



## Brussels Studies

La revue scientifique électronique pour les recherches sur Bruxelles / Het elektronisch wetenschappelijk tijdschrift voor onderzoek over Brussel / The e-journal for academic research on Brussels  
**Collection générale | 2015**

---

# Van de *golden sixties* tot 2010: een halve eeuw desindustrialisatie en sociale conflicten in Brussel

*Des golden sixties à 2010 : un demi-siècle de désindustrialisation et de conflits sociaux à Bruxelles*

*From the Golden Sixties to 2010: half a century of deindustrialisation and labour disputes in Brussels*

**Jean Vandewattyne**

Traducteur : Ben Winant

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/brussels/1314>

DOI : 10.4000/brussels.1314

ISSN : 2031-0293

### Éditeur

Université Saint-Louis Bruxelles

### Référence électronique

Jean Vandewattyne, « Van de *golden sixties* tot 2010: een halve eeuw desindustrialisatie en sociale conflicten in Brussel », *Brussels Studies* [Online], Algemene collectie, nr 93, Online op 16 novembre 2015, geraadpleegd op 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/brussels/1314> ; DOI : 10.4000/brussels.1314

---



Licence CC BY

Nummer 93, 16 november 2015. ISSN 2031-0293

Jean Vandewattyne

## Van de *golden sixties* tot 2010: een halve eeuw desindustrialisatie en sociale conflicten in Brussel

Vertaling: Ben Winant

Het artikel verstrekt een overzicht van bijna een halve eeuw stakingen in de industriële bedrijven te Brussel, van de grote staking van de winter 1960-61 tot 2010. De sociale conflicten werden geselecteerd wegens bepaalde kenmerken, zoals de tijdsduur, de symboolwaarde of het typische karakter ervan voor de Brusselse economische context van het bedrijf in kwestie.

Het artikel maakt een onderscheid tussen twee grote periodes. De eerste periode stopt met het einde van de « dertig glorieuze jaren » en wordt gekenmerkt door enkele harde, lange en offensieve stakingen met de arbeidsvoorwaarden als inzet. Ze vestigen onder meer de aandacht op de positie van de “vreemde” werknemers in de arbeidsorganisaties en ook in de vakbondswereld.

De tweede periode, die van het begin van de jaren 1980 tot 2010 loopt, heeft als achtergrond de economische crisis, de werkloosheid en de nieuwe managementmethodes. De conflicten waren defensief en draaiden vaak rond onderhandelingen over sociale plannen in het kader van herstructureringen die zelfs tot bedrijfssluitingen leidden. Het respect voor de vakbondsrechten bleek eveneens een bron van conflicten te zijn.

**Jean Vandewattyne** is doctor in de sociale wetenschappen en doceert aan de Université de Mons en de Université libre de Bruxelles. Hij is lid van de Groupe d'Analyse des Conflits sociaux (Gracos). Zijn onderzoek gaat hoofdzakelijk over nieuwe organisatievormen, personeelsbeleid en sociale conflicten. Sinds 2011 werkt hij jaarlijks mee aan de Courriers hebdomadaires van het CRISP die de stakingen en sociale conflicten van het afgelopen jaar behandelen.

Jean Vandewattyne, [jean.vandewattyne@umons.ac.be](mailto:jean.vandewattyne@umons.ac.be)

Benjamin Wayens (Redactiesecretaris), +32(0)2 211 78 22, [bwayens@brusselsstudies.be](mailto:bwayens@brusselsstudies.be)

## Inleiding

1. Dit artikel trekt een parallel over bijna een halve eeuw tussen de evolutie van het industrieel weefsel van het Brussels Gewest en de sociale conflicten die in de bedrijven van de privésector uitbraken. De bestudeerde periode begint met de grote staking van de winter 60-61 en eindigt in 2010 met het sociaal conflict bij Godiva.

2. De onder de loep genomen conflicten zijn open conflicten waarin staking een essentiële rol speelt. Die keuze verengt noodgedwongen het begrip “sociaal conflict”, aangezien het ontbreken van stakingen niet automatisch betekent dat er geen sociale spanningen zijn. Een staking is immers vaak enkel een actiemiddel dat in laatste instantie wordt gebruikt en een groot deel van het sociale conflict blijft “latent” of “sluimerend”, waardoor het moeilijk kan worden ingeschat door een externe waarnemer.

3. De gevolgde methode is kwalitatief. Die keuze heeft deels te maken met het feit dat er weinig statistische gegevens voorhanden zijn en bovendien zijn ze geografisch gezien niet nauwkeurig [Vandaele, 2010 en Gracos, 2011]. De stakingsdagen worden immers berekend op basis van de locatie van de maatschappelijke zetels, wat een vertekend beeld geeft van de analyses per gewest, aangezien de zetels zich vooral in Brussel bevinden. Voorts zorgt de gekozen benadering voor een meer verfijnde analyse van de dynamische processen die aan het werk zijn. Dat is belangrijk, want een staking kan defensief of offensief, van lange of korte duur zijn... De doelstellingen en wat op het spel staat kunnen verschillen (arbeidsomstandigheden, verloning, behoud van werkgelegenheid, onderhandelingen over een sociaal plan...) en vrij vaak tegelijk voorkomen. Bovendien kunnen de actoren een uiteenlopend aantal strategieën en tactieken ontwikkelen om de krachtsverhoudingen te beïnvloeden en hun belangen te doen doorwegen: stakingspiket, vrijheidsberoving, rijkswacht, dwangsom, deurwaarder, betoging...

4. De kwalitatieve aanpak lijkt het meest geschikt, maar heeft ook beperkingen, waaronder de kwestie van de beschikbare bronnen. Er bestaan niet veel documenten over de collectieve arbeidsbetrekkingen in Brussel. Dat impliceert veel research op basis van gesprekken met

betrokkenen – hoofdzakelijk vakbondsafgevaardigden en vakbondsvrijgestelden – en het niet systematisch uitpluizen van tijdschriften zoals *l'Année sociale*, *Contradictions* en *La Revue Nouvelle* – en van een aantal kranten en tijdschriften. De bestudeerde periode en de overvloed aan feiten hebben ons ertoe gebracht enkel de conflicten in aanmerking te nemen waarin de sociale dynamieken het significantst waren. Het spreekt voor zich dat de gemaakte keuzes voor een deel subjectief zijn. We nemen daar de verantwoordelijkheid voor.

