

# Ontsnappen aan de fetisj

## VAN HET SOCIAAL OVERLEG

Nic Görtz

Sociaal overleg is noch een doel,  
noch een vreedzaam onderonsje.  
Het is hoogstens een barometer  
voor maatschappelijke  
krachtsverhoudingen.



## De sociaaldemocratie en christendemocratie maakten gebruik van de angst voor het rode gevaar om enorme stappen te zetten in het sociaal overleg.

Eind december 2014 is het sociaal overleg overal voorpaginanieuws: de regering-Michel is pas gevormd en wil er niets over horen. Aan het begin van de regeerperiode verhoogt ze de pensioenleeftijd met twee jaar, zonder overleg, hoewel die nieuwe pensioenleeftijd in geen enkel partijprogramma werd genoemd. De vakbonden reageren fel op de maatregelen en zijn ook bijzonder verbolgen omdat ze niet zijn geraadpleegd. Eigenlijk plaatst de

regering-Michel vraagtekens bij hun invloed, hun legitimiteit en hun ‘historische’ plaats bij de besluitvorming in België, elementen waar de socialistische sociaaldemocratie (25 jaar ononderbroken in de federale regering) en de christelijke sociaaldemocratie (45 jaar in de federale regering met een korte onderbreking van 8 jaar) zo zorgvuldig over hadden gewaakt.

Om te protesteren tegen de maatregelen van de regering-Michel en om het gebrek aan overleg aan te klagen, organiseren de vakbonden in een periode van twee maanden een betoging die meer dan 100.000 mensen op de been brengt, drie beurtstakingen en een algemene staking op 15 december. Dat is de context waarin allerlei media opeens hun aandacht richten op het sociaal overleg. Jean Faniel, directeur van CRISP (Centre de recherche et d’information socio-politique – sociaal-politiek onderzoeks- en informatiecentrum), herinnert aan wat er na de oorlog is vastgelegd: het sociaal overleg is “een systeem van sociale en economische relaties die stabiel en vreedzaam zijn, een manier om de sociale vrede te bewaren zodat de economie kan functioneren. Bovendien berust de sociale vrede op een eerlijke verdeling van de geproduceerde rijkdommen.”<sup>1</sup> Maar voor de oorlog, en zelfs erna, werd het sociaal overleg niet bepaald gekenmerkt door stabiele en vreedzame relaties...

## Krachtenverhouding als basis van het sociaal overleg

Zoals elke constructie evolueert ook het sociaal overleg. Daarin kunnen we verschillende periodes onderscheiden.

Op het einde van de 19<sup>e</sup> eeuw leidde een almaar hoger oplopend conflict voor het eerst tot sociaal overleg. In België “werd op 30 oktober 1906 de eerste collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend in Verviers. Die maakte een einde aan een lang aanslepend conflict dat verscheidene malen hoog oplaaide. Het uiteindelijke resultaat was dat in de textielindustrie meer dan 15.000 werknemers de toegang tot de werkvloer van hun bedrijf werd

geweigerd.”<sup>2</sup> Het akkoord over de arbeidsomstandigheden (lonen, werkdruk, hygiënische omstandigheden...) kwam tot stand doordat de partijen er zich toe verbonden “dat geen enkele algemene of gedeeltelijke staking, geen enkele algemene of gedeeltelijke lock-out zou worden afgekondigd zonder dat de afgevaardigden van de federaties met elkaar in gesprek zijn gebracht”<sup>3</sup> met de bedoeling zo’n extreme acties te vermijden. Ze zullen bij het conflict worden betrokken door de ene of de andere betrokken partij”.

