

De rationaliteit van het conflict

De arbeidsverhoudingen in Frankrijk

PROF. DRS. A. W. M. TEULINGS — DRS. J. VISSER*

Vakbondsactie als politieke oppositie

Wie het terrein van de Franse arbeidsverhoudingen vanuit een Nederlands perspectief zou bezien, kan zich gemakkelijk verkrijken. De Franse vakbeweging b.v. heeft niet alleen een andere geschiedenis, maar ook een ander karakter — en misschien zelfs andere functies — dan de Nederlandse vakbeweging. Stakingen, onderhandelingen en „participatie” hebben een andere inhoud en betekenis, en ook de onderlinge verhoudingen binnen de Franse vakbeweging verschillen sterk. De ontwikkeling en standaardisering van een internationaal geldige „industrial relations”-taal binnen EG-verband is soms dan ook een grauwsliuier die het specifieke van de Franse arbeidsverhoudingen aan het oog onttrekt. Het bijzondere van de Franse arbeidsverhoudingen is de van oudsher sterk gepolitiseerde aard van de verhoudingen, en de nadruk die door de deelnemende partijen wordt gelegd op politieke doelstellingen. Dat geldt zowel voor de grootste vakbonden als voor de centrale ondernemersorganisatie en de overheid die bij haar interventie in het arbeidsbestel nooit de pretentie van „neutrale” partij heeft gehad.

De partijen

Vakcentrales

De oudste Franse vakcentrale is de CGT (Confédération Générale du Travail), opgericht in 1895. In de eerste dertig jaar van haar bestaan heeft zij intensief gebruik gemaakt van de algemene staking 1). Ook daarna wordt het wapen van de algemene (politieke) staking nog wel gehanteerd: in 1938 tegen het reactionaire bewind Daladier-Reynaud; in 1947 en 1948 tegen de krachten van de restauratie; in 1958 tegen de machtsovername van de generaals Salan en Massu in Algerije; in 1961 tegen „het fascistische gevaar” (12 mln. arbeiders zijn daarbij betrokken); in 1968 de bekende meistaking, volgend op de studentenopstand en de massabetogingen in Parijs en eindigend in het *Pact de Grenelle* (27 mei 1968).

Ondanks de „decentralisatie van het arbeidsconflict”, waarvan in de jaren zeventig sprake is en ondanks de toename van het aantal meer „instrumentele”stakingen, zal het middel van de massale „expressieve” staking ook niet gauw uit de wapenkast verdwijnen 2), de dagelijkse praktijk van de CGT is sterk *pragmatisch*: industriële actie is alleen nuttig voor zover zij onmiddellijke, concrete verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden oplevert. Ook de politieke strategie is van deze pragmatische instelling doordrenkt: maatschappelijke hervormingen (op nationaal niveau) kunnen slechts door een electorale overwinning worden verkregen, in een samenbundeling van alle „anti-monopolistische krachten” (waaronder de arbeidersklasse). Aan dit principe (de electorale effectiviteit, de „bondgenoten”-politiek) is het arbeidsconflict ondergeschikt. De CGT steunt een arbeidsconflict alleen als:

- het arbeidsconflict wordt gedragen door een meerderheid van de arbeiders;
- de scheiding tussen arbeiders en hoger personeel (de „cadres”) c.q. de boeren en de middenstanders niet wordt vergroot;
- het arbeidsconflict brede steun kan vinden in de publieke opinie 3).

De tweede grote vakcentrale, de CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) ontstond in 1964, uit de in 1919 opgerichte CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens). Eerst gekenmerkt door links-katholieke en sociaal-personalistische ideeën (Mounier), ontwikkelde de CFDT zich na 1968 merkbaar in radicalere opstelling en is vóór een democratisch socialisme van arbeiderszelfbestuur. Bij de constitutie van de eigen ideologie grijpt de CFDT terug naar vroeg-socialisten als Buhez (hoofdredacteur van *L'Atelier*), naar Proudhon (ten aanzien van arbeiderscoöperaties), naar de Parijse commune, en de anarcho-syndicalistische radenbeweging. De CFDT is, zoals het voormalige NKV in Nederland, van oudsher minder centraal georganiseerd, heeft een zekere spontaneïstische tendens (wat aansluit bij haar politieke ideologie en strategie) en speelt vaker in op eisen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en tegen de „monarchie van de fabrieken” 4).

De CFDT is overigens evenzeer als de CGT een politieke vakbond, maar heeft een minder electorale strategie die, zoals dat heet „op de beheersing van het staatsapparaat” is gericht. De CFDT ziet massa-actie en klasse-actie als motoren van de maatschappelijke verandering. „De verovering van de politieke macht” — een formulering uit 1974 — „kan zich niet beperken tot het bereiken van een linkse electorale meerderheid; deze verovering kan evengoed het resultaat zijn

* Verbonden aan de vakgroep Arbeid en Organisatie van de FSW-B van de Universiteit van Amsterdam. Deze bijdrage kon tot stand komen mede dank zij het verblijf van de eerstgenoemde auteur op het NIAS (Netherlands Institute for Advanced Study in the Humanities and Social Sciences) te Wassenaar (1980-1981). De auteurs danken Frans Leijnse voor zijn kritische kanttekeningen op een eerdere versie van het artikel.

1) André Barjannet, *La CGT*, Parijs, 1968; P. Brecy, *La grève générale en France*, EDI, Parijs, 1969.

2) Alain Touraine, *Rapport et conflicts sociaux dans la société post-industrielle*, in: Alain Touraine, *Pour la sociologie*, Ed. du Seuil, Parijs, 1974, blz. 139-179. De onderscheiding van instrumenteel en expressief is overigens niet erg waterdicht. Ook de massademonstratie en -acties van de CGT hebben pragmatische elementen o.a. doordat ze zijn gericht op onmiddellijke politiek-electorale effecten.

3) Pierre Dubois, *Le sabotage dans l'industrie*, Calmann-Levy, Parijs, 1976, blz. 124-126.

4) Op praktische punten vindt zij daardoor eerder overeenstemming met liberale elementen in het regeringskamp, als het gaat om „participatie” en „humanisering van de arbeid” (termen die in Frankrijk een uitgesproken gaullistisch merkteken dragen).

van een maatschappelijke crisis als van verkiezingen; het begin van een „overgangsmaatschappij” (naar het socialisme) vereist de *volledige* politieke macht, en dus de verovering van de heersende economische en culturele machtsposities, *naast* de controle over het staatsapparaat. Alleen onder die voorwaarde kunnen, zodra een linkse meerderheid een feit is, maatschappelijke hervormingen tot stand worden gebracht” 5).

De beide (veruit grootste) vakcentrales CGT en CFDT beschouwen het dus als hun opgave om, naast de „dagelijkse” strijd voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, te werken aan de verovering van de politieke macht. Een dergelijke uitgesproken politieke doelstelling zal men b.v. bij het FNV, de DGB of zelfs de grote Engelse bonden niet aantreffen: maatschappelijke hervormingen en „anti-kapitalistische” doelstellingen worden niet uitgewerkt tot een expliciete machtspolitieke strategie.

Naast de CGT en de CFDT is nog een aantal andere vakcentrales te noemen:

- de FO (Force Ouvrière) ontstaan in 1947 als een afsplitsing van de CGT, destijds uit bezwaar tegen de overheersende invloed van communisten in het CGT-bestuur;
- de al eerder genoemde CFTC, waarvan in 1964 de CFDT zich afsplitste (de overgrote meerderheid van de leden meenemend);
- vakorganisaties die zich of wel op een bepaalde groep werknemers richten, zoals de Confédération Générale des Cadres (CGC), de Franse federatie van hoger personeel, of op een bepaalde sector, zoals de Fédération de l'Éducation Nationale (FEN), de Franse onderwijzersbond, die overigens dicht bij de CGT staat;
- de z.g. „autonome” bonden, soms gebundeld in een centrale, zoals de door ondernemers gesteunde Gaullistische Confédération des Syndicats Libres (CSL), die in sommige bedrijven nog een grote invloed kunnen bezitten, bijvoorbeeld bij Citroën 6).

