

S. VANFRAECHEM, *"Een sfeer om haring te braden!" Arbeidsverhoudingen aan de Antwerpse haven (1919-1972)*, UGent, 2002, promotor: Prof. Dr. E. Vanhaute

---

De actualiteitswaarde van onderzoek naar de arbeidsverhoudingen in België en het systeem van paritair overleg dat die arbeidsverhoudingen ondersteunt, bleek eens te meer tijdens de voorbije twee jaar. Tegen de achtergrond van een sputterende economie probeerden werkgeversfederaties en vakbonden – al dan niet met de staat als 3<sup>de</sup> actor – tot een overeenkomst te komen over de zogenaamde loonnorm. Via de intensieve *media-coverage* die deze discussie en ander sociaal-economisch nieuws kreeg tijdens de voorbije 2 jaar, werd duidelijk in welk bedje de Belgische economie ziek was of althans hoe dat door de werkgevers zo werd gevoeld. In de berichtgeving over terugvallende groei, noodzakelijke saneringen, winstwaarschuwingen en druk op de werkgelegenheid werden een aantal structurele zwaktes van de Belgische

economie door werkgeversorganisaties en de Belgische regering als een belangrijke bijkomende handicap naar voor geschoven. De CAO's die in het jaar 2000 – een jaar waarin de groei van de economie rond de 4% uitkwam – waren afgesloten in de euforische veronderstelling dat de bomen tot in de hemel groeiden, hadden de loonlast van de Belgische bedrijven (opnieuw) op een niveau gebracht dat het hen moeilijk maakte om op te boksen tegen de omliggende landen. In haar jaarverslag maakte de Nationale Bank van België bekend dat in vergelijking met Frankrijk, Duitsland en Nederland – onze directe buurlanden die tevens onze belangrijkste handelspartners zijn – de Belgische lonen in 5 jaar (1996-2001) met 4% meer waren gestegen.<sup>1</sup> Gepaard gaande met de terugval van de groei prognoses tot amper 1% (prognoses van Nationale Bank van België voor 2001 en 2002), betekende dit dat de Belgische bedrijven harde noten te kraken krijgen. De kritiek die het Verbond der Belgische Ondernemingen (VBO) en het Vlaams Economisch Verbond (VEV) – de 2 leidinggevende, overkoepelende werkgeversorganisaties – reeds te midden deze euforie had geuit, klonk na de berichten over de impact van de terugval van de Amerikaanse economie en het wereldwijde effect van de 11-septemberaanvallen op New York, steeds luider. Net zoals in het verleden wel meer gebeurde in perioden van economische laagconjunctuur, komen/kwamen ook nu weer een aantal 'heilige' huisjes aan het wankele. Zo suggereerde Jef Roos, voorzitter van het VEV, tijdens zijn nieuwjaarstoespraak in december 2001, om de indexkoppeling los te laten.<sup>2</sup> Roos meende dat die indexkoppeling de Belgische bedrijven teveel hinderde in hun pogingen om een concurrentiële prijssetting te voeren met de concurrenten uit de naburige landen. De sociale hete zomer en herfst van 2001 en 2002 gaf ons ook een mooi beeld van de dialectiek, pijnpunten en onderhandelingsstrategieën van zo'n sociaal paritair overleg. Naast het feit dat die onderhandelingen vaak een gelijkaardig verloop kenden was het voor iedere waarneemer ook duidelijk dat een aantal gemeenschappelijke factoren inspelen op elke vorm van sociaal overleg in welke sector ook. De economische conjunctuur is daar één van en bepaalt mee het verloop van het overleg en de bereidheid bij beide partijen tot zo'n overleg. Het contrast tussen de CAO's die in 2000 (economische groei van 4%) werden afgesloten en de sfeer waarin dit gebeurde én de situatie in 2001 (economische groei van 1%) spreekt op dat vlak boekdelen. Ook de concurrentiepositie van de Belgische ondernemingen was voor zowel werkgevers als vakbonden een belangrijke

---

<sup>1</sup>. *Trends*, 26 juli 2001, "Hard werken trekt investeerders aan. Internationale studie van loonkosten".

<sup>2</sup>. *Trends*, 7 februari 2002, "Strijd om een heilige koe. Automatische loonindexering ter discussie".

bepalende factor bij het uitzetten van een bepaalde lijn. In het geval van ons ter ziele gegaan nationaal kroonjuweel Sabena was ook duidelijk dat de machtsverhoudingen op de werkvloer een zeer belangrijke rol speelden in het verloop van dit overleg. In een onderneming waar de 3 traditionele vakbonden – katholiek (ACV), socialistisch (ABVV) en liberaal (ACLVB) – bijna alle werknemers vertegenwoordigen, vertegenwoordigt die hoge syndicalisatiegraad een duidelijke machtsfactor aan de onderhandelingstafel.