Het conflict maakt plaats voor overleg en dat leidt tot een overeenkomst. Die overeenkomst garandeert sociale vrede in ruil voor een betere verdeling van de rijkdom die de werknemers produceren. Het is een tijdelijke wapenstilstand tussen werknemers en werkgevers, een pauze tussen twee periodes van openlijke conflicten die Marx omschrijft als de ‘klassenstrijd’. Tot aan de Tweede Wereldoorlog blijven de vakbonden (en het patronaat) zich beter organiseren en zich versterken. De vele stakingen monden uit in overeenkomsten en beetje bij beetje krijgt het sociaal overleg vorm, ook al komt het nog vaak te laat. “Het overleg komt pas op gang wanneer het conflict al is uitgebroken en verhindert geen staking”, beklemtoont Louis Bertrand, volksvertegenwoordiger voor de Belgische Werkliedenpartij, overtuigd pleitbezorger van de parlementaire tactiek<sup>4</sup> van de BWP en syndicaal militant.

Ook de vakbonden proberen de werkende klasse voor zich te winnen en werven leden om hun legitimiteit bij de werkgevers te versterken en aan te geven dat ze in staat zijn de sociale vrede te bewaren wanneer er een overeenkomst wordt bereikt. Op die manier werken de vakbonden mee aan de uitbouw van het sociaal overlegsysteem. In 1943, tijdens de ballingschap van de Belgische regering in Londen, merkt Joseph Bondas, die later (van 1945 tot 1947) algemeen secretaris van het ABVV werd, op dat ook al vóór de oorlog “rechtstreekse onderhandelingen of onderhandelingen in paritaire comités niet betekenden dat er geen strijd was, maar dat die op een andere manier werd gevoerd en was onderworpen aan regels die in ons land doorgaans goed werden gerespecteerd. Men mag stellen dat stakingen de voorbije jaren uitzonderlijk zijn geworden en dat onderhandelingen nu de regel zijn. De strijd is in zekere zin ‘gepolitiseerd’ en men is het er ongetwijfeld over eens dat de vakbonden daar in grote mate aan hebben bijgedragen.”<sup>5</sup>

Nic Görtz

Nic Görtz is vakbondssecretaris bij het ACV Voeding & Diensten en doctor in toegepaste economische wetenschappen en bedrijfskunde aan de Solvay Brussels School of Economics and Management.



## De sociaaldemocratische en christelijke regeringen bedekten het sociaal overleg met een democratisch vernislaagje, maar de regering-Michel krabt dat er volledig af.

Aan het einde van de Tweede Wereldoorlog komt het Ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit tot stand, beter bekend als het Sociaal Pact.<sup>6</sup> Zowel werkgevers als politieke en syndicale stromingen met sociaaldemocratische en sociaal-christelijke inslag zien zich intern bedreigd door de opmars van de Kommunistische Partij en extern door de uitstraling van de Sovjet-Unie die de nazi's immers heeft verslagen.

Er wordt een deal gesloten: in ruil voor het behoud van de markteconomie en de kapitalistische productieverhoudingen verkrijgen de politieke en syndicale leiders de officiële oprichting van de sociale zekerheid en de algemene toepassing van het sociaal overleg. “In ruil voor de sociale zekerheid aanvaardden de leiders van de arbeidersbeweging een zekere depolitiserende van de arbeidsrelaties. Van zijn kant accepteerde het patronaat vakbonds aanwezigheid in ruil voor het aanvaarden, door de vakbonden, van de legitimiteit van het patronale gezag. Met andere woorden, de arbeidersbeweging kon de kapitalistische productieverhoudingen niet langer ter discussie stellen. Het bleef mogelijk om te discussiëren, om te overleggen en te onderhandelen over lonen en arbeidsomstandigheden, maar niet langer over de heerschappij van het kapitaal. [...] Later zullen arbeidseconomen deze deal omschrijven als het ‘fordistisch compromis’<sup>7</sup>”, schrijft Marc Rigaux, emeritus-hoogleraar van de Universiteit Antwerpen en gewezen lid van het Overlegcomité.

