

Wout Buitelaar/Jan Hendriks/
Jannie Veltman/Ruud Vreeman*

De syndikale onderstroom

Het denken binnen NVV en EVC over bedrijfsorganisatie en medezeggenschap

De verandering van de Wet op de ondernemingsraden in 1979 en het tot stand komen van de Arbeidsomstandighedenwet zijn een uitdrukking van de opvatting dat via *wetgeving* de medezeggenschap van de werknemers in het bedrijf vergroot moet worden. Inmiddels lijkt er onder druk van het huidige kabinet, de werkgevers en delen van de vakbeweging een kentering in het denken over medezeggenschap op gang te komen. Drie ontwikkelingen zijn zichtbaar.

Ten eerste is er een opleving van de 'human relations'-beweging in een nieuw jasje: kwaliteitskringen en *Management en Arbeid Nieuwe Stijl* (MANS). De problemen die voor werkgevers voortvloeien uit de starre tayloristische arbeidsorganisatie moeten opgelost worden door de werknemers te betrekken bij kwaliteitsverbetering van produkt en productieproces. Het nieuwe jasje bestaat eruit, dat in de MANS-filosofie het 'meedenken' van de werknemers moet geschieden op basis van statistische gegevens. Het terrein van beïnvloeding is daarmee door het management nauw afgegrensd. Eigen belangen en probleemstellingen van werknemers worden van de agenda afgevoerd. Parallel met deze opleving is er een tendens tot informalisering van het overleg tussen werkgeversorganisaties en vakbonden. Tot nu toe beperkt zich dat tot de toppen van Industriebond FNV en FME en AWV,** maar het is zeker niet ondenkbaar dat een dergelijke aanpak ook in gang gezet gaat worden in het reguliere CAO-overleg.

Een tweede ontwikkeling ten aanzien van de medezeggenschap is de

* Wout Buitelaar is wetenschappelijk hoofdmedewerker bij de vakgroep Arbeid en Organisatie (Universiteit van Amsterdam); Jan Hendriks en Jannie Veltman studeren sociologie

aan de UvA; Ruud Vreeman is medewerker van de Industriebond FNV.
** Een lijst met enkele afkortingen is opgenomen aan het eind van dit artikel.

dreigende *deregulering*. Het wetsontwerp *Vakbondswerk in het bedrijf*, nog door Albeda voorbereid, dreigt nooit in behandeling te komen. Alhoewel in dit ontwerp slechts sprake was van het verschaffen van beperkte faciliteiten aan het vakbondswerk in het bedrijf, vaak minder dan in veel CAO's vastgelegd, kon toch gesproken worden van een principieel wetsvoorstel. Voor het eerst zou het vakbondswerk op bedrijfsniveau door de staat via wetgeving erkend worden. Ook de *Arbeidsomstandighedenwet*, die via een moeizaam en zeer langdurig overlegproces ingevoerd moet worden, dreigt slachtoffer te worden van de deregulering. Het begrip 'welzijn', dat het bereik van de wet buiten de terreinen van veiligheid en gezondheid moet uitbreiden tot de kwaliteit van de arbeidsinhoud en -organisatie, is door de *Kommissie vermindering en vereenvoudiging van overheidsregelingen* ter discussie gesteld.

En als laatste gaat het gerucht dat ook de instemmingsbevoegdheden van de *ondernemingsraad* in de dereguleringsmolen terecht dreigen te komen. De werkgeverslobby werkt hieraan, omdat 'de OR te veel een formeel en procedureel instituut is geworden'. Het gaat niet meer om geformaliseerde rechten van werknemers, maar om 'de mentaliteit' van 'samen de schouders eronder'.

Een derde ontwikkeling rondom medezeggenschap van werknemers in het bedrijf wordt zichtbaar in de discussie in PvdA en FNV over de verhouding partij-vakbeweging en staat-bedrijfsleven. Het gaat hier om de verhouding tussen wetgeving en onderhandelingsvrijheid. Deze discussie spitst zich vooral toe op het vraagstuk van de arbeidstijdverkortung: wel of geen wet?

In dit artikel behandelen we de voorgeschiedenis van deze actuele discussie. Welke opvattingen ontwikkelden zich in de op het socialisme georiënteerde arbeidersbeweging over medezeggenschap van werknemers op bedrijfsniveau? Daarbij kijken we enerzijds naar de kring van *NVV* en *SDAP* en anderzijds naar de *Eenheidsvakcentrale* (EVC) en de daarbij aangesloten bond 'De Metaal'. De EVC ontstond vanuit de eenheidsgedachte aan het eind van de tweede wereldoorlog. Men streefde naar een ongedeelde vakbeweging, daardoor nam de EVC een specifieke positie in in de discussies over medezeggenschap. Vlak na de oorlog had de centrale 170.000 leden.¹ Het eenheidsidee lukte niet. De EVC bleef een vierde vakcentrale. Na een korte bloeiperiode tot he begin van de jaren vijftig brokkelde het ledental steeds verder af,

1. Ger Harmsen en Leo Noordegraaf, *Het ontstaan van de Eenheids Vak Centrale, Te Elfder Ure 14*, Nijmegen 1973; Fr. de Jong Edz., *Om de plaats*

van de arbeid, Amsterdam 1956, 343-354; Paul Coomans, *Truie de Jonge en Erik Nijhof, De Eenheidsvakcentrale (EVC) 1943-1948*, Groningen 1976.

niet in de laatste plaats door de koude oorlog.

1 Medezeggenschap: modelfabriek, syndikale aktie of socialisatie

In *Ondernemingsraadpolitiek in Nederland* onderscheidt Teulings twee stromingen in de geschiedenis en praktijk van de Nederlandse arbeidsverhoudingen.² Een bovenstroom van korporatieve denkwijzen en een onderstroom van syndikale gedachten. De eerste heeft voorkeur voor meer wettelijke regelingen op het gebied van de medezeggenschap, de tweede vindt het kollektieve kontrakt in beginsel een krachtiger instrument ter verwerving van medezeggenschap. Bij de laatste opvatting is er ook een grotere aandacht voor de direkte bemoeienis van werknemers in de arbeidssituatie. Aan de hand van een beknopte weergave van een discussie binnen het NVV en de SDAP zullen we de twee posities proberen uit te diepen.

In 1908 geeft de SDAP de door H. Spiekman geschreven brochure *Loonslavernij* uit met als ondertitel *Alleenheerschappij der werkgevers of medezeggenschap der arbeiders*. De schrijver benadrukt "... de absolute heerschappij (van de werkgever) over al de arbeiders, die in zijn loondienst staan..."³ op basis van fabrieksreglementen en kontrakten waarin de positie van de werknemer is vastgelegd. Een voorbeeld met aktualiteitswaarde: "Art. 1: De werknemer is verplicht om te allen tijde, zowel bij nacht als bij dag, zowel op werkdagen als op zon- en feestdagen, alle aan hem door of namens den heer ... op te dragen werkzaamheden tot het laden of lossen van stoomboten of schepen, stiptelijk naar de gegeven bevelen te zullen uitvoeren".⁴ Spiekman behandelt twee wegen om de 'absolute heerschappij' in te dammen: de 'modelfabriek' en de uitbouw van de CAO's (de tarief-overeenkomst). Zijn konklusie ten aanzien van de modelfabrieken waarbij werkgevers uit humanitaire overwegingen via *kernen* enige medezeggenschap aan 'hun werknemers' geven, is kritisch. Op termijn is deze ontwikkeling onvruchtbaar omdat deze democratie in de industrie niet berust op "de zelfkracht, het zelfbewustzijn en het solidariteitsgevoel der werklieden". Het is iets dat 'gegeven' is en dat niet zelf is opgebouwd en veroverd. Toch waardeert hij de modelfabriek, als de direktie zich niet vijandig opstelt tegenover de vakverenigingen en als de arbeidsvoorwaarden beter zijn dan bij andere fabrieken. Centraal voor Spiekman staat naast arbeidswetgeving echter

111

2. A. Teulings, *Ondernemingsraads-politiek in Nederland*, Amsterdam 1981, 25-34.

3. H. Spiekman, *Loonslavernij, alleen-heerschappij der werkgevers of medezeggenschap der arbeiders. Een en*

ander over de machtsverhoudingen in industrie en bedrijf, over model-fabrieken en arbeidersbeweging, SDAP, Amsterdam 1908, 11-12.

4. *Ibidem*, 14.

de uitbouw van de CAO als instrument voor medezeggenschap. Via dit instrument moeten de arbeiders in de toekomst invloed krijgen op de lonen, de werktijden, het arbeidstempo, de arbeidsomstandigheden en de discipline in de fabriek.

In zijn slotbeschouwing gaat hij in op de kritiek die hij op zijn benadering verwacht. "Of het den klassenstrijd temperen zal? Of het een vrede zal scheppen in de industrie, waarbij het doel der socialistische beweging: de socialisering der arbeidsmiddelen, en de politieke klassenstrijd op den achtergrond zullen geraken, gelijk velen geloven?"⁵ Hij ziet dat gevaar wel maar kiest toch voor deze praktische aanpak, omdat de democratie in de industrie een voorwaarde is voor maatschappelijke vooruitgang.

Wibaut neemt stelling tegen deze opvatting. Hij kiest principieel voor socialisatie. Spiekman's positieve uitlatingen over de modelfabriek en over het aanmoedigen en belonen van werknemers die technische verbeteringen in het bedrijf voorstellen, vindt hij te lovend. Spiekman was van mening dat de werknemers daarmee op een 'hogere peil' gebracht werden. Wibaut hierover: "Een machinearbeider in Hengelo (...), die slechts éénmaal zou uitvinden, hoe hij slechts gedurende één winter, de arbeidersbeweging in zijn woonplaats iets sterker kon maken (...) is in ons oog op véél "hooger peil" gekomen, dan die andere machinearbeider die tien jaar achtereenvolgens, elk jaar een ontdekking zou doen, over den vorm van gaten in een of ander machinedeel (...). Want de eerste heeft behalve zichzelf als lid zijner klasse, zijn strijdkameraden, zijne klasse voorzoover onder zijn bereik, gebracht op iets hooger peil".⁶

Wibaut erkent wel de tariefovereenkomst als taktiek in de vakbondsstrijd, maar niet als een middel voor de werknemers om medezeggenschap in het productieproces te krijgen. "De eenige democratie in de productie, wordt niet tot stand gebracht in "overeenkomst" met de ondernemersklasse. Zij wordt gevestigd wanneer de ondernemersklasse uit de heerschappij der voortbrenging is ontzet".⁷ De tariefovereenkomst ligt niet in de ontwikkeling naar het socialisme.

