

Arbeidsverhoudingen in Nederland en België

Een oefening in differentiële sociologie

'Men doet wat men kan, en dan blijft er heel wat liggen'.

Ollie B. Bommel (Martin Toonder)

Deze bijdrage is geboren uit enerzijds verbazing en anderzijds ergernis. Verbazing over de verrassend vele overeenkomsten in de geschiedenis van de arbeidsverhoudingen in Nederland en België, en de verrassend weinige verschillen, die echter wel zeer ingrijpend zijn. Ergernis over het feit dat zovele Nederlandse schrijvers over arbeidsverhoudingen met het 'ons omringende buitenland' steevast Engeland, Duitsland en Frankrijk bedoelen en zelden België. Een voorbeeld hiervan trof ik aan in het rapport van Stoop over de geschiedenis van de veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden in Nederland, waarvoor ik overigens zeer veel waardering heb (Stoop, 1982: 6).

Het overeenkomstigheidsvlak

We kunnen m.i. van de vergelijking van Nederland met België veel leren, vooral als we, om het in termen van de differentiële sociologie (Hofstee, 1982; Van Rossum en Tromp, 1983) te zeggen, kijken naar de zaken die boven het overeenkomstigheidsvlak¹ liggen. Dit overeenkomstigheidsvlak ligt in het geval van Nederland en België nogal hoog. Onder het overeenkomstigheidsvlak ligt dat beide landen in de laatste honderd jaar een zeer uitgebreide verzorgingsstaat hebben gekregen met een technocratische aanpak van de problemen, met een sociaal klimaat waarin de klassenstrijdbijl goeddeels is begraven en de arbeidsverhoudingen geïnstitutionaliseerd, gecentraliseerd en 'verstatelijkt' zijn geraakt. In beide landen is, na een conflictueuze periode in het laatste kwart van de negentiende eeuw, sinds het begin van de twintigste eeuw overleg de norm geworden (zie voor Nederland: Windmuller/de Galan, 1977; voor België: Slomp & Van Mierlo, 1984). De hier aangehaalde werken van Windmuller/de Galan en Slomp & Van Mierlo geven zeer uitgebreide overzichten.

* Prof.dr. A.L. Mok is verbonden aan de Landbouw Hogeschool te Wageningen en de Universitaire Instelling Antwerpen.

Beginnend overleg

Bij de regeling van de arbeidsverhoudingen na de Tweede Wereldoorlog werd voortgebouwd op tradities en gedachten die reeds voor die oorlog bestonden. De sociale organisatie die na de oorlog werd opgezet draagt in beide landen de sporen van socialistische en katholieke sociale doctrines, met nadruk op de katholieke. Deze was corporatistisch van aard (Slomp, 1983: 143 e.v.), er moest rust en harmonie heersen via het gezamenlijk dragen van verantwoordelijkheid door kapitaal en arbeid. In Nederland zowel als in België werden allerlei regelende bevoegdheden overgedragen aan paritair samengestelde organen onder toezicht van de overheid.

De corporatieve tendenties werden in beide landen bevestigd en versterkt door de nauwe banden tussen vakbeweging en politiek, vooral aan katholieke zijde. De historische wortels hiervan ligt in beide landen in het verschijnen van de Encycliek *Rerum Novarum* op 15 mei 1891 (zie voor Nederland Harmsen e.a., 1980: 38; voor België Kritak, 1977: 71). Maar wie denkt dat alleen daar corporatieve tendenties te vinden zijn heeft het mis. In 1890 reeds wees de Belgische socialistische voorman E. Van der Velde op de vooraanstaande plaats die beroepsbonden in de toen bestaande vakverenigingen innamen. Trouwens, de socialistische vakbeweging in België is haar officiële bestaan in 1898 begonnen als 'Syndicale Commissie' van de Belgische Werklieden Partij (Bondas, 1948: 43). In Nederland was de invloed van beroepsbonden in de 'moderne' vakbeweging eveneens groot en ook daar bestonden nauwe banden tussen vakbond en partij (Hueting e.a., 1983: 33 e.v.). Het mag dan misschien een *ongemakkelijk* bondgenootschap zijn geweest tussen NVV en SDAP (Welcker, 1978: 557 e.v.), een bondgenootschap was het, en wel tegen de 'syndicalistische', linkse strekkingen (idem, 593). Na de verloren spoorwegstaking ging de sociaaldemocratie in Nederland, en met haar de moderne vakbeweging, steeds meer de reformistische, parlementaire toer op (Rüter, 1935: 587). Tussen de twee wereldoorlogen ligt in beide lan-

den het begin van een geïnstitutionaliseerd overleg tussen werkgevers, werknemers en overheid over sociaal beleid. In 1919 werd in Nederland de tripartiete Hoge Raad van den Arbeid opgericht, volgens Windmuller/de Galan (1977: 62-64) een voorganger van het harmoniemodel dat in 1945 definitief doorbrak. Het jaar 1919 was belangrijk in dat opzicht, omdat toen in Nederland een begin werd gemaakt met bedrijfsraden, bedrijfstaksgewijze commissies van overleg van werkgevers en werknemers gezamenlijk, waarin 'de fundamentele harmonie van werkgevers- en werknemersbelangen' tot uitdrukking zou komen (Windmuller/de Galan, I: 66). In België werd ook in 1919 een begin gemaakt met wat later de 'Paritaire Comité's' zijn gaan heten: nationale, bipartiete sectoriële commissies die lonen en andere arbeidsvoorwaarden alsmede de werktijden bedrijfstaksgewijze gingen regelen onder direct toezicht van de verantwoordelijke minister (Slomp en Van Mierlo, 1983, I: 154 e.v.). In beide landen ontstond deze harmonie onder druk van stakingen en politieke woelingen. Een voorwaarde voor dit soort overlegprocedures is wel dat ook de werkgevers nationaal georganiseerd zijn, wat in 1919 althans in België niet in alle bedrijfstakken het geval was. Bos (1972: 69) vermeldt voor wat betreft Nederland dat werkgevers in verschillende bedrijfstakken zich reeds tijdens de eerste wereldoorlog tot behartiging van hun belangen aaneensloten in verband met door de overheid genomen crisismaatregelen. In België bestond daarvoor wegens de oorlogstoestand geen mogelijkheid.

Tot nationaal 'interprofessioneel' overleg komt het in België eerst in 1936 onder invloed van de massale stakingen in dat jaar. De naam hiervoor is 'Nationale Arbeidsconferentie', de functie ervan is dezelfde als die van de Hoge Raad van den Arbeid in Nederland. Men kan erover twisten of de Tweede Wereldoorlog een breekpunt in de arbeidsverhoudingen heeft betekend of dat reeds bestaande tendenties slechts versterkt werden (zie bijv. Albeda, 1976: 21). Of men nu een discontinue of een continue visie aanhangt (en voor beide valt iets te zeggen), feit is dat beide landen weer ongeveer gelijke ontwikkelingen doormaken. De oorlogsgeschiedenis vermeldt 1943 als het jaar waarin een toenadering tot stand komt, een zekere solidariteit groeit tussen werkgevers en werknemers (Harmen e.a., 1980: 141). In beide landen speelden gezamenlijk verzet en gevangenschap daarbij een belangrijke rol. In Nederland is meer in het bijzonder ook te denken aan de

april/mei-stakingen van 1943, waarvan het belang voor de na-oorlogse arbeidsverhoudingen door Windmuller/de Galan m.i. wel enigszins wordt onderschat (Bouman, 1950: 188; Windmuller/de Galan, 1977, I: 82 e.v.; voor België: Gevers, 1973: 98; Slomp en Van Mierlo, 1983, II: 10).

Na de oorlog

Op basis van de eensgezindheid² die tijdens de oorlog was ontstaan komen na de bevrijding nieuwe overlegorganen tot stand en komen werkgevers en werknemers tot gezamenlijke verklaringen die de na-oorlogse arbeidsverhoudingen in belangrijke mate gaan bepalen.

In België komt onder leiding van Bekaert in 1944 het Sociaal Pact tot stand, officieel geheten 'Ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit', ontwerp omdat het niet door alle betrokken organisaties formeel aanvaard is. Niettemin gaat het Pact de arbeidsverhoudingen in latere jaren sterk bepalen. Centraal staat de wederzijdse erkenning van respectievelijk het eigendomsrecht van de patroons en van de aanwezigheid van vakbonden in de onderneming. 'De werknemers eerbiedigen het wettige gezag van de hoofden van de ondernemingen en stellen er een eer in hun werk plichtgetrouw uit te voeren. De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der arbeiders en stellen er een eer in hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verplichten zich ertoe hun vrijheid van vereniging en de uitbreiding van hun organisaties direct noch indirect te hinderen' (Slomp en Van Mierlo, II: 12).³ Voortaan bevatten alle uit dit Pact voortvloeiende wetten en besluiten deze passage die de wederzijdse erkenning bevestigt. Ik kom hierop wat betreft de vakbondsafgevaardigde nog terug.