De sociaaldemocratie en christendemocratie maakten gebruik van de angst voor het rode gevaar en van de verzetshelden om enorme stappen te zetten in het sociaal overleg en een plaats te veroveren in het toezicht op het kapitalistische productiesysteem. Het fordistisch compromis zal ongeveer dertig jaar standhouden – *les trente glorieuses*, de dertig gouden jaren<sup>8</sup> – dankzij een stevige traditie van strijdbare vakbonden en grote economische groei – in de periode van 1954 tot 1970 gemiddeld 4,1% per jaar.<sup>9</sup> Aan de kapitalistische productieverhoudingen verandert er niets, maar de taart wordt in hoog tempo groter en dat biedt de syndicale en patronale onderhandelaars een uitweg ‘naar boven’: de vakbonden krijgen loonsverhogingen, de werkgevers winststijgingen.

In het midden van de jaren 70 ontstaat er een crisis door overproductie, en de winstpercentages dalen. Dat is de aanzet tot de overgang naar wat professor Cassiers en meneer Denayer, secretaris van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, in 2010 omschreven als “*les trente bouleversantes*”, de dertig

jaar die alles overhoop haalden. Een eerste teken is het ontbreken van IPA's (interprofessionele akkoorden) in de periode 1975-86. De taart groeit niet meer zo vlug als vroeger en de vakbonds- en werkgeversorganisaties slagen er niet langer in een akkoord te sluiten over de nieuwe verdeling van kapitaal en werk. Van 1973 tot 2014 (de regering-Michel) wordt het interprofessioneel sociaal overleg constant bemoeilijkt, de ene keer door het bevriezen van de lonen, de andere keer door beperkingen op de onderhandelingsmarge die de vakbonden krijgen opgelegd.<sup>10</sup> Bijna een halve eeuw lang moeten vakbonden tegen chantage opboksen. Werkgevers en regeringen slaan immers de handen in elkaar en leggen het kader op: ofwel komt er sociaal overleg maar dan zijn de onderhandelingsmarges beperkt, ofwel bemoeit de regering zich ermee en beslist die in het voordeel van de werkgevers.

De regering-Michel maakt echter definitief een einde aan deze periode. De sociaaldemocratische en de christelijke regeringen hadden erop toegezien dat het sociaal overleg toch nog met een democratisch vernislaagje werd bedekt, maar de regering-Michel krabt dat er volledig af. Ze trekt de fluwelen handschoenen uit en toont een ijzeren vuist: geen gesprekken meer met de vakbonden en wat de werkgevers willen, zullen ze krijgen. De regering-Michel zit helemaal op de lijn die Bart De Wever reeds in augustus 2010 formuleerde: “Voka is mijn echte baas.”<sup>11</sup> De hele legislatuur lang toont de regering alleen maar misprijzen tegenover de werknemers, hun vertegenwoordigers en het sociaal overleg. De regering bewijst de werkgevers dat ze in staat is om harde taal te spreken. In die vier jaar heeft de regering de werkgevers in een luxepositie gemanoeuvreerd. En de hele legislatuur lang hebben de vakbonden gemobiliseerd, onder andere om te eisen dat er weer ‘echt sociaal overleg’ kwam... maar het is er nooit gekomen.

In 2020, toen de socialisten weer aan een regering deelnamen, in casu de regering-De Croo, begint een deel van de vakbonden te dromen van een terugkeer naar de hoogdagen van het sociaal overleg – waarbij ze gemakshalve vergaten dat de objectieve en de subjectieve situatie niet helemaal dezelfde was als in de jaren 50 en 60. En de werkgevers hebben de les van de regering-Michel goed onthouden. In 2021 verklaarde Pieter Timmermans, gedelegeerd bestuurder van het Verbond van Belgische Ondernemingen: “Als de sociale partners niet in staat zijn hun problemen zelf op te lossen, bewijzen ze dat ze geen nut hebben. Nu is de regering aan zet.”<sup>12</sup>

## Tegengestelde belangen verzoenen?

Marx schreef dat goederen een soort fetisj zijn. Dit wil zeggen dat we goederen eigenschappen toedichten die ze niet hebben. De waarde van goederen vloeit niet voort uit de goederen zelf, maar uit het werk dat is

verricht om ze te maken. Achter elk goed gaan productieverhoudingen schuil.

