

W. DE RIDDER, *Loonsystemen, arbeidsorganisatie en arbeidsverhoudingen in de Belgische glas- en textielnijverheid: 1886-1914*, Vrije Universiteit Brussel, Vakgroep Geschiedenis, 2010, promotor: Prof. dr. P. Scholliers

---

## 1. ONDERZOEKSOPZET EN METHODOLOGIE

Deze verhandeling probeert de relatie tussen arbeidsorganisatie en arbeidsverhoudingen te analyseren op het niveau van de werkvloer. Daartoe wordt voor de periode 1886-1914 een problematiek aangesneden die in het historisch onderzoek niet of nauwelijks aan bod komt: loonsystemen. Aan de hand van het vraagstuk omtrent de berekening van het loon in twee vooraanstaande Belgische nijverheden (glas en textiel), wordt de voorgeschiedenis van geïnstitutionaliseerde arbeidsverhoudingen ('sociaal overleg') tegen het licht gehouden.

Loonsystemen slaan op de wijze waarop het loon werd berekend, op basis van een welbepaalde hoeveelheid arbeidstijd (tijdlonen) of van het product van een hoeveelheid arbeid (stuk- en taaklonen). Bij stuklonen werd enkel de arbeidstijd uitbetaald die door een vastgelegde hoeveelheid producten belichaamd werd. Theoretisch gezien bestond er dus geen onderscheid tussen tijd- en stuklonen. Achter een tijdloon ging steeds een theoretisch aantal stukken schuil en achter elk stukloon zat een theoretisch tijdsbestek verborgen. Stuklonen waren verkapte tijdlonen en impliceerden een welbepaald arbeidsritme, waarover zowel een impliciet als expliciet akkoord kon bestaan. Het zijn dergelijke akkoorden die in deze verhandeling centraal staan en doorgaans verborgen blijven achter bijzonder klassieke looneisen. De discussies omtrent loonsystemen slaan finaal op de relatie arbeid(sintensiteit)-loon. Een verhouding die het mechanische verband tussen levensstandaard en arbeidsverhoudingen overstijgt. Een analyse van het loon als voorwaarde tot de reproductie van de arbeidskracht, gaat voorbij aan de manier waarop de relatie arbeid-loon in de praktijk werd vastgelegd en laat daardoor het meerwaardevraagstuk ongemoeid. Het loon maakt per definitie de door de arbeid gegenereerde meerwaarde onzichtbaar (de arbeidskracht wordt verloond, niet de arbeid). Dit betekent echter niet dat de arbeiders geen pogingen ondernamen om greep te krijgen op de relatie arbeid-loon. Door aandacht te besteden aan de discussies omtrent loonsystemen kan nagegaan worden aan welke spelregels de meerwaarde-extractie in de praktijk gebonden was en hoe

zij tot stand kwam binnen geconsolideerde arbeidsverhoudingen. Deze omschrijving laat voorlopig nog in het midden op welke manier er al dan niet onderhandeld werd over de relatie arbeid(sintensiteit)-loon. Dergelijke onderhandelingen veronderstellen bijvoorbeeld een bepaalde voorkennis van de arbeiders over de variabelen die de uiteindelijke loonhoogte konden bepalen. Dit brengt ons bij een complex kluwen van gebruiken (bv. het meten en wegen van de stukken, het bestaan van tarieven) op de werkvloer en hoe die zich verhielden tot allerlei technologische ontwikkelingen.

Er bestaat in België bijzonder weinig onderzoek naar de manier waarop dagelijkse gebruiken op de werkvloer, de relatie arbeid-loon structureerden. Toch werden de posities tussen arbeiders en patroons onder meer afgebakend doorheen impliciete of expliciete akkoorden omtrent het meten en wegen van de stukken en de eventuele toepassing van een vastgelegd tarief. Daarbij moet aandacht worden besteed aan de invloed van technologische ontwikkelingen op de verschillende onderhandelingsposities en hoe individuele akkoorden uiteindelijk plaats ruimden voor prille vormen van 'sociaal overleg'. Toch impliceerden individuele onderhandelingen voor alle duidelijkheid geen gelijke ruilverhoudingen. De relatie arbeid-loon werd weliswaar op individuele basis vastgelegd, maar er was wel degelijk sprake van meerwaarde-extractie. Met het onderscheid tussen individuele en collectieve onderhandelingen proberen we slechts de spelregels bloot te leggen waaraan de verhouding arbeid-loon gebonden was en na te gaan hoe zij veranderden onder invloed van technologische ontwikkelingen en de wijzigende krachtsverhoudingen op en naast de werkvloer.