De werkgeverscentrales

Het centrale verbond van ondernemersorganisaties, de CNPF (Conseil National du Patronat Français), heeft, evenals de vakbeweging, een geschiedenis en een doctrine die sterk politiek georiënteerd zijn. Het behoud van de ondernemersvrijheid, zowel tegenover de staat als tegenover de bonden, is het belangrijkste uitgangspunt van de ondernemersorganisatie. De handhaving van de eigen soevereiniteit en de persoonlijke, individuele machtsuitoefening, zijn sterk levende, ideologische uitgangspunten van elk gezamenlijk optreden. Elke overeenkomst, met de bonden, met de overheid, en zelfs de onderlinge overeenkomsten, worden aan dit criterium getoetst 7). Voor de ondernemers hebben onderhandelingen niet in de eerste plaats betekenis als wijze van omgaan met arbeidsconflicten, met eisen van een tegenpartij. Zij dienen veeleer het veiligstellen van deze persoonlijke machtsuitoefening. De *patroon* is in de Franse arbeidsverhoudingen onmiskenbaar een sociale realiteit.

Partijen en hun aanhang

In tabel 1 zijn de ledentallen van de Franse *vakorganisaties* (in 1978) weergegeven. Het blijkt dat iets meer dan 5 mln. werknemers georganiseerd waren. Op een totale beroepsbevolking van 20 mln. werknemers (overheid, industrie en handel te zamen), waarvan 12 mln. handarbeiders, betekent dit een (tamelijk lage) organisatiegraad van 25% 8).

In ons land bedraagt de organisatiegraad 39%, in de Bondsrepubliek 34% en in Engeland ruim 50%. De laatste twee jaar hebben de CGT en CFDT een teruggang van 2% moeten incasseren. De CGT zou nu volgens eigen opgave nog 2,3 mln. leden tellen (*Le Monde*, 8 augustus 1980).

Een verklaring van deze lage organisatiegraad zou kunnen worden gevonden in de geringe concentratiegraad van de

Dit is de negende aflevering van de serie „Arbeidsverhoudingen in Europa”. In dit artikel bespreken prof. drs. A. W. M. Teulings en drs. J. Visser de arbeidsverhoudingen in Frankrijk. In de serie verschenen eerder:

• prof. dr. A. Peper: Contract en ruil. Grondtrekken van de Scandinavische arbeidsverhoudingen (ESB van 4 april 1979);

• drs. H. P. M. Knapen: Wennen aan de „nationale ramp”. De arbeidsverhoudingen in West-Duitsland (ESB van 2 mei 1979);

• drs. F. Leijnse: Pluriformiteit als systeem. Grondtrekken van de Britse arbeidsverhoudingen (ESB van 30 mei 1979);

• drs. B. J. van Lammeren: Informele betrekkingen tussen compromis en confrontatie. Grondtrekken van de Italiaanse arbeidsverhoudingen (ESB van 4 juli 1979);

• prof. dr. J. R. Ramondt: Gespletenheid als ordeningsmechanisme. De arbeidsverhoudingen in Joegoslavië (ESB van 22 augustus 1979);

• dr. P. Gevers: Relatieve weerbaarheid, veel pragmatisme, toenemende interdependentie. Grondtrekken van de Belgische arbeidsverhoudingen (ESB van 26 september 1979);

• drs. A. J. Poelman: „Treu und Glauben”. De arbeidsverhoudingen in Zwitserland (ESB van 31 oktober 1979);

• prof. dr. F. Fürstenberg: De pragmatische harmonie van de „Socialpartnerschaft”. Enkele kenmerken van de arbeidsverhoudingen in Oostenrijk (ESB van 13 augustus 1980).

Over enkele weken volgt nog een artikel over de Europese arbeidsverhoudingen. Daarna zal de serie door een evaluatie worden besloten. De artikelen zullen omstreeks april 1981 bij uitgeverij Samsom in boekvorm verschijnen in de „reeks arbeidsverhoudingen”.

Tabel 1. Ledentallen van de Franse vakorganisaties in 1978 a)

	Aantal (× 1.000)	in procenten
CGT	2.500	50
CFDT	900	18
FO	500	10
CFTC	170	3
CGC	250	5
FEN b)	550	11
Overige b)	150	3
Totaal	5.020	100

a) Bewerking van gegevens ontleend aan OECD, *Collective bargaining and government policies in ten OECD countries*, Parijs, 1979.

b) Cijfers over 1976: Capdeville en Mouriaux, *Les syndicats ouvriers en France*, Parijs, 1976, blz. 43.

5) Pierre Dubois, op. cit., 1976, blz. 127-128.

6) Een overzicht vindt men in: Jean-Daniel Reynaud, *Les syndicats en France*, 2 delen, Parijs, 1975; verder in: J. Capdeville en R. Mouriaux, *Les syndicats ouvriers en France*, Parijs, 1976.

7) G. Adam, J. D. Reynaud en J. M. Verdier, *La négociation collective en France*, Parijs, 1972; Jean Brunel en Jean Saglio, *La faiblesse de la négociation collective et le pouvoir patronal*, *Sociologie du Travail*, nr. 4, 1977, blz. 384-401.

8) Ontleend aan: Ministerie van Arbeid, *Service des études et de la statistique*, document 28 april 1980. Zie b.v. Marc Maurice en François Sellier, *Societal analysis of industrial relations*, *British Journal of Industrial Relations*, vol. XVII, nr. 3, 1979, blz. 322-336.

Franse industrie en dienstensector. Van de werknemers werkt 44,2% in bedrijven met minder dan 50 personeelsleden en sinds het uitbreken van de economische crisis in 1974 is dit aandeel zelfs met 3% toegenomen 9). De zwakke positie van de vakbeweging in kleinere bedrijven blijkt b.v. uit de verkiezingen voor de Comités d'Entreprise (alleen in bedrijven met 50 of meer personeelsleden). In bedrijven met 500 of meer personeelsleden (daar werkt 20% van alle werknemers) behaalden de niet-vakbondsljsten slechts 5% van de stemmen, de CGT en CFDT te zamen 70%; in de bedrijven van 50-99 werknemers kregen de niet-vakbondsljsten bijna de helft van de stemmen 10).

De lage organisatiegraad houdt ook verband met de opvatting van vooral CGT en CFDT die zich zien als *syndicalisme des militants*, en als „bewustmakende klasse-organisatie” (CGT): „Zich organiseren in de vakbeweging betekent niet, zoals in andere landen zich invoegen in een structuur, die in de eerste plaats garanties, bescherming en zekerheden biedt, maar betekent strijden, zich bij een belangenbehartigende beweging aansluiten, zich persoonlijk tot een gezamenlijke actie engageren en — voor de leden van de CFDT — tot de verwezenlijking van een gemeenschappelijke maatschappij-opvatting bijdragen: dit maakt de hele moeilijkheid van het Franse syndicalisme uit, maar ook haar rijkdom” 11).

In dit licht moet men ook de betrekkelijk geringe financiële middelen van de vakbonden zien (in de CFDT bedraagt de contributie 0,7% en in de CGT 1% van het netto maandloon, waarbij gemiddeld slechts over zeven of acht maanden geïnd wordt), de afwezigheid — behalve bij de FO — van weerstandskassen, het zeer geringe aantal bezoldigde bestuurders, de wisselende vervulling van bestuursstaken enz. De vakbondsbestuurder is in de Franse verhoudingen veeleer een „militant” dan een specialist en deskundige op het gebied van onderhandelingen.