De impact van de economische conjunctuur, de concurrentiepositie van het bedrijf of sector en de machtsverhoudingen tussen de sociale partners op het sociale overleg worden ook door Dirk Luyten in zijn studie over het sociaal-economische overleg in België als dusdanig erkend.<sup>3</sup> Luyten schuift in de loop van zijn studie een aantal factoren naar voor die de werkbaarheid van het overleg en de richting waarin dit overleg evolueerde mee bepalen. Naast de reeds geciteerde factoren noemt Luyten ook de evolutie van de arbeidsmarkt. Die factoren zijn uiteraard niet altijd in uitgesproken vorm aanwezig. Zo speelden de factoren economische conjunctuur en de specifieke economische kenmerken van de sector in de begindagen van het sociale overleg vooral langs werkgeverszijde. Later gaan ook de vakbonden die punten in overweging nemen, nadat hun beleid de eerste decennia van het overleg vooral bepaald werd door de onderlinge machtsverhoudingen. Die factoren staan ook niet op zich en los van elkaar. Tussen deze factoren is er sprake van een onderlinge interactie. Luyten stelt het sociaal paritair overleg niet voor als een strikte aangelegenheid voor werkgevers en vakbonden, maar dicht ook de staat, de regering daar een belangrijke rol in toe. Zo wordt onder meer het juridisch kader waarin dit overleg zich afspeelt, door de overheid gecreëerd. De staat voert daarnaast ook een sociale politiek en legt op nationaal niveau bepaalde verwezenlijkingen vast waaraan de onderliggende sectoren zich moeten houden (zoals verplichte verzekering tegen werkloosheid, ziekte en ouderdom bijvoorbeeld). De staat kan ook zeer actief en direct interveniëren in een onderhandelingsproces. Zo kan ze door de betrokken partners aangezocht worden om te bemiddelen tijdens een sociaal conflict of kan ze daartoe op eigen houtje initiatieven nemen.

Grootste manco aan de studie van Luyten is dat het gebeuren op de werkvloer (met acties, sociale strijd, stakingen maar evenzeer sociale vrede) en de impact daarvan op het paritaire overleg een beetje in de marge verdwijnt.

---

<sup>3</sup>. Dirk Luyten, *Sociaal-economisch overleg in België sedert 1918*, Brussel, VUB-press, 1995, p. 207.

Volgens mij onderschat Luyten hier de impact van die werkvloer. Ik val dan ook de hypothese van Gita Deneckere volmondig bij wanneer ze stelt dat bijvoorbeeld stakingsgolven – als één aspect van het gebeuren op die werkvloer – een dynamiserende factor waren in het verloop en uitbouw van het overleg.<sup>4</sup> Gita Deneckere trekt uit Luytens studie – en ook andere vergelijkbare studies – de volgens mij gepaste conclusie dat de weigerachtigheid langs werkgeverszijde om in dialoog te treden met de vakbonden, vaak pas doorbroken kon worden na het uitbreken van een staking of de dreiging daarmee. Het stakingswapen is naar mijn inzien zowel voor vakbondsafvaardiging als voor achterban een doeltreffend wapen om de eisen kracht bij te zetten. Niet alleen is het aanwenden van het stakingswapen voor de vakbonden een beproefde manier om overleg af te dwingen of in een bepaalde richting te dwingen, maar via een spontane staking kan de achterban hun afvaardiging ook dwingen om bepaalde punten op de onderhandelingstafel te brengen of hun aanzetten tot een meer krachtdadige houding.

Rekening houdend met deze bedenking wil ik nagaan in hoeverre de factoren die in Luytens studie een impact hebben op het verloop van het paritair overleg, een ondersteunend kader kunnen bieden voor dit doctoraatsonderzoek naar het verloop, opbouw en invulling van het sociale overleg aan de Antwerpse haven en dit voor de periode 1919-1972. Ik schuif daarbij een aantal mogelijke factoren naar voren die een impact kunnen hebben op het verloop van het sociale overleg en ga na in hoeverre die factoren effectief een rol hebben gespeeld. Als interne – d.i. factoren die vooral voortkomen uit de casus – factoren breng ik in rekening: machtsverhoudingen tussen de institutionele partners; gebeuren op de werkvloer (feitelijke sociale klimaat met sociale vrede of stakingen) en de concurrentiegerichtheid binnen de sector. Als externe factoren onderzoek ik de evolutie van de economische conjunctuur, de nationale arbeidsmarkt en de nationale overheidspolitiek. Bedoeling van het onderzoek is om na te gaan in hoeverre die factoren inderdaad een rol spelen in de arbeidsverhoudingen aan de Antwerpse haven. Daarnaast wil ik een rangorde opstellen van die determinerende factoren en kijken of er verschuivingen zijn vast te stellen.