Loonsystemen voeren ons immers tot het hart van de arbeidsrelatie en duiden op verschillende arbeidsopvattingen die hun weerslag hadden op de implementatie van nieuwe productietechnieken, arbeidsverhoudingen in het algemeen en vice versa. Arbeiders op stukloon konden zichzelf bijvoorbeeld beschouwen als de verkopers van een aantal stukken of als de verkopers van het vermogen tot arbeid. Indien de arbeiders zichzelf als de verkopers van een aantal stukken beschouwden, dan waren ze van mening dat ze greep hadden op de variabelen die de uiteindelijke loonhoogte bepaalden. In de Engelse weefnijverheid bijvoorbeeld, bestond omstreeks 1900 een gecodificeerd akkoord omtrent de relatie arbeid-loon, dat belichaamd werd door een algemeen tarief. Het stukloon van de wevers werd er bepaald volgens een tarief dat de concrete afmetingen van de geweven stukken stof in rekening bracht. In de Duitse textielnijverheid daarentegen, golden het aantal slagen van de schietspoel als basis voor het stukloon. De arbeiders beschouwden zichzelf als de verkopers van het vermogen tot arbeid en probeerden van daaruit de bestaande tarieven te amenderen met variabelen die extern waren

aan het eigenlijke productieproces. Indien de verschillende fasen van productieproces bijvoorbeeld onvoldoende op elkaar afgestemd waren – en de arbeiders dus 'tijd verloren' – dan ijverden ze voor de invoering van 'wachtgeld', een eis die in de Engelse weefnijverheid hoegenaamd niet aan de orde was. Gecodificeerde akkoorden tussen arbeiders en patronaat betekenden evenwel niet dat de individuele arbeiders daadwerkelijk greep hadden op de relatie arbeid-loon. Die relatie zat als het ware vastgevroren in het tarief en kon niet op individuele basis heronderhandeld of geamendeerd worden. Voor zowel vakbonden als patronaat bood het gecodificeerde akkoord een aantal voordelen. Investerings in technologische innovaties konden uitgesteld worden waardoor er niet geraakt werd aan de machtspositie van de geschoolde arbeiders op de werkvloer (*craft control*). De verzwakte onderhandelingspositie van de individuele arbeiders werd doorheen dergelijke collectieve akkoorden dus weliswaar opgevangen, maar tegelijk ook geconsolideerd. Stakingen werden ondergeschikt gemaakt aan een welbepaalde logica die de concrete relatie arbeid-loon aan het gezichtsveld onttrok.

Het vernieuwende van deze studie is dat ze voor België de overgang schetst van het onderhandelen op de werkvloer naar prille vormen van 'sociaal overleg', zonder louter de historiografische voetnoten te plaatsen onder de vigerende socio-politieke pacificatiemodellen.

De verhouding tussen technologische ontwikkelingen en de wijzigende krachtsverhoudingen op en naast de werkvloer is een bijzonder complexe materie die vraagt om onderzoek op microniveau. De geselecteerde nijverheden werden vanaf 1870-1880 geconfronteerd met een doorgedreven mechanisering. De introductie van nieuwe productietechnieken ontregelde de verhoudingen op de werkvloer en vormde de aanleiding tot latente en openlijke strijd. Dit was uiteraard een ontwikkeling die allerminst beperkt bleef tot de glas- en textielindustrie. Aangezien het echter grote nijverheden betrof die reeds voor 1886 konden steunen op uitgebouwde vakbondsstructuren, vonden de grieven ook weerklank in het parlement. Omstreeks de eeuwwisseling wierpen twee socialistische volksvertegenwoordigers (Lambillotte en Anseele) zich op als de spreekbuizen van de glas- en textielarbeiders. De discussies omtrent loonsystemen verbonden zich met het ontstaan van een schuchtere sociale wetgeving in de nasleep van de gewelddadige arbeidersopstanden van 1886. Het is dan ook een open vraag in welke mate bijvoorbeeld de wet op het arbeidscontract (1900) en het werkplaatsreglement (1896) bestaande sociale verhoudingen codificeerde, dan wel problematiseerde. Door aandacht te besteden aan de berekening van het loon en de discussies die op en naast de werkvloer gevoerd werden, kunnen we deze

ontwikkelingen schetsen zonder ze te reduceren tot een klassieke *deskilling*-these. De arbeidsvaardigheden verschoven (*skill displacing*) in de richting van het bedienen en controleren van de machines. Verdere technologische ontwikkelingen werden daardoor deels afhankelijk van het leervermogen van wat men nog steeds 'geschoolde' arbeiders zou kunnen noemen. Doorheen technologische ontwikkelingen konden bepaalde groepen arbeiders hun relatieve greep op het productieproces verliezen en dus moeilijk vat krijgen op de relatie arbeid-loon. Inspanningsbesparende technologische ontwikkelingen maakten het ook mogelijk om de meerwaarde-extractie niet alleen rechtstreeks maar ook onrechtstreeks op te drijven. De theoretische variabelen die een invloed konden hebben op de loonhoogte, werden in de praktijk vereenvoudigd waardoor de invloed van technologische ontwikkelingen op de relatie arbeid-loon voor de arbeiders moeilijk te achterhalen viel. De berekening van de lonen werd onttrokken aan de controle van de arbeiders die zelden of nooit aanwezig waren wanneer de stukken gemeten of gewogen werden en het tarief toegepast werd.