Tegen deze achtergrond is het voor een beoordeling van de invloed van de Franse vakbonden en hun onderlinge krachtsverhouding nodig vooral te kijken naar de resultaten van de verkiezingen in de bedrijven. De laatste nationale verkiezingen, van *prud'hommes* (vertrouwenslieden bij de arbeidsgeschillencommissies) in december 1979, geven waarschijnlijk een betrouwbaar beeld van die onderlinge krachtsverhouding. Dit waren de eerste landelijke verkiezingen na 17 jaar, zij het dat alleen de 12,3 mln. werknemers uit de industrie en dienstensector stemden 12). Enige vergelijking is mogelijk met de verkiezingen uit 1962 voor de sociale-verzekeringscommissies, maar toen bestond de CFDT nog niet. Vergelijking met de verkiezingen voor de Comités d'Entreprise en de personeelsafgevaardigden is iets moeilijker, omdat deze per bedrijf op verschillende tijdstippen plaatsvinden en dan alleen nog voor bedrijven met meer dan 50 resp. 100 werknemers. Bovendien presenteren de afzonderlijke vakorganisaties gewoonlijk ieder hun eigen, onderling strijdige cijfermateriaal.

Tabel 2. Aanhang van de Franse vakorganisaties, in procenten

	Sociale-verzekeringscommissie (1962)	Prud'hommes (1979)	Comité d'Entreprise en personeelsafgevaardigden (1976/1977)	Personeelsraden overheid (1979)
CGT	44,3	42,5	39,8	19,5
CFDT	—	23,1	19,6	5,5
CFTC	21,0	7,0	3,0	3,5
FO	14,7	17,5	9,2	16,0
CGN	—	5,1	5,6	3,0
FEN	—	—	—	31,5
Overige	—	2,8	6,3	—

Bron: *Le Monde*, 14 december 1979. De gegevens over de personeelsraadverkiezingen zijn volgens opgave door de CFDT.

Uit tabel 2 blijkt dat:

- de CGT, CFDT en FO zo'n 80% van de Franse werknemers vertegenwoordigen en dat de invloed van de „autonome” bonden sterk terugloopt (terwijl in 1979 de

allerkleinste bedrijven wèl en in 1976/1977 niet meededen);

- de CGT haar verlies bij de Comités d'Entreprise (zo'n 5%) weer enigszins heeft teruggewonnen en zich op 40% stabiliseert;
- de CFDT als tweede vakcentrale voorblijft op de FO, ondanks de sterke positie van de FO in de overheidssectoren.

De verkiezingen van december 1979 gaven ook een beeld van de spreiding van de aanhang van de vakorganisaties (zie tabel 3).

Tabel 3. Spreiding aanhang vakcentrales naar sector en beroepsgroep

	Industrie	Diensten	Landbouw	Arbeiders/beambten	Hoger personeel	Totaal
CGT	50,2	42,4	31,0	45,5	16,8	42,5
CFDT	22,4	23,4	33,8	23,7	18,0	23,1
FO	15,7	19,7	23,0	17,9	14,0	17,5
CFTC	5,8	7,5	7,5	7,0	6,8	7,0
CGC	1,8	3,1	0,4	3,0	36,0	5,1
Overige	3,4	3,1	0,5	3,0	1,8	2,8

Bron: *Le Monde*, 14 december 1979.

De CGT heeft haar basis met name in de industrie, en dan vooral onder de arbeiders (in het eerste college van de verkiezingen voor de Comités d'Entreprise — waarvoor alleen arbeiders stemgerechtigd zijn — behaalt zij constant meer dan de helft van de stemmen). De CFDT behoudt haar sterke positie in de kleinere bedrijven (nijverheid, diensten en landbouw) en heeft de laatste tien jaar vooral veel invloed verworven onder het hoger technisch personeel in de industrie.

Bij de *werkgeversorganisatie*, de CNPF, zijn ongeveer 1 mln. ondernemingen aangesloten, met te zamen ongeveer 13 mln. werknemers. Over een totaal van 21 miljoen werknemers betekent dat een organisatiegraad van ruim 60%. (Ter vergelijking: in Duitsland is dat 95%, in Engeland 70%).

Het verdragskarakter van de arbeidsovereenkomsten

Hiervóór is gewezen op het feit dat ook de werkgeversorganisaties sterk politiek georiënteerd zijn. Daarmee is zowel de basis gelegd voor een sterke ideologische eenheid van de Franse ondernemers, als voor een uiterste diversiteit in het praktisch handelen, ook op het terrein van de industriële verhoudingen. Deze ideologie en praktijk hebben er ook toe geleid dat het „systeem van collectieve onderhandelingen” een geheel andere inhoud heeft dan bijvoorbeeld in Nederland of Duitsland. Niet voor niets spreken de Franse ondernemers bij voorkeur over de *politique conventionnelle* in plaats van de door de overheid gepropageerde *politique contractuelle*. Men sluit *verdragen* met de bonden, geen contracten.

Deze toestand is de laatste tien jaar onveranderd gebleven, de poging van opeenvolgende regeringen sinds 1968 om „uitgaande van collectieve onderhandelingen een contractueel engagement te ontwikkelen” is niet geslaagd 13). Inhoudelijk en naar functie zijn deze verdragen dan ook niet

9) Gegevens ontleend aan opgave statistiek van werkloosheidsverzekering, UNEDICS, 1979.

10) C. Philippon en P. Saint-Jean, Les comités d'entreprise: étude statistique, *Revue française des affaires sociales*, uitgave van het Ministerie van Arbeid, 30e jg., no. 4, oktober/december 1976.

11) E. Maire en J. Julliard, *La CFDT d'aujourd'hui*, Parijs, 1975, blz. 37.

12) Het opkomstpercentage bij deze verkiezingen was 63.

13) Jean-Daniel Reynaud, *Les Syndicats, les patrons et l'Etat. Tendances de la négociation en France*, Parijs, 1978, blz. 143.

zonder meer te vergelijken met de collectieve arbeidsovereenkomst zoals die in Nederland bestaat:

- het verdrag of „akkoord” is van onbepaalde duur, hervatting van de onderhandelingen is op elk moment mogelijk;
- het akkoord bevat geen vredesclausules 14);
- de onderhandelingen gaan vooral over de *minimumlonen* en arbeidsvoorwaarden; het vaststellen van loonstructuur en loondifferentiatie ontbreekt;
- het gaat ook bij deze minimumlonen niet om het vaststellen van een loonniveau in eigenlijke zin, maar om de bescherming van de werknemers in de marginale bedrijven (wat de bonden betreft) en om bescherming tegen „oneigenlijke” concurrentie in de bedrijfstak (wat de ondernemers betreft);
- de individuele ondernemer heeft *altijd het recht* om betere arbeidsvoorwaarden overeen te komen dan het akkoord voorschrijft 15).

Het aantal werknemers dat op een of andere wijze onder een collectieve overeenkomst valt wordt in OECD-statistieken geschat op ca. 50%. Aan dit cijfer mag echter niet veel gewicht worden toegekend. Er zijn veel akkoorden die onverbindend zijn voor de niet-ondertekenaars, dus voor de bedrijfstak als geheel. Hoewel de CGT wél „mee onderhandelt”, behoort zij zelden tot de mede-ondertekenaars. Bovendien staat er geen meldingsplicht voor afgesloten akkoorden. In de OECD-cijfers en in de Franse overheidsstatistieken wordt voor het gemak uitgegaan van het „werkgebied” van de werkgeversorganisaties. Gemiddeld zijn er zo’n driehonderd (bedrijfstaksgewijze) akkoorden op landelijk niveau en zo’n vijfhonderd op regionaal of lokaal niveau.

Ook de CGT en CFDT stellen uitdrukkelijk dat zo’n akkoord geen arbeidscontract is, maar een *wapenstilstand*: de vaststelling van de voorlopige frontlijn, de „resultaten na een krachtmeting”. De geldigheid van een akkoord staat ter discussie, zodra de situatie die eraan ten grondslag ligt zich heeft gewijzigd. Zoals de ondernemers niet gebonden willen zijn in hun individuele beslissingsvrijheid, wensen de vakbondsonderhandelaars niet *de faire la police des salariés* 16). De bonden dienen het expressiemiddel van de leden te zijn, en niet het disciplineringsinstrument.