De concrete invalshoek voor dit onderzoek wordt gevormd door het paritair overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden zoals dat in de Antwerpse haven tussen 1919 en 1972 werd gevoerd. Binnen dat paritair overleg heb ik een

---

<sup>4</sup> G. Deneckere, recensie Dirk Luyten, sociaal economisch overleg in België sedert 1918 in: *Bijdragen tot de eigentijdse geschiedenis*, 1996, no. 1, pp. 244-246.

aantal concrete aandachtspunten met name: het feitelijke overleg, de spelers in dit overleg: standpunten, verschuivingen, machtsverhoudingen en als laatste de feitelijke arbeidsverhoudingen op de werkvloer.

Uit dit onderzoek is duidelijk geworden dat factoren als de economische conjunctuur en het nationale regeringsbeleid vooral de contouren binnen dewelke of de achtergrond tegen dewelke het overleg zich afspeelt, bepaalden. Het sociale regeringsbeleid stelde in de 19<sup>de</sup> eeuw weinig voor: de arbeiders waren vanuit electorale overwegingen niet of weinig interessant en konden amper op enige sociale bescherming rekenen. De arbeidsverhoudingen waren in bijna exclusieve mate een aangelegenheid van de patroons die daarbij maar weinig tegenstand hoefden te vrezen van een of andere vorm van arbeidersorganisatie: die werd juridisch bemoeilijkt of onmogelijk gemaakt. De Antwerpse haven droeg daar mee de gevolgen van: tot 1900 waren de werkgevers oppermachtig en moesten de prille vakbonden opboksen tegen een wetgever die hen weinig of geen vrijheid liet. Na 1893 – invoering van het algemeen meervoudig mannelijk stemrecht – en vooral na WO I – invoering van algemeen enkelvoudig mannelijk stemrecht – werd die arbeider vanuit electoraal oogpunt veel interessanter. Dat straalde ook af op de sociale wetgeving in België. De wetgever – met de Belgische Werkliedenpartij BWP in de regering – ging nu een actiever sociaal beleid voeren wat onder andere inhield dat ze een institutioneel kader aanreikte voor het paritair overleg en ook een aantal middelen aanreikte om dit overleg vlot te laten verlopen. De Antwerpse haven was één van de eerste sectoren waar een paritair comité werd opgericht. Door het opstellen van een indexcijfer voor de kleinhandelsprijzen en het koppelen van de lonen van het overheidspersoneel aan die lonen, reikte de regering ook een middel aan dat – althans theoretisch – in staat moest zijn om de koopkracht van de arbeiders te vrijwaren. In het creëren van het institutioneel kader en het aanreiken van een aantal hulpmiddelen om dat overleg vlotter te doen verlopen, was dus een belangrijke rol weggelegd voor de nationale regering. De nationale regering legde ook de – ruime – marges vast waarbinnen het overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden diende te gebeuren, maar liet terzake ook de nodige vrijheid aan de sociale partners in de Antwerpse haven. Dat bleek bijvoorbeeld zeer duidelijk in de periode 1944-1948 toen de Belgische regering officieel een centralistisch en dirigistisch prijzen- en lonenbeleid voerde. In werkelijkheid werden in de Antwerpse haven toen loonafspraken gemaakt die de marges zoals die werden vastgelegd in de NAC's overschreden. Het sociale beleid van de nationale regering had *in se* dus vooral een omkaderende of begeleidende functie. Ten tijde van stakingen of stakingsdreiging was de impact van de nationale rege-

ring veel groter en vaak zeer direct. Via directe interventies, bemiddelingspogingen en contacten met de sociale partners had de nationale regering toen vaak wel een grote impact op het paritair overleg aan de Antwerpse haven. Zo beëindigde premier van Zeeland in 1936 met een opmerkelijk persoonlijk optreden eigenhandig de staking in de Antwerpse haven.

De economische conjunctuur en de manier waarop die conjunctuurgolven zich weerspiegelden in de maritieme goederenoverslag en de tewerkstelling in de Antwerpse haven, vormde vaak de achtergrond tegen dewelke het paritair overleg zich in de Antwerpse haven afspeelde. Het is duidelijk dat – alhoewel dit niet altijd zo uitgesproken werd – de conjunctuurbarometer ook de temperatuur en de sfeer aan de onderhandelingstafel bepaalde. Een terugvallende conjunctuur en maritieme goederenoverslag, deed vooral de werkgevers terugvallen in een defensieve houding en beperkte de onderhandelingsruimte. Dat was in uitgesproken mate zo tijdens de eerste helft van de jaren 1930 waarbij het paritair overleg aan de Antwerpse haven werd gedomineerd door terugvallende trafiek- en hoge werkloosheidscijfers. Het discours van de werkgevers werd toen gekleurd door tegenvallende resultaten. De werkgevers waren toen niet bereid om 'iets' extra te doen voor de werkloze havenarbeiders. Het is wel opvallend vast te stellen dat dit niet heeft geleid tot een verzuring van de relaties tussen havenvakbonden en havenpatronaat. Ook de havenvakbonden waren zich toen bewust van de gevolgen van de economische terugloop en 'ondersteunden' het defensieve beleid zoals dat in het paritair comité werd uitgetekend. De jaren 1960 vormen een voorbeeld van hoe een gunstige conjunctuurbeweging een positieve impact kan hebben op het paritaire overleg. Een fors uitgebreide haven profiteerde toen ten volle van de explosie van de maritieme handel en tekende jaar na jaar mooie resultaten op. Die knappe resultaten werkten duidelijk ook door aan de onderhandelingstafel. De looneisen zoals die door de havenvakbonden werden gesteld, werden nu zonder al te veel misbaar door het havenpatronaat aanvaard. Het is duidelijk dat het paritaire overleg meedanste op die golven van de economische conjunctuur en in haar bewegingsruimte werd medebepaald door die economische conjunctuur.