Doorheen de invoering van wanovens (permanente productie) werd allerm minst geraakt aan de specifieke arbeidsvaardigheden van de glasblazers, maar hun relatieve controle over het productieproces werd wel beknot. Daaraan gekoppeld werden de geblazen cilinders onderworpen aan de zogenaamde *duimlengten boni*. Van elke cilinder werden vier tot vijf duimlengten afgetrokken als compensatie voor het glas dat tijdens het productieproces verloren ging. Voor de invoering van wanovens werd over die *duimlengten boni* onderhandeld en konden ze dus niet lineair vastgelegd worden. Het aantal *duimlengten boni* was afhankelijk van de krachtsverhoudingen op de werkvloer. Doorheen hun controle over het leerlingschap hadden de glasblazers een relatieve greep op het arbeidsaanbod. In tijden van recessie konden ze bovendien het werk onder elkaar verdelen (*travail à deux pour un*) waardoor er geen reserveleger gevormd werd waarmee de patroons de arbeidsvoorwaarden onder druk konden zetten. Indien een aantal eisen van de glasblazers genegeerd werden, dan dreigden ze met emigratie naar de Verenigde Staten. Vanaf de invoering van wanovens raakte de strijd omtrent de relatie arbeid-loon dus innig verweven met de verzwakte greep van de glasblazers over het arbeidsaanbod. In de weefnijverheid betekende de invoering van grotere en krachtigere *power looms* op de eerste plaats dat de wevers aan meerdere machines tegelijk (arbeidsorganisatie) konden tewerkgesteld worden. Het tarief per geproduceerde eenheid daalde, terwijl het loon in theorie hoger kon liggen op voorwaarde dat de arbeiders hun arbeidsintensiteit verhoogden. Om deze problematiek inzichtelijk te maken wordt gebruik gemaakt van een aantal concepten uit de marxiaanse economie

zoals die door William Lazonick werden aangewend in zijn onderzoek naar de Engelse textielnijverheid.

De notie 'meerwaarde-extractie' maakt duidelijk dat er geen wezenlijk verschil bestond tussen de individuele of collectieve ruilverhoudingen, maar wel dat die verhoudingen op een andere manier werden vastgelegd. De relatie arbeid-loon werd dus gaandeweg aan nieuwe spelregels gebonden die binnen het historiografisch onderzoek zelden als dusdanig erkend worden. Het is bijvoorbeeld opvallend dat met name binnen de 'ouvriëristische' geschiedschrijving (bv. Liebman en Neuville) met geen woord gerept wordt over de manier waarop de relatie arbeid-loon in de praktijk bepaald werd. Binnen de meer sociaal-cultureel geïnspireerde geschiedschrijving wordt evenmin aandacht besteed aan de specifieke arbeidsopvattingen waarop de geïnstitutionaliseerde arbeidsverhoudingen zich na de Eerste Wereldoorlog eventueel geënt hebben.

Deze verhandeling steunt onder meer op oorspronkelijk bronnenmateriaal uit de 'Collectie Chambon' dat berust in het Corning Museum of Glass (CMOG) in de staat New York. Het betreft een volledig nijverheidsarchief over de Belgische glasindustrie, inclusief de notulen van de glasvakbond (Union Verrière) en de werkgeversorganisatie (Association des Maîtres Verriers). Daarnaast bevat de collectie gerechtelijke stukken aangaande de stakingen van 1901 en 1904 en talloze uitgegeven bronnen. Hoewel niet of nauwelijks onderzocht, was de Belgische glasindustrie – in absolute cijfers – de grootste producent van vensterglas ter wereld in de negentiende eeuw. Wat de textielnijverheid betreft, hebben we gebruik gemaakt van het bedrijfsarchief van de Gentse katoenfabriek NV Texas-Voortman en van een aantal klassieke bronnen met betrekking tot de socialistische arbeidersbeweging. De christelijke arbeidersbeweging wordt grotendeels buiten beschouwing gelaten omdat haar invloed op de arbeidersbeweging van Charleroi (glas) en Gent (textiel) relatief beperkt bleef. Aangezien de periode rond 1900 gekenmerkt werd door een (retorische) strijd tegen de invoering van stuklonen, wordt wel summier aandacht besteed aan kleine nijverheden die pas omstreeks de eeuwwisseling geconfronteerd werden met doorgedreven vormen van mechanisering. Door de ontwikkelingen in kleine en grote nijverheden in afzonderlijke hoofdstukken te behandelen, wordt duidelijk hoe de strijd van de socialistische vakbonden tegen de invoering van stuklonen in kleine nijverheden, gebonden was aan de belangen van arbeiders in nijverheden waar al decennialang met stuk- en taaklonen gewerkt werd (steenkool, textiel, metaal en glas). In de glas- en textielnijverheid stonden niet zozeer de stuklonen als dusdanig ter discussie, dan wel de manier waarop ze in de praktijk berekend werden. Zoals reeds aangehaald werd, kaderden de