5. De analyse is opgebouwd rond drie grote “momenten”, namelijk de staking van de winter 1960-1961 tegen de Eenheidswet, het einde van de “dertig glorieuze jaren” met hoofdzakelijk offensieve en kwalitatieve conflicten en, tot slot, de decennia tussen 1980 en 2010 met defensieve conflicten waarbij vooral onderhandelingen over sociale plannen de inzet waren.

### 1. Brussel en de grote staking van 1960-61

6. Wanneer de staking van 1960-61 uitbreekt, is Brussel qua werkgelegenheid de grootste industriestad van België. In de negentien gemeenten werken iets meer dan 166.000 werknemers in de industrie tegenover bijna 100.000 in Luik, 87.000 in Antwerpen, 56.000 in Charleroi en 48.000 in Gent. Het “klassenbewustzijn” en de “strijdlust” zijn er echter veel minder uitgesproken dan in andere stedelijke centra zoals Luik, maar ook Antwerpen en Gent in Vlaanderen, namelijk “regio's waar de arbeiderstradities levendig zijn, waar de sociale strijd altijd intens is, het stadsleven het politieke bewustzijn vormt en de arbeiderswijken hun specifieke kenmerken behouden (bijv.: de mijnwerkershuisjes), die het arbeidersbewustzijn vormen en in stand houden” [Bolle de Bal, 1961]. Die analyse wordt gedeeld door Féaux V., voor wie “het typisch is vast te stellen dat de staking vooral hardnekkig was in de regio's met verouderde economische structuren en een sterke vakbondstraditie” [1963].

7. In Brussel “had de Brusselse afdeling van het ABVV geen bevel tot algemene staking of algemene werkhervatting gegeven” [Féaux, 1963]. De staking was vooral een zaak van de werknemers van de overheids-

sector, die hard getroffen werden door het ontwerp van Eenheidswet [Connan en Lebrun, 2011], van de werknemers van de metaalindustrie en, meer sporadisch, van de werknemers van de haven, de trams en de warenhuizen. Bijna dagelijks werd er betoogd. In totaal duurde de staking in Brussel bijna drie weken tegenover vijf weken in de strijdlustigste regio's. De staking liet diepe sporen na in de vakbondsbeweging<sup>1</sup>.

## 2. De conflicten aan het einde van de “dertig glorieuze jaren”

8. Vanaf 1961 begon de werkgelegenheid in de industrie af te nemen in de hoofdstad [De Beule, 1994]. Tussen 1964 en 1972 gingen in Brussel 60.000 banen in de industrie verloren [Godfroid, 1998], iets meer dan een derde van de banen bij het begin van de jaren 1960. Dat verlies was voor een groot deel te wijten aan “delokalisatie” naar de rand van de stad en meer bepaald naar het arrondissement Halle-Vilvoorde. Volgens Bauwin [1976] trokken tussen 1960 en 1974 niet minder dan 167 industriebedrijven weg uit Brussel. Er gingen 15.600 banen verloren. Het waren vooral bedrijven van een zekere omvang die de stad verlieten. De activiteiten die teloor gingen, werden vooral door kleine bedrijven uitgeoefend.

9. In de sociaaleconomische context van de “*golden sixties*” leidde het banenverlies niet tot grote conflicten. De werkgelegenheid in de industrie nam weliswaar af, maar het aanbod bleef over het algemeen groot dankzij de ontwikkeling van de dienstensector. De conflicten die de sociale geschiedenis van Brussel markeerden, speelden zich voor het merendeel af in de eerste maanden van 1970 en gingen over de verbetering van de arbeidsomstandigheden. Die conflicten, die tegelijk

zeer hard en kenmerkend waren voor het toenmalig sociaal klimaat<sup>2</sup>, hadden plaats bij Citroën in Vorst, Michelin in Sint-Pieters-Leeuw [Shin, 2012] en Nestor Martin in Ganshoren.

10. In zijn vergelijkende analyse van de conflicten die tijdens het eerste semester 1970 uitbraken, onderstreept het CRISP dat “de omstandigheden van de arbeiders” als zeer zwaar werden aangevoeld in die zin dat de werknemers “de slechte wil van de werkgevers of de onbuigzaamheid van de bedrijfsleiders daarvoor verantwoordelijk stelden” [1970] en niet de omstandigheden die door de natuur of de techniek werden opgelegd, zoals respectievelijk in de mijnen en de hoogovens.

11. Voorts toonden die stakingen ook aan dat er een zeer brede kloof bestond tussen de werknemers en de vakbonden die geacht werden hen te vertegenwoordigen. Volgens het CRISP waren de werknemers bij het begin van de staking – “die grotendeels (maar niet uitsluitend) van vreemde origine waren” – “de vakbonden veeleer gunstig gezind en hoopten dat ze de zaken in handen zouden nemen, zodra ze “ingelicht” waren over de reële situatie. Die werknemers ontdekten toen geleidelijk de mate en vormen van de institutionalisering van de Belgische vakbeweging aan de hand van bijvoorbeeld de geldigheidsduur van de overeenkomsten of de duur van het mandaat van de afgevaardigden” [1970: 19]. De vakbonden namen weliswaar snel de controle over de staking bij Nestor Martin en Citroën over, maar niet bij Michelin. In die fabriek was de tegenstelling tussen, enerzijds, het Arbeiderscomité en de stakende werknemers en, anderzijds, de vakbondsstructuren waarvan vooral de Brusselse afdeling van de sector chemie van de Algemene Centrale van het ABW het symbool was, lange tijd een essentiële dimensie van het conflict.