De evoluties die de nationale arbeidsmarkt onderging heeft zeer weinig op het paritaire overleg in de Antwerpse haven gewogen. De Antwerpse haven heeft zich altijd verzekerd geweten van een instroom van losse arbeidskrachten die in de Antwerpse haven naar werk zochten. Die constante toevloed was wel verantwoordelijk voor een scherpe interne competitie op de arbeidsmarkt in de Antwerpse haven waar de vraag naar arbeidskrachten bijna altijd kleiner

was dan het aanbod met hoge werkloosheidscijfers tot gevolg. Voor de werkgevers was die constante instroom een 'godsgeschenk': zij wisten zich steeds verzekerd van voldoende arbeidskrachten en indien er al een krapte dreigde, dan volstonden tijdelijke maatregelen als het betalen van 'zwarte' vergoedingen of maaltijden om zich verzekerd te weten van een voldoende aantal arbeiders. De werkgevers zijn dus door de arbeidsmarkt nooit 'gedwongen' geworden tot diepgaande of verregaande maatregelen om zich verzekerd te weten van voldoende havenarbeiders. Alhoewel dit nooit zo uitgesproken werd, meen ik dat dit gegeven zijn gevolgen heeft gehad voor de arbeidsorganisatie aan de Antwerpse haven. Door die verzekerde instroom van losse arbeidskrachten die bereid waren om havenarbeid te verrichten, werd bijvoorbeeld het systeem van het losse dienstverband amper in vraag gesteld. Die blijvende aantrekkingskracht van de Antwerpse haven was een grote troef voor de werkgevers in de Antwerpse haven: doordat hun stelsel van arbeidsorganisatie nooit extern in vraag werd gesteld – waarbij arbeiders lieten merken dat havenarbeid niet langer een optie was – kon dit stelsel in stand worden gehouden. Dit is een duidelijke tegenstelling met de situatie in de Rotterdamse haven waar een krapte op de arbeidsmarkt – de Rotterdamse haven werd geregeld geconfronteerd met tekorten – en het gebrek aan aantrekkingskracht van de havenarbeid – een groot verloop bij de havenarbeiders en een kleine instroom aan nieuwe krachten toonden dit aan – de werkgevers er mede toe heeft gedwongen om hun stelsel te gaan herdenken en er mede heeft voor gezorgd dat in veel grotere mate het vaste dienstverband ingang vond in de Rotterdamse haven. In de Antwerpse haven bestond er niet zo'n externe druk: elke vraag naar arbeidskrachten kon – eventueel mits de nodige tijdelijke maatregelen – relatief vlot worden ingevuld.

De machtsverhoudingen tussen de institutionele spelers woog zeer zwaar op dat paritair overleg. Zowel langs werkgevers- als vakbondszijde was er vanaf 1919 – en in het geval van de werkgevers al rond de eeuwwisseling – sprake van één dominant blok dat in zeer grote mate woog op het werkgevers- respectievelijk vakbondsbeleid. Langs werkgeverszijde was dit de Fédération Maritime d'Anvers, de belangenvereniging van de Antwerpse scheepvaartagenten die in 1901 werd gesticht. Die Fédération Maritime speelde tot midden de jaren 1950, begin de jaren 1960 de (onbetwiste?) solopartij. De centrale of bemiddelende rol van de scheepvaartagenten tussen de buitenlandse rederijen – die wegens het ontbreken van een eigen nationale koopvaardijvloot van groot belang waren voor de Antwerpse haven – en de goederenbehandelaars, bepaalde tot begin de jaren 1960 – wanneer de contacten tussen rederijen en behandelaars steeds meer direct gaan verlopen – de interne

