



PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/113220>

Please be advised that this information was generated on 2017-07-29 and may be subject to change.

BELEIDS- RADICALISERING EN LEDENDRUK

**Een studie over de
Industriebond-NVV in de
periode 1968 - 1975**

M.J.W.M. Akkermans



Promotor . Prof.dr. J.A.P. van Hoof
Manuscriptcommissie : Prof.dr. M. Albinski
Prof.dr. W.H.J. Reynaerts
Dr. J. Peters

B E L E I D S R A D I C A L I S E R I N G

E N

L E D E N D R U K

Een studie over de Industriebond-NVV in de periode 1968-1975

PROEFSCHRIFT

ter verkrijging van de graad van
doctor in de Sociale Wetenschappen
aan de Katholieke Universiteit te Nijmegen
op gezag van de Rector Magnificus Prof.dr. J.H.G.I. Giesbers
volgens besluit van het College van Dekanen
in het openbaar te verdedigen
op donderdag 2 mei 1985 des namiddags te 2.00 uur precies

door

Martinus Josephus Wilhelmina Maria Akkermans

geboren te Heeze

© 1985 Instituut voor Toegepaste Sociologie/M. Akkermans, 001j

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm, of welke andere wijze ook zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

ISBN 90-6370-439-9

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Akkermans, Martinus Joseph Wilhelmina Maria

Beleidsradicalisering en ledendruk: een studie over de
Industriebond-NVV in de periode 1968-1975 / Martinus
Joseph Wilhelmina Maria Akkermans. - Nijmegen: Instituut
voor Toegepaste Sociologie
Proefschrift Nijmegen. - Met lit. opg. - Met samenvatting
in het Engels.

ISBN 90-6370-439-9

SISO 317.22 UDC 331.105.443(492)"1968/1975"

Trefw.: vakbeweging; Nederland; geschiedenis; 1968-1975 /
Industriebond-NVV.

Aan mijn vader

Josephus P.L.M. Akkermans (1905-1971)

die zo bezig was met een katholieke vakbond
-de textielarbeidersbond "St. Lambertus"-
dat zijn zoon wel interesse moest krijgen
voor de 'rode' vakbeweging

INHOUD

<u>Voorwoord</u>	xi
<u>Inleiding</u>	xiii
I. <u>Het spel en de spelers</u>	1
1.0. Inleiding	1
1.0.1 Doel van dit boek	1
1.0.2 Relevantie en beperking	3
1.1. Vakbeweging	3
1.2. Vakbondsleiding	4
1.3. Beleid van de vakbondsleiding	5
1.3.1. Beleid en beleidstypen	5
1.3.2. Veranderingen van beleid	5
1.3.3. Verklaring	6
1.4. Radicalisering van het beleid van de vakbondsleiding	6
1.5. Ledendruk	7
1.6. Leidt ledendruk tot radicalisering van het beleid van de vakbondsleiding?	7
1.7. Onderzoek: de Industriebond (voorheen Metaalbedrijfsbond) NVV tussen 1968 en 1975	9
1.7.0. Inleiding	9
1.7.1. De vakbeweging is geradicaliseerd	9
1.7.2. De radicalisering van het NVV	10
1.7.3. En van de Industriebond-NVV	11
1.7.4. Hoe is het bij de leden gegaan?	12
1.7.5. De onderzoeksperiode	12
1.7.6. De onderzoeksvraag	13
1.8. Opzet en uitvoering van het onderzoek	14
1.9. De rest van dit boek	20
Noten bij hoofdstuk I	21

II	<u>De begrippen beleid, beleidsradicalisering en ledendruk en hun operationalisering</u>	23
2.0.	Inleiding	23
2.1.	Beleid	23
2.2.	Beleidsradicalisering	28
2.2.0.	Inleiding	28
2.2.1.	Weergave van het begrip bij een aantal auteurs	29
2.2.2.	Conclusie ten aanzien van het begrip beleidsradicalisering	41
2.2.3.	Dimensies van beleidsradicalisering	43
2.2.4.	Overzicht van de dimensies van beleidsradicalisering en hun indicatoren	51
2.3.	Ledendruk	53
2.3.0.	Inleiding	53
2.3 1.	Vormen van ledendruk	54
	Noten bij hoofdstuk II	58
III.	<u>De praktijk</u>	61
	<u>Beschrijving van het beleid van het bestuur tussen 1968 en 1975</u>	
3.0.	Inleiding	61
3.1	Proloog de periode 1960-1968	63
3.2.	Beschrijving van een aantal cases	66
	Case 01 Vrij loonbeleid? 1968-1970	66
	Case 02 Strokartonstakingen, najaar 1969	68
	Case 03 Werkspoor-staking/-bezetting, november 1969, Thomassen en Drijver-Verblifa, april 1969	72
	Case 04 Stakingen in de metaalnijverheid om het vakbondstientje, januari/februari 1970	76
	Case 05 Philips 1968-1971 de noodzaak van bedrijvenwerk Tussenstand I	83
	Case 06 De Rotterdamse werf- en havenstaking en de nasleep daarvan, augustus-september 1970	84
	Case 07 De oprichting van de Industriebond-NVV in 1971	92
	Case 08 Metaalconflikt 1972	96
	Case 09 De staking bij Pelger in 1972	100
	Case 10 De bezetting van Enka-Breda, september 1972	104
	Tussenstand II	108

Case 11	Groenevelt versus Ter Heide, het conflict binnen het NVV in het najaar van 1972	109
Case 12	Nivellering, de stakingsacties in het voorjaar van 1973	114
Case 13	De Usfa- en andere bedrijfsbezettingen, 1973-1975	123
Case 14	De Werkgroep voor een Maatschappijkritische Vakbeweging	125
Case 15	De houding tegenover de CPN	127
	Tussenstand III	130
Case 16	Van verkettering tot verzoening, de vorming van de federaties van centrales en bonden, 1972-1975	131
Case 17	De maatschappijvisie	134
Case 18	Beleid ten aanzien van de onderneming, o.r. of bedrijvenwerk	137
Case 19	Scholing of vorming?	146
Case 20	Het testament van de Industriebond-NVV "Fijn is anders"	150
	Tussenstand IV	153
3.3.	Epiloog Werd het testament in de jaren na 1975 uitgevoerd?	154
	Noten bij hoofdstuk III	172
IV.	<u>Naar een model van vakbondsbestuursbeleid</u>	183
	Empirische conclusies, theoretische conclusies en reflecties over radicalisering en ledendruk	
4.0.	Inleiding	183
4.1.	Bevindingen uit het empirische deel van het onderzoek	184
4.2.	Conclusie ten aanzien van de hypothese	189
4.3.	Een beroep op de vakbonds- en organisatie-sociologie	192
4.4.	Het democratie- c.q. oligarchie-model	194
4.5.	Een radicaliserende oligarchische elite	197
4.6.	Een sociaal bewogen, verantwoordelijke en intelligente elite	197
4.7.	Een vijftal 'strategieën	201
4.8.	Bestandsopname	204
4.9.	Naar een actionalistisch model van vakbondsbestuursbeleid	204
4.10.	Model variabelen	207

4.11.	Een piloot-model van vakbondsbestuursbeleid	212
4.12.	Slotopmerkingen over vervolgonderzoek	213
4.12.1.	Theorievorming	213
4.12.2.	Methodologische opmerkingen	216
4.12.3.	Thema's voor empirisch onderzoek	218
	Noten bij hoofdstuk IV	221
	<u>Summary</u>	225
	<u>Bronnenlijst</u>	231
	<u>Bijlagen</u>	245
	Bijlage 1: Eerste beschrijvingsschema bestaande uit 34 onderwerpen	245
	Bijlage 2: Ledenverloop ANMB/Industriebond-NVV 1-10-1967 tot 1-1-1975	246
	Bijlage 3: Districtenindeling ANMB en Industriebond-NVV	247
	Bijlage 4: Afkortingen	248
	<u>Curriculum Vitae</u>	249

VOORWOORD

Op deze plaats wil ik mijn dank betuigen aan.

Collega's op het Sociologisch Instituut van de Katholieke Universiteit Nijmegen, in het bijzonder Jacques Gomez de Mesquita, dr. Fred Huijgen, Maria Kramer-Kusters en Marijke Ristivojcevic-Lefering.

Cursisten en student-assistenten, met name Martin Boormans, drs. Henk Heskamp, drs. John Warmerdam en drs. Sjef Wijgergangs.

Bestuurders en medewerkers van de toenmalige Industriebond-NVV, vooral wijlen drs. Koos de Graaf, Arie Groenevelt, Henny Kroesenbrink, drs. Rob Laterveer, Jaap Meynikman, drs. Stan Poppe, David Rijkse, Johan Stekelenburg, Cees St. Nicolaas, Aalko van der Veen, Frans van der Veer en drs. Dick Wallenburg.

Deskundigen en vrienden buiten het Sociologisch Instituut en de Industriebond van wie ik hier wil noemen Mr. Marianne Blijleven, prof.dr. J.A.A. van Doorn, drs. Peter Grootings, dr. Rien Huiskamp, dr. Richard Hyman, drs. Frans Leijnse, drs. Hans Moerel, drs. Paul Nobelen, prof dr. Ad Teulings, drs. Jan Vaessen en prof dr. Frans van der Ven.

Zij allen hebben mij heel veel tijd, stimulansen, raad, materiaal, faciliteiten en ook nog bemoediging gegeven. De feiten die dit boek ondanks al deze hulp ongetwijfeld nog vertoont liggen in elk geval niet aan hen . .

Oudgedienden in de vakbeweging zullen wellicht niet veel nieuws vinden in dit boek, tenzij op theoretisch vlak Als zij zouden zeggen "dat had ik ook kunnen schrijven", dan zou mijn antwoord zijn "dank je, dat je me het gras niet voor de voeten hebt weggemaaid!" Voor nieuwkomers en vreemdelingen in vakbondsland kan dit verhaal hopelijk hier en daar als reisgids dienen.

Ooij, 14 februari 1985.

INLEIDING

Voor het goede begrip van het in dit proefschrift ontwikkelde betoog is het dienstig de voorgeschiedenis ervan te beschrijven. Het is namelijk een vervolg op eerdere publikaties, waarin verslag werd gedaan van onderzoek naar aspecten van de arbeidsverhoudingen. Met dit vervolg wordt getracht onduidelijkheden in eerdere publikaties te verhelderen en lacunes op te vullen.

Vóór 1968 werd vrij algemeen aangenomen dat de klassenstrijd een einde had genomen. Men zie bij voorbeeld het overzichtsartikel van Tannenbaum uit 1965. Toen barstten aan het einde van de jaren zestig op veel plaatsen weer hevige arbeidsconflicten uit. Natuurlijk neemt daarbij de Franse Mei 1968 de meest prominente plaats in, maar men kan ook denken aan de Italiaanse hete herfst van 1969 en de conflictengolf ten onzent vanaf 1969.

In deze conflicten werden, zo leek het, nieuwe eisen gesteld, er deden zich nieuwe actievormen voor en nieuwe groepen en organisaties traden voor het voetlicht. Serge Mallet stelde de vraag of kon worden gesproken van een nieuwe klassenstrijd.

De vakgroep Arbeid en Bedrijf van het Sociologisch Instituut van de Katholieke Universiteit was tijdens de laatste vijftien jaar betrokken bij een aantal onderzoeksprojecten waarin de thematiek van de 'nieuwe klassenstrijd' van een aantal verschillende kanten werd gezien. Op enkele projecten waarin ik zelf participeerde zal ik nu nader ingaan teneinde de voorliggende studie te 'plaatsen'.

Nadat ik al met drs. G. Krijnen (ITS) een onderzoek had verricht naar "Het Metaalkonflikt 1972", nam ik met met drs. P. Grootings deel aan een groot-scheepse internationale poging om Serge Mallets vraag te beantwoorden. Het betrof een comparatief onderzoek naar de arbeidsconflicten in West-Europa vanaf 1968. Onze analyse van de Nederlandse ontwikkelingen verscheen onder de titel "From corporatism to polarisation; elements of the development of Dutch industrial relations" in de bundel "The resurgence of class conflict" onder redactie van C. Crouch en A. Pizzorno (1978).

In dit paper ontwikkelden wij een drietal opvattingen die in later onderzoek werden uitgewerkt en getoetst. Allereerst beschouwden wij de 'oude' arbeidsverhoudingen in Nederland als "corporatist" en wij zagen in de ontwikkelingen rond 1970 een trend die zich daarvan verwijderde. Ten tweede meenden wij als kern van deze trend en misschien ook als subject ervan een

ander type vakbeweging c.q. vakbondsbeleid te kunnen signaleren. De derde opvatting die wij formuleerden suggereerde een "polarisation" van de arbeidsverhoudingen. Deze drie opvattingen werden in vervolgonderzoek opnieuw aan de orde gesteld, omdat het "class conflict"-onderzoek theoretisch en empirisch door de schaarse voorhanden middelen slechts beperkte pretenties kon hebben.

Onze interpretatie dat de Nederlandse arbeidsverhoudingen van een "corporatief" naar een "gepolariseerd" model evolueerden, werd in het onderzoeksproject "Corporatisme en verzorgingsstaat", ook in een vergelijking tussen ontwikkelingen in Nederland, België en Groot-Brittannië aan de tand gevoeld. De these van de crisis van het corporatisme kon in samenwerking tussen sociologen, politicologen en economen zowel worden gepreciseerd als veralgemeend (Akkermans en Nobelen red. 1983).

Vormen en inhouden van vakbondsbeleid en de verklaring van veranderingen daarvan werden in conceptualiserende en beschrijvende artikelen verder verduidelijkt in "Facetten van vakbondsbeleid" (Akkermans red. 1977). In de voorliggende dissertatie wordt doorgeborduurd op het thema 'vakbondsbeleid'.

Buitenlandse reacties op "From corporatism to polarisation", onder andere van C. Bryant, deden mij inzien dat de polarisatie-stelling tot misverstanden aanleiding gaf. De beschrijving van de opkomst van het bedrijvenwerk bij voorbeeld, die wij ter adstructie hadden opgenomen, liet zich lezen als een indicatie van een shop steward-achtige beweging. Kennelijk was er meer duidelijkheid nodig over de kwestie van de typering van de ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen en de vakbeweging.

In deze dissertatie wordt daarom de vraag van de 'radicalisering' centraal gesteld, niet op het omvattende niveau van de arbeidsverhoudingen, maar van het vakbondsbeleid. De toespitsingen en beperkingen die ik noodzakelijk achtte worden in hoofdstuk I gepreciseerd en beargumenteerd. Eveneens komen dan de opzet van het boek en de gevolgde werkwijze ter sprake.



Hoofdstuk 1 HET SPEL EN DE SPELERS

- 1.0. Inleiding
- 1.1 Vakbeweging
- 1.2 Vakbondsleiding
- 1.3 Beleid van de vakbondsleiding
- 1.4 Radicalisering van het beleid van de vakbondsleiding
- 1.5. Ledendruk
- 1.6 Leidt ledendruk tot radicalisering van het beleid van de vakbondsleiding?
- 1.7. Onderzoek de Industriebond (voorheen Metaalbedrijfsbond) NVV tussen 1968 en 1975
- 1.8. Opzet en uitvoering van het onderzoek
- 1.9. De rest van dit boek

1.0. Inleiding

1.0 1. Doel van dit boek

In dit boek wil ik proberen een aantal vragen te beantwoorden

- Wat wordt/kan worden/ dient te worden verstaan onder 'radicalisering van vakbondsbeleid'? Hierbij gaat het dus om het optreden 'naar buiten'.
- En onder 'ledendruk'? Dit is een aspect van de interne verhoudingen.
- Leidt ledendruk tot radicalisering van vakbondsbeleid? Ruimer misschien hoe verhoudt zich het interne gebeuren tot het externe optreden?
- Mij interesseert dus de verklaring van de radicalisering. Wat zijn er de determinanten, of moeten wij zeggen motieven, van? Kan een theorie, althans een model van inhouden, vormen en verklarende factoren van radicalisering van vakbondsbeleid worden opgesteld?

Dat zijn enkele theoretische vragen. Empirische c.q. historische vragen zijn

- Klopt het dat er een, wat ik genoemd heb 'partiele en tijdelijke radicalisering van een deel der Nederlandse vakbeweging' ¹ is opgetreden, met name van de Industriebond-NVV? Is deze bond inderdaad 'geradicaliseerd' zo omstreeks 1970, zoals alom wordt beweerd door sociale wetenschappers, historici, politici, journalisten en vakbondsmensen?
- Was er sprake van pressie van de kant van de leden?

- Leidde de (eventuele) ledendruk tot de (eventuele) radicalisering?

De verhelderde begrippen gebruik ik in het historisch onderzoek en dat helpt mij, op zijn beurt, weer bij de verdere modelconstructie.

Ik heb nu de termen "theorie, althans een model", "theoretische vragen" en "modelconstructie" gebruikt. Ter toelichting moge het volgende dienen. In deze studie wil ik een steentje bijdragen voor de verdere ontwikkeling van de theorie van de vakbeweging, met name van het vakbondsbeleid. De toetsing van het historisch deel van mijn hypothese levert een adequater beeld op van mijn object van onderzoek, de Industriebond-NVV in de onderzoeksperiode. De toetsing van het theoretische deel van de hypothese aan dat beeld, gecombineerd met de analyse van theoretische literatuur genereert aanzetten voor een model. Waarom spreek ik van 'model'? Om dat te verduidelijken moet ik even ingaan op het begrip theorie.

Onder theorie versta ik hier een samenstel van een aantal (minstens drie) begrippen waartussen het (verklarende) verband wordt aangegeven.²

Hierbij zijn de volgende opmerkingen op hun plaats.

Als we met slechts twee begrippen te doen hebben zou ik liever niet van theorie, maar van "relatie" spreken. In eerste instantie behandelt de voorliggende studie een relatie, deze wordt echter uitgebreid tot een -zij het beperkte- theorie doordat het aantal begrippen wordt uitgebreid. Ledendruk in meerdere vormen, beleid als een soort van bestuurswerk en onderscheiden van andere soorten, radicalisering als één soort verandering van beleid, een vakbondsbestuur als actor, radicalisering van bestuursbeleid in relatie tot ledendruk en tot de andere soorten van bestuurswerk.

. Een volledige theorie omvat alle begrippen en verbanden tussen die begrippen die door de beschrijving en verklaring van een object nodig zijn. In deze zin ontwikkel ik hier zeker geen theorie van beleidsradicalisering in de vakbeweging. Ik heb namelijk geabstraheerd van een 'context' die op zich voor een volledige theorie niet kan worden gemist. Deze abstractie licht ik nog toe in par. 1.6. Wat dit betreft komt deze studie dus niet verder dan het presenteren van een theoretisch model (= een schetsmatige theorie).

. Een goede theorie is economisch in deze zin dat zij met een zo beperkt mogelijk aantal begrippen een zo groot mogelijk aantal verschijnselen c.q. variaties in een verschijnsel bestrijkt. Aangezien ik mijn model slechts door de bestudering van één geval heb gefundeerd, zij het dat dit geval wordt gevormd door een samenstel van cases (zie verder par. 1.8), kan het beste van een hypothetisch theoretisch model worden gesproken. Afgekort bedien ik me verderop van de term model

1.0.2. Relevantie en beperking.

Wetenschap is een worsteling om de waarheid; als zij al niet waarheid cumuleert, dan vermindert zij toch onwaarheid. Ik deel A.D. de Groot's opvatting, waarin "empirische wetenschap steeds wordt gezien als een proces, dat voortschrijdt en waarin zelden onaanvechtbaar-definitieve resultaten worden bereikt. Natuurlijk neemt onze kennis - en de graad van zekerheid daarvan - steeds toe, maar de ontwikkeling kenmerkt zich toch ook doordat telkens weer gedeeltelijk wordt verworpen wat zeker scheen te zijn. 'Verlies' is dit allerm minst; men kan zelfs, met Karl Popper, volhouden, dat de werkelijk belangrijke stappen in de toeneming van onze kennis die van de weerlegging van (andere) theorieën of opvattingen zijn".³

Dat zijn mooie woorden, vind ik, maar nu keer ik terug naar mijn onderwerp. Welke "andere theorieën of opvattingen" komen nu terzake van mijn object voor weerleggingspogingen in aanmerking? Van Doorn noemt Robert Michels een van zijn helden⁴ en dat is me uit het hart gegrepen. Een ander klassiek auteur in het vakbondsgenre is uiteraard Lipset. Nu heb ik niet de pretentie op hun inzichten te kunnen afdingen. Misschien kan dit boek wel iets aanvullen op hun analyses van de interne verhoudingen in vakorganisaties, door deze namelijk te verbinden met het externe optreden. Andere belangrijke auteurs, zij het (nog) niet toegetreden tot het pantheon, zijn Windmuller c.s. Met hen zal ik in discussie treden, zowel wat betreft de conceptuele als de historische kant van de problematiek. In par. 1.7 zal ik aan de hand van een aantal citaten uit "Arbeidsverhoudingen in Nederland" het materiële object van mijn onderzoek lokaliseren.

De beperking die ik mijzelf opleg in dit boek bestaat hierin, dat ik niet beoog hêt vakbondsbeleid, laat staan dē vakbeweging te bestuderen. Ik houd me met een kleinere speler en een eenvoudiger spel bezig. Hierover gaat de volgende paragraaf.

1.1. Vakbeweging.

In een vorige publikatie heb ik de volgende definitie van vakbeweging voorgesteld:

- "- organisatie van werknemers (spelers);
- primair, maar niet louter en alleen met het oog op belangenbehartiging, met name op het vlak van arbeidsvoorwaarden (spel);
- dit resulteert in een aantal feitelijke gevolgen (functies), waarvan vooral te noemen zijn:

- gevolgen voor de positie van werknemers (feitelijke belangenbehartiging),
- gevolgen voor de bestaande maatschappij, met name de economische en arbeidsverhoudingen,
- functies voor de progressieve beweging, arbeidersbeweging enz ".5

Deze definitie is gebrekkig. Wat zij echter al wel mogelijk maakt is een opvatting van vakbeweging in de zin van de totaliteit van de acties van zeer veel actors. Beleid van vakorganisaties, c.q. besturen daarvan + werknemersacties = vakbeweging.

Van de functies van vakbeweging, die in bovenstaande definitie worden vermeld, abstraheer ik in mijn onderzoek, al zullen er wel gegevens dienaangaande aan het licht komen. Ik concentreer me op het beleid van een vakbondsbestuur.

1.2 Vakbondsleiding.

Richard Hyman stelt zich de vraag, "what does it mean to say that "the union" adopts a particular policy or carries out a certain action? This is a clear instance of () reification treating an impersonal abstraction as a social agent, when it is really only people who act".6

Ik ga hierin met Hyman mee. De vakbeweging treedt op in de gedaante van allerlei 'spelers', zij is een geheel van actoren, zoals

- besturen van vakorganisaties (bonden, vakcentrales, internationales),
- individuele representanten (voorzitters enz.),
- uitvoerende organen van de besturen,
- leden en ledengroepen (bedrijfsledengroepen, afdelingen, besturen daarvan),
- vertegenwoordigende organen van de leden (congressen, bondsraden enz.),
- zich spontaan/autonoom organiserende werknemers.

Dat is de ene kant. Maar er is ook een andere kant.

Net zomin als godsdienst mag worden gelijkgesteld met kerk,⁷ mag vakbeweging worden geïdentificeerd met vakbond of vakcentrale, zoals maar al te vaak gebeurd (waar 'slechts' bv. de FNV iets heeft uitgespookt, wordt gesproken over de vakbeweging, of zelfs de werknemers).

Er is dus een 'actorisatie' nodig, maar met Hyman ben ik mij bewust van het gevaar daarmee in het andere uiterste te vervallen: extreme individualisering of autonomisering, waarbij dus de sociale component uit het gezicht verdwijnt. Individuele leden, bestuurders en organen enz. spelen hun spel in een context, die wordt gevormd door de organisatie of beweging als ge-

heel, met haar eigen beleid (d  vakbond, centrale, internationale).

In dit onderzoek concentreer ik mij nu op    n soort speler, namelijk het bestuur van een vakbond.⁸ Later (in hoofdstuk IV) zal ik dit weer zijn plaats wijzen. Mijn studie verschilt dus op meerdere punten van die van Jonkergouw hij behandelt vakbondsleiders, ik een vakbondsbestuur. hij kijkt naar het niveau van de vakcentrale, ik naar dat van de vakbond, hij bestrijkt een veel langere periode dan ik (zijn boek bestrijkt bijna een eeuw vakbondsgeschiedenis), zijn "verklarende variabele" is tenslotte de economische orde, de mijne is de ledendruk ⁹

Hierbij ga ik uit van de eenheid van zo'n bestuur. Individuele bestuursleden (met name uiteraard de voorzitter) worden in principe (dus. tenzij het tegendeel blijkt) geacht het bestuur als geheel te representeren.¹⁰

1.3. Beleid van de vakbondsleiding.

1.3.1. Beleid en beleidstypen.

In par. 2.1 zal ik beleid aanduiden als    n soort bestuurswerk, te onderscheiden van routine en probleemoplossing. Ik zal het omschrijven als het geheel van activiteiten gericht op doeleinden. De verschillende activiteiten waaruit beleid bestaat som ik daar op

Ten aanzien van het beleid van vakorganisaties en vakbondsbesturen worden in de literatuur diverse typen onderscheiden. Soms vindt men tweedelingen (bv. gematigd versus radicaal), soms driedelingen (bv. cooperatief, conflictmatig en revolutionair). Ik heb zelf eerder als typen voorgesteld beleid waarin het accent ligt op medeverantwoordelijkheid, respectievelijk belangenbehartiging, respectievelijk maatschappijhervorming.¹¹

1.3.2. Veranderingen van beleid.

Deze onderscheidingen zijn te primitief, maar duiden al wel aan waar het om gaat in deze studie, namelijk dat in de werkelijkheid veranderingen kunnen optreden van het ene naar het andere type van "gematigd" naar "radicaal", van "cooperatief" naar "conflictmatig" en/of "revolutionair", van "medeverantwoordelijk" naar "belangenbenartigend" en/of "maatschappijhervormend". Deze soort verandering wordt aangeduid met woorden als "revolutionering", "politisering" en "radicalisering". Uiteraard zijn ook veranderingen in andere richtingen mogelijk van "radicaal" naar gematigd enz. Deze soort verandering zou men "matiging" kunnen noemen. In deze studie interesseert

mij de eerste soort beleidswijziging, die ik in aansluiting bij de literatuur "radicalisering" zal noemen.¹² Ik zal proberen tot begripsverheldering te komen door het uitwerken van een zestal dimensies en de empirische bruikbaarheid van dat concept "radicalisering" uitproberen.

1.3.3. Verklaring.

Onder welke omstandigheden doet zich nu een bepaalde verandering van beleid voor? Van welke factoren en actoren is zij afhankelijk? Zal bij voorbeeld meer invloed van de leden tot een zwaardere nadruk op de belangenbehartiging leiden? Voert oligarchisering tot een beleid met nadruk op medeverantwoordelijkheid? Zal een bestuur, naarmate het meer ondergeschikt raakt aan een externe instantie meer het accent gaan leggen op een verantwoordelijke óf op een maatschappij-hervormende opstelling? Hoe zit het met andere externe factoren, bij voorbeeld de economische conjunctuur? In par. 4.10 zal ik in een model de variabelen, die in een 'volledige' verklaring moeten figureren, samenvatten. In het vervolg van dit onderzoek beperk ik mij echter tot één verklarende variabele (ledendruk) en één soort van beleidsverandering, namelijk radicalisering.

1.4. Radicalisering van het beleid van de vakbondsleiding.

Mij baserend op een representatieve reeks binnen- en buitenlandse auteurs Bergmann c.s.¹³, Van Vliet¹⁴ en anderen, zal ik in dit onderzoek onder radicalisering van het beleid van de vakbondsleiding het volgende verstaan

I. Wat betreft de ideeen en opvattingen

1. De belangen van de leden van de bond krijgen hogere prioriteit in vergelijking met de belangen van andere groeperingen (andere werknemers, consumenten, gepensioneerden enz)
2. De belangen van de werknemers krijgen hogere prioriteit vergeleken met de belangen van 'de factor kapitaal', ofwel. de eisen gaan de economische speelruimte te buiten.
3. De eisen worden principieler in deze zin dat de belangen van de werknemers zoveel prioriteit krijgen, dat er eisen ten aanzien van de maatschappelijke structuren uit voortvloeien (maatschappijhervorming)

II Wat betreft de methoden

4. Er worden hardere middelen gebruikt.
5. Cooperatie wordt verminderd en controle uitgebreid.
6. De leden worden gemobiliseerd.

In hoofdstuk II, par. 2.2 wordt, door middel van literatuurstudie, bovenstaande begripsinvulling uiteengezet.

1 5. Ledendruk.

In navolging van Hyman¹⁵ en Van Waarden¹⁶ zal ik onder ledendruk verstaan het geheel van

1. Druk via de officiële kanalen van de bond.
2. Neerleggen van functies door kaderleden.
3. Opzegging van lidmaatschap.
4. Spontane/wilde actie/organisatie.

Hieraan zal ik toevoegen

5. Druk van buitenaf.

In hoofdstuk II, par. 2.3 wordt een en ander onderbouwd.

1 6. Leidt ledendruk tot radicalisering van het beleid van de vakbondsleiding?

Er zijn veel (linkse) auteurs, die - impliciet of expliciet - de opvatting representeren, dat ledendruk, met name de 4de (en 5de) soort, leidt tot radicalisering van inhoud en uitvoering van het beleid.

Zo zeggen Harmsen en Reinalda "Behalve de radicalisering in christelijke kring en de protestbeweging der jongeren, dwong ook het spontane arbeidersverzet de grote vakcentrales tot bezinning".¹⁷ Vervolgens bespreken zij wilde acties in de strokarton en de Rotterdamse havens in 1969 en 1970.

Smid c.s. laten zich aldus uit "Als over de hele linie (in de 60-er jaren) een sterke produktiviteitsstijging optreedt, verlangt ook de vakbeweging, aangespoord door pressies van onderop, haar deel".¹⁸

Van Waarden noteert een aantal spontane acties, vermeldt er de inzet van en besluit dan "Deze akties zijn evenzovele tekenen voor de bonden dat ze hun greep op de situatie verliezen. Hun geloofwaardigheid wordt aangetast, zowel naar de leden toe als naar de tegenpartij, de werkgevers. Ze moeten er dan ook wel op reageren met strijdlustiger taal, hogere looneisen en initiatief tot akties" ¹⁹

Als laatste voorbeeld kan Van Zweeden worden aangehaald "Uit puur zelfbehoud maakt de vakbeweging zich weer tot spreekbuis van het arbeidersprotest" ²⁰

De lezer zal hebben opgemerkt, dat voor Harmsen en Reinalda het subject van de reactie wordt gevormd door de vakcentrales, voor Smid c.s. en Van Zweek-

den door de vakbeweging en voor Van Waarden door de bonden

Andere auteurs zijn wat sceptisch over deze 'contingentie-benadering' (omstandigheden bepalen deterministisch uitkomsten). Zo analyseren auteurs als Hyman en Gorz weliswaar de druk waaronder de integratie en de verzelfstandiging van de officiële vakbondsapparaten kunnen komen te staan, maar of daar radicalisering van het beleid uit resulteert is voor hen nog maar de vraag.²¹

Opgemerkt moet nog worden, dat ook in links-socialistische en leninistische politieke kringen de gedachte leeft, dat ledendruk leidt tot beleidsradicalisering. In sociaal-democratische en extreem-linkse groeperingen wordt er, om uiteenlopende redenen, anders over gedacht.

Ik ga ik deze studie een sociologische hypothese met twee onderdelen, een theoretisch en een historisch, onderwerpen aan een falsificatiepoging: het gaat om de relatie tussen twee variabelen, geabstraheerd van hun maatschappelijke context. Dat van de maatschappelijke context in de analyse wordt geabstraheerd wil niet zeggen dat in de beschrijving er totaal geen aandacht aan wordt besteed. Integendeel, geregeld wordt melding gemaakt van gebeurtenissen en ontwikkelingen in de economie, de politiek enz. De maatschappelijke context wordt echter niet tot onderzoeksvariabele gemaakt. Het bestudeerde verschijnsel is niet het arbeidsbestel, noch de arbeidsverhoudingen, evenmin de vakbeweging, maar één vakbond en daarbinnen de relatie tussen bestuur en leden, toegespitst op de veronderstelling dat druk van deze laatste het bestuursbeleid doet radicaliseren. Een voor de hand liggende objectie is dan dat deze problematiek niet los gezien mag worden van de context van de arbeidsverhoudingen, ja van het hele arbeidsbestel. Is het zinvol en mogelijk om deze problematiek geïsoleerd van haar context te onderzoeken?²² Ik meen van wel.

. Zinvol is deze geïsoleerde aanpak omdat zij ons een scherper beeld oplevert van een onderdeel van het grote geheel van de vakbeweging, c.q. arbeidsverhoudingen, c.q. het arbeidsbestel. Dat onderdeel -'vakbondsbeleid' in relatie tot de leden- is in de literatuur onderbelicht gebleven. Lipset c.s. behandelen weliswaar de relatie tussen bestuur en leden, maar zonder de implicaties van het bestuursbeleid.

In de vijftien jaar die zijn verstreken sinds het baanbrekende werk van Windmuller in zijn Amerikaanse uitgave verscheen (1969), heeft een hele reeks publikaties over de arbeidsverhoudingen enz. in Nederland het licht gezien. Ik put in mijn studie uit een aantal daarvan. Ook in theoretisch opzicht zijn wij verder gekomen.²³

Wij beseffen dankzij al dit werk beter -om mij te beperken tot mijn interesse in dit boek- dat een vakbondsbestuur niet in een vacuum opereert, maar in een economische, culturele, politieke, organisatorische, historische, juridische context waarvan het de invloed ondergaat en waarop het zich oriënteert. Het beleid is de resultante van veel factoren en het vakbondsbestuur bevindt zich in een netwerk van vele actores. Mijns inziens kan het nuttig zijn, als bijdrage aan het grote forum van de wetenschap der arbeidsverhoudingen, op mono-disciplinaire wijze op een detail in te gaan. In dat forum zijn zowel generalisten (Windmuller c.s., Reynaerts e.a.) als specialisten (Rood e.a.) te vinden.²⁴

Wat ik in deze studie kortom doe is het als het ware vergroten van één figuur op een groepsportret teneinde zijn gelaatsuitdrukking, kleding en het voorwerp dat hij in zijn hand heeft beter te kunnen onderscheiden. Ik veronderstel dat hierdoor niet alleen de kennis over deze ene figuur, maar ook over de hele groep wordt vergroot. De zin van deze aanpak is dus in de precisering van onze kennis te vinden.

- . Mogelijk is de geïsoleerde aanpak ook. De variatie die in de context optreedt (in de intervenierende en conditionerende variabelen) kan namelijk worden geneutraliseerd door een redelijk aantal cases de revue te laten passeren en daarin telkens de aandacht te concentreren op het ledendruk - beleidsradicaliseringscomplex (de onafhankelijke en afhankelijke variabelen).

1.7. Onderzoek: de Industriebond (voorheen Metaalbedrijfsbond) NVV tussen 1968 en 1975

1.7.0. Inleiding.

Het beleid van het bestuur van de Industriebond-NVV wordt hier tot voorwerp van onderzoek gemaakt, omdat deze bond vaak als kroongetuige wordt opgevoerd voor de bewering, dat de Nederlandse vakbeweging is geradicaliseerd, rond 1970.

1.7.1. De vakbeweging is geradicaliseerd.

Waar Windmuller c.s. in hun standaardwerk de "recente ontwikkelingen in de Nederlandse arbeidsverhoudingen (1968-1976)" bespreken, zeggen zij dat er in de vakbeweging "ongetwijfeld sprake (was) van een proces van radicalisering" ²⁵ Van Vliet sluit zich hier, in andere bewoordingen, bij aan

"Hoewel de kracht van de traditie sterk is menen wij toch, dat er sprake is van een proces van overname van enige eigenschappen van het syndikalistische type vakbeweging door de Nederlandse vakbeweging".²⁶

Smid c.s. gewagen van de opkomst van een "anti-kapitalistische vakbonds-ideologie" en van "bewustwording".²⁷ Voor Teulings is, na de traumatische ervaringen van de Rotterdamse stakingen in 1970, met de "AKZO-Enka-Affare" "eine neue Ära der niederländischen Gewerkschaften" begonnen. Ze "haben endlich den richtigen Ausgangs- und Angriffspunkt für eine neue Strategie gefunden".²⁸ Harmsen en Reinalda tenslotte vermelden het verschijnsel onder het hoofd "De vakcentrales voor de noodzaak zich slagvaardiger te organiseren".²⁹

Als we nu terugkeren naar Windmuller en De Galan, volgens hen heeft de radicalisering van de vakbeweging enkele effecten te zien gegeven. Zo heeft "de wervingskracht van de vakbeweging () onder de radicalisering en het uiteenlopen van denkbeelden niet geleden, wel zijn er belangrijke verschillen opgetreden in de ledenaanwas".³⁰ Ten aanzien van de groei van het NVV heeft "de radicalisering () zeker niet ongunstig gewerkt. Toch was er () sprake van een boemerangeffect in de vorm van groei van een aantal categorale bonden".³¹ Verder menen Windmuller en De Galan, dat "enkele min of meer onderliggende tendenties (), die het beeld van het werkgeversoptreden hebben gewijzigd () ten dele (zijn) te beschouwen als reactie op de radicalisering aan de vakbondskant" ³² Tenslotte gewagen zij van "een bewustwordingsproces bij het hogere personeel".

Daaraan "is een bijdrage geleverd door de vakcentrales en hun aangesloten bonden. Radicalisering en federatievorming zijn in dit verband belangrijk geweest ()".³³

Voordat het beeld van de geradicaliseerde vakbeweging wordt gepreciseerd, moet nog worden vermeld, dat de radicalisering tijdelijk was. Van Waarden stelt, dat "de ontwikkelingen van de laatste jaren", dit is vanaf ongeveer 1975, "aanleiding geven tot enige twijfel aan deze radicalisering".³⁴ En: "het heeft er veel weg van dat de keuze voor een strategie van distantie en controle in beginselprogramma's en intentieverklaringen is blijven steken".³⁵

1.7.2. De radicalisering van het NVV.

Volgens Windmuller en de Galan is het zo, dat "de radicalisering () binnen het NVV het snelst op gang kwam".³⁶ Opnieuw kan een kanttekening van Van Waarden worden geciteerd "Enkele organisaties (hebben) recentelijk hun

beginselfprogramma's of voorstellen daarvoor aangepast aan (de) afzwakking van de radicaliseringstrend. Zo schrijft het NVV in zijn Ontwerp Maatschappijvisie van januari 1977. "() Naar onze mening zou de vakbeweging het kind met het badwater weggooien, als zij weg zou lopen uit alle officiële organen. Zij zou zich in een maatschappelijk isolement begeven, terwijl zij juist ook als onderdeel van de samenleving alle kansen moet aangrijpen om de maatschappij in de gewenste richting te veranderen".³⁷

1.7.3. En van de Industriebond-NVV.

De vakorganisatie waar de radicalisering zich het duidelijkst heeft gemanifesteerd, is de Industriebond-NVV. Zo zeggen Windmuller en De Galan, dat van de radicalisering in de opvattingen "het meest pregnante voorbeeld vormden de denkbeelden die in 1975 in de brochure Eijn is anders van de Industriebond NVV werden neergelegd ()"³⁸ De journalist Van Zweeden drukt zich ook pertinent uit: "Het NVV en NKV beraden zich op een herformulering van hun doelstellingen die wijst op een duidelijke radicalisering. De Industriebond NVV wijst in haar (sic) nieuwe beleidsprogramma het kapitalisme af en stelt een socialistische maatschappij met democratische besluitvorming als het doel waarnaar zij wil streven. Deze doelstelling impliceert een strategie van onderhandelen en actie voeren die niet primair gericht is op het bereiken van overeenstemming met de werkgevers, maar op de verwezenlijking van het socialisme. De Industriebond NVV huldigt een filosofie die wij bij de Franse vakcentrale CFDT hebben leren kennen. collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen alleen worden beschouwd als wapenstilstandsakkoorden in een voortdurende strijd tussen kapitaal en arbeid die pas beëindigd kan worden als het stadium van het arbeiderszelfbestuur is bereikt, de werkgevers zijn afgeschaft en de produktiemiddelen onder beheer zijn gekomen van de gezamenlijke producenten".³⁹ Al met al heeft deze vakbond zich een zeer belangrijke positie verworven. "het is () vooral de IB geweest die in de jaren zeventig een belangrijk stempel heeft gedrukt op de sociaaleconomische verhoudingen, zowel maatschappelijk, politiek als economisch".⁴⁰ Dit laatste is een citaat uit een artikel, waarin de "ingrijpende koerswijziging",⁴¹ die deze zelfde bond + 1980 heeft uitgevoerd, wordt geanalyseerd. Deze is hier niet aan de orde (we komen er wel op terug), wel de radicalisering van de Industriebond NVV en de 'voortrekkersrol' van deze vakorganisatie, waarvan Peper en Van der Reijden stellen, dat zij "allerwegen (wordt) erkend".⁴² Is dat wel zo? Windmuller en De Galan plaatsen toch wel een kanttekening: "Uitgebreider, beter onderbouwd en voor de vak-

beweging als geheel van meer betekenis zijn de opvattingen die in de NKV-publikatie Een visie ter visie zijn verwoord. Al eerder hadden bijvoorbeeld de katholieke vervoers- en bouwbonden zich voor ingrijpende maatschappelijke hervormingen uitgesproken. Van betekenis was ook de waardering die in 1970 door een vakbewegingsdelegatie werd uitgesproken over het Joegoslavische voorbeeld van arbeiderszelfbestuur".⁴³ Zij brengen ook nog een nuancering aan in de stelling "De radicaliseringstendens leeft het sterkst bij de metaal- en bouwvakbonden, het minst bij ambtenaren en kantoorpersoneel. Dat is duidelijk naar voren gekomen bij de meningsvorming over de ondernemingsraden".⁴⁴

1.7.4. Hoe is het bij de leden gegaan?

Ik volsta met te citeren wat Windmuller en De Galan vermelden. Deze auteurs laten zich summier, maar wel intrigerend uit over de ontwikkelingen bij de leden van 'de' vakbeweging (dus ook van de Industriebond-NVV?) Allereerst kunnen we lezen: "De massa van de leden der vakbeweging is zeker nog sterk op de arbeidsvoorwaarden in enge zin gericht maar de radicalisering is toch ook, zij het niet uniform, daarbinnen voortgeschreden".⁴⁵ Wordt met "daarbinnen" nu gedoeld op die "massa" of op de "arbeidsvoorwaarden in enge zin"? Dit wordt niet duidelijk uit de zin, die meteen volgt "In 1976 is bij de FNV gebleken dat deze radicalisering een boemerangeffect kan hebben. de leiding kon haar matigingsvoorstellen niet realiseren en werd op de daarover in het land gehouden vergaderingen door de leden veelal in een gespieerd jargon toegesproken".⁴⁶ Over jargon gesproken ... Windmuller en De Galan bedoelen hier waarschijnlijk de ledenvergaderingen van de bonden (de FNV heeft geen individuen als lid, slechts vakorganisaties)

Het is van groot belang vast te stellen, dat in de interpretatie (of in de visie?) van deze auteurs de leden-radicalisering is opgeroepen door de leiding, vandaar het beeld van de boemerang. Van autonome radicalisering, die vervolgens drukt op de leiding is bij hen geen sprake

1.7.5. De onderzoeksperiode

De eventuele radicalisering van bestuur en leden van de Industriebond-NVV zal worden bestudeerd voor wat betreft de periode 1968-1975. Dit is namelijk de periode van de vrije loonpolitiek, met andere woorden, in deze jaren konden de afzonderlijke vakbonden reële verantwoordelijkheid nemen voor een beleid ten aanzien van lonen en andere arbeidsvoorwaarden. Daar-

voor en daarna was deze aanzienlijk beperkter. Laat ik een en ander wat toelichten. Van Zweeden verdeelt de na-oorlogse periode in drieën "de jaren van de wederopbouw (1945-1950), de periode van de politieke en sociaal-economische consensus (1950-1965) en het tijdperk van het labiele nationale evenwicht na 1965" 47

Als we ons nu beperken tot de laatste fase, dan kan worden vastgesteld, dat "het jaar 1968 de overgang naar de zogenaamde vrije loonpolitiek (markeert)".48 Dit impliceerde in de woorden van Leijnse, dat "de vakbonden en werkgeversorganisaties in de bedrijfstakken nu de volledige vrijheid (krijgen) om CAO's af te sluiten, door de noodzaak van verbindendverklaring houdt de Minister van Sociale Zaken een marginaal toetsingsrecht".49 Er bestaat uiteraard geen direct-oorzakelijk verband tussen de liberalisering van de loonpolitiek en het uitbreken van arbeidsconflicten, een feit is, dat het middenstuk van de periode van de vrije loonpolitiek nogal conflictueus was. Van Zweeden plakt er het volgende etiket op. "De tijd van troebelen in de Nederlandse arbeidsverhoudingen (1969-1973) () gekenmerkt door een reeks grote stakingen die een climax vormen met als culminatiepunt de vrijwel algemene industriestaking van 1973".50 Peper en Van der Reijden fixeren "omstreeks 1970" de "startdatum () voor een activistische polariserende en politiserende opstelling van de IB, tegenover de overheid maar vooral tegenover de werkgevers".51

De trend van "radikalisering van de strategie van de vakbeweging () zet na 1973 () niet door" zegt Van Waarden52 en twee jaar later "in 1975 liep het tijdperk van de vrije loonvorming ten einde en begon een nieuwe fase van geleide loonpolitiek".53

1.7.6. De onderzoeksvraag.

Ik hoop, dat nu duidelijk is geworden welke beperkingen ik mij in dit onderzoek heb opgelegd. Het gaat dus 'slechts' om één type van beleidsverandering en het eventuele verband daarmee met ledendruk. Dit onderzoek ik in twee opzichten (i) empirisch, namelijk bij één vakbond, de Industriebond-NVV, in een bepaalde periode, (ii) theoretisch ik hoop tot conceptuele verheldering bij te dragen en tot hypothesenvorming. Mij staat dus het zelfde voor ogen als Thurlings in zijn "De wankelende zuil" 'vanuit historische en actuele gegevens te komen tot een empirisch-sociologisch begrip-penkader en een aantal, zoveel mogelijk samenhangende, hypothesen welke kunnen dienen tot een nader begrip van wat zich in een stuk van de sociale werkelijkheid voltrekt' 54

1.8 Opzet en uitvoering van het onderzoek.

Hoe heb ik de gestelde vragen trachten te beantwoorden? Ik kan de methode die ik heb gevolgd het beste verduidelijken door haar in de volgende 11 stappen uiteen te leggen

1. Conceptualisering. Ik heb de kernbegrippen ontwikkeld beleid, beleids-radicalisering en ledendruk. Dat wil zeggen dat ik de inhoud ervan heb gepreciseerd en ze heb geoperationaliseerd met behulp van diverse soorten literatuur empirische en theoretische verhandelingen over vakbeweging en arbeidsverhoudingen.

2. Bepaling onderzoekstype. Het hier verrichte onderzoek zou kunnen worden getypeerd als een onderzoek van een samenstel van cases ter toetsing van een sociologische hypothese die luidt ledendruk leidt tot beleidsradicalisering. Onder samenstel van cases versta ik één geval (hier een vakbond) figurerend in een aantal voorvallen. Ik gebruik de term ook om het verschil aan te geven met een case-study in de strikte zin van het woord. Daárbij "wordt het te bestuderen verschijnsel niet als het ware in stukken gehakt, maar men poogt de totale configuratie van belangrijke factoren te handhaven, dat wil zeggen alle relevante factoren worden tegelijkertijd in de analyse bestudeerd in hun onderlinge betrokkenheid".⁵⁵ In tegenstelling daarmee concentreer ik mij hier op enkele factoren. Deze beschrijf ik overigens wel met behulp van zoveel mogelijk verschillende bronnen. Van de andere kant heeft mijn studie in zekere zin toch wel het karakter van een case-study, in deze zin dat zij voldoet aan het criterium "dat een bepaald proces of verschijnsel bij één of enkele eenheden wordt bestudeerd".⁵⁶

Echt historisch-sociologisch zoals Goddijn dat heeft omschreven⁵⁷ is het onderzoek niet. Een historie van de Industriebond-NVV pretendeert deze studie ook niet te zijn, ik heb niet gestreefd naar volledigheid in de beschrijving, laat staan naar verwerking van alle voorhanden materiaal. Ik heb een beschrijving gemaakt die adequaat is voor de toetsing van de beide delen van mijn hypothese. Daárbij heb ik uiteraard wel procedures gehanteerd van in- en externe kritiek ten behoeve van de validering van bronnen die door historici zijn ontwikkeld. Externe kritiek heeft te maken met de onderscheiding tussen echte en valse bronnen, interne kritiek zoekt naar de mate van geloofwaardigheid van de bronnen.⁵⁸

3. Selectie van de cases. Zoals gezegd is een samenstel van cases onderzocht. Uitgedrukt in technische termen teneinde uitspraken te kunnen doen over de analyse-eenheid (=Industriebond-NVV) zijn over een aantal waarnemingseenheden (=cases) gegevens verzameld.⁵⁹ Deze laatste zijn dus 'voorvallen' in de periode 1968-1975 van de Industriebond-NVV die zodanig moeten zijn gespreid dat zij tezamen een zo veelzijdig mogelijk en een voldoende compleet beeld van het werk van het Bondsbestuur en het gedrag van de leden opleveren. Althans ... voor zover het bestuurswerk en het leden-gedrag relevante aspecten hadden wat betreft beleidsradicalisering en leidendruk.

Hoe zijn de cases nu geselecteerd? Dit is stap voor stap gebeurd.

Allereerst ligt het in een onderzoek naar beleidsradicalisering voor de hand te gaan kijken naar arbeidsconflicten. Daarom zijn uit het overzicht van arbeidsconflicten in Nederland dat was gemaakt ten behoeve van het project "Resurgense of class conflict in Western Europe" die conflicten afgezonderd, waarbij de Industriebond-NVV was betrokken.⁶⁰

Dit leverde op Strokarton- en Champ Clark-staking 1969, Werkspoor-staking/bezetting en Thomassen-Drijver-Verblifa-staking 1969, Vakbondstientjestakingen 1970, Rotterdamse werfstaking en f 400-stakingen 1970, Metaalconflikt 1972, Pelgerstaking 1972, Enkabezetting 1972, Nivelleringsstakingen, stakingen bij Bergoss en Optilon 1973, Staking bij Hoogovens 1973, Bezettingen van Usfa, Van Tiel, Porter, Crossland, Paffen, 1973-1975.

Nu zou een analyse die tot deze arbeidsconflicten is beperkt (recherche à chaud) gemakkelijk eenzijdige uitkomsten opleveren de radicaliseringshypothese zou aan een te lichte proef worden onderworpen. Aanvulling met andere cases, waarin niet per se arbeidsconflicten, maar ook onderhandelingen en overleg te zien zijn, is gewenst (recherche à froid).⁶¹ In schema 3.1 is een overzicht van de cases gepresenteerd, uitgesplitst naar de onderwerpen waarop ze betrekking hebben. naast arbeidsconflicten ook. relaties met concerns, groeperingen en organisaties en tenslotte beleidsterreinen

Uit geschriften van gezaghebbende auteurs over de ontwikkeling van de nederlandse arbeidsverhoudingen in deze periode - vooral zijn hier te noemen Windmuller c.s. en Harmsen en Reinalda - zijn de onderwerpen uit de geschiedenis van de Industriebond-NVV in de onderzoeksperiode, waarover zij verhalen doen, gedestilleerd. Dit leverde deels bevestiging op van de bovenstaande lijst en deels aanvulling. Wat dit laatste betreft, het boek van Harmsen en Reinalda "Voor de bevrijding van de arbeid maakt attent op de federatievorming, de oprichting van de Industriebond-NVV, de verhouding tot communisten, en hoger personeel, en vrouwen, en buitenlandse arbeiders, de

interne democratie, het conflict Ter Heide-Groeneveld, de brochure "Fijn is anders", de 'wending' naar het socialisme.

De aldus gevonden lijst werd nog eens vergeleken met de agenda van de Bondsraad en met ander materiaal (zie onder punt 4). Dit leverde een aantal routine-onderwerpen op, samen te vatten als arbeidsvoorwaardenbeleid.

Tenslotte is de lijst nog eens uitgebreid door analyse van theoretisch materiaal.

Al met al ontstond in eerste instantie een lijst van 34 onderwerpen. Zie bijlage I. Deze lijst is in de praktijk van het onderzoek teruggebracht tot 20 cases om een zinvolle ordening mogelijk te maken. De hoeveelheid en ook de importantie van het verzamelde materiaal bleek nogal uiteen te lopen. Het lijkt mij dienstig de wijzigingen in de cases concreet aan te geven.

De staking bij Hoogovens en het conflict met de groep-Bunte daar (oorspronkelijke case 13) heb ik tezamen behandeld met de nivelleringsacties van het jaar 1973, omdat zij toch moeilijk los van elkaar kunnen worden gezien.

Materiaal over regeringsbeleid, centraal arbeidsvoorwaardenbeleid en economie (oorspronkelijke case 16) is wel verzameld, echter niet in een aparte case beschreven, vanwege de hierboven aangegeven 'geïsoleerde benadering'.

De verhouding met het hoger personeel is vervallen als apart onderwerp, aangezien ze bij nader inzien minder belangrijk voor het onderzoeksdoel bleek dan aanvankelijk was verondersteld.

Een aantal, aanvankelijk als cases aangeduide onderwerpen (21 en 22, 24, 25 t/m 33) bleken bronnenverzamelingen te zijn.

De orientaties van de actor (oorspronkelijke case 23) is omgewerkt tot twee cases. maatschappijvisie en beleid ten aanzien van de onderneming. Van Scholing en Vorming is een aparte case gemaakt

Dat geldt ook voor de geruchtmakende brochure "Fijn is anders".

Aanvankelijk leek het nuttig om een aantal 'rest-cases' op te nemen, hierin zou materiaal kunnen worden verwerkt, dat in de andere cases geen plaats kon vinden. Dat materiaal zou per 'bondsjaar' (dat wil zeggen van oktober tot oktober) worden gebundeld (oorspronkelijke cases 02, 07, 15 enz.). Dit bleek een verwarring oproepende constructie te zijn.

Kortom, de lijst van cases waarmee het empirische onderzoek werd gestart, was op de keper beschouwd een nuttige inventarislijst waaruit zeer moeizaam een definitieve lijst van cases werd gedestilleerd.

Hier volgt dan de lijst van 20 cases die zijn beschreven

(01) Vrij loonbeleid? 1968-1970,

(02) Strokartonstakingen, najaar 1969,

- (03) Werkspoor-staking/-bezetting, november 1969, Thomassen en Drijver-Verblifa, april 1969,
- (04) Stakingen in de metaalnijverheid om het vakbondstientje, januari-februari 1970,
- (05) Philips 1968-1971 de noodzaak van bedrijvenwerk,
- (06) De Rotterdamse werf- en havenstaking en de nasleep daarvan, augustus-september 1970,
- (07) De oprichting van de Industriebond-NVV in 1971;
- (08) Het metaalconflict 1972,
- (09) De staking bij Pelger in 1972,
- (10) De bezetting van Enka-Breda, september 1972,
- (11) Groenevelt versus Ter Heide, het conflict binnen het NVV in het najaar van 1972,
- (12) Nivellering, de stakingsacties in het voorjaar van 1973,
- (13) De Usfa- en andere bedrijfsbezettingen, 1973-1975,
- (14) De Werkgroep voor een Maatschappijkritische Vakbeweging,
- (15) De houding tegenover de CPN,
- (16) Van verkettering tot verzoening de vorming van de federaties van centrales en bonden, 1972-1975,
- (17) De maatschappijvisie,
- (18) Beleid ten aanzien van de onderneming, o.r. of bedrijvenwerk?
- (19) Scholing of vorming?
- (20) Het testament van de Industriebond-NVV "Fijn is anders".

In een proloog wordt de periode 1960-1968 kort beschreven en een epiloog "Werd het testament in de jaren na 1975 uitgevoerd?" besluit de beschrijving.

4. Vaststelling van de onderzoekstechnieken voor de beschrijving en analyse. Aangezien zowel interne als externe bronnen voorhanden zijn, die op diverse wijze dienen te worden aangepakt, is een hele reeks van technieken te hanteren

I. Analyse van schriftelijke bronnen

1. Van de bond zelf

- A. Verslagen en andere stukken (agenda's, bijlagen enz) van de Bondsraad, de Congressen enz ,
- B. Documenten zoals brochures, eisenpakketten, actieprogramma's,
- C. Gegevens over de ledenontwikkeling,

2. Secundaire bronnen

- D. Wetenschappelijke;
- E. Journalistieke beschrijvingen en commentaren;

II. Interviews met sleutelfiguren:

- 1. Van de bond zelf:
 - F. Bestuurders;
 - G. Medewerkers;
- 2.=H. Externe deskundigen;

III. Persoonlijke observaties:

- 1. In de bond zelf:
 - I. Van cases, bijvoorbeeld het Metaalconflict 1972 en de Nivelleringsacties 1973;
- 2. Elders in de vakbeweging:
 - J. Met name in de ABVA;
 - K. Ook in de Werkgroep voor een Maatschappij kritische Vakbeweging enz.

Deze onderzoekstechnieken leveren met name, hoewel niet uitsluitend (zie C bijvoorbeeld) kwalitatieve gegevens op.

5. Uitsplitsing van het onderzoeksmateriaal. De schriftelijke bronnen, protocollen enz (zie 4) zijn gedetailleerd bekeken op hun relevantie voor de cases. Van agendapunt na agendapunt, gesprekstheema na gesprekstheema enz. is telkens bepaald over welke case (soms: cases) ze informatie bevatten.

6. Uitvoering van het onderzoek, systematisch volgens de hierboven aangegeven methode en ook langs een 'sneeuwbalweg': voortdurend vragend naar additionele zegsliden en schriftelijke informatie en deze dan weer raadplegend enz. Hierbij is steeds gezocht naar vergelijkingen met beleid in de aan de onderhavige case voorafgaande periode.

7. Beschrijving van de cases. Als richtsnoer heb ik gehanteerd een objectieve weergave van de gebeurtenissen; hiertoe heb ik een kritisch gebruik gemaakt van de bronnen (zie punt 2): als diverse bronnen overeenstemden qua beeld dat ze opleverden heb ik aangenomen op het juiste spoor te zijn. In dat geval heb ik het speurwerk afgesloten. Indien er tegenspraken, onduidelijkheden en dergelijke aan het licht traden heb ik verder gezocht. Ik ging er van uit dat elke bron een verhaal vertelt, of een deel van een

verhaal, over een case. Er is wat dat betreft geen principieel verschil tussen in- en externe bronnen (punt 4). Notulen van de Bondsraad en jaarverslagen zijn verhalen vanuit de bond zelf; artikelen in kranten en weekbladen zijn verhalen van buitenstaanders; werkstukken van wetenschappers verschillen daarvan uiteraard wat betreft de soort van kennis die ze produceren, maar zijn ook verhalen. Alle leveren ze informatie én vertekeningen op. Uit deze diversiteit van verhalen heb ik getracht mijn verhaal te construeren. Ik heb tevens gezocht naar een voor de doeleinden van dit onderzoek adequate schildering van de omstandigheden - waarbij we weten dat de waarheid over alle omstandigheden niet kan worden gereconstrueerd.⁶²

In de beschrijving fungeren stukken eigen descriptie en citaten uit het werk van anderen als bouwstenen. De lezer zal zien dat in de citaten een aantal waardeoordelen en wel of niet lichtvaardige interpretaties zijn besloten. Ik heb zelf getracht mijn samenvattende verhaal zo waardevrij mogelijk te maken.

8. Analyse van de cases. De beschrijving is geanalyseerd in termen van de historische en theoretische veronderstellingen en vragen. Zo konden de beschreven cases met behulp van het theoretische kader en de operationalisering daarvan worden geïnterpreteerd.

Aangaande de compositie van hoofdstuk III zij nog het volgende opgemerkt: de beschrijving wordt telkens na vijf cases onderbroken voor een 'tussenstand', waarin schematisch wordt samengevat of er en zo ja, welke radicalisering en ledendruk er is opgetreden. Om de descriptie niet telkens te hoeven onderbreken, is dit niet na elke case gedaan. Van de andere kant is met deze analyse in termen van de door mij ontwikkelde concepten niet gewacht tot het einde van de beschrijving. Dit zou wellicht te veel van het geduld van de lezer hebben gevergd. De hier gekozen compositie zoekt dus de weg tussen leesbaarheid en overzichtelijkheid.

Hoofdstuk IV opent dan met een samenvatting van de 'tussenstanden'; daar wordt dus systematisch gechecked welke dimensies van radicalisering en welke vormen van ledendruk zijn aangetroffen.

9. Terugkoppeling naar het historische niveau. De vragen aangaande de geschiedenis van de Industriebond-NVV zijn beantwoord en de toetsing van het historische deel van de hypothese kan worden afgerond.

10. Bestudering van additionele literatuur.

Een belangrijk deel daarvan is tijdens het onderzoek geselecteerd (vgl. punt 6).

11. Terugkoppeling naar het theoretische niveau. De toetsing van de sociologische hypothese is het laatste stadium van het project; theoretische conclusies worden getrokken, althans theoretische overwegingen geformuleerd door confrontatie van historische conclusies met theoretische literatuur. Hieruit resulteert dan het hypothetisch theoretisch pilootmodel (par. 4.11).

1.9. De rest van dit boek.

In het volgende hoofdstuk zullen uit de literatuur de begrippen radicalisering van het beleid van de vakbondsleiding en ledendruk, met hun kenmerken worden afgeleid (vgl. par. 1.4 en 1.5).

In hoofdstuk III wordt dan de historische beschrijving gepresenteerd (vgl. par. 1.7).

In het laatste hoofdstuk volgen dan de theoretische reflecties (vgl. par. 1.0.1).

Noten bij hoofdstuk 1.

- 1) Akkermans en Grootings, 1977:70.
- 2) Vgl. Wippler, 1978:662.
- 3) De Groot, 1966:vii.
- 4) J.A.A. van Doorn, 1969:7.
- 5) Akkermans 1977b:18.
- 6) Hyman, 1975:16.
- 7) vergelijk Peters, 1977:13.
- 8) In een actor-actie benadering van vakorganisaties speelt het vakbonds-leiderschap een cruciale rol. Vgl. Lange c.s., 1982:228-229.
- 9) Jonkergouw, 1982:10-20.
- 10) Vgl. echter Crouch, 1982:176-177.
- 11) Akkermans, 1977b:14 e.v.; zie verder par. 1.4.
- 12) Zie (naast op andere plaatsen in deze studie door mij genoemde titels): Leijnse en Van Waarden, 1976; dit artikel is opgenomen in hoofdstuk 2: "Radicalisering, onderhandelingsvrijheid en overheidsingrijpen", in Teulings (red.), 1981:40-62. De term komt ook voor in de "lekensociologie" (Thurlings, 1977:18-20); zie de artikelen "Ontwerp-visieprogramma met radikale tendenzen", in: De Nederlandse onderneming 2(1969) 28 (18 juli) 893-895 en "Radikale CNV-voorzitter" in het PSP-blad Radikaal 3 (1969) 14 (10 juli) 12.
- 13) Bergmann c.s., 1976.
- 14) Van Vliet, 1973.
- 15) Hyman, 1974a en 1975.
- 16) Van Waarden, 1977a.
- 17) Harmsen en Reinalda, 1975:382. Dit is de openingszin van een paragraaf, getiteld: "Arbeidersverzet buiten de vakorganisaties om".
- 18) Smid c.s., 1979:456. In hun tekst staat hogerop, maar ik neem aan, dat onderop is bedoeld
- 19) Van Waarden, 1977a:90.
- 20) Van Zweeden, 1976:9.
- 21) Van Teutem, 1979:23, 45, 54.
- 22) Dat is de vraag van de "holistische duivel" volgens Becker, 1979:199.
- 23) Vgl. Reynaerts en Nagelkerke, 1982:1-37 met Van der Ven, 1970.
- 24) Ik beschouw mezelf als een pendelaar tussen holisme en specialisme; vgl. Akkermans en Nobelen (red.), 1983.
- 25) Windmuller c.s., 1983:326.
- 26) Van Vliet, 1979:498.
- 27) Smid c.s., 1979:454.
- 28) Teulings, 1973a:256.
- 29) Harmsen en Reinalda, 1975:390. Zie over de "radicalisering" ook nog: Nobelen, 1983:91, 101-103 en 108.
- 30) Windmuller en De Galan, 1977:2:154.
- 31) A.w., p. 155.
- 32) A.w., p. 158.
- 33) Windmuller c.s., 1983:294-295.
- 34) Van Waarden, 1977a:73.
- 35) A.w., 81.
- 36) Windmuller en De Galan: 2:155.
- 37) Van Waarden, 1977a:97, noot 14.
- 38) Windmuller c.s., 1983:326.
- 39) Van Zweeden, 1976:57.
- 40) Peper en Van der Reijden, 1980:1208.
- 41) A.w., 1209.
- 42) A.w., 1200. Windmuller c.s. vervolgen de bij noot 38 geciteerde zin aldus: "later gevolgd door genuanceerdere brochures als Breien met een rooie draad en Vijf jaar voor kwaliteit" (1983:326).
- 43) Windmuller en De Galan, 1977:2, 153.

- 44) A.w , 154.
- 45) T.a.p.
- 46) T.a.p.
- 47) Van Zweeden, 1976:8.
- 48) Windmuller c.s. , 1983:222.
- 49) Leijnse, 1977a:151.
- 50) Van Zweeden, 1976:57.
- 51) Peper en Van der Reijden, 1980:1203.
- 52) Van Waarden, 1977a:92.
- 53) Van Zweeden, 1976:57.
- 54) Thurlings, 1978:vii.
- 55) Wester, 1981:25.
- 56) A.w., 24.
- 57) Goddijn, 1978:275.
- 58) Zie Phillips, 1970:125-128 voor een uitvoeriger uiteenzetting.
- 59) Vercruijse, 1966:156.
- 60) Akkermans en Grootings, 1978 en Grootings, 1977.
- 61) Termen uit de Franse vakbondssociologie in de lijn van Serge Mallet, de initiatiefnemer van het project "Resurgence of class conflict in Western Europe".
- 62) Vgl. Silverman, 1975:ix-xi.

Hoofdstuk 2 DE BEGRIPPEN BELEID, BELEIDS- RADICALISERING EN LEDENDRUK EN HUN OPERATIONALISERING



2.0. Inleiding.

2.1. Beleid.

2.2. Beleidsradicalisering.

2.3. Ledendruk.

2.0. Inleiding.

In dit hoofdstuk zal ik nagaan wat in de literatuur wordt verstaan onder beleid, radicalisering van het beleid van de vakbondsleiding en ledendruk. Dat zal ik samenvatten om er de door mij voorgestelde begrippen mee te funderen. De concepten zullen worden omschreven, er zullen dimensies c.q. vormen worden onderscheiden en deze worden geoperationaliseerd.

2.1. Beleid.

In deze paragraaf zal ik trachten terminologische en conceptuele helderheid ten aanzien van 'beleid' te scheppen. Ik zal met andere woorden proberen duidelijk te maken welke termen ik voortaan in deze studie in welke betekenis zal hanteren. Dit is geen overbodige luxe. In de praktijk en in de literatuur wordt het woord beleid in allerlei verschillende betekenissen gebruikt; bijvoorbeeld in synoptische en incrementele zin (zie onder). Dat veroorzaakt verwarring. Daarnaast worden soms andere woorden (politiek, strategie) aangewend als synoniemen. Ook dit creëert wel eens misverstanden.

Ik stel voor afspraken te maken met betrekking tot de termen:

- bestuurswerk alias bestuurswerkzaamheden;
- politiek;
- routine;
- probleemoplossing;
- beleid;
- strategie.

Als meest omvattende term neem ik mij voor te hanteren: bestuurswerk oftewel bestuurswerkzaamheden, in de betekenis van: het geheel van al die activiteiten waarmee leiding wordt gegeven aan een organisatie.

Er zijn auteurs die "beleid" en "politiek" door elkaar heen gebruiken Teulings heeft het over "vakbondsbeleid (of - politiek)".¹ Ik vind dat zonde en ik noem bestuurswerk in de sfeer van de staatkunde (staten, partijen, enz) politiek ² Vermoedelijk wordt de verwarring bevorderd door het snelle lezen van engelse teksten waarin alleen de term "policy" voorkomt, terwijl wij beschikken over bestuur, beleid en politiek (In mijn terminologie zou Teulings' dissertatie dus niet "Ondernemingsraadpolitiek", maar - mede gezien de hieronder volgende beslissingen - "Ondernemingsraadbestuur in Nederland"³ moeten heten. Alleen ter aanduiding van bijvoorbeeld wetgevende arbeid van de Tweede Kamer nopens de o.r. zou ik het woord politiek van stal halen)

Bestuurswerk bestaat uit activiteiten in het meervoud Het lijkt mij dienstig een drietal soorten te onderscheiden, te weten

1. Routine(werkzaamheden),
2. Probleemoplossing en
3. Beleid.

(Misschien zijn er nog meer soorten bestuurswerk te onderscheiden. Van der Krogt's "impliciet beleid" ⁴ vormt wellicht een vierde soort Ik beperk mij nu tot de drie genoemde soorten)

Ad 1. Routine(werkzaamheden). Net als bij probleemoplossing en beleid gaat het niet om eigenschappen van een actor, maar om diens activiteiten Van daar de toevoeging tussen haakjes Selznick's "day-to-day operations"⁵ zijn hier bedoeld, het 'dagelijkse' werk van telkens opnieuw vervullen van eenmaal afgesproken procedures en gegroeide patronen. Bijvoorbeeld het eenmaal per week vergaderen van het bestuur op het vaste tijdstip en op steeds dezelfde plaats.

Deze vaste stroom van activiteiten vormt een ethisch-neutrale categorie, heeft Nauta vastgesteld.⁶ Routine heeft meerdere positieve functies.

Luhmann heeft haar lof gezwaaid omdat zij een kader vormt voor probleemoplossing en beleid zij reikt als het ware sjablonen aan die dan kunnen worden toegepast ⁷ Teulings merkt op "De kernpunten van het vakbondsbeleid moeten () zo snel mogelijk worden geroutiniseerd, in regels, procedures en gespecialiseerde functies ondergebracht, omdat daardoor de aanslag die op de middelen wordt geleeft kan worden teruggebracht, en weer ruimte kan worden vrijgemaakt voor andere opgaven." ⁸

Ad 2 Probleemoplossing Hierbij denk ik aan de antwoorden die (noodgedwongen) worden bedacht en uitgevoerd voor moeilijke situaties die zich on-

verwacht van buitenaf voordoen: "Men is bezig met het oplossen van zich voordoende problemen, uitgaande van de bestaande situatie en van wat er op korte termijn haalbaar is."9

Ad 3. Beleid. In deze soort van bestuurswerk staan doeleinden van de actor centraal. Beleid is het geheel van activiteiten gericht op doeleinden.

- Het voorbereiden van beslissingen (besluitvorming is een onderdeel van beleid),
- Het vaststellen van uitgangspunten,
- Het vaststellen van doeleinden, middelen, tijdstippen. de beleidsvorming ("het uitzetten van lijnen voor toekomstig handelen" noemt Van der Krogt dit, zijns inziens "is er nadrukkelijk een toekomstperspektief aanwezig." Hij herhaalt. "In beleidsvorming wordt de samenhang tussen de beslissingen en het verschaffen van richtlijnen voor toekomstig handelen nadrukkelijk meegenomen."10),
- Het nastreven van de vastgestelde doeleinden met de vastgestelde middelen op de vastgestelde tijdstippen. Kuypers' "vocabulaire"11 introduceert hier de term "beleidsvoering"12, om de connectie met de vastgestelde doeleinden uit te drukken lijkt "beleidsuitvoering" toch beter,13
- Het evalueren van een en ander,
- Het terugkoppelen naar de uitgangspunten enz 14

Het verschil tussen beleid en routine is het element van bewustzijn; routine wordt gekenmerkt door automatische repetitie van handelingen en beleid door een expliciet gekozen gedragslijn.