<sup>1</sup> Wat de sociale gevolgen van de grote staking betreft, merkt Pierre Tilly op dat “ondanks de verbreking van de sociale vrede, het principe van het sociaal overleg er op lange termijn versterkt uitkwam, zoals de raadpleging van de sociale gesprekspartners, het principe van een nationaal en interprofessioneel akkoord” [2011]. Dat ging gepaard met “de versterking van een markteconomie die gecorrigeerd wordt door een verdeling van de voordelen van de groei, zoals goedgekeurd door de actoren bij de verklaring over de productiviteit van 1954. Gedurende meer dan een decennium, tot in het midden van de jaren 1970, garandeerde dat fordistisch compromis over het geheel genomen de volledige tewerkstelling, ondanks de alarmkreeten over de achteruitgang van de Waalse industrie die zich begonnen te laten horen” [Tilly, 2011].

<sup>2</sup> Zoals Michel Capron erop wijst, “Aan de vooravond van de jaren 70 wordt de arbeidersstrijd turbulenter en komen alle componenten van de arbeidersklasse in actie. Hun acties verschillen van bedrijf tot bedrijf en gaan van grootschalige stakingspiketten tot betogingen op straat via wilde stakingen en bezettingen. De arbeidersstrijd vindt een tweede adem: ongedisciplineerd, inventief en enthousiast zoals zijn protagonisten en gewelddadig wanneer het sociaal overleg aan het wankelen wordt gebracht” [1988].

12. Tot slot “versterkte de nationale solidariteit de klassensolidariteit” in die conflicten en bracht aldus een fenomeen aan het licht “dat ogenschijnlijk genegeerd of waarmee op zijn minst zelden rekening werd genomen door de publieke opinie en door de directies van de werkgevers en de vakbonden: het ontstaan van echte klassengemeenschappen binnen de verschillende nationale bevolkingsgroepen van buitenlandse werknemers. Die gemeenschappen, die zich lange tijd toelieden op bijstand aan de militante arbeiders die in Spanje, Griekenland, Portugal, enz. waren gebleven, ontdekten geleidelijk de realiteit van de arbeidersstrijd in België; terwijl ze zich lang hadden beperkt tot het volgen van de acties die werden gevoerd door de Belgische werknemers, bij Michelin net als bij Citroën en in Limburg, namen ze daarentegen initiatieven” [CRISP, 1970]. In feite lieten tijdens de conflicten de immigranten, die vaak om politieke redenen naar België waren gekomen, van zich horen op de sociale scène.

### 3. De recentste conflicten: van 1980 tot 2010

13. In een context van een grote economische crisis waren de jaren 1980 om meer dan één reden een scharnierdecennium. Op politiek vlak begon de triomf van de neoliberale doctrine, zoals blijkt uit het feit dat Thatcher in Groot-Brittannië en Reagan in de Verenigde Staten aan de macht kwamen. Het was ook in die periode dat er een grootschalige modernisering van de bedrijven op gang kwam dankzij de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën, maar ook dankzij nieuwe ideeën en methodes op managementgebied: just in time-productie, participatief management via kwaliteitskringen, bedrijfscultuur, beheer van de human resources...

14. Brussel was in het midden van de jaren zeventig, bij het begin van de economische crisis, nog steeds de grootste industriestad van het land, maar de desindustrialisatie sloeg er harder toe dan elders. Van 1970 tot 2000 daalde de werkgelegenheid in de industrie met bijna 75% in Brussel tegenover 50% in het hele land. De enige grote uitzon-

dering was VW-Vorst, veruit de grootste Brusselse industriële onderneming. Bij het begin van de jaren 2000 creëerde de Duitse autoconstructeur nog meer dan 1.000 banen [Vandermotten, 2005]. Uiteindelijk kwam er in 2006 een einde aan die uitzondering met het vertrek van VW en de overname van de fabriek door Audi.

15. Wat de sociale dynamieken in Brussel betreft, leidde de desindustrialisatie tot de sluiting van de grootste “bastions” van de arbeidersstrijd van de “dertig glorieuze jaren”: Citroën sloot de deuren in 1980, gevolgd door Michelin en Nestor Martin in 1986. Meer in het algemeen deed de desindustrialisatie de concentraties van arbeiders verdwijnen en droeg ze bij tot een gevoel van sociale kwetsbaarheid bij de arbeiders en in de volksklassen. Tegelijk gingen vele betrekkingen verloren in de nabijgelegen Brusselse rand, met onder meer de sluiting van Renault-Vilvoorde in 1997<sup>3</sup>, het faillissement van Sabena in 2001 en de in 2004 aangekondigde verhuizing van de intercontinentale “hub” van DHL van Zaventem naar Leipzig in het voormalige Oost-Duitsland.

16. In tegenstelling tot de jaren '60 leidde de teloorgang van de banen in de industrie ditmaal tot veel conflicten met als belangrijkste inzet het verkrijgen van zo goed mogelijke vertrekvoorwaarden. Het behoud van werkgelegenheid werd geleidelijk van minder belang. Vanaf 1990 trachtte het Brusselse ABVV evenwel het tij te keren door van de desindustrialisatie een belangrijke gewestelijke kwestie te maken. Volgens de Brusselse afdeling was het behoud van banen in de industrie noodzakelijk om rekening te houden met de specifieke kenmerken van de Brusselse werkloosheid die “veel laaggeschoolde en geïmmigreerde arbeiders” trof, en om te voorkomen “dat Brussel één groot kantoorgebied zou worden” [ABVV/Brussel, 1993]. Eén van de elementen die dat standpunt uitlokte, was de bedreigde werkgelegenheid in drie industriebedrijven van het Gewest: de batterijenfabrikant Doyen (250 arbeiders) in Anderlecht, de drukkerij Illochroma (400 werknemers) in Ukkel en Carcoke-Marly (310 banen) in Neder-Over-Heembeek. Terwijl het eerste bedrijf van plan was te delocaliseren om te voorzien in zijn uitbreidingsbehoeften, werd de vestigingsplaats van de twee laatste be-

<sup>3</sup> In dat verband onderstrepen Antoine Bevort en Annette Jobert dat volgens sommige observatoren het conflict ten gevolge van de sluiting van Vilvoorde een keerpunt zou zijn in de Europese bewegingen “met de eerste staking van 1 uur op alle Europese sites en met een betoging op 16 maart 1997 in Brussel van meer dan 70.000 betogers” [2008].

drijven, een teken des tijds, ter discussie gesteld wegens de milieuhinder die ze veroorzaakten.