machtsverhoudingen langs patroonszijde. De scheepvaartagent huurde voor die buitenlandse reder namelijk de noodzakelijke infrastructuur van de stad – die lange tijd verantwoordelijk tekende voor de inrichting van de superstructuur van de kaaien – en stelde een natie en stouwerij aan voor de behandeling van dit schip. Vanuit die machtspositie slaagde de scheepvaartagent – en bij verlenging daarvan zijn belangenvereniging de Fédération Maritime – erin om de goederenbehandelaars uit zijn hand te laten eten. Het werkgeversbeleid inzake loon- en arbeidsvoorwaarden werd dan ook voornamelijk bepaald door de Fédération Maritime. Die Fédération Maritime beschikte over een eigen visie op arbeidsverhoudingen en wou duidelijk haar stempel drukken op de loon- en arbeidsvoorwaarden. De manier waarop ze optrad tegen de eerste stakingsacties aan de Antwerpse haven – die het werk waren van de eerste embryonale havenvakbonden – spreekt terzake boekdelen: er werden enorme financiële middelen vrijgemaakt om de acties – letterlijk – koste wat het kost te breken. De voorzitter van de Fédération Maritime verwoordde bij één van die eerste acties de inzet van de staking letterlijk als volgt: *"qui sera le véritable maître?"*. Dat absolute meesterschap en alleenheerschappij over de haven was de werkelijke inzet van de strijd tussen Fédération Maritime en de eerste havenvakbonden. Ook toen duidelijk werd dat die havenvakbonden niet zomaar zouden wijken, bleef het discours van de Fédération Maritime ten aanzien van de havenvakbonden vrij strijdvaardig en soms ronduit vijandig. Die vijandige houding zou nog lange tijd het optreden van de Fédération Maritime tegenover de havenvakbonden blijven tekenen. De inrichting van een paritair overlegorgaan na WO I en de daarmee gepaard gaande erkenning door de Fédération Maritime van de havenvakbonden bracht terzake niet onmiddellijk een stijlbreuk, maar was voor de Fédération Maritime vooral een keuze die hun opgedrongen werd. Dat paritair overlegorgaan – en dat is een voorbeeld van een duidelijke wisselwerking tussen die factoren die een impact hadden – was het gevolg van een schijnbare niet te stoppen opeenvolging van spontane stakingen én een stevige impuls richting paritair overleg vanuit de nationale regering en haar socialistische minister van Arbeid. Het ontstaan van het paritair overleg in de Antwerpse haven was een rechtstreeks gevolg van de druk vanuit de werkvloer én impulsen vanuit de nationale regering. Die minister van Arbeid stimuleerde het sociale overleg én gaf de vakbonden met de werkloosheidsverzekering een gedroomd middel in handen om zich als een blijvende machtsfactor te manifesteren: hun centrale rol in de inrichting van die werkloosheidsverzekering, leidde immers tot een massale aangroei van de ledenaantallen. Misschien waren het nog meer die 12 à 15.000 leden die de Belgische Transportarbeidersbond na WO I telde, dan de opeenvolging van spontane stakingen die haar als gesprekspartner



*incontournable* maakten. Die blijvende hoge syndicalisatiegraad in de Antwerpse haven en het hoge ledenaantal van de BTB – uit eigen berekeningen blijkt dat de BTB om en bij de 80% van de havenarbeiders bleef vertegenwoordigen – zorgden ervoor dat de werkgevers en met name de Fédération Maritime weinig andere keuzes hadden dan de vakbonden te erkennen en ermee in onderhandeling te treden. In het geval van de havenvakbonden staat de factor macht(sverhoudingen) ook vaak in nauw verband met het gebeuren op de werkvloer, een relatie die op meerdere manieren gold. Zo gaf hun hoge ledenaantal hun de theoretische controle over de werkvloer, een machtsmiddel dat door hen kon uitgespeeld worden aan de onderhandelingstafel. Via het mobiliseren van hun leden – via een staking, een manifestatie – konden zij de werkgevers onder druk zetten en de onderhandelingen in een bepaalde richting duwen. Alhoewel de havenvakbonden van het stakingsmiddel eerder zelden bewust gebruik maakten – vele stakingen na 1919 waren wilde stakingen die niet opgezet werden door de erkende vakbonden – is het duidelijk dat een stakingsdreiging vanwege de BTB de nodige impact had: indien zij massaal mobiliseerden lag *de facto* de ganse haven plat. Er was echter ook een keerzijde van de medaille: de macht en gezag van een grote vakbond als de BTB werd immers ook mede bepaald door de mate waarin ze erin slaagden om die werkvloer onder controle te houden. Wilde stakingen waarbij de leden zich tegen hun leiding keerden, zetten de havenvakbonden, hun positie in het paritaire overleg én hun beleid onder druk. Die werkvloer die voor de eerste havenvakbonden via het opzetten van georganiseerde stakingen tot WO I een ideale bondgenoot was geweest, zou dit na het begin van het paritaire overleg in veel mindere mate zijn en af en toe een eigen leven gaan leiden.