Op dezelfde manier bezondigt een deel van de syndicale beweging zich aan fetisjisme voor het sociaal overleg. Sommigen lijken te vergeten dat er achter het sociaal overleg geschillen schuilgaan. En dat zet hen ertoe aan te geloven dat sociaal overleg conflicten kan oplossen tussen twee partijen met tegengestelde belangen, namelijk de werkgevers en de werknemers. De werknemers willen hogere lonen, de werkgevers hogere winsten. Kunnen we via dialoog een fundamentele oplossing vinden voor die tegenstelling? Het historische antwoord is nee. Ofwel stijgen de lonen en is er minder winst, ofwel omgekeerd. De twee kunnen alleen worden verzoend tijdens een uitzonderlijke episode in de geschiedenis van het kapitalisme – zoals de dertig gouden jaren. Dus gedurende minder dan 20% van de tijd sinds het ontstaan van het kapitalisme.

Tijdens de dertig gouden jaren hebben de vakbonden grote overwinningen geboekt, dankzij hun strijdbare traditie en de angst van de elite voor het communisme, én geholpen door de economische groei. Niet alle gevechten werden gewonnen – denk maar aan de staking van 60-61<sup>13</sup> – maar voor de werkgevers waren het stuk voor stuk ernstige waarschuwingen voor de strijdbaarheid van de Belgische werkende klasse.

Begoocheld door de institutionalisering van het overleg als gevolg van het Sociaal Pact, tot stand gekomen in een tijd waarin geschillen en sociaal overleg hand in hand gingen, is die periode door een deel van de syndicale beweging steeds vaker geïdealiseerd. In die mate zelfs dat zij in de gesloten akkoorden alleen nog de sporen van het sociaal overleg zagen en niet die van de conflicten die het sociaal overleg mogelijk hadden gemaakt. Dat fetisjisme voor het sociaal overleg licht het uit zijn ideologische, politieke en economische context en verheft het tot een soort absolute oplossing die de toverkracht bezit om fundamenteel tegenstrijdige belangen met elkaar te verzoenen.

Zo groeide het overlegsindicalisme uit tot een nieuwe traditie en verving het het traditionele strijdsindicalisme. De ene traditie gaat uit van overleg, de andere van conflicten. Binnen de grote vakbonden bestaan beide tradities momenteel naast elkaar. Dat bewijst bijvoorbeeld een krachtlijn van het ACV-congres van 1998 over basissindicalisme: “Het ACV is een actieve en strijdbare vakbond die zich baseert op: informatie en sensibilisering; overleg waar mogelijk; actie waar nodig.”<sup>14</sup>

Het overlegsindicalisme is blijven bestaan, ondanks de ideologische, politieke en organisatorische veranderingen die de vakbonden na de dertig gouden jaren in het defensief hebben gedrongen. Ideologisch zijn de conflicten, die vroeger in het voordeel van de werknemers waren, nu in het

voordeel van de werkgevers dankzij de neoliberale offensieven die zij hebben gevoerd. *There is no alternative* (TINA).

Politiek glijdt het unitaire België steeds verder af richting regionalisme. De opeenvolgende staatsvormingen hebben de gemeenschappen en gewesten culturele en economische hefboomen gegeven. Die doen de eenheid tussen en het bewustzijn van de werkende klasse afbrokkelen. Die verbrokkeling wordt nog versterkt door een ontwikkeling op Europees niveau, de concurrentie tussen de lidstaten – en tussen regio's – op het vlak van fiscaliteit en lonen, waardoor er een concurrentielogica ontstaat.

Organisatorisch leiden de ideologische en politieke aanvallen tot een versnippering van de werkende klasse: flexibilisering en precarisering van werk, een wildgroei van statuten en contracten, het opsplitsen van productieketens, de veralgemeende toepassing van onderaanneming en outsourcing. Tegelijk werden de vroegere vakbondsbolwerken in de metaal- en textielsector, in de mijnen en ook bij Sabena en in de automobielsector, geconfronteerd met herstructureringen of sluitingen, waardoor de traditie van het strijdsindicalisme verzwakte.