17. In Brussel ging de teloorgang van de banen in de industrie gepaard met een tertialisering van de economie. De ontwikkeling van de tertiaire sector wordt onder meer verklaard door de omvorming van banen “in de industrie” in banen “in diensten aan bedrijven” via onderaanneming. Voor de werknemers kwam de overgang naar de diensteneconomie vaak tot uiting in een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden wegens de overgang van het ene paritair comité naar het andere en wegens de ontwikkeling van een logica die zwartwerk bevordert, alsook het gebruik van mensen zonder papieren in een stad die een “groot reservoir aan clandestiene arbeidskrachten” telt [ABVV/Brussel, 2006]. Die nieuwe organisatiepraktijken bemoeilijkten ook het vakbondswerk en het spreken met een individuele of collectieve *voice* [Hirschman, 1974] en, bij uitbreiding, het aangaan van een slagvaardig engagement.

18. Zoals aangestipt werd, was VW-Vorst lange tijd een uitzondering in het desindustrialisatieproces, maar het bedrijf was dat ook op het vlak van de sociale conflicten. Het open conflict was er een belangrijke dimensie van de collectieve arbeidsbetrekkingen. In 1990 verklaarde de voorzitter-gedelegeerd bestuurder dat hij “het zeer moeilijk had” met de vakbonden die met dubbele tong praatten: “een modern syndicalisme in de teksten en doctrines, een agressief syndicalisme in de praktijk”<sup>4</sup>. Die conflicten brachten vooral uitdagingen aan het licht die verbonden waren aan de modernisering op technologisch, organisatorisch en managementgebied in de grote bedrijven die stevig verankerd waren in de tayloristische en fordistische traditie [Bouquin, 2006]. Tegelijk waren de werknemers van VW zeer actief in de strijd tegen het soberheidsbeleid, waaronder de strijd tegen het globaal plan in 1993 en het generatiepact in 2005. In zekere mate hebben ze wellicht op symbolische wijze de fakkel overgenomen van de werknemers van Citroën, Michelin en Nestor Martin die hun strijd aan het einde van de jaren '60 en het begin van de jaren '70 voerden.

19. Vanaf de jaren 1980 gingen de sociale conflicten grotendeels over de onderhandelingen over sociale plannen. Ze kregen vanaf toen een louter defensieve insteek.

### **3.1. Onderhandelingen over sociale plannen**

20. De onderhandelingen over sociale plannen worden gevoerd na de aankondiging van herstructureringen om het personeelsbestand in te krimpen of om een bedrijfssite gewoonweg te sluiten. De sluiting van een bedrijfssite stond centraal in drie zeer symbolische conflicten voor de desindustrialisatie van Brussel: Côte d'Or in 1988, Philip Morris in 1993 en Volkswagen in 2006.

#### **3.1.1. Côte d'Or**

21. In 1987-88 nam de multinational Jacobs Suchard de controle over van Côte d'Or, dat tot dan een familiebedrijf was. Enige tijd later maakte de directie een strategisch plan – “1992” genoemd – bekend dat inhield dat 270 banen zouden sneuvelen, 500 werknemers zouden worden ontslagen en er een “ultramoderne” fabriek zou worden gebouwd in de industriezone van Halle om de fabriek aan de Barastraat, dicht bij het Zuidstation, te vervangen. Na de bekendmaking van het plan begon het personeel van het volgens de geijkte uitdrukking “eerbaar Brussels huis” voor de eerste keer in 35 jaar te staken.

22. Na 13 dagen staking werd een akkoord bereikt. De werknemers slaagden er weliswaar niet in de delokalisatie tegen te houden, maar de staking leidde ertoe dat het aantal geschrapte banen en ontslagen werd verminderd (van 500 tot 348) en er tegelijk forse looncompensaties werden bedongen voor de werknemers die hun baan verloren. In haar analyse van het conflict benadrukte Bénédicte Vaes, journaliste bij *Le Soir*, dat de “bediendencentrales tevergeefs getracht hadden om opnieuw te onderhandelen over de herstructurering, maar dat de arbeiderscentrales, die het meeste gewicht in de weegschaal legden, de hoofdmoot van de rationaliseringen aanvaardden in ruil voor een waarborg van 90% van het netto-inkomen gedurende zes jaar voor degenen die ontslagen zouden worden, maar niet met brugpensioenen konden

<sup>4</sup> *Trends-Tendances*, 6 september 1990.

gaan. Voor de arbeidersachterban was het vooruitzicht op zes jaar loon natuurlijk zeer aantrekkelijk, te meer daar de lonen hoog waren – als compensatie voor zware arbeidsomstandigheden – in de “conches” (mengmachines), de afdeling waar de bal aan het rollen ging. Volgens de journaliste waren de vakbonden erin geslaagd “de sociale vergoedingen op te drijven zonder de economische beslissingen te wijzigen<sup>5</sup>”.

### 3.1.2. Philip Morris

23. Eind 1993 vernamen de werknemers van de Elsense bedrijfssite van Philip Morris bij brief dat er weldra “drastische maatregelen” zouden worden getroffen, opdat de groep een “gezonde onderneming op wereldniveau zou kunnen blijven” [Detroyer en Krzeslo, 1994]. Enkele maanden later kondigde de directie van de Belgische site de sluiting van de Elsense fabriek aan, waar 512 werknemers sigaretten fabriceerden. De werknemers vormden een gemeenschappelijk front, bezetten daarna de fabriek en organiseerden verschillende acties, waaronder de blokkering van de andere Belgische bedrijfssites van de Amerikaanse multinational.

24. Die acties hadden als zeer symbolisch gevolg dat de bedrijfssite een maand later werd gesloten. Het bereikte akkoord bepaalde eveneens dat de werknemers vanaf 50 jaar met brugpensioen zouden kunnen gaan, als eerste ingelicht zouden worden over vacatures binnen de groep – Philip Morris beschikte nog over een maatschappelijke zetel in Watermaal-Bosvoorde, een fabriek in Vorst en een distributiecentrum in Zaventem – en dat er een premie zou worden toegekend aan degenen die zich wensten om te scholen of als zelfstandige te vestigen. Het gebruik van het brugpensioen was het klassieke middel geworden om overtollig personeel weg te saneren bij herstructureringen, maar de laatste twee punten waren vrij innoverend.