discussies omtrent loonsystemen binnen een strijd omtrent de relatie arbeid-loon. De socialistische vakbonden ijverden voor de invoering van het metriek stelsel (meten en wegen van de stukken) en het uithangen van tarieven (de toepassing van het tarief). De grootschalige campagne tegen het 'stukwerk' kaderde daarentegen binnen een poging van de Syndicale Commissie (BWP) om voet aan de grond te krijgen in nijverheden waar ze voordien geen enkele rol van betekenis had gespeeld. Dit bewijst andermaal hoe sterk de discussies omtrent loonsystemen leefden en dit zowel op als naast de werkvloer.

## 2. LOONSYSTEMEN EN ARBEIDSORGANISATIE

Het vraagstuk omtrent loonsystemen, arbeidsorganisatie en arbeidsverhoudingen, kan uitsluitend behandeld worden aan de hand van soms bijzonder technische uiteenzettingen over de berekening van de stuklonen in de vorennoemde nijverheden. Door ook louter theoretische variabelen te analyseren die hun weerslag konden hebben op de uiteindelijke loonhoogte, komt namelijk de ongelijke verspreiding van informatie over de werkvloer naar de oppervlakte. Bovendien werd in de glas- en textielnijverheid met bijzonder schimmige vormen van interne onderaanneming (arbeidsorganisatie) gewerkt, die in de praktijk tegen de stuklonen van de respectievelijke arbeiders konden gekeerd worden. De loonsystemen in de glas- en textielnijverheid worden pas inzichtelijk wanneer ze betrokken worden op de arbeidsorganisatorische context waarbinnen zij functioneerden. Dit brengt ons bij het onderscheid tussen stuk- en entrepriselonen. In theorie waren stuklonen prestatielonen waarvoor een vastgelegd tarief bestond en werd over de entrepriselonen onderhandeld alvorens één of meerdere arbeiders het werk aanvatten. In de praktijk functioneerden met name de stuklonen in de spin- en weefnijverheid zonder vastgelegd tarief en bestond over de entrepriselonen een impliciet akkoord dat niet heronderhandeld kon worden. Het tarief en het impliciete akkoord bleven bovendien bijzonder vaag over de concrete berekening van de stukken (geweven stof, gesponnen draad), als basis voor het uiteindelijke stukloon. De verschillende fabrieken konden zelfs met eigen lengtematen werken waardoor het voor de arbeiders bijzonder moeilijk was om zicht te krijgen op de relatie arbeid-loon, laat staan er greep op te krijgen en erover te onderhandelen.

Werknemers die in naam van een werkgever op de werkvloer het werk organiseerden, werkten als interne onderaannemers. Dergelijke werknemers spraken dus net als de huisarbeiders een prijs af, maar het werk werd nadien

in de fabriek en in de onmiddellijke nabijheid van de patroon verricht. Daardoor kon de fabriek als het ware onderverdeeld worden in kleine ondernemingen, met aan het hoofd een zogenaamde *tâcheron*. De *tâcheron* streek het grootste deel van het stukloon op en de rest werd onder zijn helpers verdeeld. Wanneer de uitvoering van het werk met een bepaalde graad van onzekerheid gepaard ging, was het terugvallen op vormen van interne onderaanneming een bijzonder 'efficiënte' vorm van arbeidsorganisatie.

In Duitsland werden dergelijke entrepriselonen, *Akkordlohn* genoemd, waarbij het akkoord verschillende vormen kon aannemen. De bedrijfsleiding kon ook rechtstreeks met individuele arbeiders of met een groep arbeiders onderhandelen, zonder dat er een *tâcheron* of *Akkordmeister* aan te pas kwam. Wanneer het met name moeilijk was om arbeiders te ronselen, werd die taak overgelaten aan een *tâcheron*. Ook wanneer men met nieuwe productietechnieken/machines experimenteerde of wanneer de arbeiders elkaar onvoldoende konden controleren, werd naar dit systeem gegrepen. In zekere zin was elke vorm van stukwerk of taakwerk (taaklonen in de steenkoolnijverheid) uiteraard een vorm van interne onderaanneming, met name dat de arbeider in kwestie zelf het werk organiseerde tegen een vooraf afgesproken prijs. Toch is dit een sterk vereenvoudigde voorstelling van de werkelijkheid, aangezien ze abstractie maakt van de eventuele onderhandelingen en het bestaan van tarieven. Via een meesterknecht besteedde een patroon bijvoorbeeld een bepaalde opdracht uit aan een spinner. In zijn hoedanigheid als interne onderaannemer maakte de spinner op zijn beurt gebruik van helpers, die tijdlonen ontvingen. De spinner werd als het ware gemandateerd door de directie om gebruik te maken van werknemers, die een loon ontvingen dat niet onmiddellijk in verhouding stond tot zijn eigen stukloon en dat hij ook niet zelf hoefde uit te betalen. Strikt genomen was de spinner geen *tâcheron*, aangezien hij niet rechtstreeks onderhandelde met de directie en niet hoefde te onderhandelen met zijn helpers. De spinners hadden zich integendeel zelf te schikken naar een bepaald tarief. In de ringspinnerijen waar met *continus* gewerkt werd, kon de situatie evenwel anders liggen. Daar werden de helpsters als "entreprisewerksters" omschreven. Het onderscheid tussen een spinner en zijn helpers (*self actors*) kan dus niet probleemloos doorgetrokken worden naar de *maîtres fileuses* en andere spinsters (ringspinmachines).