De hieruit voortvloeiende discontinuïteit en onregelmatigheid van de onderhandelingen vallen in de praktijk wel mee. In de sterkere bedrijfstakken is de kans op een gunstig akkoord doorgaans wat groter, en naarmate de zaken beter geregeld zijn, is er voor beide partijen minder aanleiding om het verdrag snel opnieuw ter discussie te stellen. De *duurzaamheid van een akkoord* wordt dan ook vaak beschouwd als een bewijs dat er „echte” onderhandelingen hebben plaatsgevonden.

Voor de aard van de arbeidsovereenkomsten geldt dus dat een oppervlakkige beschouwing met Nederlandse ogen gemakkelijk tot misvattingen leidt: als er *veel* wordt onderhandeld, als de frequentie van het aantal gesloten overeenkomsten *stijgt*, betekent dit vaak dat het niveau van onvrede en het aantal arbeidsconflicten ook zijn gestegen. De „institutionalisering van de klassenstrijd” verloopt langs andere wegen dan via de permanente participatie in onderhandelings- en overlegstructuren 17).

14) Wél in de genationaliseerde bedrijven, maar daar worden de vredesclausules door de CGT en de CFDT niet erkend.

15) Jean-Daniel Reynaud, *Nature et rôle de la convention collective dans la France actuelle*, *Revue Française de Sociologie*, vol. XIX, 2, 1978.

16) Jean-Daniel Reynaud, op. cit., 1975, deel I, blz. 184.

17) Ook in internationale studies lijkt het dat dit punt vaak niet wordt begrepen; zie b.v. OECD, *Collective bargaining and government policies in ten OECD countries*, Parijs, 1979.

Het is de vraag of de gewoonte, die binnen de theorie van de vergelijkende arbeidsverhoudingen is ontstaan om de groei van het aantal overeenkomsten als de kern van elk systeem van arbeidsverhoudingen te beschouwen, voor Frankrijk wel toepasbaar (en verhelderend) is. Gezien het karakter van de gegroeide verhoudingen ligt het meer voor de hand het verloop van de *arbeidsconflicten* te beschouwen als het centrale, duurzame element en als eerste aanknopingspunt voor de vele procedures en organisatiestructuren in het Franse bestel.

Onderhandelingen op bedrijfsniveau

Na 1968 zijn er enkele akkoorden op interindustriële niveau ontstaan (meer dan één bedrijfstak). Deze z.g. *accords interprofessionnels*, die niet zijn voorzien in de cao-wetgeving van 1950, zijn een uitvloeisel van het *Pact van Grenelle* tussen overheid, vakcentrales en ondernemersorganisaties, dat onder invloed van de „mei-revolutie” in 1968 werd afgesloten 18). Bovendien nam de frequentie van de onderhandelingen op bedrijfsniveau aanzienlijk toe. Dat wil dus zeggen dat de *duurzaamheid* van akkoorden op bedrijfsniveau is *afgenomen*, een uitdrukking van de toegenomen conflictstof en de strijdbaarheid aan de „basis”. Deze ontwikkeling was in strijd met de uitgebreide pogingen van de overheid om de akkoorden zoveel mogelijk nationaal, op het niveau van de bedrijfstak, te concentreren.

De uitbreiding van de onderhandelingen naar het niveau van het bedrijf is sterk bevorderd door de concessie die het gaullistisch bewind in 1968 moest doen in ruil voor het behoud van de politieke macht: op 27 december 1968 werd de vakbond *in* het bedrijf officieel erkend. In bedrijven met vijftig en meer werknemers kregen „representatieve” vakbonden (d.w.z. bonden die bij verkiezingen meer dan 5% behalen) het recht een vakbondsafdeling in het bedrijf (*section syndicale*) te vormen en vakbondsafgevaardigden (*délégués syndicaux*) te benoemen of te kiezen. Deze afgevaardigden hebben recht op doorbetaald verlof (vijftien uur per maand in bedrijven met driehonderd of meer werknemers) en voor hen geldt, evenals voor de leden van de Commission d'Entreprise, tot zes maanden na hun optreden een ontslagverbod. De „*délégués syndicaux*” (vergelijkbaar met de bedrijfskaderleden in de Nederlandse vakbeweging) verwierpen tevens onderhandelingsbevoegdheid 19). Van die bevoegdheid wordt — vooral in de grotere bedrijven — door de „*délégués syndicaux*”, die zich voor de gelegenheid vaak tot stakings- of actiecomités omvormen, veel gebruik gemaakt, hoewel de resultaten ervan vaak niet publiek worden gemaakt en evenmin worden aangemeld.

Bij de totstandkoming van de akkoorden op bedrijfstakniveau spelen de vakbondsleden nauwelijks een rol. Dit is anders bij het afsluiten van akkoorden in ondernemingen. Ook als de vakbondsbestuurders als onderhandelaar optreden (en dat komt nog het meest voor) wordt sinds 1968 in veel ondernemingen het akkoord goedgekeurd op een *algemene vergadering van het personeel*. Deze procedure is weliswaar officieel niet toegestaan, maar behoort tot de „verworven rechten”.

Naar de gebruikelijke maatstaven van de systeemtheorie in de arbeidsverhoudingen is de effectiviteit van de collectieve-onderhandelingsprocedures minimaal. De onderhandelingen hebben geen preventieve functie ten aanzien van het arbeidsconflict. Zoals gezegd komen in Frankrijk onderhandelingen meestal op gang als *gevolg* van een conflict. Staken is in Frankrijk een grondwettelijk recht. Omdat een nadere stakingswetgeving tot op heden is uitgebleven moeten we naar de rechtspraktijk kijken. Het blijkt dat, anders dan in ons land, de rechter pas na een arbeidsconflict kan worden ingeschakeld 20). Een staking wordt meestal door de bonden gesteund, ook al is b.v. geen van de hoofdbestuurders bij de beslissing tot staking betrokken. Dat kan in Frankrijk ook gemakkelijker, omdat de bonden zoals gezegd vrijwel geen

stakingskassen aanhouden en arbeidsconflicten voor hen nauwelijks financiële gevolgen hebben 21). Het klinkt wellicht paradoxaal, maar de afwezigheid van een stakingskas wordt dan ook niet beschouwd als een teken van zwakte, maar als een teken van sterkte.

Mechanisme van sociale verandering

Dat wil niet zeggen, dat de inhoud van de eisen die in een arbeidsconflict tot uitdrukking komen ook altijd in de resultaten van de onderhandelingen zijn terug te vinden. Michelle Durand 22) komt op grond van een empirische analyse tot de conclusie dat er — globaal gesproken — twee soorten onderhandelingsprocessen vanuit het arbeidsconflict binnen het bedrijf op gang komen. Er is een type van veelvuldig voorkomende arbeidsconflicten (vooral ten aanzien van looneisen, vakantiedagen en vakbondsrechten) die „goed onderhandelbaar” zijn: als dit soort conflicten stijgt, neemt vervolgens het aantal onderhandelingen en akkoorden daarover toe. Daartegenover staat een groep van arbeidsconflicten rond thema's die wel een sterke mobilisatie tot gevolg hebben, maar in de onderhandelingsfase, althans op korte termijn, niet veel resultaat opleveren. Daartoe behoren vooral conflicten over de vermindering van de arbeidstijd, over nieuwe rechten of voordelen (terreinuitbreiding ten gunste van de werknemers) en gezagsconflicten in de onderneming (repressie, ontslag van kaderleden). Het betreft hier permanente thema's van vakbondsactie, die vooral tot gevolg hebben dat het bewustzijn van confrontatie met de ondernemer wordt versterkt. In beide gevallen kan men stellen dat de geïnstitutionaliseerde volgorde: „vanuit arbeidsconflict naar onderhandelingen” in de Franse arbeidsverhoudingen een mechanisme vormt van sociale verandering.