### 3.1.3. VW-Vorst

25. De VW-fabriek in Vorst werd herhaaldelijk min of meer uitdrukkelijk bedreigd met massale ontslagen en zelfs met sluiting zonder meer. Dat scenario werd uiteindelijk werkelijkheid tussen eind 2006 en begin

2007. Gelet op de slechte resultaten van de VW-groep, aanvaardden de Duitse werknemers een verlenging van hun arbeidstijd – onder meer door de afschaffing van de vierdagenweek in de verliesgevende fabrieken in West-Duitsland – zonder loonsverhoging voor een productieverhoging, wat wel moest leiden tot een vermindering van de productie buiten Duitsland. In die context kondigde de directie van VW-Vorst tijdens de ondernemingsraad van 21 november aan dat er 4.000 banen zouden worden geschrapt en dat de productie van de Golf naar Duitsland zou worden overgebracht.

26. Na die mededeling werd de fabriek in Vorst zeven weken stilgelegd door een zeer lange en harde staking. De strijd om de toekomst van de fabriek leidde eveneens tot een solidariteitsbetoging, die tussen 15.000 en 25.000 betogers op de been bracht, en tot veel onderhandelingsrondes en verschillende interventies van de politieke wereld, waaronder die van de liberale premier Guy Verhofstadt, die uitgebreid in de media kwam. Begin december gaf de directie van VW te kennen dat de Audi A1 in de fabriek in Vorst zou kunnen worden geassembleerd, wat de werkgelegenheid voor bijna 3.000 werknemers zou garanderen van 2009 tot 2016 en een einde zou maken aan de speculaties over het bestaan van een sluitingsscenario van de fabriek in twee fasen. De Duitse directie stelde evenwel bepaalde voorwaarden voor het plan, waaronder een verbetering van het concurrentievermogen van de Brusselse fabriek.

27. Uiteindelijk slaagden de vakbonden erin zeer voordelige voorwaarden te bedingen voor de werknemers die hun baan verloren, met vertrekpremies tussen 25.000 en 144.000 euro volgens de anciënniteit, wat “*uniek en uitzonderlijk is in vergelijking met de Belgische normen*”<sup>6</sup>. Op 19 december werd een akkoord bereikt over de brugpensioenen volgens hetwelk de werknemers vanaf 50 jaar met brugpensioen zouden kunnen gaan tegenover in principe 55 jaar. Het akkoord bepaalde eveneens dat VW de totaliteit (voor de arbeiders) en 90% (voor de bedienden) van het verschil tussen het laatste brutomaandloon en de werkloosheidsuitkering voor haar rekening zou nemen. Dat was een

<sup>5</sup> *Le Soir*, 5 oktober 1988. Concheren is een procedé om chocolade te verfijnen.

<sup>6</sup> *Le Soir*, 8 december 2007.

“uitzonderlijke toegeving”. Midden februari werden de onderhandelingen over de vertrekvoorwaarden voor de bedienden eveneens zeer positief afgesloten. Enerzijds konden de vakbonden het aantal naakte ontslagen beperken tot minder dan 100. Anderzijds haalden ze ontslagpremies binnen, gaande van 29.000 tot 196.000 euro volgens de anciënniteit.

28. De akkoorden die bij de onderaannemers van het bedrijf werden bereikt, waren daarentegen veel minder interessant voor de werknemers, rekening houdend met een veel ongunstigere krachtsverhouding wegens de grootte van de onderaannemers en het grote aantal plaatsen waar onderhandeld werd. De pil was vooral het bitterst voor de arbeiders die van VW naar Audi overgingen. De directie van Audi zat in een machtspositie, eiste en verkreeg grote toegevingen in ruil voor de vestiging te Vorst. De overgebleven werknemers moesten aldus een verlaging van de loonkosten met ongeveer 20% slikken, alsook nieuwe maatregelen inzake flexibiliteit op het werk, waaronder het “plus minus conto”, waarmee het mogelijk was om de arbeidstijd aan te passen aan de levenscyclus van het geproduceerde model.

### **3.2. De andere redenen voor sociale conflicten**

29. Vaak is er sprake van herstructurering, maar sommige sociale conflicten brengen andere spanningen en belangen aan het licht, waaronder de verdediging van de vakbondsrechten, de gevolgen van uitbesteding en de arbeidstijdverkorting.

#### **3.2.1. De vakbondsrechten**

30. In de bestudeerde gevallen lijkt de verdediging van de vakbondsrechten niet aan de bron van het conflict te liggen, maar, integendeel, vooral het gevolg te zijn van een verharding van het conflict na het voornemen van de werkgever om vakbondsafgevaardigden die als te “lastig” of “radicaal” worden beschouwd, te ontslaan. Dat was in 2000 onder meer het geval bij Leonidas en in 2008 bij Italian Automotive Center (IAC), de officiële distributeur van Fiat in België.

31. Bij Leonidas (250 werknemers) in Anderlecht was het conflict ontstaan door het plan van de directie om ploegenwerk in te voeren en het personeelsbestand in te krimpen, teneinde de negatieve evolutie van de markten op te vangen. Gelet op het verzet tegen haar plan, besliste de directie in januari 2000 om 8 werknemers te ontslaan. Als tegenzet kondigde de vakbondsafvaardiging haar plan aan om de werknemers tot een staking op te roepen. Daarop ontsloeg de directie twee “lastige” vakbondsafgevaardigden. Daarop vormden de werknemers een gemeenschappelijk front en begonnen te staken. Een gerechtelijke beslissing maakte een einde aan de staking door de stakers te bedreigen met een dwangsom van 200.000 frank - 5.000 euro - per dag en per persoon die verhinderd werd aan het werk te gaan. Drie maanden later werd een overeenkomst gesloten: 72 werknemers werden ontslagen, onder wie de 2 vakbondsafgevaardigden, in ruil voor een sociaal plan dat extra financiële vergoedingen voor de ontslagen werknemers bevatte en toegang bood tot opleidingen voor degenen die in andere activiteitensectoren aan de slag wensten te gaan.