Het verschil tussen beleid en probleemoplossing kan worden verduidelijkt door een commentaar bij Van der Krogt's opmerking dat "beleidsvorming" het "inspelen van de organisatie op haar omgeving" is.15 In probleemoplossing zit meer het element van reageren op de omgeving en in beleid het trachten de omgeving onder controle te krijgen. Op deze voorlopige bepalingen kom ik terug in hoofdstuk IV.

Al met al stel ik dus voor om beleid niet te identificeren met bestuurswerkzaamheden, maar de term te hanteren voor één soort van bestuurswerk.

Alvorens over beleid verder te gaan zou ik een opmerking over strategie willen maken. Ook hiervan zou ik beleid willen onderscheiden, al is het maar in gradueel opzicht. Vaak worden beide door elkaar gebruikt en dan wordt men getraceerd op zinnen als "Waar in algemene termen over beleidsvorming wordt gesproken, gebruikt men bij organisaties veelal de term strategieformulering of strategische beleidsvorming" en "In veel omschrijvin-

gen wordt strategieformulering beschouwd als het afstemmen van de organisatie op de situatie in de omgeving".¹⁶ Tromp meent te kunnen volstaan met: "strategie verwijst () naar de wijze waarop" een politieke partij "machtsvorming nastreeft".¹⁷ Ook bij Teulings zijn diverse verwarrende notities over strategie te vinden: hij lijkt beleid te associëren met "het haalbare" en strategie met "het noodzakelijke". Maar in dezelfde passage gaat het volgens hem bij "problemen van vakbondsstrategie" om "de opening van nieuwe fronten". Hij stelt: "Om op het oude front geen terrein te verliezen of zelfs om daar strijd te kunnen blijven voeren is men gedwongen soms geheel nieuwe gebieden te betreden".¹⁸

Het klassieke voorbeeld voor de conceptualisering van strategie is uiteraard de krijgswetenschap. De beide door mij onderscheiden facetten van strategie zijn al in het werk van Clausewitz te vinden. Schreuder omschrijft diens concept strategie als "de theorie van het gebruik van veldslagen om met succes een oorlog te voeren" ter onderscheiding van tactiek als "de theorie van het gebruik van strijdkrachten om een veldslag te winnen".¹⁹ Overigens betekent bij Clausewitz strategie niet alleen "woorden" (theorie); "die Theorie des groszen Krieges", maar ook "daden"; "der Gebrauch des Gefechts zum Zweck des Krieges".²⁰ Ook de krijgsgeschiedenis kan aanduidingen voor het hier voorgestelde strategie-concept opleveren; het zou te ver voeren daar hier verder op in te gaan.²¹

Ik stel voor om onder strategie te verstaan het vaststellen en nastreven van prioriteiten tussen meerdere 'beleiden' (op diverse terreinen) en voor de lange termijn. Het verschil met beleid zit hem dus in het meer omvattende van strategie: het gaat hier om "een bepaalde soort besluiten () namelijk met verstrekkende gevolgen":²²

- De organisatie voert beleid op meerdere terreinen: arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, arbeidsomstandigheden enz.; strategie tracht het onderlinge gewicht vast te stellen. Misschien bedoelt Teulings dit met zijn "verbreding van het front";²³
- Deze auteur ziet ook scherp dat het bij beleid gaat om de "korte termijn"²⁴, bij strategie dus om de (middel)lange termijn. Voor de korte termijn kunnen we dan denken aan periodes van één jaar (het c.a.o.-beleid enz.). Middellange termijnbeleid bestrijkt periodes van meerdere jaren en wordt vaak in nota's verwoord.²⁵ Strategie behelst tijdvakken van vijf jaar en langer.

Teneinde misverstanden te voorkomen zal ik nu mijn indeling van het bestuurswerk vergelijken met het bekende onderscheid tussen "synoptisch",

"incrementeel" en "mixed scanning" beleid.

In mijn visie is beleid één bepaalde soort van bestuurswerkzaamheden en wel die welke vaak wordt aangeduid als "synoptische beleidsvorming", bijvoorbeeld door Van der Krogt omschreven: hierbij "wordt rationeel te werk gegaan; de mogelijke doeleinden en middelen worden in hun volle omvang geanalyseerd en vervolgens worden de meest geschikte middelen bij de gestelde doeleinden gezocht; er is een ver toekomstperspectief. Men veronderstelt hierbij onder andere dat er consensus bereikt is over de beschikbare doelen en middelen en dat er voldoende informatie beschikbaar is".²⁶ Allison noemt dit model: "The rational actor".²⁷ Volgens Winston Churchill komt hierin "de Amerikaanse geest" tot uiting. De Amerikanen "menen", nooteert hij, "dat, wanneer de basis maar eenmaal volgens juiste en duidelijke beginselen is gelegd, alle andere stadia logisch en bijna onvermijdelijk zullen volgen".²⁸ Het mooiste werk uit deze school dat in ons land is gepubliceerd is het reeds eerder vermelde boek van Kuypers.²⁹

Van "synoptische beleidsvorming" wordt onderscheiden: "incrementele beleidsvorming" die "is gebaseerd op het aaneenrijgen van kleinere stappen, in de loop van de tijd wordt duidelijker wat er in de nabije toekomst mogelijk is. Men is bezig met het oplossen van zich voordoende problemen, uitgaande van de bestaande situatie en van wat er op korte termijn haalbaar is. Er wordt een beperkt aantal alternatieven bekeken, terwijl ook de doeleinden lang niet altijd geëxpliciteerd zijn, deze worden al doende duidelijk".³⁰ Dit model is vooral in kritiek op het rationele besluitvormingsmodel ontwikkeld.³¹ Om te vermijden dat ik tweemaal de term beleid gebruik, in verschillende betekenissen, gewaag ik hier van probleemoplossing, waarbij echter de gedachtenvorming over incrementalisme goed van pas komt.

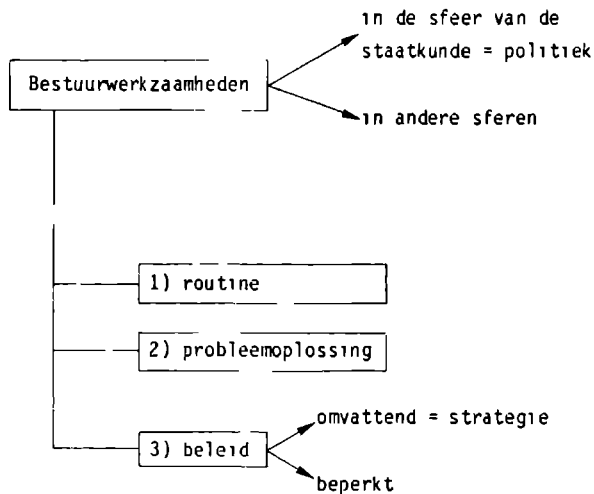
Tenslotte vermeldt Van der Krogt dan nog "de door Etzioni geïntroduceerde 'mixed scanning'". Hierin "zouden fundamentele beslissingen via de synoptische weg tot stand komen, terwijl de concretere beslissingen (binnen de context van de fundamentele) incrementeel tot stand komen".³²

Of dit laatste juist is, lijkt mij nog de vraag. Misschien komt er in de praktijk van bestuurswerk wel een andere balans te voorschijn. Komt er wellicht "beleid" tot stand in een poging daardoor een evenwicht te herstellen? Spelen "synoptische" en "incrementele" elementen (afgezien nog van de routine) op onderscheiden niveaus van de organisatie? Mijns inziens dient het empirische onderzoek juist hier naar verheldering te zoeken: hoe ziet de 'balans' tussen de verschillende soorten bestuurswerk er in feite uit? Hoe wordt zij gecreëerd, c.q. hoe komt ze tot stand? Onder welke voorwaarden en belemmeringen?³³

Bestuurswerk bevat altijd elementen van routine, soms is het er zelfs toe beperkt. Er zijn tijden dat het enige wat gebeurt is de winkel open te houden.³⁴ Vaak bestaat het bestuurswerk uit routine plus probleemoplossing, er zijn tijden dat het alleen uit probleemoplossing lijkt te bestaan, maar dat zal gezichtsbedrog zijn een zekere mate van routine ontbreekt nooit. Beleid komt soms voor als bestuurswerkzaamheid. In het vervolg van dit boek zal ik de inhoud, vorm, mate enz ervan in het geval van een vakbond onderzoeken. Waarbij uiteraard het door mij waargenomen beleid niet het door de participanten gepercipieerde beleid behoeft te zijn.

Tot slot zet ik de hier onderscheiden begrippen nog eens in een klein schema:

Schema 2.1.



Het begrip beleid operationaliseer ik niet apart, ik neem het op in het begrip beleidsradicalisering, dat wel wordt geoperationaliseerd.

2.2. Beleidsradicalisering.

2.2.0. Inleiding.

In de vorige paragraaf (2.1) heb ik beleid afgebakend en omschreven Als ik het verderop heb over radicalisering dan bedoel ik daarmee radicalisering

- . van beleid, en niet van routine of probleemoplossing;
- . van beperkt beleid, en niet van strategie.

In par. 1.4. heb ik al kort aangegeven wat ik versta onder de radicalisering van het beleid van de vakbondsleiding, kortweg beleidsradicalisering. Ter verduidelijking van de probleemstelling was het toen nodig vooruit te grijpen op wat ik in deze paragraaf pas in eigenlijke zin aanpak: de invulling en fundering van het begrip met behulp van literatuurstudie. De analyse van geschriften van een aantal auteurs, die ik alfabetisch de revue laat passeren, levert mij een zestal dimensies en indicatoren daarvan op. De termen 'radicaal', 'radicalisme', 'radicalisering' enz. worden vaak gebruikt in verband met de vakbeweging. Soms wordt expliciet aangegeven, wat er mee wordt bedoeld, soms ook maakt de context de betekenis duidelijk. Het gebeurt ook nogal eens, dat slechts een evaluatie blijkt. Een voorbeeld van dit laatste lijkt Albada's verzuchting: "Wij zien toegenomen agressiviteit en radicalisering".³⁵ En tenslotte is het niet zelden zo, dat naar de betekenis moet worden geraden. Dan wordt ons bijvoorbeeld sec meegedeeld, dat de vakbonden radicaliseren.³⁶ Het is dus noodzakelijk na te gaan wat dan wel de betekenis(sen) is of zijn van deze woorden. Van Dale maakt dan al meteen duidelijk, dat het meervoud op zijn plaats is. In de druk van 1961 kwam het woord 'radicalisering' nog niet voor, in die van 1976 wel en daar wordt het omschreven als: "het overgaan tot radicalisme: de radicalisering van de leiding der opstandelingen (N.R.C.)". 'Radicalisme' op zijn beurt is dan: "neiging tot diepingrijpende hervormingen, tot consequentie ()" en 'radicaal': "tot de wortel toe gaande" en "geneigd tot consequentie".³⁷ We hebben nu twee (of drie?) elementen: de "diepingrijpende hervormingen", de "consequentie" (en die "wortel"). Hiermee kunnen we beginnen aan de analyse van het werk van een aantal auteurs.

2.2.1. Weergave van het begrip bij een aantal auteurs.

In deze paragraaf zullen achtereenvolgens de gedachten van Albada, Bergmann c.s., Harmsen en Reinalda, Hollander, Hyman, Lepszy, Van Vliet, Van waarden en tenslotte van Windmuller, De Galan en Van Zweeden de revue passeren. Deze auteurs geven een representatief beeld van de literatuur. Ik geef een en ander in alfabetische volgorde weer en construeer geleidelijk aan een 'volledig' concept.

A. W. Albada.

In het artikel, dat ik al citeerde, gebruikt Albada de term agressief niet

als synoniem voor radicaal, nee, het zijn aanduidingen voor "twee processen, die gedeeltelijk samen lopen en gedeeltelijk uitééngaen." Hij onderscheidt de doeleinden enz van het feitelijk gedrag. Daarom is het nuttig hem uitgebreid te citeren

1. "Enerzijds is er een opstelling van de vakbeweging te constateren, die, anders dan in de jaren vijftig, een zo groot mogelijke afstand impliceert van het regeringsbeleid. Deze afstand komt tot uiting in de moeilijkheid tot centrale afspraken te komen, die hard genoeg zijn om de looninflatie te doorbreken. Er is een toegenomen 'harde', meer agressieve opstelling in onderhandelingen.

2. Anderzijds is er een radicalisering in de ideeen welke binnen de vakbeweging naar voren worden gebracht. De democratiseringsgolf heeft de vakbeweging niet onberoerd gelaten. Men uit verlangens naar arbeiderszelfbestuur en graaft de bijl der klassenstrijd weer op."38

B J. Bergmann c.s.

Door het beroemde Institut für Sozialforschung te Frankfurt a/M wordt, na de periode-Habermas, veel onderzoek gedaan naar de ontwikkelingen in de Westduitse arbeidsverhoudingen. Hiermee wordt eigenlijk voor het eerst gewerkt aan het programma, dat Carl Grünberg formuleerde bij de oprichting van het instituut. In het kader van dit onderzoek verscheen onder andere het boek "Gewerkschaften in der Bundesrepublik"³⁹ waaraan ik nu het een en ander ontleen.

De auteurs onderscheiden drie typen vakorganisaties en beleid, te weten cooperatief, conflictmatig en revolutionair. Het laatste vormt weliswaar hun grote doel, maar is vooralsnog irreeël. Een conflictmatige opstelling vinden zij vooral in de Engelse vakbeweging, die zij dan ook als het grote voorbeeld beschouwen.⁴⁰ In vergelijking met cooperatief beleid vertoont conflictmatig beleid de volgende kenmerken

a. Ten aanzien van de inhoud van het beleid (de eisen, die worden gesteld)

1. De eisen gaan de economische perken te buiten "die gewerkschaftliche Lohnpolitik (tendiert) die systemkonformen Lohnerhöhungs Spielräume zu überschreiten".⁴¹ Het beleid heeft de neiging "die Informationen und Daten, die von staatlichen oder halbstaatlichen Institutionen veröffentlicht werden () zu überschreiten und sich damit () systemwidrig zu verhalten".⁴² Nog weer anders uitgedrukt: dit beleid wil wel 'die bestehenden Markt- und Machtverhältnisse in Rechnung stellen, eine Verantwortung für den Gesamtzustand der Ökonomie jedoch ablehnen'.⁴³ Al met al is "die Strategie der kooperativen Gewerkschaft bestimmt durch die Beachtung ökonomischer Stabi-

litäts- und Wachstumsbedingungen, während die der konfliktorischen Gewerkschaft eine Verschärfung oder Herbeiführung von Krisensituationen in Kauf nimmt."⁴⁴

2. De belangen van de leden hebben prioriteit boven de toestand van het economisch systeem. Dit beleid zal "versuchen, die artikulierten Mitgliederinteressen durch unmittelbare Umsetzung in tarifpolitische Forderungen und Strategien zu realisieren" en "eine Einbettung ihrer Lohnpolitik in die konjunkturpolitische Wirtschaftssteuerung"⁴⁵ afwijzen. Omgekeerd: "Den Verzicht auf konfliktorische Interessendurchsetzung werden gewerkschaftliche Organisationen gegenüber den Mitgliedern nur solange legitimieren können, als er keinen Verzicht auf materielle Erfolge impliziert".⁴⁶ Maar: "Unter Bedingungen wachstumsretardierender oder krisenhafter Wirtschaftsentwicklung ist zu erwarten, dass die Gewerkschaften gezwungen sind, die Tagesinteressen ohne Rücksicht auf den Gesamtzustand der Ökonomie, begrenzt nur durch das reale Kräfteverhältnis, zu vertreten, selbst wenn dies zunächst nur in einer unbewusst ausgelösten Verschärfung der Krisensituation besteht".⁴⁷

Ik heb hierboven de kenmerken 1 en 2 onderscheiden van elkaar: de ledenbelangen die in 2 prioriteit krijgen komen in 1 nog niet voor.⁴⁸

b. Ten aanzien van de vormen en middelen van het beleid:

3. Er worden hardere middelen gehanteerd. Dit ligt reeds in de aanduiding van dit type beleid besloten en is boven ook al aangeroerd. Bergmann c.s. zeggen: "Während die kooperative Gewerkschaft zur Erreichung ihrer Ziele nicht ihr volles Machtpotential einsetzt, finden die Forderungen der Konfliktorischen Gewerkschaft erst an den realen Machtsverhältnissen ihrer Schranke".⁴⁹

4. Coöperatie wordt geweigerd. En waar de vakorganisaties "die Kooperation verweigern, geraten sie in manifeste Konflikte mit dem bürgerlichen Staat".⁵⁰ Waarschijnlijk associëren de auteurs deze 'weigerachtigheid' met: "Die konfliktorische Gewerkschaft wird in der Regel an der Grenze der Legalität operieren; sie wird die rechtlichen Beschränkungen als Begrenzung ihrer Handlungsspielräume begreifen und sie in zugespitzten Konfliktsituationen überschreiten".⁵¹

5. Tenslotte kan nog worden genoteerd: decentralisatie en mobilisatie: "Zur gewerkschaftlichen Zentralisierung und den rechtlichen wie institutionellen Regelungen des Lohnkonflikts steht die konfliktorische Gewerkschaft in einem Spannungsverhältnis".⁵² Want "die Notwendigkeit der Mitgliedermobilisierung für Lohnkämpfe impliziert die Aktivierung der Mitglieder".⁵³

Dit wordt aldus ontwikkeld: "Die konfliktorische Gewerkschaft musz zum Zweck der Mitgliedermobilisierung den unteren Organisationsebenen weite Entscheidungs- und Handlungsspielräume zugestehen, wobei eine zentrale Koordination der Tarifikämpfe notwendig wird, um den Forderungen grösere Durchschragskraft zu geben".⁵⁴ Wat voor functie heeft dit? "Die konflik-torische Gewerkschaft verschärft mit ihrer Praxis in der Regel objektive Krisensituationen und erfordert Mitgliedermobilisierung, die zu kollektiven Erfahrungen und Lernprozessen führen kann; insoweit sich diese Effekte einstellen, ist diese Gewerkschaftspraxis objektiv antikapitalistisch".⁵⁵

Tegen de analyse van Bergmann c.s. zijn methodische bezwaren aan te voeren. Vaak is niet of moeilijk uit te maken of zij het hebben over (inhoud of vorm van) het beleid, of de verklaring daarvan (waarbij door hen 'objectieve' verklarende variabelen en 'subjectieve', zoals de behoeften van de organisatieleiding, niet te streng worden onderscheiden), of tenslotte over functies van het beleid (voor 'het' systeem). Al deze facetten kunnen in een compleet onderzoek hun plaats krijgen, maar dan wel elk op zijn beurt. Ook de stilering, die ik heb aangebracht in hun analyse, is niet geheel bevredigend: de eerste twee onderscheiden kenmerken overlappen elkaar, als ze al niet identiek zijn. Deze onvolkomenheid hoop ik straks te corrigeren. In elk geval hebben we nu gevonden, dat Albeda's "radicalisering in de ideeën" kan worden vergeleken met: "de eisen gaan de economische perken te buiten" en "de belangen van de leden hebben prioriteit boven de toestanden van het economisch systeem" van Bergmann c.s.. Hetzelfde geldt voor zijn "meer agressieve opstelling" en hun: "er worden hardere middelen gehanteerd", "coöperatie wordt geweigerd" en "decentralisatie en mobilisatie".

C. G. Harmsen c.s.

Harmsen en Reinalda gebruiken de term radicalisering in zes betekenissen.

a. Inhoudelijk.

1. Zij signaleren, dat de Industriebond-NVV "herverdeling (wil) van 'ken-nis macht en inkomen'." (Ter Heide-conflict).⁵⁶

Voor VNO-voorzitter Bakkenist is "de roep om nivellering" een uiting of een stadium van "een conflict binnen de vakbeweging", naast de "poging de toestand-koming van het Centraal Akkoord tegen te gaan." ("Daarbij is Ter Heide gesneuveld.") Hij heeft het ook nog over "een nieuwe vondst, de openbreek-clausules".⁵⁷

2. Naast de traditionele doelstellingen zijn er ook immateriële gekomen:

zie 1. De Industriebond-NVV "wil niet alleen vechten voor looneisen" zeggen de auteurs. Maar in één adem zeggen zij, en dat lijkt mij toch een wat ander geluid te zijn "De bond "wil zich niet langer bang laten maken met de boeman van de werkloosheid en zich voortdurend matigen."⁵⁸ Niet alleen looneisen ..., niet meer matigen ...? Er lijkt in elk geval wat aan de hand te zijn met het economische denken van de bondsleiding.

3. De maatschappij-visie is in ontwikkeling. NKV-voorzitter J. Mertens liet in Eindhoven, op 2 december 1968 in een toespraak het volgende geluid horen. "Als de jongeren het (NKV) verwijten, dat het zijn weerstand en daadkracht heeft verloren, dat wij ons met huid en haar hebben overgegeven aan een kapitalistische maatschappij, en dat wij bij het nastreven van onze ideeën ook kapitalisten zijn geworden, en bang zijn voor een wezenlijke aantasting van de bestaande maatschappelijke orde, en dat wij denken in het westelijk-kapitalistische denkpatroon en het spel van de schijn democratie meespelen, dan moeten wij toegeven, dat wij dit inderdaad vaak doen, en dat wij nog veel vaker de schijn op ons laden, dat wij dit van harte doen." Op 19 oktober van datzelfde jaar had hij in Sneek al de beroemd geworden toespraak gehouden over de "200 van Mertens". Harmsen en Reinalda betitelen deze speeches van de NKV-voorzitter als "zelfkritiese en anti-kapitalistische redevoeringen"⁵⁹, alsof het hier een partijbons betreft.

In hun relaas over het conflict binnen het NVV, najaar 1972, citeren Harmsen en Reinalda, via De Nieuwe Linie d.d. 25-10-1972, een woordvoerder van de Industriebond-NVV die voor een anti-kapitalistische opstelling pleit.⁶⁰ Hier en daar gaat de 'radicalisering' nog verder. In het kader van de "radikalisering in christelijke kring"⁶¹ die zij signaleren, zeggen de auteurs dat de franse CFDT "een socialistiese maatschappij"⁶² als ideaal ging zien. Harmsen en Reinalda gebruiken, behalve de term "radikalisering", ook nog "radikalere koers" en 'politieke radikalisering". Zo citeren zij in verband met het Ter Heide-conflict een nota van de Industriebond-NVV waarin wordt gesteld "De eenheid binnen het NVV wordt wel hersteld, maar dat gebeurt door het op een radikalere koers brengen van het NVV in zijn geheel."⁶³ Een voorbeeld van het gebruik van het andere woord "Een sterke politieke radikalisering gaat (in de jaren zestig) gepaard met een kritiese doordenking van de geloofswaarheden, waarbij rooms-katholieken de hoofdrol spelen".⁶⁴ Ik neem aan, dat "politieke radikalisering" met name slaat op de betekenis (3) die wij nu in het vizier hebben

Harmsen en Reinalda signaleren ook de "politieke radikalisering" van de werkende jeugd in de jaren zestig. Ze vermelden onder andere de grote demonstratie in Den Haag op 1 november 1969. Bij de Katholieke Werkende Jon-

geren ging het "politieke radikaliseringsproces" verder dan bij het NVV-Jongeren-kontakt. Zij tekenen aan, dat "naarmate de KWJ zich politiek radicaler opstelde en duidelijk voor het revolutionaire socialisme koos, wijvingen met het NKV niet uit (bleven)."⁶⁵

De wending naar Marx kan ook in dit verband worden geplaatst: "Ook in Nederland verbraken de rooms-katholieken hun isolement. Zij namen radikaal stelling in politieke zaken, probeerden de noodzaak tot revolutionaire omwenteling onder bepaalde omstandigheden theologies te rechtvaardigen, en namen de studie van Marx ter hand, zij het dat zij zich vooral concentreerden op diens onvolgroeide jeugdwerk". De laatste opmerking is discutabel. De auteurs citeren uiteraard Hoefnagels' artikel "Nederland een sociaal paradijs?" Zij zijn van mening, dat "het proces van politieke radikalisering in de katholieke vakorganisatie in 1963 (werd) bevorderd door de omzetting van de KAB in het () NKV".⁶⁶ Zij vermelden nog de oprichting van de Politieke Partij Radikalen in maart 1967.⁶⁶

Dit exposé besluiten zij met een in zijn algemeenheid moeilijk te controleren frase: "Het merkwaardige van deze hele radikalisering in de jaren zestig is, dat deze in christelijke kring eerder inzet dan in die van PvdA en NVV, maar in een later stadium toch weer achterblijft ()".⁶⁸

De "antikapitalistische opstelling" die de eerder geciteerde bondswoordvoerder bepleitte, verduidelijkte hij met: "Daarbij gaat het natuurlijk in de eerste plaats om een verdeling van de macht ... Ook wij hebben arbeiderszelfbestuur als doelstelling, maar", en dan volgt een belangrijke restrictie: "niet binnen het kapitalistische stelsel".⁶⁹ In de praktijk betekent dat een grote scepsis van de zijde der bond tegenover verregaande zeggenschaps-experimenten.⁷⁰

Een laatste element in de ontwikkelingen met betrekking tot de maatschappij-visie heeft van doen met de rol van de overheid. Zij verwijzen in hun beschrijving van de "radikalisering in christelijke kring" naar de CFDT, die "voor een demokratiese planekonomie"⁷¹ opteerde.

4. De vierde betekenis die 'radicalisering' heeft voor deze beide auteurs is: conflictbereidheid. Zo kunnen we lezen: "Ondertussen begint het NVV zich harder en strijdbaarder op te stellen in de strijd tegen de ondernemers. De stakingen van 1973 en 1974 () zijn uitingen van deze radicalere koers".⁷² Verder citeren zij, zonder commentaar, VNO-voorzitter Bakkenist waar die gewaagt van "radicale elementen" alias "de stroming die voor polarisatie is" versus de "mensen die constructief willen samenwerken".⁷³ In de CFDT zien de auteurs een streven naar "een strijdbaar algemeen vakverbond".⁷⁴

5. Behalve "de stakingen van 1973 en 1974" noemen Harmsen en Reinalda ook "de weigering van het NVV in 1973 om langer aan het werk van de SER deel te nemen"⁷⁵ een "uiting van de radikalere koers". Misschien mag dit verschijnsel worden gerangschikt onder het algemenere hoofd: vermindering van coöperatie.

6. Misschien moet als laatste vorm van radicalisering in de zin van Harmsen en Reinalda nog worden genoteerd: democratisering van de bond. In hun beschrijving van de verwikkelingen aangaande het sociaal contract, in 1972 (het Ter Heide-drama) noteren zij tussen de veranderde economische en de antikapitalistische opstelling van de Industriebond (1, 2 en 3) ook als factor: "Bovendien stond de 'Industriebond' op het standpunt dat niet de verbondsbesturen te beslissen hadden over de inhoud van het 'sociaal kon-trakt', maar de leden van de bonden".⁷⁶

Tot zover Harmsen en Reinalda, die ons weer een stapje verder hebben geholpen. Van de twee kenmerken, die we vonden in het artikeltje van Albeda, zijn we nu, via de vijfdeling in het boek van Bergmann c.s., gekomen tot zes betekenissen c.q. kenmerken van radicalisering.

D. J. Hollander.

Aan een artikel van VNO-secretaris J. Hollander⁷⁷ kan een radicaliseringsbegrip (hij spreekt zelf van een "harde lijn") worden ontleend, waarin de laatste vier elementen c.q. betekenissen, die Harmsen c.s. hanteren, zijn te herkennen.

1. Wat de maatschappij-visie betreft, signaleert Hollander, dat door wat hij etiketteert als "de ideologiserende sociologie" aan "de vakbeweging" gebrek aan een eigen samenhangende visie op een voor de toekomst na te streven samenleving" en "aanvaarding van de maatschappelijke status quo" wordt verweten. Een ander 'verwijt' citeer ik zo meteen. Hollander vervolgt dan: "maar Poppe, socioloog en ideoloog van de Metaalbedrijfsbond NVV, die de () feilen van de vakbeweging onderkent en veelal ook onderschrijft, zegt onomwonden dat z i. 'de linkse beweging de vakbonden niet mag afschrijven, omdat de vakbond als potentiële expressor van het arbeidersprotest de enige instantie is, die de vonk van de opponerende intellectuelen niet alleen kan laten overslaan op de meerderheid der werkende bevolking, maar in aansluiting daarop de dagelijkse strijd om de belangenbehartiging kan verbinden met de strijd om de zeggenschap in het economische leven".⁷⁸

2. Hollander heeft het met betrekking tot de middelen over "verbreking van overleg".
3. De auteur maakt ook melding van "een beleid van oppositie en non-coöperatie, () weigering van compromissen".
4. Aan de vakbeweging wordt door de "ideologiserende en politiserende sociologie" ook verweten "een beleidsvorming en beleidsvoering zonder inspraak van onder op, () ondoorzichtigheid van beleid en coöperatie van leiders en concentratie van beslissingsbevoegdheid aan de top".

E. R. Hyman.

De engelse marxist Richard Hyman is een 'eenzijdig' politiek denker. Hoewel in zijn werk uiteraard over alle tot nu toe ontdekte dimensies van radicalisering uitlatingen zijn te vinden, staat voor hem toch een element centraal. zeggenschap, en dat zowel (1) in de zin van een eis die aan de economische en politieke structuren wordt gesteld ("control"), als (2) in de zin van een opvatting over de gewenste structuren der vakbeweging ("union democracy"). Bij hem staat niet de loonstrijd voorop, zoals bij Bergmann c.s., maar de zeggenschaps-strijd. Hij is geïnteresseerd in "a radical assault on the material dimensions of inequality".⁷⁹ Hierin staat hij trouwens niet alleen vergelijkbare opvattingen zijn te vinden bij Mallet, Touraine en Garaudy, met hun theorie van de 'nieuwe arbeidersklasse', door welke "the issue of control is more sensitively perceived".⁸⁰ Hyman wordt niet moe het te herhalen in zijn visie gaat het hem om "the issue of control inherent in industrial relations".⁸¹ Wat nodig is, is "a total transformation of the whole structure of control"⁸² anders gezegd "new structures of industrial and social management".⁸³

Zijn oordeel en taxatie van het vakbondsbeleid steekt hij niet onder stoelen of banken. De britse "shop steward"-beweging "involved a largely spontaneous process in which workers sought to overcome problems of control at work which the official union machinery proved unable to resolve".⁸⁴ Het apparaat was daartoe niet alleen niet in staat "it is rare indeed for trade union commitment to major social change to be an operational one, in the sense of influencing day-to-day industrial tactics or serious longterm strategies the socialist attachments of British unions are in general confined to the rhetoric of rule-book preambles and conference speeches". Nee, de "interference with managerial control does not go 'too far', while economic demands are characterised by 'moderation'".⁸⁵

Zelfs als vakbondsbeleid wel radicaal zou zijn, dan zou de uitvoering hiervan nog formidabel moeilijk zijn. De werkgevers zouden "any radical trade union challenge to (their) prerogatives"⁸⁶ afstraffen. Hyman heeft weinig illussies "An explicit and aggressive commitment of trade unions to socialist policies would provoke intense and brutal resistance from those who wield social and economic power".⁸⁷ In deze omstandigheden zal radicalisering in de zin van een controle-strategie moeten worden afgedwongen door de 'rank-and-file'. Hierop kom ik in latere paragrafen terug. Hier dient nog te worden vastgesteld, dat voor Hyman daarmee - naast de zeggenschapseis (vergelijk betekenis 3 bij Harmsen en Reinalda) - de interne democratisering een dimensie is van radicalisering (6). Hij denkt dan aan "non-authoritarian, non-bureaucratic centralisation" en "linkages between workplace organisations in the same company, in different companies, even transnationally, without bureaucracy".⁸⁸ Of hier niet een vleugje utopie is toegevoegd ...

F. N. Lepszy.

In zijn boek over de ontzuiling in Nederland, met name in de politiek en de vakbeweging, heeft Norbert Lepszy een paragraaf opgenomen onder de titel. "Die niederlandische Gewerkschaftsbewegung zwischen 'harmonie' und 'konflikt'-orientierten Konzeptionen".⁸⁹ Hij ontwikkelt daarin twee ideaaltypische modellen van vakbondsstrategie en -type, die met de termen "Harmonie" versus "Konflikt" en ook wel "integrierend" versus "polariserend" worden aangeduid.⁹⁰ De auteur baseert zich op Peper⁹¹ en vooral Albeda.⁹² Als we nu Lepszy interpreteren in termen van radicalisering, dan valt op, dat hij het accent legt op aspecten van de methoden van werken. Wat betreft de eerste twee door Harmsen c.s. onderscheiden betekenissen merkt hij slechts op dat "die Veränderungen in der Grundhaltung der Gewerkschaften insbesondere in der () Entwicklung der Lohnpolitik, bzw der veränderten Gewerkschaftlichen Strategie deutlich (wird)".⁹³

1. Ten aanzien van de maatschappij betekent radicalisering een ontwikkeling van een meer "akzeptierende" naar een meer "feindliche Haltung". De "politische Tendenz" wordt "revolutionar" na "reformorientiert" te zijn geweest.⁹⁴

2. Inzake de middelen maakt Lepszy onderscheid tussen

- "Verhandlungen" hier verandert de houding van "auf gleicher Ebene ver-

- handelnd" in "Kampf mit gewerkschaftlichen Mitteln",
- "Einflussnahme auf Entscheidungen" van "in Konferenzen verhandelnd" naar "Gebrauch der Gewerkschaftsmacht in den Fabriken und auf der Strasse",
 - "Streikmassnahmen". eerst "selten", dan "haufig".⁹⁵

3. Vervolgens de vermindering van cooperatie e.d. Hierover is Lepszy het uitvoerigst. Onder het harmoniemodel bestaat de neiging tot "gemeinsamen Konsultationen mit dem Ziele eines Kompromisses". Dit was mogelijk door de "weitgehende Übereinstimmung bei den beteiligten Akteuren. Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierung in Bezug auf die langfristigen Zielen (z.B. Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung, Lohnsteigerung, grundsätzliche Beibehaltung der sozialverpflichteten Marktwirtschaft)".

Vgl. (1). Zodoende is voor de auteur het "Zentrales Element () die häufige und intensive Kommunikation der Beteiligten untereinander (), die sich auf alle Gebiete der Sozial-, Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik erstreckt". In het conflict-model komen er voor al deze uitingsvormen mntekens te staan, hier is kortom sprake van een "Konfrontationsstrategie".⁹⁶

De betekenis van de veranderde verhouding tot de leden ontbreekt bij Lepszy. Hij voegt wel een element toe, dat we bij geen der auteurs tot nu toe hebben aangetroffen - let wel, in navolging van Albeda.

Deze betekenis is:

4. De organisatie-dimensie. Onder dit (mijn) hoofd kunnen worden gerangschikt

- "Charakter der Organisation": "Bürokratie" resp. "Bewegung",
- "Organisierungsgrad": van "hoch" naar "niedrich",
- "Verwaltung der finanziellen Mittel": "gut" versus "schlecht" en
- "innerer Zusammenhalt". "geschlossen" wordt "zersplittert".⁹⁷

G. van Vliet.

In zijn dissertatie onderscheidde Van Vliet een "oppositieel-radikaal" type vakbond van een "kooperatief-genatigd" type.⁹⁸ In een eerdere publicatie gewaagde hij van de "geïntegreerde" en de "oppositieele vakbond", waarin een vijftal onderling samenhangende veranderingen optraden, namelijk

1. Een grotere beklemtoning van de specifieke werknemersbelangen die afwijkt van de "sterke gekommiteerdheid () aan het algemeen belang",

2. De vakbeweging wordt "principiëleer in haar eisen": zij "streeft niet alleen veranderingen na binnen het economisch systeem, zoals een groter aandeel van de werknemers in de toegenomen welvaart", "zij wil ook veranderingen van het economisch systeem, zoals een fundamentele wijziging van de zeggenschapsverhoudingen";
3. "Naast overleg en onderhandelingen wordt nu ook regelmatig gebruik gemaakt van harde middelen als stakingen, prikacties, protestdemonstraties enz.";
4. Het "beleid van de vakbeweging wordt () meer gericht op een beïnvloeding van economisch beleid en economische politiek door middel van een effectieve kontrole dan via participatie";
5. "Participatie", onder meer in de vorm van "toegenomen participatie van vakbondsleden in voorbereiding en uitvoering van het vakbondsbeleid".⁹⁹

H. F. van Waarden.

Voor Van Waarden betekent "radikalisering" het opgeven van een "koöperatief beleid",¹⁰⁰ precieser: de overgang van "een strategie van koöperatie" in een strategie van "distantie". Hij spreekt van een "keuze".¹⁰¹ Bij hem zijn drie betekenissen van radicalisering te vinden.

Dit blijkt uit de volgende citaten:

1. Een belangrijk kenmerk van een "koöperatief beleid" is "aanvaarding van medeverantwoordelijkheid voor groei en evenwicht van de kapitalistische ekonomie en verlening van medewerking aan de realisatie van het sociaal-economische beleid, zoals dat in de sociaal-economische top wordt uitgestippeld". En een ander: "Het betrachten van een zekere matiging in de looneisen". De eisen worden niet zozeer bepaald door de machtspositie van de vakbeweging in de loononderhandelingen, als wel door de door het centrale sociaal-economische beheersapparaat geschatte 'loonruimte'.¹⁰²

Daarentegen houdt een distantie-beleid in dat "de vakbeweging verantwoordelijk (is) voor de belangen van de werknemers en dat als uitgangspunt voor zijn (sic) beleid (dient) te nemen". Hier citeert Van Waarden de brochure "Fijn is anders" van de Industriebond-NVV (1974). Het citaat vervolgt: "We hebben ons vastgelegd op de uitspraak dat we de ondernemingsraden willen

ombouwen tot organen die alleen rekening houden met de belangen van het personeel".103

2. Cooperatief beleid heeft als kenmerk. "Het bevorderen van de arbeidsrust in de bedrijven ten behoeve van de produktie en het investeringsklimaat. Spontaan ontstane akties worden slechts zelden ondersteund. Vaak worden pogingen ondernomen deze te breken".104 Geradicaliseerde bonden daarentegen "distancierend zich niet langer haast automatisch van spontane akties in de bedrijven".105

3. Van Waarden noemt ook nog als kenmerk van "kooperatief beleid": "Participatie samen met werkgevers en regering in op de samenwerkingsgedachte gebaseerde overlegorganen".106

Radicalisering wil dan zeggen het "in officiële stukken expliciet stelling (nemen) tegen medeverantwoordelijkheid en voor een strategie van distantie". Zo wil "Fijn is anders". "Ondernemingsraden () die zich beperken tot controle op het ondernemersbeleid".107

Aldus wordt "de traditionele samenwerkingsgedachte op sterk water gezet" en "de kooperatieve houding t.a.v. het sociaal-ekonomisch beheersingsapparaat" wordt "verwisseld voor een gedistantieerde houding".108

Ik heb hier Van Waarden's uiteenzetting over radicalisering-in-theorie weergegeven. Dat hij zo zijn reserves heeft over de mate waarin de praktijk radicalisering heeft laten zien, zal blijken in het volgende hoofdstuk.

I. J. Windmuller, C. de Galan en A.F. van Zweeden.

Sprekend over de recente ontwikkelingen in de Nederlandse arbeidsverhoudingen (d.i. na 1968) vermeiden Windmuller c.s. uitdrukkelijk een "radicalisering", ook wel "radicaliseringsproces" of "radicaliseringstendens". "Leden en ideologie"109 is daarbij de kop en "de vakbeweging wordt (daarmee) meer beweging in de oorspronkelijke zin van het woord. () De radicalisering komt zowel tot uiting in de methoden die worden gehanteerd als in de opvattingen".110

1. Over de verandering die er in de opvattingen van de vakbeweging optreedt, stellen de auteurs het volgende "()" nadruk op maatschappijvernieuwing in egalitaire zin, de toenemende invloed van maatschappijkritische stromingen. () Niet altijd zijn de denkbelden uitgekristalliseerd, noch

altijd zijn ze consistent, soms zijn de doelstellingen tegenstrijdig. Maar zeker is dat de verworvenheden van de Nederlandse verzorgingsmaatschappij ontoereikend worden geacht voor de toekomstige nagestreefde samenleving. Naast de traditionele doelstellingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden in de ruime zin, behartiging van de belangen van individuele leden, scholing en vorming, sociale zekerheid' en de maatschappelijke invloed van de vakbeweging zelf, is de hervorming van de maatschappij sterker naar voren getreden".111

En: "De opvattingen gingen meer in de richting van maatschappijhervorming, veelal in radicale en soms in anti-kapitalistische zin".112

Op een andere plaats stellen Windmuller c.s.: "arbeiderszelfbestuur - of althans een vergroting van de zeggenschap van de werknemers - vormt één van de hoekstenen van de nieuwe denkbeelden". Heel even wordt dan aangestipt: "Daarnaast lijken vooral van belang een hernieuwde belangstelling voor de vraagstukken rond de verdeling van welvaart en welzijn", maar in één adem komt de maatschappijvisie aan bod: "en een vergroting van de overheidsinvloed op ondernemingsbeslissingen, vooral op het vlak van de investeringen".113

2. Tot zover de veranderde opvattingen. Vervolgens de methoden. Hierbij "gaat het om een hardere opstelling, ferme taal, conflictbereidheid, fellere acties".114 (De auteurs behandelen verderop een aantal arbeidsconflicten).

2.2.2. Conclusie ten aanzien van het begrip beleidsradicalisering.

Nu we hebben nagegaan welke betekenis het begrip 'radicalisering' bij een aantal auteurs heeft, kunnen we proberen een balans op te maken door een zestal dimensies te gaan hanteren.

Er blijkt weinig overeenstemming te bestaan over dimensies of soorten van radicalisering, over termen die worden gehanteerd, over verbanden tussen de dimensies enz.

Uit het volgende schema blijkt, dat niet elke dimensie bij elke auteur - nogmaals: in het hier geciteerde werk - voorkomt:

Schema 2.2.

Beleidsradicalisering, uitgesplitst naar 6 dimensies en weergegeven naar vindplaatsen bij de bestudeerde auteurs.

	In de ideeën/opvattingen			In de methoden		
	1	2	3	4	5	6
Bestudeerde auteurs	Dimensies van beleidsradicalisering	De belangen van de leden krijgen hogere prioriteit	De belangen van de werknemers krijgen hogere prioriteit	De eisen worden principiëler (maatschappijhervorming)	Er worden hardere middelen gebruikt	Coöperatie wordt vermindert en controle uitgeoefend
A = W. Albeda	-	2	2	1	1	-
B = J. Bergmann c.s.	2	1	-	3	4	5
C = G. Harmsen	-	2	1,3	4	5	6
D = J. Hollander	-	-	1	2	3	4
E = R. Hyman	-	-	1	-	-	2
F = N. Lepszy	-	-	1	2	3	-
G = G. van Vliet	-	-	1,2	3	4	5
H = F. van Waarden	-	1	-	2	3	-
I = J. Windmuller c.s.	-	-	1	2	-	-

Toelichting: de cijfers in het schema verwijzen naar de nummering in de teksten over de bestudeerde auteurs.

2.2.3. Dimensies van beleidsradicalisering.

1. Meer prioriteit voor ledenbelangen.

Dit type van radicalisering komt, als zodanig, niet of nauwelijks voor bij de besproken auteurs. Bij Harmsen c.s. is weliswaar sprake van "herverdeling van kennis, macht en inkomen" en bij Windmuller c.s. van "hernieuwde belangstelling voor de vraagstukken rond de verdeling van welvaart en welzijn", maar dat is niet specifiek genoeg in dit verband. Van Vliet komt dichter in de buurt met zijn "grotere beklemtoning van de specifieke werknemersbelangen", maar ook dit reken ik toch eerder tot het tweede type van radicalisering.

Waar het hier om gaat, dat is de prioriteit, althans het zwaardere accent, dat de belangen van de eigen leden in vergelijking met die van anderen, dat wil zeggen: andere werknemers en niet-werknemers (consumenten enz.) krijgen.

'Het kapitaal' is hier nog niet als referentiegroep meegenomen: dat gebeurt ad 2. Als we ons een continuüm voorstellen, dan staat misschien aan het ene uiterste (het 'begin') het verschijnsel, dat althans voor de leden wordt verantwoord, waarom hun belangen géén prioriteit hebben, door Bergmann c.s. aangeduid met: "Den Verzicht auf konfliktorische Interessendurchsetzung () gegenüber den Mitgliedern () legitimieren".

Vervolgens verschijnt dan een opstelling in deze trant: "De vakbeweging moet voortdurend balanceren tussen enerzijds het belang van haar inschakeling in de instellingen van de samenleving als geheel en anderzijds haar natuurlijke gerichtheid op de direkte groepsbelangen van haar leden, haar maatschappijkritische functie, de kans op vervreemding van haar leden en het gevaar van het stellen van valse prioriteiten".¹¹⁵ Hier worden de ledenbelangen in elk geval 'meegenomen' in een afweging, net als in Peper's coalitiemodel waarin belangenbehartiging voor de vakbondsleiding een medium of een uitgangspunt is om - in confrontatie met andere belangengroepen - te ontdekken wat het algemeen belang concreet inhoudt.¹¹⁶

De uiterste modaliteit, die binnen dit type bereikt kan worden zou zijn een 'Angelsaksisch' beleid. Hoefnagels heeft het ergens over "de Amerikaanse vakbeweging, die keihard de belangen van haar leden in de loonstrijd verdedigt", waarbij hij overigens opmerkt, dat deze "een pijler vormt van het Amerikaanse kapitalistische gebouw".¹¹⁷

Er kunnen vier indicatoren voor dit type van radicalisering worden genoemd:

a. Ideologische explicitering¹¹⁸ niet alleen uitdrukking geven aan belangen enz , maar ook een eigen ideologie ontwikkelen, waarin dit wordt verantwoord. In nota's e.d. (bv. die van het NKV, die hiervoor werd geciteerd) kan een hogere prioriteit voor ledenbelangen worden getoond.

b. Eigen eisenpakketten. Waar voorheen zonder meer werd aangesloten bij het eisenpakket van de centrale e.d. kan het nu voorkomen, dat een eigen dergelijk stuk wordt geproduceerd.

Bij Bergmann c.s. heet het, dat dit type beleid zal "versuchen, die artikulierten Mitgliederinteressen durch unmittelbare Umsetzung in tarifpolitische Forderungen und Strategien zu realisieren". Dit kan bv. op de volgende beide manieren.

c. Een eis, die gelijk is aan de verwachte of gerealiseerde stijging van de kosten van het levensonderhoud, waar voor andere groepen werknemers matiging in dit opzicht wordt betracht.

d. Een variant, een eis die meer boven een dergelijke norm uitgaat dan een dergelijke eis die door een andere instantie (een andere bond bijvoorbeeld) ten behoeve van een andere groepering wordt gesteld. Hierbij kunnen vergelijkingen worden getrokken tussen de inkomens van diverse (sub-)categorieën naar regio, bedrijfstak of -klasse, vestiging van één concern, sexe enz.

e. Wellicht is dit type radicalisering ook nog af te lezen uit reacties van derden. Zo is het niet ondenkbaar, dat andere groepen van werknemers zich ook, maar anders gaan organiseren naar aanleiding van een radicalere opstelling à la a t/m d.

2. Meer prioriteit voor werknemersbelangen.

Het referentiepunt voor deze dimensie is de gegeven verdeling kapitaal-arbeid.

Bergmann c.s leggen nogal de indruk op het type van radicalisering, dat nu aan de orde is. Ze hebben het dan over een "gewerkschaftliche Lohnpolitik (die tendiert) die systemkonformen Lohnerhöhungs-spielräume zu überschreiten", verantwoordelijkheid "für den Gesamtzustand der Ökonomie" afwijst, zich niet meer wil richten naar de economische "Stabilitäts- und Wachstums-

bedingen" en niet meer wil zijn ingekaderd in "die konjunkturpolitische Wirtschaftssteuerung". Harmsen c.s. hebben het ergens over een bond die niet meer "voortdurend matigen" wil en ook bij Van Waarden is deze afwijzing van loonmatiging te vinden.

- a. Een eerste, zij het niet bepaald precieze, indicator voor dit type radicalisering is daarmee: verbale belijdenis in de hiervoor omschreven zin.

Harmsen c.s. lijken te willen zeggen, dat loonmatiging gericht op werkgelegenheid vaarwel wordt gezegd. Dit is dan een zekere koerswijziging in vergelijking met de situatie waarin de vakbeweging, in de woorden van Hoefnagels "ongewild, meewerkt aan de bestendiging van het kapitalisme. Ook als er harde looneisen worden gesteld, waakt (de vakbeweging) er in het algemeen voor, dat de winsten van het kapitaal niet te klein worden: om de werkgelegenheid niet in gevaar te laten komen, moeten de winstverwachtingen voor het kapitaal aantrekkelijk blijven".¹¹⁹ Wellicht is het dienstig tussen loonmatiging ten behoeve van behoud of van creatie van werkgelegenheid te onderscheiden.

Van Zweeden zegt, dat "in ons land de vakbeweging haar gecoördineerde loonpolitiek (baseert) 'op wat gemiddeld mogelijk is in het bedrijfsleven'. Dit systeem leidt ertoe dat in de meest produktieve en winstgevende sectoren de winsten van de ondernemers onevenredig stijgen, terwijl in zwakke sectoren () loonsverhogingen moeten worden betaald die de produktiviteitsstijging ver te boven gaat".¹²⁰

- b. Hiermee kan als tweede indicator worden genoemd: het niet meer in acht willen nemen, c.q. bewust willen aantasten van de winstpositie van het bedrijfsleven, een onderneming enz.

In het citaat van Van Zweeden kwam de factor produktiviteit al aan de orde. Hij beschrijft in dat verband de nieuwe loonpolitiek, die in Zweden + 1968 werd ingevoerd, waarin "de nieuwe maatstaf voor de voor loonsverhoging beschikbare ruimte niet meer de gemiddelde nationale produktiviteitsstijging (roest) zijn (zoals nog steeds het uitgangspunt is voor het loonbeleid in ons land), maar de internationale concurrentiepositie van de Zweedse economie, in feite dus de produktiviteitsstijging plus de internationale prijsstijging in de concurrerende sector".¹²¹ Elders citeert Van Zweeden echter Galbraith, die eenvoudig als plafond voor "looneisen" stelt: "de stijging van de produktiviteit".¹²²

c. Een derde indicator voor meer prioriteit van werknemersbelangen (t.o. het kapitaal) kan dus zijn. het niet meer in acht willen nemen, c.q. bewust willen overstijgen van de produktiviteitsontwikkeling. Veel auteurs hanteren deze in macro-economisch opzicht en waar het beleid van een bestuur van een vakcentrale op de korrel wordt genomen, is dat relevant. Voor onderzoek op bondsniveau is inzicht nodig in de ontwikkelingen op het niveau van de bedrijfstak, onderneming enz. Misschien is onderscheid tussen kapitaal- en arbeidsintensieve bedrijfstakken, met resp. lage en hoge loon-quotes (in % van de toegevoegde waarde) ook nuttig.

Naast variabelen als winst- en produktiviteitsontwikkeling zijn er nog andere denkbaar, die kunnen worden gemeten. Bergmann c s. noemen in het algemeen de "Informationen und Daten, die von staatlichen oder halbstaatlichen Institutionen veröffentlicht werden". Van Waarden somt ze heel concreet op in een "kooperatief beleid () wordt rekening gehouden met de voorwaarden voor realisatie van de in het centraal overleg (SER) vastgestelde vijf sociaal-ekonomische doelstellingen".¹²³ Deze zijn 1. ekonomische groei, 2. stabiel prijspeil, 3. evenwicht op de betalingsbalans, 4 volledige werkgelegenheid, en 5. een rechtvaardige inkomensverdeling'.¹²⁴ (In het vervolg spitst hij wel weer toe "de eisen worden () bepaald () door de ()'loonruimte". Die "geeft aan welke loonstijging maximaal mogelijk is, indien men de doelstellingen () niet in gevaar wil brengen. (Zij) wordt voornamelijk bepaald door de produktiviteitsstijging".¹²⁵

d. Als laatste indicator voor dit type van radicalisering hebben we aldus gevonden de verontachtzaming van de centrale sociaal-ekonomische doelstellingen.

3. De eisen worden principieler (maatschappijhervorming)

Kort gezegd gaat het er bij deze dimensie om dat niet langer de vigerende opvatting van 'het' algemeen belang wordt geaccepteerd, maar dat een eigen opvatting van het algemeen belang der samenleving wordt gestipuleerd als doelstelling van het beleid.

Van Vliet heeft heel kernachtig aangegeven waar het in dit type van radicalisering om draait de vakbeweging wordt "principieler in haar eisen. (zij) streeft niet alleen veranderingen na binnen het ekonomisch systeem, zoals een groter aandeel van de werknemers in de toegenomen welvaart, zij wil ook veranderingen van het ekonomisch systeem, zoals een fundamentele wijziging

van de zeggenschapsverhoudingen".¹²⁶ De macht is het kardinale thema. Als Windmuller c.s. het hebben over "maatschappijvernieuwing in egalitaire zin" dan bedoelen zij hetzelfde als Van Vliet.

Bij Hyman is dit type het meest geprononceerd vertegenwoordigd (waarbij nogmaals zij onderstreept, dat hij hier een stroming representeert; men denke ook aan Pannekoek e.a.). Hij is geïnteresseerd in "a total transformation of the whole structure of control". Radicalisering betekent voor hem, marxistisch, opheffing van de loonarbeid, van de werknemers-positie: "new structures of industrial and social management" vereisen "a radical () challenge to (employers') prerogatives".

Ook Hoefnagels noemt heel uitdrukkelijk de ongelijkheid van macht, ten aanzien waarvan de opstelling van de vakbeweging kan, en z.i. moet veranderen.¹²⁷

Voor dit type van radicalisering zijn ruwweg drie, elkaar deels overlappende, indicatoren te vinden: (a) Anti-kapitalisme/socialisme; (b) Zeggenschap; (c) Overheidsplanning.

a. Anti-kapitalisme/socialisme.

Het anti-kapitalistische als blijk van radicalisering wordt o.a. genoemd door Harmsen c.s. (bv. in het citaat van J. Mertens) en Windmuller c.s.. Hoefnagels bepleit een "vakbeweging die () konsekvent streeft naar de totstandkoming van (of) bewust aanstuurt op een niet-meer-kapitalistische maatschappij".¹²⁸ De journalist Igor Cornelissen is "er niet van overtuigd dat de 'erkende' vakbonden, in een revolutionaire of pre-revolutionaire situatie nog kunnen regenereren tot actieve anti-kapitalistische bewegingen".¹²⁹

Hyman ("socialist attachments") en Harmsen c.s. (handelend over de CFDT en de KWJ; vgl. Lepszy) voeren uitdrukkelijk een zich tot het socialisme wenden op als blijk van radicalisering. Bij de laatsten wordt ook het marxisme expliciet vermeld.

b. Zeggenschap.

Hollander citeert Poppe: "()" zeggenschap in het economische leven". Harmsen en Reinalda en Windmuller c.s. vertalen dit met "arbeiderszelfbestuur". Leijnse noemt "de macht in de arbeidssituatie (zeggenschap over het werk)" een "princiepelijk thema".¹³⁰

c. Overheidsplanning.

Harmsen c.s. gebruiken de term "planeconomie" (CFDT), Windmuller c.s. "vergroting van de overheidsinvloed op ondernemingsbeslissingen, vooral op het vlak van de investeringen" (vgl. Leijnse, 1975).

4. Er worden hardere middelen gebruikt.

Bij dit type gaat het in de woorden van Windmuller c.s. om "een hardere opstelling, ferme taal, conflictbereidheid, feller acties". Volgens Bergmann c.s. zullen vakorganisaties dan hun "volles Machtpotential einsetzen". Lepszy ziet een omslag die hij omschrijft met: "in Konferenzen verhandeln" wordt "Gebrauch der Gewerkschaftsmacht in den Fabriken und auf der Strasse". De hardere middelen zijn bijvoorbeeld:

- a. Uittreden uit of verbreken van overleg (Hollander).
- b. Onderhandelen in plaats van overleggen; c.q. "harder, meer agressief" onderhandelen (Albeda); c.q. "Kampf mit gewerkschaftlichen Mitteln" versus "auf gleicher Ebene verhandeln" (Lepszy).

Van Vliet noemt:

- c. Protestdemonstratie.
- d. Prikactie.
- e. Staking. Bij Lepszy: eerst "selten", dan "häufig" worden "Streikmassnahmen" genomen (vgl. Harmsen c.s.).
- f. Van Waarden noemt nog "ondersteuning van spontane akties in de bedrijven" (vgl. dimensie 6).

Deze opsomming kan gemakkelijk worden uitgebreid: (g) bezettingen enz.

5. Vermindering van coöperatie en uitbreiding van controle.

Dit type van radicalisering is bij veel auteurs te vinden, maar vaak in vage, niet-geïndiceerde termen. Bergmann c.s. noemen "Kooperation verweigern" en Hollander "oppositie en non-coöperatie (en) weigering van compromissen". Van Waarden hanteert de term "gedistancieerde houding" en bij Lepszy is sprake van een "Konfrontationsstrategie" en van "kontrolle i.p.v. participatie" gewaagt Van Vliet.

Toch zijn er nog de volgende indicatoren ontwikkeld:

a. Vermindering van de participatie in gemeenschappelijke organen. Harmsen c.s. vermelden, dat "het NVV in 1973 (weigerde) om langer aan het werk van de SER deel te nemen". Van Waarden en Lepszy noemen geen concrete voorbeelden, maar duiden wel aan waarover het hier gaat.¹³¹

b. Een tweede indicator is wellicht het, wat Bergmann c.s. noemen "operieren an der Grenze der Legalitat, of ruimer het minder nauwgezet zich houden aan opgelegde of afgesproken, wettelijke of andere regels."

c. Tenslotte kan aan Van Waarden worden ontleend "het in officiële stukken expliciet stelling (nemen) tegen medeverantwoordelijkheid en voor een strategie van distantie".

6. Ledenmobilisatie.

Mobilisatie of mobilisering van leden houdt in, dat de bondsleiding anderen (lagere) echelons) 'betrekt' bij de realisering van eigen bevoegdheden en taken, of deze zelfs naar hen afstoot. Mobilisatie omvat activering, democratisering en decentralisering.¹³²

Over het eerste element zeggen Bergmann c.s. bijvoorbeeld 'Die Notwendigkeit der Mitgliedermobilisierung für Lohnkämpfe impliziert die Aktivierung der Mitglieder'.

Democratisering betreft de beleidsvorming en wil zeggen, dat de beleidsbepaling naar lagere niveaus in de organisatie wordt verschoven, of daar mede kan plaatsvinden. Harmsen en Reinalda noteren ergens, dat "niet de verbondsbesturen te beslissen hadden over de inhoud van het 'sociaal kontract', maar de leden van de bonden". Hollander baseert zich op uitspraken van linkse sociologen, die kennelijk toewillig naar beleidsvorming enz. met inspraak van onder op, doorzichtig beleid, niet-meer gecoopteerde leiders en vermindering van de beslissingsbevoegdheden aan de top. Hyman wil "non-authoritarian, non-bureaucratic centralisation".

In de volgende zinsnede van Bergmann c.s. worden democratisering en decentralisering tezamen genoemd "Die konfliktorische Gewerkschaft iuszu zum Zweck der Mitgliedermobilisierung den unteren Organisationsebenen weite Entscheidungs- und Handlungsspielräume zugestehen, wobei eine zentrale Koordination der Tarifkämpfe notwendig wird, um den Forderungen grössere Durchschlagskraft zu geben".

Decentralisering kan, als derde element van mobilisering, worden opgevat als het (mede) uitvoeren op lagere organisatie-niveaus van het beleid. Van

Vliet vat haar wat ruimer op: "toegenomen participatie van vakbondsleden in voorbereiding en uitvoering van het vakbondsbeleid".

Waar aan kunnen nu de genoemde 3 elementen worden afgelezen? Te noemen zijn:

- a. Wijziging van statuten/huishoudelijke reglementen terzake van de rol van de leden(groepen).
- b. Bevordering van het bedrijvenwerk (vakbondswerk in de onderneming):
hierdoor krijgt de organisatie van de 'achterban' meer body. Vgl. Hyman: "linkages between workplace organisations in the same company, in different companies, even transnationally, without bureaucracy".
- c. Ondersteuning door scholing en vorming van het bedrijvenwerk enz. Ondersteuning door vormingswerk kan trouwens ook ten aanzien van de andere dimensies van radicalisering sprekend zijn.

N.B. Van Lepszy's 'organisatie-dimensie' kan moeilijk een zevende dimensie van radicalisering worden gemaakt: de aanduidingen ervoor zijn te vaag en zijn ook niet als middelen op te vatten.

Wat betreft het verband tussen de dimensies is het moeilijk een logica te construeren, in de zin dat twee of meer dimensies steeds tezamen, of na elkaar, of op grond van elkaar enz. zullen optreden. Dan rijst de moeilijkheid of slechts van radicalisering mag worden gesproken als aan alle zeven criteria is voldaan, of dat er - andere uiterste - er zeven verschillende soorten van radicalisering bestaan. Of hebben de dimensies een verschillend gewicht en is bv. het optreden van 3 en/of 4 al voldoende om van radicalisering te kunnen spreken?

Men zou de volgende redenering kunnen opzetten: als het normale werk van een vakbondsbestuur is de belangenbehartiging van de leden (zie statuten e.d.), dan houdt radicalisering in het meer systematisch en/of fel verichten van dit werk (1, 4) (vgl. par. 2.2.0). Het harder opkomen voor de belangen van de 'eigen' groepen werknemers zou dan een primair teken van radicalisering zijn, maar wellicht nog onvoldoende om van echte of volledige radicalisering te kunnen spreken. Als het hier bij blijft, is er alleen nog maar sprake van categoriale radicalisering. Het optreden van de kenmerken 2 en 3 is namelijk te beschouwen als blijk van radicalisering op een ander niveau. Deze doeleinden worden ofwel gesteld c.q. nagestreefd als conclusie van 'categoriaal beleid', ofwel überhaupt van belang geacht. Wat

betreft de verhouding tussen 2 en 3 kan hetzelfde worden gezegd. Zo zou verder kunnen worden geredeneerd. Dimensie 5 zou kunnen worden gezien als logische pendant van 2 en 6 van 4.

Toch ligt er hier en daar een adder onder het gras. In het al eerder geciteerde artikel tje zegt Albeda:133 "Oude socialistische idealen en klassenstrijd horen bij elkaar. Klassenstrijd en agressieve onderhandelingsacties ook". M.a.w. de dimensies 2, 3 en 4. Maar dan vervolgt hij: "Toch kan men zich heel goed een alliantie voorstellen van vakbondsleden, die meer centen willen zien en van kader, dat zijn maatschappij-kritische idealen in praktijk brengt (). Eigenlijk is dit een vreemde alliantie. De presie om meer consumptiemogelijkheden () en de roep om een nieuwe, niet-kapitalistische maatschappij liggen niet direct op hetzelfde spoor. Niets doet de prolerariër zo gemakkelijk zich verzoenen met de maatschappelijke orde, als een hoog consumptiepeil. Pas als de looneisen zo hoog opgedreven worden, dat het stelsel waarin wij leven ondermijnd wordt, zouden beiden elkaar vinden".

Voortbordurend op Albeda zouden de dimensies 2 en 3 dus best los van elkaar kunnen verschijnen, m.a.w. geen dimensies van radicalisering sec maar verschillende soorten van radicalisering zijn.

Dit brengt mij ertoe, om de combinatie van twee of meer items van de lijst als een empirische kwestie te beschouwen.

2.2.4. Overzicht van de dimensies van beleidsradicalisering en hun indicatoren.

Schema 2.3.

<u>Dimensie</u>	<u>Indicatoren</u>
1. Meer prioriteit voor ledenbelangen	a. Ideologische differentiatie in visieprogramma's enz. b. Eigen eisenpakketten in plaats van bv. de centrale c. Eis: compensatie stijging kosten levensonderhoud in plaats van matiging d. Idem waarbij de eigen eis hoger is dan die van een andere in-

stantie

- e. Reacties van derden
- 2. Meer prioriteit voor werknemersbelangen (betreft de verdeling kapitaal-arbeid)
 - a. Verbale belijdenis van loonstrijd
 - b. Beoogde aantasting van de winstpositie van het bedrijfsleven
 - c. Beoogde overstijging van de produktiviteitsontwikkeling
 - d. Verontachtzaming van de centrale sociaal-economische doelstellingen
- 3. Meer principiële eisen (maatschappijhervorming)
 - a. Anti-kapitalisme/socialisme
 - b. Zeggenschap
 - c. Overheidsplanning
- 4. Hardere middelen
 - a. Uittreding uit overleg
 - b. Onderhandelen in plaats van overleggen
 - c. Protestdemonstratie
 - d. Prikactie
 - e. Staking
 - f. Ondersteuning van spontane actie
 - g. Bezetting
- 5. Vermindering van cooperatie en uitbreiding van controle
 - a. Vermindering van participatie in gemeenschappelijke organen
 - b. Zich minder houden aan regels
 - c. Expliciete stellingname tegen medeverantwoordelijkheid
- 6. Ledenmobilisatie
 - a. Wijziging statuten/huishoudelijk reglement terzake van de rol van de leden
 - b. Bevordering van het bedrijvenwerk
 - c. Ondersteuning daarvan door schooling en vorming.

2.3. Ledendruk.

2.3.0. Inleiding.

Bij ledendruk ook vaak druk door de achterban op de leiders genoemd, gaat het in het algemeen om, wat Van Waarden noemt. "uitingen van onvrede met het gevoerde beleid door de leden"¹³⁴ en wat Hyman aanduidt met termen als "rank-and-file resistance", "rank-and-file power", "rank-and-file militancy"¹³⁵ en "rank-and-file offensive".¹³⁶

Ik zal criteria voor ledendruk opsommen in termen van de vormen waarin deze zich voordoet en waar mogelijk van zijn inhoud. Mijn argument hiervoor is dat deze laatste (a) moeilijk vast te stellen is (waarom zeggen leden hun lidmaatschap op?) en (b) ambigu is: leden kunnen om zeer uiteenlopende redenen ontevreden zijn over het beleid (het kan hun zowel te gematigd als te radicaal zijn) en zelfs om redenen die niets met het beleid uitstaande hebben vormen van gedrag vertonen, die te vatten zijn onder de noemer van een der navolgende criteria. Een voorbeeld van niet op radicalisering van het beleid gerichte ledendruk is het volgende. Een vakbondsbestuur wil zijn leden mobiliseren voor acties en roept een vergadering bijeen van vertegenwoordigers van afdelingen om de mogelijkheden te peilen. De kaderleden spreken hun bezorgdheid uit over de actiebereidheid van de leden. Of deze bezorgdheid nu reeel is of dat deze kaderleden alleen maar hun eigen angst projecteren op hun achterban, de uitwerking van hun 'pressie' zal zijn, dat het bondsbestuur de acties zo 'realistisch' mogelijk zal opzetten. Behoedzaam rekening zal houden met de ruimte die de (kader)leden laten.

In de ontwikkeling van het ledental komen zowel de ambiguïteit als de moeilijke vaststelbaarheid tot uitdrukking. Als de Industriebond-NVV op 1-1-1978 195.217 leden telt en een jaar later 189.592, wat zeggen dan deze cijfers? Het ledenverlies bedroeg 5.625, maar dit is een netto-getal. In werkelijkheid zegden 20.136 leden op (waarom uit ontevredenheid over het beleid? was de contributie verhoogd?), maar er werden ook 14.511 nieuwe leden genoteerd.¹³⁷ Er is dus ook een tegenstroom, maar van welke aard? Wat dus nodig is, is een beschrijving van de ledendruk in termen van de vormen waarin zij zich voordoet, waarna geprobeerd moet worden zo zorgvuldig mogelijk te interpreteren wat de 'gerichtheid' van de druk was. Dit laatste zo mogelijk volgens het stramen van de dimensies voor radicalisering van bestuursbeleid.

2.3.1. Vormen van ledendruk

Ledendruk kan zich in de volgende 4 vormen voordoen

1. Druk via de officiële kanalen van de bond;
2. Neerleggen van functies door kaderleden,
3. Opzegging van lidmaatschap,
4. Spontane/wilde acties/organisatie,

Aangezien een en ander vaak op de een of andere wijze in verband staat met druk van buitenaf kan nog worden toegevoegd:

5. Druk van buiten de organisatie (hoewel deze strikt genomen buiten de termen valt).

De lezer zal hebben gezien, dat begonnen wordt met die vorm van ledendruk, die reglementair gezien voorkomt en dat dan vormen die zich feitelijk óók voordoen worden vermeld.

(1) Druk via de officiële kanalen van de bond.

Volgens de statuten en het huishoudelijk reglement van de bond zijn het Congres (de Algemene Ledenvergadering) en, tussen twee congressen in, de Bondsraad de hoogste organen van de bond. Andere landelijke organen voor ledenrepresentatie kunnen zijn: speciale kadervergaderingen (bijvoorbeeld in het kader van acties), bondscommissies enz. Een congres, bondsraad kan als geheel het bondsbestuur benaderen, maar ook fractioneel. Het is namelijk ook mogelijk, dat slechts een deel van deze organen, bijvoorbeeld één of meer delegaties, of zelfs individuele leden optreden. Afgezien van deze onderscheidingen, de druk kan uit eigener beweging worden ontwikkeld, maar ook op verzoek/aandrang enz. van een achterban: individuele leden, leden-groepen, afdelingen enz. kunnen met desiderata komen, die worden overgenomen of alleen verwoord.

Hoe dan ook tot stand gekomen, de druk zal zich voordoen in de vorm van opmerkingen, voorstellen, moties, stemuitslagen enz.

Om van druk te kunnen spreken, moet deze vooraf worden uitgeoefend, dat wil zeggen vóór dat het bondsbestuur een beleid vaststelt of uitvoert. Voorstelbaar is dat de bespreking achteraf van de ene zaak ten aanzien van een toekomstige wensen opleveren kan.

(2) Neerleggen van functies door kaderleden.

Kaderleden, dus bestuurders van afdelingen en bedrijfsledengroepen, leden van de bondsraad enz., kunnen, uit protest hun functie neerleggen. Het kan zelfs zo zijn, dat deze functies, vanwege ontevredenheid, moeilijk te be-

mannen zijn. Hyman spreekt in dit verband van "membership apathy and organisational disintegration".¹³⁸

(3) Opzegging van lidmaatschap.

Van Waarden vermeldt, dat "in 1958 () vele duizenden arbeiders hun lidmaatschap van de bonden opzeiden in protest tegen de medewerking van de bonden aan de bestedingsbeperking, welke een loondaling van 5% inhield. Vooral het NVV leed hieronder. Het ledental van deze vakcentrale daalde in twee jaar tijds met 23.438 man. Ook in de jaren daarna bleef de onvrede zich uiten in een groot ledenverloop. Weliswaar wordt dat in de cijfers verhuld door een wat grotere aanwas van nieuwe leden. Het niet kunnen vasthouden van leden blijft de bestuurders echter de gehele zestiger jaren zorgen baren."¹³⁹

Uit de literatuur over het bedrijvenwerk weten we, dat dit beeld te simpel is: naast onvrede over het beleid kunnen heel andere factoren tot het besluit voeren om het lidmaatschap op te zeggen, met name wordt ook genoemd het ontbreken van contact met de bond (in het bedrijf). In elk geval kunnen deze andere factoren de onvrede versterken of verzwakken. Zonder een heel gedifferentieerde ledenstatistiek (per periode, ledencategorie enz) kunnen dan ook moeilijk uitspraken worden gedaan.

(4) Spontane/wilde actie/organisatie.

Deze vorm van ledendruk kan gemakkelijk worden duidelijk gemaakt aan de hand van een wat langer citaat uit een artikel van Van Waarden¹⁴⁰, die begint met op te merken, dat "de druk vanuit de leden-arbeiders steeds meer de vorm (krijgt) van spontane akties in de bedrijven, (). Direkt keren deze zich tegen de werkgevers. Indirekt - en vaak ook direkt, nadat de bonden zich van dergelijke akties gedistancieerd hebben - keren ze zich tegen de officiële bonden."