Het tweede type eisen wordt meestal vervat in de voor de CGT en CFDT zo kenmerkende algemeen-politieke opstelling, waarmee men zich tot het publiek, de werkgevers en de regering richt (actiedagen, meetings, officiële hoorzittingen of adressen), waarnaast de zeer pragmatische „contractuele” praktijk in de bedrijven als het ware op eigen benen voortbestaat.

Vanuit het gezichtspunt van de Franse vakbeweging zijn beide typen van onderhandelingen nodig: *concrete resultaten* en de vorm van *strijd* die leidt tot vorming van vakbondsen klassebewustzijn. Doordat de conflicten voorafgaan aan de onderhandelingsprocedures wordt voorkomen dat een onderhandelingsstelsel ontstaat dat zelfselecterend werkt ten gunste van „onderhandelbare agendapunten”.

De generalisatie van fractionele voordelen

Een belangrijk deel van het onderhandelingsproces wordt dus geïnitieerd vanaf het ondernemingsniveau en komt in grote lijnen overeen met de vorm van „fractional bargaining” zoals die uit de Verenigde Staten bekend is. Het komt zelden

18) Om een indruk te geven van de inhoud noemen we er enkele: doorbetaling bij deelwerkloosheid (1968); arbeidsplaatsbescherming (1970); beroepsvorming en verlof (1970); doorbetaling bij zwangerschap (1970); invoering maandloon (1970); vervroegde pensionering (1972); arbeidsomstandigheden (1973).

19) Deze bevoegdheid werd in 1971 bij de wet nader geregeld. De achterliggende gedachte bij de regering was dat wellicht langs deze weg de bonden toch nog in een gecoördineerd „systeem van industriële verhoudingen” zouden zijn te integreren.

20) Over het stakingsrecht in Frankrijk zie G. Lyon-Caen, *Streik und Aussperrung in Frankreich*, in: IG Metall, *Streik und Aussperrung*, Frankfurt, 1973, blz. 333-347; en J.-P. Bachy, *Evolution des modes de règlement des grèves en France*, *Droit social*, maart 1976.

21) Marc Maurice en François Sellier, op. cit., blz. 325-326.

22) Michelle Durand, *De l'analyse causale à l'analyse structurelle, la négociabilité des conflits*, *Sociologie du Travail*, nr. 4, 1977, blz. 402-421.

voor dat in Frankrijk werknemers in een bedrijf in actie komen voor een verbetering die al niet gedeeltelijk door een deel (fractie) van het personeel verworven is. Arbeidsconflicten ontstaan dan ook meestal uit een eis tot verbreiding van door enkelen reeds verworven rechten of voordelen. De bonden steunen graag deze politiek van „fractional bargaining”, ook al gaat het maar om kleine groepen. De generalisering van rechten en voordelen is één van de belangrijkste punten waar het werk van de vakbondsbestuurder om draait 23). Wordt eerst de vorming van een fractioneel voordeel verdedigd vanuit *specifieke behoeften* van de betreffende groep, daarna zoekt men naar *sociale vergelijkingsmaatstaven* (positie, kwalificatieniveau enz.) om generalisatie van de voordelen te rechtvaardigen. De ondernemingsleiding reageert daarop met:

- centralisatie: de specifieke problemen van een fractie worden op het hoogste niveau behandeld;
- een uniformering: hoewel de kosten verbonden aan uniforme maatregelen vaak hoger zijn dan de kosten van een fractionele oplossing;
- inschakeling van deskundigen: de rigiditeit die daarvan het gevolg is, wordt graag aanvaard uit angst voor verdere acties.

Echter naarmate regels meer op centraal niveau worden vastgesteld, zullen er meer problemen ontstaan over hoe de centrale regels op lokaal niveau moeten worden geïnterpreteerd. Vaak lijkt het erop dat de gecentraliseerde onderhandelingen, die hun oorsprong vinden in lokale eisen, zelf juist weer arbeidsconflicten oproepen (interpretatie- of ratificatieconflicten).

Het is niet voor niets dat met name de CGT wel intensief deelneemt aan het onderhandelingsproces, maar niet (mede-) ondertekent als een akkoord is bereikt. Men wil liever niet betrokken worden bij de problemen rond de uitvoering.

Het zou bovendien impliceren dat men van „stilzwijgende non-oppositie” (de „wapenstilstand”) overgaat op actieve steun en dus participatie in het systeem. Alleen de FO is daar in feite een voorstander van.

De reikwijdte van centrale akkoorden

De overeenkomsten op bedrijfstakniveau betreffende de meer algemene arbeidsvoorwaarden (integratie handarbeiders/beambten, ontslagprocedures, verkorting van de werkweek) worden door de bonden met grote omzichtigheid behandeld, omdat zij een „top-down”-karakter hebben, en ook omdat de overeenkomsten door werkgeversorganisaties en overheid worden aangewend om de vakbondsinvloed op het niveau van het bedrijf in te dammen.

Vooral na de crisis van mei 1968 ontplooiden de overheid (regering Chaban-Delmas) en de ondernemersorganisaties (CNPF) veelvuldig initiatieven om te komen tot een systeem van nationale collectieve arbeidsovereenkomsten. In 1970 leek deze politiek succes te hebben. De overheid was erin geslaagd voor ambtenaren een collectieve overeenkomst af te sluiten, en er waren dat jaar geen stakingen in de overheidssector. Chaban-Delmas sprak van een „stille revolutie”. Eerst de CGT, en vervolgens ook de CFDT, gingen steeds afwijzender staan tegenover deze nieuwe „contractuele politiek” 24), vooral toen bleek, dat de salarissen in de overheidssector achterbleven bij de overige sectoren in de economie en de overheid de sector meer en meer ging gebruiken als speerpunt in haar anti-inflatiepolitiek (plan-Barre). Het

23) Christian Morel, *Les stratégies de négociation dans l'entreprise, Sociologie du Travail*, nr. 5, 1977, blz. 362-382.

24) Jean Brunel en Jean Saglio, op. cit., 1977.

blijkt dan ook dat de handelingsruimte van de in principe semi-autonome leidingen van de genationaliseerde bedrijven (Renault, Electricité de France, SNCF enz.) in de afgelopen periode vrijwel geheel is verdwenen, doordat de regering deze bedrijven wilde gebruiken om loonrichtlijnen en procedurevoorschriften voor de particuliere industrie te geven. Deze poging is niet geslaagd. De bonden weigerden een „vredesplicht” te aanvaarden en de ondernemers stonden erop dat het afsluiten van centrale akkoorden verdere onderhandelingen op bedrijfsniveau niet zou moeten uitsluiten. In de overheidssector leidde de politiek van de regering tot een toename van de conflicten — ook onder het hoger personeel — tegen de *Etat-Patron* 25).

De pogingen om langs de weg van de wetgeving een meer *bestuurlijk* systeem van collectieve onderhandelingen in te voeren zijn ook niet erg succesrijk geweest. Een wetwijziging van 1971 kan worden beschouwd als een voorzichtige poging in die richting. Daarin wordt overigens niet eens gepreciseerd wat de inhoud van de collectieve akkoorden zou moeten zijn, maar ligt een aantal *procedures* vast dat het contact tussen de partijen moet reguleren. De wet schrijft voor, dat in de akkoorden de frequentie moet worden vastgelegd waarmee de lonen zullen worden herzien (een poging tot termijnstelling); dat vooraf een percentage van de prijsstijging moet worden vastgesteld, bij overschrijding waarvan opnieuw over de (minimum)lonen zal worden onderhandeld; en dat er een *paritaire commissie* zou moeten worden ingesteld, die de uitvoering van het akkoord moet controleren. De wet bevat echter — op instigatie van de ondernemers — geen enkele clausule die de partijen ertoe dwingt op deze punten tot overeenstemming te komen. Vakbeweging en ondernemersorganisaties beschuldigen elkaar, met politieke en ideologische argumenten, een verdere ontwikkeling in de richting van nationale akkoorden te blokkeren.

