit de disciplinerings- en mobilisatieproblemen gekend waarmee zij nu geconfronteerd worden. De ideologische inhoud van het naoorlogse syndicalisme sloot op een bijna vanzelfsprekende wijze aan bij Maslovi-aanse schema's, waarin eerst de primaire materiële behoeften optimaal bevredigd worden en pas daarna kwalitatieve aspecten van het werknemersbestaan aan bod kwamen. Door de leden werden evenmin vragen gesteld omtrent deze syndicale strategie, omdat het vakbondsoptreden efficiënt was. Langs patronale kant is in de naoorlogse periode nooit echt gestreefd naar actieve ingrepen in de structuur van collectieve betrekkingen. Meestal aanvaardde het patronaat het syndicale feit en beperkte het werkgeversoptreden zich tot het inspelen op de vakbondseisen. De bedrijfseconomische marges waren trouwens van die aard dat ruimte aanwezig was voor toegevingen aan de werknemers, met in het achterhoofd de idee dat deze toch ver-

disconteerd werden in produktiviteitsstijgingen en dus ultiem in een gunstig netto-effect resulteerden.

Alhoewel de overheid zich in België, meer dan in sommige andere westeuropese landen, steeds sterk heeft beziggehouden met de ontwikkeling van arbeidsmarktvoorwaarden, zijn van regeringen betrekkelijk weinig rechtstreekse initiatieven uitgegaan. De keynesiaanse opties, zoals deficit-spending, overheidsinvesteringen en planning en sturing van het economische leven, waren in de eerste plaats gericht op het creëren van een infrastructurele basis voor kapitaalsaccumulatie. De directe invloed van de overheid op de arbeidsverhoudingen was suppletief: regeringen grepen vooral ad hoc in op de collectieve betrekkingen, daarbij de relaties tussen de sociale partners eerder aanvullend dan regelend (Rigaux, 1983: 636). Een laatste cruciaal kenmerk van de Belgische arbeidsverhoudingen tot het midden van de jaren zeventig was het top-overleg. De meeste akkoorden in bedrijven vonden plaats binnen een vooraf uitgetekend kader dat op nationaal (interprofessioneel en sectorieel) niveau tot stand kwam. De "elites" ontmoetten mekaar en ontwikkelden binnenskamers een compromis dat achteraf door hun achterban slechts geratificeerd diende te worden.

Deze karakteristieken van de collectieve betrekkingen, besloten in het zgn. basiscompromis, zijn nog moeilijk terug te vinden in de context van de huidige economische recessie. Het materiaal dat door ons werd verzameld, wijst in die richting. Bovendien wordt langs de kant van de werkgevers gezocht naar een "nieuw sociaal pact" (De Staercke, 1976) of worden voorstellen aangeboden ter "heroriëntering van het sociaal-economisch overleg" (VKW, 1984). Langs de kant van de vakbonden wordt daarentegen nogal lijdzaam toegezien hoe hun posities verder ondergraven worden. Omdat een uniform en coherent alternatief ontbreekt, wordt in syndicale middens halsstarrig vastgehouden aan de verworvenheden in het sociaal overleg en het prijsgeven ervan wordt verbaal wel gehegeld, maar praktisch getolereerd. Ook de overheid stuurt aan op een hertekening van de kaart van de arbeidsverhoudingen in België. De dereguleringsopties die nu worden genomen en waarvan het einde nog niet in het verschiet lijkt, maken duidelijk dat ook van die kant naar nieuwe regelingen van het arbeidsmarktgebeuren wordt gezocht.

De concrete machtsverhoudingen op dit ogenblik in acht genomen, lijkt deze herdefiniëring van posities van de in het overleg betrokken partijen belangrijke negatieve repercussies te hebben op de werknemersgroep: de voor hen gunstige