32. Bij IAC (90 banen) ontstond het conflict na de aankondiging, eind 2008, van een nieuw herstructureringsplan dat de sluiting van “bedrijfsafdelingen” bevatte, namelijk de winkel van Delta en de werkplaats van Meiser, en het ontslag van 25 werknemers, van wie er 12 beschermd waren bij de wet van 19 maart 1991 betreffende de bescherming van vakbondsafgevaardigden. Het conflict verhardde in april, toen de werknemers hun ontevredenheid uitten in de lokalen waar een vergadering tussen de directie en de vakbondsafvaardiging plaats had. De directie sprak van vrijheidsberoving, wat betwist werd door de werknemers en hun vertegenwoordigers. Na dat incident leidde de ene gebeurtenis al snel tot de andere met een groot gerechtelijk hoofdstuk tot gevolg. Midden mei kwam er een nieuwe wending in het conflict met het ontslag “wegens zware fout” van vijf werknemers, onder wie drie vakbondsafgevaardigden. Op 3 november stelde de arbeidsrechtbank de vakbond in het gelijk volgens welke IAC als een technische exploitatie-eenheid diende te worden beschouwd. Twee dagen later oordeelde het arbeidshof dat de werknemers geen “zware fout” hadden begaan in het kader van hun vakbondsstrijd. Het arbeidshof kwam in zijn arrest



tot de conclusie dat deelname aan een staking en een betoging “de grenzen van het voor iedere werknemer erkende stakingsrecht niet overschrijdt. Het gaat om een individueel arbeidsrecht dat evenzeer beschermd dient te worden als het eigendomsrecht van de werkgever<sup>7</sup>.”

33. Uiteindelijk verklaarde de directie van IAC eind november dat ze de bladzijde wilde omslaan en ze ontsloeg 9 vakbondsafgevaardigden. In een persbericht raamden SETCa, ABVV Metaal, ACV Metaal en het ACV de financiële kosten van die beslissing op ongeveer 50 jaar loon voor de 9 vakbondsafgevaardigden en ze hoopten dat die “ramp” kon dienen “als voorbeeld voor de werkgevers om aan te tonen dat de zaken forceren, een frontale aanval op de vakbond en de juridisering van een herstructurering rampzalige gevolgen heeft.”

### 3.2.2. Externalisering van de activiteiten en uitbesteding

34. Vanaf de jaren 1980 legden de bedrijven zich onder invloed van onder meer het Japanse management geleidelijk weer toe op hun core business en besteedden de minst strategische activiteiten uit aan onderaannemers [Rorive, 2006]. Bij VW-Vorst leidde dat beleid in 2004 tot het “Automotive Park”, dat de belangrijkste leveranciers van het bedrijf bijeenbracht in een gebied dicht bij de fabriek. Wegens de gevolgen voor de werknemers was de uitbestedingspolitiek de sociale conflicten van de afgelopen drie decennia blijven voeden. Dat was onder meer het geval in de schoonmaaksector, waarvan de ontwikkeling veel te danken had aan de externaliseringspolitiek, en ook bij Godiva, een parel aan de kroon van de Brusselse economie.

35. Op 1 maart 2010 deelde de directie van Godiva (360 werknemers in Koekelberg) de ondernemingsraad mee dat ze van plan was om haar Brusselse activiteiten te concentreren op de fabricage van chocolade en de verpakking van de producten bijgevolg uit te besteden aan een beschutte werkplaats en dat er bijgevolg 90 banen verloren zouden gaan. Het bedrijf draaide daarna twee weken op lagere snelheid. Het bedrijf lag volledig stil op 16 maart toen de vakbondsafvaardiging de

Brusselse minister van Werkgelegenheid ontmoette. Het dossier had een zeer grote symboolwaarde, gelet op de werkloosheidsproblematiek in Brussel in die zin dat de banen die de directie van Godiva wenste te schrappen, ingenomen waren door laaggeschoolde vrouwen, van wie het merendeel in het Brussels Gewest woonde.

36. Het conflict verhardde toen de directie haar plan bekendmaakte om vanaf 12 april gebruik te maken van een “lock-out”, een praktijk die zeer weinig gebruikt wordt door de werkgevers. Uiteindelijk voerde ze die dreiging enkele dagen vroeger uit, omdat de werknemers “hun contractuele plichten” en de “(brand)veiligheidsregels” niet zouden hebben nagekomen. Het conflict werd uiteindelijk beslecht na de tussenkomst van sociale bemiddelaars, wier voorstel het volgende inhield: een andere job binnen het bedrijf voor 12 werknemers, brugpensioen vanaf 52 jaar, een aanvullende brugpensioenvergoeding die 80% van het verschil tussen het nettoloon en de werkloosheidsuitkering dekte, behoud van de hospitalisatieverzekering voor de bruggepensioneerden en de uitkering van een normaal loon aan alle werknemers voor de dagen van de “lock-out”.

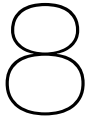
### 3.2.3. Arbeidstijdverkorting

37. Vanaf de jaren 1980 verloor de eis van arbeidstijdverkorting (ATV) geleidelijk terrein ten opzichte van de werkgeverseisen inzake flexibiliteit. VW-Vorst was daar een zeer symbolisch voorbeeld van.

38. In 1991 begon de strijd van de VW-werknemers voor de 35-urenweek pas echt. Die eis kwam toen over als een antwoord op de wens van de directie om het personeel in te krimpen, maar paste ook in het kader van een Europese strategie die uitging van de 35-urenweek die de Duitse arbeiders in de metaalindustrie vanaf oktober 1995 hadden verkregen. In aansluiting op die overwinning verbond het Europees centraal bedrijfscomité van VW er zich immers toe de uitbreiding van de 35-urenweek tot alle werknemers van de groep in de Europa<sup>8</sup> te eisen. De staking in Vorst draaide om die belofte. Ze duurde zes dagen, maar forceerde geen doorbraak inzake arbeidstijdverkorting.