In Nederland stelt de in 1943 overeengekomen 'Stichting van den Arbeid' zich onder voorzitterschap van Stikker op 17 mei 1945 met een proclamatie 'Aan de werkgevers en werknemers van Nederland' aan het publiek voor. Volgens Harmen e.a. (1980: 150) luidt de beslissende zin van deze proclamatie: 'Er vanuit gaande, dat medezeggenschap van de arbeiders in het beheer van de onderneming niet gevraagd wordt, werd eenheid van inzicht verkregen over de wenschelijkheid van een ruime vertegenwoordiging van de arbeidersvakbeweging in het hoogste economische college dat de Regering terzijde zal staan; daarnaast over de noodzakelijkheid, dat op dit terrein ook een aantal lagere publiekrechtelijke organen moet worden gesticht'. En de proclamatie vervolgt dan: 'Er werd besloten voor te stel-

len, de uitwerking hiervan, alsmede de vraag, hoe de verdere samenwerking op economisch gebied kan worden bevorderd, onverwijld door de overheid, de ondernemers en werknemers in studie te doen nemen. Door het gezamenlijk gedragen leed zullen, naar wij vertrouwen, vroegere tegenstellingen zijn weggefallen, scheidsmuren geslecht'. De proclamatie werd ondertekend door de werkgevers- en werknemersverbonden en door de Directeur-Generaal van den Arbeid namens de overheid (tekst bij Harmsen e.a., 1980: 151).

In Nederland wordt dus net als in België onder oproeping van de tijdens de oorlog verkregen samenwerking door werkgevers- en werknemersorganisaties elkaars bestaan wederzijds erkend en wordt besloten tot nauwe samenwerking op sociaal-economisch gebied. Maar het grote verschil is: in Nederland blijft de poort voor zeggenschap van de vakbeweging in de onderneming gesloten, terwijl in België als uitvloeisel van het Sociaal Pact op 17 juni 1947 een nationale overeenkomst wordt gesloten betreffende de vakbondsafvaardiging van het personeel in de onderneming. Dat is het kleine verschil met de grote gevolgen waarvoor ik in dit artikel een verklaring tracht te zoeken in de geest van de differentiële sociologie: *'Waarom daar wel en hier niet?'*

Het sociale gebouw na 1945

Terwijl dus de vakbond in Nederland in 1945 halt moet houden aan de poort van de onderneming, komt er in België een geïnstitutionaliseerde plaats voor de werknemersvertegenwoordiging in de onderneming. Maar voor het overige is er weer verrassend veel overeenkomst tussen de constructie van het sociale gebouw in beide landen. Met het Sociale Pact en de daarbij horende besluitwetten van december 1944 en juni 1945 (o.a. ter regeling van de sociale zekerheid en de paritaire comité's) werd in België de totstandkoming bevorderd van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. In Nederland werd met de totstandkoming van de Stichting van de Arbeid eveneens een corporatieve structuur in het leven geroepen die in 1950 culmineerde in de Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie, die o.a. de Sociaal-Economische Raad schiep, waarin werkgevers, werknemers en 'Kroonleden' zetelen.

De harmonie op nationaal niveau werd in de bedrijfstakken gekopieerd: via paritaire commissies en publiekrechtelijke, paritair samengestelde organen kon men ook op sectorieel niveau in beide landen vredelievend tot zaken komen.

Wederopbouw

Tijdens de verwarring en ook de gevoelens van opluchting die na de oorlog heersten was de bereidheid bij alle partijen groot om tot regelingen te komen. De werkgevers in beide landen waren bereid tot hervormingen om erger te voorkomen. Angst voor 'socialisatie' en voor radicalisering van de arbeidersbeweging (vrees voor herhaling van 1918 en 1919?) deed hen meegaan met de vernieuwingsdrang van de vakbeweging (Hueting, 1983: 147; Slomp en Van Mierlo, 1984, II: 215). De vernielingen door oorlogshandelingen en door de Duitse bezetter aangericht zorgden voor een geest van 'samen schoulers eronder'.

Nederland en België waren als kleine landen voor hun wederopbouw na de oorlog verregaand afhankelijk van hulp van buitenaf, vooral van de grootste bondgenoot uit die oorlog, de Verenigde Staten van Amerika. De bondgenoot had groot belang bij politieke stabiliteit en deze was het beste te bereiken via snelle wederopbouw, (economische) welvaart en de afwezigheid van sociale onrust. Dit moest worden bereikt door harmonie tussen de sociale partners en inspraak van de werknemers.

Politieke stabiliteit was wat de aan de macht zijnde partijen wensten. Van belang is, dat ondanks een groot aantal politieke conflicten, in beide landen op sociaal-economisch gebied eensgezindheid heerste. De conflicten lagen op een ander vlak: in Nederland zorgde de koloniale erfenis voor een diepgaande kloof tussen links en rechts, in België zorgden de collaboratie tijdens de oorlog en de koningskwestie voor explosieve conflictstof (Huyse, 1980). De sociale conflicten zijn tot 1960 in beide landen wel aanwezig, maar werden zoveel mogelijk onder controle gehouden. Niet ondanks maar dankzij de politieke conflictstof kon het sociale gebouw van de verzorgingsstaat worden opgetrokken. Naar een woord van Keynes uit 1930 is vestiging van de 'welfare state' niet mogelijk zonder samenwerking tussen socialisten en liberalen (Van Heek, 1972: 8).

Albeda (1982: 58) wijst terecht op de belangrijke rol van de christendemocratie daarbij, maar ik denk toch dat we verschil moeten maken tussen de vestiging van de verzorgingsstaat en de verbreiding ervan. Voor de *vestiging* is een politieke wilsovereenstemming nodig tussen socialisten en liberalen, wat in Nederland (o.l.v. Drees) en België (o.l.v. Van Acker) vlak na de oorlog ook gebeurde. Maar voor de *verbreiding* van de institutionele voorzieningen van de verzorgingsstaat zijn de sociale organisaties onmisbaar. Hierbij

heeft de christendemocratie een hoofdrol vervuld en zij vervult die nog.

'In a way *Verzuiling* provided an ideological and organizational framework for the way the welfare state should operate and the manner in which benefits should be distributed. For instance the principle of proportional representation became also an important working principle for the distribution of benefits and facilities, e.g. in the fields of education, social welfare and public health. In many ways these agencies of *Verzuiling* became an extension of the welfare state' (Ellemers, 1984: 143).

Ofschoon deze passage uitsluitend over de Nederlandse situatie gaat, beschrijft zij eveneens exact de Belgische. Bovendien wijs ik erop dat 'representativiteit' van de vakverenigingen in beide landen een belangrijk criterium voor erkenning in het systeem van arbeidsverhouding was (en is). Lange tijd heeft wat men in Nederland de 'categorale' vakbond noemt een probleem opgeleverd. In België geldt dit bijvoorbeeld voor de kaderverenigingen (vakbonden van hoger personeel), al zal hier in 1985 wel erkenning plaats vinden (wet Eijksens-Hansenne).

Technocratie naast corporatisme

Op basis van de sociale vrede die in de oorlogsjaren werd gesloten konden allerlei regelingen worden getroffen die samen het stelsel van sociale zekerheid gingen uitmaken dat wij thans kennen. Is de grote mate van overeenstemming over sociale kwesties tussen de politieke partijen in die na-oorlogse periode verwonderlijk? Ik meen van niet. Wat de drie politieke stromingen (socialisten, liberalen, christendemocraten) op dit gebied bindt is een technocratische aanpak van sociale problemen (Van Doorn en Schuyt, 1978). Technocratisch wil dan zeggen: rationeel-wetenschappelijk, volgens plan verlopend. Technocratie is een deskundigheidsstructuur, waarbij de experts macht ontleen aan hun specifieke kennis van zaken. Beleid moet een wetenschappelijke grondslag hebben, er moeten kwantitatieve maatstaven worden gehanteerd. Tegenover de technocratie stelt Van Doorn (1981) het corporatisme als belanghebbendheidsstructuur, die steeds weer opkomt als de technocratie niet in staat is de juiste oplossingen voor de kwalen te vinden. Men grijpt dan terug naar vroegere (19e eeuwse) maatschappijmodellen (zie ook Albeda, 1976: 19). Het industrieel beleid van na de Tweede Wereldoorlog berust in beide landen op een consensus

bij de drie grote politieke families over een aantal technocratische doeleinden: beperking van de loonkosten, stimulering van de industriële bedrijvigheid en het scheppen van een sociaal klimaat waarin een en ander zou kunnen worden verwezenlijkt (De Liagre Böhl e.a., 1981). Dit beleid bevatte voor 'elck wat wils': voor de socialisten kans tot verwezenlijking van het plan-socialisme, voor de liberalen ruim baan voor de individuele ondernemer, voor de christendemocraten 'zelf-doen' van de sociale partners en medebeheer met slechts een stimulerende (geen dirigistische) rol voor de overheid.