regelingen die konden worden afgedwongen in het nationaal overleg komen langzaam maar zeker op de helling te staan. Dit uit zich op dit ogenblik vooral op twee niveaus. In de eerste plaats is het gewicht van het nationale topoverleg sterk afgenomen. De vanzelfsprekendheid waarmee in de economische groeiperiode nationale interprofessionele akkoorden konden worden afgesloten steekt scherp af tegen de problemen die de onderhandelaars nu hebben om tot overeenkomsten te komen. De ideologische sterkere positionering van de syndicale leiders op het nationale niveau, een van de belangrijkste aanknopingspunten om in de sectoren en de bedrijven verder te onderhandelen, valt daarmee weg. Het bedrijfsoverleg, en daarmee zijn we bij het tweede niveau aanbeland, neemt kwantitatief en kwalitatief in belang toe. Zowel meer als (vooral) andere akkoorden komen tot stand op bedrijfsniveau. Niet zelden, zoals Serroyen opmerkt, leidt dit tot een "desyndicalisering van het overleg" (1985: 328-329) of, anders uitgedrukt, is het gevolg hiervan een sterkere nadruk op de individuele component in het werknemershandelen. Deze individualiserings-tendens in de arbeidsverhoudingen, met als (latent) gevolg een afbouw van de (collectieve) syndicale machtsposities, kan inderdaad resulteren in een voor werknemers minder gunstige regeling van het arbeidsmarktgebeuren. De macht die ze zich tot nu toe konden toeëigen was vooral een gevolg van hun collectieve opstelling via vakbonden. Daarom lijkt de combinatie van een overleg dat op bedrijfsleest geschoeid is met een sterkere nadruk op de individuele component van het werknemersoptreden problemen te creëren voor de belangenbehartiging van werknemers.

Dit wordt nog duidelijker uit de opstelling van de werkgevers tegenover het sociaal overleg. Deregulering, flexibilisering en de nadruk op de ondernemingen als centrale plaats in het overleg verstevigen in de eerste plaats de positie van de werkgevers in de arbeidsverhoudingen: de aanwezige arbeidskracht kan op een bedrijfseconomisch meer rationele en kostenverlagende manier worden ingezet. Als mogelijke gevolgen van deze interne differentiatie binnen de werknemersgroep worden de artificiële hiërarchisering en het verlies aan solidariteits-inducerende sociale contacten gesuggereerd (Vreeman, 1984; Zoll, 1982). Naast een afname van het collectieve moment in de belangdefinities en -uitingen van werknemers, heeft dit mogelijk ook een verhoogde invloed van de werkgevers op de organisatie en inhoud van werknemerseisen tot gevolg. Bovendien wordt de reactieve en defensieve opstelling van de vakbonden aangevuld met een (verbaal) gespierd patronaat dat op zijn herwonnen elan verdergaand de onderhandelingsmarges

dicteert, daarbij geruggesteund door een sterke regering die analoge opties neemt op de toekomst.

Niet alleen m.b.t. de legitimiteit en de erkenning van de posities van de betrokken actoren verschilt de huidige situatie van de pre-crisisperiode. Ook inhoudelijk zijn veranderingen vast te stellen t.o.v. het sociaal pact. In het kader dat de economische recessie vormt, worden de syndicale organisaties geconfronteerd met bedrijfseconomische argumenten en wetmatigheden die hun optreden in de ondernemingen sterk conditioneren. Anderzijds wegen macro-economische gegevens zoals het werkloosheidsprobleem zwaar op de vakbond, waardoor structurele spanningen ontstaan en het functioneren van de vakbond als organisatie sterk wordt bemoeilijkt. Twee probleemvelden worden zo afgebakend. Enerzijds één dat zich situeert op het macro-niveau, waar de vakbeweging kan terugvallen op een aantal ideologische principes, die als leidraad dienen; anderzijds, op het micro-niveau, de individualiserings-tendensen en de traditionele materiële eisen van werknemers.

De kleiner wordende verloonbaarheid van sociaal-economische problemen, waarnaar hierboven werd verwezen, maakt het tegemoet komen aan looneisen e.d. problematisch. In termen van de conceptualisering rond het basiscompromis betekent dit dat het belang van de sociale bevoegdheidsdomeinen verlaagt. Tegelijkertijd merken we echter dat het accent van het vakbondsoptreden op een o.i. eerder situationeel bepaalde en pragmatische wijze verschuift naar aandacht voor investeringen, rationalisering en technologische vernieuwingen, d.i. de economische sfeer in het basiscompromis. Tussen beide fenomenen, enerzijds de kleinere verloonbaarheid en anderzijds de (iets) grotere nadruk op gegevens in de ondernemingsstructuur, een causaal verband veronderstellen, zou o.i. te hoog gegrepen zijn. Wel stellen we op dit ogenblik vast dat deze twee fenomenen samenvallen (cfr. Vilrocx, 1981a: 268). Illustratief voor deze, vooralsnog voorzichtige, wijzigingen in de vakbondsstrategie is de opstelling i.v.m. nieuwe technologieën en, meer bepaald de CAO 39, waarin voor de eerste maal deze bedrijfsorganisatorische en -economische topics expliciet aan bod komen. In de marge van deze vaststelling kan de bedenking gemaakt worden dat daardoor heel andere eisen worden gesteld aan syndicale onderhandelaars m.b.t. de technische kennis en competentie om deze "nieuwe" gebieden aan te pakken (9). Uit deze veranderende accenten in de vakbondsstrategie kunnen een aantal conclusies getrokken worden. De voornaamste lijkt ons dat deze ontwikkelingen symptomatisch zijn voor de verwijdering van de uitgangsposities die in het Pact van Sociale Solidariteit gedefinieerd werden.