Precies op een ogenblik – na WO I – dat de havenvakbonden een meer reformistische ideologie hanteerden en kozen voor het paritaire overleg – waar het stakingswapen slechts een ultiem redmiddel kon zijn – bleef het gebeuren op de werkvloer een actieve rol spelen in het paritaire overleg, een evolutie die door de havenvakbonden maar weinig werd gemaakt. Die havenvakbonden slaagden er inderdaad niet – of althans in te geringe mate – in om die werkvloer volledig onder controle te krijgen, een gegeven dat een belangrijke impact zou hebben op het paritaire overleg. Die druk van de werkvloer ging een actieve rol gaan spelen aan de onderhandelingstafel en slaagde er soms in om die onderhandelingen in de gewenste richting te duwen. Alhoewel de havenvakbonden in de meeste gevallen alles in het werk stelden om die werkvloer onder controle te krijgen en in de pas te doen lopen, werden ze in het geval van wilde stakingen bij verschillende gelegenheden gedwongen om de eisen van die werkvloer te recupereren. Zo waren ver-

schillende verhogingen van het basisloon het rechtstreekse gevolg van ofwel een wilde staking ofwel een potentiële stakingsdreiging. Die druk van de werkvloer verwerkte ergernis bij de werkgevers die zich stoorde aan het gebrek aan gezag van de arbeidersafvaardiging. Ook zij hadden daar echter maar zeer weinig tegenin te brengen. In de meeste gevallen moesten ze uiteindelijk toegeven. Uit de interne notulen blijkt bovendien dat de werkgevers duidelijk bevreesd waren voor het gebeuren op die werkvloer en er vaak voor opteerden om – door het vrijwillig instemmen met een extra conventionele loonsverhoging – zo'n eventuele staking voor te zijn. Zo'n *éventualité* van een staking was in een aantal gevallen duidelijk en aantoonbaar de reden waarom de werkgevers instemden met een loonsverhoging. Voor diegenen die aan de onderhandelingstafel geen stem hadden, was die werkvloer ook de enige toegang tot het paritair overleg. Zo was voor de achterban die werkvloer het enige platform om echt druk te gaan uitoefenen op het verloop van het paritaire overleg. Het lijkt er sterk op dat de BTB weinig of geen contact nam had met haar leden, waardoor de signalen naar de eigen leiding en het paritair comité via de werkvloer moesten gebeuren. Dit gevoel werd op een buitengewoon handige manier gerecupereerd door tegenbewegingen als het Aktiekomitee (jaren 1920) en het communistische Actiecomiteit (vanaf midden de jaren 1930), die niet in het paritair comité zetelden, maar via de werkvloer wel een stem afdwongen in het beleid inzake loon- en arbeidsvoorwaarden aan de Antwerpse haven. Zij wogen zowel direct als indirect op de koers die door het paritair comité werd uitgezet. Op een directe manier gebeurde dit door het uitlokken van wilde stakingen en het stellen van looneisen. Op indirecte manier wogen zowel het Aktiekomitee als het Actiecomiteit echter nog veel meer op het paritair comité. De aanwezigheid van het communistische Actiecomiteit op de werkvloer en hun schijnbare controle over die werkvloer was de aanleiding van een echte machtsstrijd tussen de BTB en het Actiecomiteit die de lijn van de BTB *de facto* zou bepalen of bijsturen. Dit Actiecomiteit groeide uit tot een militante linkerzijde buiten – en gedurende een aantal jaren zelfs binnen – de BTB die de bondsleiding dwong om haar al te reformistische visie gedeeltelijk bij te sturen, indien ze de controle over haar leden niet volledig wenste te verliezen of die leden volledig wilde overleveren aan dat Actiecomiteit. Dit was zeer duidelijk het geval in de tweede helft van de jaren 1940 en de jaren 1950 toen de BTB zich – zeer tegen de zin van het havenpatronaat – in het paritair comité af en toe combatiever opstelde en dit om het Actiecomiteit voor te zijn en hen niet de gelegenheid te geven bepaalde eisen te stellen. Die tweestrijd heeft ook haar impact gehad op de evolutie van het contingent. Aan de ene kant streefde de BTB ernaar om dit contingent zo klein mogelijk te maken om zo het aantal

werklozen – waarvan verondersteld werd dat ze een potentieel doelpubliek voor het Actiecomiteit konden zijn – zo laag mogelijk te houden, maar anderzijds weerhield de schrik voor een massaal offensief van datzelfde Actiecomiteit de BTB er tot de jaren 1960 – toen de macht van het Actiecomiteit fel verminderd was – van om over te gaan tot een massale sanering van dat contingent. Dat Actiecomiteit vormde gedurende een 20-tal jaar een druk vanuit de linkerzijde op de BTB die haar beleid soms in verregaande mate heeft bepaald.