Zeër treffend zijn kortom de overeenkomsten tussen beide landen in hun economische, politieke en sociale ontwikkeling, zeker als men de periode tussen 1930 en 1980 beschouwt. Na de wederopbouwperiode van de jaren '50 met relatief lage werkloosheid en beperkte sociale conflicten beginnen al in de jaren '60 de eerste tekenen van de naderende crisis in de verzorgingsstaat te komen in de vorm van het toenemen van de arbeidsconflicten. Interessant is dat stakingen steeds meer a) gericht zijn tegen de overheid en minder tegen de werkgevers en b) spontaan uitbreken en, hoewel dikwijls overgenomen door de vakbonden, zich dus ook richten tegen de vakbond zelf.

Dat dit in beide landen gebeurde betekende dat de oorzaak niet lag in de toevallige oprispingen van het systeem of in plaatselijke verhoudingen, maar in de structuur van het sociale gebouw zelf. De conflictregulering bleek niet zo efficiënt te werken als men dacht, de 'produktieslag' van de jaren vijftig had veel conflictstof onder de oppervlakte gehouden die pas in de jaren zestig naar boven kwam. Centraal hierbij stond dat de lonen niet meer in de hand konden worden gehouden. Nederland en België, die in begin vijftig tot de laagste-lonenlanden van het westerse kapitalisme hadden behoord, gingen op weg de hoogste-lonenlanden te worden (eind zeventig). Recessie en werkloosheid zijn thans in de jaren tachtig in beide landen zeer ernstig (werkloosheid 15% in België, 18% in Nederland), samen de hoogste in Europa.

Ledenbinding

Aan het einde van dit korte overzicht van de vergelijkende geschiedenis van de arbeidsverhoudingen in Nederland en België gekomen, merk ik dat nog niet expliciet gezegd is hoe sterk het element van *ledenbinding* aan de kant van de vakbeweging (maar dat geldt natuurlijk net zo goed voor de ge-

organiseerde werkgevers) de uitbouw van de verschillende stelsels heeft beïnvloed. In België merkt men nog meer dan in Nederland hoe zeer het hele stelsel gericht is op ledenbinding.⁴

Belgische vakbonden slagen er ondanks identieke verschijnselen van ledenapathie (Bracke, 1978: 147) beter dan Nederlandse in hun leden ook in crisistijd vast te houden. Mede door deze apathie is het in beide landen even moeilijk voldoende (goede) kandidaten voor de Ondernemingsraad (en voor wat betreft België voor het Comité VGV)⁵ te krijgen. Van de Vall (1970: 86 e.v.) wees er indertijd al op dat voor de Nederlandse vakbonden niet zozeer het krijgen van leden het probleem vormde, maar vooral hoe ze vast te houden. Men treedt toe, zo concludeert Teulings naar aanleiding van zijn onderzoek bij leden van de Industrie- en Voedingsbonden FNV (1983: 9), omdat men bescherming op de werkplek zoekt. Men vertrekt o.a. omdat men deze onvoldoende krijgt. De sterke vakbonds aanwezigheid op de werkplek in België is m.i. een belangrijk element van ledenbinding.

Sociale wetgeving

Vergelijkt men de arbeidswetgeving en de arbeidsverhoudingen in beide landen, dan heeft dat alleen zin tegen de achtergrond van de hier geschetste overeenkomstigheden in de (na-oorlogse) ontwikkeling. Erg belangrijk is dat in beide landen zowel een centraal als een decentraal niveau in de arbeidsverhoudingen kan worden onderscheiden. In de na-oorlogse wederopbouwjaren had het centraal niveau de overhand, maar langzamerhand ging men weer terug naar het voor-oorlogse patroon van bedrijfstakgewijze onderhandelingen. In moeilijke tijden is de kans op centrale accoorden geringer. De economische context dwingt tot onderhandelen op decentraal niveau. Dat is in beide landen hetzelfde. Niet hetzelfde is echter dat 'decentraal' in Nederland ophoudt bij de fabrieks- en kantoorpoort, maar in België niet.

De opbouw van de verzorgingsstaat is, over een lange periode uitgestreken, begonnen in de vorige eeuw. De eerste wetgeving op sociaal terrein, zo wordt in Nederland algemeen aangenomen, werd gevormd door het Kinderwetje-Van Houten in 1874. Ingrijpende wetgeving begon echter pas aan het einde van de jaren '80 net als in België. De eerste wetgeving van belang in België viel in 1887, in Nederland in 1889, beide op grond van een regeringsenquête, respectievelijk in 1886 en 1887 gehouden. De wetgeving had tot doel de meest kwetsbare mensen te beschermen. Hier-

toe greep de overheid in door door middel van voorschriften de werkgevers te dwingen tot maatregelen.

Bovendien werd in beide landen een overheidsapparaat opgericht ter controle van de nakoming van de voorschriften: de Arbeidsinspectie. Deze had weliswaar voorlopers (bijv. in de Belgische mijnen al in 1810), maar men kan toch stellen dat overheidscontrole op de naleving van de beschermingsvoorschriften eerst echt begon met het oprichten van een speciaal apparaat.

In België werd de Arbeidsinspectie opgericht in 1888 (wet van 5 mei 1888, zie Neuville, 1976:376), in Nederland in 1889 (Arbeidswet 1889). Van nu af aan is strafbaar degene die arbeid doet verrichten en niet degene die deze verricht.

Als men kennis neemt van de verdere geschiedenis van de beschermingswetgeving in beide landen, dan valt de overeenkomst op tussen de soorten beschermingswetten en tussen de jaartallen van totstandkoming in beide landen. Naarmate de industrialisatie en de technologie voortschreden werden de regelingen des te noodzakelijker. Ook de wetgeving m.b.t. het individuele en collectieve arbeidscontract loopt vanaf 1900 vrijwel parallel, inclusief de verbindend verklaring van CAO's.

Arbo-wet

Op het gebied van de arbeidsbescherming is er een verschil tussen beide landen, omdat België eerder dan Nederland met regelingen kwam die de invloed van de direct betrokkenen op de arbeidsveiligheid enigszins trachtten te kanaliseren. Ik kom hier nog op terug, omdat ik dit toeschrijf aan de eerdere industrialisatie van België, waarover later meer. In België is in 1947 het ARAB (Algemeen Reglement Arbeidsbescherming) tot stand gekomen, maar in Nederland is pas in 1980 een vergelijkbare wetgeving 'in het belang van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid' aangenomen (Arbeidsomstandighedenwet 1980, Staatsblad 664, meestal afgekort tot Arbo-wet). Deze wet heeft een ruimere strekking dan de Veiligheidswet van 1934, omdat er niet alleen absolute normen worden gegeven waaraan technische installaties moeten voldoen, maar ook het principe van de 'menswaardige arbeid' wordt gelanceerd.

Nieuw voor Nederland is ook dat de zorg voor een verantwoord arbeidsklimaat tot een voorwerp van samenwerking en overleg van werkgever en werknemers wordt verklaard (Geers, 1981: 1).

Uit de geschiedenis van beide landen blijkt dat wetten op het gebied van veiligheid altijd met algemene stemmen zijn aanvaard, vanaf het begin in 1887 tot heden toe. 'De commissie heeft eenparig het nut ervan ingezien', zegt het verslag van de Commissie voor de arbeid en de sociale verzorging van de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 20 februari 1952 omtrent het 'Wetsontwerp betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen' (Zitting 1951-1952, Verslag nr. 225 van 20-2-'52). Ook de Arbo-wet is zonder één stem tegen door beide Kamers aanvaard.

Opvallend is dat in de Arbo-wet geen regeling is voorzien voor het vakbondswerk in de onderneming. Wel is er een raad op nationaal niveau voorzien waarin werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd zijn (de Arbo-raad). De bevoegdheden die in België door het Comité VGV worden uitgeoefend komen in Nederland toe aan de Ondernemingsraad of de Arbo-commissie.

Het kleine verschil met de grote gevolgen

Ik heb, meen ik, nu mijn probleem wel duidelijk genoeg gesteld. Ik heb vele punten van overeenkomst genoemd, frappant vele zelfs. Ik ben gestuit op slechts één punt van verschil, dat dan echter wel zeer grote gevolgen heeft voor de arbeidsverhoudingen: in België is de vakbondsvertegenwoordiging in de onderneming onderdeel geworden van de geïnstitutionaliseerde arbeidsverhoudingen, in Nederland is dat niet zo. De vakbondsafgevaardigde in België heeft op 24 mei 1971 een nationaal, juridisch statuut gekregen (Belgisch Staatsblad, 1 juli 1971), waarbij de werkgevers 'erkennen dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een syndicale afvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen of verkozen'. Eerder was reeds op 17 juni 1947 een collectieve overeenkomst gesloten waarbij de algemene principes van de vakbondsafgevaardigde op bedrijfstakniveau werden vastgelegd, maar dat was nog geen nationaal, 'interprofessioneel' juridisch statuut.