Hyman zegt van de britse shop stewards-beweging, dat deze "involved a largely spontaneous process in which workers sought to overcome problems of control at work which the official union machinery proved unable to resolve."¹⁴¹

Van Waarden vervolgt: "Voorbeelden van dergelijke spontane akties zijn: de staking van de typografen in 1959 en van de buschauffeurs in 1960, de stakingen in de Groningse strokarton en de Groningse bouwnijverheid in de periode 1968-1970; de akties naar aanleiding van de dreigende sluiting bij Thomassen Drijver-Verblifa en bij Werkspoor in 1969; en de omvangrijke werf- en havenstakingen in 1970". Als motieven voor deze akties somt Van Waarden onvrede met vakbondsbeleid terzake van:

- "a. de aanzienlijke loonsverschillen met door koppelbazen ingehuurde arbeidskrachten ();
- b. het achterblijven van de lonen in bepaalde probleemregio's bij het westen des lands."

Ook Hyman signaleert als "a common sequence () the expression of growing dissatisfaction at the size of national settlements, leading perhaps to unofficial protest strikes."¹⁴²

- "c. dreigende massale ontslagen ten gevolge van sluiting of inkrimping van het bedrijf en het daarbij door de ondernemers gevoerde harde beleid;
- d. onrust over plaatsvindende technologische ontwikkelingen en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid (bijvoorbeeld de containerisatie in de haven bij de havenstakingen van 1970); en
- e. de verzakelijking van de arbeidsverhoudingen in het bedrijf, de vermindering van de binding van de arbeider aan zijn bedrijf, en de daarmee gepaard gaande toename van een gevoel van machteloosheid."¹⁴³

Hyman noemt nog als motief: "by the readiness to act 'unofficially' () can workers maintain a balance of power at all favourable to their own interests, and hence sustain an effective measure of job control."¹⁴⁴

(5) Druk van buitenaf.

Wilde actie is slechts ledendruk indien de leden zich niet of niet meer houden aan het centrale beleid of de beleidsvoering en sympathie hebben voor of zelfs meedoen met acties van wilde organisaties c.q. wilde acties. Wilde acties an sich vallen dus niet onder ledendruk.

Externe actie en organisatie is echter voor dit onderzoek ook nog relevant als zij of omdat zij interne oppositie - althans in de perceptie van sommigen - organiseert of inspireert. Vergelijk Van Waarden's opmerking, dat de "spontane akties in de bedrijven () niet meer zo makkelijk als kommunistische agitatie kunnen worden afgedaan"¹⁴⁵ én zijn observatie, dat "het spontane arbeidersverzet () inspiratie vindt in de brede protestbeweging onder jongeren en studenten in de jaren 1966-1980."¹⁴⁶

Hyman snijdt het verschijnsel in politieke termen aan: "The choice is not either to work within the official trade union machine or to work outside it (). It is possible both to work within the sphere of official trade unionism, and to seek to construct independent rank-and-file organisation."¹⁴⁷ Maar deze laatste heeft "the primacy () as the only basis for working within the official institutions without being absorbed or suppressed."¹⁴⁸

De externe (wilde) organisatie enz. kan dus van syndicale, politieke of maatschappelijk andere aard zijn.

2.3.2. Overzicht van de vormen van ledendruk en hun indicatoren.

Schema 2.4.

<u>Vormen</u>	<u>Indicatoren</u>
1. Druk via de officiële kanalen van de bond	Voorstellen, moties enz. van: a. Congres b. Bondsraad c. Kadervergadering d. Commissie e. Afdeling enz.
2. Neerleggen van functies door kaderleden	a. Neerleggen van functies door bestuurders van afdelingen en bedrijfsledengroepen, leden van de Bondsraad enz b. Moeilijkheden bij het bemannen van de functies
3. Opzegging van lidmaatschap	a. Opzegging van lidmaatschap, per ledencategorie, per periode
4. Spontane/wilde actie/organisatie	a. Spontane of wilde actie b. Spontane of wilde organisatie
5. Druk van buitenaf	a. Sympathie van leden met of b. Participatie van leden in actie van externe organisatie c. Inspiratie van interne oppositie door externe organisatie

Noten bij Hoofdstuk II.

- 1) Teulings (red.), 1981a:10.
- 2) Vgl. Becker, 1979:27-28.
- 3) Teulings, 1981b.
- 4) Van der Krogt, 1983:41. De conceptualisering van deze auteur heeft mij geprikkeld tot de formulering van mijn eigen 'vocabulaire', dat op hierna aan te geven punten van het zijne afwijkt.
- 5) Selznick, 1948:29.
- 6) Nauta, 1971:10-12.
- 7) Luhmann, 1971.
- 8) Teulings (red.), 1981a:10.
- 9) Van der Krogt, 1983:44.
- 10) A.w., 40.
- 11) Van Schendelen, 1981.
- 12) Kuypers, 1973:25.
- 13) Maarse, 1979.
- 14) Vgl. Peper, 1978:61.
- 15) Van der Krogt, 1983:44.
- 16) A.w., 44 en 45.
- 17) Tromp, 1981:313.
- 18) Teulings (red.), 1981a:10.
- 19) Schreuder, 1981:125.
- 20) Clausewitz, 1980:12 en 178, vgl. 124.
- 21) Het zou interessant zijn Churchill's Memoires over de Tweede Wereldoorlog vanuit dit gezichtspunt te analyseren. Zie bijvoorbeeld Churchill, 1963:1606-1609.
- 22) Van der Krogt, 1983:40.
- 23) Teulings (red.), 1981a:10.
- 24) T.a.p.
- 25) Bijvoorbeeld: "Verder kijken", 1980.
- 26) Van der Krogt 1983:44.
- 27) Allison, 1971:4.
- 28) Churchill, 1963:1839.
- 29) Hij reserveert de term beleid voor de beleidsinhoud, ter onderscheiding van de "beleidsvorming" en de "beleidsvoering", en hij definieert het als: "een samenstel van ten eerste de door een actor, c.q. meer actoren voor zichzelf of voor een groepering gekozen doelen, ten tweede de door hem, c.q. hen gekozen wegen en middelen; en ten derde de door hem, c.q. hen gekozen tijdstippen". Kuypers, 1973:18-19.
- 30) Van der Krogt, 1983:44.
- 31) Bijvoorbeeld door Braybrooke en Lindblom, 1963.
- 32) Van der Krogt, 1983:44.
- 33) Op theoretisch niveau heeft ten onzent met name Hoogerwerf - zie bijvoorbeeld Hoogerwerf (red.), 1972 en 1980 - belangrijke bijdragen geleverd.
- 34) Een fraai voorbeeld hiervan levert Lytton Strachey met zijn beschrijving van de laatste jaren van het regiem van Koningin Victoria in Strachey, 1975:174.
- 35) Albeda, 1972:203. In par. 2.2.1. zal duidelijk worden waarom ik schrijf 'lijkt'.
- 36) In een interview met De Groene Amsterdammer van 25-9-1974, p. 3 liet de Engelse anti-psiater David Cooper dit geluid horen.
- 37) Van Dale Groot Woordenboek 1976:1976.
- 38) Albeda, 1972:203; mijn onderstrepingen. In sectie F komt Albeda opnieuw aan de orde.
- 39) Bergmann c.s., 1976. Een ander werk uit deze school is Mayer, 1973.
- 40) A.w., 38, noot 32.
- 41) A.w., 32.

- 42) A.w. , 33.
- 43) A.w. , 35.
- 44) A.w. , 39-40.
- 45) A.w. , 34-35.
- 46) A.w. , 38.
- 47) A.w. , 38. Bij Witjes, 1976:372 is dit thema ook te vinden.
- 48) Vgl. a.w. , 39, punten 2 en 3.
- 49) A.w. , 39.
- 50) A.w. , 19.
- 51) A.w. , 40.
- 52) A.w. , 38.
- 53) A.w. , 39.
- 54) A.w. , 40.
- 55) A.w. , 40.
- 56) Harmsen en Reinalda, 1975:393.
- 57) A.w. , 399. Dat "nieuw" is onjuist.
- 58) A.w. , 393.
- 59) A.w. , 376.
- 60) A.w. , 393. De bondswoordvoerder is A. Groenevelt.
- 61) A.w. , 373.
- 62) A.w. , 374.
- 63) A.w. , 393. Zie verder case 11.
- 64) A.w. , 373.
- 65) A.w. , 410.
- 66) A.w. , 375.
- 67) A.w. , 376.
- 68) A.w. , 377.
- 69) A.w. , 393.
- 70) Akkermans, 1979.
- 71) Harmsen en Reinalda, 1975:373.
- 72) A.w. , 393.
- 73) A.w. , 399.
- 74) A.w. , 373.
- 75) A.w. , 393.
- 76) A.w. , 393.
- 77) Hollander, 1972, de citaten op p. 35.
- 78) Hollander citeert Poppe, 1970, p. 4 en 5.
- 79) Hyman, 1974b, 190.
- 80) Hyman, 1978:36.
- 81) Hyman, 1975:182.
- 82) A.w. , 203.
- 83) A.w. , 6.
- 84) A.w. , 159.
- 85) A.w. , 89.
- 86) A.w. , 23-24.
- 87) A.w. , 202.
- 88) Hyman, 1979.
- 89) Lepszy, 1979:204-228.
- 90) A.w. , 205-206.
- 91) Peper, 1973.
- 92) Albeda, 1976 en een gesprek met Albeda: Lepszy, 1979:207, noot 2.
- 93) Lepszy, 1979:207.
- 94) A.w. , 206.
- 95) A.w. , 206.
- 96) A.w. , 206-207.
- 97) A.w. , 206.
- 98) Van Vliet, 1979:546.
- 99) Van Vliet, 1973:269.
- 100) Van Waarden, 1977a:71.

- 101) A.w., 82.
- 102) A.w., 71.
- 103) A.w., 72.
- 104) A.w., 71.
- 105) A.w., 72.
- 106) A.w., 71.
- 107) A.w., 72.
- 108) A.w., 73.
- 109) Windmuller c.s., 1983:325-327.
- 110) Windmuller en De Galan, 1977:2:152.
- 111) A.w., 153.
- 112) Windmuller c.s., 1983:326.
- 113) Windmuller en De Galan, 1977:2:153.
- 114) Windmuller c.s., 1983:326.
- 115) "Een visie ter visie", 62-63.
- 116) Peper, 1973.
- 117) Hoefnagels, 1976:13.
- 118) Ramondt, (1974:39-40) gebruikt de term "ideologische differentiatie".
- 119) Hoefnagels, 1976:13.
- 120) Van Zweeden, 1976:27-28.
- 121) A.w., 27.
- 122) A.w., 158.
- 123) Van Waarden, 1977a:71.
- 124) A.w., 96, noot 2.
- 125) A.w., 71 en 96, noot 3. Vgl. Teulings en Leijnse, 1974:32-33.
- 126) Van Vliet, 1973:269 (mijn onderstr.); vgl. Van Zweeden, 1976:162.
- 127) Hoefnagels, 1976:15.
- 128) A.w., 11-12, vgl. Hoefnagels, 1975 en Leijnse, 1975.
- 129) Broekmeyer en Cornelissen, 1969:11.
- 130) Leijnse, 1975.
- 131) Van Waarden. 1977a:71 en Lepszy, 1979:206-207. Vgl. het concept corporatisme bij Arendsen en Geul, 1983:61, implicerend vermindering van gerichtheid op overeenkomsten enz. en het concept incorporatie bij Akkermans en Grootings, 1978:159, 183.
- 132) Vgl. Klattermans, 1983:hoofdstuk 1.
- 133) Albeda, 1972.
- 134) Van Waarden, 1977a:89.
- 135) Hyman, 1975 resp. p. 143, 144/145 en 202.
- 136) Hyman, 1974a:265.
- 137) Sociale Maandstatistiek, november 1979:883.
- 138) Hyman, 1975:199.
- 139) Van Waarden, 1977a:89.
- 140) A.w., 89-90.
- 141) Hyman, 1975:159.
- 142) A.w., 165-166.
- 143) Van Waarden, 1977a:89-90.
- 144) Hyman, 1975:59. Hier wordt telkens door een derde een interpretatie gegeven aan gedrag van werknemers c.q. leden.
- 145) Van Waarden, 1977a:89.
- 146) A.w., 90.
- 147) Hyman, 1974a:268.
- 148) A.w., 269.

Hoofdstuk 3 DE PRAKTIJK

Beschrijving van het beleid van het bestuur tussen 1968 en 1975



3.0. Inleiding.

3.1. Proloog: de periode 1960-1968.

3.2. Beschrijving van een aantal cases

3.3. Epiloog: werd het testament in de jaren na 1975 uitgevoerd?

3.0. Inleiding.

In dit hoofdstuk wordt het beleid van het Bondsbestuur van de Industriebond (voorheen Metaalbedrijfsbond) NVV tussen 1968 en 1975 beschreven. Dit gebeurt in een chronologische opvolging van 20 cases (zie de lijst in par. 1.8): een aantal arbeidsconflicten aangevuld met gebeurtenissen bij enkele concerns, relaties met groeperingen en beleidsterreinen.

Zie schema 3.1.

In een "proloog" worden enkele ontwikkelingen in de jaren zestig aangeduid (par. 3.1) en in een "Epiloog" wordt nagegaan hoe het beleid van het Bondsbestuur eruit zag in de periode na 1975 (par. 3.3).

In hoofdstuk IV worden de cases dan geanalyseerd op eventuele radicalisering van het beleid en ledendruk. Daarna worden de empirische conclusies geformuleerd. Theoretische consequenties komen vervolgens aan bod.

Schema 3.1.

Overzicht van cases naar onderwerpen.1

Arbeidsconflicten	Concerns	Groeperingen, organisaties	Beleidssterreinen enz.
			01 Vrij loonbeleid
02 Strokarton			
03 Werkspoor, TDV			
04 Vakbondstientje			
	05 Philips		
06 Werf- en haven			07 Oprichting IB
08 Metaalconflict			
09 Pelger			
10 Enka	10 Enka		
		11 Groenevelt- Ter Heide	
12 Nivellering			
13 Usfa	13 Usfa		
		14 WMKV	
		15 CPN	
		16 Federaties	
			17 Maatschappijvisie
			18 Onderneming
			19 Scholing of vorming?
			20 "Fijn is anders"

3.1. Proloog: de periode 1960-1968.

In de jaren zestig bereikte de verzorgingsstaat een (misschien wel: dé) top en begon het corporatieve systeem van arbeidsverhoudingen al met de afdaling. Het heeft zin om - zij het kort - op deze periode in te gaan, omdat een aantal gerechten die in de periode 1968-1975 werden opgediend, nu bereid werden. Bovendien kan bedacht worden dat de deelnemers aan de gebeurtenissen van de latere periode nu vormende ervaringen opdeden. Al is achteraf niet meer uit te maken hoe ingrijpend deze vorming was.²

Het gebouw van de verzorgingsstaat in de zin van het stelsel van sociale zekerheid werd in deze periode voltooid. (Hoewel er ook later nog wel het een en ander aan werd toegevoegd, bij voorbeeld de Arbowet in 1980.) Tussen 1963 en 1968 werd een indrukwekkende reeks wetten tot stand gebracht, met als hoogtepunt de Algemene Bijstandswet van 1963 (inwerking treding: 1965). Deze arbeid werd voornamelijk door zogenaamde rechtse kabinetten verricht. In de twaalf jaren tussen 1959 en 1961 waren gedurende tien jaren coalities van KVP, VVD, ARP en CHU aan het bewind, te weten de Kabinetten-De Quay (1959-1963), -Marijnen (1963-1965) en -De Jong (1967-1971).

Deze continuïteit werd gedurende twee jaren onderbroken met de Kabinetten-Cals (1965-1966) en -Zijlstra (1966-1967). Alleen in het Kabinet-Cals participeerde de PvdA. (Het Kabinet-Zijlstra was een tussentijds minderheidskabinet van KVP en ARP.) Het is ook nog interessant op te merken dat gedurende zes jaren de portefeuille van Sociale Zaken in handen was van Dr. G.M.J. Veldkamp, van 1961 tot 1967, in drie verschillende kabinetten dus. Wat door mij hier continuïteit wordt genoemd, heette in linkse kringen verstarring. Een partij als D'66 werd opgericht om deze verstarring te doorbreken...

Als centralisatie een kernbestanddeel is van corporatisme, dan laat deze periode als andere grote tendens zien een slijtage van de corporatieve machinerie. De decentralisatie van de loonvorming is heel opvallend. Dit was een objectief proces en ook een politiek streven. Windmuller c.s. geven enerzijds aan hoe "na 1960 het gecentraliseerde overlegsysteem begon af te brokkelen"³ en hoe anderzijds, via een SER-advies van juli 1962 in juni 1963 het BBA werd gewijzigd. Daarmee kwam een formeel einde aan de geleide loonpolitiek. Maar de zeer ingewikkelde procedure die als alternatief werd gekozen was geen succes en in de tweede helft van deze decade werd gediscussieerd over een volgende wijziging. Dit leidde uiteindelijk tot de Loonwet van 1970.

Aan de decentralisatie van de loonvorming ging een tendens van decentralisatie bij de sociale partners gepaard. Over de werkgevers kom ik straks te spreken. Wat de vakbeweging betreft kan worden gewezen op de resolutie van de ANMB voor het NVV-congres van 1966. De bedoeling was de hoofdbesturenvergadering meer macht te geven binnen het verbond. De resolutie stelde een commissie voor en werd aangenomen. Reynaerts en Nagelkerke vatten de ontwikkeling aldus samen: "Behalve een groeiende ruimte voor een zelfstandig bondsbeleid komt deze ontwikkeling tot uitdrukking in de stijgende bemoeienis van de bondsbestuurders met de centrale besluitvorming" ⁴

Wat het corporatisme betreft kan verder stagnatie van de PBO worden gesignaleerd. Deze kwam niet van de grond, vanwege tegenwerking of minstens ontbrekend enthousiasme van zowel werkgevers- als werknemerskant.

Nederland bleef wel gezegend met een uitzonderlijke arbeidsrust. Het was een van de meest gepacificeerde ontwikkelde kapitalistische landen. Een in internationaal verband weinig voorstellende, maar hier indruk makende staking vond in 1960 in de bouw plaats. In hetzelfde jaar deed de Hoge Raad het geruchtmakende Panhonienco-arrest het licht zien, waarover ik later nog iets zal zeggen. Er ontstond enige discussie over het stakingsrecht en in 1966 vroeg de regering daarover advies aan de SER.

Op het niveau van de onderneming moet met name de introductie van het bedrijvenwerk worden gesignaleerd. Wat betreft de ondernemingsraad was het zo dat "de vakbeweging in het algemeen een onduidelijke, ambivalente, houding toonde". ⁵ Het probleem van de ledenbinding werd als urgent ervaren in de vakbeweging. De ANMB initieerde in 1958 een sociologisch onderzoek en dit leidde tot een fundamentele structuurwijziging het bedrijvenwerk. Dit werd geïntroduceerd in 1964 met de brochure "Vakbeweging en Onderneming". Ook hierop kom ik terug. Hier zij reeds geconstateerd dat het voorbeeld van de ANMB navolging vond in andere bonden, dat het bedrijvenwerk een anti-ondernemingsraad strekking kreeg en een teken was van decentralisatie binnen de vakbeweging.

De jaren zestig waren de jaren van de roep om democratisering, inspraak en openheid, van een herlevend marxisme, van een afzetten tegen 'dulle' burgerlijkheid. Enkele namen mogen hier volstaan: Mgr. Bekkers, Rudy Dutschke, de Beatles. Voor de vakbeweging was als sociaal-culturele ontwikkeling voorts nog de aanzettende ontzuiling de aandacht waard.

Dan was er de voortgaande groei van categorale organisaties Windmuller c.s. zeggen over dit laatste fenomeen "Tussen 1950 en 1965 gingen deze categorale bonden een steeds groter deel van de georganiseerde loon- en speciaal salaristrekkeners omvatten". Het belang voor ons onderwerp is, dat "de afzonderlijke landelijke vakbonden werden bestookt door een toenemend aantal niet aangesloten, ideologisch neutrale en economisch meer agressieve werknemersorganisaties."⁶ De erkende bonden gingen speciale aandacht besteden aan de belangen van de beampten. Er werden onder andere aparte organen binnen de bonden voor ingesteld Deze waren in die zin effectief dat in 1964 de beampten oververtegenwoordigd waren in kaderfuncties binnen de bond.

Om terug te komen op de loonvorming, ik heb al genoteerd dat de in 1963 ingevoerde procedure niet succesvol was. De beheersing van de loonhoogte desintegreerde zelfs, zeggen Windmuller c.s. In vergelijking met het buitenland stegen de arbeidskosten in ons land van 1958 tot 1964 disproportioneel. In 1966 liep het centrale overleg in de Stichting van de Arbeid vast.

Deze problemen hadden veel te maken met het economische conjunctuurverloop. Tot 1965 zagen we hoogconjunctuur, een gespannen arbeidsmarkt, het optreden van koppelbazen en "wage drift" (zwarte lonen) Vanaf 1966 ging de conjunctuur neerwaarts, er begon werkloosheid te ontstaan, waarop de vakbeweging onwennig reageerde. "Tegenover de economische criteria die de massa-ontslagen als onafwendbaar voorstelden, kon de vakbeweging aanvankelijk niets anders stellen dan het uit het vuur slepen van zo gunstig mogelijke afvloeiingsregelingen."⁷

Tegen de achtergrond van de, weliswaar licht groeiende werkloosheid, liet de brochure "Niet tegen elke prijs", die de Metaalbedrijfsbond-NVV in 1968 publiceerde enkele opmerkelijke geluiden horen. De titel slaat op de economische groei die men noodzakelijk achtte, maar niet zonder er voorwaarden aan te verbinden. Deze voorwaarden hadden te maken met het arbeidsmarktbeleid, de medezeggenschap binnen de onderneming enz Ook werd toen al de vraag gesteld of het gezegde dat "arbeid adelt" niet eens ter discussie moest worden gesteld.

Dit beknopte overzicht van thema's die in de jaren zestig actueel waren en waarvan er heel wat doorliepen in de jaren zeventig, kan worden afgerond met nog een opmerking over de loonvorming Vanaf 1963 zien we een ontwikke-

ling naar de Loonwet van 1970, ingediend in 1968. De 3-jarige Philips c.a.o. van 1965 vormde een breukpunt. Philips en de met haar onderhandelende metaalbonden doorbraken in 1965 op verschillende vlakken de centrale coördinatie. de c.a.o. was méérjarig terwijl het centrale overleg op jaarlijkse ronden berustte, zij bevatte verder een indexeringsclausule, zij overschreed tenslotte landelijk vastgestelde normen. Hiermee was ook in het werkgeverskamp de decentralisatie een feit. Er was nu een ouverture naar het tijdperk waarin op bedrijfstakniveau echt kon worden onderhandeld.

3.2. Beschrijving van een aantal cases.

Case 01. Vrij loonbeleid? 1968-1970.

Vanaf 1968 bestaat er in Nederland, formeel gezien, een systeem van vrije loonpolitiek: "De vakbonden en werkgeversorganisaties in de bedrijfstakken krijgen nu de volledige vrijheid om CAO's af te sluiten, door de noodzaak van verbindendverklaring houdt de Minister van Sociale Zaken een marginaal toetsingsrecht."⁸ Van Doorn c.s. wijzen er echter op, dat "ook na die datum de regering (blijft) voortgaan met haar pogingen in te grijpen."⁹ Op 25 mei 1968 beleggen NVV, NKV en CNV dan ook een protestbijeenkomst in Utrecht tegen de regeringsplannen "inzake het loon- en werkgelegenheidsbeleid."¹⁰ Minister Roolvink van Sociale Zaken had een maatregel aangekondigd om de 'loongolf' te stoppen. Ook later blijft hij de loonontwikkeling zorgvuldig volgen. Op 7-1-1969 maakt hij bekend de c.a.o. voor de grootmetaal niet onverbindend te verklaren, hoewel hij zorgen heeft (onder andere blijkend uit een advies-aanvraag bij de Loonadviescommissie in december).¹¹

Naar aanleiding van de demonstratieve bijeenkomst van mei, ontwikkelt bondsvoorzitter Maarten Zondervan in de vergadering van de Bondsraad op 14 juni 1968 een standpunt over het 'stakingswapen'. Hij zegt onder meer "(!) dit overduidelijke protest van de Nederlandse werknemers (viel) samen met andere gebeurtenissen in Europa, onder andere in Frankrijk en ook in andere delen van de wereld. Deze gebeurtenissen wijzen er (!) op dat er iets aan het veranderen is in de verhoudingen, dat er sprake is van wat ik een radicalisering van de maatschappij zou willen noemen. Ik voorzie dat de protestbijeenkomst van Utrecht, met alles wat daaraan voorafgegaan is en wat er op volgde, het begin is van een nieuwe fase in het vakbewegingswerk.(!) Ik hou er (!) rekening mee, dat in een radicaler wordende samenleving het woord staking ook in Nederland vaker zal klinken. (!) De korte proteststa-

king als politiek pressiemiddel (is) in deze geradicaliseerde maatschappij verantwoord."12

In zijn halfjaarlijkse rapport wijst de SER "een ingrijpen van de regering in de loonvorming van de hand. Ook wordt uitdrukkelijk geen percentage genoemd."13

Op 7 december 1968 beleggen de vakbonden protestbijeenkomsten, onder andere tegen de dreiging van de Minister om in de loonontwikkeling in te grijpen. In het Verslag 1969 staat dan het volgende proza: "Nog nimmer heeft de bond zo in de schijnwerpers gestaan als op die zevende december 1968, toen in de Margriethal te Utrecht meer dan vierduizend kaderleden het bondsbestuur vroegen om desnoods met 'geweld' te zorgen voor een redelijke verbetering van de arbeidsvoorwaarden in 1970."14

In februari 1970 aanvaardde ook de Eerste Kamer een Loonwet-Roolvink, waartegen (met name tegen art. 8) de vakbeweging grote bezwaren had. Uit protest trokken de vakcentrales NVV en NKV zich tijdelijk uit een deel van de werkzaamheden van de SER terug. Tegen de beëindiging van deze boycot verzetten zich onder andere de bonden, die later de Industriebond-NVV zouden gaan vormen.15

Deze partiële boycot bracht later een werkgeversrepresentant tot deze verzuchting: "Bij het NVV, en in zekere mate ook bij het NKV, leidden (de) sociologische maatschappijvisie (à la Poppe) () enige tijd tot een beleid van oppositie en non-coöperatie, tot weigering van compromissen, tot verbreking van overleg, tot een zgn. 'harde lijn'. Hij signaleerde ook de warme belangstelling voor het arbeiderszelfbestuur bij de vakcentrales met enige zorg.16

Ter Heide deelt ons het volgende mee: "Op het NVV-congres in 1969 was een voorstel van de ANB ingediend van de volgende strekking: het bondsbestuur van de ANB stelt het congres voor het Verbondsbestuur op te dragen het Wetenschappelijk en Scholingsinstituut een beleidsstudie te doen voorbereiden over de visie van het NVV op de maatschappij van morgen, de plaats van de werknemer in die maatschappij en de taken die de vakbeweging in dat geheel heeft te vervullen. Na amendering van de Metaalbedrijfsbond NVV met de toevoeging: "alsmede op de wijze waarop de vakbeweging moet trachten haar bijdrage te leveren aan de totstandkoming van die in de toekomst gewenste maatschappij" werd dit voorstel aangenomen".17

Ledendruk schijnt er in dit jaar niet zo heel veel te zijn geweest. De Franse mei '68 heeft flink indruk gemaakt, gezien het debat in de Bondsraad

over staken (14-6-1968). Het ledenbehoud is een probleem, maar dat is niet nieuw. Het voorjaar van 1969 liet een opmerkelijk groot aantal aanmeldingen zien. (Zie Bijlage 2). Bij Werkspoor, maar vooral bij Verolme rommelt er wat. Bij het eerste bedrijf staakt de o.r. tussen november en januari het werk (Er zijn plannen om de afdeling staalconstructies in Utrecht te sluiten).¹⁸ Bij Verolme wordt in september 1968 wild gestaakt in verband met koppelbazen.¹⁹

Case 02 Strokkartonstakingen, najaar 1969.

In september en oktober 1969 werd één van de bonden die later mee de Industriebond-NVV zou vormen, namelijk de ABC geconfronteerd met een golf van wilde acties, geconcentreerd in Groningse strokkartonfabrieken. Harmsen en Reinalda zeggen "Buiten de vakbeweging om kwamen () in de Groningse strokkartonindustrie in 1968 actie-komitees tot stand tegen ingrijpende saneringsplannen en verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Kommunisten met als belangrijkste woordvoerder Fré Meis hadden daarbij de leiding".²⁰ Dit contrasteert enigszins met de opmerking van Van Waarden, die "de stakingen in de Groningse strokkarton en de Groningse bouwrijverheid in de periode 1968-1970", typeert als "spontane acties in de bedrijven, die niet meer zo makkelijk als kommunistische agitatie kunnen worden afgedaan".²¹

Een door communisten (= CPN) georganiseerde c.q. geleide of een spontane actie? Van Zweeden kiest een tussenpositie: hij meent dat "uitbarstingen van onvrede in Rotterdam (case 06, ta) en Oost-Groningen waar actiegroepen en een communist als Fré Meis meer greep op de arbeiders krijgen de officiële vakbonden wakker (schudden)".²² Dat laatste interesseert ons uiteraard in de eerste plaats.

Harmsen c.s. vervolgen: "In het najaar van 1969 brak er een langdurige staking uit, waarbij de ABC (NVV) zich afzijdig hield".²³ Beter dan van "een langdurige staking" kan worden gesproken van een reeks van korte stakingen, namelijk op 22 september en de 4 daarop volgende maandagen. Op zaterdag 25 oktober 1969 vond de laatste stakersvergadering plaats.²⁴

Misschien is het goed om eerst naar de verschillende vormen van ledendruk te kijken.

1. Via interne kanalen, dat wil zeggen in vergaderingen van de ABC en het NVV werden loon- resp. cao-eisen gesteld. Deze beoogden kennelijk een zekere nivellering,²⁵ al trad er, zoals bij elke (wilde) actie, variatie op tijdens het proces. Begin september

- "1) verhoging van de weeklonen voor arbeiders in kontinudienst met f. 25,-.
- 2) verhoging van de weeklonen voor de arbeiders in de dagdienst met f. 30,-
- 3) verhoging van de produktiepremie voor de arbeiders in kontinudienst met 11% tot 15%."26

18 oktober: "verhoging van het weekloon in de laagste loongroep van f 148,- tot f 187,-, in de hoogste loongroep van f 176,- tot f 216,-, waar de dienstjarentoeslag en de gebruikelijke weekpremie niet bij is inbegrepen."27

Naast de looneisen werden allerlei andere eisen gesteld; een heel opvallende is die om het ontslag van een districtsbestuurder, die verontwaardiging had gewekt door denigrerende opmerkingen over de streekbevolking.

Interessant is nu, dat de Bondsraad van de ABC op 17 oktober in de bewoordingen van bondsvoorzitter Liefwaard "het beleid van het hoofdbestuur met algemene stemmen, zonder enige discussie heeft goedgekeurd."28

2. Van het neerleggen van functies door kaderleden is niets gebleken. Daartoe werd ook niet opgeroepen, evenmin als tot het volgende, eerder integendeel.

3. Vermoedelijk is er geen ledenverlies opgetreden.29

4. Er werd algemeen gestaakt in de strokarton, met uitstraling naar andere bedrijven in het groningse. De acties werden geleid door een wilde, zelfs semi-permanente onafhankelijke organisatie, die zich beïnvloeding van de bonden ten doel stelde.30

5. Van buitenstaanders ter linkerzijde kwam veel kritiek en dit betreft dan niet alleen elementen 'buiten de beweging' (CPN, studenten), maar ook bevriende instanties (FJG, NVV-afdelingen).

Binnen de ABC traden grote tegenstellingen op. "Het landelijk bestuur en het districtsbestuur waren vierkant tegen de staking en probeerden de staking te breken. Plaatselijke vakbondsbestuurders (niet bezoldigd), werkzaam in de strokartonfabrieken, speelden in de voorbereiding en doorvoering van de staking vaak een leidende rol.31

Aan de grote druk werd door het bondsbestuur niet toegegeven: het beleid werd niet radicaler. Over de ledenbelangen(1) kom ik zo direct te spreken. Wat betreft de andere typen van radicalisering kan worden opgemerkt, dat (2) eerder dan een beoogde overschrijding van economische normen het tegen doel blijkt; voor een meer principieel karakter der eisen (3) zijn geen aanwijzingen; ook niet voor ledenmobilisatie (6).

Het bondsbestuur vertoont niet de minste neiging tot vermindering van

coöperatie (5) of tot aanwending van hardere middelen (4). Dit laatste wordt hier wat uitgewerkt.

Op zondag 5 oktober vond "in Hotel Dijkstra in Oude Pekela een vergadering plaats, georganiseerd door de drie erkende vakbonden. Er zijn 300 georganiseerde arbeiders uit de strokarton aanwezig. De heer Liefwaard () voert het woord, maar krijgt volgens eigen woorden 'geen poot aan de grond'. Liefwaard stelt voor de staking onmiddellijk te beëindigen. In ruil daarvoor biedt hij, mede uit naam van de ondernemers de uitbetaling van de gestaakte dagen aan. () De leden van de vakbonden weigeren dit voorstel."32

Op zaterdag 18 oktober is er een "NVV-vergadering in Groningen. () Liefwaard vertelt daar dat onmiddellijk na de eerste staking bij de Union op 23 september, op 24 september in het hoofdbestuur van het NVV gesproken is over de staking. Het NVV33 kon niet achter de staking staan aangezien zij (sic) geen 'voorkennis' van de staking had."

Dit argument ontleent Liefwaard aan de statutaire bepalingen van de bond, waarin "voorkennis" van het bondsbestuur is voorgeschreven en ook een bepaalde besluitvormingsprocedure.34

"Liefwaard herhaalt zijn reeds eerder ingenomen standpunt dat de cao de bond kontraktueel en op straffe van korte gedingen en dwangsommen bindt."35

Toch hebben de acties volgens Van Zweeden de bond "wakker geschud". Op grond van het voorgaande is die conclusie wellicht ongerijmd. De combinatie echter van een actief opererende CPN, een door haar geleid actiecomité en met name daaraan gehoor gevende vakbondsleden, moet toch wel veel indruk hebben gemaakt op de bondsleiding. De communistische politiek om de vakbondsleden niet op te roepen uit te treden (integendeel), maar tegelijkertijd het actiecomité zelfstandig leiding te laten geven aan de strijd kan als effectief drukmiddel worden gekarakteriseerd.

Hoewel er zoals gezegd niet positief werd gereageerd, althans in directe zin. Er werd geen steun gegeven aan de wilde actie. Het actiecomité werd niet erkend. "100 jaar uitbuiting ..." signaleert weliswaar, dat er mee werd onderhandeld, maar dit was een tijdelijke zaak en met de bedoeling om tot beëindiging van de staking te komen. Deze gedragslijn, tezamen met de tactische manoeuvre een onhandige districtsbestuurder over te plaatsen duidt erop dat de afscherming van de organisatie als exclusieve en autonome cao-partner centraal staat in het beleid.

Ten aanzien van de behartiging van de belangen der leden c.q. betrokken werknemers in het algemeen kan nog iets interessants worden genoteerd. Weliswaar is het zo, dat niet direct op de pressie wordt gereageerd, maar op

langere termijn gezien is het zo, dat allerlei instanties, onder andere de ons interesserende bond(-en) meer speciale aandacht gaan besteden aan de problemen van het noorden des lands. Bij Harmsen en Reinalda kunnen we lezen, dat de ABC "aanvankelijk geheel akkoord (was) gegaan met de saneringsplannen in de industrie. Door de staking kwam zij engszins hierop terug, maar bleef als geheel een halfslachtig standpunt innemen. De regering ging zich wel meer bezighouden met de onderontwikkeling en achterstelling van het noorden, maar veel verbetering in de werkgelegenheid kwam hierdoor niet."³⁶ Tijdens de acties verklaarde NVV-vice-voorzitter A. de Boon reeds dat "het hele noorden maar in opstand moest komen", maar zei ook weer, dat "stakingen structuurproblemen niet oplossen".³⁷

Na afloop verklaarde algemeen secretaris J. Nooy, van de NKV-bond St. Wilibrordus in de Volkskrant van maandag 27 oktober "We kunnen nu ons werk voortzetten voor de afsluiting van een cao voor 1970, die de toets moet kunnen doorstaan met overeenkomsten die elders in het land, in vergelijkbare industrieën, worden aangegaan."³⁸

Het Verslag 1970 van de Metaalbedrijfsbond-NVV - de latere fusiepartner van de ABC - vermeldt, zonder overigens de strokartonacties te noemen, dat: "({) sommige delen van het land bleven kampen met structurele problemen, die bij een daling in de conjunctuur onmiddellijk tot grotere werkgelegenheidsproblemen aanleiding kunnen geven. Dat is bijvoorbeeld het geval in het noorden. De vakbeweging besloot om aan dit gebied speciale aandacht te schenken - ook in verband met het naar haar mening volkomen in gebreke blijven van de overheid in haar beleid in dit opzicht."³⁹

In dat kader publiceert in het voorjaar van 1970 het Overlegorgaan van de drie vakcentrales een "Plan voor het Noorden des Lands".⁴⁰

Onder de "mededelingen" bij de aanvang van de vergadering der Bondsraad van de Metaalbedrijfsbond-NVV op 4 november 1970 "wijst (bondsvoorzitter H. Zondervan) op de moeilijkheden in het noorden. Het NVV heeft besloten tot een meer regionale aanpak te komen. Adri de Boon, tweede voorzitter van het NVV, zal zich daarmee speciaal bezighouden. () Het NVV heeft toen gezegd, dat de Metaalbedrijfsbond de enige was die zou kunnen helpen. Na talrijke besprekingen is ten slotte als constructie gekozen, dat M. Arends districtshoofd te Groningen, 50% van zijn tijd zal geven aan het coördinatie-werk voor het NVV. () Wij zullen in dienst nemen J. Wolthers, bedrijfscontactman bij Fokker. () Met het NVV zullen we een financiële afspraak maken. () Wij brengen hier weer een offer. Maar we menen het te moeten doen om het totale beeld van het NVV, dat nogal geschaad is in dit deel van het land, te verbeteren."

Het lid van de Bondsraad B. Mulders uit Nieuw Buinen "is verheugd over de bijzondere aandacht die thans aan de problematiek van het noorden geschonken wordt. Juicht de benoeming van M. Arends tot coordinator van de VVV-activiteiten toe. Is ook blij met de gekozen werkwijze, waardoor hij als districtshoofd voor de bond behouden blijft."41

Case 03: Werkspoor-staking/-bezetting, november 1969, Thomassen en Drijver-Verblifa, april 1969.

Het is merkwaardig, dat noch Harmsen c.s. noch Windmuller c.s. zelfs maar melding maken van de bezetting of staking bij Werkspoor in november 1969. Uit het volgende zal hopelijk duidelijk worden, dat die episode in meerdere opzichten van belang is geweest voor de nederlandse vakbeweging en arbeidsverhoudingen.

Harmsen en Reinalda maken alleen gewag van een conflict dat drie jaar eerder "speelde": "de staking onder leiding van de ANMB in het najaar van 1966 tegen een dreigend massa-ontslag van 500 arbeiders in Utrecht (die) de directie na 2 dagen (dwingt) op haar besluit terug te komen."42 Maar daar laten zij het bij voor wat betreft Werkspoor.

Bondsbestuurder W.A. Wamsteeker stelde tegenover een journalist vast, dat "de sfeer in Werkspoor altijd (is) slecht geweest." Zo moesten er al in 1958 1300 man worden ontslagen.⁴³ En in 1961 ontstond er onrust over dreigende concentratie van activiteiten in Amsterdam.⁴⁴

Misschien is het ook goed te bedenken, dat het in het jaar 1969 op veel plaatsen ronmelde bij Demka was het een en ander gaande⁴⁵ en op de universiteiten bezetten studenten gebouwen (Tilburg, Nijmegen, Amsterdam). In april kwam het bij Thomassen-Drijver-Verblifa al tot grote problemen. Hierover kunnen we Harmsen c.s. aan het woord laten: na het zojuist geciteerde vervolgen zij "Het is de eerste van een lange reeks acties, stakingen en bezettingen tegen de bedrijfsreorganisaties. De vakbeweging staat voor een nieuw en moeilijk probleem. Hier moest meer gebeuren dan het afdwingen van een goede afvloeiingsregeling, al werd die geleidelijk aan inderdaad wat beter. Toch waren de bestuurders vaak alleen op het laatste uit. Dit bleek in april 1969 toen drie bedrijven van Thomassen en Drijver gesloten werden. () De vakbonden waren van te voren geraadpleegd en de bestuurders hadden zich tot gemeinhouding verplicht. Zij gingen tenslotte met de afvloeiings- en overplaatsingsregeling akkoord. Op 16 april wordt de voorgenomen sluiting wereldkundig gemaakt, en de vakbonden delen volgens afspraak met de directie kalmerende pamfletten uit. In Krommenie komt het tijdens een ver-

gadering op 21 april tussen directie, ondernemingsraad en vakbondsbestuurders tot een harde confrontatie. () De OR-leden leggen gegevens op tafel waaruit blijkt dat de onderneming in Krommenie helemaal niet onrendabel is. () Op 22 april wordt 's avonds in Krommenie een protestmars gehouden waar duizend mensen aan deelnemen. Een comité bestaande uit vrouwen, middenstanders, vertegenwoordigers van de kerken, het NVV en de CPN geven er leiding aan.() Ondertussen gaan de vakbonden om, en worden hierover door de directie ter verantwoording geroepen. 'De hoofdbestuurder van de ANMB, als woordvoerder van de bonden, doet () uit de doeken waarom deze verandering is opgetreden. () Hij meent dat de vakverenigingen en Thomassen en Drijver/Verblifa een paar dingen hebben vergeten: daardoor is grote verontrusting ontstaan, met name door het spijkerhard hanteren van economische motieven tegenover personeel dat zich van niets bewust was. De vraag doet zich voor of er sprake is van een economisch noodzaak of slechts van een economische wenselijkheid. () Hij gebruikt voor de fabriek Krommenie-blik de volgens hem in de Zaan gehanteerde beschrijving "Het Kremlin van de Zaan" ... Hij is van mening dat () onvoldoende gelegenheid is gegeven (aan de arbeiders) tot meegroeien met de situatie.'46

Dit speelt in 1969. De vakbondsbestuurder praat over arbeiders en voelt zich niet één van hen. Het gaat er voor hen om, hoe de arbeiders het beste geworven kunnen worden voor het directie-standpunt. Er zijn in zijn ogen door de vakbond slechts tactiese fouten gemaakt bij het nastreven van dit doel. De golf van verzet doorkruist echter dit beleid. Directie en vakbonden doen een stap terug."47

Om dan nu tot het Werkspoor-verhaal terug te keren, in augustus 1969 kwam de pers met berichten over dreigende ontslagen. Volgens het utrechtse districtshoofd J. Meynikman van de Metaalbedrijfsbond-NVV, een der hoofdrolspelers, hing 'Utrecht' aan een zijden draag als er niet een order afkwam. De o.r. tekende protest aan.48

Het probleem was ernstiger dan de gespannen arbeidsmarkt kon doen vermoeden. Werknemers die hier werden ontslagen zouden moeilijk herplaatsbaar zijn. Dit in tegenspraak met optimistische geluiden van minister B. Rooivink van Sociale Zaken. Het Werkspoor-personeel was vergrijsd en gespecialiseerd.49 Nu volgt een beknopte chronologie van augustus tot december 1969.50

Op donderdag 28 augustus hadden vertegenwoordigers van de vakorganisaties een bespreking met de nieuwe Raad van Bestuur van de VMF. Hierin introduceerde voor de NVV-bond R. Baarda als zijn opvolger voor dit concern-overleg W. A. Wamsterker. Baarda was altijd warm voorstander geweest van

'goed overleg', dat nogal vaak geheim van karakter was, waardoor de districtsbestuurders slecht op de hoogte waren van wat er bij de VMF aan de hand was. Jhr.mr. F.A.J. Sickinghe, de voorzitter van de Raad van Bestuur deelde mee dat er ten behoeve van het komende beleid een onderzoek zou worden ingesteld.

Op maandag 8 september "mochten de organisaties al het bericht in ontvangst nemen, dat Kromhout in Amsterdam gesloten zou worden."⁵¹

Kromhout was het eerste symptoom van de 'afslanking'.

Op woensdag 17 september "werd een vergadering gehouden in Utrecht met delegaties van de o.r.-leden van onze bond met de bedoeling elkaar wederzijds zo goed mogelijk te informeren."

Dan is het zes weken stil, maar op vrijdag 31 oktober "was de Raad van Bestuur zo ver dat zij de vakorganisaties op de hoogte wilde stellen van de resultaten van het ingestelde onderzoek " Meegedeeld werd, dat zou "overwogen moeten worden geheel Werkspoor Utrecht te sluiten."⁵² Landelijk bestuurder van St. Eloy, H.A. Bode zei later. "De bonden hebben de Raad van Bestuur van V.M.F. toen laten weten dat sluiting van het Utrechtse bedrijf niet acceptabel was en dat ernstig rekening moest worden gehouden met het uitbreken van een sociale revolutie in Utrecht."⁵³ De actie kwam dus niet onverwacht.

Ook Meynikman liet een waarschuwing horen. Hij hoorde van o.r.-leden over calculatie-fouten en een directeurs-wisseling en zei toen tegen onder-directeur voor personeelszaken Martens. "Ik weet niet wat er gaat gebeuren, maar de hel breekt wel los. Want dit zijn gespecialiseerde mensen die je niet zomaar ergens anders kunt plaatsen. Er blijft geen steen op elkaar hier."⁵⁴

"In de daarop volgende dagen werd door de betrokken organisaties intensief overleg gepleegd, hetgeen resulteerde in het aanvragen van een nieuw gesprek met de Raad van Bestuur."⁵⁵ Bovendien werd een brief geschreven aan minister-president P. de Jong. In het gesprek dat op vrijdag 7 november plaatsvond, deponeerden de bonden onder andere het volgende bij de Raad van Bestuur:

"- Het behoud van werkgelegenheid staat voor ons centraal.()

- Als, nadat alles gedaan is wat mogelijk is, toch personeelsverminderingen plaats zouden moeten vinden, zal eerst gezocht worden naar vervangende werkgelegenheid.

- De afvloeiingsregeling Kromhout zal altijd van kracht moeten zijn.

- Er zal een compensatie voor de winstuitkering moeten komen."⁵⁶

Op dinsdag 11 november vond nog een vergadering plaats, waarin de lande-

lijke onderhandelaars en de districtsbestuurders aanwezig waren. Bovendien was er een landelijke kadervergadering.

Maar de volgende dag, woensdag de 12de begon een spontane (dus wilde) actie. het werk werd neergelegd, later nam de actie het karakter aan van een bezetting.⁵⁷

Bondsbestuurder Wamsteeker zag dat ook zo in zijn nota. "de staking kreeg () een bijzonder karakter en ging meer lijken op een bedrijfsbezetting".⁵⁸ Ook in de bondsraad-vergadering ging hij in op "de vorm van de staking, namelijk een bedrijfsbezetting",⁵⁹ maar uit deze bewoordingen blijkt tegelijkertijd onzekerheid over hoe de actie precies te benoemen.

De bond gaat nu een "dubbelzinnig"⁶⁰ beleid voeren tegelijkertijd wordt de actie gesteund ('overgenomen') en wordt er onderhandeld. De districtsbestuurders voeren actie en de centrale bestuurders onderhandelen. Het Bondsbestuur rapporteert als volgt: "In feite namen de districtsbestuurders met aan het hoofd J. Meynikman de leiding van het bedrijf over. Zij verwijderden de onderaannemers van het bedrijf, bepaalden welke vrachtwagens nog gelost mochten worden, () wie het terrein op en af mocht controleerden telefooncentrales, telexinstallaties, etc.⁶¹

Op hetzelfde moment voerde W.A. Wamsteeker gesprekken met een aantal kamerleden ter voorbereiding van de diezelfde middag te houden behandeling van vragen over de V.M.F. in de Tweede Kamer".

En daarna zijn "na intern overleg tussen de organisaties des middags in de Trêveszaal de onderhandelingen tussen Raad van Bestuur en organisaties begonnen".

De eisen die van vakbondszijde werden gesteld, waren een uitwerking van die, welke op 7 november op tafel waren gelegd:

- "1. een duidelijker beeld van de totale situatie in het V.M.F.-concern. ()
2. (inzage in) de brief () die de V.M.F.-directie vorige week aan minister De Block heeft gezonden.
3. () inzicht in het rendement van de laatste N.S.-order.
4. Als Werkspoor-Utrecht de gevraagde garantie van de overheid () krijgt, mogen er geen ontslagen vallen. ()
5. () volledige informatie aan de ondernemingsraden en de vakverenigingen (en garantie) dat wezenlijke beïnvloeding mogelijk is.
6. Voor zover het personeelsaanpassing betreft moet er een natuurlijk verloop plaatsvinden (met) mogelijke vervangende werkzaamheden. ()
7. () een volledige toepassing van de afvloeiingsregeling (van) Kromhout.
8. () Compensatie winstuitkering".⁶²

Op donderdag wordt in Amsterdam een overeenkomst bereikt tussen de bondsbe-

sturen en de Raad van Bestuur, het zogenaamde "Protocol". Volgens Rothuizen heeft de Raad van Bestuur beloofd "onder meer een rapport betreffende alle rendabele, zwakke en uitzichtsloze activiteiten van het concern, een rapport over de positie van de grieterijen (beide uiterlijk eind van dit jaar), de toepassing van de als gunstig bekendstaande Kromhout-regeling bij afvloeiing, vroeg inzicht in de komende herstructureringsplannen met mogelijkheid van discussie en vroegtijdig overleg bij eventuele 'personeelsaanpassing'".⁶³

Schouten noemt dit "een onduidelijk akkoord () dat uitstel van executie betekende". Kennelijk gaf het spanning binnen de organisatie. "huilend van woede stapte actie leider Jaap Heynikman die avond in zijn auto om als een gehoorzaam vakbondsbestuurder die doodschap aan zijn mensen over te brengen.⁶⁴

Daarmee werd dus voortgezette actie als wild bestempeld. Wansteeker gaf later toe, dat het besluit om de bezetting te beëindigen, niet onomstreden was: "Het personeel was het er helemaal niet mee eens. Ineens keerde men zich tegen de organisaties"⁶⁵ Maar uiteindelijk besloot de vergadering toch om de volgende dag het werk te hervatten.⁶⁶

Op vrijdag 14 november werd dus het werk hervat en het personeel besprak in een vergadering het "Protocol". Een week later was er weer een personeelsbijeenkomst waarin de directeur van Werkspoor Utrecht het woord voerde. Naderhand bepleitten vakbonds-onderhandelaars nogmaals dat "het herstructureringsbeleid volledig open zou worden gevoerd, een compensatie voor de weggevalen winstuitkering en het verwijderen van de in het protocol (genoemde getallen)".⁶⁷

VMF weigerde echter zich vast te leggen ten aanzien van het laatste.

Case 04 Stakingen in de metaalnijverheid om het vakbondstientje, januari-februari 1970

Het beleid van de Metaalbedrijfsbond-NVV ten aanzien van het zogenaamde 'vakbondstientje' wordt door verschillende auteurs als radicaler voorgesteld, dan de feiten rechtvaardigen. Dit komt door een beperking van de analyse tot gebeurtenissen in de jaren 1965-1966 en verontachtzaming van wat in 1970 voorviel.

Windmuller en De Galan bijvoorbeeld gaan uitgebreid in op verschillende manieren, die zijn aangewend door "de Nederlandse vakverenigingen in hun streven hun ledental te vergroten en de organisatiegraad te verhogen."⁶⁸ Zij wijzen er dan op, dat in 1965 "een aantal vakverenigingen, waaronder de

machtige NVV-bond voor de metaalindustrie, zich openlijk tegen de plannen tot terugbetaling van contributies (verklaarden), omdat naar zij zeiden, de vakbeweging hierdoor te afhankelijk van de werkgevers dreigde te worden en het essentiële element van het vrijwillig offer zo uit de relatie tussen het individuele lid en zijn organisatie zou verdwijnen".⁶⁹ Dit citaat is ook (bijna letterlijk) te vinden in het boek van Harmsen en Reinalda.⁷⁰

In "Mensenwerk" schetsen Harmsen c.s. wel heel zwart-wit een beeld van confessionele en andere NVV-bonden, die wel gevoelig waren voor "werkgevers-subsidies" en de Metaalbedrijfsbond, die daar faliekant tegen was. "'het vormen van fondsen - uit door de werkgevers op te brengen bedragen - met het doel daaruit een deel van de contributie aan de bondsleden terug te betalen, wordt heilloos genoemd'. Deze mening drukte De Metaalkoerier af onder de vette kop 'Geen stuiversbond.'. De Metaalbedrijfsbond wilde niet met gebonden handen de werkgevers tegemoet treden. De ABC reageerde diep beledigd op het verwijt 'stuiversbond'".⁷¹ Naar mijn indruk streefden alle bonden er zorgvuldig naar afhankelijkheid van de werkgevers te vermijden.⁷²

Over het latere beleid van de Metaalbedrijfsbond worden we niet ingelicht. Meegedeeld wordt, dat "het verloop van de onderhandelingen en discussies over een ondernemersbijdrage aan de bedrijfsbonden langdurig en gekompliceerd (was)".⁷³ Dat betreft nog steeds het jaar 1965.

In 1970 deed de Metaalbedrijfsbond echter mee aan het organiseren van een stakingsactie om het vakbondstientje. De eerste staking vond plaats op 20 januari. Op 6 februari beeindigden de bonden alle stakingen - ze vonden plaats in bedrijven in de metaalnijverheid - na een rechterlijk stakingsverbod wegens onzorgvuldigheid. In april werd in deze bedrijfstak (de 'Kleinmetaal') een accord bereikt over het 'vakbondstientje'.⁷⁴

In tegenstelling tot de gang van zaken bij de Rolma en in de metaalnijverheid, verliepen in de grootmetaal de onderhandelingen in dit jaar zonder strubbelingen. In januari werd een tweejarige metaal-c.a.o. afgesloten, met onder andere een prijsindexeringsregeling. Hierop kwam van de zijde van de regering kritiek, maar de werkgevers verdedigden mee tegen het verwijt, dat deze bepaling inflatoir zou werken.⁷⁵

Het Jaarverslag van de bond liet zich dan ook in gepaste tonen uit: "Een terugblik op de c.a.o.-onderhandelingen van het boekjaar 1969-1970 levert een beeld vol verrassingen op. Wie had na de grote spanningen en opzienbare gebeurtenissen van eind 1968 durven voorspellen dat er nog geen jaar later

in de ROM volgens een strak schema onderhandeld zou kunnen worden? En dat op de daarvoor - al maanden van tevoren - vastgestelde dag een voor beide partijen aanvaardbaar resultaat zou zijn bereikt"?76

In juni 1970 werd er in de metaalindustrie een accord bereikt over een geïntegreerde c.a.o. (c.a.o.-C) op bedrijfsniveau. Dit beoogde de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van hand- en hoofdarbeiders en de decentralisatie van de onderhandelingen.⁷⁷

Gedurende dit jaar werden bepaalde administratieve werkzaamheden gecentraliseerd op het bondskantoor en daartoe weggehaald bij de kantoren in het land. Dit leverde per saldo een besparing op in personele middelen.⁷⁸

Case 05 Philips 1968-1971 de noodzaak van bedrijvenwerk

Bij de aanvang van deze periode lijkt alles nog pais en vree. "Over de CAO die aan het eind van 1968 voor het eerst via onderhandelingen op ondernemingsniveau wordt afgesloten, jubelt de bond dat het de beste Philips-CAO aller tijden is".⁷⁹

Een jaar later was de opstelling van de bond echter anders. In het kader van de f. 400,- acties⁸⁰ werd ook op de Philips-poort geklopt. Teulings schrijft "De centrale vakorganisaties () stuiten bij Philips op de grootste mogelijke weerstand. () De bonden sturen een brief aan de leden van het Centraal Contact Ondernemingsraden bij Philips met een overzicht van de eisen die Philips heeft afgewezen: de 400 gulden, de kerstgratificatie, de verbering van de loonschaal voor vaklieden (dat zijn op dat moment de steunpilaren waarop een eventuele actie bij Philips moet draaien), een verhoging van de toeslagen voor ploegendienst en een vakantieharmonisatie.

De eerste grote door de vakbonden geleide staking bij Philips is een feit. () Volgens de berekeningen van de bonden gaat het om 20.000 man. Nadat Philips de onderhandelingen heeft afgebroken, organiseren de bonden op 14 september nog een tweede 'symbolische' staking van één uur. Volgens Philips wordt dit parool opgevolgd door 14,1% van het personeel. Dat is nog altijd zo'n 13.000 man".⁸¹

In november van dat jaar werd de vakbeweging geconfronteerd met een probleem, waarmee zij de volgende jaren voortdurend zou hebben te worstelen. "de directie van Sociale Zaken van Philips (deelt) mee, dat men het totale Nederlandse personeelsbestand van het concern wil 'stroomlijnen'. Dat betekent inkrimpen met 7000 man. De aankondiging gaat vooraf aan het moment waarop de CAO-onderhandelingen zullen beginnen. Een schot voor de boeg naar de vakbeweging".⁸²

Het is interessant deze c.a.o.-onderhandelingen eens wat nader te bekijken. Teulings stelt vast, dat "Philips opnieuw (weigert) in te gaan op het voorstel om faciliteiten beschikbaar te stellen voor het bedrijvenwerk, nadat men in voorafgaande jaren gesuggereerd heeft dat dit er '70 van zou komen. In andere grote bedrijven in de metaal heeft het bedrijvenwerk al sinds 1964 ingang gevonden".⁸³

Bondssecretaris R. Baarda zei tegen de Bondsraad over deze c.a.o.-voorstellen: "We willen bij de onderhandelingen voorrang geven aan faciliteiten voor het bedrijvenwerk en de vakbondsbijdrage. Als daarover geen overeenstemming bereikt wordt, dan willen we praten met de leden over de vraag, wat ons te doen staat. Wij menen dat we door het afwijzen van de IBM-cao zijn gebonden (omdat) de IBM niet wenste te voldoen aan het geven van een bijdrage voor vakbondsactiviteiten en het verlenen van faciliteiten voor het bedrijvenwerk". Echter, hij hield enkele slagen om de arm: "De cao-loonsom bij Philips (is) zeer hoog. We zitten met 0,5% daarvan voor (de) vakbondsbijdrage aan de hoge kant". Hij kon "niet zeggen, wat van deze voorstellen gerealiseerd zal worden. Men moet altijd rekening houden met het aantal georganiseerden, dat voor onze bond bij Philips ongeveer 10% bedraagt".⁸⁴

Deze opstelling werd door de Bondsraad ondersteund. Het lid J.B. de Lange uit Hilversum zei: "We moeten (zeker) vasthouden aan het vragen van faciliteiten voor het bedrijvenwerk en de vakbondsbijdrage". En C. Bogaard (Zwijndrecht) "is blij, dat hier dezelfde voorwaarden worden gesteld, voor wat betreft bedrijvenwerk en vakbondsbijdrage, als in de metaalindustrie". D. Kole uit Oss tenslotte "vraagt zich af wat er van de voorstellen gerealiseerd kan worden". Hij "meent, dat er geen cao moet komen, als Philips niets wil doen aan het bedrijvenwerk en de vakbondsbijdrage".⁸⁵

Teulings geeft de portee aan van de faciliteiten-eis: "Informatie over wat er in de vestigingen precies gebeurt als Philips een inkrimping of werktijdverkorting afkondigt is dringend nodig. Maar aan deze informatie is moeilijk te komen omdat Philips nog steeds weigert het bedrijvenwerk faciliteiten te verlenen".⁸⁶

In januari 1971 werden als c.a.o.-voorstellen onder meer bij Philips gedeponeerd: loonsverhogingen die voor de helft in centen zouden worden berekend; de faciliteiten en de vakbondsbijdrage (het vakbondstientje).⁸⁷

In de vergadering van de Bondsraad d.d. 8 januari herhaalde Baarda het standpunt: "De bonden kwamen overeen, dat in de reeks van gesprekken die met Philips zal plaatsvinden, aan 2 voorstellen prioriteit zal worden gegeven, t.w. de erkenning van de bonden op het niveau van de onderneming

(voor onze bond: het bedrijvenwerk) en de vakbondsbijdrage. Komt er met Philips over deze twee punten geen overeenstemming, dan zal, alvorens verder te gaan met de cao-onderhandelingen, een tussentijds beraad met de leden noodzakelijk zijn".⁸⁸

In maart kwam het inderdaad zover. "Als de vakbondsdelegatie geen resultaten blijkt te kunnen behalen aan de onderhandelingstafel, gaat ze terug naar de leden. Daar wordt besloten om het OR-overleg op te schorten en de verkiezing van nieuwe OR-leden uit te stellen. Deze actie schiet geheel in het verkeerde keelgat. () In de Centrale Ondernemingsraad, waar beambten en hoger personeel een meerderheid vormen, wordt de tactiek van de industriebonden⁸⁹ afgewezen. In kleinere vestigingen worden OR-leden die aan de actie meedoen, geïsoleerd en onder druk gezet. () De actie verloopt nog voor zij goed en wel is begonnen" ⁹⁰

In juni werden de onderhandelingen voor de (drie-jarige) Philips-c.a.o. opgeschort tot na de vakanties. Dan zou worden geprobeerd tot een één-jarige c.a.o. te komen. In augustus kondigden de Europese metaalbonden aan acties te gaan voeren om Philips tot internationaal overleg te dwingen ⁹¹

Teulings heeft berekend, dat in het jaar 1971 het aantal arbeidsplaatsen bij Philips met 8500 - 9000 is verminderd. Hierbij waren ook nogal wat beambten en middelbare en hogere employees, hetgeen de 'Vereniging van hoger personeel der NV Philips gloeilampen fabrieken' sterk deed groeien. "Deze ontwikkeling wordt door de Philips-leiding snel toegeschreven aan het nivelleringsstreven van de vakbonden. het zou dus geen reactie op het concernbeleid zijn, op de toegenomen onzekerheid en de afnemende promotiemogelijkheden, maar een reactie op de industriebonden, die met hun 'eenzijdige' acties de verontruste kaderleden op één hoop drijven".⁹²

Op 4 september 1971 stond de "stand van zaken (met de) c.a.o.-onderhandelingen Philips" op de agenda van de Bondsraad. L.B. Tangenberg (De Krin) meent, dat "(bij Philips) de bedrijfscontactman zijn werk buiten de poort moet doen. Dat klopt niet met de minimumeisen".⁹³

B. Mulders uit Nieuw Buinen ziet "wel winstpunten bij Philips. Als belangrijkste noemt hij de mentaliteitsverandering van de leden bij Philips ten aanzien van (de) vakbondsopstelling. Dat baart Philips grote zorgen. () Betreurt het, dat met betrekking tot de faciliteiten bedrijvenwerk het contact in bedrijfstijd met de O.R.-leden alleen op initiatief van de O.R.-leden kan plaatsvinden. Dat rent de bedrijfscontactman af".⁹⁴

De Lange ging nog verder. "Het werk van de bedrijfscontactman wordt daardoor onmogelijk gemaakt. Wil meer faciliteiten. Zegt anders nee".

J. Bink (Aalst) "wijst erop dat het zeer belangrijk is dat het bedrijven-

werk bij Philips de mogelijkheid krijgt te gaan functioneren, gezien de huidige positie van het Philips-concern en de maatregelen, die de directie denkt te moeten gaan nemen om tot verbetering van deze positie te komen. De factor inspraak binnen het bedrijf is erg belangrijk om de leden goed te kunnen informeren".⁹⁵

Bogaard zag het niet zo somber als vorige sprekers. "bij Philips zijn een paar principes doorbroken, en wel ten aanzien van het bedrijvenwerk en ten aanzien van het vraagstuk georganiseerd-ongeorganiseerd. Het nemen van initiatief van de O.R. ten opzichte van de bedrijfscontactmen kan () in goed onderling overleg geregeld worden, of zet de bedrijfscontactman in de O.R.". ⁹⁶

Bondssecretaris J. van Otterloo, de voornaamste onderhandelaar, "gaat eerst in op het materiele deel. () In verband met de c.a.o.-onderhandelingen zijn de bonden niet gebaat bij onrust over de werkgelegenheid bij de achterban". Het had hem "getroffen, dat er sprake is van een mineur-stemming voor wat de faciliteiten voor het bedrijvenwerk betreft. () Gezien de mentaliteitsverandering bij het personeel" was hij "niet pessimistisch over de verdere mogelijkheden. () Wij zouden graag willen, dat Philips de stukken direct aan de bedrijfscontactman zou sturen. Zolang ze daartoe niet bereid is, zullen wij het via het districtskantoor moeten doen".⁹⁷ Mulders was nog niet overtuigd "Philips blijft druk uitoefenen op de georganiseerden om hen op die manier weer te kunnen inkapselen". Hij sprak over de overplaatsing van productie-eenheden naar het buitenland. "Is controle daarop mogelijk? Als vakbeweging dienen we hierop attent te blijven. ()

We moeten Philips erop wijzen, dat we met ons bedrijvenwerk zullen blijven doorgaan". Niet vergeten moest worden, dat "de eerste woordvoerder van de Industriebond komt. De meeste initiatieven komen van onze kant".

Ook Tangenberg had nog "ernstige bezwaren als bedrijfscontactman illegaal te moeten gaan werken". Hij wenste "officiële erkenning van de bedrijfscontactman, anders kan het bedrijvenwerk niet verder worden uitgebouwd, en kan (ik) alleen op afdelingsniveau iets doen. (Ik neem) het de leden kwalijk, dat zij met dit minimum pakket eisen akkoord zijn gegaan".⁹⁸

Van Otterloo trachtte ook deze laatste bezwaarden nog te winnen. "Wij hebben geen enkele controle op de beweging van Philips naar het buitenland. We trachten hieraan iets te doen door gesprekken te arrangeren tussen vertegenwoordigers van de vakbeweging uit de EEG-landen en leden van de Raad van Bestuur". Hij vond wel, dat "er bij de werknemers een grote mentaliteitswijziging (zal) moeten plaatsvinden. Een aantal activiteiten op dit terrein wordt voorbereid". Hij gaf Tangenberg het advies "eens met B. Mulders te

praten. Mulders heeft als bedrijfscontactman een brief geschreven aan de directie en () een gesprek gehad met de directeur en de personeelschef. Hoewel de bedrijfscontactman niet 'bestaat' bij Philips, heeft er toch een gesprek plaatsgevonden. We moeten langs twee kanten werken. Ten eerste moeten wij aan de onderhandelingstafel die faciliteiten proberen te verkrijgen die wij verlangen en uitgangspunten zijn van de nieuwe c.a.o., daarnaast moeten we ons in de praktijk waarmaken. L.B. Tangenberg moet niet te pessimistisch zijn en onze leden hun houding kwalijk nemen. Al te lang hebben de mensen geleden aan wat wij noemen de 'Philipitus'. Het vergt tijd en zal een langdurig proces worden hen daarvan te bevrijden".⁹⁹ Bondsvoorzitter A. Groenevelt onderstreepte dat: "De mensen moeten zich bewust worden van hun positie. Dat proces zal geleidelijk gaan. Een staking of conflict versnelt dat proces. We zijn niet op staking uit, maar zullen een staking bij Philips zeker niet uit de weg gaan. () De bedrijfscontactman lid maken van de O.R. is () geen oplossing. () We willen nu een kortlopende c.a.o. afsluiten om weer een jaar te kunnen werken aan verdere mentaliteitswijziging binnen het gehele Philips-concern".

De Bondsraad gaat dan, zonder stemming, met het gevoerde beleid akkoord.¹⁰⁰ Deze bondsraad-discussie is hier zo uitgebreid weergegeven, omdat zij een aardig beeld geeft van de gang van zaken in de Bondsraad.

Tussenstand I.
Bevindingen uit de cases 01 tot en met 05.

Aangaande beleidsradicalisering.

Dimensies	Cases	Case 01 Vrij loonbeleid?	Case 02 Strokarantonsta- kingen	Case 03 Werkspoor enz	Case 04 Vakbondstientje	Case 05 Philips
1 Prioriteit ledenbelangen		-	-	-	-	-
2 Prioriteit werknemersbelangen		-	-	-	-	-
3 Principiële eisen		-	-	-	-	-
4 Hardere middelen		+ Woord staking; protestbijeenkomst	-	+ overname staking/bezetting	+	+ Staking (niet uit de weg)
5 Vermindering cooperatie		+ Boycot SER	-	-	-	-
6 Mobilisatie leden		-	-	+ Overname bezetting	-	+ Bedrijf venwerk
Opmerkingen		Maatschappijvisie ter discussie	Niet direct, wel op termijn, positieve reactie; afscherming van de organisatie; les: beleid Noorden des Lands	Les: middel bezetting	Organisatiebelang	Organisatiebelang; vakbondsbijdrage

Aangaande ledendruk.

Vormen	Cases	01	02	03	04	05
1 Via de officiële kanalen		-	- Goedkeuring beleid met algemene stemmen	-	-	-
2 Neerleggen functies		-	-	-	-	-
3 Opzegging lidmaatschap		-	-	-	-	-
4 Wilde actie		-	+ Reeks wilde stakingen	+ Thomassen/Drijver-Verbilta: demonstratie; Werkspoor bezetting	-	-
5 Externe druk		-	+ CPN Actiecomité	+ Comité	-	-
Opmerkingen		-	-	-	-	Bondsraad bevestigd beleid

Toelichting: + = positieve score op minstens één indicator, - = geen enkele positieve score.

Case 06: De Rotterdamse werf- en havenstaking en de nasleep daarvan,
augustus-september 1970.

Van dinsdag 25 augustus tot dinsdag 15 september 1970 vonden er op de wer-
ven en in de havens van Rotterdam en omgeving omvangrijke stakingen plaats.
Ook elders werden (solidariteits-)acties gevoerd, onder andere in Amsterdam
en Dordrecht. Bij deze gebeurtenissen waren vakbonden in de sectoren ver-
voer, industrie en metaal betrokken, nog afgezien van de vakcentrales. Ik
beperk mij hier tot het aandeel van de Metaalbedrijfsbond NVV in de Rotter-
damse werf- c.q. metaal-staking.

Oorzaken, motieven en aanleiding. Tussen de auteurs bestaat overeenstemming
over het koppelbazen-verschijnsel als belangrijkste oorzaak van de stakin-
gen. Sommigen noemen nog andere factoren als de geringe arbeidsvoldoening
van de havenarbeiders,¹⁰¹ de "structuur van de lokale Rotterdamse arbeids-
markt" en de "massale herstructurering van de scheepsbouwindustrie".¹⁰² De-
ze factoren hangen uiteraard onderling samen.

Al geruime tijd bestond er bij arbeiders en bonden groot onbehagen over
het eerste punt. Teulings en Leijnse vermelden, dat "al in april bij de
Schiedamse Machinefabriek De Jong NV (wordt) gestaakt uit protest tegen de
grote verschillen en de metaalbond (moet) bemiddelen om het konflikt op te
lossen".¹⁰³ Hidalgo maakt melding van loonverschillen van f. 25 à f. 50
netto per week. Harmsen en Reinalda zoeken in "de wel zeer ongelijke beta-
ling van de arbeiders in vaste dienst en zij die door koppelbazen aange-
worven waren" zonder meer de "aanleiding" van de staking.¹⁰⁴

Spontaan begonnen actie wordt overgenomen. Teulings en Leijnse hebben opge-
merkt, dat "de Rotterdamse havenstaking () ouderwets aan(doet), omdat zij
in zo grote mate beheerst wordt door spontaniteit en niet het resultaat is
van een strategische studie vooraf".¹⁰⁵

De staking moest druk zetten achter de eis van de vaste werknemers om hun
loon op te trekken naar het niveau van de ingeleenden.