<sup>7</sup> Arbeidshof van Brussel, RG 2009/AB/52381. Beschikbaar op het adres: [http://www.terralaboris.be/IMG/pdf\\_CTB\\_2009\\_11\\_05\\_2009\\_AB\\_52381.pdf](http://www.terralaboris.be/IMG/pdf_CTB_2009_11_05_2009_AB_52381.pdf)

<sup>8</sup> Met uitzondering van SEAT in Spanje.



39. De ATV kwam weer ter sprake in 1994 tijdens de onderhandelingen over de vernieuwing van de bedrijfs-CAO, die uitmondde in een nieuw en zeer hard conflict waarin de VW-directie de nadruk legde op de structurele overcapaciteit binnen de groep die ongeveer overeenkwam met de productiecapaciteit van de Brusselse fabriek. Die verklaring werd ervaren als een vorm van “chantage” en de stakers namen een radicaler standpunt in. Er werd een staking tot de finish uitgeroepen. Nadat de werknemers een voorakkoord verwierpen, verklaarde de directie de staking “onwettig” en vroeg de niet-stakers om post te vatten voor de afsluiting van de fabriek. Tegelijkertijd verkreeg de directie een vonnis dat het stakingspiket veroordeelde tot een dwangsom van 100.000 frank per dag en per persoon die verhinderd werd te werken. Het risico dat het conflict verergerde, woog toen zwaar op de onderhandelingen en de strategieën van de actoren. Uiteindelijk werd het conflict beslecht met de ondertekening van een collectieve arbeidsovereenkomst van drie jaar waarin de invoering van de 36-urenweek werd opgenomen.

40. In 1997 verkregen de werknemers van VW wel de 35-urenweek voor de dagploeg en de 32-urenweek voor de nachtploeg. Een merkant feit was dat die nieuwe ATV tot geen enkele ontsporing of staking leidde, hoewel de directie ervan gesproken had 1.500 banen te schrappen.

41. De arbeidstijdverkorting kwam een laatste keer ter sprake in 2006 toen Audi zich in Vorst vestigde. Om er zich te vestigen eiste en verkreeg de Duitse constructeur een forse verlaging van de loonkosten en maatregelen inzake flexibiliteit op het werk, die vertaald werden in de terugkeer naar de 38-urenweek en een verrekening van de arbeidstijd die aan de levenscyclus van het product werd gekoppeld.

## Besluit

42. Ongeacht of het gaat om de industriële dimensie of de sociale conflicten, Brussel ondergaat in de eerste plaats dynamische processen die zich in een veel ruimere context afspelen.

43. Enerzijds is de desindustrialisatie helemaal niet specifiek voor Brussel. Dat proces kan immers in alle oude Europese industriegebieden worden waargenomen. Als er al verschillen zijn, dan hebben die vooral te maken met de periode waarin het proces van start ging en met het tempo waarin het zich voltrok. In Brussel begon de desindustrialisatie vanaf het begin van de jaren 1960. Dat proces zette zich bij het begin van de economische crisis in een hoger tempo door dan in de andere regio's van het land. Tijdens de *golden sixties* lijkt de desindustrialisatie niet te hebben geleid tot een grote sociale strijd. Dat wordt gedeeltelijk verklaard door het feit dat er volledige tewerkstelling op de arbeidsmarkt was, het feit dat de banen grotendeels verloren gingen in kleine en middelgrote ondernemingen en dat een deel daarvan te wijten was aan delocalisatie naar het hinterland van de Brusselse regio. Na de economische crisis ging het er heel anders aan toe. De herstructureringen leidden toen tot veel sociale conflicten in de Brusselse regio, zoals in vele andere regio's. Met de crisis moesten de bedrijven waar de sociale conflicten aan het einde van de jaren 1960 en het begin van de jaren 1970 plaatshadden, definitief hun deuren sluiten.

44. Anderzijds zijn de bestudeerde conflicten eveneens ingebed in een ruimere dynamiek. Zoals elders in Europa waren de markante conflicten aan het einde van de dertig glorieuze jaren voornamelijk offensief en kwalitatief. Ze werden ook uitgevochten door geïmmigreerde werknemers, die door sommigen nog als “vreemdelingen” werden beschouwd. Onder het gewicht van de economische crisis, maar ook van nieuwe managementmethodes die vanaf het begin van de jaren 1980 de arbeid en de organisatie in de secundaire en tertiaire sector wijzigden, werden de stakingen vooral defensief met als inzet onderhandelingen over sociale plannen. De laatste grote, maar atypische overwinning van de vakbonden dateert wellicht van 1997 met de invoering van de 35-urenweek bij VW. Die overwinning was in grote mate te danken aan het

gewicht van IG Metal in Duitsland en zijn bereidheid om van de arbeidsduurverkorting een wapen tegen werkloosheid te maken.

45. Er zij tot slot op gewezen dat het industriële leadership van Brussel niet tot uiting kwam in een zeer veeleisend en strijdlustig arbeiders-syndicalisme zoals elders in het land. Dat is wellicht te wijten aan een industrieel weefsel waarvan de kleine en middelgrote industrieën een groot deel voor hun rekening namen in tegenstelling tot bijvoorbeeld de situatie in Charleroi en Luik. Bovendien werden veel jobs in de industrie ingenomen door pendelaars, wat niet zonder gevolgen bleef voor de collectieve dynamiek<sup>9</sup>. Wegens het verschil tussen arbeids- en woonplaats is het immers moeilijk om te weten welke gemeenschappen een relevante rol speelden in de collectieve actie [Segrestin, 1980] en om de arbeiders tot actie op te roepen.