Het zal duidelijk zijn dat een dergelijke vakbonds-aanwezigheid in de onderneming grote voordelen heeft, o.a. door een concretisering van de vakbond in de dagelijkse werksituatie, door de functie van bemiddelaar tussen werknemers en leiding (en tussen vakbond en werknemers v.v.) en door het individuele dienstbetoon dat mogelijk is (Van Oustrive, 1973: 45; Bundervoet, 1978). Het is, zoals gezegd, ongetwijfeld één van de rede-

nen waarom de Belgische vakbonden minder met ledenverlies te kampen hebben dan de Nederlandse. Het juridische statuut van de syndicale afvaardiging heeft ongetwijfeld ook nadelen, o.a. omdat de vakcentrales erdoor in hun bewegingsvrijheid kunnen worden belemmerd. Bovendien is een juridisch statuut nog geen waterdichte garantie voor de feitelijke macht van de vakbonden in de onderneming. In België heeft het beroemde geval gespeeld van het ontslag van de vakbondsafgevaardigde E. de Bruyne, dat dat nog eens zeer duidelijk heeft gemaakt (Stroobant e.a., 1982). Waarom er pas in 1971 een nationaal juridisch statuut voor de vakbondsafgevaardigde kwam en niet eerder (na 1947 was dat mogelijk geweest) wordt soms geweten aan de komst na 1959 naar België⁶ van vele grote multinationale ondernemingen, die juridisch gedwongen moesten worden zich te houden aan wat langzamerhand een gevestigde traditie was geworden, en aan de grote mijnwerkersstaking van 1970 toen er vele communicatiestoornissen tussen vakbonden en arbeiders aan het licht kwamen (Bosmans, 1977).

In Nederland is door oud-minister Albada in 1981 een wetsontwerp 'Vakbondswerk in het bedrijf' (tekst in: DCA, z.j., bijlage 5) ingediend, waarvan echter nooit meer iets is vernomen. Buitelaar e.a. (1984: 110) stellen dat, hoewel in het wetsontwerp van Albada slechts sprake was van het verschaffen van beperkte faciliteiten aan het vakbondswerk in het bedrijf, vaak minder dan in veel CAO's is vastgelegd, toch gesproken kan worden van een principiële wetsontwerp. 'Voor het eerst zou het vakbondswerk op bedrijfsniveau door de staat via de wetgeving erkend worden'. Maar of het ooit zover zal komen is de vraag, ondanks de goede voornemens van minister De Koning om door te zetten. De lijst van CAO-regelingen voor het vakbondswerk in Nederland is inderdaad indrukwekkend (zie het onderzoek van de DCA: 'Vakbondswerk in de onderneming'), maar zonder juridisch statuut is geen machtspositie van de vakbond in de onderneming op te bouwen, en daar gaat het om. Van Hees (1980: 298) concludeerde op grond van zijn onderzoek dat dat vooral te maken heeft met de structuurkenmerken van de vakorganisaties, die zowel qua structuur als qua beleid zijn gericht op het tot stand komen van accoorden op meso- en macro-niveau, waardoor het bedrijvenwerk onvoldoende steun vanuit de vakbondsstaf geniet. Ook Stan Poppe is die mening toegedaan (Spinhoven, 1984: 52). Een klacht die eveneens in België bestaat: de actiemiddelen van de vakbondsafgevaardigde zijn niet altijd die van de vakbondstop, de vakbonds-

afgevaardigde voelt zich vaak door zijn vrijgestelde in de steek gelaten en de vakbondsleden vinden dat hij niet altijd onvoorwaardelijk hun kant kiest (Bracke, 1978: 148), maar toch: hij is niet meer uit het systeem weg te denken (Gevers en Van der Auwera, 1981).

Bovendien: de vakbondsafgevaardigde wordt gemacht alle werknemers in zijn categorie (arbeidersbedienden) te vertegenwoordigen, niet alleen zijn eigen leden, al krijgen die wel extra voordelen. In Nederland stelt men dat de OR-leden alle werknemers vertegenwoordigen, maar in alle CAO's met bepalingen over het vakbondswerk staat dat de vakbondsvertegenwoordiging in de onderneming uitsluitend kan opkomen voor de eigen leden (DCA: 'Vakbondswerk in de onderneming'). Het gevolg is dat in Nederland bij het algemeen verbindend verklaren van bedrijfstak-CAO's op grond van de wet van 1937 de eventuele bepalingen omtrent vakbondswerk in de bedrijven uitdrukkelijk moeten worden uitgesloten!

Ondernemingsraden

Een toetssteen hiervoor is de gang van zaken rondom de Ondernemingsraad (OR). De oorspronkelijke OR (wet België 1948, wet Nederland 1950) was geheel geboren uit de reeds beschreven harmoniegedachte. Er was er alles aan gelegen, zo schrijft Van Rhijn (1971: 50), 'om in zeer korte tijd tot een resultaat te komen, dat niet tot scherpe tegenstellingen tussen werkgevers en werknemers zou leiden. Vandaar de bescheiden opzet, die mede werd gekozen omdat gedurende de jaren tussen de beide wereldoorlogen nog weinig aandacht aan de OR was besteed'. Tussen de regels door leest men het gebrek aan enthousiasme dat bij de 'sociale partners' met betrekking tot de OR heerste. Een dergelijke lauwheid bestond ook in België bij de totstandkoming van de 'Wet op de organisatie van het bedrijfsleven' van 20 september 1948, maar de hoop dat dit slechts het begin van een fundamentele democratisering van het bedrijfsleven zou zijn, hield velen af van een veroordeling (Gevers, 1973: 111). Waarbij wel opgemerkt moet worden dat de twee grootste Belgische vakbonden (ACV en ABVV) een geheel verschillende formule hiervoor in gedachten hadden, nl. 'medebeheer' versus 'arbeiderscontrole'. Tot op heden is hiervan in België nog weinig gerealiseerd. In Nederland is daarentegen de OR van een bedrijfsgemeenschapsorgaan steeds meer ontwikkeld in de richting van een belangenbehartigende 'Personeelsraad', waarbij de ondernemer niet aan-

wezig is (zie over de negatieve aspecten van het tegenover elkaar komen staan van ondernemer en OR: Van Zuthem, 1978: 57). In Nederland is geen sprake van een 'werkgeversdelegatie' zoals in België, maar bestaat de OR slechts uit gekozen werknemers die zelf uit hun midden een voorzitter en een secretaris kiezen (sinds de WOR, 1979). In België is net als vroeger in Nederland de directeur voorzitter. De kandidaatstelling voor de OR vindt in Nederland, in tegenstelling tot in België, niet uitsluitend door erkende (representatieve) vakverenigingen plaats. Ook hier ziet men weer het verschil in positie die de vakbonden in de ondernemingen in de twee landen innemen. Ook voor het Comité VGV bestaat in België dat monopolie van kandidaatstelling door de vakbonden.

Zijn de OR-leden in België voor 100% aangesloten, in Nederland is bijna 70% vakbondslid, bij een globale organisatiegraad van bijna 34%. Slechts minder dan een kwart van de Nederlandse OR-leden hebben contactpersonen van hun vakbond in het bedrijf naast zich, terwijl meer dan de helft zegt de vakbond nooit te ontmoeten. Een grote klacht van OR-leden, deze geïsoleerdheid (ook van vakbondsleden) t.o.v. de bonden. Hoe kleiner de onderneming, des te meer bestaat deze klacht. Trouwens, de OR is een verschijnsel van de grotere onderneming. In Nederland heeft van de ondernemingen met meer dan 100 personeelsleden 85% een OR, maar van de ondernemingen met 35-100 personeelsleden nog geen 20% (al deze cijfers uit: FNV, 1984: 1). Mede door het ontbreken van een geïnstitutionaliseerde vakbondsafvaardiging is de OR in Nederland een meer belangenbehartigend orgaan dan in België, maar om dezelfde reden is de effectiviteit ervan geringer. Het OR-lid neemt in Nederland een veel geïsoleerder positie in ten opzichte van de vakbonden dan in België. Bovendien worden op de werkvloer de werknemers vertegenwoordigd door de vakbondsafgevaardigde, die in Nederland niet bestaat.

Mogelijke oorzaak van het verschil

In de differentiële sociologie en bij de vergelijkende methode (Blanpain, 1982: 25) zoekt men naar verklaringsmodellen voor de aangetroffen variaties.

Er zijn vele mogelijke verklaringen voor het gevonden verschil te bedenken. Dit verschil is dat Nederland geen en België wel juridisch beschermde vakbonds aanwezigheid in de onderneming kent. Ik noem er vier: 1) een 'sui generis' model; 2) een politiek model; 3) een verzuilingsmodel

en 4) een industrialisatiemodel. Sommige lezers zullen er nog enige aan toe willen voegen, zoals bijvoorbeeld een cultureel model, maar culturele verschillen komen m.i. in de andere modellen aan bod.