Die 'meesteressen' waren net als de spinners interne onderaannemers, maar hadden op hun beurt tot tien zogenaamde 'meisjes' in onderaanneming. Ze onderhandelden in theorie over een entrepriseloon met de directie en hielden daar een bepaald bedrag van af, waarna de meisjes de rest onder elkaar verdeelden. Deze vorm van arbeidsorganisatie, die als het ware verscholen bleef

achter het loonsysteem, lag in het onmiddellijke verlengde van een reeks technologische ontwikkelingen. Het werken met ringspinmachines veronderstelde minder technische *knowhow*, dan het spinnen op *self actors*. Het aantal spinsters per machine kon dus teruggeschoefd worden, waarbij hun functie eigenlijk herleid werd tot die van helpsters, die onder de supervisie van één *maître fileuse* stonden. Aangezien die hoofdspinsters tot tien meisjes moesten controleren, werd hun taak enigszins vergemakkelijkt door de meisjes op stuklonen te laten werken.

In de weverijen werkten de wevers op stukloon. Ze lijken volgens een vastgelegd tarief te hebben gewerkt en konden het werk eventueel uitvoeren met helpers, maar die helpers werden meestal uit hun eigen gezinnen gerekruteerd en ontvingen enkel drinkgeld. Toch bestonden er in sommige weverijen ook vormen van interne onderaanneming, die nauw verwant waren aan die in de spinnerijen waar op *self actors* gewerkt werd. De opzetters (*rentreurs*) bijvoorbeeld, deden het voorbereidende werk aan de weefgetouwen en verdienden stuklonen. De helpers ontvingen daarentegen vaste tijdlonen. In een aantal Gentse fabrieken greep men voor exact hetzelfde werk naar een iets complexere vorm van arbeidsorganisatie, waarbij er wel degelijk gewerkt werd met een zogenaamde *tâcheron* en entriselonen. Eén opzetter nam de leiding over een ploeg van zes opzetters met elk één helper. De *tâcheron* ontving een vastgelegd deel van het loon en de rest werd onder de overige leden van de ploeg verdeeld.

Binnen deze discussie omtrent de arbeidsorganisatorische dimensies van loonsystemen, mag het bestaan van eenvoudige stuklonen (i.e., een vastgelegde prijs per geproduceerde entiteit, onder meer per gewicht, per lengte of per aantal stuks) niet over het hoofd gezien worden. Er werden ook stuklonen uitbetaald zonder dat er onderhandelingen of tarieven aan te pas kwam. Daarmee bedoelen we dat die tarieven niet altijd werden uitgehangen of gekend waren door de arbeiders. Aangezien er geen onderhandelingen gevoerd werden, ging het strikt genomen niet om een vorm van interne aanneming. Toch impliceerde het stilzwijgende akkoord met het vigerende tarief dat de arbeiders in kwestie wel degelijk in interne onderaanneming werkten en dus entriselonen ontvingen. In de textielnijverheid werd die omschrijving echter voorbehouden aan de spinsters aan de ringspinmachines.

In de glasnijverheid sprak men tussen 1886 en 1914 eveneens over stuklonen, wat duidt op het feit dat de glasblazers werkten tegen een vastgelegd tarief. Tijdens het productieproces werd de glasblazer bijgestaan door twee *cueilleurs* of *gamins* (plukkers). Vóór de invoering van grotere ovens, werd de glasblazer bijgestaan door één helper. Aangezien de grotere ovens het productieproces versnelden, kreeg de glasblazer vanaf 1870 een



tweede plukker toegewezen. In ruil voor de tweede plukker draaiden de glasblazers niet langer op voor de lonen van diezelfde plukkers. Strikt genomen werkten de glasblazers omstreeks 1880 dus niet langer als interne onderaannemers. De plukkers ontvingen vaste maandlonen en dit tot groot ongenoegen van de patroons die beweerden dat dit ten koste ging van de kwantiteit en kwaliteit van het werk. Voordien was het loon van de plukkers rechtstreeks afhankelijk van de gerealiseerde productie per team. Hoewel de plukkers vanaf 1870 niet langer betaald werden door de glasblazers, stonden ze nog steeds onder hun supervisie. Deze nieuwe vorm van arbeidsorganisatie had nog geen uitstaans met de invoering van wanovens. Toch was het permanente productieproces (wanoven) bijzonder gebaat bij deze vorm van arbeidsorganisatie.