Het nieuwe sociaal pact, zoals we het genoemd hebben, vertoont eigenlijk weinig kenmerken van het Belgische standaard-model van een pact. Huyse (1981) heeft de Belgische politiek vooral geanalyseerd in termen van de pacts die tussen (sociaal-economische, levensbeschouwelijke en taal-culturele) belangengroepen worden afgesloten, waarbij aan elk van de partijen garanties werden geboden. Precies dit laatste facet, de geboden garanties en de daaraan gekoppelde legitimiteit van de ingenomen posities, lijkt te ontbreken in de herstructurering van het arbeidsbestel die zich aankondigt. De economische recessie heeft de solide en geaccepteerde machtsverhoudingen in het sociaal-economische krachtenveld danig door mekaar geschud en het resultaat lijkt een onevenwichtig aandoende herverdeling van macht. De huidige strategische voor-sprong van het patronaat laat toe te vermoeden dat de her-tekende kaart van de Belgische arbeidsverhoudingen weinig gemeenschappelijke elementen zal hebben met de beroemde (of beruchte?) pragmatische compromispolitiek die karakteristiek is geweest voor de Belgische sociaal-economische elites. Econo-mische crisisperiodes maken duidelijk dat onder belangencon-vergenties steeds een fundamenteel, weliswaar meestal latent, belangenconflict blijft schuil gaan.

Aansluitend bij het congressthema, sociale (on)gelijkheid, kan de volgende bedenking worden gemaakt. De evolutie naar een meer egalitaire maatschappij, die geconcretiseerd werd in de verzorgingsstaat, lijkt op een nogal abrupte manier onder druk te komen staan. De sociaal-economische ongelijkheid die gaandeweg leek te verminderen, blijkt zich op een acute manier opnieuw (?) te manifesteren. Als macht en machtsverhoudin-gen een belangrijk aspect zijn van de sociale ongelijkheids-structuur, een uitgangspunt waarmee slechts weinig sociologen moeilijkheden zullen hebben, dan impliceren de verschuivingen die nu worden waargenomen eerder een tendens naar een groter wordende ongelijkheid (of een scherpere manifestering van de latent steeds aanwezige?). De "destructurering van het arbeidsbestel" is daarmee dan ook geen louter academisch gegeven, maar een realiteit met belangrijke structurele conse-quenties voor onze samenleving.

NOTEN

- (1) Deze bijdrage kwam tot stand binnen de TESA-werkgroep van het Centrum voor Sociologie van de VUB. Jan De Schampheleire, Jacques Vilrocx, Dany Wijgaerts en Bob Hancké maken deel uit van de redactieploeg voor deze bijdrage. De leden van de werkgroep "Arbeidsverhoudingen - Congres Sociale (On)gelijkheid", die in noot 7 met naam worden vernoemd, dienen eveneens bedankt te worden voor hun bijdrage. Tenslotte worden ook de andere medewerkers van syndicale en patronale zijde en de arbeidssociologen die betrokken waren bij het opstarten en begeleiden van de congreswerkgroep hartelijk bedankt.
- (2) Een kort woord over de data-verzameling voor dit verslag. De werkgevers- en werknemersorganisaties, de bedrijven en de collectieve onderhandelingsorganen zijn betrekkelijk gesloten instituties, wat systematisch (kwantitatief) onderzoek zeker niet vergemakkelijkt. Daarom, maar vooral omwille van het manifeste tijdsgebrek, werd geopteerd voor een meer kwalitatief georiënteerde methodologie: aan een aantal sleutelinformanten uit de bedrijfs- en syndicale wereld vroegen we om informatie m.b.t. de onderhandelingspraktijk. Dit gebeurde aan de hand van enkele gemeenschappelijk belegde vergaderingen en via schriftelijke reacties op een gesystematiseerd verslag van de vergaderingen. Concreet betekende dit het volgende: een vergadering werd belegd, waarop vier bedrijfsleiders, een vakbondssecretaris en vier sociologen aanwezig waren. De sociologen modereerden vooral de discussie tussen de "partijen". Langs werkgeverszijde waren dit de heren Bellekens (Concordia Mail), Junque (Philips-MBLE), Somers (DAF-Trucks), en van werknemerszijde was dit in eerste instantie de heer Snels (CCMB-Leuven) en daarna ook de heren Boklandt en Delecluisse van de Voedingscentrale ACV Brabant en de heer Pepermans van de Voedingscentrale ABVV Halle-Vilvoorde. Uiteraard is geen van deze syndicale en patronale verantwoordelijken gebonden aan deze tekst. Geen van hen had immers expliciet een mandaat gekregen van zijn organisatie en de door hen uitgedrukte gezichtspunten zijn dan ook zuiver persoonlijke meningen en opinies van "praktijkmensen" met een lange ervaring. Het op die manier bekomen materiaal werd dan gesystematiseerd, d.w.z. naar thema's en onderzoeksdomeinen ingedeeld. Dit verslag werd gezonden naar iedereen die op een of andere manier bij de werkzaamheden betrokken was, met de vraag ons opmerkingen, vragen en suggesties door te geven. In enkele gevallen resulteerde dit in