Die veranderingen hebben het sociaal overleg ingrijpend gewijzigd. Op interprofessioneel niveau is het veranderd van een aanvallend ingesteld instrument, bedoeld om hogere lonen af te dwingen, in een defensief instrument, een middel om jobs te behouden. Het overlegsindicalisme houdt zich niet bezig met het opbouwen van krachtsverhoudingen en duwt zo de vakbonden naar een lijdzaam pragmatisme. Daardoor hebben ze het erg moeilijk om nieuwe (jonge) leden aan te trekken en hun methodes te vernieuwen.

Nochtans kunnen er nieuwe overwinningen worden geboekt, op voorwaarde dat men het fetisjisme voor het sociaal overleg achter zich laat. Door de evolutie van de productie en de dienstverlening heeft een steeds kleiner wordende groep mensen het kapitaal in handen en worden de werknemers steeds meer afhankelijk van elkaar. In die context draagt de traditie van het strijdsindicalisme het optimisme van de wil in zich. De werkende klasse moet komaf maken met het lijdzame pragmatisme en een alternatief uitwerken dat de werknemers probeert te verenigen – zoals in de begindagen van het syndicalisme – en hen aan zich te binden. Dat alternatief moet alle werknemers verenigen: werknemers uit verschillende sectoren en regio's, de werknemers van verschillende bedrijven uit een sector en werknemers met verschillende statuten en met verschillende arbeidsovereenkomsten - van contracten met onbepaalde duur tot

**Het overlegsindicalisme duwt de vakbonden naar een lijdzaam pragmatisme.**

interimcontracten. Het moet de werknemers van moederbedrijven en die van onderaannemers verenigen. En nieuwe terreinen veroveren, zoals de platformeconomie en Big Pharma.

## Een traditie van sociaal overleg die steeds meer protest oproept

De vakbonden zijn geen monolithische organisaties. Van de basis tot de top vind je er verschillende strekkingen en tradities, onder andere het overlegssyndicalisme en het strijdsyndicalisme. Hetzelfde geldt voor de werkgevers. Ook zij worden heen en weer geslingerd tussen het streven naar compromissen en het opzoeken van conflicten met de werknemers. En die stromingen zijn niet in steen gehouwen.

De overheersende traditie – zowel bij de vakbonden als bij de werkgevers – zweert nog altijd bij het ‘Belgische sociaaloverlegmodel’. Dat merk je aan het feit dat beide partijen dezelfde specifieke terminologie gebruiken. Bijvoorbeeld het begrip ‘sociale partners’ in plaats van sociale onderhandelaars (‘partners’ suggereert een win-winrelatie), ook het hameren op het ‘verantwoordelijkheidsgevoel’ (maar tegenover wie?) en de wens ‘het sociaal overleg alle kansen te bieden’ zijn klassiekers. Die terminologie helpt het geloof te verspreiden in het bestaan van gemeenschappelijke belangen, de gezamenlijke verantwoordelijkheid van vakbonden en werkgevers en de mogelijkheid die door sociaal overleg te realiseren.

Ook typisch voor het overlegssyndicalisme is de vaagheid over de eisen, en dat vertaalt zich in terughoudendheid om te mobiliseren. ‘Een verhoging van de koopkracht’, ‘een stijging van de pensioenen’, ‘collectieve arbeidsduurvermindering’, ‘minder stress’... dat is het syndicale jargon dat je nu het vaakst hoort. Die eisen hebben allemaal gemeen dat je er niet makkelijk voor kunt mobiliseren; ze zijn immers weinig concreet en dus relatief ongevaarlijk.