Als eerste noemde ik het 'sui generis'-model, dat wil zeggen dat een verklaring voor het geconstateerde verschil zou kunnen worden gevonden in de interne structuur van de desbetreffende vakbonden. Dan zou een verklaring bijvoorbeeld kunnen worden gezocht in een grotere mate van democratische verhoudingen binnen de Belgische vergeleken met de Nederlandse vakbeweging. Door een aantal auteurs is immers al dikwijls gewezen op de samenhang tussen democratie binnen de vakbond en de democratisering van de arbeidsverhoudingen. Maar ook Nagelkerke (in: Reynaerts en Nagelkerke, 1982: 190) die hier in een indringende analyse op wijst, verklaart niet waarom het decentrale beheersingspatroon in de Nederlandse arbeidsverhoudingen, dat parallel liep aan de 'terug naar de basis'-beweging in de vakbeweging, stopt aan de poort van het bedrijf. Zijn Belgische vakbonden zoveel democratischer van aard dat men daar wel en in Nederland niet de vakbondsvertegenwoordiging tot op de basis heeft kunnen doortrekken? Is, als men Slomp & Van Mierlo volgt, in het 'Waalse model' van arbeidsverhoudingen de vakbond een fundamenteel democratischer structuur dan in het 'Vlaamse model'? Het is nauwelijks aan te nemen.

Het tweede, het politieke model, zoekt een mogelijke verklaring in de plaats die de staat door middel van de wetgeving, het controle-apparaat, het parlement en de politieke partijen inneemt in het systeem van arbeidsverhoudingen. Ik vond bij Bymholt (Bymholt, 1976, I: 9) een politieke verklaring voor de vroege vakbonden in België, nl. de invloed van Franse socialisten als Fourier, Proudhon en Louis Blanc 'die door den zuid-nederlandschen werkman gretig gelezen werden', maar die is in het licht van de huidige kennis onbevredigend. In principe is een arbeidsverhouding een verhouding die voortkomt uit een arbeidscontract tussen formeel gelijke partijen. Collectivering van die arbeidsverhouding is opgetreden omdat de gelijkheid van de contractspartijen in feite een fictie is. Met de komst van vakbonden en werkgeversorganisaties wordt het duidelijk dat sommigen (de werknemers) de machtsverhouding die de arbeidsverhouding in de praktijk blijkt te zijn, willen veranderen in hun voordeel, terwijl anderen (de werkgevers) zich verzetten tegen de aantasting van hun machtspositie. Desnoods met

geweld (laatste kwart 19e eeuw). De staat wordt daardoor 'nolens volens' bij de verhouding tussen vrije contractspartners betrokken. De staatshandhaving van de arbeidsverhouding, zo zeggen Slomp en Van Mierlo, verandert met de arbeidsverhouding mee, eerst juridisch: de opheffing van het coalitieverbod (in Nederland 1872, in België 1866), daarna ook sociaal. De staat in België, zeggen deze auteurs (Slomp en Van Mierlo, 1984, II: 207), gaat in de jaren tachtig van de vorige eeuw erkennen dat de arbeidsverhouding niet altijd een verhouding van gelijken is en dat daartoe één van de partijen (de werknemers) als collectiviteit kan optreden. Met name de stakingsgolf van 1886 lokte directe interventie van de staat uit: de sociale kwestie gaat voortaan de staat aan. Dan volgt rondom de eeuwwisseling het begin van de sociale wetgeving: eerst de bescherming van vrouwen en kinderen, dan de veiligheid, dan de arbeids-overeenkomst. Nederland en België lopen weer precies parallel. Na wat in het voorafgaande is gezegd kan dat geen verrassing zijn.

Ook in een ander deel van het politieke model is dit parallellisme te bespeuren. Niet alleen in de groei van de staat naar interventiestaat en (later) verzorgingsstaat is dit zo, maar ook in het bewandelen van de parlementaire weg bij het nastreven van het gelijktrekken van de (scheve) machtsverhoudingen. In beide landen is er een duidelijke binding tussen vakbonden en politieke partijen en is er een duidelijk spanningsveld als de 'eigen' partij wel respectievelijk niet aan de regering deelneemt. In beide landen ook is er de ruilverhouding tussen de overheid en de georganiseerde contractspartijen, net als tussen die partijen onderling. Men erkent elkaar en laat elkaar in zijn waarde. In beide landen is het ook zo, dat de overheid tot de Eerste Wereldoorlog boven de partijen bleef staan, maar daarna steeds meer bij de arbeidsverhoudingen werd betrokken, om na de Tweede Wereldoorlog één van de partijen van het systeem te worden (Peper, 1973: 103; Ramondt, 1980: 59). Ik meen dat het politieke model geen verklaringsmogelijkheden biedt voor 'het' verschil, omdat het eerder wijst op de vele overeenkomsten.

Het derde model, dat van de verzuiling, biedt evenmin veel mogelijkheden tot verklaring van het gevonden verschil, wel echter weer heel goed van de overeenkomsten. In het speciale verzuilingsnummer van *Acta Politica* gewijd aan Nederland en België komt de redacteur, Van Schenderler, tot de conclusie dat de twee lage landen

'seemed to have essentially identical problems of system's survival end, mostly, identical solutions for it' (Van Schendelen, 1984: 7). In datzelfde nummer trachten met name Billiet en Huyse aan te tonen dat de verzuiling in België héél anders is dan in Nederland, omdat in België sprake is van organisatorische verzuiling tegelijk met secularisatie, terwijl in Nederland geloofskwesties nog een grote rol spelen. Alle voorbeelden van verzuiling die zij aanhalen (o.a. in het onderwijs) spelen echter even sterk voor Nederland als voor België (zie ook: Billiet, 1983: 436). Velen spreken van een ontzuilingsproces in Nederland (bijvoorbeeld Nagelkerke, 1982: 188), tegenover een gelijkblijvende of voortgaande verzuiling in België (Huyse, 1980). Tekenend van tegenovergestelde bewegingen zijn echter in beide landen te bespeuren, al ligt het er wel aan hoe men 'zuil' definieert, als levensbeschouwelijk blok of als 'familie'. Eerder zagen we reeds (n.a.v. *Rerum Novarum*) hoezeer zuilvorming in beide landen tegelijk is ontstaan.

Late industrialisatie van Nederland

Blijft over het vierde verklaringsmodel, dat van de industrialisatie. België is een vroege industrialiseerder, Nederland een late. En binnen België is in Wallonië reeds in de middeleeuwen zware industrie tot ontwikkeling gekomen door de aanwezigheid van kolen en ijzererts, daarnaast ook textiel en glasblazerijen. In Vlaanderen is dan alleen een textielindustrie aanwezig (Gent). Het 'Waalse model' (Slomp/Van Mierlo, 1983) van directe acties per onderneming werd na de totstandkoming van het Sociale Pact in 1944 voor geheel België gevolgd en in 1947 geïnstitutionaliseerd door de regeling van de vakbondsafvaardiging in de onderneming, gevolgd door de nationale juridische erkenning in 1971. In ruil voor de erkenning van de vakbonden op alle drie de overleggeniveaus erkennen de vakbonden het eigendomsrecht van de ondernemers op de onderneming.

De aanvankelijke industrialisatie werd in de 19e eeuw gedragen door ambachtslieden, die dankzij de beheersing van ambachtelijke werktechnieken zeggenschap hadden over het domein van de arbeidsverrichtingen, de wijze van werken en de organisatie van het productieproces, en daarmee ook over de arbeidsvoorwaarden. Arbeidstaakbeheersing was een voorwaarde voor arbeidsvoorwaardenbeheersing (Mok, 1975: 451 en Mok, 1980: 25). Dit was ook het geval in Engeland tussen 1830 en 1850, waar door deputaties van arbeiders namens de arbeiders onderhandeld

wordt met de werkgever over de arbeidsvoorwaarden: de voorlopers van shop stewards (Huis-kamp, 1976: 44). Iets dergelijks heeft in België bestaan (Neuville, 1976: 235), omdat ook in België industrialisering plaats had toen ambachtslieden nog het productieproces beheersten.

In Nederland zijn de vakbonden ook als bonden van ambachtslieden ontstaan (het woord 'vak'-bond is van ouds het Nederlandse woord ter aanduiding van het verschijnsel), maar omdat de industrialisatie zich in Nederland pas rond 1890 doorzette hebben die bonden daar nooit een kans gekregen in de bedrijven (Bymholt, 1976, I: 22). Toen de Nederlandse (grote) industriële bedrijven vanaf 1890 gingen mechaniseren, haalde men de machines en de werkorganisatie die daarbij behoorde uit Amerika en Duitsland (voorbeeld Philips, zie Teulings, 1978: 129). Deze machines waren als het ware reeds produkt van de gewonen strijd tegen de ambachtsman. Teulings concludeert dat de Nederlandse ondernemers in de nieuwe geïndustrialiseerde bedrijven niet de macht in de werkplaats hebben moeten veroveren tegen het verzet van de ambachtelijk geschoolde arbeiders in, zoals wel heel sterk het geval is geweest in Engeland (Huiskamp, 1976) en, hoewel in iets minder sterke mate, ook in België (Witte/Craeybeckx, 1981: 77; zie voor Nederland: Harmsen/Reinalda, 1975: 95).