nieuwe gesprekken, maar meestal bereikten de opmerkingen ons via schriftelijke communicaties. Tenslotte werd het materiaal vergeleken met de aanwezige sociaal-wetenschappelijke literatuur terzake in België. Uit deze confrontatie van het verzamelde materiaal met de literatuur bleken geen fundamentele contradicties. Men kan natuurlijk verscheidene methodologische bezwaren uiten tegen deze werkwijze. Daarbij mag echter niet uit het oog worden verloren dat het hier gaat om een verkennings-tocht naar nieuwe tendensen in de arbeidsverhoudingen. Voor een eerste schets met alleen een aantal krachtlijnen is deze methode wel degelijk vruchtbaar geweest.

- (3) Enkele andere -- niet willekeurig gekozen -- studies die expliciet de aandacht vestigen op deze ideologische component van het werknemershandelen, zijn De Coninck en Vlirocx (1977); Van Lancker (1978); ter Hoeven (1969).
- (4) Samengevat zegt die dat organisatie en mobilisatie van werknemers voor vakbonden maar mogelijk is via het particulariseren van voordelen enerzijds en dwang anderzijds (Olson, 1966: 68-79) of, in de termen van Crouch, selectieve voordelen aanbieden en/of de relatieve kosten van lidmaatschap reduceren (1982: 55-57).
- (5) In het nieuwe Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken verschijnen op dit ogenblik nogal wat bijdragen die van dit "Olsoniaanse" kader vertrekken: Klandermans, 1985; Martens, 1985; Visser, 1985.
- (6) Zoals Crouch aangeeft, is dit een gevolg van de structuur van arbeid resp. kapitaal. Kapitaal is reeds georganiseerd, terwijl arbeid nog georganiseerd moet worden. Het nastreven van belangen is dan ook relatief gemakkelijker voor werkgevers (1982: 53-54).
- (7) We leggen hiermee nogal sterk de nadruk op de regering van de voorbije vier jaar, nl. Martens V (1981-1985). O.i. kan dit verantwoord worden door te wijzen op de culminerende rol die deze regering speelde in het hele proces. Weliswaar werden ook door vorige regeringen stappen gezet in die richting, maar het is pas tijdens de laatste vier jaar dat er sprake is van een echt uitgestippeld beleid.
- (8) De noodzakelijke gegevens voor onderzoek op dit terrein worden sedert 1981 niet meer systematisch verzameld door het NIS, wat uiteraard problemen creëert voor sociaal-wetenschappelijk onderzoek op dit terrein.

- (9) In dit verband is het belangrijk te signaleren dat in de Nederlandse vakbond FNV speciale vakbondskadergroepen werden opgericht, wiens taak het is een praktische vakbondsstrategie tegenover nieuwe technologieën uit te werken (zie Van Asch en Vreeman, 1983: 129-135 en 140 e.v.).