Maar de traditie die in deze tijd dominant is, die van het overleg, krijgt steeds meer tegenwind. Bij de werkgevers is de honger om op korte termijn winst te maken bijna onverzadigbaar en dat radicaliseert een steeds groter wordende groep van werkgevers, tot grote vreugde van de fascistische partijen. Die groep die geen sociaal overleg wil, had tussen 2014 en 2019 zijn verdedigers in de regering. Dat heeft zich vertaald in tal van stappen achteruit voor de werknemers. En het heeft de deur geopend voor de fascisten en hun vriendjes, die sindsdien massaal aanvallen lanceren tegen de vakbonden en de democratische rechten (het proces van Bruno Verlaeck en Tom Devooght, de veroordeling van 17 Luikse syndicalisten wegens kwaadwillige verkeersbelemmering). Rabiaat rechts probeert ook het sociaal overleg zoveel mogelijk te strippen. Daarom verklaarde Bart De Wever – voorzitter van de nationalistische partij

N-VA – op 1 mei 2021 dat we af moeten van het interprofessionele karakter van de sociale onderhandelingen – dus thema’s zoals het interprofessioneel minimumloon, algemeen geldende regels rond brugpensioen, nachtarbeid, veiligheid op het werk... – en dat we moeten evolueren naar het Duitse model<sup>15</sup> waar alleen sectoren die in staat zijn om te mobiliseren verbeteringen kunnen eisen. In de andere sectoren mogen de mensen alleen maar werken en zwijgen.

Het verzet tegen het overlegssyndicalisme neemt ook toe bij de vakbonden. Resultaten die steeds magerder uitvallen en almaar meer compromissen – denk aan de plundering van de sociale zekerheid doordat werkgevers al jarenlang kortingen op de werkgeversbijdragen krijgen – zorgen ervoor dat het strijdsyndicalisme opnieuw de wind in de zeilen heeft. Die syndicale traditie verzet zich niet tegen het sociaal overleg, maar ze wil dat wel koppelen aan het actief op zoek gaan naar conflicten, zodat het sociaal overleg opnieuw een instrument wordt om in het offensief te gaan. In de echte wereld pleit deze traditie voor radicaal sociaal overleg. “Radicaal zijn, betekent dat je de dingen bij de wortels aanpakt”, schreef Marx.<sup>16</sup> Dat is waarom het strijdsyndicalisme zijn best doet om opnieuw een vorm van sociaal overleg tot stand te brengen dat berust op conflict. Door de werknemers in beweging te krijgen met duidelijke eisen, duidelijke mandaten voor de onderhandelaars en door de werknemers bij het overleg te betrekken.

**Ook typisch voor het overlegssyndicalisme is de vaagheid als het op eisen aankomt, wat zich vertaalt in terughoudendheid om te mobiliseren.**

## Het strijdsyndicalisme komt er weer bovenop

In de Verenigde Staten komen de vakbonden opnieuw tot bloei dankzij het strijdsyndicalisme en de lancering van ambitieuze campagnes en bewegingen, zoals Fight For 15, voor het optrekken van het minimumloon. Die beweging heeft zich wereldwijd verspreid en miljoenen werknemers voeren er actie voor, zoals Adriana Alvarez, een jonge alleenstaande moeder en woordvoerder van de beweging: “Na een lange dag hard werken voor een bedrijf dat miljoenen dollars in zijn spaarpotje heeft zitten, in mijn geval McDonald’s, kom ik thuis en moet ik tegen mijn zoon zeggen dat we geen geld hebben om naar een honkbalwedstrijd te gaan. Vóór FF15 konden we het ons bijna nooit permitteren om naar de bioscoop te gaan. We wachtten tot we genoeg geld hadden om de video bij Walmart te kopen, of we keken gewoon niet naar die film. We gingen niet naar musea, want al ons geld ging naar benzine, kinderopvang, eten, zijn kleren en de facturen. En bij ontelbaar veel

**In 2017 heeft de regering het dossier over het pensioensysteem met punten in de prullenmand gekieperd. Onder druk van de straat.**

mensen gaat het net zo. Ik was het spuugzat dat ik niet eens genoeg verdiende om in de behoeften van één kind te kunnen voorzien. Ik kan me inbeelden hoe wanhopig alleenstaande moeders zijn die meer kinderen hebben, en ook de gezinnen die met twee lonen niet rondkomen. Dat zegt veel over hoe het met de maatschappij is gesteld.”<sup>17</sup>