In de tradities van het NVV en de SDAP/PvdA raakt de discussie over de syndikale weg om via de kollektieve arbeidsovereenkomst te komen tot meer medezeggenschap in de onderneming op de achtergrond. Het onder voorzitterschap van Wibaut uitgebrachte rapport over *Het socialisatievraagstuk* en met name het daaruit voortvloeiende rapport *Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap* benadrukt wettelijke

5. Ibidem, 72.

6. F.M. Wibaut, Boekbeoordeling, *De Nieuwe Tijd* 1908, 367.

7. Ibidem, 369. Vergelijk ook: H.

Spiekman, De kritiek van Wibaut op "Loonslavernij", *De Nieuwe Tijd*, 1908, 469-476.

maatregelen om werknemers invloed binnen de onderneming te geven.⁸ De gedachte van een wet op de ondernemingsraad komt van de grond. Wel blijven met name de NVV-vakbonden beducht voor de uitholling van hun onderhandelingsposities.

Na de tweede wereldoorlog zijn de drie posities – de modelfabrieken, de wettelijke medezeggenschapslijn en de syndikale lijn van vakbondswerk in het bedrijf en kollektieve arbeidsovereenkomst – opnieuw zichtbaar. De modelfabriekgedachte zien we terug in de opkomende 'human relations'-beweging. Deze uit de VS overgewaaid managementstrategie vermengde zich met een dominante denkwijze in de PvdA: het personalistisch socialisme. De term 'bedrijfsgemeenschap' doet opgeld. Deze opvattingen leiden, samen met vooral uit KVP-hoek komende ideeën over publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, tot de specifieke invulling van de *Wet op de ondernemingsraden* van 1950. Van de oorspronkelijke opvatting van SDAP en NVV om de medezeggenschapswetgeving te plaatsen binnen het socialisatiestreven, is dan niet veel meer over.

De EVC streefde naar economische democratie. Daartoe bouwde zij als enige vakcentrale het vakbondswerk op bedrijfsniveau op. Omdat deze bedrijfspraktijk zich niet kon verbinden met een landelijk beleid (vakbeweging en politieke partijen) bleef het een beperkte syndikale stroming. De kritiek van de EVC op de Wet op de ondernemingsraden was niet gericht tegen een wet als instrument op zich, maar tegen de inhoud: harmonie tussen werkgevers en werknemers. Die belemmerde de syndikale praktijk. Met deze opvatting nam de EVC in termen van het eerder beschreven SDAP-debat een tussenpositie in. Uitgaande van tegengestelde belangen in het bedrijf zag zij de vakbond op *bedrijfsniveau* als de organisatie die actief de belangen van werknemers moest behartigen. Van daaruit moest tot verdere democratisering gekomen worden. Zowel CAO als wetgeving waren daarvoor bruikbare instrumenten. Daarbij moet wel bedacht worden dat de EVC-bonden alleen indirect, via medezeggenschapsorganen of actie, invloed konden uitoefenen op de CAO, omdat zij niet tot het overleg met werkgevers en overheid waren toegelaten. Dit was voorbehouden aan (de bonden, aangesloten bij) het NVV, de KAB en het CNV.

113

2 De syndikale onderstroom in centralistische arbeidsverhoudingen

Poppe geeft in 1976 een historisch overzicht van de ontwikkeling van

8. *Het socialisatievraagstuk*, Rapport uitgebracht door de Commissie aangevoerd door de SDAP, Amsterdam 1921. *Bedrijfsorganisatie en Mede-*

zeggenschap, Rapport uitgebracht door de Commissie ingesteld door NVV en SDAP, Amsterdam 1923.

het vakbondswerk op bedrijfsniveau in de Nederlandse vakbeweging. De opbouw van het vakbondswerk in het bedrijf (toen nog *'bedrijvenwerk'*), door de ANMB in 1962-1963 in gang gezet, beschouwt hij niet als een "...kunstmatige ingreep, maar als een aanpassing van vakbondsstructuur en vakbondsop treden aan nieuwe behoeften...".⁹ Hij gaat hiermee in op het werkgeversargument dat een vakbond een voor het bedrijf externe institutie is en dat ook hoort te blijven. De geschiedenis van de vakbeweging laat zien dat deze opvatting onjuist is: "de bond hoeft niet binnen te komen, hij is er altijd geweest in de persoon van zijn leden, die juist binnen de bedrijfsgebouwen hun afhankelijkheid hebben ervaren en door zich te organiseren een steunpunt zoeken".¹⁰

Het ("min of meer") nieuwe van het bedrijvenwerk is, vindt Poppe, dat het zich wil richten op andere aspecten dan alleen de arbeidsvoorwaarden. Gedoeld wordt op: de organisatie van het werk, het personeelsbeleid en het bewaken van de werkgelegenheidssituatie.

Tussen 1906 en 1940 ontwikkelt de 'moderne', gecentraliseerde vakbeweging zich tot belangrijkste organisatievorm (het NVV wordt groter dan het syndikalistische NAS). Ondanks dit centralisme legt de moderne vakbeweging in deze periode toch ook de basis voor vakbondsorganisatie op bedrijfsniveau. Zo worden in de grafische CAO van 1913 faciliteiten voor de zogenaamde *winkelagenten* (kontributie-inners en vertrouwenslieden in de drukkerijen) vastgelegd. En in *De Metaalbewerker* (het orgaan van de ANMB) van 21 juni 1919 wordt het *vertrouwensliedenstelsel* aan de leden gepresenteerd. De vertrouwenslieden moesten fungeren als verbindingsschakel tussen bestuurders en leden in de bedrijven. De vertrouwenslieden hadden contact met elkaar via de plaatselijke vakbondsafdeling. Veel werk bestond uit vakbondsorganisatorische zaken, zoals propaganda en voorlichting. Maar ook klachtenbehandeling en "het bevorderen van plaatsing van werklozen, door het opgeven van opengekomen plaatsen" waren taken voor de vertrouwenslieden.¹¹ De Gier heeft het functioneren van het vertrouwensliedenstelsel in twee grote afdelingen, Rotterdam en Dordrecht, geanalyseerd. Hij konkludeert dat het stelsel binnen *grotere* bondsafdelingen, gelegen in concentratiegebieden van industrie, redelijk heeft gefunctioneerd. De belangenbehartiging spitste zich toe op de verbetering van lonen en andere arbeidsvoorwaarden.

Deze schets van de vooroorlogse ontwikkeling aan de hand van zowel

9. C. Poppe, *Bedrijf en vakbond in historisch perspectief*, in G.E. van Vliet, *Vakbond en bedrijf. Nieuwe vormen van interactie en confrontatie*, Rotterdam/Den Haag 1976, 26.

10. Ibidem, 25.

11. H.G. de Gier, *Vertrouwenslieden, bedrijfsbesturen en bedrijvenwerk, Mens en Maatschappij*, 51 (1976), 116-152.

Poppe als De Gier leert dat het eenzijdig is om, zoals Windmuller doet, de Nederlandse arbeidsverhoudingen louter en alleen het stempel 'centralistisch' op te drukken.¹² Gedurende de hele periode werd de centralistische structuur immers door de moderne vakbeweging zelf enigszins gekorrigeerd. Van Vliet spreekt van "... een verzachting van de centralistische structuur met syndicalistische elementen".¹³ Deze verzachting was echter zeer bescheiden.

Vakbondswerk op bedrijfsniveau kwam vóór de tweede wereldoorlog slechts beperkt voor. Zeker was er geen sprake van actieve deelname van leden in de belangenbehartiging. In de moderne vakbeweging was het meer *voor* de leden dan *door* de leden.

De naoorlogse periode (1945-1960) karakteriseert Poppe als die van *de ingegroeide vakorganisatie*¹⁴: "de actievormen van de erkende vakorganisaties werden in nog sterkere mate gecentraliseerd dan in de laatste twintig jaar voor de Tweede Wereldoorlog reeds het geval geweest. (...) Vakbondscontacten met afzonderlijke bedrijven waren vrijwel uitsluitend gericht op het controleren van de CAO-toepassing of het formeel in de CAO-vorm gieten van afspraken uit de Stichting van de Arbeid. Het ondernemingsraadswerk werd onder leiding van het moderne personeelsbeleid dienstbaar gemaakt aan de bedrijfsdoeleinden. Vakbondskader langs die weg losgeweekt van bond en achterban. De bond wordt langzamerhand niet meer gerepresenteerd door zijn kaderleden, maar door functionarissen van het districtskantoor".¹⁵

De achtergrond van deze ontwikkeling ligt in de structurering van de arbeidsverhoudingen na de tweede wereldoorlog. De Uniebonden hadden de geleide loonpolitiek geaccepteerd. Dit betekende erkenning in het centrale overleg, maar weinig onderhandelingsruimte in bedrijven en bedrijfstakken. Dit vanuit de gedachte, dat men zo volledige werkgelegenheid en een sociale-zekerheidsstelsel kon opbouwen. Daarmee zag men af van een actieve vakbondsrol in het bedrijf.¹⁶

12. John P. Windmuller, *Arbeidsverhoudingen in Nederland, Utrecht/ Antwerpen 1970*.

13. G.E. van Vliet, *Bedrijvenwerk als vorm van belangenbehartiging. Een onderzoek naar het functioneren van het bedrijvenwerk van de Industriebond NVV en CNV*, Alphen aan den Rijn 1979, 8.

14. Zie voor kritiek op het begrip 'ingroei': G. Harmsen en B. Reinalda, *Voor de bevrijding van de arbeid*, Nijmegen 1975, 350-351 en noot 386.