De 'moderne' Nederlandse vakbeweging is, zo concludeert Teulings, buiten de ondernemingspoort begonnen, een geboortewerk dat zij ook nu nog met zich meedraagt. Dit in tegenstelling tot de vakbonden in Engeland en België, die een langere bedrijfssyndicalistische traditie hebben. Toch kan gewezen worden op enige vroege aanzetten die er ook in Nederland zijn geweest tot een personeelsvertegenwoordiging op de werkvloer (in 1912), die echter geen vervolg hebben gekregen, mede door de hier genoemde structurele oorzaken. Men noemde ze in het NVV 'vertrouwenslieden' en ook 'winkelagenten' (vgl. shop steward) (zie Reynaerts en Nagelkerke, 1982, I: 126; De Gier, 1976: 116 e.v.).

Waarom verschil?

Onder sociaal-historici is veel discussie over de oorzaken van de late industrialisatie van Nederland in vergelijking met België (Mokyr, 1976; Griffiths, 1979). Eén van de belangrijkste oorzaken was de aanwezigheid van natuurlijke rijkdommen aan steenkool en ijzererts in Wallonië en een eeuwenoude weeftraditie in Vlaanderen. De industriepolitiek van Koning Willem I tussen 1814 en 1830 was gericht op het vergroten van

het verschil tussen beide delen van zijn Verenigd Koninkrijk, niet omdat de koning meer hield van zijn zuidelijke onderdanen, maar omdat het winstgeverder was kapitaal daar te investeren (Mokyr, 1976: 228). Daar waren de grondstoffen, daar was de Engelse ingenieur Cockerill reeds in 1787 gestart met metaalfabrieken, daar werd in 1815 reeds een miljoen ton kolen per jaar naar boven gehaald (Van der Wee, 1972: 168 e.v.). Koning Willem bouwde 800 km bestrate wegen in België, vijf keer de jaarlijkse lengte die de Fransen aanlegden, hij legde kanalen aan, maar vooral: hij stichtte in 1822 de Société Générale de Belgique, waarvoor hij zelf het meeste kapitaal fourneerde. Met de SG werd het mogelijk tot in de kleinste uithoeken van het land bankkapitaal risicodragend te investeren. Terwijl de Engelse industriële revolutie werd gefinancierd met privé-kapitaal van de aristocratie, kwam in België financiering tot stand via het bankwezen (Goorden, 1982).

Juist in de mijnen, de metaal en de textiel kwamen vroege vormen van vakbondsactie tot ontwikkeling, met duidelijke wortels in de werkplaats zelf. De eerste Belgische vakbond in de hedendaagse betekenis van het woord, de 'Broederlijke Maatschappij der Wevers' te Gent (opgericht 1857) had een tweedelig doel: 1) onderlinge steun en bijstand en 2) het afdwingen van het coalitierecht. De gewoonte bestond reeds vroeg dat afgevaardigden van de produktiewerkers met de patroons onderhandelden over lonen en syndicale rechten om 'de uitbuiting, de stelselmatige loonsverlagingen en de oeverloze patronale macht en willekeur te bestrijden' (Martens e.a., 1984: 157). Machines werden gedurende de hele 19e eeuw uit Engeland geïmporteerd, waardoor rationalisaties konden worden doorgevoerd en overschotten aan arbeidskracht ontstonden. De druk op de lonen werd nog opgevoerd doordat de wolnijverheid steeds meer uit Vlaanderen naar Wallonië (Verviers) werd overgebracht. De vlasnijverheid was toen al vrijwel geheel uit Vlaanderen verdwenen. Gent bleef lange tijd 'de eenzame pionier' in Vlaanderen, zoals Van der Wee (1972: 189) heeft gezegd.

De industrialisatie van België vond voornamelijk plaats in Wallonië, in de metaal en mijnbouw. Ook hier was er de band met die andere vroege industrialisator, het Verenigd Koninkrijk. Machinerie voor de Waalse metaal en mijnbouw kwam sinds 1787 (Cockerill) vooral uit Engeland, de arbeidskracht in toenemende mate uit Vlaanderen, dat in de hele 19e eeuw overwegend agrarisch

bleef, een groot geboortenoverschot en een gebrek aan werkgelegenheid te zien gaf. De industrialisatie van België vond plaats door imitatie van Engeland op basis van een zeer lange traditie van exploitatie van natuurlijke rijkdommen (tot 1860 was België zelfvoorzienend in o.a. ijzererts).

Nederland mist een dergelijke traditie, bijvoorbeeld in de steenkolenmijnbouw. In de 19e eeuw ontstond in de Waalse mijnen één van de speerpunten van het verzet tegen de uitbuiting. Mijnwerk was hier al vroeg massawerk, met grote concentraties van werklieden, gunstig voor het ontstaan van een collectief bewustzijn. Naast de concentratie waren er echter de klachten over erbarmelijke arbeidsomstandigheden. Bovendien waren voortdurende loonsverlagingen mogelijk door druk vanuit het oneindige reserveleger van de arbeid dat in Vlaanderen klaar stond, aangevoerd over een dicht spoorwegnet met vanaf 1870 speciale goedkope tarieven voor pendelaars (de 'werkmanstreinen', boeiend beschreven door Van Isacker, 1978, I: 180) een spoorwegnet aangelegd door Engelse ingenieurs (en voltooid toen Nederland pas begonnen was).

In Nederland is de kolenmijnbouw eerst op het einde van de 19e eeuw begonnen. Maar ook daar kunnen de vakbonden, door de erbarmelijke omstandigheden, beter gehoor vinden bij de arbeiders (Stoop, 1982: 91).

Het 'mijnmodel'

Daar waar vroege vormen van actie bestonden, is een traditie van structureel overleg ontstaan, van een (wellicht gedwongen) aanvaarding door werkgevers van een collectief bewustzijn, zich onder andere uitend in een sterke vakbonds aanwezigheid op de werkplek en in een bereidheid tot actievoeren van onderop.

De mijnbouw in de 19e eeuw heeft in België, samen met andere takken zoals metaal en textiel, een traditie van directe syndicale actie en van syndicale vertegenwoordiging doen ontstaan, die later, toen de arbeidsverhoudingen in België geïnstitutionaliseerd raakten, haar invloed sterk heeft doen gelden.

'De mijnbouw bood voor het kapitalisme niet alleen technische, maar ook sociale bouwstenen; de loonarbeid in plaats van slavenarbeid, het continu bedrijf met drie-ploegendienst, de noodzaak om tot een soort naamloze vennootschap te komen omdat voor alle apparatuur veel geld nodig was, en een soort bureaucratisch afgesplitste hoofdarbeid in de vorm van de mijnbeambten. Daar

komt dan nog bij dat de mijnbouw een essentieel motief deelde met het kapitalisme: op roofzuchtige wijze in zo kort mogelijke tijd een hoge winst behalen zonder enige rekening te houden met de arbeiders en de natuur'.

(Ullrich, 1984: 45)

Mij lijkt een verklaring van het gevonden verschil vanuit het industrialisatiemodel het meest plausibel.

Besluit

In het voorafgaande heb ik getracht vanuit een differentieel-sociologische benadering te onderzoeken wat in Nederland en België op het gebied van de arbeidsverhoudingen boven het overeenkomstigheidsvlak ligt. Dat dit een hachelijke onderneming is geweest, zal de lezer wel beamen. 'Men doet wat men kan, en dan blijft er heel wat liggen', liet Martin Toonder zijn stripfiguur Ollie B. Bommel ooit eens zeggen.

Als een van de zaken die zijn blijven liggen noem ik de invloed van het hebben van rechtspersoonlijkheid van de vakvereniging op de arbeidsverhoudingen. In België is al dikwijls geprobeerd (via initiatiefvoorstellen in het parlement) om de vakbonden rechtspersoonlijkheid te geven. Tot nu toe hebben zij zich daar met succes tegen weten te verzetten. In Nederland hebben de vakbonden wel rechtspersoonlijkheid. Hoe fundamenteel is dat verschil en hoe moet men het interpreteren? Deze vraag moet ik vooralsnog onbeantwoord laten, omdat dit veel meer onderzoek vereist dan ik tot nu toe heb verricht. Vooral de arbeidsrechtelijke subtiliteiten zijn mij niet altijd helemaal duidelijk.

Toch is een dergelijke aanpak de moeite waard. Ik ben het volledig eens met Blanpain (1982: 18) dat door te vergelijken met een ander systeem de arbeidsverhoudingen in het eigen land in een nieuw perspectief komen te staan. Hij heeft zelf met zijn boek over vergelijkende arbeidsverhoudingen overtuigend laten zien dat het beter is de vergelijking per onderwerp (stakingsrecht, arbeidscontract, werkplaatsvertegenwoordiging) aan te pakken dan per land, zoals in boeken over Europese arbeidsverhoudingen meestal is gebeurd. Blanpain's aanpak is differentieel-sociologisch gezien vruchtbaarder, maar het stelt wel hogere eisen aan de auteurs.