De werfstaking begon op dinsdag 25 augustus bij Wilton-Fijenoord; daar de-
den toen 3.000 man aan mee. De volgende dag gingen ook de Rotterdamse
Droogdok Maatschappij en de Nieuwe Waterweg plat; daarmee werd een totaal
van 7.500 stakers bereikt. Meteen na de aanvang van de actie begon overleg
tussen de gekozen leden en de Directie van Wilton.¹⁰⁶

Windmuller c.s. merken neutraal op, dat "de vakbonden zich achter de sta-
kende werknemers op(stelden)".¹⁰⁷ Vaak wordt echter, en voor een belangrijk
deel terecht, geconstateerd, dat de erkende bonden wel 'moesten': "Doordat
de staking snel om zich heen greep en massale aanhang onder de arbeiders

verkreëg, zagen de 'erkende' vakbonden zich na enige dagen - teneinde verder gezichtsverlies bij hun leden te voorkomen - genoodzaakt zich achter de staking te stellen".¹⁰⁸ Teulings en Leijnse wijzen echter op een ander facet: "Als de vakbond met direkte looneisen zou komen, wordt ze (sic) onmiddellijk door de ondernemers gepakt, en vanwege kontraktbreuk in kort geding veroordeeld, althans dat is de mogelijkheid (). De vakbonden hebben alle reden om terug te slaan, nadat ze in januari door de werkgevers bij de neus zijn genomen, en het is niet onwaarschijnlijk dat de vakbonden de gelegenheid tot een hernieuwde konfrontatie met de werkgevers bij Wilton-Fijenoord met ongeduld hebben afgewacht. De snelle sympathiserings-verklaring van de vakbonden pleit voor deze gedachte".¹⁰⁹ Hieraan kan worden toegevoegd, dat de staking pas een "massale aanhang" kreeg ruim een week later - toen de bonden er hun handen van hadden afgetrokken . . ¹¹⁰

Eisen, onderhandelingen, accoorden. Hoe het ook zij, in de week die nu volgde gingen bonds- en districtsbestuurders, en later ook vakcentrale-bestuurders onderhandelen met de werkgevers. Doordat de achterban herhaaldelijk bereikte accoorden afwees, moesten ook meerdere malen nieuwe onderhandelingsronden plaatsvinden.

Op woensdag de 26ste gingen de districtsbestuurders overleggen met leden van ondernemingsraden en met de werfdirecties van het Rijn-Schelde-concern. In de ROM werd een principe-acckoord bereikt om de metaal-c.a.o. open te breken. Een accoord "ver weg van de werven" wordt dit genoemd, "op gronden, die minder met een poging tot opheffing van ervaren onrecht dan wel tot herstel van rust en orde te maken hebben".¹¹¹

's Nachts werd dit accoord "nader uitgewerkt op het 'lagere' niveau van werf-directies en distriktsbestuurders". Het resultaat is: - beperking van het dienstverband van vreemd personeel tot 9 maanden; - beperking van het beloningsverschil tot 10% (per 1-1-1971, t.a.), - uitkering ineens van f. 150,-".

De o.r.-leden, die pas hierná werden bijeengeroepen, overlegden ook nog met de werfdirecties. Zij konden zich niet met het accoord verenigen, net zo min als de stakers, nu 10.000 in getal. "De distriktsbestuurders, pas nu goed doordrongen van de feiten, zo lijkt het, laten zich overtuigen en stellen zich achter de eisen van de stakers () - volledige gelijktrekking van de lonen (25 à 30 gulden per week), - een uitkering van f. 400,- ineens".¹¹²

De bondsbesturen van de drie metaalbonden (Metaalbedrijfsbond, St. Eloy en de CMB) stelden zich niet achter deze eisen op, maar wilden wel stakings-uitkeringen doen, hetgeen leidde tot toeloop van leden ¹¹³

Op vrijdag 28 augustus werd, behalve bij Verolme, overal in het Waterweg-gebied gestaakt. Er waren in de metaal ongeveer 14.000 stakers en in de havens ongeveer 16.000. De districtsbestuurders onderhandeldden opnieuw met de werfdirecties en dat resulteerde op zaterdag in een tweede principe-ackoord, "dat thans voor het eerst beschouwd kan worden als een kompromis tussen stakerseisen en ondernemerswensen. Het omvat vier punten. - uitleen-termijn vreemde arbeiders maximaal negen maanden (), verkleining loonverschillen tot 10% (); uitkering ineens van f. 400,- (gelijk aan stakings-eisen), - controle op koppelbazenbeleid door OR (punt dat al in de CAO was vastgelegd, maar werd ontdoken door de directies)".

Op maandag ging ook het Verolme personeel in staking. Het nu bereikte ackoord werd door de stakers afgewezen (f. 400 bleken niet netto, maar bruto te zijn) en "als de OR-leden voor de keuze gesteld worden, gaan zij met de stakers mee en treden af, de breuk tussen de stakers in de bedrijven en de bonden is er".¹¹⁴

Voor de bondsbesturen was nu de maat vol, zij trokken hun handen af van de staking, die daarna 'wild' verder ging. Op dinsdag 1 september kwam op verzoek van de vakcentrales de Stichting van de Arbeid bijeen en daarin werd heel snel met hun voorstel ingestemd om aan alle werknemers f. 400,- ineens te betalen. De metaalstaking was inmiddels op zijn hoogtepunt met 20.000 man. "Volgens (NVV-voorzitter A.) Kloos was het akkoord bedoeld om een dam op te werpen tegen de toenemende wilde stakingsgolven en economisch niet-haalbare eisen".¹¹⁵ In een aantal bedrijven in het land moest de f. 400-uitkering door staking nog worden afgedwongen.

Vanaf de 1ste september was de staking dus wild en voor een deel ook tegen de erkende bonden gericht. De leiding komt dan een hele week in handen van het comité Arbeidersmacht met als woordvoerder W. ter Braak en minstens geïnspireerd vanuit de KEN. De bonden zetten zich uiteraard fel af tegen Arbeidersmacht, volgens Teulings en Leijnse daarmee hun eigen falen rationaliserend en van minachting voor de gewone leden getuigend.¹¹⁶ Op dinsdag 8 september trad plotseling een concurrerend comité in de openbaarheid, de Commissie Samenwerkende Havenbedrijven, een groep van o.r.-leden uit 23 bedrijven, gesteund door F. Meis van de CPN. Dit is een initiatief om de wilde staking zonder gezichtsverlies te redden door een strategische terugtocht een eis van f. 37,50 bruto loonsverhoging.¹¹⁷

De strijd om aanhang bij de arbeiders tussen deze beide comité's werd in vakbondskringen bestempeld als Peking tegen Moskou.¹¹⁸

Beëindiging Maar inmiddels was de werfstaking al verlopen: op vrijdag 4 september was vrijwel iedereen daar weer aan de slag. (De havenstaking

duurde nog tot de 15de). De vakbondsbestuurders hadden na de formule van de f. 400 die in de Stichting was bereikt, daartoe opgeroepen. Dit ging gepaard met enige retoriek: "De bond gaat ook politieke strijd niet uit de weg" verklaarde de Metaalkoerier van 3 september nog.¹¹⁹

Functies van de werf- en havenstaking. Door de Rotterdamse gebeurtenissen werden een vijftal verschijnselen, die op zich al langer bestonden of aan het groeien waren, heel scherp in het licht gezet.

a. "De kloof tussen leden en bestuurders blijkt in deze actie bijzonder groot".¹²⁰

b. Van Zweeden ziet het nog algemener: "De vakcentrales en hun bonden beginnen te merken dat zij hun contact met de werknemers in de bedrijven zijn kwijt geraakt. Te lang hebben hun leiders aan de top overleg gevoerd met de topfiguren van de ondernemerswereld en de overheid om nog te kunnen aanvoelen wat aan de basis aan frustraties en verlangens leeft. Uitbarstingen van onvrede in Rotterdam en Oost-Groningen waar actiegroepen en een communist als Fré Meis meer greep op de arbeiders krijgen schudden de officiële vakbonden wakker".¹²¹

c. Het is al gezegd: alternatieve organisaties winnen - tijdelijk - aanhang, ten koste van de erkende bonden, maar dat niet alleen: ook "het revolutionaire syndikalisme (blijkt) zijn vat op de havenarbeiders verloren te hebben. Van algemeen erkende leiders zoals in de tijd van de EVC (1946) en later van het OVB is geen sprake meer. Dit schept een nieuwe situatie in de Rotterdamse haven. Daardoor zien de arbeiders zelf geen kans aan hun spontane opstand een duidelijk gezicht te geven, en komen niet tot een samenhangend geheel van eisen".¹²²

d. Het ontbreken van een duidelijke maatschappij-visie kan misschien worden genoemd als een vierde element in dit verband. Zo heeft Hidalgo het over "de gesignaleerde onmacht van de vakbeweging om haar eigen plaats en functie in de samenleving te beschrijven".¹²³

e. Bij Teulings en Leijnse is tenslotte nog te vinden, dat "voor de bonden heel duidelijk overwegingen als het behoud van de arbeidsrust, het behoud van het economies evenwicht en de voortzetting van de economiese groei de doorslag (geven) bij hun standpuntbepaling. () De maatstaven die de bonden aanleggen bij de bepaling van de redelijkheid van een looneis zijn niet slechts ontleend aan het Keynesiaanse model van economiese orde, zij zijn er bovendien op gericht dit model in de maatschappelijke werkelijkheid in stand te houden. () Dat de vakbeweging juist omdat de eisen het bestaande kader zullen doorbreken, zich tegen de gerechtvaardigde verlangens van de havenarbeiders keert, tekent naast haar stringente oriëntatie op het be-

staande systeem ook haar machteloosheid daarin".¹²⁴

Lessen. Welke lessen trok de bond, i.c. het Bondsbestuur en de Bondsraad nu uit deze affaire? Volgens Teulings en Leijnse was het voor en te na zo, dat "de vakbondsstrategie ten aanzien van stakingen wordt gekenmerkt door wat Mannheim noemt een bureaucraties konservatisme politieke problemen worden tot bestuurlijke teruggebracht, en eenmaal zover gedenatureerd, aan de leden met kleine modifikatiemogelijkheden aangeboden".¹²⁵ "De enige les () die men wil leren" is volgens hen "in het vervolg doen we zoiets niet meer zonder jullie, we verbeteren de kommunikatie".¹²⁶

Ik denk, dat er nog wel wat meer is (af)geleerd, maar om te ontdekken wat precies, moeten we wat precieser en wat verder weg kijken.

Op zaterdag 5 september kwam de Bondsraad in een bijzondere vergadering bijeen, bijzonder, omdat de bijeenkomst was gecombineerd met de 'bezoedigen-conferentie'. Behalve de leden van het Bondsbestuur en de Bondsraad waren aanwezig de districtsbestuurders, bedrijven- en stafmedewerkers en de bezoldigde secretaris-penningmeesters. Door uitgebreid te citeren kan worden onderbouwd, dat de bond hier niet alleen de gelederen sloot, maar ook enkele koersbakens verzette.

Waarnemend (hierop kom ik terug) bondsvoorzitter A. Groenevelt zei in zijn openingswoord "Vandaag zijn we bijeen om ons bezig te houden met de storm die op de Rotterdamse werven is opgestoken en nu uitraast over het gehele land. () Welke antwoorden kunnen we als bond op deze problemen geven? Welke verantwoordelijkheden dragen wij hier?"¹²⁷

Wat betreft het ingeleende personeel liggen die volgens bondssecretaris W.A. Wamsteeker in elk geval bij de werkgevers. "Bij de c.a.o.-onderhandelingen in 1969 hebben we een voorstel ingediend om het personeel van koppelbazen in te passen. () Tenslotte werd in de c.a.o. opgenomen, dat de ondernemingsraad periodiek geïnformeerd zou worden. () De bonden verklaarden hierin weinig heil te zien. () Wij vinden dat de moeilijkheden door de werkgevers veroorzaakt zijn en dat ons antwoord de enige mogelijkheid was om de zaak te kanaliseren".¹²⁸

Nadat zijn collega R. Baarda over de stand van zaken bij Hoogovens, Philips enz. had geïnformeerd, ging als derde bondssecretaris G.G. Maters in op de situatie in de kleinmetaal. Ook bij hem was 'kanaliseren' het parool. "Het bondsbestuur staat op het standpunt, dat in geval van onrust of staking en (als) de gestelde eisen in overeenstemming zijn met onze eisen (wij) niet van plan zijn deze zaak uit handen te geven en door anderen te laten overnemen".¹²⁹

Urtien leden van de Bondsraad, uit alle districten, voerden nu het woord.

J. van de Most (Vlaardingen) Over de f 400,- zijn we niet zo erg verheugd. () Binnen de kortst mogelijke tijd moeten we het zelf betalen".

C. Hendriks (Souburg) "zet een vraagteken achter de noodzaak van koppelbazen. () We zullen radicaal moeten kappen". Ook J.W. Dollekamp (Zwolle) "vindt dat we de koppelbazen moeten verbieden".130

C. Bogaard (Zwijndrecht) gaat in discussie met Wamsteeker, die "heeft gezegd, dat bepaalde elementen verhinderd hebben na het aanvaarden van het akkoord weer aan het werk te gaan. Ik denk dat dit ook wel kan komen door een gebrek aan moed bij ons. In (mijn) district heeft men dankzij kaderleden en districtsbestuurders overal waar gestaakt werd de zaak in handen kunnen houden".131

J.W. Meijer (Velsen-Noord) "deelt namens zijn district mee, dat het achter het tot nog toe gevoerde beleid staat". En J.J. Verheul (Utrecht). "spreekt namens de bondsraadsleden in district 7 zijn bewondering uit voor de wijze waarop door het bondsbestuur in het bijzonder Wamsteeker, is onderhandeld". Evenzo A. Snijder (Ter Apel) "we gaan akkoord met het behaalde resultaat in de R.O.M. () Aan de acties van Fré Meis diende paal en perk gesteld te worden".132

R. Roesink (Enschede) stelt zich ook in deze vergadering kritisch op "De meerjarige c.a.o. kan () worden aangewezen als een oorzaak van de toestand die in het Waterweggebied is ontstaan. () De vakbeweging geeft geen leiding aan het gebeuren, die loopt er achter aan, waardoor er een paniek-maatregel wordt genomen die men niet in de hand heeft".

Maar J. Cuperus (Stiens) "spreekt voldoening uit over het feit dat de vakbond in een staking achter de leden is gaan staan".

Th. Aardewijn (Amsterdam) is minder tevreden "De bondsraadsleden in district 9 zijn het geheel oneens met de wijze en het tijdstip waarop de leden van de bondsraad door het bondsbestuur zijn geïnformeerd over de gebeurtenissen. () We maken het bondsbestuur een verwijt, en wel omdat aan groepen buiten onze bond de gelegenheid is gegeven het beleid van onze bond te bepalen (want nu) hebben zij hun zin door onze vakbeweging nog meer in discrediet te brengen. () Als we nog steeds hetzelfde bondsbeleid voeren en ons medeverantwoordelijk voelen voor de economie van Nederland, hoe kan de bond dan in september stellen dat de koppelbazen niet weg behoeven te gaan, maar dat (het) loon ook na 1 januari 1971 met f. 25,- per week mag worden opgetrokken".133

K. Blokzijl (Hoogeveen) stelt voor "een aantal richtlijnen vast te stellen in het belang van de toekomst van de vakbeweging en de democratiseringsgedachte". J. Bink (Aalst) borduurt daarop voort "De bondsraad reageert

slechts op een randverschijnsel. Er zal echter iets moeten gebeuren aan de ondernemingsstructuur en het leefmilieu".134

Wamsteeker opent de reactie van het Bondsbestuur: "We zeggen liever met ons dan zonder ons. () Als we niets gedaan zouden hebben dan was het hek helemaal van de dam geweest". Natuurlijk krijgt Roesink een tik: "Eerst zegt hij dat we achter de feiten aan lopen en nu we voorop lopen, is het ook niet goed". Maters deelt mee, dat "het ledental zich in gunstige zin ontwikkelt".135

Groenevelt wijst erop, dat "op het congres concept-resoluties aan de orde (zullen) komen over oorzaken, die nu als bron van onrust aangemerkt worden. Naast de leden van de bondsraad zullen ook de leden in de bedrijfsleden-groepen gelegenheid tot inspraak krijgen. ()

Wij gaan ermee akkoord om ook in de toekomst meer gecoördineerd met de andere bonden te werken".

Inderdaad werden dat najaar vertegenwoordigers van de grootste aangesloten bonden in de onderhandelings-delegaties van de vakcentrales opgenomen.

Groenevelt maakte nog een interessante opmerking over het bedrijvenwerk: "In een bepaald aantal bedrijven hebben de kaderleden gefaald, waardoor de leiding in handen kwam van 'buitenstaanders'. () De acties begonnen in die bedrijven waar nog geen bedrijfscontactman of -commissie gekozen was. Was er echter wel een bedrijfscontactman, dan speelde deze mee een rol. Eerst achteraf zal vastgesteld kunnen worden welke rol de b.c.m. in Rotterdam en elders gespeeld heeft".136

In tweede instantie voerden nog eens 7 bondsraadsleden het woord.

Meijer zei over de VMF: "Het woord solidariteit gaat (daar) niet op. Dat is bij de Utrechtse Werkspoor-staking wel gebleken. De ondernemingsraadsleden staan met de rug tegen de muur. Ze moeten dinsdag duidelijk weten waar ze aan toe zijn. () Het personeel heeft die f. 400,- geroken en wil die hebben".

Roesink was nog steeds ontevreden, maar over welke beleidsinhoud was onduidelijk: "Een vakbeweging die aantrekkingskracht wil uitoefenen, (zal) beleid moeten voeren. () Ik heb tegen de huidige c.a.o. gestemd, omdat er niet de ruimte uitgehaald was die er in zat. () De f. 400,- draagt al het stempel in zich, dat het er voor vele werknemers niet uitgehaald zal worden. Maar dan moet men zich ook voorzichtiger opstellen".

Aardewijn maakte nog een tweetal kritische opmerkingen: "Niet wij, maar de

stakers (hebben) de R.O.M.-overeenkomst tot stand gebracht. De aanstichters werden gestuurd door de C.P.N. () De Christelijke bond was op 28 augustus al bijeen".

Blokzijl onderschreef Groenevelt's laatste opmerking: "We zullen bij alle bedrijfscontactcommissies moeten vragen hoe de communicatie met de ondernemingsraad is geweest op bedrijfs- en concernniveau".¹³⁷

Wamsteeker zei tot Aardewijn: "Een aantal zaken, niet alleen het koppelbazenvraagstuk, is aanleiding geworden tot de uitbarsting van onlustgevoelens. Een aantal groeperingen vist altijd in troebel water. Zelfs op de middelbare scholen wordt door hen voor de stakers gecollecteerd."

Baarde antwoordt Meijer met deze oplossing: "Alle V.M.F.-werknemers moeten f 400,- hebben; zodra dat recht ontstaat, () zijn we bereid met de leden te praten over een mogelijke spreiding van de betaling."

Groenevelt antwoordde Aardewijn, dat de vergadering van de bondsraad van de CMB eerder plaatsvond, omdat zij al was gepland.

Voorts merkte hij op - aan het adres van Blokzijl -: "De positie van de O.R., ons bondswerk naar de leden in de ondernemingen toe, houdt ons al sinds 1963 bezig. () In de nabije toekomst komen resoluties voor het congres in behandeling." Op dit congres in het voorjaar van 1971 kom ik nog terug. Groenevelt besloot zijn slotwoord als volgt: "We verkeerden in een situatie van arbeidsonrust die onze onmiddellijke inzet vroeg. We hebben initiatieven voor zover dit nodig was, teruggehaald. () We zullen alles moeten inzetten om de initiatieven in onze handen te houden."¹³⁸

Enkele weken later bleek al een andere opstelling van de bond. Op 25 september vond een staking plaats bij een pluimveeslachterij in Boxmeer. De bond steunde de 200 stakende gastarbeiders (met succes) en opende de weerstandskas.¹³⁹

En op 15 december 1970 vond een van de zeer weinige politieke stakingen in de Nederlandse sociale geschiedenis plaats: gedurende één uur werd, op initiatief van NVV en NKV, en met deelname van het CNV, het werk neergelegd in het hele land, als protest tegen de Loonmaatregel van minister Roolvink (ter beteugeling van inflatie en overbesteding).¹⁴⁰

Om nu terug te keren bij de Bondsraad: waarnemend voorzitter Groenevelt kon vaststellen, dat deze, zonder stemming, accoord ging met het gevoerde beleid.¹⁴¹

Case 07. De oprichting van de Industriebond-NVV in 1971

De uitgebreide bondsraadsvergadering van 5 september 1970 werd niet voor-gezet door bondsvoorzitter Maarten Zondervan. Hij was door ziekte verhin-derd. Tweede bondsvoorzitter G. de Reuver deelde mee, dat "in een extra bondsbestuursvergadering () besloten werd A. Groenevelt te benoemen tot plaatsvervangend bondsvoorzitter."¹⁴²

De vergadering van 4 november stond weer onder leiding van een herstelde Zondervan. Hij deelde mee zich niet beschikbaar te stellen voor het voor-zitterschap van het NVV.¹⁴³ (Daarom volgde H. ter Heide daar A. Kloos op.) Op 18 februari 1971 overleed, toch nog plotseling, Zondervan, op 51-jarige leeftijd. In de daarop volgende vergadering van de Bondsraad, op 12 maart, werd hij herdacht en werd besloten om Arie Groenevelt aan het Bondscongres voor te dragen als zijn opvolger. G. de Reuver, nu bondssecretaris, deelde mee, dat over deze kandidatuur "in het bondsbestuur, reeds vorig jaar, zeer kritisch en uitvoerig (is) gesproken. A. Groenevelt werd toen en wordt nu nog steeds, als de meest geschikte kandidaat gezien. Wij hebben toen niet gedacht, dat hij reeds zo snel voor deze functie geroepen zou worden."¹⁴⁴

In de "gewone bijeenkomst" van de "algemene bondsvergadering" op 20 april 1971 werd Groenevelt bij acclamatie tot bondsvoorzitter gekozen.¹⁴⁵ Daarmee kreeg hij de moeilijke taak de bond te leiden in een nieuwe koers, naar de fusie met twee andere NVV-bonden tot Industriebond en volgens een bestek, dat werd neergelegd in een viertal congres-resoluties. Deze kunnen worden beschouwd als het testament van de Metaalbedrijfsbond (A.N.M.B.).

In Resolutie I, "Vakbeweging en maatschappijhervorming" werd vastgesteld, "a. dat de vakbeweging zich niet kan en mag neerleggen bij de huidige kapi-

talistische maatschappijstructuur, omdat die het kennelijk onmogelijk maakt om te komen tot een werkelijke belangenbescherming van de werknemers, tot democratische arbeidsverhoudingen en tot een economische ontwikkeling die gericht is op het scheppen van een leefbaarder samenleving,

b. dat het zeer speciaal de taak van de vakbeweging is om de noodzakelijke verdere democratisering van de samenleving mogelijk te maken door het realiseren van meer democratische verhoudingen in het bedrijfsleven."

Deze resolutie werd met slechts enkele stemmen tegen door het congres aan-vaard.¹⁴⁶

Stappen in de gewenste richting werden in de volgende drie resoluties aan-gekondigd.

In resolutie II, "Vakbeweging en personeelsbeleid" werd geconcludeerd,

"a dat, zolang door de structuur van de maatschappij het sociale beleid

van de onderneming in feite ondergeschikt blijft aan de eis tot rentabiliteit van het bedrijfskapitaal, de bond hiervoor geen schijn-verantwoordelijkheid mag aanvaarden door het afsluiten van sociale statuten in de vorm zoals die tot nu toe zijn voorgesteld. Die dienen dan hoofdzakelijk als een goedkope verpakking voor een beleid dat in de praktijk niet verandert,

b. dat het daarentegen ook thans reeds van belang is om de ondernemingsleiding te verplichten tot het schriftelijk formuleren van duidelijke uitgangspunten en controleerbare stelregels voor onderdelen van het sociale beleid, die dan ook aan ieder personeelslid bekend moeten zijn."

Aan de bedrijfsledengroepen en aan de o.r.-leden werden in deze resolutie taken toebedeeld.¹⁴⁷

In resolutie III, "Ondernemingsgewijze afspraken over arbeidsvoorwaarden" werd besloten 'het bondsbestuur op te dragen om alléén die arbeidsvoorwaarden uniform te regelen die niet per bedrijf of eventueel per groep van bedrijven kunnen worden geregeld, omdat anders geen redelijke arbeidsvoorwaarden aan alle in de bedrijfstak werkende leden zouden kunnen worden gegarandeerd.' In het vervolg van de resolutie werden de ruimte en de beperkingen in de bevoegdheden van de bedrijfsledengroepen in dit verband gedefinieerd.¹⁴⁸

In de laatste van deze resoluties "Samenwerking in de vakbeweging" deed het congres "een dringend beroep op leden en bestuur van de bij de NKV en CNV aangesloten bonden om te komen tot een investering van de samenwerking in onze bedrijfstakken" en werd de wenselijkheid uitgesproken, "dat de bedrijfsledengroepen van de samenwerkende bonden waar men daar zelf prijs op stelt in feite gaan optreden als één gezamenlijke vakbondsafdeling in het bedrijf."¹⁴⁹

Ook bij de resoluties II, III en IV was het aantal tegenstemmers te verwaarlozen.

Op 1 januari 1972 liep de Industriebond-NVV van stapel, waarvan "op 15 oktober 1971 () het oprichtingscongres werd gehouden (). Deze nieuwe organisatie kwam voort uit een fusie van de Algemene Nederlandse Bedrijfsbond voor de Metaalnijverheid en de Elektrotechnische Industrie, de Algemene Bedrijfsgroepen Centrale en de Algemene Bedrijfsbond Textiel en Kleding 'De Eendracht' (te zamen ca. 168.000 leden omvattend). Tot () voorzitter werd A. Groenevelt gekozen", dat wil zeggen democratisch gekoopt. ("Binnen het NKV werd op 14 december het oprichtingscongres van de Industriebond NKV gehouden, een samenbundeling van

de NKV-bond St. Willibrordus, de Nederlandse Katholieke Mijnwerkersbond en de Textiel- en Kledingbond St. Lambertus. De nieuwe organisatie ging ruim 140.000 leden tellen. Voorzitter werd P. Brussel.")¹⁵⁰

Top heeft over het jaar 1972 opgemerkt, dat het "in de geschiedenis van de Nederlandse arbeidsverhoudingen als een woelig en belangwekkend jaar (kan) worden aangemerkt." Daaraan voegde hij, ietwat personaliserend toe, dat men "1972 het jaar van Groenevelt (kan) noemen. Het is onder voorzitterschap van A. Groenevelt geweest dat de Industriebond-NVV, de grootste vakvereniging in Nederland, in (een) reeks voorvallen een zeer belangrijke rol heeft gespeeld."¹⁵¹

Over deze voorvallen handelen de nu volgende cases 08 tot en met 12.

De Industriebond-NVV vocht meteen het zogenaamde metaalconflict uit met de 'confessionele' bonden (zie case 08). Dit had een nasleep bij Pelger (zie case 09). In september 1972 was de bond betrokken bij de bezetting van Enka-Breda (case 10). Meteen daarna woedde er een hevig conflict tussen de (voorzitter van de) bond en de (voorzitter van de) centrale: case 11. Last but not least: de nivelleringsstakingen van voorjaar 1973: case 12.

Voorzitter A. Groenevelt noemde als grote beleidsoogmerken van de nieuwe bond naast de herverdeling van inkomens ook maatschappijverandering in de zin van democratisering van de onderneming, waarvoor als middel met name de uitbreiding van de bevoegdheden van de o.r. werd gedacht.¹⁵²

Het beeld van de decentralisering heeft twee gezichten. Uit de gegevens dat de faciliteiten voor het bedrijvenwerk en de communicatie binnen de concerns aandacht hadden kan worden afgeleid, dat het Bondsbestuur de 'basis' meer taken wilde geven. Daarentegen leren de discussies over verwickelingen bij Honig en over de verhouding tussen leiding en leden dat men uiterst behoedzaam wilde manoeuvreren. Het is zinvol hierop wat dieper in te gaan.

o De bedrijfs c.a.o. voor Honig, die door de bondsonderhandelaars was bereikt werd door een ledenvergadering als te mager afgewezen. Het bondsraadslid F.C. Bloem (district 8) zag hierin geen probleem. "Als de leden meer willen, en er komt na het onderhandelen met de directies niet meer uit, zodat het behaalde resultaat wordt afgewezen, dan is voor de leden de consequentie dat zij voor een beter resultaat moeten gaan knokken. Hier tegen behoeft geen bezwaar te bestaan". Dit levert hem een tractaat over democratisch centralisme van de voorzitter op. "Als wij in een bondsraadsvergadering de richtlijnen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid voor een be-

paalde periode hebben vastgesteld en er wordt een resultaat bereikt dat hieraan voldoet en op een aantal punten er zelfs boven uit gaat, dan kan het niet zo zijn dat een bedrijfsledengroep kan zeggen. en desondanks gaan we met het behaalde resultaat niet akkoord, dus we gaan knokken, de bondskas moet open. () De door F C. Bloem geschetste richtlijn is volstrekt afwijspbaar. De bondsraad moet toetsen aan de richtlijn, die na uitvoerige besorekingen voor 1972 tot stand gekomen is. Straks moeten we weer uitvoerig praten over het te voeren arbeidsvoorwaardenbeleid 1973. Zijn deze richtlijnen eenmaal vastgesteld, dan dienen wij ons daaraan te houden. Op een andere wijze kan niet gewerkt worden".153

o In de eerste vergadering van de Bondsraad van de Industriebond-NVV waarin het huishoudelijk reglement en andere reglementen werden vastgesteld (17 tot en met 20 november 1971) vond een debatje plaats over de verhouding tussen leiding en leden. Groenevelt preludeerde toen eigenlijk al op het hierboven geciteerde standpunt. "De eisen moeten in de bedrijven geboren worden. Akkoord, maar dan mogen ze elkaar niet zodanig tegenspreken dat ze elkaar opheffen. () Het bezwaar van leiding geven is misschien wel eens, dat we soms dwars tegen de wensen van een aantal leden in moeten handelen". (Wat zou het bezwaar zijn van lid te zijn?) G. Vergeer (district 9) raakt in een vrij principiële discussie gewikkeld met de bondsvoorzitter. Volgens hem "redeneert (die) niet vanuit een juist uitgangspunt. In de Industriebond werken we vanuit verschillende bedrijfstakken met verschillende structuren. Er komt een raam-program, dat per bedrijfstak moet kunnen worden aangevuld door de leden. Het is niet uitgesloten, dat daarin iets zit dat tegen de bond in gaat. Daarover moet dan een compromis komen in een gesprek tussen onderhandelingsbestuurder en betrokken leden. Hier kan geen toetsing in de bondsraad plaatsvinden. Die kan niet beoordelen wat er in dat bedrijf gebeurt".

Groenevelt was toen al even hardnekkig als een half jaar later. Nee, zei hij, "G. Vergeer vertrekt vanuit een verkeerd uitgangspunt. Als op een congres een besluit genomen wordt, dan is dat een rechtstreekse opdracht aan het bondsbestuur om dat besluit uit te voeren. Als in een bepaald bedrijf door een aantal leden een beslissing genomen wordt die rechtstreeks tegen het besluit van het congres in gaat, dan handelen zij in strijd met dat besluit. Het bondsbestuur moet dan bereid zijn aan deze leden te zeggen, dat hun besluit niet geaccepteerd kan worden".154

Ten aanzien van de democratisering van de beleidsvorming is geen noemenswaardige ontwikkeling te bespeuren, behalve dat er een, door een lid van de Bondsraad voorgestelde commissie wordt geaccepteerd.

Het lid van de Bondsraad J. v.d. Most (district 11) zei bij de behandeling van het huishoudelijk reglement "Er blijft () een probleem over, waaraan we niet voorbij mogen gaan, namelijk () de maatschappelijke ontwikkeling, die grotere inspraak vraagt en een verdergaande democratisering. () Genoemd moet worden de verkiezingsprocedure (van) leden (van het) bondsbestuur, de positie van de bondsraadsleden in de districten, de openbaarheid van de bondsraadsvergaderingen, een optimaal gebruik van de districtsbestuurders". Hij stelde voor "in overleg met de bondsraad een commissie te benoemen, die al de door hem aangeduide problemen binnen een jaar in een discussienota samenvat, met de bedoeling dat deze discussienota in het daaropvolgende jaar in de daarvoor geeigende instantie bediscussieerd kan worden en in het derde jaar de basis kan worden voor nieuwe statuten en een nieuw huishoudelijk reglement, vast te stellen op het dan volgende congres".

Th. Aardewijn (Amsterdam) onderschreef "grotendeels hetgeen J. v.d. Most heeft gezegd. (Ik heb) groot respect voor het bondsbestuur en in het bijzonder voor de bondsvoorzitter voor de wijze waarop hij deze vergadering heeft geleid". Wel een zeer elegante vorm van ledenpressie. Het verslag vervolgt dan ook "De bondsraad onderschrijft met applaus". Het lid Vergeer liet weten "het volledig met J. v.d. Most" eens te zijn.¹⁵⁵

Bondsvoorzitter A. Groenevelt reageert aldus. "Met het benoemen van de door J. v.d. Most genoemde commissie hebben we geen moeite". Hij formuleert de taakstelling als volgt. de "commissie moet () een stuk produceren waarin de opvatting hoe wij menen dat een moderne vakbond in 1975 zou moeten functioneren, is verwerkt". En zo komt deze zaak dan in keurige kannen en kruiken "Gaat de bondsraad ermee akkoord, dat wij in het bondsbestuur () over de gedachte () gaan beraadslagen en dat we daarna in een van de volgende bondsraadsvergaderingen terugkomen met het verzoek een commissie te benoemen? () De bondsraad gaat met het voorstel () akkoord".¹⁵⁶

Case 08 Het metaalconflict 1972.

Basis van het arbeidsvoorwaardenbeleid in het jaar 1971-1972 en daarna was de zgn. nota-Vos, een in de zomer van 1971 door de beleidsmedewerker van de Metaalbedrijfsbond drs. P. Vos, geschreven 'discussiestuk'. Het Bondsbestuur nam zich voor dit beleid na overleg in de vakcentrale en in coördinatie met de andere bonden in de 'eigen' bedrijfstakken te gaan voeren.

Op 3 september gaf "de bondsraad aan het bondsbestuur machtiging om met de derde discussienota met betrekking tot het c.a.o.-beleid metaalindustrie 1972-1974 (- de nota-Vos, t a) verder te gaan en om de lijst van voorstel-

len onderwerp van bespreking te doen vormen met de confessionelen, die tevens voorgelegd zal worden aan de ledenvergaderingen, om daarna de uiteindelijke voorstellen aan de werkgevers vast te stellen".¹⁵⁷

Op 24 september worden de c.a.o.-voorstellen bij de werkgevers ingediend. Windmuller c.s. vermelden daarover. "In de onderhandelingen over 1972 stelden de metaalbonden () harde eisen. Opvallend was echter speciaal de opstelling van de Industriebond-NVV. Deze bond verklaarde zich bereid de materiele eisen te matigen op voorwaarde dat de overheid en de werkgevers aan een aantal immateriele eisen zouden voldoen, zij (sic) trad daarmee overigens min of meer in het voetspoor van het actieprogramma van de vakcentrales voor de jaren 1971-1975. Ten aanzien van de regering was vooral een selectieve investeringspolitiek in het geding, de werkgevers moesten in het bijzonder voldoen aan eisen op het terrein van vakbondswerk in de bedrijven en het ontwerpen van een sociaal beleid. Van grote betekenis, ook voor latere ontwikkelingen, was de eis van een volledige prijscompensatie, echter met daarin een minimum en een maximum. De laagstbetaalden zouden dus een grotere loonstijging moeten ontvangen dan de hoger betaalden."¹⁵⁸ Ook Harmssen en Reinalda onderstrepen het inkomensnivellerende element in de eisen. Zij vermelden eveneens de eis "dat de CAO zich tot alle loon- en salaristrekkenden diende uit te strekken."¹⁵⁹

In het centrale overleg in oktober hanteerden de vakcentrales de bovengenoemde uitgangspunten een gematigd inkomensbeleid voor c.a.o.- én niet-c.a.o.-trekkers gericht op inflatiebestrijding. Tegenover een tot 3% beperkte stijging van de reële lonen zou inkomensnivellering, een straffere prijspolitiek en meer woningbouw moeten staan. De SER-Commissie van Economische Deskundigen achtte de aangeboden matiging echter onvoldoende en steunde de werkgevers-opvatting van een 0-groei der reële lonen. Mede omdat de werkgevers kennelijk bedrijfstak-gewijze onderhandelingen prefereerden, mislukte daarop het centrale overleg. De bedrijfstak-organisaties moesten nu op eigen kracht verder varen.

De werkgevers verzetten zich eendrachtig en krachtig tegen de verlangens van vakbondszijde. Vanaf november gingen de wegen der bonden daarentegen steeds verder uiteen. Het begon ermee, dat op de 16de de Metaalbedrijfsbond NVV, zonder overleg met de andere vakorganisaties (in de wandeling steeds aangeduid als 'de confessionelen', hoewel er ook neutrale vakbonden bij waren) het overleg opschoortte. Dit om nader te overleggen met het kader. De andere bonden volgden noodgedwongen het voorbeeld.

Het Bondsbestuur kreeg op 20 november van de Bondsraad toestemming om met

het kader in het land te gaan overleggen over voorbereiding van acties. In de onderhandelingsbijeenkoms waren "in tegenstelling tot de Industriebond NVV () de bonden van NKV en CNV, alsmede de Unie van Beambten en Hoger Personeel en de Nederlandse Bond van Technici, bereid een nieuwe CAO te aanvaarden, waarin onder meer de volgende voorwaarden waren opgenomen: een reële loonsverhoging van 1,5% per 1 jan. 1972, vermeerderd met 3% prijscompensatie; 0,4% meer vakantietoeslag; een extra-vakantiedag; per 1 juli maximaal 3,5% prijscompensatie; eveneens per 1 juli 0,5% reële loonsverhoging; eind 1972 maximaal 3% prijscompensatie. De heer A. Groenevelt () was van oordeel dat in 1971 de werknemers erop achteruit waren gegaan, doordat de prijsstijging in dat jaar 8,3% had bedragen, terwijl de metaal-CAO voorzag in een compensatie van maximaal 6%. De ontbrekende 2,3% wilde hij in de nieuwe CAO gecompenseerd zien. Bovendien verzette hij zich tegen een maximum in de prijscompensatie in de CAO voor 1972."160

Het bestuur van de NVV-bond deelde mee een negatief advies aan de leden te zullen uitbrengen, maar vóór de volgende onderhandelings-bijeenkoms geen acties te zullen voeren.

Op 3 januari 1972 probeerden de voorzitters van de 3 vakcentrales tevergeefs het conflict tussen de 'metaal'-bonden bij te leggen. De Industriebond-NVV ging er nu toe over te proberen bedrijfsgewijs te onderhandelen en via deze weg tot een betere metaal-c.a.o., dan zonder hem eind december was overeengekomen, te geraken.161

Op 15 januari werd in Utrecht een grote demonstratieve bijeenkomst van kaderleden belegd. Hier werd massaal tot acties besloten en zegde het NVV steun toe.

Op 21 januari "sloten op initiatief van de Industriebond-NKV () de beide confessionele bonden een contract af, dat de Industriebond-NVV weigerde te ondertekenen omdat het niet genoeg aan de eisen tegemoet kwam."162 Het contract bevatte bepalingen over immateriële zaken als recht om werknemers in onderhandelingsdelegaties op te nemen, faciliteiten voor bedrijvenwerk, aanbevelingen inzake de sociale jaarverslagen en de verplichting om met de o.r. te overleggen over de inschakeling van organisatiebureaus.

De Industriebond-NVV begon prikacties te voeren en stelde op 31 januari aan een aantal bedrijven in het Rijnmondgebied, onder bedreiging met werkstaking, ultimata.163 "Bij niet inwilliging van de gestelde eisen (kondigt hij) voor 4 februari 1972 een staking af in de bedrijven van het Rijn-Schelde-Veroelme-koncern."164

De FME spande daarop een kort geding aan, dat voor de werkgevers gunstig

uitpakte: Op 3 februari verbood mr. U. Stheeman, de president van de amsterdame rechtbank aan de Industriebond, op basis van het Panhonlibco-arrest¹⁶⁵, om stakingen uit te roepen of te steunen. "Ook verbood de rechter stakingsuitkeringen bij wilde acties."¹⁶⁶ Volgens hem maakte de CAO die de 'Federatie Metaal- en Electrotechnische Industrie' met vijf vakorganisaties had afgesloten, dat deze staking onwettig was. () Mr. Rood, de advocaat van de (bond), zei dat een veroordeling () de staking niet zou kunnen voorkomen."¹⁶⁷

Inderdaad braken protestacties uit, door Windmuller c.s. vermeld als "enige korte stakingen"¹⁶⁸, waarmee toch wel te weinig is gezegd. Ze duurden namelijk alles bijeen drie weken en Harmsen en Reinalda vermelden, dat "in Amsterdam en het Rijnmondgebied () in tal van metaalbedrijven 20.000 arbeiders spontaan in staking (gingen)." Volgens deze auteurs waren het er op 7 februari 30.000.¹⁶⁹ Ook elders in het land werd gestaakt. Het CBS classificeerde de metaalstakingen als wilde proteststakingen. Aangezien op een aantal plaatsen bestuurders en kaderleden niet geheel passief waren, mogen zij misschien wel als 'officieel-wild' worden aangeduid. Er deden ook een aantal, hoewel niet zeer veel niet-leden van de Industriebond-NVV mee.¹⁷⁰ Top deelt ons mee, dat "een bemiddelingspoging door een commissie van drie onafhankelijke personen (mislukte), maar partijen (verzochten) om arbitrage bij welker bindend advies zij zich tenslotte neerlegden."¹⁷¹ Dat was op 19 februari.

De uiteindelijke c.a.o.-tekst bevatte een iets beter resultaat ten behoeve van de laagstbetaalden. De werkgevers maakten geen bezwaar tegen het openen van de stakingskas door de Industriebond-NVV. Windmuller c.s. merken lachend op: "De Industriebond-NVV behaalde wel de principiële overwinning van een cao-wijziging, maar wist van zijn immateriële eisen weinig te verwezenlijken."¹⁷²

Op 25 februari was overal het werk hervat.

Harmsen en Reinalda besluiten het relaas van dit conflict op de hun eigen toon: "De verhoudingen tussen de drie industriebonden en tussen het NVV en de beide konfessionele vakcentrales zijn door dit gebrek aan eensgezind optreden wel enigszins verziekt. Bij de ondernemingsraadsverkiezingen van de ADM verliezen de industriebonden van CNV en NKV hun 2 zetels aan het NVV."¹⁷³ De Industriebond boekte een flinke aanwas van leden, in eigen kring vaak "oorlogswinst" genoemd (zie bijlage 2).

Op 13 april werd in hoger beroep het vonnis tegen de Industriebond-NVV vernietigd... Het hof betrok in zijn overwegingen twee wetsontwerpen¹⁷⁴ en het Europees Sociaal Handvest.¹⁷⁵

Teulings en Leijnse duiden de "veranderde opstelling" van de Industriebond-NVV als een "nieuwe koers" en ook wel als een "nieuwe tactiek". Ze geven deze toelichting "het gaat daarbij vooral om twee zaken een radikalere opstelling tegenover de ondernemers, waarbij de belangentegenstellingen niet langer verdoezeld worden, en een grotere spreiding van bevoegdheden binnen de bond, waardoor meer ruimte ontstaat voor initiatieven van gewone leden en kaderleden."

Ze doen deze uitspraak in het kader van hun analyse van de staking in 1972 bij Pelger die h.1. "een eerste test-case" was voor deze andere koers.¹⁷⁶

Case 09. De staking bij Pelger in 1972.

Ook volgens Top moet het conflict, dat wij nu onder ogen gaan zien, worden geplaatst "in vervolg op de wrijvingen" van het metaalconflikt ¹⁷⁷

Teulings en Leijnse (uit hun verhaal wordt dankbaar geput) beschrijven hoe "de mensen van (de elektrotechniese fabriek W.D.) Pelger spontaan in beweging kwamen toen de bal overal in het land eenmaal aan het rollen was. Dinsdag 1 februari belegden ze een personeelsvergadering, waarop ook bestuursleden van het Distrikt-Drente werden uitgenodigd." De actie werd "voor een groot deel door ongeorganiseerden gedragen", waarbij iedereen het leiderschap aanvaardde van één van de arbeiders, Aiko Platje, geen kaderlid van de bond en ook "geen onbekende in plaatselijke CPN-kringen."¹⁷⁸

Deze auteurs menen nu, dat de "onvoorwaardelijke inpassing van de autonome aktie bij Pelger in de tactiek t.a.v. de CAO-akties een volstrekt nieuwe opstelling betekende. Er zit een duidelijke eskalatie in de tactiek van de Industriebond-NVV." Zij onderscheiden namelijk "twee etappes", en wel

- "In de eerste plaats was het voor de bestuurders zeker niet noodzakelijk het ultimatieve karakter van de bedrijfsspecifieke eisen te handhaven",
- "In de tweede plaats blijkt de bond de konsekwenties van haar (sic) steun aan de oorspronkelijk geplande akties ook te willen dragen wanneer deze meer de positie van het aktiecomité en zelfs van de aktieleider Platje betreffen dan de gestelde eisen of de positie van de vakbondsonderhandelars." Bij dit laatste kan nog worden opgemerkt, dat weliswaar "het zwaartepunt van de beslissingsmacht van de aktie veeleer bij het aktiecomité dan bij de bestuurders lag", maar dat bij Pelger, net zo min als bij andere bedrijven, de onderhandelingsdelegatie werd aangevuld met onbezoldigde bestuurders (leden van het aktiecomité).¹⁷⁹

Op 15 februari werd Platje geschorst door de directie en de volgende dag ontslagen. Dit deed de vlam in de pan slaan "ongeveer 35 werknemers ver-

klaarden zich solidair met Platje, gingen in staking en werden vervolgens ontslagen.

De Industriebond-NVV stelde zich achter de ontslagen werknemers en keerde stakingsgeld uit." Dat laatste gebeurde formeel vanaf 10 maart na het aflopen van een ultimatum ("loonaanpassing, instelling OR en Platje terug"¹⁸⁰ van de bond. Platje was inmiddels door de bond officieel erkend als bedrijfscontactman.

Volgens Harmsen en Reinalda ging "de staking in maart 1972 bij de firma Pelger () om de positie van de bedrijfscontactman Aiko Platje die door de directeur Bood ontslagen was."¹⁸¹ We hebben echter al gezien, dat er ook nog andere eisen in het geding waren. Voor Teulings en Leijnse was het een "eerste toetssteen voor de flexibiliteit van de nieuwe aanpak van de bond."¹⁸²

Harmsen en Reinalda bekritisieren de ambivalente opstelling van de "metaal-bedrijfsbond". Weliswaar "hield (deze) voet bij stuk, maar (hij) remde de mogelijkheden tot actie vooral buiten het bedrijf af. Daardoor raakte de actie enigszins geïsoleerd."¹⁸³

Teulings en Leijnse zijn zelf ambivalent. Vanuit hun eigen radicale opvattingen plaatsen zij zowel positieve als negatieve kanttekeningen.

Om met de radicalisering te beginnen, "vooral op het punt van de flexibiliteit van de bestaande kompetentiestructuur in het opvangen van de beweging van onderaf, lijkt een voorzichtig optimisme ten aanzien van de erkende vakbeweging niet misplaatst." Als zij signaleren, dat de bondsvoorzitter, A. Groenevelt, zich op 12 april in eigen persoon naar Emmen begaf, heet het: "Zijn aanwezigheid ter plaatse moest onderstrepen, dat het de Industriebond-NVV ernst is met de koerswijziging die zich in het konflikt rond de metaal-CAO heeft gemanifesteerd."¹⁸⁴

Ze gaan nog verder: "De Industriebond verbond zijn lot demonstratief aan dat van Platje en Groenevelt zei duidelijk er niet voor te zullen terugschrikken het bedrijf kapot te staken." Ze durven ook te schrijven: "Het 'terug naar de leden' () wil men kennelijk met kracht doorzetten." Hoevel de bondsbestuurders het een en ander moesten overwinnen, springen ze toch voor Platje in de bres. We kunnen ook bij hen lezen, dat zij "de tactiek van de Industriebond om Bood klem te zetten op de weigering van de werkvilligen ontslagen te aksepteren die buiten hun schuld om zijn ontstaan () helemaal niet zo gek"¹⁸⁵ vinden.

Echter: de zonnige plekken zijn geringer in aantal dan de schaduwpartijen.

Tegenover "het optreden van Groenevelt, die ondubbelzinnig aanstuurde op verdergaande akties" stond "het optreden van de verantwoordelijke bestuurders ter plaatse, die deze akties afrenden of lieten verlopen, omdat zij ze niet in hun strategie konden inpassen." Maar ja, "ook de bestuurders van een radikaliserende vakbond leven nog in het sterke besef dat bij akties de elementaire fatsoennormen niet mogen worden overschreden." En zo kon het gebeuren, dat "de arbeiders in Emmen die het parool van Groenevelt wilden volgen, tot hun verbazing (bemerkten) dat de bond maar tot op zekere hoogte prijs stelde op hun aktiebereidheid." Spijtig constateren zij. "De Industriebond heeft pas een paar kleine stappen gezet op weg naar een radikaler en demokratieser georganiseerde vakbeweging. men is al zover dat men de leden kan en wil mobiliseren, maar men weet zich geen raad als zij ook werkelijk op gang komen."186

Wat gebeurde er in de volgende maanden? Top vermeldt, dat er "een bemiddelingspoging mislukte".187 Op 5 juni stuurde het bondslid Th. Aardewijn uit Amsterdam aan het Bondsbestuur en de Bondsraad een brief over de kwestie Pelger waarin hij onder andere de volgende passage opnam "De oproep die thans wordt gedaan om te komen tot oprichting van bedrijfsledengroepen en het verkiezen van een bedrijfskadergroep en bedrijfscontactman in alle bedrijven moet leiden naar één nog groter aantal 'Platjes', mensen die nu lid geworden zijn op aandrang, zoals laatstelijk nog op het C.P.N.-congres bleek door de leiding van die partij.

Het gevaar, door u en mij steeds onderkend, dat in de toekomst niet onze bond maar de C.P.N. zal gaan bepalen waar wij als bond conflicten zullen ontmoeten, wordt dan zeer groot."188

Op 29 juni stond als punt 4b op de agenda van de Bondsraad. "Jongste mededelingen (sic) over de staking bij Pelger N.V.." De bondssecretaris J. de Jong zei in dat kader onder meer. "In een vroegtijdig stadium hebben we bekend gemaakt bereid te zijn tot een gesprek." Hij noemde wel een voorwaarde "Onze mening is, dat er in geval stakers kunnen terugkomen voor zover de opengevallen plaatsen reeds niet door anderen zijn ingenomen, eerst gesproken moet worden over onderkruipers. () We wachten nu de uitspraak af."189

Dit laatste sloeg op het kort geding dat Pelger had aangespannen. Top deelt ons daarover mee "Van gerechtelijke zijde werd aanvankelijk geen uitspraak gedaan, maar later werd Pelger in het ongelijk gesteld."190

De bond wilde nu toch wel gaan onderhandelen en toen de andere partij daarmee instemde werden voor vrijdag 4 augustus onderhandelingen afgesproken tussen 'een afvaardiging van de directie en twee bondsbestuurders." De

directie stond bloot aan verschillende pressies. het grote productie-verlies door de lange duur van de staking, daarbij zat zij "in wezen klem doordat zij geen werkwilligen kon ontslaan", bovendien oefende de FME druk uit, "immers, de werkgeversorganisatie had besloten, dat Platjes kop moest rollen om het bedrijvenwerk van de Industriebond-NVV een geduchte knauw te geven." Met andere woorden, "ook voor de () FME moet Pelger een test-case worden."191

Reeds dezelfde avond werd overeenstemming bereikt, waarover Harmsen en Reinalda opmerken, dat "men met een weinig bevredigend kompromis genoegen moest nemen met betrekking tot het definitief terugnemen van de stakers en het laten vallen van de nieuw aangetrokken arbeiders."192 Teulings en Leijnse vinden het ook een "slechte afloop", een "verloren staking". Hun maatstaf is "Als de Industriebond-NVV Aiko Platje niet terug in het bedrijf zou weten te krijgen, was daarmee aangegeven dat deze bond niet kan voorkomen dat haar (sic) kaderleden vanwege vakbondsactiviteiten worden ontslagen." Welnu, "de belangrijkste eis (Platje terug) is niet ingewilligd, een deel van de stakers is ontslagen en zal niet door het bedrijf worden teruggenomen."193

Harmsen en Reinalda zijn gauw klaar met hun verklaring. "vermeende economische moeilijkheden bij Pelger (speelden) een rol, terwijl ook het openlijk zitting nemen van Platje in het presidium van het CPN-kongres niet bij alle arbeiders even goed viel."194 Teulings en Leijnse vinden ook wel, dat eigenlijk "een agressievere konfrontatietaktiek nodig zou zijn geweest." En solidariteits-acties van kaderleden uit andere bedrijven in de omgeving kwamen ook op gang in april. Zij zouden een ongehoorde druk hebben kunnen uitoefenen. Maar ze werden afgeremd, waarbij met name bondsbestuurder J. de Jong wordt gehegeld.

Maar volgens deze zelfde auteurs "kan in het algemeen niet gezegd worden, dat de oorzaak van de slechte afloop van de staking in nadrukkelijke fouten van de stakers of de bond gezocht moet worden." Er is een meer sociologische verklaring nodig. "de Industriebond-NVV is nog lang niet volledig toe aan alle consequenties van de in januari gekozen lijn." Nu "blijkt dat de bestaande verdeling van bevoegdheden binnen de Industriebond-NVV zich met een zekere taaiheid verzet tegen de nieuwe aanpak en dat de consequenties hiervan veel sterker ingrijpen op de bestaande organisatiestructuur dan men in eerste instantie had gedacht." Groenevelt verschijnt in hun relaas als een tovenaarsleerling omringd door braveren klasgenoten en met een nuk-kige bezem "Men wil naar een meer door de leden gedragen konfrontatie met de werkgevers en roept in dit proces krachten op die door de bestaande organisatie niet kunnen worden opgevangen "

Tegenover Pelger stelde de bondsleiding zich dus nog onzeker op, zij bevond zich in een "overgangssituatie". Teulings en Leijnse besluiten aldus. "de voor succes vereiste "eskalatie, een regelrechte bedrijfsbezetting, was toen echter nog teveel van het goede voor de Industriebond. vijf maanden later, met Enka achter de rug, zou men er misschien anders over gedacht hebben."195 Als het nu eens omgekeerd is geweest misschien heeft de bezinning op de Pelger-affaire wel mede geleid tot de Enka-bezetting?

Case 10. De bezetting van Enka-Breda, september 1972.

Harmsen en Reinalda zien een ontwikkeling in het bondsbeleid tussen de Thomassen en Drijver-Verblifa-zaak (voorjaar 1969) en de Enka-bezetting, 3 ½ jaar later. "In 1972 bij de reorganisatie van Enka-Glanzstoff, een onderdeel van het multinationale Akzo-koncern, stelden de industriebonden zich krachtig teweer."196 Dat is, in vergelijking, juist, toch zal ons relaas de bewering kwalificeren.

Het bedrijf had "te kampen met overcapaciteit op de internationale kunst-vezelmarkt."197 Om te saneren ontwikkelde de directie een drastisch plan de productie moest worden ingekrompen en om dit te bereiken zouden vijf vestigingen, in Nederland, West-Duitsland, Zwitserland en België moeten worden gesloten. Ongeveer 6.000 personeelsleden van de in totaal 46.000 zouden worden ontslagen. In de twee in Nederland te sluiten bedrijven (in Drente en Noord-Brabant) werkten ruim 2.000 mensen Wij beperken ons nu tot "Eén van de te sluiten vestigingen, () de nieuwe, moderne fabriek in Breda."198

Op 6 april werd bekendgemaakt, dat aldus was besloten. "De vakbeweging bleek bij de totale planning van deze ingrijpende maatregelen, die () bij de heersende structurele werkloosheid () zeer ernstige gevolgen voor duizenden gezinnen zouden hebben, niet te zijn geraadpleegd." De onbekende kroniekschrijver voegt hieraan toe "Van meet af aan was er daarom krachtig verzet van zowel de personeelsvertegenwoordigingen als van de vakbonden"199, maar dat klopt niet helemaal. "Aanvankelijk waren de bondsbestuurders door dit bericht overdonderd en hadden geen verweer tegen de argumentatie van de koncern-directie, dat de sanering onontkoombaar was wegens de overcapaciteit ()." Vandaar dat zij "in eerste instantie de sluiting zelf niet aan(vochten), maar eisten dat er eerst vervangende werkgelegenheid moest zijn voor tot sluiting werd overgegaan."200

Windmuller c.s. beweren dan, dat 'de Nederlandse vakbonden zich tezamen met

de Duitse en Belgische zusterorganisaties tegen de reorganisatieplannen verklaren, nadat er veel overleg is gepleegd."201 Dit nu is weer een under-statement. Op zijn minst moet worden toegevoegd: "na lang aandringen van hun leden."202

De aanvankelijke, zij het geclausuleerde instemming met de sluiting werd door de kaderleden, met name die in Breda, toch wel erg zwak gevonden; al spoedig begon er - onofficieel - verzet te groeien. Er was sprake van "een plan om de fabriek in arbeidersbeheer over te nemen. Maar deze gedachten waren onvoldoende reëel."203...

Merkwaardig genoeg vermelden alleen Harmsen en Reinalda, dat "er onafhankelijk van de industriebonden een 'Comité Breda Solidair' ontstond, waarin de belangrijkste vakbondskaderleden bij Enka en vertegenwoordigers van de PvdA, PPR en CPN zitting hadden. De laatste partij had het initiatief genomen tot dit komitee. Als eis werd gesteld: geen sluiting en actie om dit af te dwingen. Op 6 mei organiseerde dit komitee een grote demonstratie in Breda, waar tweeduizend mensen aan deelnamen. () Voor de demonstranten was het een grote teleurstelling dat de bondsbesturen weigerden mee te doen".204

"De bondsbestuurders kwamen echter wel terug op hun aanvankelijke instemming met de sluitingen. Vanuit het inter-Europese overleg tussen de bonden aangesloten bij de 'International Federation of Chemical and General Workers Unions' (ICF) en het christelijke 'Wereldverbond van de Arbeid' (WVA) stelden zij de eis aan Akzo/Enka, dat er een onderzoek moest komen door een onafhankelijke commissie van deskundigen over de noodzaak van deze inkrimping".205 Nadat zij eerst nog met de regering en Kamercommissie had overlegd, besloot de leiding van de Akzo om de plannen te laten toetsen door de hoogleraren H. Lammers en P. Hesseling en een Westduits organisatiebureau.206

In ruil voor haar toezegging niet tot sluitingen over te zullen gaan vóór de rapportage door de commissie, beloofden de bonden zich van acties te zullen onthouden. "De industriebonden hielden zich zeer rigoreus aan deze afspraak en op de bedrijven heerste stilte van 6 mei tot 18 augustus. () De arbeiders verkeerden al die tijd in een ondragelijke spanning".207 Het ziekteverzuim nam duidelijk toe en een aantal personeelsleden namen zelf ontslag.208

De economische experts kwamen tot de conclusie, dat weliswaar gesaneerd moest worden, maar dat sluitingen niet nodig zouden zijn. De directie wees dit resultaat af, en wilde haar voorgenomen beleid doorzetten.

Hierop verhardde het bondsbeleid op 24 augustus wezen de vakorganisaties uit de verschillende landen definitief het structuurplan van Akzo af en hielden "nu vast aan de eis: geen sluitingen. Alleen op die basis willen zij onderhandelen. Bestuurders en kaderleden () bereiden nu gezamenlijk een aktie voor om Akzo tot een terugtocht te dwingen". Enkele dagen later volgde de c.o.r. van Enka dit voorbeeld.

Op 11 september werd nog eens overlegd tussen delegaties van Enka en de internationale vakbeweging. Aangezien de directie niet op het besluit terugkwam, braken de vakbondsbestuurders het overleg af. De Industriebond-NVV had de leiding bij de organisatie van de strijd. Hoewel op 1 september de industriebonden van de drie centrales de strijdbijl hadden begraven (zie case 08) bleven hier "de andere bonden () weifelen, en gaan pas akkoord als de 'Industriebond-NVV' dreigt de aktie alleen door te zetten".²⁰⁹

Na een zorgvuldig geheim gehouden en gedetailleerde voorbereiding door een klein comité van bestuurders en kaderleden uit de drie industriebonden, bezetten op maandag 20 september 1972 de werknemers de fabriek in Breda. "Een nagenoeg nieuwe wijze van actievoeren in Nederland", zeggen Windmuller c.s.²¹⁰ waarschijnlijk met Werkspoor in gedachten.

"Voortdurend zijn 500 man aanwezig", vermelden Harmsen en Reinalda.²¹¹ De minister van Economische Zaken, Langman, keurde de volledige ondersteuning door de bonden af. Het actiecomité stelde de volgende eisen. "Geen sluiting van enig ENKA-bedrijf en een concrete toezegging dat op nationaal niveau overleg over de problemen binnen het AKZO-concern tot stand komt".²¹² De bezetting verliep "eensgezind en geestdriftig" en kreeg heel veel aandacht van de media.²¹³ "Intussen kwam een stroom van solidariteitsbetuigingen op gang. aan universiteiten, binnen het gehele AKZO-concern (waar o.m. werknemers-werkgeversoverleg in een aantal bedrijven werd gestaakt), op straat (collectes) en in de Kamer bij de linkse fracties. Bovendien legden 1200 werkers op het Glanzstoff-bedrijf in Barmen-Wuppertal het werk op 19 sept. neer".²¹⁴ Volgens de directie-voornemens zou deze vestiging ook dicht gaan. "De genoemde internationale van chemiebedrijfsbonden, die geleid wordt door Charles Levinson, roept de andere AKZO-bedrijven in het buitenland op om overuren te weigeren en om de bedrijven die van AKZO afnemen besmet te verklaren".²¹⁵ Er waren nog andere blijken van solidariteit. "De Nederlandse vakbonden organiseerden op 20 sept. een demonstratieve tocht van de vrouwen der Bredase bezetters naar Den Haag, waar zij zowel het Binnenhof als de ministeries van Sociale Zaken en Economische Zaken bezochten. In Breda arriveerde die dag een grote delegatie van stakers uit Wuppertal, die aan de andere zijde van het fabriekshal met de bezetters demonstreerden.

Regering, vakbonden en AKZO-leiding confereerden intussen en dit resulteerde op 21 sept. in de mededeling van de directie dat alle sluitingsplannen werden ingetrokken. De bezetting werd in alle orde en zeer feestelijk op 23 sept. 's ochtends om negen uur beëindigd".216

"De bezetters, gesteund door de vakbonden en met een duidelijke sympathie van de publieke opinie in de rug, behalen dus een overwinning".217 Althans, tijdelijk, moet worden toegevoegd. Voorlopig waren echter de zorgen over. "In de pers is in november een bericht verschenen, dat een reorganisatieplan, waarover overleg was gepleegd tussen het ENKA-bestuur en de vakbonden, nagenoeg gereed was. () Begin 1973 werd van ENKA-zijde medegedeeld dat 1972 financieel geen verlies te zien had gegeven en dat men voor 1973 een zeker herstel verwachtte in de sector chemische vezels. Plannen om nu fabrieken stil te leggen waren er niet, aldus bestuurslid B. Zevenbergen, 'rationalisatie' zou tot 'uitdunning' van personeel leiden, maar dit minder scherp dan in 1972"218 was gepland. (In augustus 1975 kwam weer eens de sanering van Enka Glanzstoff in de publiciteit. Akzo liet weten in september te willen beginnen met reorganisaties. De bonden verwierpen die "haast").219

De Industriebond-NVV liet niet na lessen uit deze affaire te trekken en dit gebeurde door verschillende geleidingen. In de vergadering van de Bondsraad, die tijdens de nivelleringsstaking werd gehouden merkte D. Vuyk van district 5 bv. op "Mijns inziens werd het besluit van de directie niet tot sluiting van het Enka-bedrijf over te gaan mede beïnvloed door de grote solidariteit die in het land betoond werd aan de Enka-bezetters".220 In een scholings-brochure klonk een dergelijk geluid: "Een bezetting alléén doet niet zoveel. Het effect ervan wordt bepaald door hetgeen er buiten de poort gebeurt".221

Bevindingen uit de cases 06 tot en met 10.

Aangaande beleidsradicalisering.

Dimensies	Cases	Case 06 Rotterdamse werf- staking	Case 07 Oprichting Indus- triebond-NVV	Case 08 Metaalconflict	Case 09 Staking bij Peijer	Case 10 Bezetting van Enka-Breda
1 Prioriteit ledenbelangen		-	-	-	-	-
2 Prioriteit werknemers- belangen		- Keynesiaans model; - "economisch niet-haaltbare eisen"	-	+ SER-commissie; matiging onder voorwaarden	-	+ Toetsing van en verzet tegen sluiting
3 Principiële eisen		+ O.R.	+ Congres-reso- luties: anti- kapitalisme	-	-	-
4 Hardere middelen		+ Overname stak- king; + Boxmeer; 1-uur	-	+ Staking	+ Inpassing auto- nome actie; afremming ac- ties	+ Bezetting
5 Vermindering coöperatie		-	+ "Geen schijn- verantwoorde- lijkheid"	-	-	+ Overleg ge- staakt
6 Mobilisatie leden		+ Bondswerk in de onderneming in congres '71	+ "Ondernemings- wijze afspraken"; geen deconcentra- lisatie	+ Vakbondswerk in bedrijf; kaderbijeen- komst Utrecht	+ Positie be- drijfscontact- men;	+
Opmerkingen		Lessen: werkge- vers terugpakken; dan overlopen/ka- nalisieren	+ Commissie de- mocratisering	-	Lessen? - Verdeeldheid leiding	Les: solidariteit nodig
Aangaande ledendruk.						
Vormen	Cases	06	07	08	09	10
1 Via de officiële kanalen		+ Districtsbe- stuurders; Bondsraad; peel en perk	+ In Bondsraad: decentralisatie; Door B.R. demo- cratisering	-	-	+ Aandrag kaderleden
2 Neerleggen functies		+ O.R.-leden treden af	-	-	-	-
3 Opzegging lidmaatschap		- Gunstige ontwikkeling	-	-	-	-
4 Wilde actie		+ Massale, spon- taane, wilde staking	-	+ Na beëindig- ing officiële staking	+ Autonome actie	+ Comité Breda Solidair: de- monstratie
5 Externe druk		+ Arbeidersmacht + Commissie Mels	-	-	? CPN	+ Partijen
Opmerkingen		"Moesten"; wakker geschud, "Peking versus Moskou"	-	-	Waarschuwing van Aardewijn	-

Toelichting: + = positieve score op minstens één indicator; - = geen enkele positieve score.

Case 11. Groenevelt versus Ter Heide; het conflict binnen het NVV in het najaar van 1972.

"Een voor Nederlandse verhoudingen dramatische ontknoping", zo duiden Windmuller c.s.²²² het hoogtepunt aan van het conflict dat tussen oktober 1972 en januari 1973 het NVV op zijn grondvesten deed schudden.

Wat was het geval? In het kader van de Stichting van de Arbeid werd er onderhandeld over een arbeidsvoorwaardenbeleid tussen de toppen van de werkgeversorganisaties en de vakbeweging. De regering was hierbij formeel geen partij, maar deed wel belangrijke concessies om dit zgn. 'Sociaal Contract'²²³ mogelijk te maken, onder andere een verplichting tot het aanmelden van prijsverhogingen, het afzien van diverse beoogde verslechteringen in de sociale zekerheid en het aanbrengen van enkele verbeteringen in de sfeer van het onderwijs.²²⁴ De Stichting kwam inderdaad tot een principeaccord, op 24 oktober, maar dit had niet de instemming van de leiding van de Industriebond-NVV.

Op 27 oktober verzocht voorzitter Groenevelt "zijn bondsraad een voorwaardelijk neen uit te spreken. (Drs. H.) ter Heide trad daarop af als voorzitter van het NVV".²²⁵ Volgens Windmuller c.s. kon "de Industriebond zich noch met de totstandkoming, noch met de inhoud van het centrale akkoord verenigen. De organisatie zag er een aantasting in van het onderhandelingsrecht van de bonden en vond dat de regering en werkgevers te weinig concessies hadden gedaan".²²⁶ Dat eerste, over de totstandkoming, is onjuist. Nog op de Verbondsvergadering van het NVV, die op 22 september in Breda (! vlak na de Enka-bezetting) werd gehouden, stelde Groenevelt: "Over de mogelijkheid dat er geen sociaal kontrakt komt en dat dan een vergroting van het winstinkomen plaatsvindt als in 1971: Dat nooit!"²²⁷

Over de inhoud en de achtergronden van dit conflict, met Groenevelt en ter Heide in de hoofdrollen, is veel geschreven. Windmuller c.s. zijn van mening, dat "naast opvattingen over de mate van (de)centralisatie, ook uiteenlopende visies over de koers van de vakbeweging een rol (speelden)".²²⁸ Top heeft een uitvoerige analyse gemaakt van de affaire, die hier zal worden geciteerd, omdat deze auteur het verschil van opvatting toespitst op "de strategie en tactiek van de vakbeweging. Bij zijn aftreden legde Ter Heide een verklaring af, waarin hij de uitgangspunten van het door hem gevoerde beleid als volgt formuleerde: het streven naar eenheid binnen de vakbeweging, het vooropstellen van de onafhankelijkheid en de opvatting dat de belangenbehartiging voorop dient te staan waar maatschappijhervorming en bewustwording uit voortvloeien". (Dit laatste element is door Top ten on-

rechte aan Groenevelt toegeschreven en de "bijproduct"-opvatting, die hieronder wordt geciteerd, aan Ter Heide). "De Industriebond-NVV zou dit beleid op elk van deze punten doorkruisen, door - met name door zijn publicitaire beleid - de eigen opvattingen te benadrukken, door het vooropstellen van het politieke engagement van de vakbeweging, en door zich te bekennen tot het streven naar maatschappijhervorming en bewustwording, waarbij de belangenbehartiging als bijproduct wordt beschouwd (d.w.z. de belangenbehartiging vervult de functie van breekijzer)".

Top vervolgt: "Uit de opstelling van Groenevelt valt af te leiden dat hij de bestaande ondernemingsgewijze produktie elke reële belangenbehartiging van de werknemers in de weg vindt staan. 'Als de vakbeweging nu meespeelt binnen de bestaande structuur, doet zij dit slechts omdat het een overgangsfase is naar een idealere, andere maatschappij. Want dit alleen is ons doel'.²²⁹

() Veel wijst erop dat het conflict Ter Heide-Groenevelt in zekere zin kan worden teruggevoerd op een botsing tussen economisch anti-utopisme en sociale verbeeldingskracht, en in het algemeen op een opstand van de sociologische visie tegen de economistische visie, die vooral in de jaren vijftig de boventoon voerde, maar zich ook nadien nog krachtig handhaafde. Als in het conflict Ter Heide-Groenevelt inderdaad spanningen en wrijvingen tussen de verschillende optieken van economische en sociologische zijde schuilgaan, dan zouden er aan dit conflict diepere tegenstellingen ten grondslag kunnen liggen dan die terzake van de strategie en tactiek van de vakbeweging. ()

(De) tegenoverstelling van markt en groep, als modellen van maatschappijstructuur en arbeidsbestel, kan het conflict tussen exponentiële figuren als Ter Heide en Groenevelt verklaren als indicatie voor het dilemma waarin de Nederlandse arbeidsverhoudingen met de vakbeweging verkeren. () Groenevelt moet eens hebben gezegd dat hij in de gegeven kapitalistische marktorde de vakbeweging ook daadwerkelijk als marktpartij wil zien opereren en het onderste uit de kan wil zien halen. Hij heeft dit met zijn bond in 1972 herhaaldelijk gepraktiseerd. Duidelijk is dat hij en de zijnen dit optreden zien als een hefboom waarmee die idealere andere maatschappij uit de geschiedenis moet worden getild, een maatschappij waarin werknemers deelgenoten zullen zijn in hun gedemocratiseerde bedrijf. () Ter Heide keerde zich van de 'hardere' methoden van Groenevelt af omdat ze () grenzen overschreden: marktmethoden zijn goed, maar ze moeten de markt niet om zeep helpen. ()

Het ziet er niet naar uit dat met het bijleggen van het conflict tussen de

Industriebond-NVV en de overige bij de NVV aangesloten bonden zulke meningsverschillen zijn verdwenen, de genoemde kwestie van keuze blijft actueel en kan binnenkort opnieuw een heet hangijzer worden, daar zij consequenties heeft met betrekking tot het streven naar eenheid in de vakbeweging".²³⁰

Ik heb Top zo uitvoerig geciteerd, omdat uit zijn relaas heel duidelijk wordt hoezeer de tijdgenoten (Ter Heide, Top zelf) onder de indruk waren van de evolutie van de Industriebond-NVV en van het optreden van de voorzitter daarvan. Deze werden dus als radicaal gedefinieerd.