15. Poppe, a.w., 37.

16. Pim Fortuyn, *Sociaal-economische politiek in Nederland 1945-1949*, Alphen aan den Rijn 1981; Harmsen en Reinalda, a.w., 241-355; P.J.A. ter Hoeven, Op weg naar een nieuw arbeidsbestel, in P.J.A. ter Hoeven (red.), *Breukvlakken in het arbeidsbestel*, Alphen aan den Rijn 1972. Ernest Hueting, Frits de Jong Edz. en Rob Neij, *Naar groter eenheid. De geschiedenis van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen 1906-1981*, Amsterdam 1983, 133-190.

Ook de oprichting van de *EVC* speelde daarbij een rol. Deze organisatie trok radicale arbeiders naar zich toe. Radicale arbeiders die het geluid van de noodzaak van vakbondswerk op bedrijfsniveau in het NVV naar voren hadden kunnen brengen, maar geen lid werden van deze centrale. Dat kon zijn omdat zij kritiek hadden op de rol van het NVV in de oorlog. Of omdat het eenheidsidee van de *EVC* hun aansprak. Daarmee was in het NVV de "... kans op een meer activistische gedecentraliseerde en door vakbondskaderleden zelf ter hand genomen belangenbehartiging in de afzonderlijke bedrijven (...) verloren gegaan".

De *EVC* nam deze belangenbehartiging wel ter hand. Het basisprincipe was de bedrijfsgewijze organisatie. Uit een vergadering van *EVC*-leden op het bedrijf werd een bedrijfsbestuur gekozen: "... de ogen en de oren van de organisatie in het bedrijf. Organen die vooruitzien en leiding geven, die op de hoogte zijn van wat leeft in het bedrijf (...) die de eenheid tot stand brengen".¹⁷ Het aantal leden van een bedrijfsbestuur varieerde met de bedrijfsgrootte, maar bestond in ieder geval uit voorzitter, sekretaris en penningmeester.

De bedrijfsbesturen hadden tot taak de centrale *EVC*-lijn, zoals die ontweekd was in de centrale en in de afzonderlijke bedrijfsbonden, te konkretiseren op het niveau van het bedrijf. Dat betrof vooral acties voor loonsverhoging en tegen de invoering van werkklassifikatie. Daarnaast bespraken zij hoe specifieke bedrijfsproblemen aan de orde konden worden gesteld. Bijvoorbeeld door het beleggen van bedrijfsvergaderingen of het uitgeven van manifesten. Het bedrijfsbestuur gaf een bedrijfsledenkrant uit en zonodig een bedrijfsbulletin, gericht op alle werknemers.¹⁸ De bedrijfsafdelingen in een aantal bedrijfstakken, vooral in grote metaalbedrijven in het westen van het land, functioneerden redelijk. Er werd geregeld contact onderhouden met de leden in het bedrijf, waarbij belangrijke middelen waren: de individuele klachtenbehandeling en de contributie-inning.¹⁹ Bij het verzwakken van de *EVC* in de jaren vijftig verzwakt de syndikale onderstroom.

In de aanpak en doelstelling van het vakbondswerk van de *EVC* is een opvallende gelijkenis te zien met het in de jaren zestig in de ANMB opgezetten bedrijvenwerk, dat hierboven al werd aangestipt. De organisatieverandering bracht ook deze NVV-bond weer terug in het bedrijf. Onder druk van ledenverlies werd het centralisme gekorrigeerd. Daarbij speelden twee opvattingen een rol. Enerzijds de

17. *EVC-kadergids* nr 2, september 1953.

18. We noemen er hier enkele: NDSM: *Tussen dok en helling*; Wilton-Fijenoord: *Wilton Koerier*; Hoog-

ovens: *Hoogoven berichten*; Verblifa-Krommenie: *De rode stamper*; Draka: *Samenslag*; Werkspoor-Utrecht: *De WS-gids*.

19. Harmsen en Reinalda, a.w., 322.

gedachte van propaganda, ledenbinding en communicatieverbetering tussen leden en leiding. Een 'human relations'-benadering in de vakbeweging. Anderzijds de opvatting dat vanuit het bedrijvenwerk de bedrijven en de vakbeweging gedemocratiseerd konden worden. Langs die weg zouden de vakbondsleden meer inhoud kunnen geven aan de CAO en aan de medezeggenschap via de ondernemingsraad. Uit deze lijn van denken en de praktijk die van daaruit werd opgebouwd, blijkt dat de syndikale onderstroom niet tot stilstand kwam maar zich heeft voortgezet in de vorm van het vakbondswerk in het bedrijf.

3 De kernen: vakbondswerk of modelfabriek?

Reeds in 1878 en 1883 werd respektievelijk bij 'modelfabrieken' als de *Gist- en Spiritusfabriek* te Delft en de machinefabriek *Stork* te Hengelo een *fabriekskern* ingevoerd. Over de motieven die achter de invoering van deze kernen lagen wordt verschillend gedacht. Knaapen schrijft over *Van Marken* (de directeur te Delft) en *Stork* als volgt: "(Deze) mannen, vaak door elkaars voorbeeld geïnspireerd, drongen met klem aan op betere toestanden in de werkplaatsen, stelden kortere werktijden in, richtten spaarkassen en sociale steunfondsen op, zij bestreden drankmisbruik en bevorderden metterdaad een gezonde vrijetijdsbesteding van hun arbeiders".²⁰

Ook Harmsen en Reinalda spreken over "sociaalvoelende ondernemers", maar constateren dat betreffende motieven al snel veranderden – het bleek een mogelijkheid de vakbonden buiten het bedrijf te houden.²¹ Aanvankelijk stelde het *NVV* zich op het punt van de bedrijfskernen gereserveerd op. In 1907 werd tijdens het kongres van de ANMB de volgende motie aangenomen: "Het congres gehoord de uiteenzettingen van de verschillende afdelingen over fabrieksraden en kernen, verklaart zich met alle macht tegen dergelijke instellingen, als zijnde remtoestellen tegen het werkelijk belang der arbeiders en legt de leden van de bond de verplichting op, nòch aan de verkiezing deel te nemen, nòch in een dergelijk college zitting te nemen".²²

Naarmate de vakbeweging meer werd aanvaard als onderhandelaar over arbeidsvoorwaarden, brak – zij het met enige aarzeling – het inzicht door, dat ook de wettelijke uitbreiding van werknemersinvloed

20. A.L.M. Knaapen, *De ondernemingsraden, de ontwikkeling van de medezeggenschap in de particuliere onderneming in Nederland en België*, Assen 1952, 20.

21. Harmsen en Reinalda, a.w., 143; Ger Harmsen, Jos Perry en Floor van Gelder, *Mens en werk. Industriële vakbonden op weg naar eenheid*, Baarn 1980, 162; J.C. van Marken,

Uit het fabrieksleven. Hoofdartikelen uit De Fabrieksboed van J.C. van Marken (1869-1905), Delft, drie delen; G. van den Bergh, *De medezeggenschap der arbeiders in de particuliere onderneming*, Amsterdam 1924, 52-59.

22. Geciteerd in Harmsen en Reinalda, a.w. 143.

in de onderneming belangrijk was. In het al genoemde NVV/SDAP-rapport *Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap* van 1923 wordt uiteengezet, hoe de verhouding tussen de taak van de vakbond en de medezeggenschapsorganen in de onderneming gezien moet worden. "Bij het bestuderen van de feitelijk bestaande toestanden in de centrale landen blijkt voortdurend, hoe zorgvuldig er naar wordt gestreefd van de rechten, welke de vakverenigingen zich in taaië strijd hebben verworven niets af te nemen (...). De hoofdregeling der arbeidsvoorwaarden blijft voor en na neergelegd in het collectieve contract, door de beiderzijdse vakverenigingen te sluiten. De taak der ondernemingsraden op dit gebied draagt geheel een aanvullend karakter. Wat die taak nog geenszins tot een onbetekenende maakt!"²³

Het NVV bleef beducht voor de kans, dat de kernen de vakbeweging in de wielen konden rijden door overlapping van werkterreinen. Men wilde de kernen wél gebruiken om meer greep te krijgen op specifieke bedrijfsaangelegenheden. Dit kwam tot uitdrukking in de eis die de vakbeweging in de jaren twintig stelde, om als organisatie kandidaten te mogen stellen. De ondernemers daarentegen bleven opkomen voor de niet- en andersgeorganiseerden. Zij zagen hierin nog steeds de mogelijkheid om aan de machtspositie van de vakbonden afbreuk te doen. Verschillende werkgevers onderhandelden dan ook direkt en uitsluitend met de eigen bedrijfskern. Er ontstonden zo enerzijds sterk bedrijfsgebonden kernen waarbij de samenwerking met de werkgever centraal stond en anderzijds kernen die een zelfstandig en op belangen-behartiging gericht karakter hadden. In beide gevallen was er sprake van een zekere onafhankelijkheid ten opzichte van de vakbeweging, zij het op tegengestelde gronden.²⁴

Er werden *kernreglementen* ontwikkeld die de taak en de principes van de kernen vastlegden. Jan Bussink over de vooroorlogse kernen: "In grote bedrijven zoals de NDSM (toendertijd nog NEM en NDM), Verschure en Werkspoor waren reglementen. Werkspoor had een zeer sterke fabrieksraad, waar je praktisch niet omheen kon; als de directie wat wilde, dan moest ze de fabrieksraad inlichten. En als de mensen wat wilden gingen ze gewoon naar de fabrieksraad toe. Werkspoor was ook een van de eerste bedrijven die begon mensen vrij te stellen van alle werkzaamheden en die konden zich dus als fabrieksraad volledig wijden aan het contact met de mensen".²⁵

23. *Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap*, a.w., 11; Jan Laurier en Frank Pot, Sociaal-democratische arbeidersbeweging en wetenschappelijke bedrijfsvoering 1920-1940, *Te Elfder Ure 33 Annex: Taylorisme in Nederland*, Nijmegen 1983, 122.

24. G. Smid, W. Sprenger en J. Visser (red.), *Vakbondswerk moet je leren. Een leerboek over industriebonden in Engeland, Frankrijk, Duitsland en Nederland, de kaderleden en hun scholing*, Amsterdam 1979, 376.