Dat is de harde realiteit voor een steeds groter deel van de werkende klasse, en die mensen willen die omstandigheden ontvluchten. De eis

van een minimum uurloon van vijftien dollar is een duidelijke eis, en als die wordt gerealiseerd, zal die het leven van een heleboel werknemers letterlijk veranderen. Het uitgangspunt van de campagne zijn de lonen, maar de strijd is binnen de kortste keren uitgebreid met de eis vakbonden toe te laten<sup>18</sup>: “Met vijftien dollar per uur zullen niet alle onze problemen opgelost raken. Wij vechten ook om een vakbond te kunnen hebben: zonder vakbond is het minimumloon een illusie. Je hebt een vakbond nodig omdat er ook andere problemen moeten worden aangepakt; grote problemen zoals ongewenste intimiteiten, racisme, uitbuiting, enz...” De vakbonden waren in de Verenigde Staten sterk gekrompen, maar nu winnen ze weer aan populariteit en krijgen ze meer steun omdat ze er resoluut voor kozen om strijdbaar te zijn en de werknemers mee te krijgen met duidelijke, ambitieuze eisen. Sinds de start van de campagne in 2012 hebben 29 staten het minimumloon verhoogd tot boven het federale minimum (7,65 dollar per uur), en zeven staten hebben zich geëngageerd om het geleidelijk op te trekken naar vijftien dollar per uur.<sup>19</sup> Ook verschillende multinationals hebben dat gedaan.

Ook bij ons zijn er verschillende indicaties dat het strijdsyndicalisme weer in de lift zit. De voorbije jaren waren er in België aanzienlijk meer acties en stakingen, zowel bij bedrijven, interprofessioneel als nationaal.<sup>20</sup> In 2017 heeft de regering het dossier over het pensioensysteem met punten in de prullenmand gekieperd. Onder druk van de straat. In 2018 hebben de werknemers van Lidl bekomen dat er meer personeel werd aangenomen en dat de werkdruk werd verminderd. Na zeven dagen staken. In 2021 hebben de werknemers van Ashland in Antwerpen de directie op haar stappen doen terugkeren. Die wou een kwart van de werknemers ontslaan en zij die mochten blijven, zouden voor hetzelfde loon meer uren moeten werken. Na 50 dagen staken werden de plannen opgeborgen.

Nieuwe generaties vakbondsleden worden op dit moment ingewijd in de strijd, ze maken kennis met de praktijk en hun bewustzijn groeit. Zij moeten afrekenen met tegenkating, zowel van bekrompen werkgevers als

van regeringen die buigen voor de macht van multinationals. Deze generatie is zich ervan bewust dat ze het minder goed zal hebben dan de generatie van hun ouders. En ze worden zich bewust van wat zij die onze rechten hebben opgebouwd toen wisten: werknemers krijgen niets voor niet. Ze moeten alles gaan halen. Al onze rechten hebben we verworven na conflicten.