Ter Heide verdween van het toneel, hij "kwam op (de) beslissing niet terug toen het conflict moeizaam werd bijgelegd. Dat de voorzitter van de centrale heen ging en niet die van de bond (Groenevelt), is tekenend".²³¹ Tekenend voor de machtsverschuiving binnen de vakcentrales van de centrale naar de bondsbesturen.

Op 28 oktober vergaderden enkele ministers van het sinds de ontslagname van de DS'70-ministers demissionaire kabinet met de Stichting van de Arbeid in een poging om de Industriebond-NVV mee te krijgen. Zij deelden mee de concessies van 24 oktober in een brief aan de Tweede Kamer te zullen neerleggen en op korte termijn een prijsmeldingsbeschikking af te kondigen.²³² Op 2 november kon de relatie tussen de Industriebond en de rest van het NVV weer worden gelijmd. De term sociaal contract werd afgezworen en daarvoor in de plaats kwam "centraal akkoord". Deze benaming noemde men voor de Industriebond acceptabeler want zij zou minder een overeenkomst met werkgevers én kabinet suggereren. Beloofd werd, dat met de fundamentele punten op langere termijn ernst zou worden gemaakt. Door het Verbondsbestuur zou een inventarisatie van problemen en een prioriteitenlijst worden ontworpen. Bovendien behielden de NVV-bonden zich het recht voor contracten 'open te breken' als de andere partijen zich niet aan beloften zouden houden.

Op 3 november werd de Bondsraad geconsulteerd. De hele vergadering was gewijd aan de "centrale overeenkomst 1973". Uit het openingswoord van Groenevelt werd al meteen duidelijk, dat er méér aan de hand was dan een botsing tussen twee edele ridders. De opvattingen over de wijze van beleidsvoering en -vorming speelden wel degelijk ook mee afspraken zijn afspraken "(!) wij als Industriebond (hadden) veel meer directe beleidsconclusies uit de nota arbeidsvoorwaarden getrokken dan de overige bonden, die het meer als een uitgangspunt voor hun werk hadden beschouwd, waaraan je in de loop van

de komende jaren wel eens wat kon doen".²³³

Hij kreeg brede steun van de Bondsraad. Om een lid te citeren, J. Bennink van district 3 '() gisteravond (heeft) de vergadering in Enschede zich achter het beleid van het bondsbestuur geschaard. (Ik heb) al vraagtekens achter het voorzitterschap van Ter Heide gezet, toen W Kok tweede voorzitter werd. Waarom moest dat? We hadden in A. de Boon toch al een tweede voorzitter? Niet wij hebben de crisis in het NVV veroorzaakt, maar de voorzitter van het NVV. () Vallen ze Groenevelt aan, dan vallen ze mij aan. Wij hebben een belangrijk ding verricht. Nederland sliep in. We hebben een stuk opengebroken".²³⁴

J.W. Meijer (district 8) redeneert in termen van wij (= top van de bond, waartoe de Bondsraad behoort) en zij (= de leden) "De zaak is er niet eenvoudiger op geworden, zeker zullen de leden de zaken niet meer kunnen overzien. () Als bij de prioriteitenlijst hetzelfde gebeurt als met het sociaal contract" (namelijk, dat de regering weer een aantal zaken afwijst) "hebben we dan niet teveel ingeboet naar onze leden toe met betrekking tot hun verlangens die er t.o.v. de cao-vernieuwing leven. Kunnen zij ons wel volgen als we morgen bij hen komen met de mededeling dat we bereid zijn het centraal akkoord te ondertekenen"?²³⁵

Maar Th.A. Aardewijn (district 9) kent geen twijfel "Ik ben van mening dat het bondsbestuur de hem gegeven opdracht heeft uitgevoerd".²³⁶ Zouden we niet beter kunnen lezen. de door hemzelf geformuleerde en door de Bondsraad gebillijkte opdracht?

Er was echter ook een andere stroming in de Bondsraad met als woordvoerder J. Boonstra van district 13. Hij zegt, dat weliswaar "gisteravond de leden zich nog achter het beleid van het bondsbestuur (hebben) geplaatst". Maar "tegen het centraal akkoord hebben we neen gezegd". In tweede termijn dient hij een motie in met als conclusie "allereerst het prioriteitschema alsmede een planning op lange termijn te laten opstellen. Op basis van dit schema aan de bondsraad en de leden een uitspraak te vragen".²³⁷

Deze motie werd "met 35 stemmen tegen en 16 voor verworpen. Vervolgens stel(de) de voorzitter aan de orde of de bondsraad akkoord kan gaan met het tot nog toe gevoerde beleid en of hij machtiging (kon) geven op de ingeslagen weg voort te gaan. Het beleid (werd) goedgekeurd en de machtiging gegeven met 9 stemmen tegen, 31 stemmen voor en 11 onthoudingen". Nu zou men kunnen concluderen tot een oppositie van 13 of zelfs 39% (inc) de onthoudingen). Dat is correct, maar van de andere kant kon Groenevelt deze als steun tegenover het NVV hanteren

In zijn slotwoord merkte hij daarover op: "Wij zullen mededelen hoe de be-raadslagingen zich hebben ontwikkeld, de stemverhouding en zo onze leden duidelijk maken dat de bondsraad zich niet met een 'Jantje van Leiden' van de problematiek () heeft afgemaakt".²³⁸

Hoe werd deze affaire afgewikkeld? Wat betreft het centraal akkoord bleek "de Industriebond-NVV () in zijn verzet bijna alleen" te staan. Hij "gaf uiteindelijk toe om de eenheid niet te doorbreken. Zo kwam dus toch een centraal akkoord tot stand, formeel uiteraard alleen ondertekend door de organisaties van werkgevers en werknemers maar mede tot stand gekomen na medewerking van de overheid.

Het centrale akkoord voor 1973 mikte op een zekere matiging in die zin dat de reële loonstijging bij de produktiviteitsgroei zou achterblijven. Hoewel in vage termen in het akkoord werd gezegd dat lagere inkomensgroepen onder de matiging het minst zouden moeten lijden, was de verdeling van de loons-omstijging niet geregeld. En juist daarover braken ernstige conflicten uit, opnieuw tussen de industriebonden en de overeenkomstige werkgeversorganisa-ties".²³⁹ Zie de volgende case.

Het conflict binnen het NVV werd ordentelijk afgewikkeld. Ten behoeve van de discussie in de verbondsvergadering (zeg: het congres) van het NVV d.d. 8 januari 1973 werden stukken geproduceerd inzake:

- de "structuur, beleidsvoorbereiding en besluitvorming" binnen het NVV en
- de "maatschappij-visie". Voor het "opstellen" hiervan werd een schema ge-maakt dat de periode 1973-1977 bestreek ²⁴⁰

Windmuller c.s. merken hierover op, dat "het NVV () op zijn congres een resolutie aannam over de besluitvorming binnen het verbond, welke resolutie echter de feitelijke machtsverhoudingen niet doorzichtiger maakte".²⁴¹ Maar dat is een ander chapter.

Al met al heeft door dit conflict bondsvoorzitter A. Groenevelt zichzelf en zijn bond (opnieuw) kunnen profileren, naar buiten en naar de leden toe. Zijn eigen gezag binnen de organisatie is er door gegroeid. Wel is het grote aantal "onaanvaardbare afvoeringen" in het 4de kwartaal van 1972 op-merkelijk. Zie Bijlage 2. Volgens de bond was dit echter aan een contribu-tieverhoging te wijten.²⁴²

Case 12. Nivellering,
de stakingsacties in het voorjaar van 1973.

Buur schrijft, dat in dit jaar "in de industrie de omvangrijkste stakingen sinds de Tweede Wereldoorlog plaatsvonden Centraal bij deze acties stond de verdeling van lonen en inkomens. Op de loonstijging hebben deze acties echter geen invloed uitgeoefend. ()

De geschiedenis van de Nederlandse arbeidsverhoudingen kende tot 1970 niet veel roerige jaren. Sinds de 400-guldenacties in 1970 volgden de stakingen die de argumenten van de vakbeweging kracht bijzetten, elkaar evenwel in snel tempo op. Toch zag het er eind 1972 niet naar uit dat het in het voorjaar van 1973 80.000 werknemers in 200 bedrijven voor kortere of langere tijd het werk zouden neerleggen.²⁴³ Weliswaar had de afsluiting van een Centraal Akkoord (dec. 1972) - met name binnen het NVV - ernstige problemen opgeroepen, maar nadat uiteindelijk ook de Industriebond NVV zich bij deze overeenkomst had neergelegd, leek de uitwerking hiervan in de verschillende bedrijfstakken vrij soepel te kunnen verlopen. De industriebonden van NVV, NKV en CNV interpreteerden de zinsnede in het Centraal Akkoord met betrekking tot een extra-matiging door hogere inkomenstrekkers op ondubbelzinnige wijze. Het deel van de loonsverhoging als gevolg van de gestegen prijzen, de zgn. prijscompensatie, zou een functie in de door de vakbeweging gewenste inkomensnivellering moeten vervullen. Hiertoe werd het voorstel ingediend alle werknemers onder de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) te brengen. Daarnaast zou voor het inkomen boven f. 25.000 geen prijscompensatie moeten plaatsvinden".²⁴⁴

Het grote belang van dit nivellerings-conflict blijkt wel hieruit, dat de Bondsraad in de maanden december 1972 tot april 1973 er in zes opeenvolgende vergaderingen, die hieronder aandacht zullen krijgen, over sprak

Op 29 juni 1972, toen het metaalconflict nauwelijks was uitgewoed, werd het arbeidsvoorwaardenbeleid 1973 besproken. Er lag een "praatstuk van de vakbeweging, voor ons kader, voor de Stichting van de Arbeid, en als discussiestuk in het gesprek met de regering", zoals Groenevelt het omschreef.

In de bondsraad werden vraagtekens gezet bij de matigingsbereidheid. Zo zei B. Mulders (district 2) "Er was in het land onder de leden veel belangstelling voor de discussienota. Men was bereid zich achter het beleid van de bond te stellen. Als we nu opnieuw over de matigingsvoorstellen praten met de leden in de diverse vergaderingen, dan heerst er wantrouwen, omdat de werkgevers en de overheid niet wensten te praten".²⁴⁵

Bondssecretaris W. A. Wamsteeker had goed geluisterd. "Ook de bondsraads-

leden zeggen, dat het wel zo zou moeten gebeuren, maar zij hebben sterke twijfels of het wel kan worden uitgevoerd, gezien de houding van de werkgevers en de regering".246

De afhandeling zag hij als volgt: "De opmerkingen, die uit de vergaderingen gekomen zijn, gaan enerzijds naar de Verbondsraad van het NVV, waar onze vertegenwoordiger zal mededelen hoe onze kaderleden en bondsraad denken over de discussienota. Anderzijds zitten er voorstellen bij die we moeten meenemen bij de vaststelling van het c.a.o.-beleid".247

Er werd niet gestemd. Bondsvoorzitter A. Groenevelt concludeerde: "We willen niet eerder tot matiging overgaan dan nadat we de zekerheid hebben, dat het deel dat we matigen een bepaalde bestemming heeft. () Het zal echter wel 5 tot 10 jaar duren voordat we de eerste concrete resultaten van ons werk op ons af zullen zien komen".248

Als we nu over de gedachtenwisseling binnen het NVV heenstappen, dan kunnen we constateren, dat - zoals Windmüller c.s. het uitdrukken - "de industriebonden - nu meer als eenheid optredend - het centraal akkoord wel als basis voor hun onderhandelingen (namen), maar aanvullende eisen stelden. een geïntegreerde cao voor het gehele personeel, erkenning van vakbondswerk in de bedrijven, een bijdrage van werkgevers voor het vakbondswerk, en regressieve verdeling van de prijscompensatie. Speciaal deze laatste eis waarmee de inkomensnivellering eigenlijk voor het eerst centraal werd gesteld, vormde een breekpunt in de onderhandelingen".249

In de Bondsraadsvergadering van 7 december werd nog even gediscussieerd over de eis aangaande de prijscompensatie. Th. Aardewijn (district 9) wilde, dat als eis zou worden gesteld "De prijsindex is gebaseerd op de reële uitgave van het levensmiddelenpakket, dat is voor iedereen hetzelfde, dus voor ieder hetzelfde bedrag in geld, de reële verhoging dient dan in procenten te geschieden, omdat ook de afstanden tussen de functies in procenten worden uitgedrukt".250

Deze zakelijke logica werd door Groenevelt beantwoord met "Aardewijn zegt, dat ik de indexering moeilijker gemaakt heb dan het al was. Dat is niet juist. Thomas heeft dat zelf gedaan door tegenover ons voorstel een ander voorstel te stellen. () We willen () niet zoals Th. Aardewijn voorstelt, iedereen hetzelfde bedrag geven". Het door Aardewijn voorgestelde amendement verwierf slechts 6 stemmen (en 3 onthoudingen). De bondsraad ging vervolgens unaniem accoord met de voorgestelde beleidsuitgangspunten.251

Buur constateert, dat "voor de werkgevers zowel als de hogere inkomensgroepen deze voorstellen volstrekt onaanvaardbaar (bleken). De besprekingen over een nieuwe CAO voor Hoogovens kwamen als eerste in een kritiek sta-

dium".²⁵² Maar er ontstond ook meteen een kleine barst in de prille samenwerking tussen de drie industriebonden. "Driekwart van de leden der industriebonden van NVV en NKV spraken zich bij de Hoogovens vóór een staking uit, onder de leden van de 'Industriebond-CNV' was dit net iets minder dan driekwart en daardoor minder dan het reglementair voorgeschreven minimum. De laatste bond moest dus aan de kant blijven staan".²⁵³ Daarom stuurden alleen de twee eerste bonden op 5 februari 1973 een ultimatum aan de Hoogovensdirectie. Twee dagen later braken de industriebonden ook in de metaal de onderhandelingen af en stuurden ze een ultimatum aan de FME

In deze sfeer kwam de Bondsraad bijeen voor een tweedaagse bijeenkomst, op 9 en 10 februari. Alleen "de situatie rondom de cao-onderhandelingen" stond op de agenda. De gelederen zijn gesloten en Groenevelt kan terecht vaststellen, "dat het overgrote deel der sprekers van mening is, dat de gehanteerde richtlijnen zijn gehanteerd en zij gaan derhalve akkoord met het gevoerde beleid".²⁵⁴

En: "Met elkaar zijn we van mening, dat de acties in andere bedrijfstakken moeten worden voortgezet, waar de werkgevers dwars gaan liggen. (Er is een) telegram gestuurd aan de FME. Daarmee hebben we in het kader van de zorgvuldigheid een stap gezet, die we anders na de ledenvergaderingen zouden hebben gedaan. () Op de ledenvergaderingen weten we dan of men al of niet met ons wil praten en aan de hand daarvan kan men zijn houding bepalen".²⁵⁵

Op 20 februari begon de Hoogovensstaking, waarbij "als tactiek werd gekozen het stilleggen van essentiële bedrijfsonderdelen, waardoor met relatief weinig stakers het gehele Hoogovenbedrijf tot stilstand kon worden gebracht".²⁵⁶

Ruim een week later komt de Bondsraad weer bijeen, met als agendapunt "uitgebreide informatie over de gang van zaken in het actiegebeuren tot dusver", waarmee dus - zoals Groenevelt zegt - "de bedoeling bepaald niet (is) nu met u te gaan discussieren over het beleid. Dat is eerder met u vastgesteld".²⁵⁷

En de beleidsvoering? Op voorstel van F. Pagie (district 7) werd aan "het actiecomité bij Hoogovens () een telegram gezonden om hen veel sterkte en succes toe te wensen".²⁵⁸

De bondsvoorzitter creëerde enige beleidsruimte. Zo stelde hij: "We willen met deze beleidskeuze bewerkstelligen, dat er in Nederland een discussie op gang komt over een inkomensbeleid". En in zijn slotwoord "Ik roep u

allen op mee te werken aan het verkrijgen van het beeld, dat ons voor ogen staat. We mogen daarbij echter niet het voortbestaan van de bond in de waagschaal stellen. U hebt de plicht dit de leden duidelijk te maken".²⁵⁹

Hoogovens spande een kort geding aan tegen de beide industriebonden dat diende op 5 maart. "De industriebonden werden verplicht de actie binnen 24 uur te beëindigen. Binnen de termijn van twee maanden mochten geen nieuwe akties ondernomen worden. () De industriebonden gaven de tweeduizend stakers opdracht het werk te hervatten. Zij deden dit zeer verbitterd en niet geheel begrijpend waarom het woord van een rechter zo zwaar moest wegen".²⁶⁰

Nu escaleerde het conflict, niet alleen door deze rechterlijke uitspraak, maar ook omdat "duidelijk (was) geworden door de staking bij Hoogovens dat in één onderneming afzonderlijk geen doorbraak te forceren viel. De actie werd uitgebreid tot andere bedrijven. Dit maal deed het CNV ook mee. Er kwam een centraal aktiecentrum in het scholings- en vakantieoord van het CNV te Driebergen. Bleef de staking in 1972 tot het westen van het land beperkt,²⁶¹ nu verbreidde deze zich over het gehele land, vooral in de textiel- en metaalbedrijven. De samenwerking in het aktiecentrum te Driebergen was natuurlijk een krachtproef".²⁶²

De actie had dus het karakter van een officiële en selectieve staking met een sterke centrale leiding,²⁶³ maar toch "lukt het niet de akties te beperken. Er werd ook gestaakt zonder toestemming van het aktiecentrum, en op 23 maart waren er 47 bedrijven met 40.000 arbeiders waar gestaakt werd".²⁶⁴

Tegenover deze akties stelden de werkgevers zich krachtig op. Buur vermeldt, dat zij "een ongekennde solidariteit (toonden) en vastbesloten (bleken) niet op de eisen van de Industriebonden in te gaan. Het conflict leek onoplosbaar. Verschillende bemiddelingspogingen, publiek zowel als achter de schermen, bleven zonder resultaat".²⁶⁵ Zo mislukten er tussen 27 en 30 maart een drietal bemiddelingspogingen door prof.dr. B. Goudzwaard. Dat er beweging was blijkt toch ook uit de notulen van de Bondsraadsvergadering d.d. 27 maart. Bondsvoorzitter A. Groenevelt kon na de discussie "vaststellen, dat bij Hoogovens en in de metaalindustrie de mogelijkheden geopend worden om te komen tot onderhandelen. () Overeenkomstig de uitgangspunten van ons c.a.o.-beleid gaan we onderhandelen, totdat er een draaglijk resultaat verkregen wordt, dat hier in de bondsraad wordt voorge-

legd met de vraag kunnen we hiermee naar de leden? Als u met de laatste gedragslijn akkoord gaat, dan zult u binnen zeer kort tijdsbestek weer worden opgeroepen om het resultaat van de onderhandelingen te toetsen, waarna de beslissing aan de leden zal worden voorgelegd." En zonder stemming "gaat de bondsraad met de laatstgenoemde gedragslijn akkoord."266

Toch werd het conflict eerst nog heviger. De stakingsbeweging breidde zich begin april nog verder uit, zo werden voorbereidingen getroffen voor een staking bij Philips. Op 3 april werd verslag gedaan van de "besprekingen, gehouden met de werkgeversorganisaties over de metaal-cao's." Er leek een accoord in de lucht te zitten. De vice-voorzitter A. Lochorn liet zorgelijke geluiden horen over het weerstandsfonds. "Dit jaar werd begonnen met 9 miljoen gulden. Tot en met vrijdag 30 maart is er 9.5 miljoen gulden uitgekeerd, waarvan 5.6 miljoen gulden voor onze rekening komt." En: "Of het bondsvermogen beleend moet worden, zal overwogen moeten worden. Het weerstandsvermogen heeft met onze radicalisering een heel andere functie gekregen. () Maar ook na het opnemen van 3 miljoen uit het bondsvermogen zijn we nog steeds een van de sterkste bonden binnen het N.V.V.". De Bondsraad stemde in met de suggestie ten aanzien van het bondsvermogen.267 Pas ruim twee jaar later, op het Congres van de bond in juni 1975, was er kritiek te horen, zij het van slechts één congresafgevaardigde, M.B. van de Born (district 10). Deze zei in het kader van de behandeling van het Verslag van de bond over 1971 tot 1974 "Nou willen ze ons wijsmaken, dat als we door hadden gestaakt, dan was de kas leeg geweest". Hij "gelooft er geen pest van. Nog geloven de mensen het niet en dat heeft een enorme weerslag". Groenevelt interrumpeert met: "nou geen verhalen vertellen". Dan refereert Van de Born aan "cijfers () van de financieel deskundige van de bond, die sprak toen over 25 of 30 miljoen gulden. We zijn op een gegeven moment gestopt bij 6 miljoen gulden" Hij eindigt met. "dit is er bij de jongens niet ingegaan, dat dat het punt is geweest". Dat Groenevelt uiterst verontwaardigd reageerde is op het eerste gezicht merkwaardig, aangezien hij 'zelfkritiek' had geleverd die er niet om loog. (Daarover straks meer). Waarschijnlijk stoorde hij zich vooral aan de laatste opmerking van Van de Born. Dat maak ik op uit deze bewoordingen van de bondsvoorzitter "De wijze waarop Van de Born meende gisteren met zijn rauwe beschuldigingen hier achter de microfoon een paar dingen te moeten zeggen, die heeft mij bijzonder gegriefd () Je komt op het congres naar voren en je beschuldigt een bondsbestuur of een bondsbestuurder en je maakt het waar, of je staat uit je nek te kletsen". Enz Meteen na zijn tirade

tegen Van de Born vraagt Groenevelt om goedkeuring van het beleid; die wordt (op één onthouding na) met algemene stemmen gegeven.²⁶⁸

Op 6 april werd door enkele oud-vakbondsbestuurders de steunactie KOM OP gestart met de bedoeling geld in te zamelen voor de industriebonden. Later zei Lochorn hierover, dat een en ander "niet was opgezet om de () stakings-acties te financieren, maar alleen om te voorkomen dat de Industriebond in de toekomst vleugellam gemaakt wordt. Als bond behoeven we ons niet te schamen over een bedrag van 25 miljoen gulden, dat inzetbaar is voor het voeren van een staking, zonder dat bij dit bedrag betrokken wordt o.a. het bondsapparaat en de bondsgebouwen. () Van alle kanten werd ernaar gestreefd en het V.N.O. begon ermee, de vakbonden financieel kapot te maken, omdat zij bij de onderhandelingen een toontje lager moeten gaan zingen."²⁶⁹ Buur deelt ons mee, dat "op 10 april een Bureau Industriële Werkgevers (BIW) ingesteld (werd door de werkgeversorganisaties). Het BIW, dat de reeds bestaande beleidscoördinatie in het loonoverleg moest versterken, publiceerde op 10 april in bijna alle Nederlandse dagbladen een pagina-grote advertentie, met een beroep op de industriebonden om het overleg te hervatten zonder stakingsacties 'als mes op tafel'."²⁷⁰ Windmuller c.s. signaleren hetzelfde, zij het in meer neutrale bewoordingen: "De werkgevers stelden zich () zeer hard op. Ze bewaarden ook de eenheid zorgvuldig en overlegden daartoe mede met de landelijke centralen. Dit was voor de vakcentralen NKV en NVV aanleiding zich () uit het landelijk overleg in SER en Stichting van de Arbeid terug te trekken."

Deze boycot was tijdelijk: "Na de totstandkoming van het contract traden NKV en NVV weer tot het nationaal overleg toe."²⁷¹ Zij was ook een signaal voor SER-voorzitter J.W. de Pous om in actie te komen. Hij liet zich door de centrales van werkgevers en werknemers overhalen om via de televisie een 'beroep te doen' op de 'strijdende partijen' om een 'staakt een vuren' af te kondigen. Op hun beurt lieten de industriebonden zich gemakkelijk overtuigen en kondigden op 17 april een 'Paasbestand' af tot 1 mei. De leden kregen de instructie het werk te hervatten. "Deze 'opvoering'", aldus Harmsen en Reinalda, "kon niet verhinderen dat door het abrupte einde van de staking de vele frustraties die zich tijdens de aktie onder de leden en de lagere kaders hadden opgehoopt, tot ontlading kwamen in woede en verbittering."²⁷² Hierop kwam Van de Born nog eens terug op het Congres in 1975: "Als er vandaag wat zou gebeuren, dan is de algemene tendens op de fabrieken, waar gestaakt is: ze krijgen me nooit de poort meer uit, nooit meer. Moeten we weer hetzelfde meemaken als in 1973?"²⁷³

Harmsen en Reinalda voelen zich echter geroepen tot een apologie: "Zeker is

dat de konfessionele bonden financieel minder sterk stonden dan de 'Industriebond-NVV' en ook om die reden uitkeken naar een middel om de staking hoe dan ook te beeindigen. De 'Industriebond-NVV' stond voor de keus het stakingsfront gesloten te houden en een gezamenlijke terugtocht uit te voeren, ten koste van een raadpleging van de achterban die zeker tijdrovend en moeizaam zou verlopen, of de tegenstellingen aan de top openlijk naar buiten te brengen en alle tijd te nemen voor overleg met de leden en een kollektieve besluitvorming aan de basis. Ditmaal koos de 'Industriebond-NVV' nog voor het eerste, maar de prijs die hij ervoor betaalde was hoog.²⁷⁴ Dit is later door bondsvoorzitter Groenevelt toegegeven. In een 'zelfkritiek' op het Congres van 1975 sprak hij over een "bittere episode". Hij had er behoefte aan het Congres te beschrijven dat er "iets is gebeurd, waarvan hij achteraf zegt, daar krijgen ze me nooit weer voor". Nu zal de lezer begrijpen waarom ik hierboven aanhalingstekens zette bij het beroep van De Pous. Groenevelt vertelde. "Vanuit Rotterdam kregen wij van de collega's de vraag, kunnen we niet naar een soort Paas-bestand toe. () Eerst kwam men op het idee om Joop den Uyl, Andriessen en Aantjes, het was in de tijd van de kabinetsformatie, te vragen gedrieën voor de t.v. te komen om als belangrijke politici een beroep op de strijdende partijen te doen. Uiteindelijk hadden we dat in zoverre gereduceerd, dat het één man zou worden, en dat was Jan de Pous. Met De Pous hebben wij toen afgesproken, dat hij een beroep op de strijdende partijen zou doen in zijn kwaliteit van voorzitter van de SER en dat wij daar spontaan op zouden reageren".

Groenevelt deelde mee "al vele malen gezegd" te hebben "dat hij aan een dergelijke verwrongen constructie nooit meer zijn medewerking zal geven. Als wij de democratie in onze bond werkelijk hoog hebben staan, dan zullen we, hoe moeilijk het ook is, gewoon tegen de mensen moeten zeggen, hoe de situatie ligt".

Tot zover deze terugblik op "één van de zwartste bladzijden" uit de historie van de Industriebond.²⁷⁵

Terug naar het relaas zelf.

Op 26 april werd het zgn. Haagse Akkoord afgesloten. Buur geeft de kernpunten als volgt weer "de prijscompensatie zou in 1973 als volgt worden gerealiseerd

- volledige prijscompensatie voor inkomen (c.q. het inkomensdeel) tot f28.000,
- halve prijscompensatie voor het inkomensdeel van f 28.000 tot f 34.000,

- een-vierde prijscompensatie voor het inkomensdeel boven f 34.000, en
- een extra-loonstijging voor lager betaalden, zodanig dat het totaal niet tot een extra-stijging van de totale loonsom leidt. Tevens werd overeen-gekomen een onafhankelijke instantie studie te doen verrichten inzake het systeem van prijscompensatie.²⁷⁶ Dit onderzoek, uit te voeren onder lei-ding van de Wageningse hoogleraar mevr. prof.dr. C.W. Visser zou tot een correctie op deze kortingen kunnen leiden.²⁷⁷

Hierna kwam de Bondsraad bijeen, op 27 april. "Het gevoerde beleid met be-trekking tot de c.a.o.-onderhandelingen en in het bijzonder het resultaat van de besprekingen met de werkgevers" moesten worden beoordeeld. Men was niet ontevreden, misschien ook opgelucht. D. Vuyk (district 5) riep uit: "Als geschreven wordt, dat nu de positie van Arie Groenevelt in het geding is, dan stellen wij nu vast dat, wanneer we in de bond gezamenlijk beleids-uitgangspunten vaststellen, de winst maar ook het verlies gezamenlijk wordt behaald resp geleden. Mijn vertrouwen in onze bondsbestuurders is volkomen ongeschokt." En "de bondsraad onderschrijft deze uitspraak met applaus."

J. Tent (district 9) is zeer positief: "Vandaag is er uit gehaald wat er in zat. Het resultaat betekent een ommekeer in de Nederlandse verhoudingen. () Ik breng gaarne hulde aan alle stakers en hoop, dat wij door deze stakingen bereiken zullen, dat wij in harmoniemodel zullen kunnen verder leven."

J. Blokzijl (district 13) ziet dat toch wat anders: "Hoewel het centraal akkoord is aanvaard, hebben wij het harmoniemodel vervangen door het conflictmodel. Ik ben van mening, dat de vakbeweging historisch gezien alleen maar groot geworden is omdat men bereid is geweest een moeilijke en harde strijd uit te vechten."

Als er dan gestemd wordt "onderschrijft de bondsraad het door het bondsbe-stuur gevoerde beleid en accepteert het resultaat van de gevoerde onderhan-delingen." Groenevelt dankte "voor het in ons gestelde vertrouwen."²⁷⁸

Van de nasleep van de nivelleringsstakingen is nog het volgende te vermeld. Op 3 mei werd in hoger beroep het Hoogovensvonnis bevestigd.²⁷⁹ Op 29 juni deelde de Industriebond-NKV mee de metaal-c.a.o. niet te zullen teke-nen, hoewel zij daarmee de werkgeversbijdrage verspeelde. Waarschijnlijk wilde de leiding van deze bond aan de achterban en de buitenwacht een eigen gezicht laten zien. Ook de Hoogovens-c.a.o. tekende zij niet. De vredes-plicht was niet aanwezig, verklaarde men.²⁸⁰

In september was er wrijving tussen de bedrijfsledengroep bij Hoogovens en de bondsleiding over het verloop en de beeindiging van de staking. In het

beleid deden de vakcentrales een stap terug na de ervaringen in het voorjaar "In het najaar werd opnieuw onderhandeld over een Centraal Akkoord. Zoals kon worden verwacht was hierbij de kwestie van de prijscompensatie opnieuw een bron van conflicten. Weliswaar waren de voorstellen van de vakbeweging aanzienlijk gematigder dan de oorspronkelijke eisen van de industriebonden, maar toch werd in eerste instantie geen akkoord bereikt." Bovendien kwam er de (1ste) oliecrisis en de Machtigingswet overheen.

In december rees een conflict tussen de industriebonden en het Bureau Industriële Werkgevers over het prijscompensatie-mechanisme. "Het onder leiding van prof C.W. Visser () gereedgekomen rapport geeft geen duidelijke conclusies, maar is voor de werkgevers aanleiding geweest de resultaten van het Haagse Akkoord ongedaan te maken door nabetalingen aan de hogere inkomensgroepen"²⁸¹, schrijft Buur, maar aangetekend moet worden, dat in de overeenkomst de formele mogelijkheid tot correctie was opgenomen. Hoe het ook zij, de werkgevers achtten zich in het gelijk gesteld ²⁸²

Op de werkgevers heeft de wijze van optreden van de Industriebond grote indruk gemaakt. Drs. S.C. Bakkenist verklaarde in een interview "Wij zijn met de roep om nivellering in het derde stadium van een conflict binnen de vakbeweging. De stroming die voor polarisatie is, heeft eerst geprobeerd de totstandkoming van het Centraal Akkoord tegen te gaan. Daarbij is Ter Heide gesneuveld. Vervolgens ontstond de dreiging van een nieuwe vondst, de openbreekclausules. Die hindernis is genomen, ook binnen de vakbeweging. En nu dreigt het vraagstuk van de nivellering het akkoord, dat rustgevend element, opnieuw aan te tasten. Het zijn stuk voor stuk uitingen van een conflict binnen de vakbeweging tussen radicale elementen en mensen die constructief willen samenwerken "²⁸³ De stijging van de totale loonsom, al of niet vergeleken met de ontwikkeling van de productiviteit, was kennelijk geen probleem.

We kunnen het relaas over deze roerige episode besluiten met de balans-opname door Windmuller c.s te citeren. "Belangrijker dan de directe resultaten in de cao waren voor de vakbonden misschien de indirecte gevolgen van de gevoerde strijd. Enerzijds positief de herstelde eenheid tussen de industriebonden en de algemene aandacht die voor vraagstukken van welvaartsverdeling was ontstaan, anderzijds negatief de stimulans voor de groei van categorale organisaties voor hoger personeel "²⁸⁴

Case 13· De Usfa- en andere bedrijfsbezettingen, 1973-1975.

Na de bezetting van het Enka-bedrijf in Breda, die wij al hebben beschreven (10) volgde een 'bezettings-golf'. "het aantal bedrijfsbezettingen bedroeg in de jaren 1972 tot en met 1975 resp. 2, 6, 8 en 20. Wel ging het hier over het algemeen om bezettingen van korte duur en in kleine bedrijven."285 Meestal braken deze acties spontaan, althans onofficieel uit, maar werden ze in een later stadium wel door bonden ondersteund. Hieronder zullen de volgende acties worden besproken.

1. Joccon, december 1973,
2. Porter Weesp, 3-5 januari 1974,
3. Usfa Helmond, 12 maart tot 12 april 1974 (deze bezetting zal relatief uitvoerig worden besproken),
4. Van Thiel United Beek en Donk, april 1974,
5. Crossland Den Bosch, januari 1975,
6. Serios Nieuweschans, oktober 1975,
7. Paffen Nuth, november 1975.

Dit is dus geen uitputtende lijst, ook als we afzien van de bedrijfstakken waarin de Industriebond niet werkzaam was. Van Waarden noemt bij voorbeeld ook nog de Metaalwarenindustrie Tilburg, Singer Nijmegen en Cordewener Kerkrade.286

Opvallend is, dat veel bezettingen in Zuid-Nederland werden uitgevoerd. De journalist M. Paumen zoekt de verklaring hiervoor in twee factoren. "a. de distriktbestuurders van de Industriebond-N.K.V. (zijn) hier het sterkst vertegenwoordigd en (bezitten) een grote mate van autonome. b. de reactie van dit vroeger zo volgzaam gebied is veel harder (zij hebben niet de negatieve ervaringen van acties)."287

1. Joccon, december 1973. Hierbij was de Industriebond-NKV betrokken.
2. Porter Weesp 3-5 januari 1974. Deze bezetting was gericht tegen een dreigende sluiting. "Onmiddellijk nadat directeur Leonard uit het bedrijf is gezet en de poorten van het bedrijf gesloten zijn, stelt het aktiekomitee de vakbonden van de bezetting op de hoogte. De bonden stellen zich onmiddellijk achter de aktie. Nol de Jong, distriktbestuurder van de Industriebond-NVV, zal tijdens de verdere aktie optreden namens de verschillende bonden "288
3. Usfa Helmond, 12 maart tot 12 april 1974. Teulings brengt ons in kennis van de merkwaaardige uitslating van Frits Philips "dat zijn bedrijf nooit

arbeidsconflicten heeft gekend." Ondanks duidelijke blijken van het tegendeel.

De bezetting begon op 12 maart, was gericht tegen de sluiting van het helmondse atelier van Philips-Usfa en werd gesteund door de Industriebond-NKV. Alle 27 (bijna allemaal vrouwelijke) werknemers namen deel. Zij waren, of werden snel georganiseerd in de Industriebond-NKV. De vrouwen maakten bezwaar tegen overplaatsing naar Eindhoven. De bezetting duurde 32 dagen en werd gevoerd in de vorm van een work-in, althans gedurende de eerste week, totdat één der machines uitviel en niet kon worden gerepareerd. In wezen "eisten de USFA-vrouwen het recht op specifieke arbeid en zeggenschap over de investeringsbeslissingen", zegt Teulings²⁸⁹ en daarmee was hun actie zeer radicaal anti-kapitalistisch. De Industriebond-NVV gaf geen steun. Harmsen en Reinalda zien dat zo volgens hen was de actie "omstreden", "de 'Industriebond-NVV' doet er tijdens de actie het zwijgen toe, en geeft later te kennen dat het verschil in reistijd door overbrenging van het bedrijf naar Eindhoven toch te gering was om deze actie te rechtvaardigen."²⁹⁰ Teulings voegt het een en ander toe aan deze interpretatie. Volgens hem "kon de Industriebond-NVV zo worden bedreigd met opzegging van de 'spelregels' dat (h)ij ervan weerhouden werd om aan de actie () steun te verlenen." Bovendien "liet de USFA-affaire zien wat garantie(s van Philips) waard waren. Als het niet aan de bezetsters en het NKV gelegen had, was Philips ongestoord haar gang gegaan." Dit brengt hem tot de slotsom, dat "zoals zo vaak de gemaakte afspraken een grotere belemmering voor de bonden (vormden) om in actie te komen dan voor Philips om zijn zin door te zetten."²⁹¹

Op 12 april moest de actie worden beeindigd, waarbij de Industriebond-NKV zijn NVV-broeder het uitblijven van steun verweet. De strijd was verloren, het enige dat Philips toezegde was een studie naar mogelijkheden van hervestiging.

In verband met de reorganisaties, die Philips begon door te voeren, verliepen de c.a.o.-onderhandelingen in 1974 trouwens moeizaam. "Ondanks het feit dat de bonden meer dan tegemoetkomend zijn en in het kader van de inflatiebestrijding bereid tot matiging van de lonen," is te constateren, dat "de principeafpraak die de vakbonden op 5 juni 1974 met de onderhandelingsdelegatie van Philips bereikten, door de concernleiding ongedaan (wordt) gemaakt, met als gevolg dat er dat jaar geen CAO is."²⁹²

Teulings formuleert naar aanleiding van de Usfa-affaire nog twee observaties. Ten eerste heeft "de geschiedenis () de Philips-leiding ertoe gebracht om nóg minder dan voorheen uit de doeken te doen hoe de toekomst van een vestiging er in haar ogen uitziet." Ten tweede (dit hangt hij niet alleen aan Usfa op) ziet hij "een vakbondsorganisatie die nog maar nauwelijks met het bedrijvenwerk begonnen is", een "vakbeweging die nog geen onderhandelingsinstrumenten gevonden heeft voor eisen als grotere zeggenschap over het arbeidsproces, over het arbeidstempo en over de kwaliteit van de taakinhoud", maar die wel bij ontslagen c.q. 'natuurlijke afvloeiingen' "de sociale repercussies" mede mag "opvangen in uitgebreide overlegstructuren."293

4. Van Thiel United Beek en Donk, april 1974. De directie van deze schroefboutenfabriek, die sluiting had overwogen, werd door een work-in van zes dagen ertoe bewogen in plaats hiervan tot verkoop over te gaan, waardoor de werkgelegenheid behouden bleef. "Het aktiekomitee en de bezetters worden aktief gesteund door het NKV. Op de tweede dag van de bezetting komt er, na afloop van een bespreking met de direktie () ook steun van het NVV en de Unie BLHP."294

5. Crossland-autofilters Den Bosch, januari 1975. De K.W.J. steunde deze actie, de bonden niet.

6. Seriös Nieuweschans, oktober 1975. Harmsen en Reinalda vermelden hiervan (wat kritischer dan ten aanzien van Usfa): "Bij de moeilijkheden rond het konfektiebedrijf 'Seriös' () bleek hoezeer de plaatselijke bestuurders de aktiemogelijkheden onderschat hebben. De bezetting () ging buiten hen om, maar boekte desondanks binnen een paar dagen een sukses door de toezegging van de regering voor vervangende werkgelegenheid."295

7. Paffen Nuth, november 1975. Korte bezetting met steun van de bonden, gericht tegen de sluiting van het bedrijf.

Case 14: De Werkgroep voor een Maatschappijkritische Vakbeweging.

De WMKV was een (tijdelijke) opdringerige betweter, in de ogen van de bondsbesturen, die men probeerde af te weren, maar die ook enkele pijnlijke waarheden uitsprak Windmuller en De Galan zeggen er dit over: "Er is () binnen de bonden van uiteenlopende visies sprake. Dit heeft er onder meer

toe geleid dat in 1970 een Werkgroep voor een Maatschappijkritische Vakbeweging werd opgericht, bestaande uit - op het hoogtepunt - ruim 400 vakbonds(kader)leden en enkele 'buitenstaanders'."296 Harmsen en Reinalda spreken van "vakbondsbestuurders en linkse sociale wetenschappers (die) de problemen van democratisering, van aktievormen en van een vakbondsstrategie die op fundamentele veranderingen in de kapitalistische maatschappij is gericht (bespreken)."297 De werkgroep trad naar buiten met uitspraken "voor een anti-kapitalistische en pro-arbeidszelfbestuursopstelling en tevens voor een radicale democratisering van de vakbeweging zelf. Zie voor dit laatste het rapport van de werkgroep Baas in eigen bond, 1973. De werkgroep heeft weliswaar weinig directe betekenis gehad, maar wel de meningsvorming beïnvloed."298 Zij heeft enkele Tweede Kamerleden 'voortgebracht' en participerende bondsbestuurders niet geschaad in hun loopbaan.

De werkgroep trad op 15 oktober 1970 officieel in de publiciteit, maar was al langer in de belangstelling. Er werd in de Bondsraad reeds in de vergadering van 19/20-6 1970 over gesproken. Zo liet bondsvoorzitter M. Zonder van zich er in zijn openingswoord over uit: "Ik zou () iets willen zeggen over de publikaties over 'de verontruste vakbondsbestuurders' of hoe ze mogen heten (kritisch is ook genoemd). () Reeds eerder heb ik in onze kring gesteld, dat de vakbeweging zich en ook wij te lang eenzijdig gericht hebben op de materiële belangenbehartiging. Reeds eerder zijn wij ook hier in bondsraad tot de overtuiging gekomen, dat de maatschappij-hervormende functie van de vakbeweging meer belangstelling moet krijgen."

Echter, "een organistorisch verband, zoals zich dat in eerste aanleg aftekent, zullen wij () niet kunnen toestaan. Zeker niet, als zou blijken dat achter de contacten met bepaalde studentengroeperingen een andere doelstelling schuil gaat. () In 1969 begonnen gesprekken hebben ertoe geleid, dat in Bentveld een studiebijeenkomst plaatsvond met als onderwerp "strategie van de arbeidersbeweging". Deelnemers waren studenten, leden Bond van Wetenschappelijke Arbeiders, kaderleden en vakbondsbestuurders. Men heeft daar nuttige discussies gevoerd. () Er is nu een beeld geschapen van een zich binnen de vakbeweging ontwikkelende groep, die als een soort Nieuw-Links- of Rode Vakbewegingsoppositie zou moeten worden aangemerkt. () Bepaalde groeperingen in de studentenwereld zouden wel eens verder willen gaan en de vakbeweging, omdat ze zelf geen directe macht hebben, willen gebruiken voor hun eigen politieke en ideologische doelstellingen. Ook daartegen zeg ik duidelijk nee."299

Uit de Bondsraad werd divers gereageerd. C. Bogaard (Zwijndrecht) liet weten "blij (te zijn) met de opmerkingen van de voorzitter () over de veront-

ruste bestuurders." En J.G. van Deelen (Amsterdam) sloot zich daarbij aan. Hij "wijst een georganiseerde groep van verontruste vakbondsbestuurders binnen de vakbeweging af. Ook hij is verontrust, maar dan over het grote ledenverloop." Daarentegen vond K. Blokzijl (Hoogeveen) "het onjuist dat de voorzitter in een kort openingswoord deze zaak heeft afgedaan." R. Roesink uit Hengelo liet zich op de hem eigen wijze horen: "Waar bemoeit M. Zondervan zich mee, als enkele vakbondsbestuurders met elkaar confereren. Als ze hun werk maar doen." Dat kon Zondervan uiteraard niet laten passeren: "We hebben () bezwaar gemaakt, dat zij een eigen organisatiestructuur binnen de vakbeweging willen ontwikkelen. () Er kan heel veel, maar één ding kan niet, namelijk dat men binnen onze eigen organisatie een soort van vakbondsoppositie zou gaan vormen." Hij besluit met: "Als men meent tot een eigen organisatie te moeten komen, dan niet in onze organisatie maar daar buiten, in elk opzicht."300

De werkgroep is na 1976 weer opgeheven, liever gezegd een stille dood gestorven.

Case 15: De houding tegenover de CPN.

In april 1966 publiceerde de ANMB het opstel van J. de Kadt: "Anarchisme en communisme" en dat zegt veel over de toenmalige opstelling. De slotzin ervan luidde: "De strijd voor een behoorlijke wereld gaat tegen de 'ware gelovigen', van het nieuwere type (de communisten), of van het oudere (de anarchisten), ook als ze 'de derde weg' inslaan."301

In de Bondsraad kwam de relatie met de CPN herhaaldelijk ter sprake. Zo op 19/20 juni 1970, toen drie beroepsschriften tegen roeyementen op de agenda stonden. Algemeen bondssecretaris C. de Hay zei toen: "In 1962 is voor de eerste keer in de statuten opgenomen de bepaling dat zij, die lid zijn van de C.P.N. of daarmee sympathiserende organisaties, geen lid van onze bond kunnen zijn. Dat is door het congres 1962 met grote meerderheid aanvaard. In het congres 1965 kwam dit artikel opnieuw aan de orde; met grote meerderheid (is het) gehandhaafd. In het congres 1968 (werd besloten) een bredere omschrijving op te stellen, opdat ook rechtse groeperingen en sympathisanten van het lidmaatschap van de bond dienden te worden buitengesloten. () De leden van de C.P.N. en daarmee sympathiserende organisaties dienden te blijven buitengesloten." Zonder stemming werden de beroepsschriften niet ontvankelijk verklaard.302

Bijna een half jaar later was er wederom een beroep te behandelen. Een tweetal leden van de Bondsraad pleitten voor de klager L.B. Tangenberg (De Krim) zei "Betrokkene heeft alleen maar kandidaat gestaan op de C.P.N.-lijst. Hij onderschrijft wel de doelstelling van de bond. (Ik ben) tegen vervallenverklaring van het lidmaatschap." D. Vuijk (Breda) stelde het wat algemener hij "pleit voor een bezinning over het artikel met betrekking tot de vervallenverklaring." Bondspenningmeester J. Kapper geeft een zeer formele reactie "Op de volgende bondsraadsvergadering komt dit punt weer aan de orde. () Vaststaat dat in onze bond niet aan ketterjagerij gedaan wordt. () We kunnen op grond van de statuten vandaag niets anders doen dan het lidmaatschap van (X) vervallen verklaren." Aldus wordt dan besloten.³⁰³

De vergadering, waarop Kapper doelde was die van 12 maart 1971, waarin intrekking van het zgn. CPN-artikel aan de orde werd gesteld Dit gebeurde in het kader van de voorbereiding van het congres in april 1971. Op de voorstellen van de districtsraden I, II en III om het CPN-artikel 2.1.3. van de statuten te laten vervallen luidde het pre-advies van het Bondsbestuur artikel handhaven. Toen gebeurde iets zeer opmerkelijks "De bondsraad verwierpt het voorgestelde preadvies", met 22 tegen 28 stemmen, waarop Groenevelt "Het voorgestelde preadvies wordt derhalve een preadvies van het bondsbestuur. () Op het congres zal een vertegenwoordiger van de bondsraad in de gelegenheid worden gesteld het standpunt van de bondsraad te verkondigen." Deze woordvoerder moest dus nu worden aangewezen. De discussie daarover begon - met Groenevelt als "gespreksleider" - maar iedereen leek te voelen, dat de monolithische eenheid van Bondsbestuur en Bondsraad werd bedreigd. Er werden al kandidaten genoemd (Bunte, Pagie, Scheele) - of moest wellicht eerst de tekst van het alternatieve preadvies worden geformuleerd? J. v.d. Most (Vlaardingen) kwam toen met een compromis-formule. "We mogen stellen, dat het niet onwaarschijnlijk behoeft te zijn dat het congres op 20, 21 en 22 april a.s besluit artikel 2.1.3. van de statuten te schrappen. (Ik stel) het volgende preadvies voor. de bondsraad neemt in dezen een principieel ander standpunt in dat het bondsbestuur. Hij meent dat niet het lidmaatschap maar de handelingen van het lid bepalend moeten zijn. In verband echter met de komende vaststelling van de statuten van de nieuwe Industriebond, adviseert de bondsraad de discussie over dit onderwerp naar dan te verschuiven, opdat we niet het risico lopen na een half jaar nieuw aangemelde leden te moeten verwijderen."

Bijna iedereen haalde opgelucht adem. Alleen R. Roesink (Enschede) sputterde tegen "Vanmiddag is duidelijk gestemd. We moeten nu alleen spreken over

aanwijzing van een woordvoerder namens de bondsraad in het congres."304 Maar K.G. Scheele (Rijswijk) gaf "de bondsraad en het bondsbestuur in overweging het preadvies als totaal advies van bondsbestuur en bondsraad aan het congres voor te leggen. (Ik) acht een eensluidend preadvies van bondsbestuur en bondsraad over deze principiële zaak zeer belangrijk."305 Algemeen bondssecretaris C. de Hay liet weten, dat het bondsbestuur graag accoord ging met de voorgestelde uitweg; het zou zijn "preadvies intrekken voor een andere tekst, die vorm geeft aan de gedachte van J. v.d. Most." Dit nieuwe preadvies werd uiteindelijk - met 4 stemmen tegen - door de Bondsraad aanvaard.306

Het congres van 20-22 april 1971 bevestigde de opheffing van de formele restrictie voor CPN-leden. Harmsen en Reinalda vermelden dan in hun boek, dat "het lidmaatschap van kommunisten een punt bij de totstandkoming van de 'Industriebond-NVV' vormde. In de ABC was dit reeds langer mogelijk. De 'Industriebond' nam zelf ook de beletsel voor het lidmaatschap van kommunisten weg (waartoe de Bondsraad dus een forse bijdrage leverde, t.a.) en het NVV volgde"307 en wel op 11 november 1971.

Tussenstand III.
Bevindingen uit de cases 11 tot en met 15.

Aangaande beleidsradicalisering.

Dimensies	Cases	Case 11 Ter Helde	Case 12 Nivellering	Case 13 Bezettingen	Case 14 WMKV	Case 15 CPN
1 Prioriteit ledenbelangen		-	-	-	-	-
2 Prioriteit werknemersbelangen		+ "Winst-Inkomens"	+ Matiging onder voorwaarden	+ Waar steun werd verleend	-	-
3 Principiële eisen		+ Anti-kapitalisme, volgens derden	+ Nivellering	-	+ Meer belangstelling	-
4 Hardere middelen		+ Binnen NVV	+ Stakingen	+ Soms wel, soms niet ondersteuning	-	-
5 Vermindering cooperatie		-	-	-	-	-
6 Mobilisatie leden		-	+ Voorwaarden bij matiging; "Paasbestand"	-	-	-
Opmerkingen		Profilering Industriebond en Groenevelt	Belang van de organisatie	Geen Initiatieven	Afscherming van de organisatie	Afscherming van de organisatie

Aangaande ledendruk.

Vormen	Cases	11	12	13	14	15
1 Via de officiële kanalen		- Motie verworpen, beleid goedgekeurd	- Amendement Aardewijn verworpen	-	+ Steun van een enkel lid van de Bondsraad	+ Bijna eigen optreden van de Bondsraad
2 Neerleggen functies		-	-	-	-	-
3 Opzegging lidmaatschap		-	-	-	-	-
4 Wilde actie		-	+ Staking zonder toestemming comité	+ Spontaan begin	+ Deelname van bestuurders en kaderleden	-
5 Externe druk		-	-	-	+ Studenten en wetenschappers	-
Opmerkingen		Achter Groenevelt	Achter Groenevelt	Optreden Industriebond-NKV	-	Rijen sluiten

Toelichting: + positieve score op minstens één indicator; - = geen enkele positieve score.

Case 16: Van verkettering tot verzoening;
de vorming van de federaties van centrales en bonden,
1972-1975.

Het metaalconflict had de Industriebonden van NVV en NVK en vooral de beide voorzitters A. Groenevelt en P. Brussel nogal van elkaar verwijderd. Bovendien: "De ontstane verwijdering () zou de nationale federatievorming een stap terug brengen."³⁰⁸ Nu mag niet worden vergeten, dat de 'confessionelen' altijd al argwanend waren bekeken in de bond. Uitvallen naar hen waren 'bon ton'. Om twee voorbeelden uit de Bondsraad aan te halen: toen op 19/20 juni 1970 de begroting voor het bondsjaar 1971 werd behandeld, merkte C. Hendriks (Souburg) op: "De samenwerking met de confessionele bonden bij het bedrijvenwerk is ver te zoeken."³⁰⁹ Vooral het C.N.V. moest het ontgelden. Zondervan zei op 8 januari 1971: "Bij het C.N.V. (komen) brieven van leden, waarin staat dat je beter iedereen en het N.V.V. tegen je kan hebben, maar dat je God moest mee hebben. Dergelijke reacties zijn tekenend voor de sfeer, die er op dit moment binnen het C.N.V. heerst."³¹⁰

Toch was het zo, dat zelfs vlak na het metaalconflict in 1972, een grote meerderheid van de Industriebond-NKV (en een ruime meerderheid van de C.M.B.) voor "het samensmelten van de huidige drie vakcentrales tot een groot nieuw vakverbond" was.³¹¹ En zoals wij in case 07 hebben gezien nam het Congres van de Metaalbedrijfsbond-NVV op 20 april 1971 een resolutie aan over "Samenwerking in de vakbeweging".

In deze context kwam bondsvoorzitter A. Groenevelt op 29 juni 1972 met de mededeling: "Het besluit van N.V.V. en N.K.V. te gaan samenwerken, ter gelegenheid waarvan er door de Industriebond N.K.V. een aantal opmerkingen zijn gemaakt, zal leiden tot een gesprek met deze bond en de Unie B.L.H.P."³¹²

Op 1 september lieten de drie Industriebonden weten hun conflict bij te willen leggen. In deze zelfde maand sprak "het NVV zich voor een federatie uit, alleen de 'Industriebond' verklaarde, zolang de gemeenschappelijke doelstelling zo vaag bleef, liever alleen te willen doorgaan." Hierbij tekenen Harmsen en Reinalda terecht aan, dat "in de loop van het radikaliseringsproces het ledental van NKV en CNV af(brokkelde), terwijl dat van het NVV juist groeide."³¹³ Dit zijn enkele cijfers aangaande de drie Industriebonden:³¹⁴

	IB-NVV	IB-NKV	IB-CNV
1-1-1970	174.351	146.477	66.525
1-1-1972	178.590	140.831	65.703
1-1-1974	197.407	138.490	58.238

Op het niveau van de vakcentrales werden de besprekingen over een te vormen federatie voortgezet en in 1974 lag er een voorstel op tafel, in de vorm van een nota. Het Bondsbestuur wilde niet bepaald zonder meer accoord gaan met de federatie-voorstellen. A. Groenevelt stelde voor om "aan het NVV een brief te schrijven, waarin () ongeveer veertig vragen, waarbij enkelen ten principale zijn () worden gesteld." Deze vragen hadden betrekking op een breed scala van onderwerpen, waarvan te noemen zijn:

- Financieel: "We hebben het vermoeden dat de vermogenspositie van het NKV heel anders is dan die van het NVV."
- De werkwijze: "vergroting van de efficiency bij de () vakcentrales (), verkorting van de beleidslijnen, die in de drie vakcentrales door alle interne overleg bijzonder lang zijn, vergroting inspraak van de bonden op het beleid en omschrijving van doel en middelen." Bij deze laatste echo van het dispuut met H. ter Heide sluit aan:
- De maatschappij-visie: "Ja tegen dit ontwerp, betekent dat wij altijd aan het kortste eind zullen trekken als het gaat om maatschappij-politieke zaken, waarvan wij vinden dat we er onze invloed op moeten laten gelden." De Bondsraad ging unaniem accoord met het voorstel die brief te schrijven.³¹⁵

Ook van de kant van de bouw- en ambtenarenbonden van het NVV en het NKV, plus de Industriebond-NKV werden vragen en bezwaren geopperd, zodat op 13 mei 1974 meegedeeld werd, dat de federatie van vakcentrales werd uitgesteld.

In de Verbondsvergadering van het NVV d.d. 24 juni 1974 bracht Groenevelt de bezwaren nog eens mondeling naar voren. Onder andere wees hij erop, "dat we wel degelijk vanuit een visie werken, n.l. een socialistische en dat dat ingebracht diende te worden." NVV-secretaris P. Damming reageerde daarop met: "Dat alleen al zou binnen ons eigen verbond al een zeer diepgaande discussie nodig maken. Leden van het NVV hebben zich georiënteerd op diverse socialistische partijen. Er zal dus een ruime tolerantie moeten zijn, waarbinnen al die leden zich moeten kunnen vinden." Damming zei ook, dat op dat moment van het NKV geen fusie mocht worden verlangd, gezien de offers die het al moest brengen. Groenevelt toonde zich vooral argwanend ten aan-

zien van het CNV: de "vage verklaringen van kollega's omtrent samenwerking met het CNV () waren weinig bevredigend en laten nog veel ruimte over voor vrijmoedige interpretatie. Er dreigt eenzelfde situatie te ontstaan als rond het mandement, en binnen de kortste keren lacht Jan Lanser in zijn vuistje." Damming "schetst nog even de procedure. Verbondsbesturen maken ontwerpen, naar bonden, dienen amendementen in, pre-adviezen van de verbondsbesturen, dan verbondsverg. en daarna fed. congres." Hij "stelt voor voorjaar 1975 rapport klaar te hebben, de bonden daarover te laten beraadslagen en in sept. 1975 tot een definitief besluit te komen. Er moet nog veel werk gedaan worden en daarom deze termijn." Groenevelt liet nog vaststellen, dat de Industriebond als enige een buitengewoon congres zou gaan wijden aan de voorgestelde federatie.³¹⁶

Op 30 oktober 1974 werden de Industriebond-NKV en -CNV toegelaten tot de Europese Metaalbond, waarbij de Industriebond-NVV de enige tegenstemmer was... Een ander blijk van de nog voortdurende wrijvingen is te vinden bij Harmsen en Reinalda: "Tijdens een bespreking op 20 februari 1975 over het voorstel van de 'Industriebond-NVV' voor een zo nauw mogelijke samenwerking, noemde Servaes van Bijsterveld, algemeen sekretaris van de 'Industriebond-NKV' de gebeurtenissen van 25 juli 1941 (toen - een jaar na het NVV - het RKWV en het CNV onder toezicht van de nationaal-socialist H.J. Woudenberg werden geplaatst, t.a.) 'één van de hinderpalen die een gesprek over fusie of federatie van de bonden in de weg stond'. Arie Groenevelt: () Enkele van onze voorgangers hebben eens () een fout gemaakt en daarom kan met de Industriebond-NVV (pas drie jaar oud) geen gesprek over samenwerking worden begonnen."³¹⁷

Zo ging het gedonder nog even door, maar "in september 1975 werd een gesprek aangekondigd tussen de top van de Industriebond NKV en NVV. Kok en Spit, voorzitters van NVV en NKV wilden zelfs bemiddelen tussen Brussel en Groenevelt, de voorzitters van beide industriebonden, om 'de verdere vertroebeling van de verstandhouding tussen die twee tegen te gaan'." Twee onderwerpen voor gesprekken leken te zullen zijn de ideologie en de structuur van deze bonden.³¹⁸

Een belangrijke stap naar de federatie van bonden deed het Congres van de Industriebond-NKV, op 29 september 1975. Het gaf goedkeuring aan het Visie- en Actie-program. Hierin werd medeverantwoordelijkheid van de werknemers afgewezen en een strategie van controle gekozen. Als opvolger van P. Brussel werd P. Spijkers tot voorzitter gekozen. En een maand later, op 27 ok-

tober ging het Buitengewoon Congres van de Industriebond-NVV accoord met de federatie van vakcentrales, onder voorwaarde dat een fusie binnen afzienbare tijd mogelijk zou worden.

Wij mogen dit deel van de bondsgeschiedenis afronden met de vergadering van de dagelijkse besturen van de beide industriebonden, in het gebouw van de NKV-bond in Utrecht, op 2 december 1975. Na een uitgebreide en openhartige discussie stelde Groenevelt voor, "dat zowel hij als de voorzitter (= P. Spijkers) voor het volgende gesprek een praatpapier zullen maken. Daarin zal een eerste poging gedaan moeten worden om tot genormaliseerde betrekkingen te komen. In die genormaliseerde patronen dient ook aangegeven te worden, op welke wijze en het moment waarop we elkaar kunnen vinden, als er iets verkeerd gaat. We moeten elkaar als partners zien. Daar gaat het om." Spijkers onderschrijft deze gedachte helemaal en wijst er nog op, als de federatie van vakcentrales er is, zij beiden in de dan te vormen Federatieraad zitting hebben. Dan moet toch de mogelijkheid van terugkoppelen aanwezig zijn."319

Case 17. De maatschappijvisie.

Peper en Van der Reijden hebben in een knappe analyse van het beleid van de Industriebond-FNV anno 1980, "omstreeks 1970" aangegeven als de "tijd die als startdatum geldt voor een activistische, polariserende en politiserende opstelling van de IB tegenover de overheid maar vooral tegenover de werkgevers." De bond wilde met nota's als Fijn is anders en Breien met een rooie draad "het sociaal-politieke klimaat veranderen." Hierbij tekenen zij ook nog aan, dat de bond zich in deze documenten "nooit erg veel gelegen (heeft) laten liggen aan het gangbare economische denken en de heersende economische omstandigheden"320, hetgeen overdreven is. De maatschappijvisie van de bond is echter wel degelijk veranderd in de zin van hun interpretatie. "In de loop van de 60-er jaren, vanaf 1968 in versneld tempo, laat de bond een aantal vroegere opvattingen over de Nederlandse maatschappij en de plaats van de vakbeweging daarbinnen los" aldus Smid c.s. Zij citeren de zogeheten ideoloog achter Groenevelt, C. Poppe in een discussiestuk van augustus 1970 "De maatschappij is veel onwaardiger dan wij vroeger dachten. Afgezien van een gestegen materiële welvaart en grotere sociale zekerheid, komen de kwalijke gevolgen van het kapitalisme steeds duidelijker naar voren"321

In het denken over het natuurlijke milieu is, volgens Harmsen en Reinalda, sinds plm. 1968 veel verbeterd: "Dit blijkt uit de aandacht die hier de laatste jaren in de CAO-onderhandelingen aan besteed wordt, uit akties in het Waterweggebied en uit de socialistiese stellingname van de 'Industriebond-NVV'. Deze gaat nadrukkelijk uit van de grenzen die de natuurlijke hulpbronnen en het milieu stellen aan het opvoeren van de industriële produktie. In dit verband is sprake van de noodzaak tot matiging. Dat dit niet een oproep inhoudt aan de minst bedeeden om zich te matigen, blijkt wel uit het loonbeleid dat de 'Industriebond-NVV' voert. Wel betekent deze eis tot matiging dat een bewuste keuze bij het produceren wordt gedaan. Het kapitalisme is krachtens zijn wezen een verspillingseconomie."322

De Industriebond-NVV ging niet zo ver nationalisatie van de economie als doel te poneren. De bondsleiding verzette zich hiertegen, overigens onder verwijzing naar de rest van het NVV, waar men nog niet zo ver was. Dit ging "niet zonder oppositie, juist van 'de voet'. In het verslag van het oprichtingscongres van de Industriebond NVV wordt gesteld: de afdelingen die het voorstel amendeerden, vonden over het algemeen dat in de grondwet van de bond moet worden verankerd dat beschikkingsmacht en eigendom van de produktiemiddelen in handen van de gemeenschap dienen te komen."323 In het reeds genoemde "Fijn is anders" werden echter zeer radicale tonen aangeslagen, volgens algemene taxatie.

Op 30 november 1974 werd deze nota aanvaard door de Bondsraad en op 2 juni 1975 door het Congres van de Industriebond-NVV. Op twee begrippen wordt hier nader ingegaan: arbeid en socialisme.

Harmsen en Reinalda zijn van mening, dat "uiteindelijk arbeid en inkomen losgekoppeld moeten worden. Maar dan moet ook voor de vakbeweging niet langer die arbeid centraal staan welke de ondernemers profijt brengt. Het is de 'Industriebond-NVV' geweest die in 'Fijn is anders' () het begrip arbeid terecht veel ruimer definieert. Deze verruiming van de begrippen arbeid en arbeider is niet alleen van belang wegens de anti-kapitalistiese strekking die er uit spreekt, maar ook omdat deze de mogelijkheid biedt het anti-kapitalistiese front te verbreden. Hiermee wordt recht gedaan aan de verschuivingen en veranderingen die zich binnen de arbeidersklasse aftekenen, en aan de relatieve en absolute toename van dienstverlenende werkzaamheden. Juist vanuit de sectoren van onderwijs, maatschappelijk werk, vormingswerk, verzorging en verpleging heeft het socialistiese denken een nieuwe impuls gekregen."324

Onder de kop "het socialisties perspectief" vermelden deze auteurs, dat "in de loop van de jaren zestig in de ANMB weer het inzicht daagde dat de moeilijkheden niet van puur organisatorische aard waren, maar uiteindelijk wortelden in een tekort aan maatschappijvisie en een tekort aan strijdvaardigheid ten dienste van de arbeidersklasse". Zij refereren dan aan dezelfde episode als waar Ter Heide op doelde, zij het uit een wat ander gezichtspunt: "Reeds bij de oprichting van de 'Industriebond-NVV' in 1971 dringt de afdeling Stiens erop aan dat de nieuwe bond zich duidelijk voor het socialisme zal uitspreken. De beslissing hierover wordt uitgesteld, niet omdat het kongres hier niet in meerderheid voor is, maar uit taktiese overwegingen. Het opnemen van een dergelijke uitspraak in de doelstelling raakte rechtstreeks de verhouding tussen 'Industriebond' en NVV. En in het verbond was de discussie over de doelstelling nog niet afgerond. Ook op het kongres van de 'Industriebond' in juni 1975 was dit nog niet het geval. Opnieuw wilde men het NVV enig respijt geven. Wel keurde het kongres een achttal uitgangspunten voor het werk goed, die duidelijk een keuze voor het socialisme inhouden. Terecht heeft men zich gehoeed voor een te algemeen blijvende en schematische weergave van het funktioneren en de structuur van het kapitalisme. () Uitgangspunt is de zichtbare ongelijkheid die zich voordoet bij het werk, in inkomen, de mogelijkheid tot kennis- en informatieverwerking en bij het uitoefenen van invloed en macht".³²⁵

Een paar kanttekeningen bij "Fijn is anders" zijn toch wel op hun plaats.

- Er komt een belangen-opvatting in voor (Bijvoorbeeld: "Het najagen van eigen-belang, dat altijd ten koste van anderen geschiedt"³²⁶), die een zekere taboeïsering van belangen-behartiging überhaupt zou kunnen impliceren.
- Individueel eigenbelang wordt niet helder van eigen klasse-belang onderscheiden.
- De positie van de werknemers wordt veel minder uitvoerig geanalyseerd dan in het "Visie- en actieprogram" van de Industriebond-NKV.

Het radicale van "Fijn is anders" zit hem vooral hierin, dat uitdrukkelijk voor het socialisme wordt gekozen. Zo kan men lezen: "De een kan onze doelstelling een niet-kapitalistische samenleving op basis van arbeiderszelfbestuur noemen, de ander een wezenlijk christelijke samenleving (sic); wij spreken veelal van een socialistische samenleving op basis van arbeidsdemocratie, d.w.z. een samenleving, die wordt gekenmerkt door een democratische besluitvorming op alle gebieden en op alle nivo's". Een socialistische strategie vergt een drietal voorwaarden, namelijk: (1) "De noodzaak om te komen tot een internationaal vakbondsbeleid"; (2) "Een onverdeelde en ak-

tieve vakbeweging" en (3) "We wijzen de medeverantwoordelijkheid af die we nu krijgen opgedrongen".327

Harmsen en Reinalda zijn beducht voor een terugval in de 'oude vormen en gedachten'. "Zullen ook nu weer socialistiese stellingname en materiele belangenbehartiging door een kloof in de praktijk van elkaar gescheiden blijven? Ook waar de 'Industriebond' in de jaren 1971-1975 ernst maakte met het doorzetten van 'immateriele' eisen was het resultaat mager. Nieuw is echter dat de bond dit ook zelf nadrukkelijk konstateert en probeert aan een inkapseling binnen de bestaande structuur te ontsnappen. Dit probleem ligt ook ten grondslag aan het meningsverschil tussen Groenevelt en minister-president Den Uyl op het bondskongres in 1975. Het standpunt van de 'Industriebond' is echter niet dat van het NVV. () Toch is er ook binnen het NVV als geheel sprake van een herorientatie".328 Bovendien was op het Congres van 1975 ook heel duidelijk de verwantschap zichtbaar tussen Den Uyl en Groenevelt. De bondsvoorzitter introduceerde de Minister-President met de woorden "zoals in vakbondskringen wordt gezegd 'onze Joop'". Den Uyl formuleerde inderdaad kritiek op "Fijn is anders", maar zei ook: "Eerlijk is eerlijk. Als op 28 mei 1973 het huidige kabinet de regeringsverklaring in de Tweede Kamer aflegt en het zijn doelstelling samenvat in 'spreiding van inkomen, kennis en macht' speelt het daarbij leentjebuurt bij de Industriebond NVV. U hebt die doelstelling geijkt".329

In het laatste deel van dit hoofdstuk zal ik terugkomen op de vraag, die deze auteurs hier opwerpen en dan zal blijken, dat zij bij het schrijven van hun conclusie toch wat te weinig afstand hadden van hun onderwerp.