Men kan zich afvragen of dit „geblokkeerde systeem” inderdaad niet leidt tot „een gezamenlijke verzwakking van beide partijen om leiding en oriëntatie te geven aan de arbeidsverhoudingen en sociale politiek” en ruimte laat voor enerzijds autoritaire interventies van de overheid en anderzijds een particularistische onderhandelingspraktijk aan de basis, met zeer wisselende uitkomsten 26).

Bij de vakbeweging bestond in de twee jaren voorafgaand aan de verkiezingen van 1978 al in het geheel geen animo meer om met de werkgevers in zee te gaan. De verwachtingen rondom het *Programme Commun* (het gemeenschappelijk verkiezingsprogramma van communisten en de socialisten) leidden tot een sterke daling van de collectieve-onderhandelingsactiviteit. Na de verkiezingsnederlaag van de linkse partijen in 1978 en de terugslag, die de nederlaag had op hun eigen organisaties, leken CGT en CFDT hun politiek op dit punt enigszins te herzien. Op het 40e congres van de CGT, eind 1978, sprak algemeen secretaris Seguy van een „te globaal en gepolitiseerd optreden, dat te ver afstaat van de dagelijkse en onmiddellijke zorgen van de arbeiders die de eerste verantwoordelijkheid van de vakbeweging moeten zijn”. Het congres bepleitte een actievere en meer pragmatische cao-politiek, ook op nationaal niveau. Daarbij zou het principe, dat akkoorden reeds „geldig” zijn als ze door één „representatieve” vakbond (meestal de CFTC of FO) worden getekend, moeten worden gewijzigd 27). De CFDT is nog een stap verder gegaan. Toen premier Barre in 1978 het initiatief nam tot het heropenen van de onderhandelingen reageerde de CFDT aanvankelijk positief 28). De CFDT zou, volgens Maire (algemeen secretaris van de CFDT), „proberen om zoveel mogelijk door onderhandelingen te bereiken wat arbeiders voorheen verwachtten van een verandering van bewind” 29). Met uitzondering van de metaal kwam echter ook in 1978 geen enkel akkoord tot stand, toen bleek dat de regering met steun van de CNPF een *maximum*loonstijging gekoppeld aan het niveau van de prijsstijging wilde vaststellen. De CGT en CFDT, die traditiegetrouw alleen afspraken willen maken over de *minimum*lonen, weigerden hieraan hun medewerking.

De afwijzing van participatie-modellen

Men kent in Frankrijk drie wettelijk vastgelegde normen van personeelsvertegenwoordiging op het niveau van het bedrijf 30):

- de *délégués du personnel* (sinds 1936), die in elk bedrijf met 10 of meer personeelsleden kunnen worden aangewezen of gekozen door het personeel (via vakbondslijsten). Hun functie is het voorleggen van individuele of collectieve klachten aan de directie en het toezien op naleving van afspraken of wettelijke verplichtingen;
- de *comités d'entreprise* (sinds 1945), in bedrijven met 50 of meer personeelsleden en eveneens via vakbondslijsten om de twee jaar verkozen (vergelijkbaar met een ondernemingsraad). De ondernemer maakt deel uit van dit orgaan, dat de „samenwerking in de onderneming” dient. De taken liggen voornamelijk op het sociale vlak: kantine-beheer, crèches, personeelwoningen, vakanties enz., waarvoor het orgaan over een klein eigen budget beschikt. Ten aanzien van het financieel-economisch en personeelsbeleid heeft men informatie- en adviesrecht; controlerende bevoegdheden ontbreken;
- de *sections syndicales d'entreprise* en de *délégués syndicaux* in bedrijven met 50 of meer personeelsleden; een vertegenwoordiging van het kader uit de grootste in het bedrijf aanwezige bonden bij de directie. Deze kunnen ook de vergaderingen van de ondernemingscommissies bijwonen.

De „*délégués du personnel*” zijn te vergelijken met de vooroorlogse *kern* in Nederland, de Franse ondernemingsraden met de Nederlandse ondernemingsraden-oudestijl, en de „*délégués syndicaux*” kan men beschouwen als een met formele onderhandelingsbevoegdheden toegerust kader van een bedrijfsledengroep.

De formule van de „werknemerscommissaris”, of, zoals de Fransen dat noemen, de *cogestion* wordt nadrukkelijk afgewezen, zowel door de bonden (met uitzondering van de kleine CFTC) als door de ondernemers. De ideeën van de commissie-Sudreau, om een facultatie en zwakkere vorm van „*cogestion*” in te voeren (een commissie van „mede-toezicht” (*co-surveillance*)) zullen op zijn hoogst worden geaccepteerd, zonder dat men eraan deelneemt (zoals dit ook het geval is geweest met eerder door de overheid geïnitieerde participatiemodellen: de „*délégués du personnel*” en de „*comités d'entreprise*” 31)). De invloed van „*sections syndicales d'entreprise*” in de bedrijven neemt toe, vooral in de grotere. Volgens het Ministerie van Arbeid zou er in 1976 in 96% van de bedrijven met 1.000 of meer werknemers zo'n afdeling bestaan. In de bedrijven ter grootte van 50-149 werknemers zou dat percentage 41,9 zijn 32). Bovendien zouden de vakbondsafgevaar-

25) P. Dubois, *Mort de l'Etat-Patron*, Parijs, 1974.

26) J. Bundel en J. Saglio, op. cit., blz. 399.

27) *La Peuple*, tweewekelijks uitgave CGT, december 1978, blz. 9; en januari 1979, blz. 42-43.

28) Deze zouden als vanouds moeten plaatsvinden op het niveau van de bedrijfstak, en zijn gericht op een nieuwe bepaling van het minimumloon, op arbeidstijdverkorting en op een programma voor verbetering van de arbeidsomstandigheden. In de metaal kwam een dergelijk akkoord vrij snel tot stand.

30) M. Despax, *Evolution et tendances de la représentation du personnel dans l'entreprise*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, nr. 10, 1979, blz. 289-363.

29) Ook hier blijkt weer de nauwe relatie tussen het krachtenveld van de industriële verhoudingen en het politieke bedrijf. Sinds 1958 is een gaullistische meerderheid aan het bewind, waartegen de Franse vakbeweging oppositie voert. De toekomstige ontwikkeling van het Franse systeem van collectieve overeenkomsten is ten nauwste verbonden met de wijziging van deze politieke krachtsverhoudingen.

31) M. Maurice en F. Sellier, op. cit., blz. 328. Enkele overheidssinitiatieven om de functie van het Comité d'Entreprise wat op te vijzelen (b.v. door de verplichting, vastgesteld bij de wet van 12 juli 1977, om jaarlijks een sociaal jaarverslag aan de Cd'E voor te leggen) hebben dit orgaan geen nieuw leven kunnen inblazen. Zie ook het rapport Sudreau, *La réforme de l'entreprise*, Parijs, 1975.

32) Gegevens ontleend aan: *Travail Informations. Notes du ministre du travail*, september-oktober 1977.

digden vooral vanwege hun positie in de onderhandelingen meer en meer optreden als „chefs d'orchestre” van de belangenbehartiging in het bedrijf. In de praktijk gaat het zo, dat zij tegelijk ook personeelsafgevaardigde en lid van de ondernemingscommissie zijn en zo de ter beschikking staande verlofmogelijkheden cumuleren 33).