BIBLIOGRAFIE

- ALALUF, M., Recherches sur le travail et évolution de la classe ouvrière: expliquer ou infléchir les rapports sociaux ?, in Cahiers Marxistes, 1984, 126: 1-12.
- ALALUF, M. en M. MOLITOR, Structures syndicales en mouvement ?, in La Revue Nouvelle, 1978, 5/6: 526-534.
- ARCQ, E. en M. PIRAUX, L'accord interprofessionnel du 13 février 1981, C.H. du CRISP, 914, 1981.
- BEECKMANS, J., Sociale kaart van de arbeidsverhoudingen in België, in HUYSE en BERTING (red.), 1983: 39-53.
- BLANPAIN, R. (red.), 30 jaar Belgische arbeidsverhoudingen, Kluwer, Deventer, 1977.
- BRACKE, J., Vakbonden onder druk: de jaren '70-'73 opnieuw belicht, in Tijdschrift voor Sociale Wetenschappen, 1978, 2: 135-165.
- BUNDERVOET, J., Het doorstromingsprobleem in de hedendaagse vakbeweging, Doctoraal proefschrift, K.U.Leuven, Leuven, 1973.
- BUNDERVOET, J., Vakbeweging in heroriëntering ?, in Gids op Maatschappelijk Gebied, 1974, 4: 303-320.
- BUNDERVOET, J., Kapitaalsstrategieën en regionalisering in België: enkele vragen en bedenkingen, in Tijdschrift voor Sociologie, 1981, 3/4: 261-300.
- BUNDERVOET, J., Vakbond en politiek in crisistijd, in Res Publica, 1983, 7, Politiek Jaarboek 1982: 219-236.
- BUNDERVOET, J., Komt er een nieuw arbeidsbestel ?, in Kultuurleven, 1984, 10: 934-946.

- BUNDERVOET, J., J. GEEROMS, M. LAMBERT, V. WESTRA (eindred.), De bediende: een fascinerend profiel, DAF/LBC, Zele/Antwerpen, 1978.
- CRISP, La concertation sur l'emploi au niveau interprofessionnel en 1976, C.H. du CRISP 815/816, 1978.
- CRISP, Les structures de la confédération nationale de la construction, C.H. du CRISP 834/835, 1979.
- CRISP, Evolution des structures internes de la FGTB et de la CSC, C.H. du CRISP 866, 1980.
- CROUCH, C., Trade unions: the logic of collective action, Fontana, Glasgow, 1982.
- DE BROECK, G., Het collectief overleg, in BLANPAIN (red.), 1977: 97-118.
- DE CONINCK, P. en J. VILROKX, Een bedrijfsbezetting: Prestige-Tessenderlo, in De Nieuwe Maand, 1977, 10: 608-619.
- DE MORGEN, Hansenne keurt 600 CAO's goed, 27/8/1985.
- DESCHOUWER, K., Het ABVV in Vlaanderen. Centrum voor Sociologie, VUB, 1982 (interne publikatie).
- DE STAERCKE, J., Pleidooi voor een nieuw sociaal pakt, in Fabrimetal, 1976, 3.
- GEVERS, P., Ondernemingsraden, randverschijnselen in de Belgische industriële democratiseringsbeweging? Doctoraal proefschrift, K.U.Leuven, Leuven, 1973.
- GEVERS, P., Grondtrekken van 60 jaar Belgische arbeidsverhoudingen, in Politisering en Professionalisering, 1979: 166-178.
- GEVERS, P., Arbeidsverhoudingen in België, in HUYSE en BERTING (red.), 1983: 68-79.
- GEVERS, P., Les relations industrielles en Belgique: adaptation ou mutation de la négociation collective, Congresmededeling, XI Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Caracas, september 1985.
- GOVAERT, S., Le VEV dans la Belgique des régions, C.H. du CRISP 1003-1004, 1983.
- HANCKE, B., Sociaal bewustzijn en vakbondsdemocratie, TESA-rapport, Centrum voor Sociologie, VUB, 1985.