Ik heb met mijn bijdrage beoogd een discussie op gang te brengen tussen de beoefenaren van de leer van de arbeidsverhoudingen in Nederland en

België die voor beide partijen misschien vruchten zou kunnen afwerpen. Dit is des te belangrijker, omdat het veld van de arbeidsverhoudingen voortdurend in beweging is. Als het overeenkomstigheidsvlak hoog ligt, zoals tussen Nederland en België het geval is, kan men des te meer van elkaars ervaringen leren. □

Noten

1. De geïnteresseerde lezer wordt verwezen naar de bijlage aan het eind van dit artikel, waarin een korte uiteenzetting over Hofstee's ideeën met betrekking tot de differentieel sociologie is opgenomen.
2. Windmuller/de Galan (1977, II: 10) vestigen terecht de aandacht op de tegenstellingen tussen de regelingen van de Londense Nederlandse regering en die van de verzetsmensen. De uit het verzet voortgekomen leiders hebben de nieuwe verhoudingen echter kunnen doorzetten (o.a. via het gewijzigde BBA 1945). Ik vermoed dat er identieke tegenstellingen bestonden tussen de regering-Pierlot en de Belgische verzetsleiders (zie bijv. Luykx, 1978, II: 457).
3. Slomp en Van Mierlo zeggen nog in plaats van noch en beïnvloeden in plaats van hinderen. Hinderen is sterker en in verband met mijn betoog inzake de aanwezigheid van de vakbond in de onderneming van meer belang.
4. België heeft (1984) dan wel een relatief hoge organisatiegraad (64%) vergeleken met Nederland (34%), maar dat is een relatief recent, na-oorlogs verschijnsel. In de jaren dertig lag de organisatiegraad in België op maximaal 40%, in Nederland op 30%.
5. VGV = Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der werkplaatsen.
6. Mogelijk gemaakt door de zgn. expansiewetten die industrievestiging vergemakkelijkten. Stelt men het aantal buitenlandse ondernemingen in België in 1958 op 100, dan is dit indexcijfer in 1963 reeds 200, in 1968 400 en in 1975 650.

Geraadpleegde literatuur

- W. Albeda, *Participatie, arbeid en maatschappij*, Alphen aan den Rijn/Brussel (Samsom), 1976.
- W. Albeda, 'Christendemocratie en de ideologie van de verzorgingsstaat', *Beleid en maatschappij*, jrg. (1982) 2, blz. 58-64.
- J. Billiet, 'Verzuiling, conflictregulering en politieke besluitvorming: ontwikkelingen in België', *Sociologische Gids*, 30 (1983) 6, blz. 429-446.
- R. Blanpain (red.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Deventer (Kluwer), 1982.
- J. Bondas, *Een halve eeuw syndicale actie. 1898-1948*, Brussel (A.B.V.V.), 1948.

- W. Bos, *Werkgeversorganisatie/Ondernemingsorganisatie. Plaats en functies van de werkgeversorganisatie/ondernemingsorganisatie in het Nederlandse sociaal-ekonomisch bestel*, Rotterdam (Universitaire Pers), 1972.
- W. Bosmans, *De onafwendbare institutionalisering van de vakbond*, Antwerpen, 1977 (Eindverhandeling PSW-UIA).
- P.J. Bouman, *De April-Mei-stakingen van 1943*, Den Haag (Nijhoff), 1950.
- J. Bracke, 'Vakbonden onder druk: de jaren '70-'73 opnieuw belicht', *Tijdschrift voor Sociale Wetenschappen*, 23 (1978) 2, blz. 135-165.
- I. Brugmans, *De toestand van de arbeidende klasse in Nederland in de 19e eeuw 1813-1870*, Utrecht/Antwerpen (Aula-Spectrum), 1978 (oorspr. 1929).
- W. Buitelaar e.a., 'De syndikale onderstroom. Het denken binnen NVV en EVV over bedrijfsorganisatie en medezeggenschap', *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 7 (1984) 4, blz. 109-135.
- J. Bundervoet, 'Vakbeweging in heroriëntering, aspecten van openheid en geslotenheid in de Belgische vakbonden', *Gids op maatschappelijk gebied*, 65 (1974) 4, blz. 301-310.
- B. Bymholt, *Geschiedenis der arbeidersbeweging in Nederland (1894)*, 2 delen, Amsterdam (Van Genneep), 1976.
- Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA), *Vakbondswerk in de onderneming. Een analyse van regelingen inzake vakbondswerk in de onderneming in bedrijfstak-CAO's*, Den Haag (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, z.j. (1983?).
- J.A.A. van Doorn en C.J.M. Schuyt, *De stagnerende verzorgingsstaat*, Meppel/Amsterdam (Boom), 1978.
- J.A.A. van Doorn, 'Corporatisme en technocratie - een verwaarloosde polariteit in de Nederlandse politiek', *Beleid en maatschappij*, (1981), mei.
- J.E. Ellemers, 'Pillarization as a process of modernization', *Acta Politica*, 19 (1984) 1, 129-144 (Thema-nummer over verzuiling in Nederland en België onder red. van M.P.C.M. van Schendelen).
- FNV, *Ondernemingsraden in 1984. Trends en knelpunten in het functioneren van ondernemingsraden, 5 jaar na hun verzelfstandiging*, Amsterdam (FNV-Centrum Ondernemingsraden), 1984.
- A. Geers, 'Zulks ter bevordering van menswaardige arbeid. De nieuwe Arbeidsomstandighedenwet', *Intermediair*, (1981) 9, blz. 1-27.
- P. Gevers, *Ondernemingsraden, randverschijnsel in de Belgische industriële democratiseringsbeweging*, diss. Leuven, 1973, K.U.L.
- P. Gevers en F. van der Auwera, 'De syndicale afvaardiging in het gedrang', *De nieuwe maand*, 24 (1981) 10, blz. 748-755.
- H.G. de Gier, 'Vertrouwenslieden, bedrijfsbesturen en bedrijvenwerk. Een historisch-comparatieve beschouwing over het bedrijfskader binnen de "moderne" en syndicale vakbeweging', *Mens en Maatschappij*, (1976) 2, blz. 116-152.
- L. Goorden, 'Financiële concentratie en regionaal-economische ontwikkeling in België', *Tijdschrift voor Sociologie*, 3 (1982) 3, blz. 185-214.
- R.T. Griffiths, *Industrial retardation in the Netherlands 1830-1850*, Den Haag (Nijhoff), 1979.
- G. Harmsen, J. Perry en F. van Gelder, *Mensenwerk. Industriële vakbonden op weg naar eenheid*, Baarn (Ambo), 1980.
- G. Harmsen en B. Reinalda, *Voor de bevrijding van de arbeid. Beknopte geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging*, Nijmegen (SUN), 1975.
- F. van Heek, *Verzorgingsstaat en sociologie*, Meppel (Boom), 1972.
- G.B. van Hees, 'Arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: personeelsorganisatie en vakbond', in: H. Verhallen e.a. (red.), *Corporatisme in Nederland*, Alphen aan den Rijn (Samsom), 1980.
- E.W. Hofstee, *Collegedictaat Differentiële Sociologie* (3 delen), Wageningen (Afdeling Sociologie en Sociografie LH), 1976.
- E.W. Hofstee, *Differentiële sociologie in kort bestek. Schets van de differentiële sociologie en haar functie in het concrete sociaal-wetenschappelijk onderzoek*, Wageningen (Mededelingen van de Vakgroepen Sociologie LH), 1982.
- E. Hueting, F. de Jong Edz. en R. Neij, *Naar groter eenheid. De geschiedenis van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen, 1906-1981*, Amsterdam (Van Genneep), 1983.
- M.J. Huiskamp, *Shop stewards en arbeidszeggenschap*, Alphen aan den Rijn/Brussel (Samsom), 1976.
- L. Huyse, *De gewapende vrede. Politiek in België tussen 1945 en 1980*, Leuven (Kritak), 1980.
- L. Huyse en J. Berting (red.), *Als in een spiegel? Een sociologische kaart van Nederland en België*, Leuven (Kritak), 1983.
- K. van Isacker, *Mijn land in de kering 1830-1980*, 2 delen, Antwerpen/Amsterdam (Nederlandsche Boekhandel), 1978.
- J.A. de Jonge, *De industrialisatie in Nederland tussen 1850 en 1914*, Nijmegen (SUN), 1976.
- Kritak, *Wat zoudt gij zonder 't werkvolk zijn? Anderhalve eeuw arbeidersstrijd in België*. Deel 1: 1830-1966, Leuven (Kritak), 1977.
- H. de Liagre Böhl e.a., *Nederland industrialiseert*, Nijmegen (SUN), 1981.
- Th. Luykx, *Politieke geschiedenis van België*, 2 delen, Amsterdam/Brussel (Elsevier), 1977 en 1978.
- A. Martens, J. Bundervoet en W. Bosmans, 'Arbeid, arbeidersbeweging en verzorgingsmaatschappij', *Tijdschrift voor Sociologie*, 5 (1984) 1/2, blz. 153-183.
- A.L. Mok, 'Naar een herthematisering van de beroepsociologie', *Sociologische Gids*, 22 (1975) 6, blz. 450-458.
- A.L. Mok, 'Arbeidstaakbeheersing, kwalificatie en beroep', in: J.J.J. van Dijck e.a., *Kwaliteit van de arbeid. Een sociologische verkenning*, Leiden/Antwerpen (Stenfert Kroese), 1980, blz. 21-42.
- J. Mokyr, *Industrialization in the low countries, 1795-1850*, Newhaven and London (Yale University Press), 1976.