Zo heeft die tweestrijd zeker een rol gespeeld in de mate waarin de BTB oog had voor de concurrentiegerichtheid van de Antwerpse haven en daar ook haar beleid op instelde. Met die concurrentiegerichtheid komen we meteen aan de laatste factor die vooral na WO II een heel duidelijke impact heeft gehad op het paritaire overleg aan de Antwerpse haven en de andere factoren voor een deel in de schaduw zou plaatsen. Door haar geografische ligging – in de nabijheid van andere grote wereldhavens als Rotterdam en Hamburg – heeft die Antwerpse haven zich steeds in een zeer concurrentiële ruimte bewogen. Als item kwam die concurrentiegedachte echter pas openlijk op de onderhandelingstafel te liggen op het einde van de jaren 1930. Dit betekent echter niet dat de betrokkenen in het paritaire overleg voordien geen enkele aandacht besteedden aan die concurrentiegedachte. De schijnbare afwezigheid weerspiegelt vooral een uitgesproken concurrentievoordeel waar de Antwerpse haven tot eind de jaren 1930 mee kon uitpakken. Tot dan beschikte de Antwerpse haven met haar lage arbeidskost en haar flexibele arbeidsregeling – die in vergelijking met andere havens veel vlotter overwerk en weekendwerk toeliet – over 2 uitgesproken concurrentievoordelen. Die lage arbeidskost hield de behandelingstarieven in de Antwerpse haven lager dan bij haar rechtstreekse concurrenten – waarbij steeds in de eerste plaats naar Rotterdam werd gekeken – wat haar gezien het belang die de behandelingstarieven uitmaken bij het kiezen van een aanloophaven, een voorsprong meegaf. Bovendien werd de Antwerpse haven geroemd voor haar flexibele arbeidsregeling die een hoge omloopsnelheid van de schepen mogelijk maakte. In 1937 kwam dit voordeel onder druk te staan. Door de invoering van de 40-urenweek en de 7-urendag werd in Antwerpen voortaan anderhalf uur minder lang gewerkt als in Rotterdam. Na WO II kwam daar bovenop nog de steile klim die het basisloon kende, wat een gevolg was van beide het mislukte centralistische prijzen- en lonenbeleid én de druk op de lonen ten gevolge van de wilde stakingen die in die naoorlogse periode uitbraken. Het basisloon in de Antwerpse haven lag nu substantieel hoger als in Rotterdam. Daarbovenop kreeg de Antwerpse haven ook af te rekenen met een duidelijk

verouderd dokkencomplex en havenouillage, waar het stadsbestuur omwille van financiële problemen niet onmiddellijk verandering in wist te brengen. Vanaf 1948 werd zeer duidelijk dat de Antwerpse haven in de hoek zat waar de klappen vielen. Terwijl een volledig gemoderniseerde Rotterdamse haven nu jaar na jaar knappe resultaten kon voorleggen, hinkte de Antwerpse haven achter de feiten aan. De Fédération Maritime legde een groot deel van de verantwoordelijkheid voor die achteruitgang bij de mank lopende arbeidsorganisatie die te weinig flexibel was en de arbeidsduur en het basisloon op een niveau had gebracht die de Antwerpse haven uit de markt prees. Na WO II werd dit concurrentiethema langs werkgeverszijde dan ook hét dominante thema in het paritaire overleg. Bij elke beslissing die werd genomen, werd nu de impact ervan op de concurrentiepositie van de Antwerpse haven afgewogen. Zo ijverde de Fédération Maritime voor een loonmatiging om zo de kloof die er was ontstaan tussen Antwerpen en Rotterdam kleiner te maken. Vanuit diezelfde concurrentieoverwegingen was ook het blijvende behoud van de mogelijkheid om continu (24 uur op 24) en tijdens het weekend te werken, belangrijk. Voor buitenlandse reders was de verregaande soepelheid van de Antwerpse haven inzake weekendwerk en overwerk namelijk een belangrijke troef. Die troef mocht niet uit handen gegeven worden, een gegeven dat zeer sterk zou wegen op de besluitvorming rond de 5-dagenweek zoals die vanaf het einde van de jaren 1950 een gespreksonderwerp vormde in de Antwerpse haven. Tot grote ergernis van de Fédération Maritime duurde het tot een eind in de jaren 1950 vooraleer ook de Antwerpse havenvakbonden resoluut die 'concurrentie'-kaart trokken. Die late stap moet volgens mij gezien worden in het licht van de machtsstrijd tussen Actiecomiteit en de BTB. Eerder zagen we dat de BTB omwille van die dreiging van de linkerzijde, zich in het paritair comité combattiever ging opstellen en scherpere looneisen ging stellen. Ik meen dat het ook nu uit strategische overwegingen was dat de BTB niet vroeger inging op de vragen van de Fédération Maritime om haar looneisen te matigen. Volgens mij vreesde de BTB dat zo'n matiging door het Actiecomiteit zou aangegrepen worden om een nieuwe beweging tegen de BTB te beginnen, waarbij de initiatieven van de BTB om de lonen te matigen zouden uitgespeeld worden in een poging om de achterban in stelling te brengen tegen de BTB-leiding. Pro deze bewering pleit bijvoorbeeld dat de BTB in de tweede helft van de jaren 1950 – toen de communistische 'dreiging' minstens fel verzwakt was – wel gaat drukken op de looneisen en zich actief gaat inzetten om de arbeidsorganisatie in de Antwerpse haven beter te wapenen voor die dagelijkse concurrentiestrijd met Rotterdam. Zo weigerde de BTB lange tijd om de 5-dagenweek éézijdig – dit is enkel in Antwerpen – in te voeren, precies uit concurrentieoverwe-