- 1 "Concertation sociale en Belgique: mode d'emploi", *RTBF*, Info, 17 december 2014.
- 2 Voor het sociaal overleg in België, lees M.-T. Coenen, "Les fondements historiques de relations collectives", red. E. Arcq, M. Capron, E. Léonard, P. Reman (dir.), *Dynamiques de la concertation sociale*, Brussel, CRISP, 2010, pp.13-42.
- 3 "In gesprek zijn gebracht", dat wil zeggen, met elkaar overleggen.
- 4 Het opbouwen van een socialistische beweging vanuit een buitenparlementaire oppositie.
- 5 J. Bondas, P. Finet, J. Rens, *Réflexions sur la restauration du syndicalisme belge*, Londen, 1 mei 1943, p. 16.
- 6 L. Masure, "La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Quelques éléments de réflexion sur la 'norme salariale'", *Federaal Planbureau*, working paper 2-12, 2012, p.6.
- 7 Marc Rigaux, "De bouw van een sociale tegenmacht", *Lava* 9, 21 juni 2019.
- 8 I. Cassiers, L. Denayer, "Concertation sociale et transformations socio-économiques en Belgique depuis 1944", red E. Arcq, M. Capron, E. Léonard, P. Reman (dir.), *Dynamiques de la concertation sociale*, Brussel, CRISP, 2010, pp. 75-92.
- 9 Christian Vandermorten, "Les structures économiques de la Belgique et leur spatialité, des Golden Sixties à aujourd'hui", *Belgeo* [online], 4 | 2017, online geplaatst op 18 juli 2018, geraadpleegd op 21 april 2021. 10 Görtz, Nic, "La modification de la loi de 1996 et la fin du syndicalisme de concertation en Belgique", *Marxistische Studies* 108, 2014. Het bevroren van de lonen: 1975, de indexsprong en het schrappen van voordelen; 1982-1986, de drievoudige indexsprong; 1993, het Globaal Plan en het bevroren van de lonen in 1995-1996. Beperking van de marges om te onderhandelen: in 1980-81, de vakbonden aanvaardden een loonmatiging uit angst dat de regering besparingen zal opleggen; 1989: het concurrentiepact, 1996: de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.
- 11 "'Voka is mijn echte baas'", *De Standaard*, 14 augustus 2010.
- 12 Pascal Lorent, "Pieter Timmermans (VBO): 'Met wat de vakbonden nu eisen, organiseren we de werkloosheid van morgen'", *Le Soir*, 29 maart 2021.
- 13 Zie Adrian Thomas, "De Communisten en de Staking van de eeuw", *Lava* 15, 2020.
- 14 ACV, "Basissyndicalisme, de basis van het syndicalisme", congres van 1998, krachtlijn 18.
- 15 "N-VA-voorzitter Bart De Wever: 'Stop met dat centraal loonoverleg. Doe het op zijn Duits en Europees, per sector'", *Het Laaste Nieuws*, 30 april 2021.
- 16 Karl Marx, *Bijdrage tot de kritiek op Hegels rechtsfilosofie*.
- 17 Nic Görtz, "Adriana Alvarez: hoe een alleenstaande moeder haar loon verdubbelde", *Solidair*, 22 januari 2021.
- 18 In de Verenigde Staten moet een meerderheid van de werknemers ervoor kiezen om een vakbond door de werkgever te doen erkennen, denk maar aan wat er in februari en maart 2021 bij Amazon is gebeurd. De werkgevers — die weten dat de vakbonden erin slagen de lonen te doen stijgen, en dus zorgen voor een daling van hun winst — doen daarom vaak een beroep op bedrijven die gespecialiseerd zijn in 'union busting', de vakbonden buiten houden. Bij Amazon werd er op nooit eerder geziene schaal een antisyndicaal klimaat gecreëerd: reclamespots op het videoplatform Twitch (eigendom van Amazon), sms'jes versturen waarin men opriep om te stemmen tegen lidmaatschap van een vakbond, propaganda-affiches op de toiletten, een overeenkomst met de stad om de verkeerslichten zo in te stellen dat ze op groen sprongen wanneer de werknemers het magazijn verlieten zodat ze niet met vakbondsmensen konden praten, enz...
- 19 Lauren Aratani, "You will not have your seat again': how the Fight for \$15 movement gained new momentum", *The Guardian*, 28 maart 2021.
- 20 Bernaciak, Müller en Vandaele, "Half a decade of pressure on wages and collective bargaining", *Benchmarking working Europe* 2014. Ed. ETUC et ETUI. Brussel, ETUI, 2014, pp. 69-82. Zie ook: Kurt Vandaele, "Het aantal stakingsdagen sinds 1991: een beschrijvend overzicht", *Nieuw Arbeidsblad*, No.3, 2013, pp. 12-25, en Kurt Vandaele, "Strikes in Europe" (update April 2020), [www.researchgate.net/publication/306017764\\_Strikes\\_in\\_Europe\\_update\\_April\\_2020](http://www.researchgate.net/publication/306017764_Strikes_in_Europe_update_April_2020).