Sinds 1978 zijn zowel door de CGT als door de CFDT vrij specifieke eisen tot uitbreiding van de bevoegdheden van de ondernemingscommissies op tafel gebracht: vetorecht bij collectief ontslag en investeringscontrole. In haar jongste actieprogramma is de CGT nu ook voorstandster van de vorming van *conseils d'atelier* om de ondernemingscommissies dichterbij de werkvloer te brengen en de invloed van de niet-vakbondsluizen terug te dringen. Deze bedrijfs- en afdelingsraden zouden direct uit het personeel gekozen moeten worden en, te beginnen in de genationaliseerde bedrijven, invloed moeten uitoefenen op het investeringsbeleid. De CFDT heeft bovendien al jaren de eis van afdelingsraden in haar programma van *autogestion* (zelfbestuur) staan.

Toch kan men, wat de huidige situatie betreft, zeggen dat in Frankrijk slechts twee constitutionele vormen van overleg functioneren:

- het overleg dat plaatsvindt in het kader van de onderhandelingen bij de totstandkoming van akkoorden op bedrijf- en regionaal niveau, namelijk voor zover deze onderhandelingen door „fractional bargaining” of bedrijfsconflicten op gang zijn gebracht;
- het overleg dat door de vakbondsafgevaardigden op het niveau van het bedrijf wordt afgedwongen.

Deze situatie wordt versterkt door de nog steeds geldende cultivering van een centralistische, elitaire opvatting van het ondernemerschap. Elk aspect van de productie-organisatie en elk aspect van het promotiebeleid wordt, volgens een vergelijkend onderzoek van Maurice e.a., in de Franse onderneming op het hoogste niveau behandeld, en alleen de PDG (Président-Directeur Général) beslist. De bedrijfscultuur aan de top wordt nog steeds beheerst door het model van de breed ontwikkelde ingenieur, opgeleid in de sfeer van Grandes Ecoles, en het vertoon van regentendom 34). Het „middle management” hoort daar niet bij, en dat is één van de verklaringen voor het feit dat een belangrijk deel van deze categorie is aangesloten bij een vakbond.

Onderhandelen over werkgelegenheid

De economische crisis, die zich na 1974 ook in Frankrijk manifesteert, roept in het Franse systeem van arbeidsverhoudingen enkele nieuwe ontwikkelingen op. Sinds 1974 is de werkloosheid fors gestegen en momenteel bedraagt zij ca. 1,5 mln. manjaren. Het VIIIe Plan van de regering gaat voor 1981 tot 1985, zelfs bij loonmatiging, uit van rond de 2 mln. werklozen 35). In 1979 was er voor het eerst sprake van een daling van de koopkracht van de werknemers van ongeveer 1,0 tot 1,3% 36). Daarbij komt dat Frankrijk verhoudingsgewijs veel lage-lonengebieden kent, en tegelijkertijd zeer geprononceerde inkomensverschillen. De variantiecoëfficiënt van salarisverschillen van (mannelijke) arbeiders is hier bijna twee keer zo groot als in West-Duitsland: 55 tegen 33% 37). In 1976 ontving ongeveer 33% van alle werknemers, en 63% van alle vrouwelijke werknemers, minder dan 2.000 francs per maand (ongeveer f. 1.000) 38). Deze lage lonen komen vooral voor in de kleine bedrijven (nijverheid, diensten, landbouw), waar de invloed van de vakbeweging, zoals eerder opgemerkt, beperkt is. Daar het aantal werknemers in deze bedrijven sedert de recente economische crisis eerder toe- dan afneemt, lijkt het vraagstuk van de lage lonen voor de Franse vakbeweging eveneens groter te worden.

Om deze reden blijft de verhoging van het wettelijk minimumloon centraal staan bij de bonden. Sinds 1950 bestaat zo'n wettelijk minimumloon (SMIG = salaire minimum

interprofessionnel garanti), dat vanaf 1952 aan de prijsindex werd gekoppeld. De vakbondsstrategie was er steeds op gericht aan het SMIG een „actieve rol” te geven door, in aansluiting op het proces van „fractional bargaining”, de resultaten van sterkere groepen erin te laten doorwerken en te gebruiken als vloer in zwakkere sectoren. In 1970 leek dit aanvankelijk te lukken, toen het „salaire minimum interprofessionnel de croissance” (SMIC) werd ingevoerd, dat de minimumlonen niet alleen koppelde aan de prijsontwikkeling, maar ook aan de gemiddelde reële loonontwikkeling. Niettemin bleef het SMIC, dat jaarlijks door de regering eenzijdig wordt vastgesteld, sterk achter bij de algemene loonstijging. In maart 1978 eisten de CGT en de CFDT, in het kader van het gezamenlijke actieplan waarmee ze het *Programme Commun* steunden, dat het SMIC zou worden verhoogd tot 2.400 francs per maand. Dat zou overigens in één klap 30-40% van de Franse werknemers onder bescherming van het SMIC hebben gebracht 39). De eis werd niet gehonoreerd. Ook de laatste gezamenlijke actiedag, die de CGT en CFDT, ondanks hun groeiende verdeeldheid organiseerden (op 25 juni 1980), stond in het teken van een verhoging van het SMIC (tot 3.000 à 3.100 francs); de regering-Barre stond echter op 1 juli slechts een verhoging toe tot 2.000 francs netto bij een 40-urige werkweek 40). Op het punt van de arbeidstijdverkorting proberen de meeste bonden overigens al enige tijd tevergeefs tot nationale akkoorden met de centrale ondernemersorganisatie te komen.

Als het gaat om zaken als ontslag en arbeidszekerheid heeft naast de ondernemers en de vakbondsafgevaardigden in het bedrijf, de arbeidsinspectie een belangrijke positie. De ondernemer moet een ontslagaanvraag ter kennis brengen van het arbeidsbureau en de arbeidsinspectie. De arbeidsinspectie mag een ontslagaanvraag dertig dagen in beraad houden en kan eventueel toestemming weigeren. Meestal komt men eerst met suggesties die het ontslag zouden kunnen voorkomen, zoals een andere werkverdeling, overplaatsing, herscholing e.d. Een andere werkverdeling kan door de inspectie worden afgedwongen door overwerk te verbieden.

In 1975 werd de invloed en de bevoegdheid van de arbeidsbureaus uitgebreid:

- bedrijven die zich onttrokken aan de meldingsplicht, werden strafbaar gesteld;
- de periode van beraad bij ontslagaanvragen voor meer dan tien werknemers werd verlengd: bij ontslagen als gevolg van fusies, concentraties en reorganisaties drie maanden, bij ontslagen als gevolg van een afnemende vraag is de termijn bepaald op één tot twee maanden. Op bedrijf- en afdelingsniveau zijn deze termijnen soms langer: in de chemie b.v. gelden termijnen van twee tot zes maanden 41);
- de ondernemer werd verplicht bij ontslagaanvraag een advies van het Comité d'Entreprise te voegen.

In de wettelijke regeling is de consultatie over de ontslagaanvraag welbewust ook bij het Comité d'Entreprise gelegd, omdat anders voor deze toch nogal ingrijpende inperking van de ondernemersvrijheid geen steun van de CNPF kon

33) J. -D. Reynaud, op. cit., 1975, deel I, blz. 249.

34) M. Maurice, F. Sellier en J. J. Silvestre, La production de hiérarchie dans l'entreprise: recherche d'un effet sociétal, *Revue Française de sociologie*, XX, 2, 1979, blz. 331-365.

35) *Le Monde*, 14 juni 1980.

36) Institut Nationale de Statistique et Etudes Economique (INSEE). *Bulletin économique et statistique*, februari 1980.

37) M. Maurice, F. Sellier en J. J. Silvestre, op. cit., 1979, blz. 321.

38) Ontleend aan: CFDT, *Syndicalisme*, van 23 februari 1978. Het gaat hier om netto loon (*salaire net*), dat wil zeggen na aftrek van premiebijdragen, maar vóór belastingafdracht.

39) Volgens berekening van de CFDT; zie noot 32.

40) *Le Monde*, 3 juli 1980.

41) John Gennard, *Job security and industrial relations*, OECD, Parijs, 1979.

worden verkregen, én omdat men hoopt op deze wijze dit orgaan van participatie toch nieuw leven in te blazen.