Meer en meer werd er vanuit de vakbeweging naar gestreefd de wat onafhankelijke kernvorming als een verlengstuk van de vakbeweging in de onderneming te gebruiken. Met name in de typografie en de metaal wist het kernwezen zich sterk te ontwikkelen. In 1937 werd in de CAO voor de metaalindustrie voor het eerst de fabriekskern verplicht voorgeschreven. Na 1945 kwamen ze in vrijwel alle grote metaalbedrijven voor.

Na de tweede wereldoorlog deed ook de *EVC* mee aan de verkiezingen van deze bedrijfskernen. *EVC*-kernleden werden op voordracht van het bedrijfsbestuur op de verkiezingslijst gezet. Zij waren verantwoording schuldig aan het bedrijfsbestuur. Het program van eisen werd door het bedrijfsbestuur in overleg met de *EVC*-kernleden en het afdelingsbestuur vastgesteld en was uitgangspunt voor het werk in de kern. De bedrijfskernen werden door de *EVC* gezien als instrumenten ter uitvoering van de vakbondspolitieke ideeën. Die kernen en de activiteiten die de *EVC* daarin ontplooiden, belichaamden dan ook de twee voornaamste aspecten van de *EVC*-strategie: eenheid in de vakbeweging en het voeren van de klassenstrijd daar waar de klassentegengstellingen het scherpst waren, in de bedrijven. De *EVC* heeft via haar kernleden (vooral geschoolde vaklieden, die door hun werk ook een zekere autoriteit genoten in hun bedrijf en daardoor in de kern een machtspositie konden bekleden) haar vakbondspolitieke ideeën in belangrijke mate kunnen uitdragen.

De *EVC* beschouwde noodgedwongen – ze was immers niet in het erkende overleg betrokken – de kernen als een mogelijkheid om directies te benaderen en opvattingen van de bond door te laten werken in het centrale overleg. Jan Bussink: “In die geest is door *De Metaal* in een reeks van jaren heel veel betekenis toegekend aan de kernen. Dat waren voor de *EVC* de speerpunten, waarmee je met de ondernemers kon praten en ook af kon tasten wat de bereidwilligheid van de ondernemers was om aan die en die verlangens tegemoet te komen. Zodat je dat in je centrale eisenpakket bij de CAO-onderhandelingen (waar we dus als bond van buitenaf probeerden dat overleg te beïnvloeden door publikaties, manifestaties en dergelijke) kon opnemen. Zo probeerden we ook een CAO-eisenprogramma te krijgen dat naar onze mening was afgestemd op datgene wat in de bedrijven leefde...”

119

4 De strijd om de kern

In 1937 werden voor het eerst kollektieve kontrakten wettelijk

25. Interview in 1983 met Jan Bussink, tot 1953 bezoldigd voorzitter van de afdeling Amsterdam van

De Metaal, van 1953 tot 1958 sekretaris van De Metaal.

algemeen verbindend verklaard voor hele bedrijfstakken of sectoren. In dat jaar werd ook de fabriekskern geregeld in de CAO voor de metaalnijverheid. Na de oorlog werden de CAO's vastgesteld door de *Stichting Vakraad voor de Metaalnijverheid*. Deze stichting was samengesteld uit diverse werkgevers- en werknemersverenigingen uit de metaalnijverheid. Voor de werknemers was dat de *Bedrijfsunie voor de metaalnijverheid*, bestaande uit de zogenaamde Uniebonden: de ANMB, de Nederlandse Katholieke Metaalbewerkerbond en de Christelijke Metaalbewerkerbond in Nederland. De artikelen in de CAO die betrekking hebben op deze kernen, hadden een raamkarakter. Artikel 19 van de *CAO-metaalnijverheid* van vlak na de oorlog laat dit zien: "Bij elken werkgever zal een werknemersvertegenwoordiging zijn (bijvoorbeeld genaamd: kern, fabrieksraad, fabriekscommissie). Deze werknemersvertegenwoordiging wordt rechtstreeks bij geheime stemming door en uit de werknemers gekozen (...). De werknemersvertegenwoordiging stelt zich ten doel in alle fabrieksaangelegenheden de morele en materiële belangen alsmede de veiligheid der werknemers te bevorderen; zij zal zowel adviserend als wel onderhandelend optreden. Het reglement op de werknemersvertegenwoordiging behoeft de goedkeuring van het College van Rijksbemiddelaars; het College van Rijksbemiddelaars kan in bijzondere gevallen ook haar goedkeuring verlenen aan reglementen, waarin bepalingen voorkomen, welke van het bovenstaande afwijken".

De CAO van eind 1947 (met een looptijd tot 30 april 1948) gaf enkele belangrijke wijzigingen te zien. Toegevoegd werd met betrekking tot de verkiesbaarheid: "De contracterende werknemersverenigingen hebben het recht voor deze verkiezing kandidaten te stellen. De kiesbevoegde werklieden hebben dit recht eveneens en wel met inachtneming van de in het kernreglement daaromtrent gestelde regelen. De verkiezing moet geschieden uit de gestelde kandidaten". In het geval van de kiesbevoegde werklieden betekende dit, dat de kandidaatstelling volgens het kernreglement ondertekend moest zijn door 15% van het kiesbevoegde personeel per onderneming of afdeling. De EVC-kaderleden werd in deze opzet als 'ongeorganiseerd' beschouwd. De Uniebonden zagen in deze beperkte kandidaatstelling waarschijnlijk een mogelijkheid om de 'konkurrent' op een achterstand te zetten. De EVC op haar beurt begreep natuurlijk heel goed, dat hierdoor voor haar een flinke barrière werd opgeworpen om aan de kernactiviteiten deel te nemen.

Met betrekking tot het doel van de kern was er ook een aanvulling: "... de belangen (...) der werknemers te bevorderen, zulks met inachtneming van de belangen van de onderneming...". Het kernreglement behoefde niet meer goedgekeurd te worden door het College van Rijksbemiddelaars maar door "genoemde Vakraad". Doordat de EVC buiten het centrale overleg stond, en alleen de drie vakcentrales (NVV,

KAB en CNV) die lid waren van de Stichting van de Arbeid door de regering als de officiële vertegenwoordigers van de werknemers werden erkend, werd ze ook buiten andere overleggen zoals de Vakraad gehouden. Dit betekende tevens, dat zij, althans formeel, geen invloed kon doen gelden op het door de Vakraad op 25 november 1947 vastgestelde *model-kernreglement*. De Uniebonden wilden de kernreglementering een meer bindend karakter geven om naleving ervan te vergemakkelijken. Het model moest de bestaande reglementen vervangen.

De EVC zette hier via haar sociaal-ekonomisch bureau een eigen *Ontwerp Reglement Bedrijfskern* tegenover.²⁶ Uit de vergelijking van de twee reglementen wordt het verschil in opvatting van de Uniebonden en metaalwerkgevers enerzijds en de EVC anderzijds zichtbaar.

Ten aanzien van doel en bevoegdheden van de kern werd in het modelreglement van de *Vakraad* voortgeborduurd op de oude CAO-formulering; toegevoegd werd: "Zij heeft tot taak, de goede samenwerking in de onderneming te bevorderen (...). Zij neemt voorts alleen die zaken in behandeling, die door de werknemers niet met andere daarvoor in de onderneming aanwezige instanties kunnen worden behandeld. Zij heeft een adviserende bevoegdheid". De onderhandelingsbevoegdheid uit de CAO van '47 was hiermee vervallen. Ook werd in het reglement een geheimhoudingsbepaling opgenomen.

Het Ontwerp Reglement van de *EVC* begon met te benadrukken dat de bedrijfskern als vertegenwoordiging van het personeel door de directie erkend diende te worden. Deze nadruk is niet vreemd, als men het eerder beschrevene in ogenschouw neemt: de kernen waren voor de EVC de enige mogelijkheid om over de arbeidsvoorwaarden te onderhandelen. Als doel vermeldt het reglement: "De bedrijfskern heeft ten doel de uitoefening van de medezeggenschap in alle sociale, economische en technische vragen, betreffende de arbeid in de onderneming, in de meest uitgebreide zin, met inachtneming van alle, in de onderneming samenkomende belangen".

Bij de taakstelling worden in het EVC-ontwerp als terreinen van medezeggenschap genoemd: aannemen, ontslaan, bevorderen, terugstellen in functie van personeel; arbeids- en rusttijden; overwerk; loonsystemen; tarief; ploegdienst; continu-arbeid; vakantie; regeling en verdeling van de arbeidstaak; vaststelling van de arbeidsmethoden; verbetering van het technische produktieproces; bedrijfshygiëne; bedrijfsveiligheid, inrichting en verzorging van werk- en schaftlokalen, omgeving en

dergelijke; verstrekkingen van werkkleding, schoeisel, extra voeding en dergelijke; hulpverlening aan werknemers; arbeidersontspanning en arbeidersontwikkeling.

Bij de bevoegdheden staat onder andere: het recht op zelfstandig onderzoek, informatierecht, het recht op de helft van de redactieleden van de bedrijfskrant plus het recht op vrije meningsuiting; het recht voor leden van de kern om zich door een vertegenwoordiger van de vakorganisatie te laten bijstaan en het recht op het doen van onderzoek op alle genoemde gebieden.

In het Vakraad-kernreglement is duidelijk de lijn doorgetrokken vanuit de CAO-artikelen en zijn lijnen zichtbaar naar de op komst zijnde Wet op de ondernemingsraden. In dit reglement zien we de aanzetten tot 'de bedrijfsgemeenschap' van het personalistisch socialisme. In de Wet op de ondernemingsraden zouden, mede door de 'human relations'-beweging, de ideeën van de modelfabriek terugkeren. De OR werd een medezeggenschapsorgaan, geplaatst binnen de samenwerkingsgedachte van werkgevers en werknemers, zonder veel bevoegdheden. Voor zelfstandig vakbondswerk in het bedrijf was daarbij geen plaats.