Case 18 Beleid ten aanzien van de onderneming,
o.r. of bedrijvenwerk

Windmuller c.s. doen een m.i. terecht constatering, die een geschikt uitgangspunt vormt voor een analyse van het beleid ten aanzien van de onderneming. In het kader van hun verhandeling over de o.r. schrijven zij het volgende. "De fundamentele reden voor de aarzeling en voorzichtigheid van de werknemersorganisaties, die ook thans nog is waar te nemen en die hebben geleid tot een tamelijk afstandelijke houding van NVV en NKV bij de advisering over weer een nieuwe wet door de SER in 1975, is hun chronisch onvermogen om de juiste houding op langere termijn te bepalen tegenover het naar zijn aard ambivalente instituut, de ondernemingsraad. Zelfs in de tijd

van de bedrijfskernen oude stijl, vóór 1950, waren de vakbonden er nooit geheel zeker van of zij met rivalen of partners te doen hadden, bondgenoten of tegenstanders".³³⁰ Het beleid behelsde kennelijk de onderschikking van de (leden in de) ondernemingsraad aan de vakbondsleiding. Dit blijkt in feite ook uit het volgende citaat van Teulings: "Innerhalb der privaten Unternehmungen hatte sich in den Niederlanden nie eine starke Tradition der Arbeiterkontrolle ausgeprägt. Aber es gab zumindest in den wichtigsten Industriezweigen, in der Metall-Industrie und im Bau, eine Art von autonomer Gewerkschaftsvertretung, die in mancher Hinsicht vergleichbar war mit den englischen Shop-Steward-Bewegung: der Arbeiter-'Kern' eines Betriebes. Diese Form der direkten Interessenvertretung wurde mit Zustimmung der Gewerkschaftsbürokratie aufgehoben zugunsten eines Mitspracherechts innerhalb von 'Unternehmens-Räten', wobei die Unterordnung von Arbeitervertretern unter das Unternehmensinteresse gesetzlich festgelegt wurde. Die Gewerkschaftszentralen forderten von ihren lokalen aktiven Mitgliedern, sich auf eine das Management unterstützenden Teilnahme im Betrieb zu beschränken". De opmerking over het beleid ten aanzien van de onderneming kan dus worden gepreciseerd: het behelsde onderschikking van de leden (in de o.r.) ten behoeve van doeleinden van de vakbondsleiding op dit niveau. De leiding bleef daarbij centralistisch opereren en dit belette haar "die Interessen ihrer Mitglieder in den Betrieben zu erkennen und ihr Unbehagen wahrzunehmen". Bovendien "wurde die Organisationsstruktur der Gewerkschaften den Änderungen in der Industriestruktur, insbesondere der zunehmenden Machtkonzentration der Groszunternemen nicht angepasst".³³¹ Dit voerde tot wat Van Vliet heeft genoemd een "legitimiteitscrisis die leidde tot de invoering van bedrijvenwerk in Nederland (+ 1960)".³³² Het probleem was tamelijk algemeen, maar "binnen de ANMB kwam de herbezinning op het functioneren en op de doelstelling het eerst op gang", aldus Harmsen en Reinalda, die hun gebrek aan affiniteit met de sociologie niet onder stoelen of banken steken: "Ook hier verwachtte men aanvankelijk (?) dat sociale wetenschappers een antwoord konden geven op de problemen waar de bond mee zat. Ies Baart, een ekonoom die in 1959 voorzitter van de ANMB werd, liet zich zelfs samen met de scholingsmedewerkers Herman Wallenburg en Stan Poppe aan de Universiteit van Leiden inschrijven voor de studie sociologie. De latere Rotterdamse hoogleraar J. Buijter krijgt samen met Poppe en Wallenburg opdracht de organisatiestructuur van de bond te onderzoeken. In een reeks artikelen die in 1962 en 1963 in 'Socialisme en Democratie' verschijnen, vatten zij de resultaten van hun onderzoek samen. De konklusie van Poppe is: 'Je bent als vakbond in het bedrijf helemaal nergens. We worden nog veel meer gewan-

trouwd dan we dachten. Je zult aandacht moeten besteden aan het opbouwen van de bond in de onderneming".³³³

Windmuller c.s. schrijven, dat "de bestuurders van de bond de conclusies (van het onderzoek) aanvaardden en beslisten dat de enige remedie de introductie van de vakbond binnen het bedrijf zou zijn. In alle bedrijven waar leden van de ANMB werkten, zou een 'bedrijfscontactman' worden aangewezen. () De districtsorganisatie van de bond bekleedt een sleutelpositie bij de doorvoering van dit programma. () 'Vakbeweging en Onderneming' is de titel van een brochure die de ANMB in 1964 publiceerde ter verklaring van het besluit, te gaan streven naar een eigen structuur op het niveau van het bedrijf".³³⁴ Over de uitgangspunten zeggen Harmsen en Reinalda nog: "van de bedrijfsledengroepen werd verwacht 'dat zij hun aktiviteit niet alleen zouden richten op de verbetering van de arbeidsvoorwaarden, maar vooral ook op de arbeidsverhoudingen in ruimere zin' (Poppe). () Men krijgt sterk de indruk dat het uitgangspunt van het bedrijvenwerk aanvankelijk nog in sterke mate de samenwerking van kapitaal en arbeid was. Dit geldt zeker voor de voorzitter Ies Baart. De verharding van de standpunten van ondernemers en vakbonden in de jaren 1963-1965 staat hem dan ook niet aan, en aan staken denkt hij niet. Maar ook zijn opvolger Maarten Zondervan gaat nog uit van het 'harmoniemodel', en wijst op de voordelen die er ook voor de ondernemer aan het bedrijvenwerk zitten. De gedachte daarbij was dat een arbeider die weer wat in zijn bond ging zien en hierin actief werd, ook positiever tegenover het bedrijf kwam te staan".³³⁵

Hoe ontwikkelde zich het bedrijvenwerk? "In de jaren zestig en de vroege jaren zeventig breidde het () zich vooral in de breedte uit: steeds meer bedrijven kregen een BCC en BCM".³³⁶ De groei kan ook aan andere punten worden signaleerd.

- De bedrijvenwerk-structuur werd complexer: "1965 entstand in einem zweiten Anlauf die Idee, auf einer Zwischenebene gewerkschaftliche 'Betriebskontaktleute' überbetrieblich zusammenzufassen und zugleich ein System von freiwilligen Vertrauensleuten innerhalb der Betriebe aufzubauen".³³⁷

- Verbreiding in de vakbeweging: "Het gezamenlijke actieprogramma 1967 van de drie vakcentrales bevatte een algemene verklaring die pogingen als die van de bonden voor de metaalindustrie om vaste voet in het bedrijf te krijgen, toegejuicht. Toch is de houding van de vakbondsleiders tegenover het initiatief van deze bonden afwachtend. Het is dan ook niet vreemd, dat het voorbeeld van de Industriebonden nog door weinig andere bonden is gevolgd".³³⁸

Maar in elk geval waren in 1966 de metaalbonden van NKV en CNV ook begonnen.

- De erkenning door de ondernemers. Windmuller en De Galan noemen "de reactie van de werkgevers () het moeilijkste probleem. () Aanvankelijk stond de Federatie Metaal- en Elektrotechnische Industrie vrij sympathiserend tegenover de problemen van de vakbonden. () Maar toen in het begin van 1965 de ANMB de bedrijven werkelijk vroeg om faciliteiten, zoals de bewegingsvrijheid binnen het bedrijf voor de bedrijfscontactman, gebruik door de vakbond van mededelingenborden, kantoorruimte, en mogelijkheid tot contacten onder werktijd tussen de districtsbestuurder van de bond en de bedrijfscontactman, lieten de meeste directies de bond in de kou staan. () In de volgende twee jaren spraken de drie bonden verschillende malen met de FME. De bonden deden daarbij klaarblijkelijk vergaande concessies".³³⁹ Maar in 1969 was er een resultaat: "De cao voor de Metaalindustrie bevatte () een aanbeveling aan de betrokken werkgevers om aan de bonden faciliteiten te verlenen om het contact met de leden in de onderneming te vergemakkelijken".³⁴⁰

Rond de decennium-wisseling waren er tekenen van ideologische veranderingen in verband met o.r. en bedrijvenwerk. "Samenwerking in (de ondernemingsraad) wordt niet meer bij voorbaar aan de kaderleden voorgeschreven, maar afhankelijk gesteld van de bereidheid van de ondernemers tot overleg op het beperkte terrein van het personeelsbeleid".³⁴¹ In december 1970 deelde de Metaalbedrijfsbond-NVV mee "een grotere greep van kaderleden op de Ondernemingsraad" te wensen.³⁴² Van Beekveld kon het bedrijvenwerk interpreteren als "een democratiseringsbeweging van bedrijf en bond".³⁴³ Er trad een "crisis (op), die leidde tot de feitelijke erkenning van bedrijvenwerk binnen de vakbondsorganisatie", zegt Van Vliet,³⁴⁴ maar Leijnse ziet daar een andere kant van. "Tot in 1977 zijn de verbreding en verdere ontwikkeling van het bedrijvenwerk () een voornamelijk intern-organisatorisch verschijnsel gebleven. Naar de ondernemers toe, in het CAO-overleg, en ook naar de vakbondsleden toe, in de dagelijkse collectieve belangenbehartiging, is de rol van de bedrijfsafdelingen en bedrijfsledengroepen nog weinig geprononceerd".³⁴⁵ Ook Hollander en Ter Heide laten zich sceptisch uit. De eerste - sprekend over 1971 -: "De vakbeweging () moet zich nieuwe taken stellen en vond deze voor een deel op microniveau (gezagsverhoudingen in het bedrijf; bedrijvenwerk) en voor een deel op macroniveau (). Bij haar leden vindt ze echter hiervoor weinig of geen weerklank".³⁴⁶ En Ter Heide, toenmaals nog voorzitter van het NVV, schreef, nadat hij Windmullers's uitspraak over de

geringe invloed van de vakbonden beneden het niveau van de bedrijfstak³⁴⁷ had geciterd: "Weliswaar proberen vakbonden veranderingen in deze situatie te brengen, maar het resultaat is nog gering". Zijn antwoord aan Hollander luidt intussen: "Juist door de veranderende situatie met een veel belangrijker plaats voor de leden is het niet meer beslissend of vakbondsbestuurders onmiddellijk revolutionaire veranderingen eisen of een iets voorzichtiger benadering kiezen. Het sterkst komt dit uiteraard tot uiting bij het bedrijvenwerk en het is dan ook niet verwonderlijk, dat de resultaten daarvan niet altijd in overeenstemming zijn met wat de initiators in maatschappijkritische zin verwachten".³⁴⁸

Toch was er wel degelijk groei in het aantal bedrijfsledengroepen. Enkele getallen die dit duidelijk maken zijn:

1964 in 4 bedrijven in de metaal.

1970 125 " " : 10-15% van de werknemers.

1971 207 " " : 50% " " .

1973 500 " " , chemie en textiel.³⁴⁹

In de Bondsraad kwam het bedrijvenwerk wel geregeld ter sprake, maar steeds in de marge, zoals toen Th. Aardewijn per brief vroeg "de verdere wijze van invoering van het bedrijvenwerk aan de orde te stellen in de bondsraadsvergadering".³⁵⁰

In 1972 begonnen de Industriebonden met pogingen om onbezoldigden uit de bedrijven in hun onderhandelingsdelegaties op te nemen. Bovendien werden bedrijfsledengroepen betrokken bij de organisatie en de uitvoering van de c.a.o.-stakingen. In deze tijd begon het bedrijvenwerk op verschillende plaatsen spanningen te veroorzaken. Windmuller en De Galan merken op, dat "er () zonder dat van een algemeen geldend patroon kan worden gesproken, diverse malen moeilijkheden (zijn) ontstaan over de afbakening van de arbeidsterreinen en andere aangelegenheden, ondanks de goede wil bij alle partijen". Weliswaar is "het aanvankelijke vraagstuk van de verhouding tussen de betrokken bonden van NVV, NKV en CNV door een goede samenwerking opgelost",³⁵¹ maar zowel binnen de Industriebond als binnen ondernemingen konden problemen worden gesignaleerd. In verband met dit laatste wrijvingsvlak sprak Van der Ven zelfs van een desintegratieve ontwikkeling.³⁵²

Ik zal voor de inzichtelijkheid de thema's onderscheiden behandelen.

Allereerst dan de "spanningen tussen bedrijfskaderleden en de bondsbestuurders".³⁵³ Volgens Harmsen en Reinalda was de verhouding "tussen bedrijfs-

ledengroep en bondsbestuur, respectievelijk districtbestuurders, niet eenvoudig. Aanvankelijk dacht men aan een taakverdeling tussen top en leden, door uit te gaan van een scheiding tussen economische en sociale problemen".³⁵⁴ Maar de dialectische ontwikkeling van het bedrijvenwerk, anders gezegd het een eigen leven gaan leiden van de door de bondsleiding gecreëerde basisorganen, riep twee soorten impulsen op. Ten eerste was er nu "een structuur (geschapen) via welke de onvrede met het beleid zich in principe (kon) uiten", zegt Van Waarden nog voorzichtig.³⁵⁵ Teulings en Leijnse drukken zich wat krachtiger uit: "Weliswaar is deze organisatievorm van bovenaf in de bedrijven ingebracht en de zelfstandigheid van bedrijfs-groepen beperkt, maar wanneer de kaderleden eenmaal bij de besluitvorming van de bond zijn betrokken, neemt de druk van onderaf op het vakbondsapparaat steeds toe".³⁵⁶ Ten tweede - de andere kant van deze medaille - ontstond er aan de basis zelf een momentum "Vooral in de ondernemingen waar langer dan acht tot tien jaar een bedrijfsafdelings- of bedrijfsleden-groepsbestuur werkzaam is, begint zich de noodzaak op te dringen, een uitbreiding van de bevoegdheden en activiteiten ook praktisch te verwezenlijken", zegt Leijnse, waarbij hij verwijst naar "de herhaalde problemen van de BLG-Hoogovens met districts- en bondsbestuurders in de jaren 1973-1976".³⁵⁷

Harmsen en Reinalda maken ons nog opmerkzaam op een andere ontwikkeling die zich binnen de bond voordeed. "Toen de bedrijfskontaktliden steeds meer plaatsmaakten voor volledig uitgegroeide organen van bedrijfsledengroepbesturen, bleven ook met betrekking tot de bestuurders van plaatselijke afdelingen moeilijkheden niet uit, waar het ging om het beïnvloeden van de hogere bestuursorganen. () Bij deze organisatorische moeilijkheden ging het in wezen om het politieke beleid: het strijdbaar karakter van veel bedrijfsledengroepen kwam in konflikt met het konservatisme waar het bestaande bestuursapparaat niet vrij van was".³⁵⁸

Naast de interne spanningen deden zich tegenstellingen voor binnen ondernemingen, en ook hier kan weer een hiërarchisch onderscheid worden gemaakt, met andere woorden "spanningen () zowel ten opzichte van de ondernemer als van de ondernemingsraad". Over de eerste zeggen Harmsen en Reinalda dan, dat "beter dan de vakbondsbestuurders de directies de konsekwenties (zagen) van dit bedrijvenwerk voor de verhoudingen binnen de onderneming en voor de arbeidsrust () De arbeidsvrede bestond dankzij de onmondigheid van de leden in de bedrijven, en de ondernemers wilden dit zo houden. Het argument

was dat het bedrijvenwerk naast de ondernemingsraad een overbodigheid was". Zij citeren C. Poppe: "De onverzoenlijke houding van de werkgevers tegenover het vakbondswerk in de onderneming, ook al werd dat gepropageerd door een naar internationale maatstaven bijzonder gematigde en in het maatschappelijk bestel geïntegreerde (= ingekapselde) vakbondsleiding, heeft zijn weerslag niet gemist op het denken van vakbondskader en vakbondsleiding".³⁵⁹

Ook "ontstonden (problemen) ten aanzien van de ondernemingsraden. Deze laatste zijn onafhankelijk en wettelijk verplicht. Het bedrijvenwerk daarentegen berust op onverplicht bondswerk en beperkt zich tot de leden van de vakverenigingen. In de praktijk zijn enkele keren in de laatste jaren conflicten tussen ondernemingsraden en bonden ontstaan (bijvoorbeeld bij Hoogovens, DAF en AKZO)".³⁶⁰ Aldus Windmuller en De Galan. Het is nuttig dat nog wat uit te werken. "De ondernemingsraadsleden, groot geworden in de tijd dat de samenwerking tussen kapitaal en arbeid voorop stond, voelden zich bedreigd door de controle die de zoveel radikaler denkende bedrijfsledengroepen over hun werk wilden uitoefenen. Konflikten konden niet uitblijven".³⁶¹ Over twee van de door Windmuller en De Galan genoemde ondernemingen verstrekken Harmsen en Reinalda ons gegevens.

Bij DAF in Eindhoven "veroorzaakte" tijdens de staking om nivellering in 1973 "een telegram van de ondernemingsraad waarin op hervatting van de CAO-onderhandelingen en opschorting van de voorgenomen actie aangedrongen werd, veel opwindning". En ook "in de hoogovenstaking van maart 1973 en de nasleep die deze binnen het bedrijf had, trad (de tegenstelling) duidelijk aan de dag". "Op 20 februari deden de ondernemingsraad en het bestuur van de bedrijfsledengroep van de 'Industriebond-CNV' een oproep de staking te beëindigen en aan de onderhandelingstafel te gaan zitten. Dit werd door de stakingsleiding als een doorkruising van haar tactiek verontwaardigd van de hand gewezen". Binnen de Industriebond-NVV was het zo, dat "de aanhangers van de oude ondernemingsraad-ideologie rond Bunte het af(legden) tegen de nieuwe opvattingen van de bedrijfsledengroep en buiten de bond kwamen te staan".³⁶² W. Bunte werd zelfs (op 2 maart 1974) geroyeerd nadat hij met een 'vrije lijst' aan o.r.-verkiezingen had meegedaan. Koning signaleert meer algemeen, dat "vakbondsleden in ondernemingsraden nogal eens protest aantekenden tegen de mate waarin de ondernemingsraad soms werd verguisd of waarin werd gepoogd hun optreden in de ondernemingsraad aan allerlei voorwaarden te verbinden".³⁶³ In het bondsbeleid werden inderdaad andere accenten gezet: "Steeds duidelijker kwam men er voor uit, dat de strekking

van het bedrijvenwerk juist was de bestaande belangentegenstelling tussen ondernemers en arbeiders zichtbaar te maken. Hierdoor konden conflicten met ondernemers niet uitblijven". Aldus Harmsen en Reinalda,³⁶⁴ die dan een beschrijving van de staking bij Pelger (case 9) laten volgen.

Achteraf gezien was dat een tijdelijke zaak, hetgeen goed tot uiting komt in de formulering van Koning "De Industriebonden namen () na de introductie van het bedrijvenwerk gedurende een aantal jaren sterk afstand van de ondernemingsraad, waardoor de arbeidsverhoudingen op het niveau van de onderneming onder spanning kwamen te staan". Ter toelichting voegt deze auteur toe. "De kritiek van de bonden op de ondernemingsraad heeft zich in het bijzonder gericht op de samenstelling van de toenmalige ondernemingsraad, waarvan de bestuurder toen nog deel uit maakte. Mede hierdoor werd de ondernemingsraad onvoldoende ervaren als een werknemersvertegenwoordigend orgaan, en nogal eens met het algemene ondernemingsbelang geassocieerd".³⁶⁵ Peper en Van der Reijden merken nog iets interessants op. De "spanningen tussen de ondernemingsraad en het bedrijvenwerk () waren spanningen tussen twee instituten én tussen leden van dezelfde vakbond die bij deze verschillende instituten waren betrokken". Zij verwijzen dan naar de dissertatie van G.E. van Vliet en merken terecht op: "Met deze naar onze mening overtuigende analyse van de feitelijke positie van het bedrijvenwerk hebben verschillende bestuurders van de IB het toen moeilijk gehad".³⁶⁶

De lijn van distantie, anders gezegd van de door de bedrijfsledengroep gecontroleerde ondernemingsraadsfractie, leek aldus te overwinnen. Een uiting daarvan was het artikel van drs. R. Laterveer (als bondssocioloog opvolger van drs. C. Poppe, die lid van de Tweede Kamer was geworden) "Het bedrijvenwerk als de meest geeignende belangenvertegenwoordiging van de werknemers in de arbeidsorganisatie". Als stelling hierbij poneerde de auteur. "In het streven naar werkelijke democratisering van de onderneming (als langere termijn doel) past de gedachte van de personeelsraad (als korte termijn doel). Dat wil zeggen een van het management onafhankelijke vertegenwoordiging van alle werknemers met verregaande bevoegdheden en beroepsmogelijkheden. Het bondswerk in de bedrijven kan als 'onderbouw' voor een raad gaan fungeren en er aldus toe bijdragen dat het geen vrij-zwevend orgaan (zoals de OR) gaat worden".³⁶⁷ In "Fijn is anders" wordt de lijn consequent doorgetrokken "Wat de Industriebond-NVV niet langer wil is het soort schijnzeggenschap waaraan verantwoordelijkheid is gekoppeld. De vakbeweging is verantwoordelijk voor de belangen van de werknemers en dient dat als uit-

gangspunt voor zijn beleid te nemen. () Ondernemingsraden dus, die zich beperken tot controle op het ondernemersbeleid. Wat let ons ook in de SER, de Stichting van de Arbeid of in de Raad van Kommissarissen eenzelfde standpunt in te nemen? Niets".³⁶⁸ Op dit vlugschrift werd dan ook gereageerd in de trant van "Anders is fijner"³⁶⁹ .. Er waren nog andere uitingen van die lijn. De Industriebond ging experimenteren met "zogenaamde 'werknemersverslagen' - alternatieve sociale jaarverslagen" en leek "te zoeken naar taakafbakeningen tussen bedrijfsafdelingen en bezoldigde bestuurders die de eerste ruimte bieden voor zelfstandig optreden."³⁷⁰ Bij Hoogovens werd "(jan.-febr. 1976) geweigerd mee te werken aan de verkiezing van kommissarissen".³⁷¹

Hiermee wordt vaak de zogeheten 'interne democratisering' van de bond in verband gebracht. Met een enkele opmerking hierover kan deze case worden afgerond. Windmuller en De Galan interpreteren het proces aldus Bij "de toenemende invloed van de leden () na het midden van de jaren zestig (ging het) niet primair om een wijziging van de formele organisatiestructuur -dat was gezien de bestaande regelingen, immers niet nodig- maar meer om verschuivingen van de feitelijke invloed. De leden begonnen zich meer te roeren, in overeenstemming met de algemeen maatschappelijke ontwikkelingen van die tijd ze gaven duidelijker van eigen opvattingen blijk, legden zich niet altijd bij de bestuurslijn neer en eisten meer inspraak in bijvoorbeeld af te sluiten cao's. Het raadplegen van de achterban nam toe in kwantiteit en intensiteit. Voor een deel werd de intensievere inschakeling van de leden door de bonden zelf gestimuleerd". Dit om "nadelen tegen te gaan", die door het concentratieproces (federatie- en later fusie-vorming) optraden, zoals "een grotere afstand tussen leiding en leden, bureaucratisering, professioneel leiderschap". De historische volgorde verliezen zij hier wel enigszins uit het oog. "In het bijzonder de Industriebond NVV heeft hierbij voorop gelopen. Onder invloed van wetenschappelijke adviseurs is deze bond in de jaren zestig gaan zoeken naar de mogelijkheid de band met de leden te versterken. Hieruit is onder meer het bedrijvenwerk voortgekomen".³⁷² Over de verbreiding van het bedrijvenwerk zijn Windmuller c.s. trouwens vaag. "De invloed van een aantal bonden () op het niveau van de onderneming (neemt) toe", verluidt het, maar ook gewagen zij van "de langzame ontwikkeling van het bedrijvenwerk".³⁷³

Hoe dit ook zij, in de literatuur wordt telkens opnieuw vastgesteld "dat de IB voorop heeft gelopen bij het streven de vakbonds(leden) meer invloed te verschaffen op het eigen beleid en dat van de individuele onderneming".³⁷⁴

In de laatste case van deze historie zullen toch nog enige nuances moeten worden aangebracht in dit 'plaatje'.

Case 19: Scholing of vorming?

De evolutie van het vormingswerk van de Metaalbedrijfsbond en later de Industriebond-NVV is uitvoerig beschreven in het boek van G. Smid c.s.³⁷⁵ Ik zal hier uitgebreid uit citeren, met name uit het hoofdstuk over de periode van "bewustwording (1968-1975)". De auteurs constateren "bewustwording van de klasse" met "slechts funktionarissenscholing" en komen tot de volgende constatering: "De inspanningen van de bond om een eigen identiteit te ontwikkelen op basis van een anti-kapitalistische vakbondsideologie om van daaruit aan de vele en veelsoortige activiteiten gestalte te geven, beheersen de periode 1968-1975. In het licht van deze problematiek wordt de ontwikkeling van het bondswerk in de bedrijven opnieuw en met groter inzet ter hand genomen, zoals het ook de voornaamste achtergrond zal vormen van de nieuwe aanpak van een geïntegreerde kaderopieiding".³⁷⁶

Voor het goede begrip is een blik op de voorgeschiedenis nodig. In de jaren vijftig werd in "het scholings- en vormingswerk van de bond" (¹) alles op alles gezet om de leden op te voeden in de samenwerkingsgedachte, niet als tijdelijk en taktisch kompromis tussen tegengestelde belangen, maar als blijvend ideaal van verzoening van deze belangen". Elders drukken de auteurs zich nog krachtiger uit: volgens hen was er een "overdosis aan korporatisme, (een) quasi-vanzelfsprekendheid waarmee het 'lagere' werknemersbelang ondergeschikt werd geacht aan het 'hogere' algemeen belang". Maar dit "(e)nde in de 60-er jaren langzaam maar zeker weg". De verandering kan als volgt worden aangeduid. Eerst trad er "een zekere ontideologisering op, die neerkwam op het herstel van het aloude vakbondspragmatisme". Maar "tegen het eind van de jaren zestig ontstaat in de bond weer de behoefte aan een 'integraler' benadering van het hele werk".³⁷⁷ Er werden "vanaf 1968 in versneld tempo" andere "opvattingen over de Nederlandse maatschappij en de plaats van de vakbeweging daarbinnen" ontwikkeld. Een illustratie hiervan is de "veranderde opstelling van de bond ten aanzien van de OR". Maar de auteurs moeten toch een bedenking kwijt. "De wijze waarop in deze jaren binnen de bond afgerekend wordt met de 'korporatistische erfenis' is zeker radikaal te noemen en niet ontbloomd van een zekere morele geladenheid. Vooral het scholings- en vormingswerk draagt daarvan de tekenen. Deze morele radikaliteit is voor een groot deel te verklaren vanuit het feit dat

datgene waarmee afgerekend moest worden het 'eigen verleden' was.³⁷⁸ In de normatieve benadering van deze auteurs is morele radicalisering blijkbaar geen echte radicalisering. De "tegenstelling tussen economie en moraal () is () de ideologische vertaling waarin het gewonnen inzicht in de aard van de kapitalistische produktieverhoudingen wordt gepresenteerd in het scholings- en vormingswerk van de bond". Maar ja, "dat de discussie over het praktisch-politieke vraagstuk van de ondernemingsraden in het scholings- en vormingswerk van de bond een sterk ethisch accent meekrijgt, is gezien vanuit de geschiedenis van de ANMB-scholing en -vorming niet zo verwonderlijk. De vroegere argumentatie vóór samenwerking had immers eveneens bestaan uit een voornamelijk moreel beroep op de persoonlijke verantwoordelijkheid van de leden om een bijdrage te leveren aan de goede gang van zaken en de produktiviteit van het bedrijf".³⁷⁹

Afgezien hiervan, "in de loop van de 60-er jaren, vanaf 1968 in versneld tempo, laat de bond een aantal vroegere opvattingen over de Nederlandse maatschappij en de plaats van de vakbeweging daarbinnen los". In termen van de ondergeschiktheid van het financieel-economische aan het "sociaal beleid" vond "in deze jaren binnen de Metaalbedrijfsbond en later Industriebond-NVV de herontdekking van de belangentegenstellingen plaats".³⁸⁰

In 1968 liet de bond het volgende geluid horen: "Als () loon- en salarisverhogingen () in de vorm van prijsstijgingen weer afgenomen (worden), dan heeft de vakbeweging in ons land daarop maar één antwoord. Dat is het stellen van nieuwe looneisen. En die eisen zullen gesteld worden, ook al beseffen wij het gevaar van haasje-over-spelen van lonen en prijzen. ()

Eind 1968 organiseert de bond () voor het eerst weer kadervergaderingen door het hele land over de eis van een nieuwe 3-jarige cao, die door de ondernemers wordt geweigerd". De bond liet "de afgenomen binding aan het 'algemeen belang' goed uitkomen. Hoe dikwijls had de bond niet de omgekeerde redenering toegepast en de inkomensbelangen van de leden op de tweede plaats gesteld"? Echter, "dat betekende nog niet dat de sociaal-demokratische vakbeweging nu plotseling heel kritisch stond tegenover het kapitalistische stelsel". Want, "dit alles leidt niet aanstonds tot een kritiek op het voor de vakbeweging en ook voor de ANMB zo typerende 'produktiviteitsdenken'".³⁸¹

In "de vormingsaanpak 1968" begonnen "ideologische verschuivingen, dat wil zeggen verschuivingen in de wijzen waarop de veranderingen van de vakbonds-aktie beargumenteerd en nieuwe accenten gerechtvaardigd worden" door te werken. Er ontstond "in de bond weer de behoefte aan een 'integraler' benadering van het hele werk. Deze behoefte om het vakbondswerk te richten naar

een globaal veranderingsperspektief dat dan verbindend (was) voor alle onderdelen van dat werk (arbeidsvoorwaardenbeleid, medezeggenschapspolitik, bondswerk in de bedrijven, scholing en vorming), (ontstond) in samenhang met de negatieve ontdekking dat er in de kapitalistische maatschappij sinds de oorlog niet zoveel veranderd (was)". Maar of er in de praktijk van het beleid daarmee veel veranderde? "In de 50-er jaren vormden de noodzaak tot 'wederopbouw', de plicht tot solidariteit en de belofte van toekomstige welvaart de centrale argumenten tegen een 'expansieve loonpolitiek'. In de 70-er jaren (werden) deze argumenten gevonden in juist de 'gestegen welvaart' en de kritiek op de 'welvaartsmaatschappij' die immers niets wezenlijks had veranderd aan de machtsverhoudingen".³⁸² Maar de ideologische verandering was opmerkelijk.

De ongelijkheid werd daarbij in het volle licht gesteld en "gelijkheid (werd) de kern van het solidariteitsbegrip zoals de bond dat ontwikkelde". Ja, "de verheffing van de industriële arbeid, van de handarbeid in het algemeen, is misschien wel het meest dominante motief in de strevingen van de Industriebond-NVV in het begin van de 70-er jaren". De auteurs tekenen hierbij aan, dat "zich in het streven van de Industriebond-NVV naar gelijkheid en humanisering een programma uitdrukt dat onverenigbaar is met de kapitalistische wijze van organisatie van de arbeid". Er stonden minstens twee punten op dit programma: "de nieuwe humanistisch-egalitaire ideologie die de Industriebond-NVV in de eerste helft van de 70-er jaren ontwikkelt, spreekt de arbeider aan op het 'recht' (van alle mensen) op democratische zeggenschap en gelijkheid en op zijn 'plicht' tot solidariteit".³⁸³ Waarom is zo uitgebreid geciteerd over deze ideologische veranderingen? De reden hiervoor is, dat deze evolutie zich voltrok bij de leiding van de bond, maar dat we bij de (kader-)leden een heel andere "mentaliteit" aantreffen. Smid c.s. geven de uitkomsten weer van een onderzoek daarnaar van bondssocioloog Laterveer: "hij komt tot de konklusie dat bij bijna de helft van de leden-handarbeiders geen samenhangend maatschappijbeeld is vast te stellen, dat een kwart vrede heeft met de bestaande maatschappijstructuur (de zogenaamde 'orde-denkers'), dat een ander kwart de maatschappij ziet als 'een te overwinnen klassenstructuur' (de zogenaamde klasse-denkers') en dat er zeer weinigen zijn die door de maatschappij een niet te overbruggen kloof tussen arm en rijk, macht en onmacht zien lopen (de zogenaamde 'dichotomie-denkers'). 'Orde-denkers' en mensen die geen samenhangend maatschappijbeeld bezitten zijn volgens Laterveer in groten getale te vinden onder leden; 'klasse-denkers' daarentegen meer in de ho-

gere regionen van de bond. kaderleden die al langer meedraaien, bondsraadsleden, bestuurders". Er was dan heel wat te scholen en vormen bij de leden van de bond teneinde hen te socialiseren. "Naar scholing en vorming toe ziet men dit als een probleem van bewustwording. De ontdekking dat er een diepe kloof loopt tussen de belangen van werkgevers en werknemers moet gemeengoed gemaakt worden. In dit proces wordt een grote rol aan vorming toegekend. Deze vorming of 'bewustwording' (= bewustmaking, t.a.) wordt vooral gezien als de overdracht van een standpunt. Dit standpunt komt er vanaf 1971 ongeveer als volgt uit te zien: 'Naar onze opvatting bestaat er een oorzakelijk verband tussen () genoemde maatschappelijke problemen (i.c. economische ondergeschiktheid, inkomensongelijkheid, woningnood, milieuverontreiniging en ongelijke kansen in het onderwijs), namelijk. de belangentegenstelling tussen kapitaal en arbeid'. Deze uitspraak uit de brochure 'De positie van de werknemer in de maatschappij', kunnen we sindsdien in vele scholingsbrochures terugvinden".³⁸⁴

Als de auteurs het jaar 1972 bespreken, signaleren zij wederom contradicties. 'Onmiskenbaar is" stellen zij enerzijds, "ook in het praktische werk van de bond, de grotere nadruk op vraagstukken van controle en zeggenschap in de onderneming". In de brochure "De vakbeweging en de demokratisering van de onderneming" werd gepleit voor "arbeiderszelfbestuur". In een andere brochure "Maatschappijvisie en strategie" lezen wij met Smid c.s.. "Wij kunnen niet volstaan met het ontmaskeren van de mensonwaardigheid van de kapitalistische maatschappij, maar () wij moeten tevens een geloofwaardige visie ontwikkelen op een beter perspectief".³⁸⁵

Echter, in dit jaar van de Enka-bezetting "vinden we in vele brochures (een) scheiding tussen materiele belangenbehartiging en maatschappijverandering terug". De auteurs gaan nog verder, wat betreft de belangenbehartiging zijn zij van mening, dat "de voorstellen tot 'matiging op voorwaarden', zoals in 1972 in de 'Diskussienota CAO-beleid metaalindustrie 1972-1974' (de zogenaamde nota-Yos) of eind 1976 in de nota 'Vijf jaar voor kwaliteit', zijn () geen voorbeelden van 'het blijven steken van de radikaliserings-trend', zoals sommigen hebben geschreven, maar juist illustraties van de continuïteit in het denken over de loonstrijd, ook ná 1968".³⁸⁶

Sprekend over het jaar 1974 herhalen zij deze interpretatie. Zij stellen "een groeiend besef" vast "van de problemen die de kapitalistische wijze van produceren als het ware 'exporteert' naar de maatschappij probleem van het milieu, verkeer, huisvesting, gastarbeiders, enzovoorts. Het is de ontdekking van deze samenhangen die onder woorden wordt gebracht met 'De maatschappij is veel onwaardiger dan wij vroeger dachten' en 'Fijn is anders'

(1974). Het is het besef dat de naoorlogse maatschappij, inderdaad, voor velen een 'gestegen materiele welvaart en een grotere sociale zekerheid' heeft gebracht, maar tevens toegenomen 'vervreemding', 'onleefbaarheid', 'milieu-aantasting', 'onmondigheid', 'ongelijkheid' ...". Uit 'Fijn is anders' wordt geciteerd: "bereidheid om met een mentaliteit van eeuwen af te rekenen is er alleen als je de overtuiging hebt dat het leven dan plezieriger is".³⁸⁷ Maar ..., "tussen de nieuwe humanistisch-egalitaire ideologie die de Industriebond-NVV ontwikkelt, met als (voorlopig) eindpunt 'Fijn is anders', en het feitelijke arbeidsvoorwaardenbeleid zullen aanzienlijke spanningen blijven bestaan".

Opnieuw "Met de onderwaardering van de loonstrijd, die geen rol wordt toegedacht in het gewenste maatschappelijke veranderingsproces, blijft de Industriebond-NVV in het voetspoor van zijn traditie". Het is dan ook niet verwonderlijk dat "wanneer vormingskursussen opgezet worden volgens dit stamien, () in de cursus zelf heen en weer gezwenkt wordt tussen morele woordradikaliteit en vakbondspragmatisme, waarbij het volle gewicht van het laatste buiten de vormingskursus de doorslag zal geven".

Met een karakteristiek in deze zin sluiten de auteurs "de beschrijving van de ontwikkeling van de vormingsaanpak in de Industriebond-NVV na 1968 af. Twee principieel verschillende concepties, die van mentaliteitsbeïnvloeding en die van bewustwording, strijden met elkaar om voorrang".³⁸⁸

In het scholings- en vormingswerk in deze periode manifesteert zich dus een halfslachtige radicalisering.

Case 20. Het testament van de Industriebond-NVV: "Fijn is anders".

In december 1974 publiceerde de Industriebond-NVV zijn 'testament' in de vorm van de brochure "Fijn is anders". Deze was geschreven door stafmedewerkers (o.a. Laterveer) die geen blad voor de mond namen. De brochure omvatte 31 pagina's en bestond uit de delen "het doel", "het tussenstation" en "wegen en middelen". Er waren in de vorm van een achttal stellingen als inlegvel "Uitgangspunten voor het werk van de Industriebond NVV" bijgevoegd. In het voorgaande (case 17) is "Fijn is anders" reeds behandeld, daarom hier nog slechts de hoofdpunten die in deze stellingen werden geformuleerd.

- de bond wilde uitgaan van "het welzijn van de gehele samenleving" (st.1); "de gelijkwaardigheid van alle mensen" (st.2) en zowel "recht op" als "plicht tot werken" (st.3),
- "de huidige kapitalistische maatschappijstructuur" werd afgewezen (st.4)

en

- "een socialistische samenleving" werd als ideaal gesteld (st.5, 6 en 7).
- In de laatste stelling verluidde het: "De Industriebond NVV is bereid samen te werken met alle groeperingen, die zijn doelstellingen onderschrijven."

Over "Fijn is anders" stak een storm van verontwaardiging op. Ik volsta met twee passages te citeren uit een recensie van L. Hoffman: "Mijns inziens is deze brochure zo slecht dat de prullenmand, waarin zij thuishoort, er onpasselijk van wordt." Waarom dan wel? "Nederland mag van een belangrijke bond als de Industriebond NVV verlangen, dat duidelijk wordt aangegeven hoe de z.g. 'kwalijke stukken' van de kapitalistische maatschappij moeten worden uitgesneden of hoe die maatschappij moet worden omgeturnd tot een rechtvaardiger, evt. socialistische, maatschappij met arbeidsdemocratie. Daarin faalt het hier besproken pamflet." Deze regelen verschenen in Economisch Statistische Berichten...389

In diezelfde tijd stelde het Bondsbestuur een "voorlopig standpunt" vast ten aanzien van "de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie", waarin een anti-corporatieve melodie ten gehore werd gebracht. De conclusie luidde dat "indien vóór 1 oktober 1975 zou blijken, dat voor een herstructurering van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie een zodanig omvangrijke steun kan worden verkregen, dat redelijke kans bestaat op wetswijziging, de Bond gedurende een overgangsperiode aan het functioneren van de bestaande publieke lichamen zal blijven medewerken in een mate en omvang als in overeenstemming zijn met zijn mogelijkheden." Echter: "Zou blijken, dat die redelijke zekerheid vóór dat tijdstip niet kan worden verkregen, dan zal de Industriebond, de Bondsraad gehoord, óók wanneer andere bonden hem in zijn beleid niet zouden volgen, ernstig overwegen per 1 januari 1976 geen gebruik meer te maken van het recht vertegenwoordigers in de besturen van publiekrechtelijke bedrijfsorganen aan te wijzen."390

Van Waarden brengt ons een zekere scepsis bij ten aanzien van de praktische relevantie van dit geluid: "Een () voorbeeld van een orgaan waarin de Industriebonden met regering en werkgevers participeren is de Stichting Wercon in de konfektie-industrie. De medewerking die de bonden in dit orgaan leveren en de medeverantwoordelijkheid die ze voor de genomen maatregelen dragen heeft hen belet bezettingsakties zoals bij het konfektiebedrijf Seriös te ondersteunen. Men vond dat men zich dan tot een ongeloofwaardige en onverantwoordelijke overlegpartner zou maken."391 Die bezetting vond

plaats in oktober 1975, dus driekwart jaar ná het uitbrengen van de p.b.o.-
nota.³⁹²

Tussenstand IV.

Bevindingen uit de cases 16 tot en met 20.

Aangaande beleidsradicalisering.

Dimensies	Cases	Case 16 Federatievorming	Case 17 Maatschappijvisie	Case 18 Onderneming	Case 19 Scholing of vorming	Case 20 Testament
1 Prioriteit ledenbelangen		-	-	-	-	-
2 Prioriteit werknemersbelangen		-	-	+ Belangentegenstellingen zichtbaar maken	+ "Herontdekking belangentegenstellingen"	-
3 Principiële eisen		+ "Socialistische visie"	"Anti-kapitalistische, socialistische stellingname"	+ "Democratisering van de onderneming"	+ Anti-kapitalistische ideologie	+ Afwijzing kapitalisme; socialisme als ideaal
4 Hardere middelen		-	-	-	-	-
5 Vermindering cooperatie		-	+ Afwijzing van "medeverantwoordelijkheid"	+ "Kontrolé"	-	+ standpunt p.b.o.
6 Mobilisatie leden		-	-	+ Faciliteiten bedrijfsnetwerk	+ Bewustmaking	-
Opmerkingen		Financiële positie bond	-	- Sceptis democratisering, decentralisering	Halfslachtige radicalisering	-

Aangaande ledendruk.

Vormen	Cases	16	17	18	19	20
1 Via de officiële kanalen		- Bondsraad accoord	- Instemming Congres	-	-	-
2 Neerleggen functies		-	-	-	-	-
3 Opzegging lidmaatschap		-	-	-	-	-
4 Wilde actie		-	-	+ Conflicten met kaderleden in ondernemingsraden	-	-
5 Externe druk		-	-	-	-	-
Opmerkingen		'druk' van NVV	-	Spanningen in de organisatie	-	-

Totaal: + = positieve score op minstens één indicator; - = geen enkele positieve score.

3.3. Epiloog: Werd het testament in de jaren na 1975 uitgevoerd?³⁹³

Het arbeidsvoorwaardenbeleid.

In het najaar van 1975 nam het kabinet-Den Uyl een loonmaatregel voor de eerste helft van 1976. de lopende c.a.o.'s werden voor een half jaar bevroren en in 1976 zou de 'nullijn' gelden, met andere woorden noch vóór- noch achteruitgang van de koopkracht. Leijnse noemde de reactie van vakbondszijde "zeer gematigd", hij nam "geen Kok of Groenevelt" waar "om te dreigen dat de bonden naar de bedrijven zullen gaan om hun deel te halen."³⁹⁴ Van Waarden merkt op dat "de gezamenlijke vakbonden, de radikale Industriebonden inclus, reeds voordat de onderhandelingen voor 1976 beginnen, de zgn. 'nullijn' aanvaarden", weliswaar "ten behoeve van meer winst en meer werkgelegenheid (naar men hoopt)".³⁹⁵

Toch liet de bond wel protest horen, voorzitter Groenevelt veroordeelde de looningreep, "dat de loontrekkenden weer een poot wordt uitgedraaid, terwijl de winsten, de prijzen en de hoge inkomens naar het zich laat aanzien onvoldoende worden aangepakt."³⁹⁶

In februari 1976 eiste Groenevelt een prijsstop. "De stemming onder onze leden is momenteel zo, dat de kans op arbeidsonrust in bepaalde delen van het land sterk toeneemt."³⁹⁷

Arbeidsonrust die volgens Windmuller/de Galan een soort boemerangeffect is. "De massa van de leden der vakbeweging is zeker nog sterk op de arbeidsvoorwaarden in engere zin gericht maar de radikalisering is toch ook, zij het niet uniform, daarbinnen voortgeschreden. In 1976 is bij de FNV gebleken dat deze radicalisering een boemerangeffect kan hebben. de leiding kon haar matigingsvoorstellen niet realiseren en werd op de daarvoor in het land gehouden vergaderingen door de aanwezige leden veelal in een gespieerd jargon toegesproken."³⁹⁸ Toch zijn er met name vanuit de Industriebond niet alleen matigingsvoorstellen te horen. Zo liet Groenevelt in maart weten tegen de aantasting van de koopkracht te zijn. "Dat is volslagen onbestaanbaar. Daarover valt niet met ons te praten, op geen enkele manier." In de maand juni oefenden de vakbondsvoorzitters Schelling (Voedingsbond) en Groenevelt forse kritiek uit op het kabinet Den Uyl, wederom in verband met de prijscompensatie. De laatste zei "Wij vinden dat het kabinet Den Uyl beter zou kunnen opstappen. Als het kabinet blijft bestaan, dan zal het met het beleid dat net zich op het ogenblik voorstelt weinig vriendschap van de vakbeweging ondervinden."³⁹⁹ Het vondsblad keerde zich echter tegen politieke actie door de vakbeweging dit "wapen () is voor hen (de leden) een

laatste redmiddel dat niet mag worden gebruikt in een strijd om een loonverschil van f 13,50 per maand".⁴⁰⁰

Dat bedrag was het verschil dat er nog bestond tussen de laatste FNV-eis van netto f 55,-- en de loonsverhoging van f 41,50 die in de tweede loonmaatregel van dat jaar was toegestaan.⁴⁰¹ Deze loonmaatregel was het gevolg van het mislukken van de onderhandelingen die in juni weer begonnen waren. De FNV had hier alsnog volledige prijscompensatie per 1 juli geëist, na verzet van de leden tegen inlevering. Met deze hernieuwde loonmaatregel lag het c.a.o.-overleg tot begin 1977 stil en "beginnen de vakbondsleden de consequenties van een nog altijd aanzienlijke inflatie te voelen. Bij de bonden komt de daaruit voortvloeiende onvrede tot uiting in een gevoelig ledenverlies. Vooral in het begin van 1976 verlaten duizenden leden met name de Industrie- en Vervoersbonden".⁴⁰²

De Industriebond had zich bij de loonmaatregel neergelegd, waarover Groenevelt verzuchtte: "Misschien zijn we wel iets te democratisch geweest door die loonmaatregel te accepteren."⁴⁰³

In het bondsjaar 1976-1977 werd de matiging nog uitdrukkelijker bondsbeleid. Was er in juli nog sprake van "dat je als vakbondsvertegenwoordigers elke medeverantwoordelijkheid voor het ondernemingsbeleid moet afwijzen"⁴⁰⁴, in december, amper vijf maanden later, was dat veranderd. Van Waarden was dan ook zeer beslist in zijn oordeel: "Illustratief hiervoor is () de recente voorlopige aanvaarding van de nota Vijf jaar voor kwaliteit van de vakbondsekonoom Vos door de bondsraad van de Industriebond NVV. In deze nota aanvaardt de bond expliciet medeverantwoordelijkheid voor het sociaal-ekonomiese beleid. Op basis van een eerdere prioriteitsstelling van volledige en volwaardige werkgelegenheid in het beleid van de bond, verklaart men bereid te zijn een bijdrage te leveren aan de bestrijding van de werkloosheid. Dat wordt concreet gemaakt met het voorstel voor dit doel 1,5 % van de prijscompensatie in te leveren. Tevens wordt verdere medewerking aan de herstructurering van noodlijdende bedrijfstakken toegezegd."⁴⁰⁵ In de genoemde nota werd een "voorzichtige aanloop naar het middel van arbeidstijdverkorting ter bestrijding van werkloosheid" genomen en werd het idee van "arbeidsplaatsenovereenkomsten" gelanceerd.⁴⁰⁶

De voorstellen ten aanzien van de prijscompensatie stuitten echter op zoveel verzet bij de leden dat ze van tafel verdwenen. In het arbeidsvoorwaardenbeleid van 1977 vormde de handhaving van de prijscompensatie dan ook een kernpunt. "() Binnen de vakbeweging komt men steeds meer tot de conclusie dat moet vast gehouden worden aan de automatische prijscompensatie: deze

vormt de enige garantie tegen koopkrachtverlies gegeven het ontbreken van een effectief prijsbeleid."407

Toen de werkgevers in het centrale overleg van de automatische prijscompensatie trachtten af te komen ontstonden er begin 1977 verschillende stakingen, die door de vakcentrales met de afsluiting van het 'Haagse Protocol'408 succesvol werden afgesloten. Opvallend bij deze stakingen was dat de Industriebond niet in de voorste rijen, zoals in het verleden, werd aangetroffen. "Wat de industrie betreft kwamen eigenlijk alleen, alweer, de werven en Hoogovens in aanmerking (). Maar zoals bekend gaan de zaken noch in de scheepsbouw noch in de staal erg voor de wind, dus zouden de stakingen daar alleen maar neerkomen op een voor de werkgevers goedkope vorm van werktijdverkorting. En zouden ze dus hun doel - druk uitoefenen binnen de werkgeversorganisaties - volledig voorbij schieten."409 Wel zijn er voor het eerst in verschillende vestigingen van Philips de eerste echte stakingen in de geschiedenis van dit bedrijf.

Volgens Leijnse gingen de stakingen "minder om het behoud van de prijscompensatie () dan om het behoud van de geloofwaardigheid van de vakbeweging bij de leden."410 Indirect was een gevolg van de landelijke acties een versterking van het bondswerk in de bedrijven. "We ondervinden nu als bedrijfsledengroep veel minder tegenwerking van het bedrijfskader en van de direktie. () De direktie heeft moeten erkennen dat er zoiets bestaat als een bedrijfsledengroep. Dat is toch wel een wezenlijk verschil met wat het geweest is."411

Eind 1977 kwam de Industriebond met een nadere uitwerking van de gedachten zoals die in 'Vijf jaar voor kwaliteit' waren aangegeven. Looneisen werden verder naar achteren gedrongen en vervangen door voorstellen over omvang en aard van de arbeidsplaatsen. De IB was bereid 1 à 1,5 % loonsverbetering te laten zitten. Een percentage dat met name uit de prijscompensatie gehaald moest worden. Een vreemd gegeven amper tien maanden na de stakingen ten behoud van die zelfde prijscompensatie. "De matigingsbereidheid is", volgens Leijnse, "een harder gegeven dan de eraan verbonden voorwaarden."412

In tegenstelling tot 1977 gingen de leden nu echter accoord.413

De arbeidsplaatsenovereenkomsten (a.p.o.'s) zouden een aanvulling moeten vormen op de af te sluiten c.a.o.'s. Gezien de uitgangspunten van het c.a.o.-beleid van de IB-NVV/-NKV vormden de a.p.o.'s met name het startpunt voor onderhandelingen over een langere tijdsperiode. Zo werd er wat betreft de kwaliteit van de arbeidsplaats gestreefd naar de volgende twee globale afspraken

"- Op tenminste één of enkele aspecten van de kwaliteit van de arbeidsplaats (werkinhoud, arbeidsomstandigheden, bedrijfsspecifieke arbeidsvoorwaarden), die per bedrijf of bedrijfstak kunnen verschillen, zullen de werkgevers maatregelen moeten nemen tot verbetering.

- In de loop van 1978 zal door de werkgever(s) een inventarisatie moeten worden gemaakt van de in het bedrijf respectievelijk in de bedrijfstak voorkomende kwaliteit van de arbeidsplaats, alsmede van de ter verbetering hiervan ondernomen activiteiten."414

"Men kan echter", volgens Leijnse, "op goede gronden twijfelen of deze eisen zelfs maar een opstapje geven. De eerste is te vaag om ook maar enig houvast te geven. De tweede eis is iets minder vaag, maar vertoont een kronkel die het beleid van de bonden al vaker parten heeft gespeeld: wat er gebeurt is dat de ondernemers gevraagd wordt de bonden het materiaal te leveren waarop deze hun beleid kunnen voeren. De ervaringen met het sociaal jaarverslag hebben laten zien dat dit geen goede basis is voor een vakbondsstrategie".415

Ook wat de omvang en de verdeling van het aantal arbeidsplaatsen betreft zitten er aan de voorstellen van de Industriebond de nodige haken en ogen. Zo is er op centraal of bedrijfstakniveau nog wel een afspraak te maken over een minimum aantal arbeidsplaatsen, maar de controle hierop zal op bedrijfsniveau moeten gebeuren, en dat is de plek waar de bonden het minst sterk zijn. Het bedrijvenwerk was van cruciaal belang voor de "totstandkoming van de APO-strategie: het effectueren van een arbeidsplaatsengarantie heeft als voorwaarde een sterke 'syndicalistische' werkende bedrijfsledengroep. De afwezigheid van die conditie in veel bedrijven heeft tot gevolg bijna automatisch dat de APO-strategie geheel in het vaarwater van de CAO-onderhandelingen is terecht gekomen."416

Mede door de stellingname van de Industriebond dat "in 1978 geen cao zal worden afgesloten zonder dat daaraan gekoppeld ook een arbeidsplaatsenovereenkomst tot stand wordt gebracht"417 kregen de c.a.o.-onderhandelingen in 1978 een traag verloop. Uiteindelijk moesten de bonden zich tevreden stellen met vage toezeggingen in de afgesloten c.a.o.'s over de a.p.o.'s. Hierover kon in de toekomst worden overlegd. "De APO-strategie is, zoals zoveel ideeën in de Nederlandse vakbeweging, op het centrale niveau blijven hangen. Het is gebleven bij nota's vol uitgangspunten, academische discussies, veel publiciteit en een paar vage formuleringen in de CAO's. De scepsis van veel kaderleden, maar ook die van bezoldigde bestuurders die dagelijks bij onderhandelingen betrokken zijn, is alleen maar toegenomen. Het echte werk moet nog gedaan worden. Een strategie daarvoor is nog niet uitgezet."418

In december 1977 verscheen Breien met een Rooie Draad, waarin met name de nadruk wordt gelegd op volwaardige werkgelegenheid. "De inrichting, instandhouding en uitbouw van een socialistische samenleving zijn alleen mogelijk door het verrichten van arbeid. Daarom vindt de Industriebond NVV dat ieder mens, die daartoe lichamelijk, geestelijk en sociaal in staat is, recht heeft op werk en de plicht tot werken".⁴¹⁹ De plicht tot werken? Groenevelt zei daar anno 1982 over. "Iedereen die werken kan en wil moet naar onze mening zijn aandeel leveren in het maatschappelijke bestel. () Wij accepteren eenvoudig niet dat er een maatschappij wordt gebouwd, waarin een kleine groep mensen arbeid moet verrichten voor een grote groep die zegt ik wil dat niet. Dat past niet in onze filosofie. Mensen moeten niet kunnen zeggen ik wil dat niet. Ze moeten op het moment dat ze in die maatschappij zijn, een aandeel eraan leveren."⁴²⁰ Een opvatting die nogal haaks stond op de ideeën van de Voedingsbonden over een basisinkomen voor iedereen, ongeacht of hij of zij werkt.

Het streven naar een volwaardige werkgelegenheid was voor de Industriebond des te noodzakelijker gezien de vele ontslagen die er in zijn sectoren vielen, en daarmee gericht op directe belangenbehartiging voor de leden. Deze brochure ademde verder de geest van "Fijn is anders", met de nadruk op het streven naar een socialistische samenleving. De angst van Harmsen en Reinalda voor een terugval in 'oude vormen en gedachten' (zie case 17) was voorlopig nog niet terecht. Opvallend is verder de wijze waarop afscheid werd genomen van het distantiemodel. "Na het verschijnen van 'Fijn is anders' hebben tegenstanders doen voorkomen, alsof we een distantiemodel zouden voorschrijven, alsof we geen enkele verantwoordelijkheid willen dragen voor wat dan ook. Niets is minder waar! () We wegen voortdurend af en we vermijden een wanverhouding tussen aanvaarde of opgedrongen verantwoordelijkheid enerzijds en de stap op de lange weg." In de bij deze brochure bijgevoegde concept-congresstellingen 1978 werd nadrukkelijk gesteld "dat de bond het dragen van verantwoordelijkheid niet uit de weg gaat".⁴²¹ De aangegeven afweging leidde ertoe dat de bond per 1 januari 1978 de p.b.o.-organen de rug toekeerde. "De sociale problemen, waarmee de werknemers binnen de sector van een produktschap te maken hebben, komen in zo'n p.b.o.-orgaan niet ter sprake. De bond kan zijn personele kracht op andere plaatsen beter voor de leden benutten."⁴²² Daarmee gevolg gevend aan de notitie van het bondsbestuur van aanvang 1975.

Eind augustus 1978 werd de a.p.o. dood en begraven verklaard door Groenevelt in een rede tot de ex-bezetters van de Grofsmederij in Leiden. Het

nieuwe toverwoord met betrekking tot arbeidsplaatsen en arbeidstijdverkort-
ting werd de vrije vrijdagmiddag. En: "In de strijd om het behoud van werk-
gelegenheid ziet de Industriebond de bedrijfsbezetting als het voornaamste
strijdmiddel van de vakbeweging. De bedrijfsbezetting gaat de plaats inne-
men van de werkstaking."⁴²³ De strijd voor inkomen verschoof naar het twee-
de plan, en de door de Industriebond herontdekte werkstaking werd weer be-
graven. In 1978 waren er verschillende kleinere en grotere bezettingen, zo-
als bij Ten Horn in Veendam, de al genoemde Koninklijke Nederlandse Grof-
smederij en de eerste concern-bezetting bij KSH, waar de fabrieken in
Koog/Zaandijk, Foxhol, Nijmegen, Utrecht, Rotterdam en de Krim een week
lang bezet werden.⁴²⁴

Het idee van een vrije vrijdagmiddag moest overigens onder een storm van
negatieve reacties uit de samenleving al weer snel worden losgelaten. "De
Rooie vrouwen vielen met z'n allen over me heen (). Die discussie is zo
hoog opgelopen, dat op een gegeven ogenblik de werkgevers niks anders hoef-
den te doen dan te kijken wie het eerste het onderspit zou delven. Nou, ik
heb toen het onderspit gedolven", aldus Groenevelt. "Zeker toen ook Joop
den Uyl namens de PvdA kwam vertellen dat de vrije vrijdagmiddag maatschap-
pelijk onaanvaardbaar was. En zo is de vrije vrijdagmiddag van tafel ver-
dwenen."⁴²⁵

Daarvoor in de plaats kwam een eisenpakket dat er ook niet om loog: 35-
urige werkweek extra vakantiedagen, mogelijkheden om vervroegd met pen-
sioen te gaan, vijfploegendiensten en tegengaan van het werken met koppel-
bazen. Allemaal eisen met als belangrijkste doel: verbetering van de werk-
gelegenheid. Het centraal stellen van de 35-urige werkweek stuitte echter
op grote bezwaren van verschillende kanten. Zo spraken de eigen leden zich
in december 1978 uit voor het centraal stellen van de eis tot vervroegde
pensioering, Cees Schelling zei hierover: "Ik vind dat de Industriebonden
op dat terrein te kort geschoten zijn, dat ze nog te veel uitgaan van het
principe: voor de mensen, over de mensen en zonder de mensen". Maar ook van
linkse partijen en wetenschappers kwamen de nodige bezwaren. Groenevelt:
"Bevriende politieke partijen die je in de steek laten en waarvan een be-
langrijke woordvoerder zegt dat je er maar mee moet rekenen dat je voor-
naamste eis pas over vijftien jaar gerealiseerd wordt."⁴²⁶ Maar ook bij de
andere bonden waren er veel bezwaren, deze waren voorstander van een geleidelijke
invoering van een 35-urige week verspreid over een aantal jaren.

In januari 1979 verscheen Vandaag controleren om morgen te beslissen. Deze
brochure ging over de verhouding tussen bedrijvenwerk en ondernemingsraad.

Hierin komt het, wat Van der Reijden en Peper noemen, "tweesporenbeleid" duidelijk naar voren.⁴²⁷ Enerzijds een voorkeur voor het bondswerk in de bedrijven, maar anderzijds geen afstand kunnen nemen van de ondernemingsraad. Zo werd er gesteld dat "het begeleiden en ondersteunen van de vakbondsleden die in de ondernemingsraden zitten een zaak is, waaraan door de bedrijfskadergroep veel tijd en energie moet worden besteed."⁴²⁸ Een bezwaar van een dergelijke opstelling zou kunnen zijn dat het bedrijvenwerk kan vervallen tot een bijwagen van het werk in de ondernemingsraden, zeker ook als o.r.-leden actief zijn in bedrijfsledengroepen. Een mogelijk effect daarvan weer kan volgens Leijnse zijn dat leden concluderen "dat het bedrijvenwerk slechts een vergaderinstituut is en dat er pas zaken worden gedaan in de ondernemingsraad. Omdat het boeken van concrete resultaten een noodzakelijke voorwaarde is om de gevraagde inzet te blijven opbrengen, schuift deze groep door naar de ondernemingsraad. Daardoor wordt de greep van OR op het bedrijvenwerk weer versterkt en wordt de uitholling van het vakbondswerk voortgezet."⁴²⁹ Een dergelijk tweesporenbeleid roept niet alleen onbegrip bij de leden op en leegloop van of de o.r. of de b.k.g., maar ook in veel gevallen verzet. Als er centraal zonder beïnvloeding van onderaf wordt besloten dat de o.r. fout is en bedrijvenwerk goed, dat met andere woorden de o.r. moet worden gecontroleerd door het bedrijvenwerk betekent dit, dat het beleid overal, ongeacht de omstandigheden en evaluaties ter plaatse wordt uitgevoerd. En in bedrijven waar de o.r. goed functioneert is dat onverstandig en stuit dat dus op verzet. Als dan later centraal de conclusie wordt getrokken dat het bedrijvenwerk toch minder oplevert, dan was verwacht, dan wordt weer even globaal een terug-van-de-controle-op-de-o.r. verordonneerd. Eerherstel voor de o.r. In bedrijven waar het bedrijvenwerk goed functioneert stuit dit beleid vanzelfsprekend weer op weerstand. Dat betekent dus dat het beleid globaal is, doordat er een centrale beleidsvoering is. Een meer decentraal beleid en in die zin pragmatisch zou veel meer aansluiten bij de plaatselijke of bedrijfsomstandigheden. Ook bij C. de Galan e.a. komt deze dualistische opstelling ten aanzien van de vertegenwoordiging in de bedrijven naar voren en dan met name met betrekking tot humanisering. "De raden (OR), waarvan het ontstaan door de vakbeweging wel is gestimuleerd, hebben op het terrein van het sociale beleid van ondernemingen, en dus van humanisering, belangrijke taken. De vakbonden, gehecht als zij zijn aan hun eigen invloed en activiteit, bezien ook de OR met reserve. Dit geldt dan vooral voor de FNV, veel minder voor het CNV (). Bij de recente ontwikkeling van de arbeidsovereenkomsten speelt dit dualisme in de houding van de vakbonden opnieuw een rol:

APO's bestrijken mede het veld van de humanisering, maar er is onmiskenbaar sprake van een zekere onwennigheid en van onduidelijkheid omtrent welke institutie hier het overleg namens de werknemers moet voeren."⁴³⁰

Met de herziening van de wet op de ondernemingsraad in 1979 werden de bevoegdheden van de o.r. aanzienlijk uitgebreid. Ook werd de o.r. omgevormd in een uitsluitend uit gekozen leden bestaand orgaan. Koning concludeert n.a.v. deze herziening dat een belangrijk deel van de kritiek van de bonden is weggefallen. "De kritiek van de bonden op de ondernemingsraad heeft zich in het bijzonder gericht op de samenstelling van de toenmalige ondernemingsraad, waarvan de bestuurder toen nog deel uitmaakte." Deze herziening had ook direct gevolg voor het bedrijvenwerk, volgens Koning. "Deze versterking van de van oudsher bestaande overlegstructuur tussen de werkgever en de werknemers heeft er waarschijnlijk mede toe bijgedragen dat het bedrijvenwerk zich niet als een afzonderlijke vorm van werknemersvertegenwoordiging in de onderneming heeft ontwikkeld. Geleidelijk zijn de accenten steeds meer gelegd op een zekere integratie van het vakbondswerk en de ondernemingsraad. De IB heeft deze lijn onlangs nog eens bevestigd in de eind vorig jaar verschenen nota 'Verder Kijken'."⁴³¹

In deze brochure werd geschreven dat men niet om de constatering heen kan "dat op het ogenblik in veel bedrijven de ondernemingsraad meer mogelijkheden lijkt te bieden dan een eigen actie van de bedrijfsledengroep, c.q. districtbestuurder. Daarbij gaat het niet om theoretische mogelijkheden, maar om praktische inschattingen (...) De ondernemingsraad, en speciaal de fractie van de Industriebond FNV, zal meer nadrukkelijk een rol moeten gaan spelen bij het realiseren van vakbondsdoelstellingen."⁴³²

Peper en Van der Reijden wijzen erop dat "het merkwaardige feit zich voor doet dat - terwijl de IB nooit werkelijk heeft gekozen voor het bedrijvenwerk als (belangrijke) grondslag voor de opbouw van de eigen organisatie - van het bedrijvenwerk nu wordt gezegd dat het niet aan de verwachtingen heeft voldaan. Er zijn weliswaar in 500 bedrijven bedrijfsledengroepen, maar zij zijn er 'in weinig bedrijven in geslaagd de bedrijfsledengroepen tot een factor van betekenis te maken'."⁴³³

In "Verder Kijken" kreeg de o.r. wel die mogelijkheden, die men aan het bedrijvenwerk niet heeft willen overlaten, om binnen de eigen bedrijven te onderhandelen. "Er bestaat", volgens Peper en Van der Reijden, "een duidelijke spanning tussen het versterken () van het primaat van de bezoldigde bestuurder en het geven van onderhandelingsruimte aan de vakbondsdelegatie van de ondernemingsraden. Is het laatste niet het gevolg van het inzicht dat bij sombere perspectieven voor de economische groei op de middellange

termijn, vakbondsleden (in de ondernemingsraad) in staat moeten worden gesteld om tot, op de eigen onderneming toegespitste, afspraken met de directie te komen? () Afspraken tussen de ondernemingsleiding en de vakbond en/of de ondernemingsraad zullen voldoende ruimte moeten krijgen om een bedrijfsspecifieke invulling mogelijk te maken. De cao zal sterker het karakter van een raam-cao moeten gaan krijgen."434

Een gedachte die bij het district-Rotterdam van de IB ook leefde: "Wij dienden vorig jaar bij de bond een nota in met een voorstel om in het vervolg raam-cao's af te sluiten. Dat zijn landelijke cao's die je per bedrijf of onderneming apart in kunt vullen. Dat voorstel is toen weggehoond."435 Zowel het voorstel, als het weghonen, zijn verwonderlijk in vergelijking met een resolutie die op het kongres van 1971 werd aangenomen over maatschappijhervorming. In resolutie III werd toen besloten "het bondsbestuur op te dragen om alléén die arbeidsvoorwaarden uniform te regelen die niet per bedrijf of eventueel per groep van bedrijven kunnen worden geregeld, omdat anders geen redelijke arbeidsvoorwaarden aan alle in de bedrijfstak werkende leden zouden kunnen worden gegarandeerd."436 Decentralisatie of democratisering die toen werden beoogd zijn blijkbaar niet van de grond gekomen. Peper en Van der Reijden gaan nog verder: "In Verder Kijken wordt de democratisering van de bond die met het bedrijvenwerk (mede) werd beoogd teruggedraaid. In niet mis te verstane bewoordingen wordt het primaat van het bezoldigde bestuursapparaat - zo het al ooit was aangetast - onderstreept."437

De tegenstellingen tussen de verschillende FNV-bonden die de c.a.o.-onderhandelingen in 1979 belemmerden, blijken ook in 1980 nog niet overwonnen te zijn. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het mislukken van een afsluiten van het centraal accoord in november 1979. Een compromis-voorstel waar de, inmiddels gevormde Industriebond-FNV wel voor te vinden was. "Het akkoord is er niet gekomen. Het is een 'bijna-akkoord' gebleven doordat het niet lukte om binnen de FNV op één noemer te komen op basis van een tegenbod dat bij de centrale werkgeversorganisaties kans van slagen maakte. Het merendeel van de FNV-bonden stelde het behoud van de koopkracht - op dat ogenblik - voor op Die handhaving zou niet met de prijscompensatie alleen bereikt kunnen worden. Daarvoor was een aanvullende looneis van twee percent nodig." De Industriebond was het wel eens met dit 'bijna-akkoord', waarin sprake was van een loonsverhoging van 1 % en een toezegging van ondernemerszijde over een studie naar de mogelijkheden van arbeidstijdverkorting.438 Deze opstelling kreeg nogal wat kritiek. "De Industriebond is een van de meest rechtse

bonden binnen de FNV geworden", en "is aan de andere kant gaan staan. Er was al geruime tijd een soort fraktiestrijd aan de gang. Maar nu is er een duidelijke verschuiving merkbaar".⁴³⁹

In het jaar 1980 vond een 'trendbreuk' plaats in de vakbeweging als geheel en ook in de Industriebond-FNV. Het Kabinet-Van Agt kwam de onenigheid tussen de verschillende c.a.o.-partners niet ongelegen. De plannen voor ingrijpende bezuinigingen konden op die manier ondersteund worden door een loonmaatregel. Op 11 januari 1980 volgde dan ook een loonpauze van twee maanden, later verlengd met een maand en in maart gevolgd door een Loonwet met een looptijd tot eind december 1980. Nadat er door de FNV op 4 en 20 maart massale demonstraties zijn georganiseerd tegen de loonpauze en tegen de voorgenomen Loonwet en loonmaatregel, welke een daling van de koopkracht tot 1 % zou inhouden, ging het parlement toch met deze voorstellen akkoord.⁴⁴⁰ De verschillende aangesloten bonden besloten daarop alsnog in juni om te proberen een bedrijfstaksgewijze c.a.o. af te sluiten. De werkgevers in de industrie lieten hun idee van een maximering van de prijscompensatie varen, gingen ook akkoord met toeslagen voor zwaar en vuil werk, meer bleken ontoegankelijk voor arbeidstijdverkortung.

Op 25 juni besloot de Beleidsraad van de IB akkoord te gaan met deze c.a.o., zij het met duidelijke gevoelens van teleurstelling. "De uitgangspunten van het beleid werden echter niet bijgesteld. Als de leden na de vakantie in actie willen komen voor een cao, die in bijvoorbeeld koopkracht of arbeidstijdverkortung beter moet zijn dan die van Hoogovens of Philips, dan zal de bond aan die acties leiding geven."⁴⁴¹

"In feite was dat het geval bij de actie van de werknemers van Mobil Oil, die uiteindelijk de doorbraak werd naar de invoering van de vijfploegendienst op termijn." De staking bij Mobil in het voorjaar was een vervolg op de stakingen bij Shell van oktober 1979. Deze was toendertijd door het optreden van door werkgevers georganiseerde knokploegen gebroken. "Voor Mobil Oil werd een vijfploegendienst overeengekomen met ingang van oktober 1983 op basis van 33,6 uur per week gedurende 40 weken van het jaar."⁴⁴²

Deze afspraak betekende een doorbraak op het gebied van de vijfploegendienst, de een na de ander volgde. Shell, Akzo, Douwe Egberts, Smid en Hollander etc.

18 juli 1980 vormde een belangrijke dag voor de IB. Er schenen de nodige staken te zijn gevallen bij het breien van een rode trui. "Economische groei en werkgelegenheid dōōrmodderen of dūrven?" verscheen op die dag. Een notitie bedoeld als discussie-bijdrage van het Bondsbestuur over de

lange termijn strategie. Van de kant van de leden kwam een salvo van verontwaardiging, terwijl rechts, weliswaar minzaam, de nodige schouderklopjes uitdeelde.

De acties in het voorjaar van 1980 gingen nog voornamelijk om het behoud van de koopkracht, naast het protest tegen het monddood maken van de vakbeweging. Ook in "Verder Kijken" dat in maart werd gepresenteerd stond handhaving van de koopkracht nog boven aan de lijst: "koopkrachthandhaving zal én uit sociale overwegingen én om het verder inzakken van de economie te voorkomen bovenaan het eisenpakket blijven staan: de mogelijkheden om daarbovenuit een wezenlijke koopkrachtverbetering voor iederéén te boeken worden in belangrijke mate beperkt door de ontwikkeling van de wereldhandel".⁴⁴³ Ook begin juni waren er nog geluiden te horen vanaf het Amsterdamse Plein 40-45, die wezen op handhaving van de koopkracht. Groenevelt zei in een interview "koopkracht is voor leden met een laag inkomen altijd belangrijk. Tenslotte moeten ze leven van wat ze verdienen. Als dat minder wordt is het vanzelfsprekend dat die leden, zeker als hun inkomen onder modaal ligt, tegen de bond zeggen: hé, wat doen we daaraan". En C. St. Nicolaas: "De macht van de vakbeweging wordt aangetast als wij al te radikaal zouden propageren dat we moeten inleveren. Als we de koopkracht niet voldoende verdedigen dan heb je de kans dat de vakbeweging voor een deel gaat leeglopen".⁴⁴⁴

Enkele weken later al bleek een zo'n grote koerswijziging te hebben plaatsgevonden, dat handhaving van de koopkracht niet meer de prioriteit had, maar daarvoor in de plaats volledige en volwaardige werkgelegenheid. Dit eventueel te realiseren door inlevering van koopkracht.