De praktijk werkt, zoals men eigenlijk bij voorbaat wel wist, anders. Geen enkele arbeidsinspecteur kan het zich veroorloven bij de bepaling van zijn goedkeuring de vakbondsafgevaardigden in het bedrijf te passeren.

En ook kon worden verwacht dat de vakbondsorganisaties stelling nemen tegen vrijwel elk ontslagvoorstel. De fase van consultatie van het Comité d'Entreprise heeft daarom weinig inhoud. Bijna gelijktijdig begonnen ook onderhandelingen met de ondernemer, waarbij de vakbondsbestuurder als eerste onderhandelaar optreedt voor de vakbondsafgevaardigden in het bedrijf. Het gebruikelijke resultaat van onderhandelingen over de ontslagen is meestal een akkoord over het werkgelegenheidsbeleid op bedrijfsniveau dat de volgende elementen bevat 42):

Ten aanzien van het personeelsbeleid

- a. verbod of beperking van werving (dat wil zeggen inkrimping door natuurlijk verloop);
- b. regeling van overplaatsingen;
- c. verbod op beperking van overwerk;
- d. vormen van werktijdverkortening;
- e. regeling van vervroegde pensionering.

Ten aanzien van het produktiebeleid

- a. uitbreiding van onderhoudswerkzaamheden;
- b. verwijdering van onderaannemers;
- c. produktie op voorraad;
- d. herverdeling van arbeidsbelasting;
- e. vakantiespreiding.

De arbeidsinspecteur blijft hierbij overigens een belangrijke rol spelen, in zekere zin als mede-onderhandelaar en aandrager van alternatieven. Hebben de onderhandelingen geen resultaat, of is de ondernemer niet tot onderhandelen bereid, dan volgt vaak een staking of een bedrijfsbezetting. De CGT heeft, óók in kleinere ondernemingen, de meeste bedrijfsbezettingen (*grèves actives*) op haar naam staan, wat gezien haar relatieve omvang ook te verwachten is: sinds 1947 riep de CGT gemiddeld zo'n honderdvijftig stakingen per jaar uit: in dit aantal zit nog steeds een geleidelijk stijgende lijn 43).

Slotbeschouwing: „het realisme van de wederzijdse concessie” en de „glissement du pouvoir”

Het patroon en de institutionalisering van arbeidsconflicten lijken, meer dan de institutionalisering van het overleg, het karakter van de Franse arbeidsverhoudingen te bepalen. In Frankrijk is, zoals Reynaud het stelt, de grote maatschappelijke crisis, van 1968 tot 1973, aan de economische crisis voorafgegaan. Niet zozeer de stijging van het aantal arbeidsconflicten, maar vooral de aard van die conflicten is in strijd met het idee van een gemeenschappelijke basis, die aan het proces van rationalisering van de industriële verhoudingen ten grondslag zou liggen. De Franse arbeidsverhoudingen onttrekken zich niet aan processen van rationalisering, maar elk van de partijen in het arbeidspolitieke spel maakt een ontwikkeling door volgens eigen regels, en onder afwijzing van de regels die aan het gedrag van de andere partij ten grondslag liggen. Men ontmoet elkaar niet op basis van een of andere „gemeenschappelijke verantwoordelijkheid”, maar op basis van „het realisme van de wederzijdse concessie”. De „mislukte institutionalisering”, zoals deze ontwikkeling vanuit de systeembenadering ten onrechte wordt geklasseerd, wordt wel geweten aan de gebeurtenissen van 1968, en de „fatale” politieke concessie die ertoe leidde dat aan de vakbondsafgevaardigden op het niveau van het bedrijf een wettelijke basis werd gegeven voor hun onderhandelingsmacht. Het „afglijden” van de macht („glissement du pouvoir”) naar de basis van de vakbeweging zou ertoe

hebben geleid dat het „systeem” overspoeld werd met ver-tegenwoordigers die minder goed „gevormd” en „geïnfomeerd” waren door de heersende rationaliteit. „De praktijk heeft inmiddels iets anders getoond dan onwetendheid en economische onkunde: een vaak zeer nauwkeurige kennis van de realiteiten van het produktieproces” 44).

Niet alleen de macro-economische rationaliteit, maar ook de heersende rationaliteit van de arbeidsorganisatie (nog steeds gestoeld op het taylorisme) is in toenemende mate ter discussie gesteld. De Franse vakbeweging opereert vanuit het bestaan en het zichtbaar maken van een „partijgebonden”, dubbele rationaliteit, van een strijd om de spelregels in het arbeidsproces en de arbeidsverhoudingen. De arbeidsconflicten maken zichtbaar dat de criteria van besluitvorming variëren, afhankelijk van de procedure waarlangs dat besluit tot stand komt. Het resultaat van een onderhandelingsproces staat niet alleen onder invloed van de onderhandelingsmacht (ruilmacht) van de partijen; dat is slechts het geval voor zover de regels van het spel al bepaald zijn. Het resultaat van die onderhandelingen is vooral afhankelijk van de vraag wie de spelregels heeft kunnen bepalen, en wiens „definitie van de situatie” bepalend is geweest 45). Het is de strijd om het paradigma dat in de arbeidsconflicten van de jaren zeventig in Frankrijk voortdurend aan de orde is. De strijd tussen de partijen heeft dan niet alleen betrekking op concrete realiteit van de heersende arbeidsverhoudingen, maar ook op de heersende opvattingen over die verhoudingen, en dus over de principes van organisatie van de arbeid, en in die zin om een klassenconflict.

Dat verhindert niet een toenemende spreiding over een groot aantal lokale arbeidsconflicten met een zeer verschillend eisenpakket. Deze spreiding en diversiteit van het arbeidsconflict wordt door Reynaud begrepen als resultaat van verminderde sociale controle, door het verminderen van de economische dwang als gevolg van de lange periode van economische groei en volledige werkgelegenheid, waarvan tot 1974 sprake was. Het komt ons voor dat er minstens zoveel te zeggen valt voor een omkering van die stelling: in de jaren zeventig is in het Franse systeem van arbeidsverhoudingen vanuit het standpunt van de werknemers sprake van een toenemende sociale beheersing van het arbeidsconflict: het gebruik van het arbeidsconflict als middel tot regulering van de verhouding met de ondernemer is meer onder controle gekomen van de verschillende geleidingen en fracties van werknemers en is in zekere zin gedemocratiseerd. Voor die gedachte pleit de toegenomen instrumentaliteit van het lokale arbeidsconflict. Het bestaan van een erkende vakbondsvertegenwoordiging op het niveau van het bedrijf heeft die instrumentalisering sterk bevorderd: veel meer dan ooit tevoren leidt het arbeidsconflict in de jaren zeventig tot daarbij „op maat gesneden” onderhandelingsprocedures. De kwaliteit van die onderhandelingen is, gemeten naar de diversiteit en de decentralisatie van de overeenkomsten, gestegen en het terrein waarover die overeenkomsten, en daarmee „het realisme van de wederzijdse concessies”, zich uitstrekken is aan voortdurende uitbreiding onderhevig geweest.

A. W. M. Teulings
J. Visser

42) Idem, blz. 56.

43) Yves Delamotte, *Conflict management in the context of industrial relations - recent developments and trends in France*, paper gepresenteerd op de conferentie Industrial Relations and Conflict Management, Stichting Nijenrode, juni-juli 1980.

44) Jean-Daniel Reynaud, *Conflicts dus travail, classes sociales et et contrôle social, Sociologie du Travail*, nr. 1, 1980.

45) A. W. M. Teulings, *Machtsverhoudingen in de omgeving: de ontwikkeling van industriële heerschappijen*, in: A. W. J. E. van de Bunt e.a., *Macht in en rond organisaties*, Alphen a/d Rijn, 1977, blz. 97-98; Olgierd Katy, *Le paradigme de négociation, Sociologie du Travail*, nr. 2, 1977, blz. 177.