De EVC liet in haar reglement duidelijk het streven zien naar een orgaan dat uiting kon geven aan de vorm van 'medezeggenschap' zoals zij die voor ogen had: decentrale belangenbehartiging via vakbondsorganisatie op bedrijfsniveau, gericht op het hele ondernemingsbeleid. Omdat de EVC uitgesloten was van het CAO-overleg, wilde zij (net als indertijd Spiekman) vanuit de kern de terreinen, waarop medezeggenschap van werknemers werd uitgeoefend, uitbreiden. Van daaruit zou een ontwikkeling in gang gezet worden naar economische democratie.

De syndikale praktijk van de EVC – twee voorbeelden

De EVC-bond De Metaal was vooral sterk in de grotere metaalbedrijven in het westen van het land. Zeker in de jaren tot 1950 was er sprake van een behoorlijke aanhang. Zo behaalde de bond bij de kernverkiezingen bij Hoogovens (1947) 21 van de 46 zetels, bij Verblifa-Krommenie (1948) 6 van de 8 zetels, bij Werkspoor Amsterdam (1950) 11 van de 39 zetels en bij de NDSM 19 van de 30 zetels. Het werk van de bond werd vaak in sterke concurrentie met de Uniebonden uitgevoerd. Vanuit de opvatting over het kernwerk vanuit de eigen bedrijfsorganisatie probeerden de kaderleden van De Metaal invloed uit te oefenen op het beleid van de ondernemer. Veel van de acties gingen over *tarief*, incidenteler ging het om arbeidsomstandigheden en werktijden.

Een groot deel van de werknemers in de metaal werkte al voor de tweede wereldoorlog in tarief. De vaststelling van het tarief vond toen veelal plaats door afdelingschefs en (bijvoorbeeld in de scheepsbouw) aan de hand van geld- of urenbonnen. Wat men minder aan geld of uren

aan een bepaald karwei besteedde, werd in de vorm van tarief uitbetaald. Na de oorlog werd op grote schaal gerationaliseerd, vooral in de metaalindustrie. Invoering van tariefssystemen vormde daarvan een onderdeel. Aanvankelijk was er nog sprake van een vrij soepele regeling. In vrijwel alle metaalbedrijven in Amsterdam was sprake van een kollektief tariefsysteem.²⁷ De essentie daarvan was, dat weliswaar iedere arbeider persoonlijk op tarief werkte, maar dat de uitbetaling geschiedde op basis van het gemiddelde tarief, kollektief voor het hele bedrijf of per afdeling. Het vaststellen van de normen in het tariefwerk gebeurde aanvankelijk door kalkulators in samenwerking met tariefkommissies en afdelingschefs. De kalkulators waren meestal mensen die uit het werk zelf kwamen en die het vertrouwen van de werknemers genoten. Het vaststellen van de tarieven gebeurde dan meestal op wederzijds aanvaarde normen. Al snel wilden de werkgevers deze soepele systemen veranderen. Dit gebeurde door het op de werkvloer brengen van bureaus als Berenschot, Strauss en Ydo. Tijdopnemers van deze bureaus kwamen gewapend met de stopwatch om de normen 'wetenschappelijk' vast te stellen. Het vaststellen van de normen voor het tariefwerk gaf vaak aanleiding tot konflikten.

NDSM: de lassersstaking

Op 2 februari 1946 werd met algemene stemmen in de kern van de NDSM een resolutie aangenomen voor afschaffing van tarieflonen en in plaats daarvan toekenning van een vaste toeslag van 30% boven het vastgestelde uurloon, met een proeftijd van twee maanden. De bedoeling van de proeftijd was, de direktie te tonen dat door afschaffing van het tarief de arbeidsprestatie niet ongunstig beïnvloed zou worden. De direktie wenste niet op dit voorstel in te gaan. Op 13 maart werd, onder andere op initiatief van de kern, in de Amsterdamse Diamantbeurs een vergadering belegd waar ongeveer 1600 personeelsleden aanwezig waren. De vergadering ondersteunde het voorstel. Op 13 april riep De Metaal als reactie op de voortdurende weigering van de direktie een vergadering bijeen, waarop besloten werd de direktie een ultimatum te stellen. De Uniebonden belegden op 15 april een vergadering, waarop (volgens het EVC-blad *Werkend Nederland*) het overgrote deel van de leden de tarieflonen afwees, tegen het advies van de bestuurders in. Toen op 16 april het ultimatum verstreek, was de staking een feit. De direktie en de Uniebonden weigerden met de EVC te onderhandelen. De EVC werkte in deze aktie voornamelijk via de kern.

Op 14 juni 1946 vond een personeelsvergadering plaats, waarin werd besloten het werk op 17 juni weer te hervatten op basis van de situatie op 12 april. De staking had twee maanden geduurd. De besprekingen over het tarief werden weer gestart. Het resultaat was, dat er een prestatietoelagkommissie ingesteld zou worden en dat als overgangs-

maatregel het gemiddelde uit-winst percentage zou worden uitgekeerd: de zogenaamde outillagetoeslag van 20%.

In november 1948 werd door de direktie de genoemde toeslag ter discussie gesteld bij de elektrisch-lassers. Argumenten waren dat er niet de hele dag gewerkt werd, te lang geschuft, te vroeg gestopt, enzovoort. Als hier verandering in zou komen, dan was het mogelijk met dezelfde prestaties, ondanks het wegnemen van de toeslag, hetzelfde inkomen te verdienen. De verlaging zou in twee termijnen van elk 10% doorgevoerd worden. Naar aanleiding van de hieruit voortvloeiende staking heeft De Metaal een vlugschrift uitgegeven, *Lessen uit de lassersstaking*, aan de hand waarvan wij de gebeurtenissen rekonstrueren.²⁸

Op 20 december 1948, de dag waarop de verlaging zou ingaan, besloten de lassers tot staking. De omstandighedentoeslag was in 1946 voornamelijk gegeven om verschillende storingen in het produktieproces ten gevolge van de oorlog op te vangen. De direktie was van mening dat de thans verbeterde toestand van de produktiemiddelen het rechtvaardigde de toeslag in te trekken. De Metaal benadrukte dat de lassers deze toeslag, ondanks het tijdelijke karakter, steeds meer als een vast deel van hun tarief waren gaan zien. Verlaging/wegneming van deze toeslag werd dan ook beschouwd als loonsverlaging.

Al voor de staking een feit was, probeerde de direktie de werknemers te intimideren. Enkele weken voor de staking ontsloeg zij veertig werknemers, met als motief dat er geen werk meer was. Tegelijk liet men overwerk verrichten, aldus De Metaal. Op 24 december, nadat de staking was uitgebroken, volgde een nieuwe intimidatiepoging. De kern kreeg twee mededelingen:

– dat de direktie door ‘overmacht’ ten gevolge van de staking gedwongen was een aantal werknemers naar huis te zenden; deze zouden geen ontslag krijgen, doch zouden ook geen loon ontvangen; – dat de direktie teleurgesteld was in het kernbestuur en dat de vrijgestelden onder hen zich vanaf 27 december weer bij hun baas moesten melden voor werk.

De stakende lassers kregen een schrijven waarin werd meegedeeld dat ieder die op 28 december niet het werk zou hervatten, als ontslagen zou worden beschouwd. De aktie kreeg een grimmig karakter. Op 29 december werden 184 werknemers ontslagen. De EVC probeerde bij gemeente en regering en via juridische procedures wachtgeld voor de getroffen en te krijgen. Na zeven weken werd de staking beëindigd. Van de 156 aanwezigen stemden 91 voor doorstaken. Men had echter

27. *EVC-gids* nr 9, 1952.

28. *Lessen uit de lassersstaking*. Uit-

gave van De Metaal, Amsterdam z.j. (waarschijnlijk 1949).

besloten, dat een tweederde meerderheid nodig was. Op 9 februari werd de staking opgeheven, zonder dat resultaat behaald was. Voor de kernsamenstelling had de staking gevolgen. Veertien EVC'ers wilden niet meer met de leden van de Uniebonden ("maffers en ronselaars") in één kern zitten.

Hoogovens: strijd of samenwerking?

Hoogovens was bij uitstek een voorbeeld van de doorwerking van de opkomende 'human relations'-beweging in het bedrijf. Zo dweepte een aantal direktieleden met de Morele Herbewapening (bepaalde werknemers konden op kosten van het bedrijf een week in Zwitserland doorbrengen om een cursus te volgen over arbeidsverhoudingen), werden er bedrijfskadertrainingen gehouden (bazen en voorlieden werden geïnstrueerd om twistgesprekken te voorkomen en de bedrijfsrust en arbeidsvrede te stimuleren), waren er gezamenlijke uitstapjes van direktie- en kernleden, waren er bedrijfsfondsen en heette het bedrijfsblad *Samen*. De tegenstelling tussen de Uniebonden en De Metaal had hier dan ook een vrij onvriendelijk, soms grimmig, karakter.

De samenwerkingsfilosofie had voor de EVC bijvoorbeeld een terugslag bij de kernverkiezingen van april 1949 tot gevolg. Een voormalig EVC-kernlid kwam in deze verkiezingen uit met een eigen lijst. De EVC bekritiseerde hem vanwege "... de illusie (...) dat met innige samenwerking tussen ondernemers en arbeiders de belangen van de laatsten gediend zijn. M. (het voormalig EVC-lid) heeft nog niet begrepen, dat de 'samenwerking' waar de ondernemers en Uniebesturen zo graag over praten, veronderstelt dat de liefde uitsluitend van één kant moet komen, van de zijde der arbeiders. Alleen de ondernemers hebben belang bij deze 'samenwerking' ".²⁹

Een voormalig EVC-kaderlid spreekt de verschillen die er waren uit, als hij zegt dat er eigenlijk geen sprake was van een relatie tussen EVC-leden en Uniebondleden: "... Nou dat was niet leuk, het was meer haat en nijd. Iemand van de EVC kon zich eigenlijk niet uitspreken, want altijd zaten ze er tussendoor. Het was ook zo, dat die mensen van de Uniebeweging ... daar ging geen arbeider naar toe. Die kwamen bij ons, want wij kwamen met voorstellen. Wij waren veel drukker, wij hadden veel meer werk als hun".³⁰

Ook probeerde direktieleden om de EVC-kern- en kaderleden tegen te werken, en de invloed van de EVC-leden terug te dringen. Dit gebeurde onder meer door het aanbieden van betere functies (wegpromoveren of 'omkopen'), het op een zwarte lijst zetten en dreigen

29. *De Werker in de Metaalnijverheid*, 14-5-'49.
30. Interview in 1983 met Willy van

Tilburg, voormalig EVC kern- en kaderlid bij Hoogovens. Was van 1949 tot 1951 sekretaris van de kern.

met ontslag, of het overplaatsen naar andere afdelingen (isoleren).