"Niet ten onrechte wordt wel gesteld dat het handhaven van de koopkracht nodig is om voor de werkgelegenheid een 'bodem in de markt' te leggen. Onder zekere voorwaarden is dat juist. Maar het gaat bij die bodem wel om het totaal van de nationale bestedingen en niet om het vrij besteedbaar inkomen van een in omvang dalend aantal werknemers. Men beschermt de koopkracht van die werknemers niet door daarover onjuiste verhalen op te hangen." Het uitgangspunt van de individuele koopkrachthandhaving wordt vervangen door een collectieve koopkrachthandhaving. In de ogen van Peper en Van der Reijden komt deze redenering erop neer dat de neerwaartse spiraal van onze economie "slechts kan worden omgebogen door tijdelijk voor de werkenden een (individueel) koopkrachtverlies te aanvaarden, waardoor meer mensen aan werk geholpen kunnen worden, dan wel hun werk behouden, en minder mensen een beroep hoeven te doen op de sociale zekerheid (lagere premies), met als gevolg dat al met al de totale koopkracht beter kan worden gehandhaafd".⁴⁴⁵

Al met al een opzienbare koerswijziging, althans in de ogen van velen. Groeneveld schrijft hierover: "Uit de nogal opzienbarende nieuwe standpuntbepaling van de IB blijkt, dat het gezonde economische denken binnen deze bond toch veld wint. Kennelijk ziet men in, dat handhaving van de koopkracht in een steeds somberder economie met bedrijfssluitingen niet langer verantwoord is. Het gezonde economische verstand wint het van de maatschappelijke discussie om zo snel mogelijk tot een maatschappijhervorming te komen."446

Naast de inlevering van de koopkracht kwam in "Doormodderen of Durven" een hernieuwd vertrouwen naar voren in het tripartite overleg. Wat betreft het sectorstructuurbeleid moest er van drie kanten, dus zowel overheid, als werkgevers, als vakbeweging 'ja' gezegd worden tegen dat beleid. Volgens Peper en Van der Reijden valt echter niet in te zien dat "wanneer tripartite constructies niet werkbaar en doelmatig zijn gebleken, dit wel het geval zou zijn bij overeenkomsten waarbij dezelfde partijen zijn betrokken. De oorzaken van het niet functioneren van het sectorstructuurbeleid worden niet weggenomen door overeenkomsten, die vanwege hun verplichtende karakter een zodanige betrokkenheid en gerichtheid op elkaar impliceren, dat het resultaat zou gaan lijken op een nog niet eerder in dit land vertoonde corporatistische maatschappij onder straffe leiding van de overheid". Terugkijkend naar "Verder Kijken" concluderen Peper en Van der Reijden ook dat de tijden van "Fijn is anders" nu definitief tot de verleden tijd behoren. "De IB heeft zich in zijn beleid(snota's) nooit erg veel gelegen laten liggen aan het gangbare economische denken en de heersende economische omstandigheden. Voor zover dat wel het geval was, werden deze gekoppeld aan een maatschappelijk bestel, waarvoor op zijn hoogst een rand-verantwoordelijkheid werd aanvaard. Bijna haaks hierop staat het denken in "Verder Kijken" en "Doormodderen of Durven", dat zich veel nadrukkelijker binnen de vigerende maatschappelijke orde beweegt (binnenordelijk denken) en waardoor ook aan economische feiten en bekende economische inzichten alle ruimte wordt gegeven. () Dan zien wij even af van de verbale 'ideologische' hoogstandjes, die ook in de recente nota's hier en daar wel zijn aan te wijzen, om de overgang van oud naar nieuw beleid optisch (voor de leden) niet zo groot te doen schijnen".447

Een opvatting die overigens niet gedeeld wordt door Leijnse. Volgens hem staan de opvattingen in "Fijn is anders" en "Breien met een rooie draad", betrekkelijk los van de dagelijkse praktijk op het gebied van arbeidsvoorwaarden en medezeggenschap.448 Volgens Leijnse is er niet zo'n sprake van een draai van 180 graden in "Doormodderen of Durven", als in andere reac-

ties wordt gesuggereerd. "Men schijnt te vergeten dat al in 1977 de IB-NVV zich bereid verklaarde in het kader van de arbeidsplaatsenovereenkomsten 1% prijscompensatie in te leveren voor werkgelegenheidsgaranties. Bovendien schijnen weinigen nog te weten dat dezelfde IB zich vorig jaar zeer sterk heeft gemaakt voor aanvaarding van het 'bijna-akkoord' in de Stichting van de Arbeid dat ook nauwelijks handhaving van de koopkracht bood".

Leijnse is er wel van overtuigd dat het Federatiebestuur een ernstige fout heeft gemaakt bij de taxatie van de opstelling van de leden. "Hier wreekt zich de manier waarop de bond jarenlang heeft gemeend zijn beleid aan de leden te moeten verkopen. De nuances in het beleid, de twijfels en pogingen om klaar te komen met snel verslechterende omstandigheden, zijn in een blad als ZIN (vroeger WIK) altijd zorgvuldig weggepoetst. De geestelijke vermogens van het gemiddelde vakbondslid worden ter redactie kennelijk zo laag geschat dat men liever zijn toevlucht neemt tot krasse zwart-wit verhalen dan een poging te doen de nuances van het beleid over het voetlicht te brengen. Die één-dimensionaliteit is nu als een boemerang op het Federatiebestuur teruggeslagen: de leden hebben zelfs een geringe koersverlegging niet meer willen volgen. En dat is deze keer gezien de opstelling van de districtsbestuurders niet meer te corrigeren".⁴⁴⁹ De districtsbestuurders weigerden om zoals in de tijd van de a.p.o.'s het bestuursverhaal aan de leden te verkopen. In het bondsblad ZIN regende het brieven met afkeuringen. Groenevelt merkt op in de Vakbondskrant: "Het is altijd maar een klein gedeelte dat brieven stuurt. () Het beleid wordt niet gemaakt afgaande op de ingezonden mededelingen". In dezelfde Vakbondskrant reageerde hij als volgt op een brief van de werknemers van Windmill in Rotterdam die hem van manipulatie beschuldigen: "Er werken daar 700 mensen, maar hoe die besluitvorming op het bedrijf is toegepast, hoe diepgaand de discussie was, hoeveel leden eraan deelnemen, daar weten we niets van. Dat staat nergens. Hoeveel mensen op dat bedrijf onderschrijven deze brief?"⁴⁵⁰

Ondanks dit zendingswerk bleek op de ledenvergaderingen dat deze niet akkoord gingen met de visie van de leiding. Deze afwijzing werd bekrachtigd in de Beleidsraad. De Beleidsraad wilde pas over inleveren praten als er van de kant van de overheid en werkgevers duidelijk garanties kwamen van werkgelegenheid. "Naarmate overheid en werkgevers bereid zijn in onderhandelingen tegemoet te komen aan de wensen van de vakbeweging, zal de financiering van het werkgelegenheidsbeleid en van de collectieve voorzieningen in de besprekingen betrokken worden". In KADER verscheen nog een opmerkelijke verklaring voor de afwijzing van de discussie-nota door de leden. "In de zomer van 1980 is met de nota 'Doormodderen of durven' een poging gedaan

door het federatiebestuur om een discussie over het middel-lange termijn beleid van de bond richting te geven. Die poging is door de leden niet begrepen. Een discussiebijdrage is opgevat als een dwingend dictaat. En die bedoeling heeft de discussiebijdrage nooit gehad. De misverstanden zijn achteraf alleen te verklaren uit de overhaaste publikatie".⁴⁵¹ Zouden de leden die juist in het voorjaar van 1980 actief waren ten behoud van de koopkracht wel accoord zijn gegaan met een minder overhaaste en verantwoord begeleide publikatie met een zelfde strekking als "Doormodderen of Durven?"

Loonmatiging zou echter in 1981 niet een punt van discussie zijn, deze werd dwingend opgelegd. Er kwam in december een partiële loonmaatregel van minister Albeda, met een looptijd van één jaar. Een korting van twee procent op de prijscompensatie en een verlaging van de vakantietoeslag met een half procent. Over eventuele werkgelegenheid stond niets in het besluit van het Kabinet. Ondanks verbale protesten kwam er van de kant van de vakbeweging géén verzet tegen deze maatregel, behalve een nieuw middel dat noch naar methode, noch naar inhoud radicaal te noemen is. "... de industriebond in verzet. De bond dagvaardde de staat in kort geding om van de rechter een oordeel te vragen over de rechtmatigheid van de looningreep van minister Albeda".⁴⁵² Dit nieuwe middel, een indicator voor de matheid en het onvermogen van de IB, werd ook gebruikt om de sluiting van Enka-Breda tegen te houden. De tijd van de bezetting van dit bedrijf om sluiting te voorkomen lijkt heel lang geleden.

Naast deze indicator, vormde ook de grote leegloop uit de bonden een aanwijzing voor de machteloosheid waarin de vakbeweging terecht komt als ze keer op keer geconfronteerd wordt met loonmaatregelen. Zo verlieten 17.000 leden alleen al in 1981 de inmiddels gefuseerde IB-FNV.⁴⁵³ Districtshoofd Stekelenburg zei over deze machteloosheid: "Je hebt het gevoel dat je tegen de bierkaai vecht. Je knokt je wezenloos tegen de werkloosheid, maar echte oplossingen geeft dat niet. Steeds maar weer tegen de stroom te moeten oproeien daar wordt je op den duur heel lusteloos van".⁴⁵⁴

Binnen de IB waren dan ook geluiden te horen die op een bezinning op de te volgen strategie wezen. Zo werd er nagedacht over een meer autonome opstelling van de bond tegenover het parlement.⁴⁵⁵ Ook waren er aanwijzingen voor het oppakken van de draad die in de loop van de jaren verloren was gegaan, voor wat betreft een decentralere aanpak van de onderhandelingen met werkgevers. Het district-Rotterdam maakte zich sterk voor raam-c.a.o.'s. Stekelenburg: "Een aantal zaken moet in ieder geval centraal worden geregeld. Iets als het systeem van prijscompensatie, als je dat van het centraal

niveau weghaalt ben je het kwijt. Het lange-termijn beleid, de financiering daarvan, het overleg over vormen van arbeidstijdverkortung, zeg maar. het scheppen van randvoorwaarden voor het vakbondswerk in de bedrijven, dat moet op centraal niveau gebeuren. Maar dan op zo'n manier dat het niet blokkerend werkt, of afgestemd wordt op de zwakste bedrijven. Laat ik het zo zeggen als er aanval komt op de prijscompensatie moet je je daartegen op centraal niveau verweren. Defensieve activiteiten zullen meestal op centraal niveau moeten plaatsvinden. Maar offensief beleid, het uitbreiden van de werkgelegenheid, arbeidstijdverkortung, dat gaat alleen goed als het gedecentraliseerd gebeurt".⁴⁵⁶

Ook in 1982 kwamen weer loonmaatregelen. Ondertussen onder een nieuw kabinet, waarin de PvdA weer vertegenwoordigd was. Een beoogde aantasting van de Ziektewet riep veel verzet op, met name van de IB. In maart waren er verscheidene stakingen tegen deze maatregel, waarop het kabinet zich gedwongen zag deze in te trekken. Toch bleek de Nederlandse vakbeweging "bereid te zijn tot een beheerste loonontwikkeling dit jaar, nadat ook al in de jaren daarvoor in vergelijking met het buitenland een terughoudende opstelling is betracht". Dit bleek uit de c.a.o. die er in de metaal tot stand kwam en waarin de IB akkoord ging met een loonstijging van 4,8%. Daarmee onderschreef de IB de gedachte "dat de concurrentiepositie van de bedrijfstak versterking behoeft, onder meer te bereiken via een loonkostenbeheersing. Dat leidt dit jaar tot een daling van de koopkracht van de werknemers".⁴⁵⁷

Op 30 juni werden de leden opgeschrikt door berichten in de pers en een artikel in ZIN, de IB zou willen afzien van de prijscompensatie. In de ZIN van 14 juli verschenen dan ook verschillende ingezonden brieven, waarin gesproken wordt van "overvaltechnieken" en waarin vergelijkingen werden gemaakt met de gang van zaken rond "Doormodderen of Durven". Volgens de redactie van ZIN was er echter geen sprake geweest van een afzien van de prijscompensatie, getuige ook de verschillende c.a.o.'s die er waren afgesloten. "We hebben gezegd. we willen de werkloosheid te lijf gaan. () En we zijn bereid om over de prijs daarvoor te onderhandelen. () We willen kijken of we de werkloosheid te lijf kunnen gaan en ook de koopkracht op peil kunnen houden. Dat is evenzeer een belang van de werkgelegenheid. Misschien zijn er betere middelen dan de prijscompensatie, zo hebben we ons afgevraagd".⁴⁵⁸ Rond de discussies over de prijscompensatie bleek overigens een voorbeeld van oligarchische beleidsvoering. Waar in het verleden de bondsraad werd gebruikt als legitimatie tegenover de leden, werd er nu omgekeerd geredeneerd "Een aantal bondsraadsleden is er vóór de leden voor te leggen

dat er niet aan de prijscompensatie mag worden getornd. Ook vinden zij, dat de werknemers niet mogen meebetalen aan vermindering van arbeidstijd", maar "Het is aan de leden om te zeggen wat er wel en wat er niet kan en waar al dan niet aan te tornen valt, vindt ook Arie Groenevelt, we mogen nu geen blokkades opwerpen voor de ledenvergaderingen".459

In september 1982 verscheen "Aan de slag in de industrie". Fijn was in de loop der jaren heel anders geworden Centraal was steeds meer de werkgelegenheid komen staan. Eerst zoals al in "Doormodderen of Durven" door afzien van handhaving van de koopkracht, nu kwam daarbij de sociale zekerheid nog op de tocht. "Voor de korte termijn zien wij ook dat aan pijnlijke ingrepen in de sociale zekerheid helaas niet valt te ontkomen. () We zullen, misschien ook in het kader van een centrale afspraak voor meer jaren, moeten uitspreken wat voor ons in de sociale zekerheid overeind moet blijven. () We zullen moeten uitspreken dat er op andere plaatsen misschien ingegrepen moet worden om het gebouw van sociale zekerheid voor de toekomst in stand te houden". Ook werd in deze nota de matigingsbereidheid van de IB opnieuw onderstreept. "We hebben het in de paragraaf 'korter werken' al beschreven. de vernieuwing vergt zijn prijs. Die zullen alle betrokkenen op tafel moeten leggen. De overheid, de werkgevers én de werknemers. Voor de werknemers betekent dat per definitie dat je over loon moet praten. () Als wij praten over onze prijs, onze bijdrage in het herstel van de industrie en de werkgelegenheid, dan praten we over de bruto-loonstijging - niet alleen over prijscompensatie, ook over initiële verhogingen, ook over het geheime incidentele potje van de werkgevers (het geld voor periodieken e.d.)".460

Ook de opvattingen over overheid en werkgevers kregen een vreemde wending op weg naar dat ene heilige doel werkgelegenheid. "We zullen onze bondgenootschappen moeten maken in de praktijk van alledag. We toetsen alles aan die ene norm komt er een goed werkgelegenheidsbeleid? Als dat alleen kan met de werkgevers, prima Als dat alleen kan met de overheid, ook prima. Als dat het beste kan in tripartite overleg, uitstekend. De weg naar het resultaat is veel minder belangrijk dan het resultaat zelf. werk voor iedereen die wil én kan werken. Het doel heiligt veel middelen".461 Een doel waarvoor ook de interne democratie aan de kant geschoven kon worden. "We willen praten, we willen onderhandelen, we willen overeenkomsten afsluiten, we willen alle stappen zetten die nodig zijn om snel te komen tot zichtbaar resultaat. Méér werk Het bondsbestuur zal machtiging moeten krijgen om al die stappen te zetten. Niet om de zaak even in zijn eentje te rooien - het zou niet eens kunnen Maar om ruimte te krijgen bij alles en iedereen die onze eerste eis 'werkgelegenheid' kan helpen verwezenlijken de

nek uit te steken".⁴⁶² Meepraten over herstructurering leek na jaren ook weer perspectiefvol te zijn. "De motieven om af te zien van deelname waren en zijn goed. We werden misbruikt zolang het slecht ging en aan de kant gezet als er betere tijden aanbraken. Die situatie kan nu anders worden. Als we bondgenoten vinden bij de overheid en bij de ondernemers, voor onze politiek van opbouw en stimulering, dan zullen we onze partij blijvend moeten meeblazen. Om de belangen van onze leden te behartigen en om een bijdrage te leveren aan herstel en behoud van werk en economie".⁴⁶³ Overheid en ondernemers, andere bondgenoten dan in het verleden?

Een opmerking van Peper en Van der Reijden over "Doormodderen of Durven" is nog beter toepasbaar op "Aan de slag in de Industrie". "Voor zover taalgebruik een aanwijzing vormt vormt voor de aard en de stijl van het beleid is het, voor wie lezen kan, overduidelijk dat er van een aanzienlijke koerswijziging sprake is. () Het uitleggerige, geharnaste mobilisatiejargon heeft plaatsgemaakt voor een woordgebruik dat naast een "begripvolle" toonzetting de belerende taal vertegenwoordigt die ontstaat wanneer de bezoldigde vakbondsbestuurders de hand van de macro-econoom vastpakken om zich een beeld van de economische werkelijkheid te vormen".⁴⁶⁴

In de allerlaatste alinea van "Aan de slag in de Industrie" komen er nog herinneringen naar boven aan de uitgangspunten van lang vervlogen tijden. "Wat telt is het resultaat, werk voor iedereen die wil en kan werken. Dat doel heiligt bijna alle middelen. Bijna. Ook als alle heilige huisjes gesloopt zijn blijven er een paar dingen altijd overeind staan. Het recht op werk voor iedereen, is er één. Het recht op sociale zekerheid. Rechtvaardigheid in de verdeling van inkomen en vermogen is er één. Een democratische samenleving, in het bedrijf en daarbuiten is er één".⁴⁶⁵

Het slotwoord van deze Epiloog wil ik graag aan Arie Groenevelt geven, wiens periode als voorzitter van de IB in 1983 afliep en die werd opgevolgd door Dick Visser: "We zijn erg ver teruggeworpen, we worden elke dag nog steeds verder teruggeworpen, en we zullen handen en voeten nodig hebben om dat vandaag zoveel mogelijk te beperken. Dat brengt je dus af van dingen die je op termijn had willen verwezenlijken. Maar dat wil niet zeggen dat je je idealen als zodanig loslaat. Wij gaan dat volgend jaar als bond weer organiseren, een discussie met onze leden over de vraag: Nou goed, we zitten vandaag in deze situatie, is dat iets dat we moeten blijven accepteren of gaan we ondanks alles toch weer tegen de stroom in, gaan we toch dat ideaal van tien, twaalf, twintig jaar geleden weer eens opnieuw aan ons zelf voorhouden, en wat kunnen we daar - gegeven de situatie van vandaag -

op kortere of langere termijn van verwezenlijken. We zijn in deze situatie misschien het zicht er een beetje op kwijtgeraakt, maar d   r hadden we het tien jaar geleden over".466

- 1) Zie voor de volledige benamingen van de cases par. 1.8.
- 2) Zie over deze periode onder meer Nobelen, 1983a:101-107; Reynaerts en Nagelkerke, 1982:168-193; Windmuller c.s., 1983:119-297.
- 3) Windmuller c.s., 1983:286.
- 4) Reynaerts en Nagelkerke, 1982:176.
- 5) A w , 172.
- 6) Windmuller c.s., 1983:115-116, 108.
- 7) Reynaerts en Nagelkerke, 1982:186.
- 8) Leijnse, 1977a:151; zie ook Nobelen, 1983a:107-108.
- 9) K. van Doorn c.s., 1976:19; vgl. Windmuller c.s., 1983:221: "de formele beëindiging van de geleide loonpolitiek in 1968".
- 10) K. van Doorn c.s., 1976:554.
- 11) SER-bulletin (1969), 1(2-1)16, 20 en 2(9-1)5-6.
- 12) Notulen Bondsraad 14-6-1968, p. 3-4 en 30.
- 13) K. van Doorn c.s., 1976:554.
- 14) Verslag 1969:12.
- 15) Verslag 1970:24 en Van Waarden, 1977a:75.
- 16) Hollander, 1972:35 en 37.
- 17) Ter Heide, 1972:181. Hij citeert het Verslag 25ste Algemene Vergadering NVV, p. 76 en 78.
- 18) SER-bulletin (1968), 25(14-8)25, 46(28-11)31 en (1969)1(2-1)30. Zie verder case 03.
- 19) De Vakbeweging nr. 37, 27-9-1968, p. 25.
- 20) Harmsen en Reinalda, 1975:383.
- 21) Van Waarden, 1977:89.
- 22) Van Zweeden, 1976:56.
- 23) Harmsen en Reinalda, 1975:383.
- 24) Mijn voornaamste bron voor deze case is "100 jaar uitbuiting ...", 1970, waarbij dient te worden opgemerkt dat dit boekje wemelt van de vooringenomen en slordige opmerkingen. Vgl. noot 33.
- 25) De Volkskrant, 24-11-1969.
- 26) "100 jaar uitbuiting ...", 1970:26.
- 27) A.w., 49.
- 28) A.w., 43.
- 29) Sociale Maandstatistiek februari, mei, augustus, november 1970.
- 30) Vgl. Windmuller c.s., 1983:291.
- 31) "100 jaar uitbuiting ...", 1970:119.
- 32) A.w., 29-30.
- 33) Moet zijn: 22, resp. 23 september en ABC i.p.v. NVV.
- 34) "100 jaar uitbuiting ...", 1970:43.
- 35) T.a.p. In oude Pekela had hij zich op 5 oktober ook al zo uitgelaten. A.w., 5.
- 36) Harmsen en Reinalda, 1975:383.
- 37) "100 jaar uitbuiting ...", 1970:44.
- 38) A.w. 49, deze bron noemt de heer Nooy "voorzitter van St. Willebrordus". Zie ook Conen, 1977:51 en 54.
- 39) Verslag 1970:26.
- 40) K. van Doorn c.s., 1976:555.
- 41) Notulen Bondsraad 4-11-1970, p. 4.
- 42) Harmsen en Reinalda, 1975:400.
- 43) Metaalbond: zure vruchten, 1969.
- 44) Teulings, 1975:103-104.
- 45) Demka's vrijage, 1969.
- 46) Harmsen c.s. citeren hier Walravens, 1973:91.
- 47) Harmsen c.s., 1975:400-401.
- 48) SER-bulletin (1969) 33(14-8)25. Op 22 november 1968 had hij al eens

- het overleg gestaakt op grond van de beperkingen die werden opgelegd. Dit gebeurde met instemming van Meynikman. In januari 1969 werd het conflict bijgelegd. A.w., (1968) 46(28-11)31 en (1969)1(2-1)30.
- 49) Hypels en Jansen van Galen, 1970:10.
 - 50) Hiervoor is onder meer gebruik gemaakt van "De ontwikkelingen ...", 1969.
 - 51) A.w., 1.
 - 52) A.w., 2.
 - 53) Rothuizen, 1969:15. Let wel: Bode zegt dit ná de bezettingsactie.
 - 54) Schouten, 1972:6. Vgl. de vorige noot.
 - 55) "De ontwikkelingen ...", 1969:2.
 - 56) A.w., 3.
 - 57) Vgl. Van Waarden, 1977a:89. Ter Heide (1972:181) spreekt van "spontane acties () bijv. () de bedrijfsbezetting bij Werkspoor tegen ontslagen".
 - 58) "De ontwikkelingen ...", 1969:4.
 - 59) Notulen Bondsraad 19-12-1969, p. 3.
 - 60) Van der Horst, 1969.
 - 61) Vgl. Schouten, 1972:7.
 - 62) "De ontwikkelingen ...", 1969:4-5.
 - 63) Rothuizen, 1969:15.
 - 64) Schouten, 1972:6.
 - 65) Notulen Bondsraad 19-12-1969, p. 3.
 - 66) Rothuizen, 1969:15.
 - 67) "De ontwikkelingen ...", 1969:6.
 - 68) Windmuller c.s., 1983:307.
 - 69) A.w., 309.
 - 70) Harmsen en Reinalda, 1975:372, citerend uit Windmuller, 1970:199. Zij vervangen het woord "verklaarden" door "keerde(n)".
 - 71) Harmsen c.s., 1980:193.
 - 72) Vgl. voor de Belgische regelingen Slomp en Van Mierlo, 1984:2:134-139 (de "syndicale premie").
 - 73) Harmsen en Reinalda, 1975:372.
 - 74) Grootings, 1977:201-202.
 - 75) A.w., 201.
 - 76) Verslag 1970:28.
 - 77) Grootings, 1977:202.
 - 78) Notulen Bondsraad 6-2-1971, p. 12 (Mededeling van bondspenningmeester J. Kapper).
 - 79) Teulings, 1976:262.
 - 80) Zie case 06.
 - 81) Teulings, 1976:262.
 - 82) A.w., 265.
 - 83) A.w., 262.
 - 84) Notulen Bondsraad 9-12-1970, p. 16 en 18. De laatste opmerking was een reactie op de nog volgende vraag van D. Kole.
 - 85) A.w., p. 16-17.
 - 86) Teulings, 1976:267.
 - 87) Grootings, 1977:204 en Teulings, 1976:267.
 - 88) Notulen Bondsraad 8-1-1971, p. 7.
 - 89) De Industriebonden NVV, NKV en CNV werden in feite pas later opgericht.
 - 90) Teulings, 1976:267 en Grootings, 1977:205.
 - 91) Grootings, 1977:205.
 - 92) Teulings, 1976:266.
 - 93) Notulen Bondsraad 3/4-9-1971, p. 21.
 - 94) A.w., p. 21-22.
 - 95) A.w., p. 22.
 - 96) A.w., p. 23.

- 97) A.w , p. 23-24.
- 98) A.w., p 25.
- 99) A w., p. 25-26.
- 100) A.w., p. 26-27.
- 101) Hidalgo, 1971:144.
- 102) Teulings en Leijnse, 1974:20-21.
- 103) A.w , 63.
- 104) Harmsen en Reinalda, 1975:383. Vgl. Windmuller c.s., 1983:225.
- 105) Teulings en Leijnse, 1974:53-54; vgl. Hidalgo, 1971:146 en Van Waarden, 1977a:89.
- 106) Teulings en Leijnse, 1974:58 en 17.
- 107) Windmuller c.s., 1983:225.
- 108) Vakverenigingswezen, 1970:354.
- 109) Teulings en Leijnse, 1974:18.
- 110) A.w , 58-62: "Chronologie van twee stakingen".
- 111) A w , 19.
- 112) A w., 22-23.
- 113) A.w., 26.
- 114) A w , 24.
- 115) Hidalgo, 1971:144.
- 116) Teulings en Leijnse, 1974:39.
- 117) A.w., 45.
- 118) Vakverenigingswezen, 1970:355.
- 119) Geciteerd in Hollander, 1972:33 (noot 8).
- 120) Harmsen en Reinalda, 1975:385; vgl. Hidalgo, 1971:145.
- 121) Van Zweeden, 1976:56 vgl. Vakverenigingswezen, 1970:354.
- 122) Harmsen en Reinalda, 1975:385.
- 123) Hidalgo 1971:146. Hij refereert aan Teulings en Leijnse, 1974:57.
- 124) Teulings en Leijnse, 1974:56.
- 125) A.w., 55.
- 126) A.w., 65.
- 127) Notulen Bondsraad 5-9-1970, p. 2.
- 128) A.w., p. 3 en 5.
- 129) A.w , p. 6.
- 130) A.w., p. 6-7 en 10.
- 131) A.w , p. 7.
- 132) A.w., p. 8.
- 133) A.w , 9-10.
- 134) A.w., 10.
- 135) A.w , 11-12.
- 136) A.w., 12-13.
- 137) A w , 14.
- 138) A.w , 15-17.
- 139) Harmsen en Reinalda, 1975:412.
- 140) Grootings, 1977:203-204.
- 141) Notulen Bondsraad 5-9-1970, p. 17.
- 142) A.w., p. 1.
- 143) Notulen Bondsraad 4-11-1970, p. 2.
- 144) Notulen Bondsraad 12-3-1971, p. 3.
- 145) Verslag congres 1971, p. 43.
- 146) A.w , p 114-115.
- 147) A.w., p. 125-126.
- 148) A.w., 133-135.
- 149) A.w., 139-140.
- 150) A.w., 355.
- 151) Top, 1973:34-35.
- 152) Notulen Bondsraad 3/4-9-1971, p. 7-8.
- 153) Notulen Bondsraad 29-6-1972, p. 5.
- 154) Notulen Bondsraad 17/20-11-1971, p. 55-56.

- 155) A.w., p. 61.
- 156) A.w., p. 62.
- 157) Notulen Bondsraad 3/4-9-1971, p. 17.
- 158) Windmuller c.s., 1983:227-228.
- 159) Harmsen en Reinalda, 1975:395.
- 160) Vakverenigingswezen, 1971:354.
- 161) Top, 1973:35.
- 162) Windmuller c.s., 1983:228.
- 163) Top, 1973:35. Voor deze hele beschrijving is ook Grootings, 1977 geraadpleegd.
- 164) Harmsen en Reinalda, 1975:396.
- 165) Arrest van de Hoge Raad d.d. 15-1-1960 waarin staking als in principe een wanprestatie wordt gezien. Panhonlibco is samengesteld uit de eerste letters van Panama, Honduras, Liberia en Costa Rica, vier goedkope vlaggen-landen. Tegen schepen uit deze landen was in 1958 een internationale boycotactie gevoerd, als protest tegen de slechte arbeidsomstandigheden aan boord. Het arrest is opgenomen in Bakels, 1974:84-96. Zie over de affaire Windmuller c.s., 1983:156-160 en Rood, 1978:68, vgl. Bakels en Opheikens 1976:128-129.
- 166) Windmuller c.s., 1983:228.
- 167) Harmsen en Reinalda, 1975:396.
- 168) Windmuller c.s., 1983:228.
- 169) Harmsen en Reinalda, 1975:396.
- 170) Akkermans en Krijnen, 1972, h. 1.1.
- 171) Top, 1973:35.
- 172) Windmuller c.s., 1983: 228.
- 173) Harmsen en Reinalda, 1975:396.
- 174) De wetsontwerpen van Polak en Roolvink d.d. 29-4-1969. Nr. 10.110: "Regelen met betrekking tot commissies van onderzoek inzake werkstaking"; Nr. 10.111: "Wettelijke bepalingen met betrekking tot de werkstaking".
- 175) Top, 1973:35. Zie voor het arrest: Bakels, 1974:103-109. Vgl. Rood, 1978:68.
- 176) Teulings en Leijnse, 1974:101, 106 en 107.
- 177) Top, 1973:35.
- 178) Teulings en Leijnse, 1974:100-101.
- 179) A.w., 101-105.
- 180) Top, 1973:35. De stakers werden in feite op 14 maart ontslagen. Zie: Teulings en Leijnse, 1974:106.
- 181) Harmsen en Reinalda, 1975:389.
- 182) Vgl. nog eens Teulings en Leijnse, 1974:100 en 104.
- 183) Harmsen en Reinalda, 1975:389.
- 184) Teulings en Leijnse, 1974:107, 100, vgl. 106.
- 185) A.w., 113, 100, 102 en 118.
- 186) A.w., 109, 111.
- 187) Top, 1973:35.
- 188) Th. Aardewijn: Brief 5-6-1972, p. 3. (Zijn onderstr.). De brief werd op 17/18-11-1972 behandeld in de Bondsraad; hierop komen wij nog terug.
- 189) Notulen Bondsraad 29-6-1972, p. 31.
- 190) Top 1973:35.
- 191) Teulings en Leijnse, 1974:114-116, 107.
- 192) Harmsen en Reinalda, 1975:389.
- 193) Teulings en Leijnse, 1974:120, 122, 121-122, 119.
- 194) Harmsen en Reinalda, 1975:389.
- 195) Teulings en Leijnse, 1974:120,109-110, 107, 109, 120, 105, 108 en 119.
- 196) Harmsen en Reinalda, 1975:401.
- 197) Windmuller c.s., 1983:230.
- 198) T.a.p. Vgl. Harmsen en Reinalda, 1975:401; Enka-Breda, 1973:110. De

- Drentse vestiging stond in Emmer-Compascuum, Grootings, 1977:208.
- 199) Enka-Breda, 1973:110.
 - 200) Harmsen en Reinalda, 1975:401.
 - 201) Windmuller c.s., 1983:230. Mijn onderstr.
 - 202) Grootings 1977:209.
 - 203) Enka-Breda, 1973:110.
 - 204) Harmsen en Reinalda, 1975:401-402. (Hun bron is: Benschop en Kee, 1974).
 - 205) A.w., 402.
 - 206) Enka-Breda, 1973:110.
 - 207) Harmsen en Reinalda, 1975:402.
 - 208) Vgl. Boon-Mohr, 1976:63 e.v.
 - 209) Harmsen en Reinalda, 1975:402; Grootings, 1977:209.
 - 210) Windmuller c.s., 1983:230.
 - 211) Harmsen en Reinalda, 1975:402. Enka-Breda, 1973:110 noemt een aantal van 800 man.
 - 212) Enka-Breda, 1973:110.
 - 213) Harmsen en Reinalda, 1975:402.
 - 214) Enka-Breda, 1973:110.
 - 215) Harmsen en Reinalda, 1975:402.
 - 216) Enka-Breda, 1973:110-111.
 - 217) Windmuller c.s., 1983:230.
 - 218) Enka-Breda 1973:111.
 - 219) NRC-Handelsblad 20-8-1975.
 - 220) Notulen Bondsraad 3-4-1973, p. 10.
 - 221) De ENKA-affaire, 1973:26 (mijn onderstreping).
 - 222) Windmuller c.s., 1983:264.
 - 223) De term "Sociaal contract" is afkomstig uit het 17e halfjaarlijks economisch rapport van de SER van 19-5-1972, p. 30. Zie ook Discussienota Sociaal contract, 1972.
 - 224) Zie voor de concessies SER-bulletin 12 (1972) 41 (1-11) 9.
 - 225) Nederland Politiek, 1972:241.
 - 226) Windmuller c.s., 1983:229.
 - 227) Zie "De Ambtenaar" (ABVA) 26 (1972) 33 (6 okt.) 11.
 - 228) Windmuller c.s., 1983:264; in het SER-bulletin 12 (1972) 42 (8-11) 2-7 is een 'kroniek' geplaatst.
 - 229) Top citeert hier de Haagse Post van 25 oktober 1972.
 - 230) Top, 1973:35-36.
 - 231) Windmuller c.s. 1983:264.
 - 232) SER-bulletin 12 (1972) 41 (1-11) 7-8.
 - 233) Notulen Bondsraad 3-11-1972, p. 2.
 - 234) A.w., p. 6-7.
 - 235) A.w., p. 14-15.
 - 236) A.w., p. 15.
 - 237) A.w., p. 6 en 14.
 - 238) A.w., p. 17.
 - 239) Windmuller c.s., 1983:229-230.
 - 240) NVV: Circulaire nr. 1402, d.d. 5-12-1972 plus "Nota t.b.v. de discussie in de Verbondsvergadering op 8 januari 1973" (15 p. + 4 p. bijl.). Zie ook voor een tussentijdse beoordeling: Verslag Congres 1975:88-91.
 - 241) Windmuller c.s., 1983:264.
 - 242) Verslag Industriebond-NVV 1972-1974:97.
 - 243) Deze getallen lijken wat overdreven. Zie :Akkermans en Grootings, 1978:173.
 - 244) Notulen Bondsraad 29-6-1972, p. 19-20.
 - 245) A.w., p. 22.
 - 246) A.w., p. 24.
 - 247) A.w., p. 26.
 - 248) A.w., p. 29-30.

- 249) Windmuller c.s., 1983:230-231.
- 250) Notulen Bondsraad 7-12-1972, p. 12.
- 251) A.w., p. 29-30.
- 252) Buur, 1974:247.
- 253) Harmsen en Reinalda, 1975:396.
- 254) Notulen Bondsraad 9/10-2-1973, p. 9.
- 255) A w , p. 14-15.
- 256) Buur, 1974:247· vgl. Teulings en Leijnse, 1974:11.
- 257) Notulen Bondsraad 28-2-1973, p. 2.
- 258) A w , p. 12.
- 259) A.w., p. 17 en 21.
- 260) Harmsen en Reinalda, 1975:398. Het vonnis in Bakels 1974: 109-116. Het argument van de President van de Rechtbank was dat de hogere personeelsleden niet "de gelegenheid" was "geboden zich vooraf uit te laten over het van hen verlangde offer". A.w., 109. Vgl. het vonnis van de President van de Leeuwardense Rechtbank d.d. 2-4-1973 (het "Welgelegen"-vonnis) waarin de staking "geen onrechtmatige daad jegens werkgever en derde-afnemer" werd genoemd. A.w., 121-124.
- 261) Dit is zoals uit de beschrijving in (08 en 09) blijkt, onjuist.
- 262) Harmsen en Reinalda, 1975:398.
- 263) Akkermans en Grootings, 1978:179 en 173.
- 264) Harmsen en Reinalda, 1975:398.
- 265) Buur, 1974:247.
- 266) Notulen Bondsraad 27-3-1973, p. 17.
- 267) Notulen Bondsraad 3-4-1973, p. 12 en 21.
- 268) Verslag Congres 1975:59-60 en 69-70.
- 269) Notulen Bondsraad 27-4-1973, p. 19-20.
- 270) Buur, 1974:249.
- 271) Windmuller c.s., 1983:231.
- 272) Harmsen en Reinalda, 1975:398. Uit de ledencijfers (Bijlage II) niet op te maken.
- 273) Verslag Congres 1975:59.
- 274) Harmsen en Reinalda, 1975:399.
- 275) Verslag Congres 1975:58-59.
- 276) Buur, 1974:247-248.
- 277) Zie voor de tekst van de "Studieopdracht" de notulen van de Bondsraad d.d. 27-4-1973, bijlage.
- 278) A.w., p. 11, 13, 14-15 en 22.
- 279) Zie voor het arrest van het Amsterdamse Hof: Bakels, 1974:116-121 ("kennelijk onredelijk"-argument).
- 280) Grootings, 1977:212.
- 281) Buur, 1974:248.
- 282) Nobelen, 1983:86 (noot 13).
- 283) NRC-Handelsblad geciteerd in Harmsen en Reinalda, 1975:399, noot 423.
- 284) Windmuller c.s., 1983:231. In de Philips-case (nr. 05) heb ik al het argument van Teulings tegen dit laatste geciteerd. Zie hiervoor tekst bij noot 92.
- 285) A.w , 230. Windmuller c.s. ontlene dit cijfer aan J.M. van der Linden: Spelregels bij arbeidsconflicten. Scheveningen, Maatschappij en Onderneming, 1976:57. Zie over de bedrijfsbezetting als actievorm Akkermans en Grootings, 1978:179.
- 286) Van Waarden, 1977a:80-81.
- 287) NRC-Handelsblad 19-4-1974 weergegeven door Boon-Mohr, 1976:55.
- 288) Bedrijfsbezettingen, 1974:12.
- 289) Teulings, 1976:291 en 296.
- 290) Harmsen en Reinalda, 1975:409-410.
- 291) Teulings, 1976:286. In het stuk over Usfa in Bedrijfsbezettingen, 1974 (p. 14-17) wordt de Industriebond-NVV gewoon niet genoemd
- 292) Teulings, 1976: 287, 268 en 262.

- 293) A.w., 289 en 294-295.
- 294) Bedrijfsbezettingen, 1974:8-9.
- 295) Harmsen en Reinalda, 1975:402, noot 425.
- 296) Windmuller en De Galan, 1979:2:154. Bij die buitenstaanders denke men bijvoorbeeld aan oud-EVC-bestuurders.
- 297) Harmsen en Reinalda, 1975:419.
- 298) Windmuller en De Galan, 1979:2:154-155.
- 299) Notulen Bondsraad 19/20-6-1970, p. 2-4.
- 300) A.w., 5, 6, 11, 10 en 13.
- 301) De Kadt, 1966:17.
- 302) Notulen bondsraad 19/20-6-1970, p. 33.
- 303) Notulen bondsraad 4-11-970, p. 18-19.
- 304) Notulen bondsraad 12-3-1971, p. 13, 22 en 23.
- 305) A.w., 23. Kort na deze vergadering overleed Scheele, een van die 'onbekende soldaten' in de officiële geschiedenissen van de arbeidersbeweging. De Bondsraad herdacht hem op 3-9-1971.
- 306) A.w., 24.
- 307) Harmsen en Reinalda, 1975:390, 392.
- 308) Windmuller c.s., 1983:228. Ik abstraheer hier van de andere betrokken bonden.
- 309) Notulen bondsraad 19/20-6-1970, p. 18.
- 310) Notulen bondsraad 8-1-1971, p. 14.
- 311) Akkermans en Krijnen, 1972, H. 3.1.
- 312) Notulen bondsraad 29-6-1972, p. 2.
- 313) Harmsen en Reinalda, 1975:393-394.
- 314) Conen, 1977:50-52. Voor 1-1-1970 en, voor de Industriebond-CNV ook voor 1-1-1972 zijn deze aantallen de totalen van de bonden die later werden samengevoegd tot de diverse Industriebonden.
- 315) Notulen bondsraad 26-4-1974, p. 4-5, 4, 2-3, 5 en 7.
- 316) Verslag door A. Groenevelt aan het Bondsbestuur, de Bondsraad enz. van de Verbondsraadsvergadering van het NVV, 24-6-1974, p. 4, 5-6, 7 en 8.
- 317) Harmsen en Reinalda, 1975:220, n. 14, 204 en 219. Zij citeren uit: De Federatie", uitg. Industriebond-NVV, mei 1975, p. 32. Zie over de gebeurtenissen tijdens de Duitse bezetting Windmuller c.s., 1983:86-91.
- 318) Akkermans en Grootings, 1976:41 en 52. Er werd wel vermoed, dat in ideologisch opzicht de Industriebond-NVV radicaler was dan de NKV-bond. In feite waren de verschillen tussen beide bonden toch niet (meer) zo duidelijk. Wat betreft de structuur bleek uit analyse van statuten en huishoudelijke reglementen, dat de Industriebond-NKV minder bureaucratisch was dan de Industriebond-NVV.
- 319) Verslag vergadering van de Dagelijkse Besturen van de Industriebonden NKV en NVV, 2-12-1975, p. 7.
- 320) Peper en Van der Reijden, 1980:1201 en 1203. De auteurs dateren overigens "Fijn is anders" een c.q. twee jaar te laat, in 1976. Het andere geschrift is van 1977.
- 321) Smid c.s. (red.), 1979:455.
- 322) Harmsen en Reinalda, 1975:417.
- 323) Ter Heide, 1972:182. Hij verwijst naar WIK, 27-10-1971, p. 6.
- 324) Harmsen en Reinalda, 1975:413-414.
- 325) A.w., 419.
- 326) "Fijn is anders", uitg. dec. 1974, uitgangspunt nr. 4.
- 327) A.w., p. 5, Uitgangspunt nr. 7, p. 27 en p. 29. Zie voor een uitvoeriger analyse van "Fijn is anders": Akkermans en Grootings, 1976:42-44.
- 328) Harmsen en Reinalda, 1975:419.
- 329) Verslag Congres 1975:128-134; de citaten op p. 128.
- 330) Windmuller c.s., 1983:374.
- 331) Teulings, 1973a, p. 245 en 247-248. Zie over de shop steward-beweging Crouch, 1982: 183-185.

- 332) Van Vliet, 1980, stelling 5.
- 333) Harmsen en Reinalda, 1975:386-387. Zij citeren Nypels en Schouten, 1973:28. Vgl. Akkermans en Grootings, 1978:167-168.
- 334) Windmuller, 1983:379 en 378.
- 335) Harmsen en Reinalda, 1975:387-388.
- 336) Leijnse, 1977b:437.
- 337) Teulings 1973a:248.
- 338) Windmuller c.s., 1983:380.
- 339) Windmuller en De Galan, 1979:2:134-135.
- 340) Koning, 1981:436.
- 341) Smid e.a., 1979:458.
- 342) Grootings 1977:203.
- 343) Van Beekveld, 1974.
- 344) Van Vliet, 1980, stelling 5.
- 345) Leijnse, 1977b:438.
- 346) Hollander, 1972:33.
- 347) Nu in Windmuller c.s., 1983:354.
- 348) Ter Heide, 1972:180 en 181-182.
- 349) Poppe, 1971:529-530, Akkermans en Grootings, 1978:168, vgl. Koning, 1981:435 en Leijnse, 1977b:438.
- 350) Notulen Bondsraad 29-6-1972, p. 8.
- 351) Windmuller en De Galan, 1979:2:134.
- 352) Van der Ven, 1972:9.
- 353) Koning, 1981:436.
- 354) Harmsen en Reinalda, 1975:388.
- 355) Van Waarden, 1977a:90.
- 356) Teulings en Leijnse, 1974:12.
- 357) Leijnse, 1977b:439 en 467, noot 15.
- 358) Harmsen en Reinalda, 1975:389.
- 359) A w , 388-389.
- 360) Windmuller en De Galan, 1979:134.
- 361) Harmsen en Reinalda, 1975:389.
- 362) A.w , 398, 389, 396 en 398.
- 363) Koning, 1981:436.
- 364) Harmsen en Reinalda, 1975:389.
- 365) Koning, 1981:436.
- 366) Peper en Van der Reijden, 1980:1206.
- 367) Laterveer, 1973:108.
- 368) "Fijn is anders", 1974:29-30.
- 369) Hofman, 1975.
- 370) Leijnse, 1977b:439 en 440.
- 371) Van Waarden, 1977a:74.
- 372) Windmuller en De Galan, 1979:2:147 en 149-150.
- 373) Windmuller c.s., 1983:354 en 380.
- 374) Peper en Van der Reijden, 1980:1206, vgl. Van Zweeden, 1976:61.
- 375) Smid c.s., 1979.
- 376) A w., coverttekst en 454.
- 377) A.w., 456, 457-458 en 466.
- 378) A.w , 455, 458 en 459, vgl. 467.
- 379) A.w., 464 en 466.
- 380) A.w., 455 en 458.
- 381) A w , 456-457 en 459.
- 382) A w., 463; vgl. 464 en 467, 466-467 en 461.
- 383) A w., 462, 462-463 en 467.
- 384) A w , 468 en 463.
- 385) A w., 461-462, 470 en 471.
- 386) A w., 473, 469 en 461.
- 387) A w., 460 en 468.
- 388) A.w., 461, 465 en 474.

- 389) Hoffman, 1975.
- 390) Naar een herziene standpuntbepaling (), 1975:26-27.
- 391) Van Waarden, 1977a:96.
- 392) Zie hierboven, case 13.
- 393) Voor deze paragraaf heeft drs. G. Peeters een eerste versie geschreven.
- 394) Leijnse, 1981:51 vgl. Nobelen, 1983a:110.
- 395) Van Waarden, 1977a:77.
- 396) FNV-Knipsekrant nr. 219, 25-11-1975. Dit krantebericht en ook de hieronder volgende berichten worden geciteerd in Beks en Broeder, 1978:10-17.
- 397) FNV-Knipsekrant nr. 22, 5-2-1976.
- 398) Windmuller en De Galan, 1979:2:155.
- 399) FNV-Knipsekrant nr. 51, 18-3-1976 en nr. 104, 8-6-1976.
- 400) WIK in a.w., nr. 131, 19-7-1976. Het VNO hield het op f. 30,- per maand en een premieverlaging van 1,4% voor de werknemers. Jaarverslag en Kroniek '76:13.
- 401) Beks en Broeder, 1978:12.
- 402) Leijnse, 1981:61; volgens Conen, 1977:50 liep het ledental in 1976 met 5.249 terug.
- 403) FNV-Knipsekrant, nr. 141, 2-8-1976.
- 404) "Veilig is anders ...", 1976:23.
- 405) Van Waarden, 1977a:78.
- 406) "Vijf jaar voor kwaliteit", 1976:5 en 26-27.
- 407) Leijnse, 1981:61.
- 408) Nobelen, 1983a:110.
- 409) Weeda, 1971.
- 410) Leijnse, 1981:61-62.
- 411) Van Waarden, 1977b.
- 412) Leijnse, 1981:236.
- 413) Beks en Broeder, 1978:17.
- 414) Algemene uitgangspunten, 1977:10.
- 415) Leijnse, 1981:232.
- 416) Teulings, 1981:249.
- 417) Algemene uitgangspunten, 1977:6.
- 418) Leijnse, 1981:243.
- 419) "Breien met een rooie draad", 1977:15.
- 420) Sint en Vuijsje, 1982:19.
- 421) Breien met een rooie draad, 1977:51 en congresstelling 96.
- 422) INPRO, 1979:19.
- 423) Groenevelt in: Teulings (red.), 1981:244.
- 424) INPRO, 1979:5.
- 425) Sint en Vuijsje, 1982:20.
- 426) Kooistra, 1979. Vgl. over het op arbeidstijdverkortende gerichte beleid Klandermaans, 1983.
- 427) Peper en Van der Reijden, 1980:1206.
- 428) "Vandaag controleren", 1979:43.
- 429) Leijnse, 1981:304.
- 430) De Galan e.a., 1980:233.
- 431) Koning, 1981:436-437.
- 432) "Verder kijken" in: Peper en Van der Reijden, 1980:1206.
- 433) T.a.p.
- 434) A.w., 1207.
- 435) Districtshoofd J. Stekelenburg in: De Waarheid 17-6-1981.
- 436) Zie hiervoor case 07.
- 437) Peper en Van der Reijden, 1980:1206.
- 438) Kader, december 1980:8.
- 439) Hamburger en Kooistra, 1980.
- 440) Mulder, 1981:216.

- 441) Verslag verrichtingen van de Industriebond-FNV 1-7-1979 tot 1-7-1980
in Kader, december 1980:25.
- 442) A.w., 27.
- 443) In: Peper en Van der Reijden, 1980:1202.
- 444) Van der Wal en Kooistra, 1980.
- 445) "Doormodderen of durven", in: Peper en Van der Reijden, 1980:1202.
- 446) Groeneveld, 1980.
- 447) Peper en Van der Reijden, 1980:1204 en 1203
- 448) Leijnse, 1981:302.
- 449) In De Volkskrant 30-9-1980.
- 450) Geciteerd door Kooistra en Van der Wal, 1980.
- 451) Kader, december 1980:25.
- 452) A.w., 31.
- 453) Het Financieele Dagblad, 15/17-1-1983.
- 454) Kooistra, 1981.
- 455) Kooistra, 1982.
- 456) Kooistra, 1981.
- 457) Het Financieele Dagblad, 22/24-5-1982.
- 458) Zin, 22, 14-7-1982.
- 459) A.w., 26, 1-9-1982:4.
- 460) A.w., 26.
- 461) A.w., 7.
- 462) A.w., 22.
- 463) A.w., 10.
- 464) Peper en Van der Reijden, 1980:1201.
- 465) Zin, 26, 1-9-1982:26.
- 466) Sint en Vuijsje, 1982:16-18.

Hoofdstuk 4 NAAR EEN MODEL VAN VAKBONDS-BESTUURSBELEID

Empirische conclusies; theoretische conclusies en reflecties over radicalisering en ledendruk



- 4.0. Inleiding.
- 4.1. Bevindingen uit het empirische deel van het onderzoek.
- 4.2. Conclusie ten aanzien van de hypothese.
- 4.3. Een beroep op de vakbonds- en organisatie-sociologie.
- 4.4. Het democratie- c.q. oligarchie-model.
- 4.5. Een radicaliserende oligarchische elite.
- 4.6. Een sociaal bewogen, verantwoordelijke en intelligente elite.
- 4.7. Een vijftal "strategieën".
- 4.8. Bestandsopname.
- 4.9. Naar een actionalistisch model van vakbondsbestuursbeleid.
- 4.10. Model-variabelen.
- 4.11. Een piloot-model van vakbestuursbeleid.
- 4.12. Slotopmerkingen over vervolgonderzoek.

4.0. Inleiding.

In dit laatste hoofdstuk van mijn proefschrift zal ik de bevindingen van het empirische deel van mijn onderzoek (hoofdstuk III) samenvatten (in par. 4.1). Deze bevindingen worden vergeleken met de in de eerste twee hoofdstukken ontwikkelde hypothese. Geconstateerd wordt dat er sprake was van een partiële, tijdelijke, ex post en tegenstrijdige radicalisering en van een beperkte ledendruk (par. 4.1). Geconcludeerd wordt dat de opgetreden radicalisering niet uit de opgetreden ledendruk te verklaren is en dat de hypothese niet opgaat (par. 4.2). Over deze conclusie wordt vervolgens theoretisch gereflecteerd: hoe is de gedeeltelijk opgetreden radicalisering dan wel te verklaren? (par. 4.3 tot en met 4.8). Geeft deze reflectie aanleiding tot het opzetten van een beleidsmodel van vakbondsbestuursbeleid? (par. 4.9 t/m 4.11). Ter afsluiting worden een aantal theoretische en methodologische opmerkingen gemaakt en enkele gedachten ontwikkeld ten aanzien van beleid en politiek (par. 4.12).

4.1. Bevindingen uit het empirische deel van het onderzoek.

Eerst zal ik samenvatten wat ik heb gevonden over de 'radicalisering' en daarna hetzelfde doen wat betreft de 'ledendruk'.

a. 'Radicalisering'.

In hoofdstuk II heb ik een zestal dimensies met indicatoren onderscheiden van radicalisering van bestuursbeleid, te weten:

1. Meer prioriteit voor ledenbelangen.
2. Meer prioriteit voor werknemersbelangen.
3. Principiëlere eisen.
4. Hardere middelen.
5. Vermindering van coöperatie.
6. Ledenmobilisatie.

In hoofdstuk III zijn voor de periode 1968-1975 (tegen de achtergrond van de eraan voorafgaande en er op volgende periode) het beleid van het Bondsbestuur en het gedrag van de leden van de Industriebond-NVV beschreven. Deze beschrijving is vier maal onderbroken door Tussenstanden waarin schematisch is nagegaan of er radicalisering van het bestuursbeleid en druk van de leden was opgetreden. Die Tussenstanden ga ik nu, in Schema 4.1, betreffende de beleidsradicalisering en in Schema 4.2 betreffende de ledendruk samenvatten. Deze schema's beogen slechts indicaties te geven van de grote lijnen van de beleidsontwikkeling en het ledengedrag. Ze behelzen niet meer dan nominale schalen en bedacht moet worden dat de cases elkaar ook op een aantal plaatsen overlappen.

Schema 4.1.

Overzicht van de bevindingen aan-
gaande beleidsradicalisering uit de
cases 01 tot en met 20.

	Scores	+	-	Totaal 20 cases
Dimensies van beleidsradicalisering				
1 Prioriteit ledenbelangen	0	20		20
2 Prioriteit werknemersbelangen	8	12		20
3 Principiëlere eisen	10	10		20
4 Hardere middelen	11	9		20
5 Vermindering coöperatie	6	14		20
6 Mobilisatie leden	10	10		20
Totaal scores	45	75		120 scores in totaal (20 cases x 6 dim.)

Er trad in de praktijk radicalisering op de derde dimensie (maatschappij-hervorming) op en ook op de vierde (hardere middelen) en zesde (mobilisatie leden). Radicalisering was echter niet te signaleren op de eerste dimensie (ledenbelangen) en maar beperkt op de tweede dimensie (werknemersbelangen) en de vijfde dimensie (vermindering van coöperatie).

De radicalisering bestond hierin dat er:

Wat betreft de dimensie "principiële eisen" twee radicale eisen zijn ontwikkeld, namelijk:

- nivellering van lonen en salarissen;
- socialisme (arbeiderszelfbestuur?), althans afschaffing van de kapitalistische produktiewijze.

De eerste eis bleef binnen het kapitalistische systeem, de tweede oversteeg het.

Wat betreft de dimensie "gebruik van hardere middelen" werd er voor de eerste van deze beide eisen gestaakt -zonder succes-;

de tweede bleef verbaal (in het kader van scholing en vorming). Dát er gestaakt werd is op zich een blijk van radicalisering; dit geldt a fortiori voor een actieform als bezetting.

Wat betreft de zesde dimensie (mobilisatie leden) moet vooral het bedrijf-verwerk worden genoemd.

Als we de bevindingen overzien dan kan worden geconcludeerd dat de veronderstelling, dat het beleid van het Bondsbestuur van de Industriebond (voorheen Metaalbedrijfsbond) NVV in de periode 1968-1975 is geradicaliseerd, van enkele kwalificaties moet worden voorzien: de radicalisering was partieel, tijdelijk, deels ex post en tegenstrijdig.

o Partieel aangezien er 'maar' 45 positieve en liefst 75 negatieve indicaties zijn gevonden. Nu dient bij het getal 75 bedacht te worden dat in diverse cases positieve scores op sommige dimensies niet voor de hand lagen. Bij voorbeeld het gebruik van hardere middelen ten behoeve van scholing en vorming (case 19). Van de andere kant zijn de positieve scores ruim bemeten. De 'zaak' van de radicalisering is er goed van afgekomen doordat reeds tot positieve score voor de dimensie is besloten bij positieve score op één indicator. Soms stonden daar andere uitingen 'tegenover'. In case 08 bijvoorbeeld (Metaalconflict) werden weliswaar politieke eisen gesteld, maar daar werd ook matiging betracht. Toch is hier op de tweede dimensie + gescoord. Hoe het ook zij, op de eerste dimensie (die zoals we hebben gezien alleen door Bergmann c.s. wordt gestipuleerd)¹¹ werd geen enkele maal positief gescoord. De tweede dimensie (werknemersbelangen) en de vijfde (vermindering coöperatie) kregen slechts 8 en 6 scores. Alleen op de derde,

vierde en zesde dimensies (principiële eisen, hardere middelen en mobilisatie) kan een 'redelijke' score worden vastgesteld: resp. 10, 11 en 10 maal. Maar ook hierbij moet nog worden opgemerkt dat in een aantal gevallen conflictbereidheid ontbrak (vierde dimensie), dat vergroting van overheidsinvloed op de economie geen echte eis was en dat het arbeiderszelfbestuur niet bepaald duidelijk werd verlangd (derde dimensie). En het bedrijvenwerk (zesde dimensie) werd stevig aan de teugel gehouden.

o Voor zover de radicalisering wél optrad was dat tijdelijk. Zij had haar hoogtij vanaf najaar 1971 tot voorjaar 1973. Daarna ebde zij weg, hoewel "Fijn is anders" in 1975 een frisse wind deed waaien. Maar het metaalconflikt, het Pelger-conflict, de Enka-bezetting, het Ter Heide-conflict en de nivelleringsacties zorgden voor achttien roerige maanden.

o De radicale gezindheid die sprak uit "Fijn is anders" was ex post. Zij bleek niet programmatisch te zijn (tenzij voor het scholingswerk), maar de neerslag en de verwerking van hetgeen in de jaren daarvoor aan ervaringen was opgedaan.

o Tegenstrijdig was de radicalisering aangezien de radicalere visie op maatschappij en onderneming die intern en extern met verve werd uitgedragen werd 'weersproken' door de voortdurende matiging van het arbeidsvoorwaardenbeleid (tweede dimensie) en de gecontinueerde bereidheid tot coöperatie (vijfde dimensie). De tegenstrijdigheid spreekt al heel duidelijk uit de case Scholing of vorming?

Uit die tegenstelling tussen uitingen van "burgerlijk" en "marxistisch" economisch denken blijkt een wat ik zou willen noemen compartimenteel karakter van de beleidsvorming en -voering. In het ene deel van de trein zitten de 'burgers' en in het andere deel de 'marxisten'. Welk deel de 1e klasse en welk deel de 2de klasse is, laat ik maar in het midden

Al met al behoeft in de geschiedschrijving van arbeidsverhoudingen en vakbeweging het beeld van de radicalisering van de Industriebond rondom 1970 dus nuancerend. (Vgl. par. 1.7.3).2

b. 'Ledendruk'.

In hoofdstuk II heb ik een viertal dimensies van ledendruk onderscheiden, namelijk:

1. Druk via de officiële kanalen van de bond.
2. Neerleggen van functies door kaderleden.
3. Opzeggen van lidmaatschap.
4. Spontane/wilde actie/organisatie.

Daaraan heb ik een vijfde relevante dimensie toegevoegd:

5. Druk van buitenaf die van invloed is op het voorgaande.

Zoals ik hierboven, bij de introductie van Schema 4.1 al aankondigde, heb ik ook de onderzoeksresultaten betreffende ledendruk schematisch samengevat. Voor Schema 4.2 gelden dezelfde opmerkingen als voor Schema 4.1.

Schema 4.2.

Overzicht van de bevindingen aangaande ledendruk uit de cases 01 tot en met 20.

Vormen van ledendruk	Scores	+	-	Totaal 20 cases
1 Via de officiële kanalen	5	15		20
2 Neerleggen functies	1	19		20
3 Opzegging lidmaatschap	0	20		20
4 Wilde actie	10	10		20
5 Externe druk	6	14		20
6 Totaal scores	22	78		100 scores in totaal (20 cases x 5 vormen)

Ten aanzien van de ledendruk-hypothese kan het volgende worden vastgesteld. Ledendruk is er in de onderzochte periode slechts in zeer beperkte mate geweest. De derde vorm (opzegging lidmaatschap) deed zich niet voor tenzij

wellicht in het najaar van 1972 (case 11) en de eerste (via de officiële kanalen), tweede (neerleggen functies) en vijfde (externe druk) in slechts geringe mate, resp. 5, 1 en 6 maal. De druk via en van de officiële organen van ledenvertegenwoordiging heb ik toegespitst op de Bondsraad en deze heeft 'gefaald'. Hij oefende geen pressie op het beleid uit, ook geen echte controle, maar bevestigde dit steeds (achteraf). Zie bij voorbeeld case 05 (Philips). Hij zag zich zelf als deel van de leiding van de bond. Dit bleek ook in case 15 toen de Bondsraad bijna zelfstandig optrad. Van het neerleggen van de functie door kaderleden (vorm nr. 2) was een enkel blijk te vinden (tijdens de Rotterdamse werfstaking). Het ledental van de bond (nu hebben we het over de derde vorm) is, zij het met schommelingen, stabiel geweest. Zie verder Bijlage 2.

Er kwamen wel - in het eerste deel van de periode - wilde acties voor en er traden wilde organisaties op (ad 4). Deze waren voor een deel extern geïnitieerd of minstens gesteund (ad 5), en schudden de bond trouwens wel wakker (case 06).

Ook aangaande de ledenpressie zou de geschiedschrijving dus nuances moeten aanbrengen. (Vgl. 1.6 en 1.7.4).

4.2. Conclusie ten aanzien van de hypothese.

Uit schema 4.3 kunnen diverse feiten worden opgemaakt:

- In twee cases (02: Strokarton en 15: CPN) wordt het rechtstreekse causale verband gelogenstraft. Hier trad wél ledendruk, maar géén beleidsradicalisering op.
- In acht cases deed zich het omgekeerde voor: geen ledendruk, maar wel beleidsradicalisering. Dit waren de cases 01: Vrij loonbeleid?; 04: Vakbondstientje; 05: Philips; 11: Ter Heide; 16: Federatievorming; 17: Maatschappijvisie; 19: Scholing of vorming? en 20: Testament.
- In de overige tien cases deed zich dus zowel ledendruk als beleidsradicalisering voor. Daarbij is het verband tussen het een en het ander niet evident in de cases 07: Oprichting; 08: Metaalconflict; 09: Pelger; 12: Nivellering; 13: Bezettingen; 14: WMKV en 18: Onderneming. In drie cases zou men de beleidsradicalisering kunnen verklaren uit de ledendruk: 03: Werkspoor; 06: Werfstaking en 10: Enka. Ledendruk ging hier vooraf aan beleidsradicalisering en er is een logische relatie te zien.

In de eerste twee hoofdstukken zijn divergerende opvattingen over de relatie tussen ledendruk en beleidsradicalisering aan de orde gesteld. Ik roep de verschillende standpunten van Van Waarden enerzijds en Windmuller en De Galan anderzijds in herinnering (1.6 en 1.7.4). Ik heb toen de 'simpele' hypothese "ledendruk leidt tot beleidsradicalisering" (de termen waarvan ik heb geoperationaliseerd) ter toetsing voorgesteld.

Was de geconstateerde beperkte radicalisering het gevolg van de geconstateerde beperkte ledendruk? Nee, er voltrok zich een veel complexer proces. Zie schema 4.3. Radicalisering was kennelijk niet altijd rechtstreeks het gevolg van alleen maar druk van de leden. Blijkbaar hebben nog andere factoren (en dan ook nog op een andere dan causale manier) dan ledendruk een rol gespeeld, met name (a) de cultuur van (b) de leiding van de bond. Er was dan ook tussen pressie van de leden en beleidsradicalisering geen rechtstreekse causale relatie: tussen ledendruk en beleidsradicalisering bevond zich een intermediaire instantie, het Bondsbestuur dat zelf - relatief autonoom - tot radicalisering blijkt te hebben 'besloten'. Drie opmerkingen zijn hier van belang:

1. Slechts indirect werd 'positief' gereageerd op wilde actie en organisatie: op korte termijn was er telkens een repressieve reactie, maar op langere termijn werden beleid en organisatie aangepast. (Vgl. Strokarton en Werkspoor). De bondsleiding trok lering uit de ervaringen.

2. Aan de Bondsraad werd leiding gegeven: aan de raad werden beleidsvoorstellen voorgelegd en hij werd geconfronteerd met beleidswijzigingen die hij dan weer legitimeerde.

Wat er via de interne kanalen op de tafel van het Bondsbestuur terecht kwam had niet veel om het lijf:

- de ledenbelangen (tenzij die van de laagstbestaanden) behoeven geen hogere prioriteit te krijgen;
- er kan niet worden gezegd, dat de Bondsraad enthousiast was over de matiging, maar erg veel aandrang op verhoging van de materiële eisen was er ook niet;
- principiële eisen werden niet onderstreept. De democratisering van de maatschappij werd zelfs alleen door het Bondsbestuur bepleit; de Bondsraad schonk er geen aandacht aan;
- hardere middelen werden wel besproken, maar ook weer niet direct bepleit;
- vermindering van coöperatie was niet als wens te horen;
- niet eens ten aanzien van een technische zaak als het bondsbeheer werden uitgesproken verlangens geuit.

3. De radicalisering van opvattingen, doelstellingen en actievoering waren

in belangrijke mate produkt van en de uiting van (delen van) de bonds-elite.

Slechts nu en dan zagen wij scènes die met deze matte vertoning contrasteren:

- de aandrang die enkele leden uitoefenden om het loonbeleid wat te decentraliseren - wat overigens uitdrukkelijk werd afgewezen,
- de (door buitenstaanders aangezette?) poging van leden bij Honig om meer te bereiken dan hetgeen in de onderhandelingen was afgesproken,
- de suggestie-Van de Most die werd overgenomen.

(Zie voor deze contra-voorbeelden case 07).

Strikt gesproken heeft dit onderzoek de hypothese. ledendruk leidt tot beleidsradicalisering niet weerlegd, maar ook allerm minst bevestigd. Theoretisch zou massale, op alle onderscheiden dimensies optredende ledendruk een bondsbestuur tot massieve radicalisering kunnen dwingen. Maar over deze mogelijkheid heeft dit onderzoek geen kennis opgeleverd. Mijn bevindingen lijken echter in een andere richting te wijzen. Mijn voorstel voor een alternatief model voor de verklaring van beleidsradicalisering (algemener: van vakbondsbestuursbeleid) zal ik in de volgende paragrafen in een aantal stappen ontwikkelen.

4.3. Een beroep op de vakbonds- en organisatie-sociologie.

Welke theorie(en) biedt (bieden) aanknopingspunten om tot een, met mijn bevindingen consistente verklaring te komen? Ik meen dat de Michels-georiënteerde school in de vakbondssociologie aangevuld met het actionialistische model en met organisatie-sociologische inzichten ons kan helpen. Waarom? In het door mij om heuristische redenen gehanteerde beleidsmodel wordt een autonome actor verondersteld. Vgl. de beleidsdefinitie van Hoogerwerf. "het streven naar het bereiken van bepaalde doeleinden met bepaalde middelen en in een bepaalde tijdsvolgorde" door een actor of door "een bepaalde categorie van actors".³ (Vgl. ook de omschrijving door Habermas van het "teleologische" resp. "strategische Handlungsmodell").⁴ Zoals ik in hoofdstuk I heb opgemerkt heeft de vakbondssociologie nauwelijks aandacht gehad voor vakbondsbeleid (tenzij in louter descriptieve zin) en zeker geen theorie ervan voortgebracht. Van Ouirives verzuchting van vijftien jaar geleden "dat een eigenlijke organisatie-sociologische benadering en een daarmee verbonden besluitvormingsoptiek, voorzien van een uitgewerkt begrippenkader t.a.v. de vakbond, tot op heden achterwege geble-

ven is"⁵ gaat nu nog op. Welnu, als dit de stand van het vak is dan moeten we te biechten gaan bij die benaderingen die een actor-actie zienswijze hanteren, althans ruimte geven.

De vakbondssociologie heeft oligarchisering van vakorganisaties wel verhelderd (Lipset c.s. en vele anderen) maar het functioneren van oligarchische vakorganisaties niet. Hoe eenmaal aan een oligarchisch bewind gekomen vakbondsleiders zich gedragen, wat voor beleid zij voeren om in het zadel te kunnen blijven, hoe hun beleid uitwerkt op hun machtspositie, dit alles is een witte vlek op de kaart. Sedert Tannenbaums overzichtsartikel (Tannenbaum 1965) is de toestand niet verbeterd.

Voor de organisatiesociologie is Van Outrives kritiek terecht dat "de zgn. organisatiesociologen t.a.v. de vakbond in gebreke zijn gebleven". Ook Jonkergouw⁶ signaleert deze leente. Van Outrive noemt de namen van Merton, Blau, Selznick en Gouldner die z.i. "duidelijk eenzijdig gericht blijven op de soorten organisaties die M. Weber ter studie nam", te weten "het leger, de staatsadministratie, de kerken, de onderneming".⁷

De vakbondssociologie en de organisatiesociologie hebben zich in belangrijke mate als aparte disciplines ontwikkeld.⁸ Nu denk ik dat kennis die over andere organisaties dan vakbonden is geproduceerd kan worden vertaald in de taal van de vakbondssociologie. Daarmee kan dan een 'vervolg op Michels' worden geconstrueerd en dát kan de verklaring opleveren van (radicalisering van) vakbondsbestuursbeleid.

Ik zal niet naar een synthese streven op het niveau van de sociologie van de vakbeweging. Ik pretendeer niet een bijdrage te leveren in het debat over de bruikbaarheid van te onderscheiden modellen (vgl. die van Van Outrive⁹ en Lammers' "sociaal-cultureel systeemmodel" versus het "partij-model";¹⁰) voor diverse soorten van problemen, over mogelijke complementariteit enz. Veeleer zal ik met het oog op dat wat mij interesseert (vakbondsbestuursbeleid en de 'radicalisering' daarvan) plukken van de beide bomen vakbonds- en organisatiesociologie om daarmee een zo harmonieus mogelijk stilleven samen te stellen.

Ik meen dat er een gedynamiseerde oligarchie-theorie (model) kan worden opgesteld voor de verklaring van (radicalisering van) vakbondsbestuursbeleid en daarom vertrek ik bij het "democratie c.q. oligarchie-model" zoals Van Outrive de theorie van Michels en zijn volgelingen noemt.

Haal ik echter geen paard van Troje binnen met deze theorie? Kan (partiele) radicalisering van bestuursbeleid hier wel in worden gepast?