gingen. De BTB beseftte dat zoiets de Antwerpse haven in een moeilijke positie zou brengen. Toen die 5-dagenweek dan toch werd ingevoerd, stemde ze er volmondig mee in dat ruim voldoende mogelijkheden voorzien werden om ook tijdens het weekend te kunnen werken.

Uit dit onderzoek blijkt dat de factoren zoals ze bij het begin van het onderzoek naar voor werden geschoven, als verklarend kader kunnen dienen voor de manier waarop het paritaire overleg aan de Antwerpse haven verliep. Factoren als de economische conjunctuur en het nationale regeringsbeleid creëerden daarbij vooral het kader waarbinnen dit overleg verliep. Het nationale regeringsbeleid reikte zo het institutionele kader aan, stimuleerde dit overleg en legde inzake lonen en arbeidsduur een aantal richtlijnen op waarvan de praktijk echter leert dat de sociale partners in de Antwerpse haven over heel wat vrijheid beschikten om die ruim te interpreteren. Via directe interventies hadden nationale, lokale en provinciale politici en excellenties wel hun invloed op het paritaire overleg. De economische conjunctuurbarometer bepaalde ook gedeeltelijk de temperatuur van het paritaire overleg aan de Antwerpse haven. Een periode van economische crisis drukte op het overleg, beperkte de onderhandelingsmarges maar leidde niet echt tot een verhitting van dat overleg. Omgekeerd zorgde een periode van economische hoogbloeï voor een ideale achtergrond voor het paritaire overleg waarbij de praktijk van de jaren 1960 leert dat havenvakbonden en patronaat snel tot een overeenkomst komen. De evolutie van de nationale arbeidsmarkt werkte niet rechtstreeks in op dat paritaire overleg alhoewel het mijn overtuiging is dat ze indirect mede aan de basis kan liggen van het instandhouden of niet in vraag stellen van het losse dienstverband aan de Antwerpse haven. Factoren als machtsverhoudingen tussen de institutionele spelers, het gebeuren op de werkvloer en de concurrentiegedachte hebben zeer zwaar gewogen op het paritaire overleg aan de Antwerpse haven. Vooral in het eerste decennium van het paritaire overleg – en ook de periode daaraan voorafgaand – woog de machtsstrijd tussen de twee grootste blokken – BTB en Fédération Maritime – op dat paritaire overleg. Vele van de kinderziektes en de mislukkingen van het paritaire overleg in de jaren 1920 en daarvoor moeten gezien worden in het licht van een strijd tussen die twee blokken met als inzet de alleenheerschappij over de haven. Uiteindelijk moesten die blokken de macht delen. Het gebeuren op de werkvloer en de dreiging die van die werkvloer uitging, zou eveneens zwaar doorwegen op het paritaire overleg. De praktijk leerde al snel dat de onderhandelingen binnen het paritaire comité niet losstonden van dat gebeuren op de werkvloer en daar direct en indirect door beïnvloed werden. Zo zorgden wilde stakingen ervoor dat het basisloon de hoogte inging.

Indirect betekende die dreiging die van de werkvloer uitging – die in een aantal gevallen duidelijk georkestreerd was door een communistisch Actiecomiteit – dat de BTB zijn beleid aanpaste en zich onder druk van de gebeurtenissen aan de waterkant harder ging opstellen in het paritair comité. Na WO II ging het concurrentieaspect steeds zwaarder wegen op dat paritaire overleg en werd langs werkgeverszijde het dominante thema. In een poging om de Antwerpse haven concurrentiëler te maken ten opzichte van haar grote concurrent Rotterdam werd vanuit het havenpatronaat een pleidooi gehouden voor loonmatiging en behoud van de flexibele arbeidsregeling en verlengen van de arbeidsduur. Omwille van intern strategische overwegingen zou de BTB pas in het midden van de jaren 1950 ook op die kar springen.

Stephan Vanfraechem