Wanneer de band tussen loon en productiviteit bijzonder eenvoudig gelegd kon worden, grepen patroons naar dergelijke stuklonen. Met die omschrijving is evenwel nog niet duidelijk of en vooral hoe de glasblazers op de hoogte waren van de tarieven.

Dit vraagstuk wordt behandeld aan de hand van de notie 'akkoordgrens'. De concrete berekening van de stukken en de toepassing van het tarief, kunnen we immers opvatten als dimensies van de akkoordgrens. Voor zowel patroons als arbeiders was het van cruciaal belang dat de akkoorden als het ware permanent fluctueerden, zodat de akkoordgrens telkens opnieuw verlegd kon worden. Voor de patroons betekende dit concreet dat ze de loontarieven per geproduceerde eenheid (theoretisch dagloon) probeerden aan te passen (*rate cuttings*) en tegelijk probeerden om het aantal variabelen in hun voordeel te verrekenen of gewoon te vereenvoudigen. Voor de arbeiders betekende dit dat het vat krijgen op het loontarief en de variabelen die daar wel of niet in vervat zaten, deel uitmaakten van één en dezelfde strijd. Uit deze ontwikkelingen kunnen de discussies omtrent het meten van de stukken en de toepassing van het tarief afgeleid worden. Doorheen die discussies probeerden de arbeiders eigenlijk – indirect – de akkoordgrens in hun voordeel te verleggen en vat te krijgen op de relatie arbeid-loon. Dit brengt ons bij één aspect dat traditioneel in verband gebracht wordt met loonsystemen: premies. In Duitsland werden de conflicten omtrent de tarieven gaandeweg ontzenuwd door de akkoordgrens te koppelen aan premies. Dit betekent dat de notie premie opgebroken moet worden en dus meer behelst dan louter productiepremie of ijverpremie. De implicaties hiervan voor de debatten omtrent het taylorisme zullen onmiddellijk duidelijk worden. In plaats van bepaalde variabelen rechtstreeks in rekening te brengen van afzonderlijke tarieven, konden patroons de akkoordgrens telkens opnieuw verleggen door die variabelen binnen premie- en dus ook

boetestelsels te laten functioneren. De patroons konden werken met een basistarief (gewicht van de draad, afmetingen van de stof) en voorts een vergoeding uitbetalen die ze in andere gevallen tégen het basistarief konden keren. Werkten de wevers bijvoorbeeld met draad van mindere kwaliteit, dan kon men hen daarvoor een premie uitbetalen, waardoor men in eenzelfde beweging ook een soort boete (een omgekeerd premiestelsel) kon aftrekken, wanneer de wevers met draad van goede kwaliteit werkten.

### 3. LOONSYSTEMEN EN ARBEIDS VERHOUDINGEN

In de Engelse weefnijverheid betekende het gecodificeerde akkoord dat de akkoordgrens vastgelegd werd, waardoor elke verbetering van het productieproces een verhoging van de productiviteit per ingezette hoeveelheid arbeid betekende. Doorheen het gecodificeerde akkoord impliceerde dit een verhoging van de meerwaarde-extractie die binnen geconsolideerde arbeidsverhoudingen tot stand kwam. Met zijn *Scientific Management* kante Taylor zich eigenlijk zowel tegen eenvoudige stuklonen als het gebruik van algemene tarieven (Engelse textielnijverheid) en wou ze vervangen door tijden stuklonen die gekoppeld werden aan premies. Taylor richtte zich niet zozeer tot kleine nijverheden, waar pas rond de eeuwwisseling stuklonen werden ingevoerd, maar tot nijverheden waar de patroons niet langer de volledige controle hadden over de akkoordgrens. Het taylorisme impliceerde dus allermint een louter arbeidsorganisatorische logica, maar probeerde ook de arbeidsverhoudingen te herdefiniëren. Dit doet vragen rijzen rond de verspreiding van het taylorisme binnen geïnstitutionaliseerde arbeidsverhoudingen in België. De afwezigheid van een gecodificeerd akkoord maakte het mogelijk om de meerwaarde-extractie op twee niveaus op te drijven. De verhoogde productiviteit per ingezette hoeveelheid arbeid vertaalde zich namelijk in een *daling* van de tarieven per geproduceerde eenheid. Om hetzelfde loon te kunnen verdienen, moesten de arbeiders hun arbeidsintensiteit dus opvoeren en werd de meerwaarde-extractie verder opgevoerd. De patroons hadden nagenoeg de volledige controle over de relatie arbeid-loon en moesten dus geen beroep doen op meer gecompliceerde loonsystemen.