De EVC-leden bij Hoogovens voerden vooral actie voor hogere beloning (bijvoorbeeld in de vorm van een betere tariefbetaling). Verder deden ze veel aan individuele belangenbehartiging en hadden ze aandacht voor arbeidsomstandigheden (veiligheid, ploegendienst, overwerk). In 1952 gaf een aantal kernleden bij Hoogovens (waaronder veel EVC'ers) een verklaring uit, waarin zij meedeelden niet deel te nemen aan de jaarlijkse gemeenschappelijke exkursie van directie- en kernleden (dat jaar naar een Utrechts metaalbedrijf en naar 'Avifauna'), omdat zij deze gemeenschappelijke exkursie "niet in overeenstemming achten met de werkelijke verhoudingen in het bedrijf".³¹

ONDANKS DE STERK GESTEGEN WINST VAN HOOGOVENS OVER 1951 EN DE STERK VERHOOGDE PRODUCTIE GING HET VOOR DE ARBEIDERS, ALDUS DE KERNLEDEN, STEEDS SLECHTER. IN PLAATS VAN EEN EXKURSIE EISTEN ZIJ DAN OOK:

- verhoging van de tariefbeloning in overeenstemming met de gestegen produktie (zoals ook was toegezegd);
- stoppen met het jaagsysteem, dat thans door de leiding wordt toegepast;
- volledige loonkompensatie voor de te betalen werkloosheidspremie die zou worden ingevoerd.³²

DE EVC KON HAAR POSITIE, MEDE DOOR DE INVOERING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD BIJ HOOGOVENS IN 1955, STEEDS MINDER HANDHAVEN: "... eerlijk gezegd, ze (de Uniebonden) hebben gewonnen, ze hebben ons weggewerkt".³³

5 Van kern naar ondernemingsraad

"Grondslag van het onderhavige ontwerp van wet is de overtuiging dat een orgaan van samenwerking in de onderneming slechts aan zijn doel kan beantwoorden, indien deze samenwerking zich afspeelt tussen de ondernemer en zijn personeel. Vandaar, dat het ontwerp spreekt van ondernemingsraden en niet van kern, fabriekscommissies of dergelijke, om daarmee aan te geven, dat hier geen sprake is van een vertegenwoordiger van het personeel tegenover de ondernemer, maar integendeel van een orgaan van gezamenlijk overleg – met het accent op gezamenlijk –, waarvan het hoofd van de onderneming samen met zijn personeel deel uitmaakt...".³⁴

DE *Wet op de ondernemingsraden* van 4 mei 1950 laat zien hoe in de OR, als opvolger van de kernen, de harmonieuze arbeidsverhoudingen

31. *De Werker in de Metaalnijverheid*, 7-6-'52.

32. *Idem.*

33. Interview *Willy van Tilburg*.

34. *Memorie van toelichting op het ontwerp van wet op ondernemingsraden*, 1 juli 1948.

gestalte moesten krijgen op het niveau van de onderneming. In dit hoofdstuk zullen we niet diepgaand de Wet op de ondernemingsraden en de plaatsbepaling daarvan binnen de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie analyseren. We zullen ons beperken tot die aspecten die van belang zijn voor het werk van de EVC in de bedrijven en voor de opvattingen binnen het NVV over medezeggenschap in het bedrijf.

Binnen het *NVV* was men vanuit verschillende overwegingen kritisch over de kernen. Men benadrukte, dat de kernen van voor de oorlog door de werkgever niet serieus genomen werden "... sedert hun was gebleken, dat zij voor het doel, waarvoor de kernen of fabriekscommissies vroeger door hen in het leven waren geroepen, namelijk tegengaan van de invloed der vakbeweging, niet bruikbaar of niet meer bruikbaar waren".³⁵ Over het naoorlogse functioneren oordeelde men verschillend. Er werd gesteld dat de 'andere mentaliteit' van na de oorlog een goed functioneren van de kern in het belang van ondernemer en werknemers onmogelijk maakte. Maar óók werd de vrees uitgesproken, dat de werkgevers aan de kernen toegaven wat ze van de bonden afnamen. "Het komt al voor, dat de kernen plaatselijk bijeenkomen en maatregelen voor het bedrijf gaan nemen, een soort congres dus. Zo krijgen we een staat in de staat", aldus Van den Born van de Metaalbewerkerbond.³⁶

Deze twee opvattingen zouden bij de voorbereiding van de Wet op de ondernemingsraden geïntegreerd worden. In het rapport van de *kommissie-Van Rhijn*, die de wet heeft voorbereid, komt de 'nieuwe mentaliteit' tot uitdrukking. De zelfstandige funktie van een goede verstandhouding en samenwerking in de onderneming. De 'gezindheid' zal bepalen of de raad aan z'n doel zal beantwoorden. Het probleem van Van den Born wordt opgelost door de Uniebonden voorrang te geven bij de kandidaatstelling.

Het NVV velt aldus een positief oordeel over het wetsontwerp, het was een grote stap voorwaarts naar: "Een maatschappij waarbij de persoonlijkheidswaarde van de arbeider wordt geëerbiedigd, waarin ieder gelijke kansen heeft en waarin ieder ook meeverantwortelijk is voor het algemeen welzijn. Deze wet opent grote toekomstperspectieven vooral, wanneer we haar in verband brengen met het wetsontwerp op de bedrijfsorganisatie".³⁷ Later benadrukt men wel het kompromiskarakter (van werkelijke zeggenschap is immers geen

35. Jan Wacht, *Heet voor de vuren. Een halve eeuw ontvoogdingsstrijd der Rotterdamse metaalbewerkers*, Rotterdam 1954, 303; A. Teulings, *Philips*, Amsterdam 1976, 63.

36. Huetting e.a., a.w., 190. Zie voor een beschrijving van een verdere ontwikkeling in de jaren vijftig van

kontaktkommissies in de sektor grootmetaal los van de vakbonden: Ad Teulings en Frans Leijnse, *Nieuwe vormen van industriële aktie. Arbeidersstrijd en vakbeweging in Nederland en Engeland*, Nijmegen 1974, 257-258.

37. *De Vakbeweging*, 21-9-'48.

sprake), maar men blijft ingenomen met het resultaat. De PvdA-opvatting schuift via deze wet op van medezeggenschap via de ondernemingsraad naar 'zelfverwerkelijking' van de werknemers. Zij komt daarmee steeds dichter bij het konfessionele korporatieve denken te staan. Het personalistisch socialisme waarvan Van Rhijn (sekretaris-generaal van het ministerie van Sociale Zaken) een representant was, heeft de overhand gekregen boven het oorspronkelijke socialisme. Van het laatste was de arbeidsjurist S. Mok een vertegenwoordiger. Hij bleef pleiten voor daadwerkelijke medezeggenschap voor allen in het beheer van de onderneming. Over de 'gezindheid' die bepalend zou zijn, zegt hij: "Dit is een onhoudbaar standpunt. Niet de gezindheid is primair, maar de bevoegdheid van de raad. Zonder behoorlijke bevoegdheden zal de ondernemingsraad niets kunnen betekenen".³⁸ Hij schrijft een reactie op het voorontwerp van de commissie-Van Rhijn. "Het ontwerp mist bovendien de vaste wil om radicaal verandering te brengen in de interne verhoudingen binnen de onderneming. Wanneer deze ondernemingsraden er komen gebeurt er eigenlijk niets anders dan dat er een college komt, waarin de arbeiders wat stoom kunnen afblazen. Maar medezeggenschap komt er niet".³⁹ Niet alleen niet in het bedrijf: hij waarschuwt ook voor de aantasting van de parlementaire democratie. Het georganiseerde bedrijf hoort het niet voor het zeggen te hebben, dat "... heeft met socialisme en zeker met democratisch socialisme, niets van doen".⁴⁰ Dit enkele geluid uit de sociaal-demokratische traditie van het socialisatiedenken wordt binnen PvdA en NVV niet gehoord. De 'gezindheid', de allesoverheersende samenwerkingsgedachte tussen de werkgever en de werknemers in het bedrijf, kwam niet alleen tot uitdrukking in de wet, maar sloot ook goed aan bij de opkomst van de *human relations*-beweging in de Nederlandse bedrijven. Maatregelen vanuit deze benadering (ideeënbus, personeelsvereniging, uitstapjes, vakantiehuisjes) kregen zeker zo'n grote omvang als de uiterst trage doorvoering van de Wet op de ondernemingsraden.⁴¹

In de EVC was men ook kritisch over het kernwerk. De verzelfstandiging, los van de vakbeweging werd ook hier als een probleem gezien. In het artikel *De gekozen bedrijfskern* noemt Fr. Reuter (indertijd EVC- en CPN-bestuurder) een aantal voorbeelden. Vooraanstaande kernleden bij de NDSM weigerden iets te doen voor de lassers, omdat ze bang waren dat dat de kern in gevaar zou brengen.

38. Harmsen en Reinalda, a.w., 317-318.

39. Bert van Hijfte, Jaap de Jong, Hans Keman, Koën de Pater, Medezeggenschap en neo-corporatisme. Hoe de Wet op de Ondernemings-

raden van 1950 tot stand kwam, *Intermediair*, 6-5-'83, 19-31.

40. Harmsen en Reinalda, a.w., 318.

41. Van Hijfte e.a., a.w., 25; Teulings, a.w., 213-223.

Bij Werkspoor-Utrecht liet de kern zich in een kwestie van tariefherziening geheimhouding opdringen. Bij Hoogovens stonden kernleden onder invloed van "de opvatting van het gemeenschappelijk belang". En bij NETAM te Rotterdam weigerde de kernvoorzitter wat te doen aan het ontslag van een aantal werknemers, onder het motief dat het bedrijf al zoveel voor de werknemers had gedaan.