- J. Neuville, *L'évolution des relations industrielles en Belgique. Tome 1: L'avènement du système des 'Relations collectives'*, Brussel (Editions Vie Ouvrière), 1976.
- L. van Outrive, Sociaal-ekonomische machtsstructuren in België, in: L. Huyse, L. van Outrive en J.L. Dehaene, *Machtsgroepen in de samenleving*, Leuven (Davidsfonds), 1973.
- B. Peper (red.), *De Nederlandse arbeidsverhoudingen: continuïteit en verandering*, Rotterdam (Universitaire Pers), 1973.
- M. Quevit, *Les causes de déclin Wallon*, Brussel (Editions Vie Ouvrière), 1978.
- J. Ramondt, *Spelende elites. Een essay over continuïteit en verandering in de Nederlandse arbeidsverhoudingen*, Alphen aan den Rijn/Brussel (Samsom), 1980.
- W.H.J. Reynaerts en A.G. Nagelkerke, *Arbeidsverhoudingen, theorie en praktijk*, Deel 1, Leiden/Antwerpen (Stenfert Kroese), 1982.
- A.A. van Rhijn, Hoogtepunten in de sociale ontwikkeling, in: *Aspecten van arbeidsrecht. Jubileumbundel Vereniging voor Arbeidsrecht 1940-1971*, Alphen aan den Rijn/Brussel (Samsom), 1971, blz. 25-70.
- A. Roosens, *De Vlaamse kwestie. 'Pamflet' over een onbegrepen probleem*, Leuven (Kritak), 1981.
- A.J.C. Rüter, *De spoorwegstakingen van 1903. Een spiegel der arbeidersbeweging in Nederland*, Leiden (Brill), 1935.
- W. van Rossum en G. Tromp, 'Waarom hier wel en daar niet? De differentiële sociologie en haar praktische consequenties', *Sociale Wetenschappen*, 26 (1983) 4, blz. 339-354.
- M.P.C.M. van Schendelen (ed.), Consociationalism, pillarization and conflict-management in the Low countries, Themanummer van *Acta Politica*, 19 (1984) 1, blz. 7-175.
- H. Slomp, 'België: Naar "Nederlandse toestanden"?', in: T. Akkermans en P.W.M. Nobelen (red.), *Corporatisme en verzorgingsstaat*, Leiden/Antwerpen (Stenfert Kroese), 1983, blz. 143-169.
- H. Slomp en T. van Mierlo, *Arbeidsverhoudingen in België*, 2 delen, Utrecht/Antwerpen (Aula, Spectrum), 1984.
- M. Spinhoven, 'Relatie OR-vakbeweging verbeterd', *OR-Informatie* 10 (1984) 10, blz. 52-56.
- J. Stoop, *Geschiedenis van veiligheid en gezondheid in arbeidsomstandigheden in Nederland*, Delft (TH- Sectie Veiligheidskunde), 1982.
- M. Stroobant e.a., *Het statuut van de vakbondsafgevaardigde. Het geschil E. De Bruyne/S.I.B.P.*, in: Bulletin -3 (1982), Vrije Universiteit Brussel, Centrum voor Arbeidsrecht.
- A. Teulings, 'Structuur en logica van een industriële ontwikkeling: Philips en de internationale elektronische industrie', *M & O*, 1978, 2-3, blz. 110-134.
- A. Teulings, *Strijd en zekerheid. Een onderzoek naar ledenverlies en ledenbinding van de vakbeweging in crisistijd*, Amsterdam (Universiteit van Amsterdam, Sociologisch Instituut), 1983.
- O. Ullrich, *Wedstrijd zonder winnaars. In het slop van het industriële systeem* (vertaling: A. Nigten), Wageningen (De Uitbuyl), 1984.
- M. van de Vall, *Labor organizations. A macro- and micro-sociological analysis on a comparative basis*, Cambridge (University Press), 1970.
- H. van der Wee, *Historische aspecten van de economische groei*, Antwerpen/Utrecht (Nederlandsche Boekhandel), 1972.
- G.E. van Vliet, 'Plant unionism as a means of promoting workers' interest', *Netherlands Journal of Sociology*, 19 (1983) 1, blz. 79-93.
- C.J. Vos, 'Bedrijfsveiligheid en arbeidsverhoudingen', in: *Handboek bedrijfsveiligheid*, Den Haag (VUGA), 1983.
- J.M. Welcker, *Heren en arbeiders in de vroege Nederlandse arbeidersbeweging 1870-1914*, Amsterdam (Van Gennepe), 1978.
- J.P. Windmuller en C. de Galan, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, 2 delen, Utrecht/Antwerpen (Aula, Spectrum), 1977.
- E. Witte en J. Craeybeckx, *Politieke geschiedenis van België sinds 1830. Spanningen in een burgerlijke democratie*, Antwerpen (Standaard), 1981.
- H.J. van Zutthem, *Spanningsvelden rond bedrijfsdemocratie*, Baarn (ten Have), 1978.

Bijlage

Wat is differentiële sociologie?

Dit artikel is een oefening in differentiële sociologie, volgens Hofstee (1982: 10) dat deel van de sociologie dat zich bezig houdt met de verschillen tussen groeperingen die overigens een grote mate van overeenstemming vertonen. Maar de differentiële sociologie houdt zich, anders dan de algemene sociologie, niet met die overeenkomsten bezig. Wat men doet als men groeperingen van gelijke categorie bekijkt is volgens Hofstee dat men door de desbetreffende groeperingen als het ware een 'overeenkomstigheidsvlak' trekt. Men tracht dan vast te stellen waarin de groeperingen die men vergelijkt overeenkomen (wat onder het overeenkomstigheidsvlak ligt) en op welke punten ze verschillen (wat boven het overeenkomstigheidsvlak ligt). De vergelijking heeft alweer volgens Hofstee, alleen betrekking op hetgeen boven het overeenkomstigheidsvlak ligt (datgene dus waarin de groeperingen verschillen). Het overeenkomstigheidsvlak ligt hoger naarmate de groeperingen die men vergelijkt nauwer verwant zijn. Het is dus niet nodig om alle ver-

schijnselen binnen de betrokken groeperingen met elkaar te vergelijken, maar alleen datgene wat van belang is voor het onderzoeksobject. Kort samengevat probeert men antwoord te geven op de vraag die ongeveer kan luiden: 'Waarom daar wel en hier niet?' (Van Rossum en Tromp, 1983: 342-343).

Bij de verklaring van de verschillen tussen groeperingen moeten interne en externe factoren worden betrokken (Hofstee, 1982: 28-32; Van Rossum en Tromp, 1983: 343-344). Onder externe factoren verstaat Hofstee het natuurlijk milieu, de aard van de individuen (aangeboren en verworven eigenschappen) en de aantalsverhoudingen (demografische ontwikkeling). Bij de interne factoren horen de oplossingen die de groeperingen voor problemen hebben gevonden en de keuzen die zij daarbij gemaakt hebben. In tegenstelling tot de algemene sociologie, die veelal synchronisch te werk gaat, heeft de differentiële sociologie een diachronische aanpak. Vanzelfsprekend zijn er altijd factoren in het spel die sociologisch niet volgbaar of interpreteerbaar zijn en die aan het 'toeval'* moeten worden toegeschreven. Toeval in deze zin, zo voegt Hofstee hieraan toe, kan echter weer belangrijke sociale gevolgen hebben en zijn dan wel weer voor sociologische analyse vatbaar.

Bepaalde factoren zijn gedeeltelijk intern, gedeeltelijk extern. Een van de voorbeelden die Hofstee geeft betreft de migratie, de vestiging en het

vertrek uit een bepaalde gemeente of streek. Deze bewegingen zijn in bepaalde mate selectief en oefenen op een bepaalde manier invloed uit op de differentiatie tussen sociale groeperingen. Ze zijn dus tegelijk intern als extern van aard. In zijn collegedictaten (Hofstee, 1976) geeft Hofstee veel van dergelijke voorbeelden, waarnaar de geïnteresseerde lezer korthedshalve zij verwezen.

Samengevat is het karakter van differentieel-sociologisch onderzoek als volgt kort aan te duiden (Hofstee, 1982: 34):

- a. dit type onderzoek richt zich op groeperingen als zodanig; niet op individuen als zodanig maar op de betekenis van hun bijzondere kenmerken voor de groepering als geheel;
- b. men tracht het doel te bereiken door onderlinge vergelijking van eenzelfde categorie;
- c. nadruk op een diachronische benadering;
- d. daar veelal statistische gegevens ontbreken zal men qua methode gebruik maken van het experiment *ex post facto*, het 'natuurlijke' experiment. Van vragenlijsten in formele zin kan natuurlijk bij differentieel-sociologisch onderzoek geen sprake zijn, hoewel soms interviews kunnen worden gehouden.

* Dit is m.i. een kwestie van levensbeschouwing. Men zou dit ook 'de hand van God in de geschiedenis' kunnen noemen.