- HUYSE, L., De gewapende vrede. Kritak, Leuven, 1981.
- HUYSE, L. en J. BERTING (red.), Als in een spiegel ?, in Tijdschrift voor Sociologie, 1983, 1/2.
- HYMAN, R., Industrial relations: a marxist introduction. Macmillan, London, 1975.
- ILO, Collective bargaining: a response to the recession in industrialised market economy countries, ILO, Genève, 1984.
- IVO, Studiedag: Flexibele Arbeidsorganisatie, Brussel, 20 juni 1984.
- IVO, Studiedag: Ondernemen in 1985 (Commissie II: Flexibiliteit een steeds grotere uitdaging), Brussel, 6 juni 1985: 38-68.
- JANSSENS, F., Van chronometer tot robot. Industriële arbeid en bedrijfsorganisatie in beweging, in Polekar, 1985: 63-82.
- KESTELOOT, R., Arbeid en technologie: een greep uit het sociaalwetenschappelijk debat, RUCA, Antwerpen, 1982.
- KESTELOOT, R., Veranderingen in interpretatiemodellen en verruiming van de onderzoeksthematiek, in Tijdschrift voor Sociologie, 1985, 1/2: 19-42.
- KLANDERMANS, P.G., Vakbondsacties en het zwartrijdersdilemma, in Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1985, 3: 45-53.
- LEYS, H., Inventaris van de bedrijfsbezettingen in België 1975-1980, TESA-rapport, Centrum voor Sociologie, Brussel, 1981.
- MARTENS, A., Vakbondsgroei en vakbondsmacht in België, in Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1985, 2: 35-41.
- MARTENS, A., J. BUNDERVOET en W. BOSMANS, Arbeid, arbeidersbeweging en verzorgingsmaatschappij, in Tijdschrift voor Sociologie, 1984, 1/2: 153-183.
- MARTENS, W., Boodschap van Eerste Minister W. Martens, in Ondernemen, 1984, 10: 619-621.
- MODEN, J. en J. SLOOVER, Le patronat Belge, Ed. du CRISP, Bruxelles, 1981.

- MOK, A., Arbeidsverhoudingen in België en Nederland, in Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1985, 1: 4-17.
- OLSON, M., The logic of collective action. Harvard University Press, Cambridge, 1977.
- POLEKAR, Het laboratorium van de crisis. Kritak, Leuven, 1985.
- POLITISERING & PROFESSIONALISERING, Congresboek Vlaams-Nederlands Sociologencongres, september 1979, UTA, Wilrijk.
- RIGAUX, M., Het Belgisch stelsel van collectieve arbeidsverhoudingen en de tewerkstellingsproblematiek, in Referatenboek 16e VWEC, Gent, 1983: 627-659.
- SALDARI, C., Les structures de Fabrimetal, C.H. du CRISP 854/855, 1979.
- SERROYEN, C., De versukkeling van het sociaal overleg, in De Gids op Maatschappelijk Gebied, 1985, 3: 319-335.
- SLOMP, H. en T. VAN MIERLO, Arbeidsverhoudingen in België (2 din), AULA/Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen, 1984.
- STALPORT, J.L. en G. DESOLRE, Dérégulation et déstabilisation sociales (1984: Une année 'Orwellienne pour les travailleurs ?), in Année Sociale, 1984, 2: 47-60.
- TER HOEVEN, P.J.A., Arbeiders tussen welvaart en onvrede. Samsom, Alphen a/d Rijn, 1969.
- VAN ASCH, A. en R. VREEMAN, Vakbeweging en nieuwe technologieën, in Te Elfder Ure, 1983, 1: 119-149.
- VAN DE KERCKHOVE, J., De opstelling van de vakbeweging op de achtergrond van de industriële ontwikkeling van België, in Politisering en Professionalisering, 1979: 179-209.
- VAN LANCKER, A., Strijdend syndicalisme in Vlaanderen: Boel-Temse, in De Nieuwe Maand, 1978, 7: 366-386.
- VILROKX, J., Werknemers in onzekerheid. Masereelfonds, Gent, 1981a.
- VILROKX, J., Sociaal-economische verhoudingen in het tweeledige België, in Tijdschrift voor Sociologie, 1981b, 3/4: 122-158.

- VILROKX, J., Technological development and the atomisation of labour, TESA-rapport, Centrum voor Sociologie, Brussel, 1985.
- VILROKX, J. en B. HANCKE, Crisisgedrag in cijfers, in De Nieuwe Maand, 1985, 2: 36-43.
- VISSER, J., Vakbondsgroei en vakbondsmacht in West-Europa, in Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1985, 1: 18-38.
- VKW, Heroriëntering van het sociaal-economisch overleg, Congresbrochure VKW, 1984.
- VREEMAN, R., Flexibele arbeid. Flexibilisering als vorm van herstructurering van de arbeidsverhoudingen, in Tijdschrift voor Politieke Economie, 1984, 2: 7-24.
- WIJGAERTS, D., Flexibilisering en deregulering: naar een individualisering van de arbeidsverhoudingen ?, in Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1985, 4 (in druk).
- ZOLL, Zeiterfahrung und Gesellschaftsform, in Prokla, 1982, 1: 103-117.