Reuter vindt het juist dat, nu de EVC niet betrokken is bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden, deze zaken die de vakbond aangaan *in de kern* aan de orde gesteld worden. Wel ziet hij het gevaar dat hierdoor de EVC dreigt te worden uitgeschakeld. De afstand tussen de werknemers in het bedrijf en de vakbeweging kan toenemen. "Men redeneerde zo: als de kern deze zaken kan opknappen, wat voor zin heeft het dan om lid van de EVC te blijven? Men ziet daarbij over het hoofd, dat het geïsoleerd optreden van arbeiders uit één bedrijf niet tot het gewenste resultaat kan leiden. Niet in het aan de orde stellen van bepaalde eisen in de kern ligt dus de fout, maar in het nalaten om de arbeiders duidelijk te maken, dat, hoe juist hun optreden ook in het bedrijf is, de actie niet op de sterkste wijze gevoerd kan worden, indien dit gebeurt los van de vakbeweging en daardoor los van de overige arbeiders". Het contact tussen de kernleden en de EVC-besturen moest versterkt worden.⁴²

De kritiek op de kernen wordt minder naarmate de Wet op de ondernemingsraden nadert. Deze werd beschouwd als een sterke achteruitgang en men vond dat daar waar de kernen sterk waren men zich moest verzetten tegen invoering.⁴³

Vooropgesteld dient te worden dat de EVC in principe niet tegen de institutionalisering van een medezeggenschapsstructuur voor het bedrijfsleven was. Dit zou dan in hun ogen moeten gebeuren door het wettelijk vastleggen van taak en bevoegdheden van een *werknemers*-vertegenwoordiging. De kernen konden hiertoe een goede aanzet vormen. Het hoofdbezwaar tegen de ondernemingsraden betrof het feit dat het hier om een *ondernemings*vertegenwoordiging ging. De kritiek spitst zich als uitvloeisel hiervan toe op vijf punten.

Ten eerste had men bezwaar tegen de formulering: "De ondernemingsraad heeft tot taak, zulks onder erkenning van de zelfstandige functie van de ondernemer, naar vermogen bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren der onderneming". Deze erkenning *van de zelfstandige functie van de ondernemer* stond volgens de EVC haaks op

42. *Politiek en Cultuur*, 1949, 304.

43. *Politiek en Cultuur*, 1950, 198; *Werkend Nederland verdedigt de vakbeweging*. Uitgave Hoofdbestuur der Eenheidsvakcentrale, Amsterdam oktober 1948; *Ondernemingsraden? Een beschouwing over het vraagstuk*

van de zelfstandige arbeidersvertegenwoordiging in het bedrijf, Uitgave EVC, Amsterdam juni 1953; *Het nieuwe (on)recht*. Uitgave Verbondsbestuur EVC, Amsterdam februari 1955.

het ideaal van 'echte' arbeiderszeggenschap; de uiteindelijke beslissing bleef hierdoor bij de directie, waarbij geen beroep meer mogelijk was.

Het tweede kritiekpunt betrof de *bevoegdheden* die bestonden uit: adviseren, "het doen van voorstellen", "het houden van toezicht", "het plegen van overleg" en "het behandelen van klachten".

Voorzover de term 'behandelen' enige aanleiding mocht geven tot het idee dat het hier toch om een bepaalde vorm van medezeggenschap ging, sloeg de memorie van toelichting deze hoop de bodem in. "Het behandelen van wensen, bezwaren en opmerkingen door het personeel geuit moet worden opgevat als bespreken". De EVC was van mening dat de ondernemingsraad vrijwel geen bevoegdheden kreeg en slechts medeplichtig gemaakt werd aan het beleid van de ondernemer zonder ook maar een geringe verandering in de interne machtsverhouding in de onderneming.

Een derde kritiekpunt richtte zich op de *samenstelling van de ondernemingsraad*. De bestuurder van de onderneming was voorzitter van de ondernemingsraad. Deze belangenverstrengeling in één persoon werd door de EVC als onaanvaardbaar beschouwd. Met democratische verkiezing van het voorzitterschap had dit niets van doen.

Het vierde punt was de *kandidatuur* van het ondernemingsraads-lidmaatschap van de werknemers. Het betrof de toelating tot de ondernemingsraad van ongeorganiseerden. De SER als hoogste orgaan van de PBO stelde voor groepen bedrijven 'bedrijfskommissies' in, waarvan de leden werden benoemd door de door de SER aan te wijzen organisaties van werkgevers en werknemers. Deze commissies wezen dan de vakorganisaties aan die voor het opstellen van de kandidatenlijsten voor het kiezen van de ondernemingsraad in aanmerking kwamen. De grote vakcentrales namen het standpunt in, dat alleen de erkende bonden het recht zouden moeten hebben kandidaten te stellen. Kloos (NVV) schreef hierover onder meer: "Wil er van het instituut van OR iets terecht komen, dan moet het gedragen worden door de vakverenigingen want daardoor wordt een waarborg verkregen, dat onverantwoordelijke elementen zich niet, dankzij veel mooie woorden in de OR nestelen".⁴⁴ Ook moesten OR-leden regelmatig contact met de vakbond onderhouden om te vermijden dat de ondernemingsraad op het terrein van de vakbond kwam en om te vermijden dat de ondernemer de ondernemingsraad tegen de vak-

44. A. Kloos, *Naar democratie in de onderneming. De ontwikkeling van de medezeggenschap der werknemers in de onderneming en de wijze waarop deze gestalte krijgt in de wettelijke ondernemingsraad*, 1953. Zie voor een terugblik en beoordeling van de ont-

wikkeling van de medezeggenschap: A.H. Kloos, *Het achterste van de tong. Oordeel en vooroordeel van een man uit de vakbeweging*, Bussum 1969, 46-63.

beweging zou kunnen uitspelen. Een angst die al vanaf het bestaan der kernen bij de bonden leeft. Waarschijnlijk bedoelt Kloos bij 'onverantwoordelijke elementen' EVC-leden. *Ruppert*, de voorzitter van het CNV, noemde ze bij naam. "De ervaring, opgedaan met kernen etc., waarin ongeorganiseerd en EVC-ers zitten, toont glashelder aan dat organen, op deze wijze samengesteld, niet de arbeidsvrede, maar de arbeidsonrust dienen; op deze wijze samengestelde ondernemingsraden zijn daarom niet gewenst".⁴⁵ *Ondernemers* dachten daar anders over. Als de EVC sterk was pasten zij er wel voor op, deze bond uit te sluiten. Enerzijds zou dat een ernstige bedreiging van de arbeidsvrede betekend hebben, anderzijds zou de ondernemingsraad slechts een klein gedeelte van het personeel vertegenwoordigen, hetgeen ook geen wenselijke situatie was. De EVC zelf stond op het standpunt, dat de wijze van kandidaatstelling via de door de SER ingestelde bedrijfskommissie ondemokratisch was en in feite een aantasting van de vakverenigingsrechten en -vrijheden betekende. Uiteindelijk werd in de wet vastgelegd dat de kandidaatstelling in eerste instantie een zaak van de 'erkende' vakorganisaties was, maar werd de mogelijkheid van vrije kandidaatstelling opengehouden. De bedrijfskommissies moesten hierover beslissen en de beslissing aan de minister voorleggen, die uiteindelijk akkoord moest gaan. Voor de ondernemer werd nog een 'veiligheidsklep' ingebouwd. Ten eerste kon de ondernemer aan de bedrijfskommissie het verzoek doen "één of meer voorgestelde kandidaten door andere te laten vervangen". En ook kon de directie een gekozen lid door de bedrijfskommissie uit de ondernemingsraad laten verwijderen.

Ten vijfde was de *zwijgplicht* een doorn in het oog van de EVC. Zij was van mening, dat een werknemersvertegenwoordiging alle problemen waarover zij met de directie in onderhandelingen trad of van gedachten wisselde, doorlopend met de werknemers in het bedrijf moest bespreken. Beslissingen behoorden niet zonder toestemming van die werknemers genomen te worden. Hierbij paste geen *zwijgplicht*. Toch werd deze in de wet opgenomen en werden overtredingen beboet met maximaal een half jaar gevangenisstraf of f 600 boete.

Tot ver in 1953 zou het verzet van de EVC tegen de Wet op de ondernemingsraden vooral een papieren verzet tegen een papieren wet zijn. Een papieren wet omdat in 1950 weliswaar bepaald was bepaald, dat in 1953 in alle bedrijven waarop de wet betrekking had de ondernemingsraad moest zijn ingevoerd, maar dit in 98% van de bedrijven niet op tijd gebeurde. Als men de termijn verlengt tot 1954, dan blijkt 90% van de ondernemingen nog geen OR te hebben.⁴⁶ In

45. *Evangelie en Maatschappij*, juni 1953, 82.

46. *Het Parool*, 12-11-'54.

juli waren er volgens staatssekretaris Van Rhijn ondernemingsraden in 800 van de 5.000 ondernemingen.⁴⁷

Gedeeltelijk kwam dit door de laksheid en tegenzin bij de ondernemers, maar voor een deel ook door de gehechtheid van de arbeiders aan de vaak goed funktionerende bedrijfskern. Wel werden bij een aantal bedrijven in de metaalindustrie de kernverkiezingen uitgesteld, in afwachting van de instelling van een ondernemingsraad. Invoering van de ondernemingsraad betekende niet direkt de opheffing van de kern. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de discussies over het opnemen van het invoeren van de ondernemingsraad in de metaal-CAO. De werkgevers stonden op het standpunt, dat nog moest worden aangezien of bij invoering de kern diende te vervallen. Hierbij speelde wellicht een rol, dat de ondernemers met een slecht funktionerende ondernemingsraad het contact met hun werknemers zouden kunnen verliezen. Voorzover bekend betekende het invoeren van de ondernemingsraad uiteindelijk echter toch het opheffen van de kern.