De arbeidsverhoudingen werden geconsolideerd door de relatie arbeid-loon ondergeschikt te maken aan vragen omtrent de levensstandaard. De conflicten aangaande loonsystemen werden ontzenuwd door ze te herleiden tot klassieke loononderhandelingen en relatieve loonstijgingen die het

meerwaardevraagstuk ongemoeid lieten. Trekken we die redenering door, dan beschouwden de Belgische textielarbeiders zichzelf als de verkopers van een aantal stukken. De stuklonen werden net als in Engeland berekend op basis van de afmetingen van de geweven stukken stof of het gewicht van de gesponnen draad. In tegenstelling tot hun Engelse collega's hadden de Belgische spinners en wevers echter geen greep op de akkoordgrens en werden de afmetingen op een bijzonder rudimentaire wijze in rekening gebracht. Daardoor probeerden de wevers de berekening van hun lonen – net als in Duitsland – gaandeweg te amenderen met gegevens die extern waren aan het eigenlijke arbeidsproces, zoals eisen omtrent wachtgeld. Aanvankelijk steunde de relatie arbeid-loon op gebruiken en tradities. Doorheen de introductie van nieuwe machines en vormen van arbeidsorganisatie raakte deze verhouding ontregeld. Vanuit een arbeidsopvatting die enkel rekening hield met de verkoop van een aantal stukken, konden de wevers geen greep krijgen op de relatie arbeid-loon. De pogingen om opnieuw vat te krijgen op de relatie arbeid-loon, hingen dus samen met het ontstaan van een nieuwe arbeidsopvatting die gekoppeld werd aan klassieke looneisen. Doorheen de eis omtrent het wachtgeld werd de verkoop van arbeidskracht beschouwd als de verkoop van het vermogen tot arbeid. Deze analyse verklaart zowel de aanwezigheid van discussies omtrent 'wachtgeld' als de afwezigheid van wat we tayloristische vormen van arbeidsorganisatie en loonsystemen zouden kunnen noemen.

### 3.1. De glasindustrie

Voor de introductie van gasovens werden de arbeidsverhoudingen gereguleerd door individuele akkoorden. De glasblazers sloten voor een bepaalde periode (*la campagne*) mondelinge overeenkomsten die ze eenzijdig konden opzeggen. De introductie van gasovens ging vanaf 1870 gepaard met de invoering van schriftelijke contracten. Arbeiders die zich niet aan hun langlopende contracten hielden, werden voor de burgerlijke rechtbank gedaagd. Op deze revolutie van de arbeidsrelaties reageerden de glasblazers drastisch met een eerste emigratiegolf naar de Verenigde Staten. Arbeidsconflicten werden niet langer op, maar naast de werkvloer uitgevochten.

Met de invoering van wanovens werd hun relatieve autonomie verder aan banden gelegd. De spelregels van weleer verloren hun geldingskracht en maakten plaats voor arbeidsconflicten die werden uitgevochten voor de werkrechtshoofden van Charleroi. Die conflicten draaiden in hoofdzaak omtrent de

concrete berekening van de stukken als basis voor het stukloon. De strijd om de arbeidsvoorwaardenbeheersing (o.a. loonsystemen) was tegelijk een strijd om de arbeidstaakbeheersing (greep op het productieproces). Met hun eisen aangaande loonsystemen gaven de glasarbeiders de aanzet tot schuchtere sociale hervormingen (1886). Door steun te zoeken bij de socialistische arbeidersbeweging probeerde de Union Verrière druk te zetten op de patroons. De wet op de werkplaatsreglementen (1896) en de wet op het arbeidscontract (1900) verscherpten nadien de spanningen op en naast de werkvloer. Nadat de glasvakbond voor het eerst haar voordeel leek te doen met het voorzichtige interventionisme, sloegen de patroons keihard terug. Rond 1900 probeerden ze niet aangesloten arbeiders aan te werven en de machtspositie van de glasvakbond op alle mogelijke manieren te ondergraven.