## Bibliografie

- ABW/Algemene Centrale Brussel/Vlaams-Brabant, 2004. Statutair congres.
- ABW/Brussel, 1993. Statutair congres.
- BAUWIN, E., 1976. *Contribution à l'étude de la région industrielle bruxelloise et de ses problèmes*, doctoraatsthesis, ULB.
- BEVORT, A. en JOBERT, A., 2008. *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Armand Colin.
- BOLLE DE BAL, M., 1961. Les sociologues, la conscience de classe et la grande grève belge de l'hiver 60-61, In: *Revue de l'Institut de Sociologie*, ULB, n° 3.
- BOUQUIN, S., 2006. *La valse des écrous. Travail, capital et action collective dans l'industrie automobile*, Ed. Syllepse.
- CAPRON, M., 2007. VW Forest, un conflit social atypique, In: *La Revue Nouvelle*, januari-februari.
- CAPRON, M., 1988. La mutation des luttes ouvrières, In: *La Revue Nouvelle*, april-mei.
- CLAVORA, F., 1973. Les grèves sauvages, In: *La Revue Nouvelle*, maart.
- CONNAN, M.-P. en LEBRUN, M., 2011. Contribution de la CGSP à la grève de 1960-1961, In: FRANCQ, B., COURTOIS, L. et TILLY, P., *La Mémoire de la grande grève de l'hiver 1960-1961 en Belgique*, Le Cri édition.
- CRISP. 1970. *Le conflit social à l'usine Michelin (fin 1969-mi 1970) dans le contexte des grèves sauvages*, n° 491, september.
- CSC/Bruxelles-Halle-Vilvoorde. 2000. *Ne touche pas à mon délégué*.
- DE BEULE, M., 1994. *Bruxelles, une ville industrielle méconnue : impact urbanistique de l'industrialisation*. La fonderie.

<sup>9</sup> Bij het begin van de jaren 2000 werden bijna 6 op de 10 banen in Brussel ingenomen door pendelaars.

- DETROYER, M. en KRZESLO, E., 1994. Philip Morris : à prendre ou à laisser ? L'emploi industriel à Bruxelles, In: *Année Sociale*.
- FALISSE, J. en ANDRÉ, S., 1973. La grève des employés de banque de juin 1972 ; ses significations, In: *Contradictions*.
- FÉAUX, V., 1963. *Cinq semaines de lutte sociale. La grève de l'hiver, 1960-1961*, Institut de sociologie de l'Université libre de Bruxelles.
- FRANCO, B., COURTOIS, L. en TILLY, P., 2011. *La Mémoire de la grande grève de l'hiver 1960-1961 en Belgique*, Le Cri édition.
- FGTB de Bruxelles, 2006. Mutations industrielles et transformation du travail : quelles perspectives syndicales pour la FGTB de Bruxelles ?, In: *Les dossiers de la FGTB de Bruxelles*, n° 8, februari.
- GODFROID, Y., 1998. Les années 90 : l'affirmation du fait syndical à Bruxelles, In: le Fil rouge d'un siècle de syndicalisme, in *Dossier de la Fonderie*, n° 3.
- GRACOS, I., 2012. Grèves et conflictualité sociale en 2011, In: *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136.
- LA FONDERIE, 1992. Travailler chez Volkswagen, Entretien avec Denis Rega et Claude Dufrasne, In: *Les cahiers de la Fonderie*, December, n° 13.
- HIRSCHMAN, A., 1974. *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press.
- HOUBEN, H., 1991. Grève pour les 35 heures à Volkswagen Forest, In: *Année Sociale*.
- HOUBEN, H., 1994. Les conditions de travail au cœur du conflit à VW Bruxelles : une conséquence des nouvelles organisations de la production, In: *Année Sociale*.
- NEUVILLE, J. en YERNA, J., 1990. *Le choc de l'hiver 60-61. Les grèves contre la loi unique*, Pol-His.
- POLITIQUE (Les hors série de), 2009. *Syndicat, éducation et formation*, n° 11, mei.
- RORIVE, B., 2006. *De la pyramide au réseau : les transformations de la grande entreprise*, Les dossiers de la FGTB de Bruxelles.
- VANDERHULST, G., (zonder datum). *L'industrialisation de la région bruxelloise*, elektronisch document.
- REYNAUD, J.-D., 1982. *Sociologie des conflits du travail*, Que sais-je ?
- SEGRESTIN, D., 1980. Les communautés pertinentes de l'action collective, In: *Revue française de sociologie*, XXI, april-juni.
- SHIN, D., 2012. Main-d'œuvre immigrée et revendications « qualitatives », In: *Revue belge d'Histoire contemporaine*, n° 1.
- TILLY, P., 2011. Les acteurs socio-économiques avant, pendant et après la grève : du changement dans la continuité ?, In: FRANCO, B., COURTOIS, L. et TILLY, P., *La Mémoire de la grande grève de l'hiver 1960-1961 en Belgique*, Le Cri édition.
- VANDAELE, K., 2010. Les statistiques de grèves et leur exploitation, In: *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2079, 2010.
- VANDERMOTTEN, C. en MARISSAL, P., 2004. *La production des espaces économiques*, Tome 1, Editions de l'Université de Bruxelles.
- VANDERMOTTEN, C., 2005. Évolution et perspectives de l'industrie manufacturière bruxelloise, In: *Les dossiers de la FGTB de Bruxelles*.
- VANDEWATTYNE, J., 2010. Conflictualité sociale en milieu industriel à Bruxelles : De la grande grève de 60-61 à la fermeture de VW-Forest, In: *Les cahiers de la Fonderie*, n° 42, pp. 27-34.

## Financiële steun

*Brussels Studies* wordt gepubliceerd met de steun van:



Innoviris, het Brussels Instituut voor Onderzoek en Innovatie



Universitaire Stichting



*Fonds international Wernaers pour la recherche et la diffusion des connaissances*



Fonds de la Recherche scientifique

De video's die verschenen zijn in *Brussels Studies* zijn te bezichtigen op het Vimeo kanaal van *Brussels Studies* op de volgende link:  
<http://vimeo.com/channels/BruS>

## Om deze tekst te citeren

VANDEWATTYNE, Jean, 2015. Van de *golden sixties* tot 2010: een halve eeuw desindustrialisatie en sociale conflicten in Brussel, In: *Brussels Studies*, Nummer 93, 16 november 2015, [www.brusselsstudies.be](http://www.brusselsstudies.be)

## Links

Andere versies van deze tekst zijn beschikbaar

ePub FR : <http://tinyurl.com/BRUS93FRE PUB>

ePub NL : <http://tinyurl.com/BRUS93NLE PUB>

ePub EN : <http://tinyurl.com/BRUS93ENE PUB>

pdf FR : <http://tinyurl.com/BRUS93FRPDF>

pdf NL : <http://tinyurl.com/BRUS93NLPDF>

pdf EN : <http://tinyurl.com/BRUS93ENPDF>