De draadkabelfabriek *Draka* (Philips) was een van de eerste metaalbedrijven waar de direktie de periodieke kernverkiezingen uitstelde, omdat men wilde overgaan tot de vorming van een ondernemingsraad. In dit bedrijf was de EVC zeer sterk vertegenwoordigd; ze behaalde bij de kernverkiezingen van 1950, 1951 en 1952 respektievelijk 54, 52 en 47% van de stemmen. In een bespreking met de direktie eisten de kernleden (ook die van de Uniebonden) in 1953 een normale kernverkiezing, waarop de direktie meedeelde dat die normaal zou doorgaan. Dit betekende een jaar uitstel. Bij deze verkiezing behaalde de EVC drie van de zes zetels (= 56%). Nadat de verkiezing in 1954 was uitgesteld kwam de direktie met een ontwerpreglement voor de ondernemingsraad. Dit reglement werd door de kernleden van de EVC afgewezen. Toch drukte de direktie het door en werd de datum voor de ondernemingsraadsverkiezingen vastgesteld op 1 maart 1955. De EVC-afdeling Amsterdam riep op om deze verkiezingen te boycotten. Deze vonden desalniettemin plaats en daarmee was *Draka* het eerste Amsterdamse metaalbedrijf met een ondernemingsraad. Van de 586 stemgerechtigden stemden er 242 (41,3%) op NVV, KAB en CNV en 344 (58,7%) hadden niet, blanco of ongeldig gestemd. De EVC, die zich door haar halsstarrig verzet buiten de OR had geplaatst, interpreteerde de verkiezingen als een nederlaag van de drie erkende centrales en 'hun' OR. Bijna zestig procent had immers op deze manier laten weten geen ondernemingsraad te wensen bij *Draka*. Bij de EVC stond men nu voor het dilemma of die boycot van de verkiezingen wel juist was geweest, zeker nu men zich helemaal buiten iedere vorm van werknemersvertegenwoordiging had

gemanooeuvreerd. Het bestuur stak de hand in eigen boezem en constateerde dat de EVC-Metaal te kort was geschoten aangezien zij geen kernverkiezingen had weten af te dwingen. Er moesten betere aktievormen gekozen worden. De reacties in *De Werker* op dit voorval spraken unaniem de mening uit, dat de EVC toch aan de verkiezingen had moeten deelnemen en daarnaast dan desnoods door middel van manifesten de afkeer tegen de ondernemingsraad had moeten laten blijken.

Na Draka volgden al snel andere metaalbedrijven. Op 12 mei 1955 was het bij de NDSM zover, op 26 mei bij Hoogovens, op 28 januari 1956 bij de Cirkel en november 1956 bij Werkspoor Utrecht en Amsterdam. Tijdens het vierde bondskongres van De Metaal in november 1956 te Amsterdam, werd in het ontwerp-program de eis tot behoud van de kernen al niet meer opgenomen. De EVC-leiding had inmiddels besloten om daar waar bedrijfskernen niet meer te redden waren en de invoering van ondernemingsraden niet tegengehouden kon worden, overal waar dit mogelijk was zelf kandidaten te stellen bij de verkiezingen van de ondernemingsraad.

6 Slot

We gaven al aan dat vakbondsopvattingen zoals die ten aanzien van de bedrijfsorganisatie bij de EVC leefden, later terugkomen bij de opkomst van het bedrijvenwerk van de ANMB. Frappant is ook de overeenkomst tussen de kritiek van het NVV op de *Wet op de ondernemingsraden van 1971* en de kritiek van de EVC op de wet van 1950. De syndikale onderstroom dwong de wetgever in 1979 de ondernemingsraad meer het karakter van een orgaan ter belangenbehartiging van de werknemers te geven. Deze lijn van uitbouw van medezeggenschapsrechten voor werknemers via de wettelijke organen zet in de jaren tachtig echter niet door. Eerder wordt via de introductie van 'management nieuwe stijl' de modelfabriek weer zichtbaar. De ideologie van de gemeenschappelijke belangen gaat gepaard met het terugdringen van formele medezeggenschapsrechten.

133

Overzien wij onze historische schets, dan vallen er *twee paradigma's* te onderscheiden in het denken over bedrijfsorganisatie en medezeggenschap. Enerzijds *syndikale belangenbehartiging op bedrijfsniveau*, ondersteund door sociale en medezeggenschapswetgeving, om zo een sterke onderhandelingspositie op te bouwen als vakbond in het CAO-overleg. Of men het perspectief van deze lijn nu beter geformuleerd ziet in de SDAP/NVV-term 'socialisatie' of in het EVC-begrip 'economische democratie', in beide gevallen wil men de eigen belangenformulering door werknemersorganisaties vanaf de bedrijfsvloer versterken, wettelijk ondersteunen en maatschappelijk laten

doorklinken.

Anderzijds is er de opvatting waarin *medezeggenschap niet tot doel heeft de versterking van de georganiseerde werknemersposities* op bedrijfsniveau, maar eerder het integreren of beperken daarvan.

Centraal staat daarbij de belangengemeenschap tussen werknemer en werkgever. Niet de bevoegdheden van de werknemers worden

uitgebreid, maar er wordt gestreefd naar beïnvloeding van hun gezindheid, om hen te laten meedenken met de bedrijfsleiding. Ook

bij zo'n 'modelfabriek' hoort een bepaald soort wetgeving: in de jaren vijftig de invoering van de OR als rem op te krachtige

werknemersvertegenwoordigingen in sommige kernen, in de jaren tachtig het dereguleren van de in 1979 'te ver doorgeschoten' OR-

bevoegdheden. Dit integratieve denken over medezeggenschap en vakbondswerk op bedrijfsniveau gaat samen met harmonieuze

opvattingen over het CAO-overleg. Ook op dit niveau moeten de werknemersvertegenwoordigers, niet gestoord door syndikale

stimulansen van hun achterban, leren *meedenken*. De manier waarop dat bereikt wordt kan verschillen. Misschien kan wat in de jaren

vijftig door geleide loonpolitiek bereikt werd, in de jaren tachtig via (eventueel informeel) sociaal overleg tot stand worden gebracht?

Het onderscheid tussen beide opvattingen zit dus niet in een top/basis-schema, noch in het wel of niet gebruiken van wetgeving als instrument. In beide paradigma's leven immers bepaalde ideeën over

de bedrijfssituatie (vakbondswerk, medezeggenschap, en sociaal management) en over de gewenste wetgeving, zowel als over het

karakter van de CAO-onderhandelingen. Het verschil is veeleer, dat de syndikale lijn werknemersbelangen wil laten doorklinken via eigen

werknemersorganisaties, -vertegenwoordigers en -bevoegdheden, terwijl de harmonieuze lijn ervan uitgaat, dat de wensen van de werknemer (individueel of via werkoverleg enzovoort) tot uitdrukking

moeten komen binnen de organisatie en binnen de grenzen van het sociaal management. Het mag niet leiden tot machtsvorming, waarbij

organisatie van werknemers binnen het bedrijf verbonden wordt met niveaus buiten en boven de onderneming (vakbonden, sociale en

politieke organisaties, wetgeving).

Wetgeving is een instrument, dat door *beide* partijen te hulp geroepen dan wel afgewezen kan worden om de positie van werknemers-

vertegenwoordiging dan wel management te versterken of te verzwakken. In een situatie van volledige werkgelegenheid, gespannen

arbeidsmarkt en syndikale aktiemogelijkheden wordt geleide loonpolitiek en integratieve medezeggenschapswetgeving door de wetgevers

verwelkomd. Wel moest daarvoor de concessie van de sociale zekerheid worden gedaan. In de huidige situatie van massale

werkloosheid hebben de werkgevers noch die concessie nodig, noch de steun van de wetgeving. Men koerst op deregulering, dat wil zeggen op

het verminderen van wettelijke werknemersrechten en -bevoegdheden. Het management kan het zelf wel af.

Juist in krisistijd heeft de *overheid* onzes inziens echter tot taak om in de ongelijke machtsverhoudingen steun te geven aan de zwakste partij (werknemers en uitkeringsgerechtigden) tegenover de machtiger partij (management en werkgevers). Dat betekent wetgeving op drie gebieden:

1. inhoudelijke sociale normen en ondergrenzen (bijvoorbeeld ten aanzien van maximale arbeidstijd, minimum-inkomen, arbeidsomstandigheden en technologie);
2. het garanderen en versterken van de onderhandelingspositie van de vakbeweging (ook bijvoorbeeld met betrekking tot werkgelegenheidsvraagstukken); en
3. verder uitbouwen van de bestaande medezeggenschapswetgeving (bijvoorbeeld het informatie- en initiatiefrecht van ondernemingsraden, zorgen dat de Arbeidsomstandighedenwet inderdaad volledig wordt ingevoerd en in behandeling brengen van het wetsontwerp over vakbondswerk in het bedrijf).

Het gaat ons *niet* om een keus tussen wetgeving en CAO of tussen bond en OR. Het gaat om de vraag, welk instrument het meest geschikt is om sociale rechten te verdedigen en democratische verhoudingen te bewerkstelligen. Het gaat dan om *de inhoud* van de wet en *de inhoud* van het artikel in de CAO en om de vraag welke bijdrage die leveren aan het verminderen van sociale en machtsongelijkheid. Daarbij houden we het oude SDAP/NVV-doel *socialisatie* en het latere EVC-doel *ekonomische democratie* in het achterhoofd.

Enkele afkortingen

ANMB	Algemene Nederlandse Metaalbewerkers Bond (na 1-1-'51: Alg. Ned. Bedrijfsbond voor de Metaalnijverheid en Electrotechnische Industrie; opgegaan in Industriebond NVV)
AWV	Algemene Werkgevers Vereniging
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland
EVC	Eenheids Vak Centrale
FME	Federatie Metaal en Elektrotechnische Industrie
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
KAB	Katholieke Arbeiders Beweging (sinds 1964: NKV)
NAS	Nationaal Arbeids Secretariaat
NKV	Nederlands Katholiek Vakverbond (opgegaan in FNV)
NVV	Nederlands Verbond van Vakverenigingen (opgegaan in FNV)
PBO	Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie
SDAP	Sociaal-Democratische Arbeiders Partij in Nederland (opgegaan in PvdA)
SER	Sociaal-Economische Raad