Na de mislukte stakingen van 1900-1901 en 1904-1905 veranderde de Union Verrière van koers en ijverde ze voor formele erkenning door de werkgeversorganisatie. Daardoor begon de glasindustrie als het ware op zichzelf terug te plooiën. De Nouvelle Union Verrière schroefde de parlementaire werkzaamheden van haar BWP-kamerlid (Lambillotte) drastisch terug en de patroons richtten een verkoopkantoor op dat de productie gelijke tred liet houden met de prijs. De arbeidsvoorwaarden (quota) werden vastgelegd en afgedwongen binnen corporatistische verhoudingen. Het betekende een genadeslag voor het individuele onderhandelen op de werkvloer. De glasvakbond kwam niet langer tussen in individuele arbeidsconflicten, maar verwees ze door naar de gewraakte werkrechtensraad van weleer. Glasblazers schikten zich naar een door vakbond en patronaat opgelegde emigratiestop. De glasindustrie is daardoor het voorbeeld bij uitstek van twee verschillende regimes van arbeidsverhoudingen. In de 19<sup>de</sup> eeuw overheerste een conflictmodel met als inzet de relatieve autonomie van de arbeiders op stukloon. Aan de vooravond van de Eerste Wereldoorlog trad een corporatistisch model in voege dat de positie van geschoolde arbeiders (tijdelijk) veilig stelde in ruil voor rigide vormen van arbeidsorganisatie. In die zin liep de glasindustrie vooruit op ontwikkelingen die zich pas na de Eerste Wereldoorlog langzaam zouden doorzetten in andere nijverheden. In tegenstelling tot andere grote nijverheden domineerde de Belgische glasnijverheid de wereldmarkt. De technologische ingrepen raakten in principe niet aan de arbeidsvaardigheden van de glasblazers, maar probeerden ze te koppelen aan rigide vormen van arbeidsorganisatie. Doorheen de discussies omtrent de *boni* en duimlengten hebben we aandacht besteed aan de discussies omtrent de concrete berekening van de stukken. Die waren symptomatisch voor veel bredere ontwikkelingen waarbij de invoering van wanovens de onderhandelingspositie van arbeiders op de werkvloer verzwakte. Nadien werd die zwakke

onderhandelingspositie bestendig door een corporatistisch akkoord van de Nouvelle Union Verrière met de patroons.

### 3.2. De textielindustrie

Aanvankelijk betaalden de spinners een deel van hun stukloon uit aan helpers op tijdlonen. De spinners werkten als interne onderaannemers. Onder invloed van het stijgende aantal spoelen eisten de helpers in de loop van de jaren 1900 stuklonen. De loonsystemen aan de *self actors* werden identiek aan die aan de ringspinmachines. Een dergelijke vorm van arbeidsorganisatie impliceerde dat er in theorie over het tarief onderhandeld werd (entrepriselonen). We hebben echter geen aanwijzingen gevonden dat dit ook daadwerkelijk gebeurde. De onderhandelingen gebeurde *a posteriori* (loonhoogte) en negeerden de variabelen die het stukloon konden bepalen. De helpers en "meisjes" kwamen bij het formuleren van hun looneisen op hun beurt tegenover volwassen spinners en spinsters te staan.

Wat de spin- en weefnijverheid betreft, hebben we de nadruk gelegd op de introductie van grote *self actors*, ringspinmachines en grote *power looms*. De spinners, spinsters, wevers en weefsters verdienden stuklonen die op basis van rudimentaire variabelen berekend werden. Daardoor konden de katoenbazen de risico's die gepaard gingen met de introductie van nieuwe machines afwentelen op de arbeiders. De tijd die verloren ging door gebroken katoendraad, had bijvoorbeeld uitsluitend een weerslag op de stuklonen van de arbeiders. Stuklonen gekoppeld aan technologische ontwikkelingen maakten het dus mogelijk om de arbeidsintensiteit op te voeren en de meerwaarde-extractie te verhogen.

Tussen 1886 en 1900 draaiden de conflicten tussen arbeiders en patroons rond het bekomen van elementaire gegevens met betrekking tot het meten en wegen van de katoendraad en de stukken stof. Voor de spinnijverheid ging het om de wijze waarop de katoendraad gemeten werd of het bepalen van de respectievelijke nummers. Wat de weefnijverheid betreft, ging het om het bepalen van de lengte en breedte van de geweven stukken stof. De patroons werkten met eigen lengtematen (*de smette*). Dit had verstrekkende gevolgen voor de relatieve autonomie waarmee de arbeiders hun werk konden organiseren en uitvoeren. De discussies omtrent het wegen en meten van de stukken ebde vanaf 1900 langzaam weg in Gent, zonder in de weefnijverheid helemaal te verdwijnen. Van meet af aan koppelden de vakbonden die kwestie aan de eis omtrent het uithangen van de tarieven en een algemeen tarief

voor de hele stad Gent (staking 1900). Dit zette aanvankelijk weinig zoden aan de dijk aangezien het metriek stelsel nog steeds omzeild kon worden. Na de wet van 1901 werd in theorie het metriek stelsel opgelegd en namen de debatten omtrent de tarieven een andere wending. De eis van de vakbonden omtrent een algemeen tarief impliceerde dat – naast de nominale bedragen – voor alle weverijen dezelfde variabelen in rekening zouden worden gebracht. Aangezien de spinners en wevers in theorie entrepriselonon, maar in de praktijk stuklonen verdienden zonder vastgelegd tarief, probeerden de vakbonden dus een reeds bestaande praktijk te codificeren en alsnog vat te krijgen op de akkoordgrens. De vruchteloze pogingen om een algemeen tarief in te voeren en vat te krijgen op de akkoordgrens, bestendigde uiteindelijk de zwakke onderhandelingspositie van de wevers op de werkvloer.

Widukind De Ridder  
wderidde@vub.ac.be