4.4. Het democratie- c.q. oligarchie-model.

In de samenvattende bewoordingen van Lammers" gaat het (bij Michels) om de vraag waarom in zogenaamd democratische organisaties de leden toch zo weinig greep kunnen krijgen op beleid en bestuur van 'hun' partij of vakbond".¹¹ In Michels' antwoord op deze vraag, zijn "theorie over de partijen in de moderne democratie" heeft hij "niet enkel gerefereerd naar de eigenlijke politieke partijen, inzonderheid de arbeiderspartijen, maar ook naar de evolutie binnen de vakbonden. In de grond verwijst hij naar alle collectiviteiten die zich als vrijwillig of van onderuit opgebouwd en geleid aandienen, in het bijzonder naar deze die zeer zichtbaar met het democratisch vaandel zwaaien".¹² Voor een beschrijving van de theorie en van de kritiek moge ik verwijzen naar de beide hier geciteerde werken benevens de Nederlandse editie van Michels met het bekende artikel van Van Doorn.¹³

Hier is het voldoende vast te stellen dat Michels een nogal pessimistische kijk ontwikkelde op de mogelijkheden van democratisch bestuur in massa-organisaties. Democratische structuren zouden z.i niet bij machte zijn de werking van de 'ijzeren wet van de oligarchie' teniet te doen.

Bij zijn navolgers is er continuïteit wat betreft de hier aangeduide thematiek, al krijgen soms de voorwaarden voor democratie meer accent dan de condities voor oligarchie. De belangrijkste publikatie die in dit opzicht uiteraard moet worden genoemd is "Union Democracy" (1956) waarin Lipset c.s. "een onderscheid maken tussen historische en structurele-krachten, d.w.z. factoren die ten grondslag liggen aan het ontstaan en aan het voortbestaan van () vakbondsdemocratie".¹⁴ Lipset c.s. bevestigen uiteindelijk Michels' conclusie: "Alhoewel hij af en toe wel verwijst naar uitzonderingssituaties in bepaalde vakbonden, is S.M. Lipset blijkbaar van oordeel dat de meeste vakbonden in feite toch oligarchieën zijn".¹⁵ Hierover bestaat consensus -in het academische milieu. ... Ook Gouldner onderschrijft deze constatering, ofschoon hij "Michels verwijt slechts oog gehad te hebben voor organisatorische 'behoeften' -functionele vereisten- die fnuikend zijn voor democratische mogelijkheden. Er zijn", aldus Gouldner, "ook andere organisationele functioneringsvoorwaarden die juist weer gunstig zijn voor een zekere mate van democratie, zoals bijv. een minimum aan instemming van de zijde van de 'geregeerden' met het optreden van de 'regeerders'. Als je daar nadruk op legt, aldus Gouldner, kun je net zo goed een 'ijzeren wet van de democratie' formuleren".¹⁶

In "The coming crisis of western sociology" zijn beide theses te vinden. De contra-tendens fundeert Gouldner aldus: "() tendencies toward system inte-

gration inherently tend toward 'oligarchical' centralization, for they are always interpreted and implemented by some system part which has its own distinct drive toward functional autonomy. Correspondingly, it is precisely these oligarchical tendencies that threaten the autonomy of the other parts of the system, generate opposition to oligarchy polarize the system around an internal conflict, and, in effect, constitute an 'iron law' of opposition to oligarchy". Maar zelfs deze auteur, die dus een open oog heeft voor mogelijke andere tendenties (hierop kom ik terug) stelt vast dat alle grote organisaties min of meer oligarchisch zijn: "the fact of oligarchy has simply ceased to be a value-resonating problem for most sociologists. There has been an intellectual acomodation to the existence of oligarchy, which largely takes the form of neglect. () So far as I am aware, the facts remain unchanged and unchallenged: practically all organizations are oligarchical".¹⁷

Als we nu de uitdrukkingwijze volgen van Lipset c.s. en Gouldner dan is het een empirische kwestie of de Industriebond-NVV in de bestudeerde periode inderdaad een oligarchie was. Beter dan zo'n 'zijnsvraag' (vgl. Poppers kritiek op de 'essentialistische' aanpak in de wetenschap: "The open society. ". .) is echter de vraag of de bond in bepaalde of zelfs alle opzichten oligarchische trekken vertoonde.¹⁸ Overheersten met andere woorden de oligarchische tendenties de democratische c.q. oppositionele tendenties? Hadden al met al in feite de "gekozen bestuurders zich de beschikkingsmacht toegeëigend"?¹⁹

(Aanhangers van de "ledendruk leidt tot radicalisering van het bestuursbeleid"-idee zullen geneigd zijn een dergelijke inschatting te maken, maar daarbij te veronderstellen dat effectieve oppositie kan worden ontwikkeld.) Welnu, ik heb in mijn onderzoek van de Industriebond-NVV geen blijken van het tegendeel gevonden. Het beeld dat Windmuller c.s. schetsen van de verhouding tussen "leden en bestuurders van de vakverenigingen" (deel 1, hoofdstuk V) is ook hier op zijn plaats: "Het selectieproces (van de vakbondsleiders) wordt gekenmerkt door een combinatie van benoeming, coöptatie en verkiezen, maar coöptatie is hierbij het meest wezenlijke element".²⁰ Zie de wijze van 'verkiezing' tot bondsvoorzitter van A. Groenevelt in 1971 en D. Visser in 1983.²¹

Uit de beschrijving in hoofdstuk III kan worden afgeleid dat de Industriebond aan allerlei criteria voor oligarchie voldoet:

o Pogingen om een democratisch (of laten we zeggen: democratischer) kiesstelsel voor het Bondsbestuur te creëren faalden.²²

o Delegatie kwam niet van de grond. Zie de cases 08 en 09 voor de poging

kaderleden mee te nemen in onderhandelingsdelegaties.

- o De mislukking c.q. torpedering van de Werkgroep voor een Maatschappijkritische Vakbeweging (case 14).
- o Ook het referendum en
- o de onthechting van de leiders (opzettelijke en vrijwillige zelfproletarisering), waarover Michels zelf al uiterst sceptisch dacht (in zijn hoofdstuk V), zijn hier niet gerealiseerd. Onthechting wil bij Michels niet zeggen betrachting van financiële soberheid, maar het vrijwillig afstand doen van een ambt.²³
- o De uitslagen van stemmingen (door Edelstein en Warner ontwikkeld tot "indicatoren van oligarchievorming" c.q. van "de mate waarin er sprake is van oppositie"²⁴) vertonen als patroon een stevige meerderheid voor het Bondsbestuur.
- o De agendering²⁵ van de Bondsraad enz. was in handen van het Bondsbestuur.

Het is op zijn plaats om hier nog een kanttekening bij te plaatsen. Van Outrive vermeldt dat een aantal onderzoekers "onder leiding van W. Galenson" hebben "nagegaan wat constitutioneel terzake (van min of meer formele voorwaarden van democratie binnen vakbonden) voorzien wordt... Men stelt meestal vast dat wat in realiteit gebeurt nogal eens afwijkt, soms in nog meer 'democratische zin', doch veelal in de zin van oligarchie"²⁶ Dit is te meer van belang omdat "organisaties, zoals verenigingen of coöperaties, met een democratische bestuursvorm meer mogelijkheden aan de lagere organisatiegenoten (bieden) om wijzigingen in de constitutie van hun organisatie aan te brengen dan organisaties - bijv. een NV of BV, een stichting of een overheidsorgaan - die op oligarchische of autocratische leest geschoeid zijn."²⁷ In een eerdere publicatie is getoond dat het in de Industriebond niet zozeer de praktijk was die afweek van de "constitutie", maar dat de statutaire en reglementaire regelingen zelf al zwaar oligarchisch waren. De beslissingen over de stakingstactiek en het beheer van de stakingskas (waarover Michels zelf al "allerhande voorbeelden van het autoritarisme der leiders t.a.v. de basis" citeerde²⁸) bleven prerogatieven van het Bondsbestuur.²⁹

Conclusie: ja, inderdaad, de Industriebond-NVV vertoonde heel duidelijk "trekken van oligarchie".

4.5. Een radicaliserende oligarchische elite.

Kan een oligarchische elite wel een radicaal/radicaler beleid ontwikkelen? In de literatuur lijken oligarchie en radicalisme met elkaar in strijd te zijn. Waarom zouden die "halve intellectuelen, arrogante en egoïstische individuen", zoals Michels hen noemde strijdbaarder de ledenbelangen gaan behartigen? Hoe voorstelbaar is het dat "deze verkozen leiders, die kwaadwillig of zwak zijn, zodat zij hun macht misbruiken"³⁰ externe of interne democratisering op het programma zetten?

Stuiten we hier niet op een contradictie die ons noopt de (partiele) radicalisering als schijnradicalisering te kwalificeren?³¹

Om de historische feiten kunnen we echter niet heen. Het Bondsbestuur van de Industriebond-NVV heeft in het begin van de jaren zeventig in zeker opzicht een radicaler beleid ontwikkeld. Ik geloof dat we die radicalisering enerzijds en "de machtswellust" van de leiders die "R. Michels en diens meest getrouwe navolgers nog voortdurend inroepen" eens nader moeten bekijken. Hoe is het in de praktijk gesteld met de "heerszucht en zin voor onderscheiding bij de leiders" waarin Lipset c.s. geïnteresseerd zijn?³² Moet het machtsbelang van de bestuurders per se worden uitgelegd als a- of zelfs anti-sociaal en als strijdig met radicalisme?

Lammers heeft m.i. terecht opgemerkt dat de wet van Michels "niet in(houdt) dat partijleiders en andere heersers in organisaties altijd en onder alle omstandigheden alleen maar hun eigen belangen nastreven ten koste van het belang van de door hen overheerste massa". Lammers lijkt overigens zelf niet geheel zeker te zijn van zijn interpretatie, want enkele bladzijden verder kiest hij deze formulering. "de door Michels beschreven 'neiging' van organisaties om de belangen der leden achter te gaan stellen bij de glorie en macht van het 'apparaat'".³³ Op deze onduidelijkheid bij Lammers ga ik niet verder in.³⁴ Ik meen dat er drie argumenten kunnen worden aangevoerd ten gunste van de mogelijkheid van een 'radicaliserende' oligarchische elite.

4.6. Een sociaal bewogen, verantwoordelijke en intelligente elite.

Koot maakte in zijn dissertatie, refererend aan Michels, gewag van "de sluwheid van leiders die de domme massa van hun organisatie beheersen".³⁵ De gedachte van de sluwheid zou ik willen overnemen, maar aanvullen met enkele andere elementen. Ik meen dat mijn materiaal een vakbondsbestuur kan helpen zien als min of meer sociaal bewogen, verantwoordelijke en intelli-

gente elite van een organisatie van werknemers, dit alles dynamisch opgevat. In deze omschrijving worden drie argumenten aangeduid die een mogelijkheid van radicalisering van het beleid behelzen. Het gaat dan om drie categorieën van belangen die een vakbondsbestuur kan dienen.

1. Sociale bewogenheid.

Het eerste punt is al aangegeven. Zelfs al komt de elite voor haar eigen belang op (zie verder onder het derde argument) en ook al spreidt zij een groot in- en extern verantwoordelijkheidsgevoel ten toon (tweede argument), dan nog sluit dat niet uit dat zij oprecht oog kan hebben voor de belangen van de leden. Ik zie geen aanwijzingen voor een a- of zelfs immoreel karakter van het leiderschap van de Industriebond-NVV (en ook niet van de rest der nederlandse vakbeweging). In de literatuur, op sectarische uitzonderingen na, wordt deze mening algemeen gedeeld. Integendeel, ik meen dat er veel 'sociale bewogenheid' aanwezig is. Niet alleen in de zin van de individuele attitudes van vakbondsleiders, maar ook van de culturele referentiekaders die voor hen relevant zijn (in ons geval: de sociaal-democratische arbeidersbeweging). Bovendien is de meerderheid van de vakbondsleiders afkomstig uit de werknemersklasse en hebben de meesten zelf een zekere tijd in loondienst gewerkt alvorens vakbondsbestuurder te worden.³⁶ Wel heeft deze oriëntatie een paternalistische signatuur: de leiders definiëren wat goed is voor de volgelingen (niet alleen de leden...). De nivellerings-eis is hier een mooi voorbeeld van. Om deze kracht bij te zetten werden zelfs harde acties gevoerd (stakingen) evenals ten behoeve van het behoud van werkgelegenheid (bezettingen).

2. Verantwoordelijkheidbesef.

Voor mijn tweede punt kan ik aansluiten bij een passage van Lammers over Gouldner: "(Opgemerkt) moet worden dat (Gouldner) steeds het 'systeem als geheel' ten tonele voert als handelende of besluiten nemende actor. Daarmee bedoelt hij vermoedelijk die partijen die primair voor het geheel staan. In hiërarchisch opgebouwde organisaties is het uiteraard gewoonlijk de leiding die niet alleen officieel verantwoordelijk is voor het geheel, maar wier belangen veelal onverbrekkelijk verbonden zijn met het 'algemeen' belang van de organisatie." Om redenen waarop ik nog terugkom stelt Lammers dan voor "de partijen die optreden als zaakwaarnemers van de algemene organisatorische belangen, in navolging van Thompson () als 'dominante coalitie aan te duiden."³⁷

Weliswaar treedt er binnen de organisatie een "bifurcatie van belangen" op

- de vakbondsleiding krijgt dus haar eigen belangen - maar deze zijn verbonden aan "onderscheiden rollen en posities"!³⁸ Het vakbondsbestuur is niet zozeer een groep individuen, maar een groep positiebekleders oftewel een groep als positiebekleder binnen een vakorganisatie.³⁹ De hoofdrol is dan het dienen van het belang van de organisatie en dan maakt Lammers ons erop attent dat "het van grote betekenis is om te beseffen dat een dominante coalitie best - of liever gezegd: juist vaak! - via een oprecht streven naar het algemeen organisatiebelang de eigen belangen optimaal kan behartigen en dat is dan niet noodzakelijkerwijs tégen het belang van andere partijen in of rondom die organisatie!"⁴⁰ Amerikaanse economen hebben vroeger gediscussieerd over het relatieve belang van doeleinden. Ross meende dat vakbondsleiders primair het belang van de organisatie, veeleer dan het belang van de leden zoeken te dienen. Van de andere kant dacht Dunlop dat bovenaan de prioriteitenlijst het maximaliseren van het geldinkomen van de leden stond. De socioloog Tannenbaum hield het op "member welfare and union survival" als "the union's primary and secondary goals".⁴¹

Voorbeelden van organisatiebelangen zijn:

o De bescherming van de financiële positie van de bond. Zie case 12 (de dreigende financiële uitputting door de stakingsuitkeringen) en case 16 (bedenkingen tegen de Industriebond-NKV als armere partner).

o De handhaving van de positie van de vakbond in zijn omgeving. Dit organisatiebelang wordt heel goed geanalyseerd door Lange cum suis.⁴² De positie kan op verschillende manieren worden opgevat. Als we denken aan het systeem van arbeidsverhoudingen dan is de onderhandelingspositie van de bond een "algemeen organisatiebelang". Vandaar dat er op enkele dimensies géén radicalisering optreedt: geen vermindering van coöperatie (weglopen uit organen van overleg en samenwerking; dimensie 5), geen overschrijden van de economische speelruimte (dimensie 2). Als we denken aan de vakbeweging c.q. het NVV als omgeving dan is het voorkomen van al te grote fricties hiermee ook een organisatiebelang. Vandaar wordt het niet praktiseren van syndicalistische belangenbehartiging (dimensie 1) begrijpelijk en ook het accepteren van het 'compromis' in 1972 (case 11).

o Van de andere kant is een "algemeen organisatiebelang" ook de ledenbinding. De importantie hiervan wordt door veel auteurs onderstreept. Witjes formuleert zeer pregnant: "Als immer noch freiwillige Mitgliedsorganisationen bedürfen die Gewerkschaften eines Mindestmaßes an Zustimmung und Aktivität ihrer Basis, das nicht unterschritten werden kann, wollen sie nicht ihre Legitimation und ihre politische Macht vollends einbusen".⁴³ Vandaar het bedrijvenwerk (dimensie 6), althans in de zin van de-

centralisatie van de beleidsvoering. Bedrijvenwerk als democratisering van de beleidsvorming komt echter in strijd met het eigen belang van de organisatieleiding. Hierover meer in het volgende argument.

3. Intelligentie.

De oligarchische elite wenst in het zadel te blijven, dat is haar eigen belang. Democratisering van de besluitvorming in de bond (bedrijvenwerk¹) wordt dan ook afgeweerd.

Zogeheten 'tegenleiding' wordt, dat blijkt keer op keer, zeer hoog opgenomen en uitermate fel bestreden. Zie de cases 02 (Strokartonstakingen), 14 (WMKV) en 15 (CPN). Daarover bestaat (met een enkele dissident, zie wederom de WMKV-case) geen verschil van mening tussen Bondsleiding en Bondsraad.

De brief die het lid van de Bondsraad Aardewijn naar aanleiding van "Pelger" (case 09) schreef, is in dit verband belangwekkend. En cases 02 en 15 zijn de enige cases waarin op geen enkele dimensie positief wordt gescoord¹. De elite behoudt echter niet zo maar, vanzelf haar positie - voor de zelfhandhaving moet beleid worden gevoerd. Beter gezegd de elite zal met beleid moeten handelen. Zoals Machiavelli al betoogde een verstandig heerser zal niet alleen de kunst van het veroveren, maar ook van het blijven overheersen verstaan.⁴⁴ Hiermee voeg ik dus een dynamisch element toe aan de traditionele lezing van Michels waarin het gaat "om een evenwicht dat a.h.w. op natuurlijke wijze door de geïnteresseerde en begaafde leiders behouden wordt".⁴⁵ Welnu, ik gebruik de term intelligentie om aan te duiden dat deze zelfhandhaving inzicht en bedachtzaamheid van node heeft. Ook intelligentie is dynamisch een organisatie-elite kan worden gezien als een lerende elite.⁴⁶ Het Bondsbestuur heeft uit de Strokartonstakingen lessen getrokken voor het beleid inzake het Noorden des lands (02), uit de Werkspoor-affaire over het wapen bezetting (03), deze werden later toegepast bij Enka (10). De Enka-bezetting leerde hoe belangrijk externe solidariteit is.

Op de actieve zelfhandhaving ga ik nu dieper in, dankbaar plukkend in Lammers' boomgaard. Gouldner zegt "Pogingen tot aantasting van de speelruimte, de betrekkelijke zelfstandigheid waarover een groep(ering) beschikt, roepen verzet op". Dat geldt ook voor een leidersgroep. Lammers vervolgt "Het komt er m.i. op neer dat onderdelen van sociale eenheden in Gouldners visie krachten tot zelfhandhaving kunnen mobiliseren, mits ze enige vrijheid genieten om hun eigen belangen na te streven en hun eigen normen en waarden na te leven". Enige vrijheid heeft een vakbondsbestuur zeker. Nu is het zo "dat in de moderne maatschappij organisaties in hun omgeving

steeds meer te maken krijgen met 'onregelmatige wervelende bewegingen' die allerhande 'onrust' zaaien".⁴⁷ De Industriebond-NVV is geconfronteerd met een guurder economisch klimaat (bedrijfssluitingen enz.), een democratiseringsbeweging elders in de maatschappij en een herleving van de klassenstrijd (zeker over de grenzen kijkend).

In reactie op gepercipieerde "onrust" "ontwerpen en hanteren" organisaties - dat wil zoals we zagen zeggen: de "zaakwaarnemers" - "primair wat door Aldrich () genoemd worden 'proprietary strategies'." Hij vervolgt met op te merken dat deze strategieën "gericht zijn op het handhaven van de eigen identiteit, het eigen voortbestaan".⁴⁸ Bij Michels zelf was al heel duidelijk het inzicht aanwezig dat de mensen die "aan de macht willen blijven" allerlei instrumenten daarvoor hanteren: "zij hebben ervaring en deskundigheid"; ze "beschikken over machtsmiddelen" zoals "de partijpers", waarin zij "hun eigen prestaties in het volle daglicht (kunnen) stellen en hun eventuele opponenten de mond snoeren"; zij beheersen het partijapparaat door "beschikkingsmacht over de carrièremogelijkheden van ambitieuze en capabele partijgenoten".⁴⁹

In de volgende paragraaf zal ik orde brengen in strategieën ter bezwering van "onrust".

4.7. Een vijftal "strategieën".

Ik zou een vijftal mogelijke "strategieën" willen onderscheiden, waarvan de eerste drie defensief van aard zijn en de laatste twee offensief. Ik neem de term "strategie" maar over, ook al zou soms de term "tactiek" meer op zijn plaats zijn.⁵⁰ In een boek over "inter-organisationale inspanningen in de VS om de sociale wantoestanden in de binnensteden te saneren" beschrijven Warren, Rose en Bergunder (1974) "een drietal defensieve strategieën, gevoerd door de betrokken organisaties, afzonderlijk en gezamenlijk, om de 'orde' in hun veld te handhaven".⁵¹

1. "De eerste strategie is preventie, het voorkomen van bedreigingen van het bestel, vooral door socialiseringsprocessen. Bij alle gelegenheden tracht men elkaar, nieuwelingen en ook cliënten met de ideeënwereld van de geïnstitutionaliseerde denktrant vertrouwd te maken".⁵²

Bij ons onderwerp kunnen we niet alleen denken aan scholing en vorming van (nieuwe) gewone leden en kaderleden, maar ook aan ledenvergaderingen (leden-'raadplegingen'). Het interessante is nu dat in de onderzochte periode de scholing en vorming uit het oogpunt van deze strategie niet geheel in de

pas liep. De (kader)leden werden in een andere trant van economisch denken ingewijd dan in het arbeidsvoorwaardenbeleid in de praktijk werd gebracht.

2. "Voor zover dat niet voldoende is, valt men terug op de tweede verdedigingslinie, door Warren c.s. 'blunting' (letterlijk stomp maken) genoemd. Deze strategie houdt in het opvangen en afzwakken van elke systeembedreiging door de tegenpartij 'in te spinnen' in de eigen 'organisationale logica'.⁵³ Met name in discussieverbanden, denk aan de Bondsraad, wordt dit middel gebruikt.

3. "Als ook dat niet helpt, neemt men zijn toevlucht tot 'repelling', terugdringen van de aanval, door de oppositie te elimineren of te transformeren".⁵⁴ In deze strategie past het etiketteren door bestuurders van opposanten als "niet ter zake kundig", "onverantwoordelijk" enz ⁵⁵ Voorbeelden van bewoordingen die in vakbondskring in dit verband worden gehanteerd zijn te vinden in de cases strokartonacties en de Rotterdamse havenstaking (cases 02 en 06), waar "het zware geschut van deze 'terugdring-strategie' in stelling werd gebracht".⁵⁶ In het Rotterdamse conflict werd Arbeidersmacht Peking genoemd en de door F. Meis opgerichte commissie Moskou (door vakbondsbestuurders).

Bestuurders zullen steeds een gemengde strategie hanteren. Een fraai voorbeeld daarvan geeft Bendix in tsaristisch Rusland werden klagende arbeiders bestraft én getraceerd op "politie-socialisme".⁵⁷ De politiestaat trad meedogenloos op tegen anarchisme en arbeidersbeweging, maar voerde ook (te) geleidelijk hervormingen in de economie (afschaffing van de horigheid) en de politiek (instelling van de Doema) in. Ik vermeld dit voorbeeld omdat het duidelijk maakt dat het bewind niet alleen defensief reageert. Mijns inziens zijn er naast de onderscheiden defensieve strategieën een tweetal offensieve strategieën denkbaar.

4. Herstel of versteviging van de legitimiteit (de vrijwillige acceptatie door de achterban van de heersende macht). Door legitimaties, dat kunnen zijn resultaten van beleid, beleidsmethoden of -doeleinden, ook symbolen, wordt een legitimeringsproces ontwikkeld.⁵⁸ Veel auteurs hebben het cardinale belang van de legitimiteit (van de leiding en van haar beleid) onderstreept. Gouldner maakte in diverse werken de grote betekenis duidelijk van "de legitimiteit - of juist het gebrek daaraan - van het optreden van de ene partij in de ogen van de andere partij als rechtvaardigingsgrond

voor eigen acties of reacties, waarbij sancties te pas komen". Bendix behandelde (1973) "pogingen van machthebbers om hun positie te legitimeren, hun macht in gezag om te zetten".⁵⁹ Het aangaan van arbeidsconflicten kan in dit licht worden gezien als een legitimatie. Tannenbaum merkt op "Militant behavior () demonstrates union activity and value to members" en "Conflict is a manifest index of the effort a union is making on behalf of its members".⁶⁰ De opstelling in het conflict over het centraal accoord in 1972 (case 11) is een fraai voorbeeld van profilerend beleid. Profilering was toen van belang voor de Industriebond-NVV, die nog geen jaar daarvoor van start was gegaan én voor A. Groenevelt, die nog geen twee jaar daarvoor M. Zondervan was opgevolgd. De bondsleiders beseffen, vgl. Stinchcombe, dat legitimiteit een "hulpbron" voor de organisatie is.⁶¹

Lammers zegt dat het werk van Meyer en Rowan op diverse manieren kan worden geïnterpreteerd als toepassing van een "puur partijenmodel", maar ook van 'een mengeling van partijen- en systeemmodellen".. Deze kwestie is van algemener belang: de hier beschreven middelen kunnen in het kader van een partijenmodel worden opgevat als strategieën van één partij ter bezwering van "onrust" en in het kader van een systeemmodel als functies van min of meer routinematig handelen met beleid. Daarover straks meer. Ik vind het interessant dat deze beide auteurs met hun "nadruk op het essentiële belang van legitimering naar binnen en naar buiten" zouden kunnen suggereren "dat er (), althans in de lagere regionen, hele volksstammen zijn die zich laten (mis-)leiden door ideologische fratsen, bedacht, geuit en opgevoerd door de toplaag".⁶² Alweer een thema dat Machiavelli al kende. In de woorden van Skinner "the practice of hypocrisy is not merely indispensable to princely government, but is capable of being sustained without much difficulty for as long as may be required".⁶³

In elk geval kan retoriek behulpzaam zijn bij de legitimering. Een goede vakbondsleider is een woordkunstenaar - Groenevelt was ook in dit opzicht een grote. Maar of de beleidsverandering nu echt of retorisch is⁶⁴, zij kan de organisationele integratie versterken, want - althans volgens de gemengde modellen-optiek, "de organisationele samenhang (is) een kwestie van positieve sancties plus norm- en saamhorigheidsbesef bij de ondergeschikte partijen".⁶⁵

5. Innovatie van het beleid. Mede vanwege het voorgaande en lessen uit de hantering van de eerder genoemde drie defensieve strategieën worden belangrijke veranderingen aangebracht, waardoor onrust kan worden voorkomen. Het telkens publiceren van beleidsnota's, bij voorbeeld "Fijn is anders" past in dit beeld.

Tot zover deze te onderscheiden strategieën. Theoretisch gezien kan een vakbondsbestuur dus deze strategieën hanteren ten behoeve van de in par. 4.6 geconstateerde belangen. Het beleid dat het Bondsbestuur van de Industriebond-NVV heeft gevoerd kan worden beschouwd als een "strategy-mix" met als "sporen" maatschappijkritiek, acties, profilering, etikettering enz

4.8. Bestandsopname.

Wij hebben geconstateerd dat de Industriebond-NVV in de jaren 1968 tot 1975 een beperkte radicalisering van zijn bestuursbeleid te zien gaf. Uit leden-druk was deze niet direct af te leiden. Hoe is deze radicalisering dan wel te verklaren? (par. 4.2). Ik ging te rade bij de vakbonds- en organisatie-sociologie (par. 4.3 tot en met 4.7). De verklaring zou als volgt kunnen luiden. We hebben gezien dat het theoretisch gezien niet uitgesloten is dat een oligarchische bondselite haar beleid, althans deels, radicaliseert. In het materiaal zijn ook aanwijzingen gevonden. Waarschijnlijk is dus de beperkte radicalisering het product geweest van een "dominante coalitie" van individuen en groepen binnen de top van de bond, gelegitimeerd door de leden(vertegenwoordiging). De "socialisten" en de "bemanners van het apparaat" vonden elkaar in deze hier beschreven beleidswijziging. Zij waren tezamen in staat om met het oog op de te dienen belangen (par. 4.6) in compromisvorm leerprocessen door te maken en een dynamisch beleidsvormings-proces op gang te houden een combinatie van diverse strategieën (zie par.4.7) te volgen.

4.9. Naar een actionalistisch model van vakbondsbestuursbeleid.

De concrete invulling van de mengeling van de drie in paragraaf 4.6 onderscheiden strevingen der dominante coalitie behartiging van de eigen belangen en doeleinden, organisatiebelangen en de belangen van de leden⁶⁶, zal ik nu in een theoretische redenering inbouwen.⁶⁷ Voor de verklaring van (wijzigingen in) vorming en voering van beleid⁶⁸ kies ik daarbij een middenweg tussen enerzijds een pure actietheorie en anderzijds een pure contingentietheorie, om de Scylla van individualisme en voluntarisme en de Charybdis van determinisme te ontwijken. Determinatie en vrijheid zijn in de werkelijkheid telkens anders gedoseerd en wisselen elkaar af, want de situatie waarin een actor zich bevindt beperkt of structureert enerzijds zijn gedrag, maar biedt anderzijds mogelijkheden tot verandering en kansen tot creatief optreden. Ik stel een 'sociologisering' van de actietheorie

voor door (1) de actor op te vatten niet als een individu, maar als een collectieve positiebekleder (niet één handelende persoon maar een verzameling van personen⁶⁹) binnen (2) een situatie. Met een variatie op Lammers⁷⁰ zou dit een partij-in-context-benadering genoemd kunnen worden. Ik gebruik de aanduiding "actionalistisch" uiteraard vanwege de verwijzing naar Alain Touraine met zijn dialectisch geïnterpreteerde actietheorie).⁷¹ Naar mijn mening kunnen de "strategic choice"-auteurs zeer wel met deze theorie in verband worden gebracht.⁷²

De stappen die in deze redenering worden gezet zijn de volgende

- o We gaan uit van een collectieve actor. Hiermee is een interactie- en communicatieproces binnen de dominante coalitie geïmpliceerd.

- o Deze actor bevindt zich op een aantal posities binnen zijn situatie. Situatie is een belangrijk begrip in de actionalistische theorie en heeft een drietal facetten: sociale structuur, cultureel referentiekader en realisatiemogelijkheden.

Ten eerste bekleeft de actor posities binnen een sociale structuur. Daar is de organisatie en haar omgeving de rest van de vakbeweging, de arbeidersbeweging, het samenstel van andere partijen binnen de arbeidsverhoudingen. Het gaat er hier om dat er in de woorden van Van Ouirive een aantal "andere relevante betrokkenen" zijn die de actor "een bepaalde toestand of verandering van de situatie voorhouden en de eigen oplossing van het problematische in de situatie opdringen".⁷³ Hierbij kan met name aan de leden worden gedacht.

Ten tweede neemt de actor een positie in tegenover een cultureel referentiekader, hij heeft een betrokkenheid op bepaalde waarden, normen enz. Bij voorbeeld de sociaal-democratische maatschappijbeschouwing, een trant van politiek-economisch denken enz.

Het derde facet, de realisatiemogelijkheden, omvat meerdere stappen, te weten

- o De actor heeft een bepaalde attitude (alias dispositie, Touraine gebruikt de term "orientatie") met een 'biografische' achtergrond (ontstaansgeschiedenis). Hierbij kunnen de drie soorten strevingen waarvan in de vorige paragraaf sprake was (de behartiging van de ledenbelangen, van de organisatiebelangen en van de eigen belangen der bestuurders), worden ingevuld.

- o Hij percipieert in zijn omgeving allerlei ontwikkelingen, onder andere het gedrag van andere actoren (ledendruk').⁷⁴ Hij beschikt over antennes om signalen op te vangen schriftelijke verbale, non-verbale enz. Hij heeft geleerd om zwijgen als instemming op een speech te onderscheiden van zwijgen als afkeuring.

o De referentie: hij weegt af welke (rol)len hij ten aanzien hiervan heeft te spelen (sociale structuur) en welke houding hij geacht wordt aan te nemen (cultureel referentiekader).

o Aldus komt de actor tot een evaluatie van de ontwikkelingen in de omgeving. De situatie blijkt dus niet alleen maar objectief gegeven te zijn, maar ook "een sociaal-problematisch gebeuren" waarop een bepaalde verzameling van acties evaluerend betrokken is".⁷⁵

o Hij ontwikkelt een definitie van de situatie, een zingeving, die actie oproept. De situatie wordt niet alleen meer ondergaan, maar er wordt door scheppend handelen in ingegrepen. "De situatie houdt" zegt Van Oort, "voor de handelende mens realisatiemogelijkheden in, kansen tot schepping, tot verandering, tot het zelf domineren van de situatie" enz.⁷⁶ Habermas zou hier wellicht de term strategie (rationele reactie op de rationele acties van tegenspelers) hanteren.⁷⁷ Juist vanwege de implicatie van rationaliteit en ook de associatie met lange termijn gedrag lijkt mij de term misplaatst. De term praxis (bij Touraine: bewust scheppen van een collectief subject) is misschien beter, maar we kunnen ook gewoon van beleid spreken:

- er wordt een object vastgesteld (beleidsterrein);
- doeleinden van actie worden ontwikkeld (eisen);
- er worden middelen bedacht;
- en een planning wordt gemaakt.

o Dit beleid wordt uitgevoerd, in de praktijk gebracht: er worden initiatieven genomen, gericht op een doel-actor (of doel-acties), partijen van wie de actor iets gedaan wil krijgen.

o De aanwending van de middelen en de initiatieven roepen contra-actie op.

o Tenslotte sorteert de beleidsvoering bepaalde effecten. Hierbij kan enerzijds worden gedacht aan resultaten (successen) en anderzijds functies dat wil zeggen teruggekoppelde werkingen op de actor zelf en op zijn situatie).

Dat hier geen pure actietheorie wordt voorgesteld zal nu duidelijk zijn. De situering van de actor en zijn actie in een omgeving die een zekere 'constraint' uitoefent en de terugkoppeling van de actie naar actor en omgeving plaatsen de actie-analyse in een functionalistische accolade. Aan de actie-analytische démarche gaat een functionalistische démarche vooraf en er volgt er een op (Touraine). Aan het proces komt echter nooit een eind: in een volgende fase zal de -mede door deze actor gecreëerde- situatie wederom worden geproblematiseerd enz. en hij zal haar opnieuw trachten te "overstijgen".⁷⁸

4.10. Model-variabelen.

Uit deze actionalistische redenering kunnen nu een hele reeks variabelen worden afgeleid, dus elementen van de vakbondsbestuurs-werkelijkheid die reële (door empirisch onderzoek vast te stellen) variaties kunnen vertonen. De volgende variabelen zijn te noemen, waarbij bedacht dient te worden dat deze in mijn beschrijving als concreta zijn terug te vinden. Nr. 9 bij voorbeeld, de 'rest' van de vakbeweging, is in de cases 13 en 16 de Industriebond-NKV, respectievelijk het NVV.

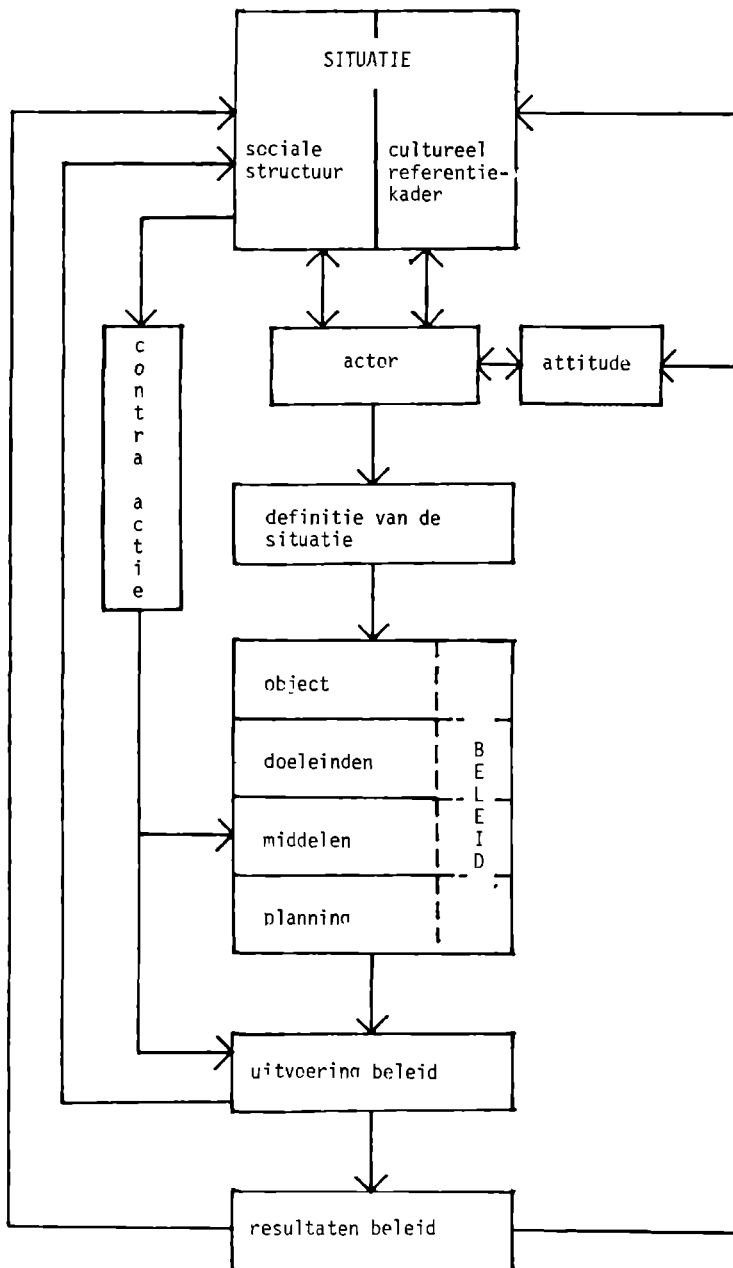
Schema 4.4.

Variabelen, subvariabelen en variaties in het beleidsmodel.

<u>Variabelen.</u>	<u>Subvariabelen.</u>	<u>Variaties.</u>
1. De actor	1. De bemanning van het Bondsbestuur	- Mate van coöptatie
	2. Groepskarakter	- Eenheid of verdeeldheid
	3. Interactie- en communicatieproces binnen de actor	- Dialoog of strijd
2. De situatie van de actor	4. Verhouding met lijn en staf	- Mate van hiërarchie
	5. Departementen	- Horizontale differentiatie
	6. Leden(druk)	- De vijf eerder onderscheiden vormen
	7. De financiële positie	- 'winst' of 'verlies'
	8. Juridische positie	- De wettelijke en andere rechten
	9. Relatie met de 'rest' van de vakbeweging	- Samenwerking of verdeeldheid
	10. en met de arbeiders-/socialistische beweging	- Soort van politieke binding
	11. Relatie met de ondernemers (organisaties)	- Coöperatie of conflict
	12. en met de overheid	- Coöperatie of conflict

	13. De sociaal-demo- cratische ideologie	- Acceptatie versus afwij- zing kapitalisme
	14. Het economische denken	- Posities in het eco- nomendebat
	15. De 'tijdgeest'	- 'Modieuze' denkbeelden (democratisering b.v.)
3. De attitude	16. De samenlevings- idealën van de actor	- Continuïteit of ver- andering in de eind- doelen
	17. De politiek-eco- nomische opvat- tingen	- Verschuivingen daar- in
	18. Het rechtsbewust- zijn	- Acceptatie van rech- terlijk ingrijpen of niet
	19. De drie eerder onderscheiden strevingen	- Verhouding daartus- sen
4. De perceptie	20. van ontwikkelingen in de subvariabelen 4 tot en met 12	- De soort van signalen die worden opgevangen
5. De referentie	21. aan elementen van subvariabelen 13 tot en met 15	- De waarden/opvattingen enz. waarnaar wordt verwezen
6. De evaluatie	22. van subvariabelen 4 tot en met 12 in het licht van sub- variabelen 13 tot en met 15 en deze beide aggregaten weer tegenover 16 tot en met 19	- De wijze van beleids- voorbereiding
7. De definitie van de situatie	23. Plaatsbepaling, actieperspectieven	- De wijze van beleids- vorming

8. Het beleid	24. Beleidsobject/ -terrein	- Brede of smalle vak- beweging
	25. Doeleinden	- Variatie in de eisen/ voorstellen (dimensies 1 tot en met 3)
	26. Middelen	- Variatie in de gedachte middelen (dimensies 4 tot en met 6)
	27. Planning	- Lange versus korte ter- mijn
9. De beleidsvoering	28. Initiatieven	- De initiatieven die in de praktijk worden genomen
	29. Middelen	- De aanwending van de initiatieven in de praktijk
	30. Retorica	- De verpakking van de beleidsvoering
	31. Doel-actores	- De instantie waarvan de actor wat gedaan wil krijgen
10. De contra-acties	32. Van actores 9 tot en met 12	- Verzet versus mede- werking
11. De effecten	33. Resultaten	- Mate van realisatie van de doeleinden
	34. Efficiency	- De resultaten in ver- houding tot de middelen
	35. De functies	- Terugkoppeling van de beleidsvoering naar de actor, zijn situatie en zijn attitude



4.11. Een piloot-model van vakbondsbestuursbeleid.

Nu is met dit beleidsmodel weliswaar een alternatief gevonden voor de kijk op beleid als door de situatie bepaald, maar vervallen we daarmee niet in een ander uiterste? Wordt hiermee niet overgestapt in een rationalistische overdrijving? Is beleid werkelijk zo bewust en gewild als hier wordt gesuggereerd?

Ik meen dat dit bezwaar niet opgaat, omdat dit model slechts voor beleid, niet voor het geheel van het bestuurswerk is bedoeld (ik herinner aan de begripsafbakening in par. 2.1). Wellicht kan een metafoor verduidelijkend werken: Een vakbondsbestuur is te vergelijken met de cockpitbemanning van een jumbo jet die op een vastgesteld tijdstip een plaats van bestemming moet bereiken. Het werk dat wordt verricht om in die plaats op dat tijdstip aan te komen is zijn beleid. Een (groot) deel van dit werk kan zij doen op routine. Soms is het dermate routinematig, dat zij zichzelf kan uit- en de automatische piloot kan inschakelen. De piloot zal tijdens de vlucht echter ook een aantal problemen moeten oplossen. Hij moet zijn koers geregeld aanpassen (snelheid, hoogte, route) aan zich wijzigende omstandigheden (weer, temperatuur, enz.) die op het dashboard, via de radio enz. worden waargenomen en ook geanticipeerd. Tijdens de vlucht worden daartoe voortdurend beslissingen genomen die gebaseerd zijn op ervaring, normen voor pilotengedrag enz.

Een deel van deze probleemoplossing is geroutiniseerd en geautomatiseerd. Nu kan het aantal of de aard van de problemen zodanig worden dat het reageren op de omgeving, zoals ik in par. 2.1 probleemoplossing omschreef, zeer moeilijk wordt. Men kan hierbij denken aan calamiteiten aan boord (kaping), buiten het vliegtuig (een aanval door een straaljager, om maar wat te noemen) enz. Een goede piloot zal zijn verstand niet verliezen, zijn kalmte bewaren en met beleid handelen. Hij zal de problemen op een rij zetten, analyseren en beslissingen nemen. De fantasie van de lezer mag hier een oplossing invullen, dus ... nieuw beleid.

Tot zover de -uiteraard deels kromme- vergelijking van een vakbondsbestuur met een piloot. Het is er mij om te doen het verband tussen routine, probleemoplossing en beleid aan te geven door routine en probleemoplossing te plaatsen tussen het beleid als het nastreven van vooraf gefixeerde doeleinden enerzijds en beleid als het trachten de omgeving onder controle te krijgen (par. 2.1) anderzijds.⁸⁰ Het bestuurswerk is een proces van beleid -via routine en probleemoplossing- naar nieuw beleid.

4.12. Slotopmerkingen over vervolgonderzoek.

Nadat ik in de voorgaande paragrafen heb nagegaan wat mijn onderzoek heeft opgeleverd in termen van de probleemstelling zou ik in deze slotparagraaf nog enkele opmerkingen over mogelijk vervolgonderzoek willen formuleren. Allereerst volgen nu notities in verband met theorievorming, vervolgens methodologische opmerkingen en tenslotte noem ik nog enige thema's waarnaar empirisch onderzoek zou kunnen worden gedaan. Overigens is het niet mijn bedoeling een scherpe scheiding tussen theoretisch en empirisch onderzoek te suggereren: de theoretische noties dienen uiteraard 'meegenomen' te worden in het empirische onderzoek.

4.12.1. Theorievorming.

Het concept vakbeweging en de theorie van de vakbeweging zouden kunnen worden verbeterd door de volgende vijf 'projecten':

1. Een betere definitie van vakbeweging ontwikkelen.

In een eerdere publikatie heb ik de volgende definitie voorgesteld: "vakbeweging is:

- organisatie van werknemers (spelers);
- primair maar niet louter en alleen met het oog op belangen-behartiging, met name op het vlak van arbeidsvoorwaarden (spel);
- dit resulteert in een aantal feitelijke gevolgen (functies), waarvan vooral te noemen zijn:

gevolgen voor de positie van werknemers (feitelijk optredende belangenbehartiging),

gevolgen voor de bestaande maatschappij, m.n. de economische en arbeidsverhoudingen,

functies voor de progressieve beweging, arbeidersbeweging enz "81

Deze definitie verwarde normatieve (bij voorbeeld: "progressieve beweging") en theoretische elementen.⁸² Uit dit onderzoek heb ik geleerd dat een heuristische sociaal-wetenschappelijke definitie beter zou kunnen luiden: Vakbeweging is een type sociale beweging⁸³, namelijk: een netwerk van organisatievormen van werknemers -deze organisatievormen zijn de spelers- waarbij het netwerk 'bemiddelt' tussen deze actores (Touraine), die zich meestal primair of soms zelfs uitsluitend bezighouden met belangenbehartiging, met

name op het vlak van de arbeidsvoorwaarden in de vorm van acties en beleidsprocessen (het spel), deze activiteiten hebben een zekere effectiviteit in het kader van de belangenbehartiging, neveneffecten en eu- en dysfuncties voor omgevende 'systemen' (de organisatie, het arbeidsbestel, de arbeidersbeweging enz).

Toelichting:

- De organisatievormen kunnen variëren van spontane vluchtige acties enerzijds tot bureaucratische organisaties (= vakbonden) anderzijds. Verticaal gezien kunnen zich bovendien nog een groot aantal niveaus ontwikkelen tussen zich organiserende werknemers en topbestuurders.
- De kern van het netwerk bestaat uit een sociaal-bewogen, professionele, intelligente en dynamische elite van bestuurders. Als tenminste hetgeen ik over de elite van de Industriebond heb vastgesteld algemeen opgaat. Met andere woorden, het is een empirische kwestie of deze theoretische definitie in de Nederlandse werkelijkheid opgaat.
- Vergelijkend onderzoek moet ook uitwijzen onder welke condities zich zo'n elite ontwikkelt en handhaaft (zie onder. 4.12.2.1).
- In de definitie is 'netwerk' een sleutelwoord. Voor het ontwikkelen van deze gedachte is bestudering van de in de organisatiesociologie opgekomen interorganisationale analyse geboden.⁸⁴

2. De systeem- en actiebenadering (verder) integreren.

Ik stem in met Lammers' pleidooi voor de integratie van de partij- en systeembenadering. Een bijdrage daaraan is mogelijk door inzichten die diverse theorieën (oligarchie-, democratie-, bureaucratie- en contingentie-theorie) hebben opgeleverd te verwerken.⁸⁵

De pretentie van deze studie was niet een geïntegreerde vakbondsbenadering te ontwikkelen maar de acties van één der partijen in het kader van het geheel van haar context te belichten. Met behulp van Gouldners werk kan de volgende stap duidelijker worden aangegeven. In zijn "Wildcat Strike" (1959) "komt de combinatie van partijen- en systeembenadering (duidelijk) tot uiting", aldus Lammers, die vervolgt. "Zoals kort en krachtig weergegeven door Gouldner zelf in het laatste hoofdstuk van dit boek is er niet alleen sprake van partijen die offensieve en defensieve acties ondernemen, maar ook van de gevolgen van die partijenstrijd voor de organisatie als geheel, voor het karakter van de organisatie.⁸⁶

Bovendien moet ook weer de organisatie als onderdeel van een omgeving -als systeem worden geplaatst (het arbeidsbestel, de arbeidersbeweging, maar ook

de economie, politiek enz.). Dan kunnen vragen worden gesteld als. Welke vereisten zijn er vanuit het omgevende systeem voor de vakorganisatie? Welke functies hebben de acties en beleidsprocessen van de organisatie voor het systeem dat haar omgeeft?

Inhoudelijk kan hier worden aangeknoopt bij het werk van auteurs als Pizzorno⁸⁷ en Deppe c.s ⁸⁸, methodisch bij Touraines procedure van opeenvolgende démarches (par. 4.9).

3. Een model van ledenactie en ontwerpen.

Een model van ledenactie zou moeten aangeven in welke vormen deze zich kan voordoen, welke verklarende variabelen daarbij een rol spelen en onder welke omstandigheden zij effectief is.

Ledenactie is ruimer dan ledendruk. Uit dit onderzoek komt als 'normale' gedragslijn van het bondslid passiviteit c.q. loyaliteit naar voren en -in tijden van spanning- een neiging tot het sluiten der gelederen. (Zie de cases 11 en 1289). Bij uitzondering doet zich dan ledendruk voor in de zin zoals die door mij is opgevat. Welnu, de diversiteit in vormen van ledenactie verdient verheldering.

Dan kan vervolgens de kwestie van de verklaring hiervan worden aangepakt, de kwestie van de effectiviteit ervan in termen van belangenbehartiging en tenslotte andere effecten (voor de organisatie, samenstelling bestuurders-corps enz.).

4. De vakbeweging in een macro-context plaatsen.

In deze dissertatie heb ik het economische en politieke systeem enz. slechts (beschrijvend) aangeduid, maar nog niet echt in de analyse betrokken.⁹⁰ In "Corporatisme en verzorgingsstaat" is een poging gedaan tot het type onderzoek dat de vakbeweging (en andere maatschappelijke acties) in een macro-context plaatst.⁹¹ We hebben hierboven gezien dat in systeemtheoretische termen de context kan worden beschouwd als enerzijds conditie voor en anderzijds resultaat, c.q. functie van de vakbeweging. Het gaat er dan om de wisselwerking vast te stellen. Voor een invulling van de macro-context kunnen we onder meer bij de Frankfurter Schule terecht, die steeds, in de woorden van Horkheimer (1931) de "Zusammenhang zwischen dem wirtschaftlichen Leben der Gesellschaft, der psychischen Entwicklung der Individuen und den Veränderungen auf den Kulturgebieten im engeren Sinn" heeft willen onderzoeken.⁹² Habermas maakt, in navolging van Parsons een indeling in

Gesellschaft, Kultur en Personaliteit, die hij alle in onderdelen uiteenlegt.⁹³

5. De corporatisme-discussie verwerken.

In par. 2.2 heb ik bij de vijfde dimensie van beleidsradicalisering (vermindering van cooperatie) het begrip corporatisme al genoemd. De laatste jaren is, met name in de politicologie, veel werk gemaakt van corporatisme als politiek systeem c.q. politieke besluitvormingsprocedure en van de relatie met de verzorgingsstaat. Corporatisme als type van arbeidsverhoudingen moet systematisch verwerkt worden in de theorievorming over vakbondsbeleid.⁹⁴

4.12.2. Methodologische opmerkingen.

Aldus wordt verantwoord comparatief onderzoek van bestuursbeleid en ledenactie in meerdere vakorganisaties mogelijk, dat gefundeerde uitspraken over ontwikkelingen in en van de vakbeweging (continuïteit? matiging? radicalisering?) toelaat. In dit verband zou ik de volgende drie suggesties willen doen.

1. Meerdere bonden vergelijken.

In hoofdstuk II is een zestal dimensies van radicalisering onderscheiden en als uitgangspunt voor het onderzoek gekozen dat het voorkomen van (combinaties van) deze dimensies een empirische kwestie was. We hebben geconstateerd dat zich een partiele, tijdelijke, ex post en tegenstrijdige radicalisering voordeed, te onderscheiden van totale radicalisering, ook wel syndicalisering genoemd. Deze laatste is utopisch te noemen voor wat betreft de officiële vakbeweging in de Nederlandse situatie, maar treedt daarbuiten, als nevenstroompje, soms op.⁹⁵ Het zou interessant zijn in vervolgonderzoek -bij voorbeeld bij de Voedingsbond-FNV en de ambtenarenbond ABVA/KABO, in vergelijking met de Industriebond- na te gaan of dit patroon van gedeeltelijke radicalisering zich vaker voordoet, of dat wellicht toch (tendensen van) syndicalisering kunnen worden aangetroffen. Vergelijk Van Vliet's dissertatie over het bedrijvenwerk.⁹⁶ Na het nu verrichte onderzoek naar een samenstel van cases zou dus onderzoek waarin vergeleken wordt tussen meerdere samenstellen van cases in de rede liggen.

2. Het onderzoeksobject ook -subject laten zijn.

Als moeilijkheid van een onderzoeksobject als een vakorganisatie wordt vaak geponeerd dat het zich te weer stelt tegen kritisch onderzoek. Zo verzuchtte Van Outrive. "Wij krijgen nog voortdurend de indruk dat er niet veel veranderd is sinds Michels er zich in 1909 over bekloeg dat bij de minste analyse partij- en vakbondsleiders beginnen te gillen alsof men hen in het levend vlees snijdt".⁹⁷ Op de dissertatie van Jonkergouw (1982) werd in een vakbondskrant gereageerd onder de kop "de doctor contra de vakbeweging".⁹⁸ Gezien mijn eigen ervaringen is dit beeld al te somber. Tannenbaum noemde ook al diverse voorbeelden van vakbondsonderzoek dat door bonden zelf werd (mee)gefinancierd.⁹⁹ Voor onderzoekers lijkt het echter van belang te trachten in hun projecten voor de vakbeweging zelf relevante onderzoeksthema's 'mee te nemen'.¹⁰⁰ Functionarissen en leden van vakorganisaties dient men in elke fase van het onderzoek serieus als gesprekspartner tegemoet te treden. In de sociologie zijn de objecten tenslotte geen dode dingen, maar door levende individuen gedragen, gevormde enz. grootheden. De gesprekspartners leveren aan de onderzoekers essentiële informatie en ook hun eigen vragen, de onderzoeker brengt in het gesprek zijn vragen en antwoorden in, tezamen werken zij aan rationalisering.¹⁰¹

3. Een discursieve weg volgen.

Naar mijn mening is de sociologie een empirisch-discursieve wetenschap.¹⁰² Net als bij voorbeeld de geschiedwetenschap is zij (aangewezen op) een discussie zonder eind waarin gedurig geworsteld moet worden om door middel van het afwegen van argumentaties te trachten onwaarheid te bestrijden. Als Lammers als doel van het onderzoeksbedrijf noemt toetsing op generële geldigheid van uitspraken¹⁰³, dan stem ik daarmee in als dat kan worden opgevat als het inbrengen in gespreksrelaties van zo overtuigend mogelijke argumenten. De maximaal gefundeerde beredeneringen zullen bij de gesprekspartners tot herkenning dienen te leiden. Het gesprek vindt intern (met vakgenoten) en extern (zie 4.12.2.2) plaats.

Dogmatisme voor wat betreft aan te wenden onderzoekstechnieken is uit den boze. Een mix van technieken, adequaat voor het te toetsen complex van uitspraken moet worden gehanteerd.¹⁰⁴

4.12.3. Thema's voor empirisch onderzoek

Met betrekking tot de inhoud van het beleid moet ik mij in het kader van mijn aspectmatige aanpak van voorstellen onthouden. Wel zou ik nog een zes-tal, ook voor het beleid mijns inziens relevante, thema's willen noemen waarvan het interessant zou zijn na te gaan wat tendensen ze te zien hebben gegeven -met name in de periode vanaf 1975.

1. Decentralisatie.

Gezien de overbelasting van de bestuurders wordt het overdragen van taken, die in een lang proces aan het bondsbestuur zijn toegekomen, aan lagere echelons wel hard nodig genoemd. En in michelsiaans opzicht is decentralisatie niet utopisch. Andere bonden (zoals de ABVA/KABO) lijken te laten zien dat het soresiden van uitvoerende verantwoordelijkheden best kan. De inschakeling van kaderleden blijkt cruciaal te zijn.¹⁰⁵ Een vergelijking van ontwikkelingen in ABVA/KABO en Industriebond zou boeiend materiaal kunnen opleveren.

2. Spanningen in de organisatie.

Wederom de ABVA/KABO lijkt veel verder te zijn dan de Industriebond met het 'inbouwen van spanningen' in de organisatie, men denke aan de 'groepenstructuur', die onder andere aan functionele groepen binnen afdelingen enz. ruimte laat voor eigen budgetten, publikaties, onderhandelingen enz. Blau laat zien dat "doelvernieuwing door uitvoerders gedijt bij een stijl van bedrijfsvoering die ruimte laat voor groepsvorming, inspraak eigen verantwoordelijkheid". Aldus Lammers die er terecht op hamert dat het "in zekere zin een organisatiebelang (is) om haar onderdelen enige ruimte te gunnen zich als 'partijen' op te stellen en op te komen voor hun deelbelangen, want dat verschaft de organisatie de nodige stuw- en spankracht".¹⁰⁶ Spanningen in de organisatie kunnen wellicht signalen voor de leiding genereren (vgl. case 18. Onderneming). Evaluatie van de ervaringen die de ABVA/KABO heeft opgedaan zou niet alleen voor die bond zelf nuttig zijn.

3. Meer consistentie?

Door taken af te stoten of te delegeren kan het Bondsbestuur wellicht meer ruimte krijgen voor een taak die in de door mij bestudeerde periode onvol-

doende is vervuld. het bewaken van de consistentie van het werk dat door de diverse uitvoerende instanties wordt verricht. De organisatie zou daardoor meer geïntegreerd kunnen worden. Lammers merkt op dat "organisaties zich in een impasse (kunnen) bevinden dank zij elkaar beconcurrerende veranderings-elites".¹⁰⁷ Impasse is ten aanzien van de Industriebond een te sterk woord, maar de tegenstrijdigheden springen wel in het oog.

De inhoud van de radicaliserende scholings- en vormingsprogramma's week toch wel af van het arbeidsvoorwaardenbeleid: marxistische politieke economie versus voortdurend gematigde eisen. Op den duur moet dat tot grote spanningen leiden tussen radicaal geschoolde (kader)leden en minder radicaal opererende bestuurders en ook bij de (kader)leden zelf. In par. 1.7.4 heb ik Windmuller c.s. geciteerd, die in dit verband van een "boemerangeffect" spreken.

Ook op andere punten had, zo bezien, de beleidslijn wellicht eenduidiger moeten zijn. Zo werd er een zigzagkoers gevaren ten aanzien van de verhouding tussen ondernemingsraad en bedrijvenwerk hetgeen ook weer onzekerheid oproep bij de 'basis'.

De wisselende opstelling tegenover de werkgevers veroorzaakte verwarring en (onnodige?) weerstand bij de buitenwacht. Nobelen noteert dat "de integratie op het niveau van de centrale ondernemingsorganisaties is versneld door het 'radicalere' optreden van met name de Industriebonden in het begin van de jaren zeventig".¹⁰⁸ Eerst riepen acties, later het imago ("Fijn is anders") van de bond reacties op

Onderzocht zou kunnen worden of er qua consistentie verandering in het beleid is gekomen na de periode die ik heb onderzocht.

4. Een controlerende Bondsraad?

De Bondsraad stelde zich meer op als participant in de "dominante coalitie" dan als wetgevende en controlerende vergadering. Michels zou weliswaar meteen opmerken dat "de massa t.a.v. de leiders" nu eenmaal "veel kritieklozer is dan t.o.v. de landsregeringen". Maar een van de belangrijkste inzichten die wij aan Lipset c.s. kunnen ontleenen is juist dat "in een democratie consensus en conflict" heel wel kunnen "samen gaan".¹⁰⁹

De Bondsraad lijkt de laatste jaren een veel meer zelfstandige en actieve rol te zijn gaan spelen ten aanzien van zowel beleidsvorming als beleidsuitvoering. Men zou kunnen onderzoeken of de Bondsraad zich inderdaad heeft ontwikkeld tot een meer gedistantieerde, beleidsbeoordelende ledenrepresentant.¹¹⁰

5. Actievormen.

Meer verfijnde registratie van actievormen dan waarover we nu (via het CBS) beschikken zou nuttig kunnen zijn. Met name bedrijfsbezettingen komen er bekaaid af in het onderzoek (vgl. case 13).

6. Terug naar de leden?

De vakbondsleden worden veel aangesproken op hun "bureaucratische competentie"¹¹¹: als zij wensen hebben dan moeten ze deze indienen in de vorm van amendementen op bij voorbeeld een concept nota arbeidsvoorwaardenbeleid. Maar daardoor kan, in de woorden van Van Outrive, "de basis zijn eigen evaluaties nauwelijks of niet aan bod brengen".¹¹² Als dat klopt dan zouden bestuurders veel vaker naar de leden toe moeten gaan, niet om ze toe te spreken, maar om naar hen te luisteren.

Sociologisch onderzoek kan hier een bijdrage leveren door de aspiraties enz. van de vakbondsleden en van de werknemers in het algemeen zichtbaar te maken. En ook door 'retoriek-onderzoek': onderzoek naar de communicatie tussen de (meestal) sprekende bestuurder en de (meestal) luisterende leden.

Noten bij hoofdstuk IV.

- 1) Zie schema 2.2 in hoofdstuk II.
- 2) Zie ook nog Rijnvos, 1977:124.
- 3) Hoogerwerf, 1980:19 en 23.
- 4) Habermas 1982:126-127
- 5) Van Ouirive, 1969:206.
- 6) Jonkergouw, 1982:14.
- 7) Van Ouirive, 1969:207.
- 8) Vgl. Lammers, 1983, m.n. hoofdstuk 2.
- 9) Van Ouirive (1969) onderscheidt in totaal acht vakbondssociologische modellen.
- 10) Lammers, 1983:371 e.v.
- 11) A.w., 100, vgl. Schlesinger, 1965:766.
- 12) Van Ouirive, 1969:216
- 13) Zie ook nog Crouch, 1982:163-189.
- 14) Lammers, 1983:75
- 15) Van Ouirive,, 1969:238
- 16) Lammers, 1983:76
- 17) Gouldner, 1972:216 en 299; curs. van A.G.
- 18) Vgl. Lammers, 1983:120 waar hij van Pugh c.s. dezelfde opstelling in het bureaucratie-onderzoek vermeldt.
- 19) Vgl. A.w., 79-80 en 69.
- 20) Windmüller c.s., 1979:1:166. Witjes beschrijft het fenomeen onder de noemer "konsultativer Kooptation" (1976:371, vgl. 189-190).
- 21) Zie resp. case 07 en par. 3.3 (Epiloog). Voorts. Laterveer, 1977:108 en De Volkskrant, 13-2-1982.
- 22) Case 07 en Verslag Congres 1975:108-111.
- 23) Vgl. Windmüller c.s., 1983:319
- 24) Zie Lammers 1983:242.
- 25) Vgl. Hoogerwerf, 1980:20-21 en 202.
- 26) Van Ouirive, 1969:65 en noot 65 op p. 458-459.
- 27) Lammers, 1983:26, vgl. 270-271.
- 28) Van Ouirive, 1969:217.
- 29) Akkermans en Grootings, 1976.
- 30) Van Ouirive, 1969:219 en 212.
- 31) Dit is de teneur van Leijnse, 1973.
- 32) Van Ouirive, 1969:212 en 249.
- 33) Lammers, 1983:68 en 72, vgl. 79.
- 34) Vgl. Van Doorn en Lammers, 1964:307-308.
- 35) Koot, 1980:137.
- 36) Vgl. Jonkergouw, 1982:456 en Witjes, 1976:370 en 91-99.
- 37) Lammers, 1983:404-405.
- 38) Van Ouirive, 1969:247.
- 39) Vgl. over 'collectieve actors' Hoogerwerf, 1978:23.
- 40) Lammers, 1983:405.
- 41) Tannenbaum, 1965:718-719 en 736.
- 42) Lange c.s., 1982:218, 222.
- 43) Witjes, 1976:369. Vgl. Hoxie vlg. Van Ouirive, 1969:157-158, Van de Vall, 1967:2, Mayer, 1973:146-149, Crouch, 1982:166, Klandermans, 1983. hoofdstuk 3.
- 44) Machiavelli, 1978:36; vgl. ook Skinner, 1981:15, 33-34 en 47.
- 45) Van Ouirive, 1969:211, mijn onderstreping.
- 46) Van der Krogt, 1983:190 over "organizational learning".
- 47) Lammers, 1983:404 en 206.
- 48) T.a.p. Lammers vertaalt dit met "particuliere strategieën", ik denk dat "geëigende strategieën" beter is.
- 49) A.w., 68.
- 50) Zie de definiering van Schreuder, geciteerd in par. 2.1, vgl. daaren-

- tegen het begrip "strategy" alias "strategic choice" bij Kochan c.s., 1984:16 en 20-21.
- 51) Lammers, 1983:188 en 192.
 - 52) A.w., 192.
 - 53) T.a.p.
 - 54) T.a.p.
 - 55) Lammers 1983:472. Michels had het verdacht maken van de oppositie ook al opgemerkt: Michels, 1957:188.
 - 56) Lammers, 1983:192.
 - 57) A.w., 302-303. Politieagenten figureerden als vakbondsleiders.
 - 58) Vaessen, 1984:74-75.
 - 59) Lammers, 1983:408 en 299.
 - 60) Tannenbaum, 1965:724 en 723.
 - 61) Lammers, 1983:318.
 - 62) A.w., 414.
 - 63) Skinner, 1981:44.
 - 64) Of iets daartussenin, bij voorbeeld het "ter discussie stellen" van de maatschappijvisie (case 01).
 - 65) Lammers, 1983:414.
 - 66) Vgl. Akkermans,, 1977:13-14.
 - 67) Vgl. Van Outrive, 1969: hoofdstuk VII over Touraine e.a. en deel III: Van Outrives eigen "dynamische theorie"; Thurlings, 1977:150, 182
 - 68) Het verband met routine en probleemoplossing duid ik aan in par. 4.11.
 - 69) Vgl. Hoogerwerf, 1978:23.
 - 70) Lammers, 1983: 392-411.
 - 71) Touraine, 1965:71-95 en Hommes, 1978:758-760.
 - 72) Crouch, 1982:194-200; Lange c.s., 1982:5-9, 218, 288, Kochan c.s., 1984:20.
 - 73) Van Outrive, 1969:405.
 - 74) Vgl. Habermas, 1982:1:140.
 - 75) Van Outrive, 1969:404.
 - 76) T.a.p.
 - 77) Habermas, 1982:1:246.
 - 78) Van Outrive, 1969:205.
 - 79) Vgl. Van Hoofs schema van managementbeleid: Van Hoof, 1982:248.
 - 80) Peper, 1978:62; vgl. Howard, 1983. 14 en 27.
 - 81) Akkermans, 1977:18.
 - 82) Vgl. ook nog Van der Ven, 1965:51-58 ("de leidende idee der vakbeweging") en 1968:III:130-131 (belangenbehartigings- en emancipatiefunctie).
 - 83) Vgl. Touraine, 1980.
 - 84) Lammers, 1983:177-211.
 - 85) A w., 410 en 448.
 - 86) A.w., 407.
 - 87) Bij voorbeeld Pizzorno, 1971:15 en 1978:283: vakbeweging als mobilisatie-instrument.
 - 88) Deppe c.s., 1976: vakbeweging als legitimatie-instrument.
 - 89) In Akkermans en Krijnen, 1972 is hetzelfde geconstateerd.
 - 90) Lammers, 1983:173.
 - 91) Akkermans en Nobelen, 1983: vgl. de scepsis bij Weber vlg. Brand, 1978:808.
 - 92) Horkheimer, 1931:27.
 - 93) Habermas, 1982:226-234.
 - 94) Zie vooral Arendsen en Geul, 1983.
 - 95) Zie verder Peters, 1982.
 - 96) Van Vliet, 1979. Hoxie schreef al in 1923: "what is true of one union or group may not be true at all of another". Geciteerd in Tannenbaum, 1965:711.
 - 97) Van Outrive, 1969:400.

- 98) Vgl. Emma Brunt in NRC-Handelsblad 13-10-1983.
- 99) Tannenbaum, 1965:715.
- 100) Vgl. Van Outrive, 1969:426-428.
- 101) Zie Hoefnagels, 1973:19, 24-25 en Habermas, 1982:69-70.
- 102) Becker, 1979:52-53 en 97-101; vgl. Tromp, 1977:35, Korzec, 1978 en Habermas, 1982:1:71.
- 103) Lammers, 1983:133.
- 104) Vgl. Van Outrive, 1969:420, 439.
- 105) Klandermans, 1983, vgl. Zin (1983)7(30-3)7.
- 106) Lammers, 1983:73-74 en 404.
- 107) A.w., 503.
- 108) Nobelen, 1983b:18.
- 109) Van Outrive, 1969:218, vgl. 234 en noot 16 op p. 457.
- 110) Vgl. De Vakbondskrant 9(1984)34(14-11)2 over ontwikkelingen in de bond Druk en Papier.
- 111) Lammers, 1983:458.
- 112) Van Outrive, 1969:428.

SUMMARY

This study investigates an aspect of labour relations, the radicalisation of trade union policy and membership pressure. It attempts to answer a number of relevant historical and theoretical questions. The research focuses on the policy of the Executive of a union often regarded as a major example of radicalisation in the Dutch trade union movement, the Metaalbedrijfsbond-NVV (later Industriebond-NVV).

Chapter 1 presents the main argument and research strategy. The theoretical issues confronted in the research are:

- what is to be understood by 'radicalisation of union policy'?
- and by 'membership pressure'?
- is membership pressure a cause of radicalisation?

The historical questions addressed are:

- did the Dutch trade union movement and in particular the Industriebond, actually experience radicalisation? Did the latter union undergo such a process around 1970, as is universally asserted?
- is it correct to speak of membership pressure?
- can such pressure be regarded as a cause of the assumed radicalisation?

The attempt is made to test the hypothesis that membership pressure radicalises union policy. This relationship is abstracted from its broader social context; while economic and political influences, etc. are not ignored, such macro-social factors are not operationalised for the purposes of this research. A justification is offered for this approach.

The first task necessary in this research was conceptualisation (see Chapter 2). The research method adopted to test the hypothesis outlined above was a set of connected case studies. A logically ordered series of twenty cases was selected, all concerned with the policies of the Industriebond-NVV between 1968 and 1975. A variety of research techniques was utilised, generating primarily qualitative data which are organised thematically. The research strategy was systematic and cumulative, with initial respondents providing documentary evidence and access to additional informants.

The case reports are presented with the aim of providing an objective account (Chapter 3). These accounts are then analysed in terms of the initial hypothesis. Finally the historical and theoretical levels of analysis are connected.

In the second chapter the concepts of policy (and policy radicalisation) are explicated. The definitions proposed are based on the use of these concepts by various Dutch and foreign writers. The form and content of the concepts are specified and they are then operationalised.

Policy is one of the goal-directed activities of an Executive, but there are also other Executive functions such as routine administration and problem-solving. Policy itself can be strategic or more circumscribed.

This study investigates policy radicalisation in the sense of goal-directed activity. The literature survey indicates little agreement among authors on the dimensions or types of radicalisation, terminology, relationship between different elements etc. This study adopts a precise definition of policy radicalisation (within a union Executive) as comprising six dimensions.

I Ideas and Orientations

1. Members' interests receive increased priority,
2. Interests of workers (whether members or non-members) receive increased priority,
3. Demands focus more on reforms at the level of society as a whole.

II Methods

4. More forceful tactics are adopted,
5. Co-operation is reduced and oppositional control extended,
6. The members are mobilised

Three or more indicators of each of these dimensions are suggested.

Membership pressure is defined as the product of five elements.

1. Pressure through official union structures,
2. Resignation of office by lay activists,

3. Resignation of membership,
4. Wildcat action or unofficial organisation,
5. Pressure outside of the union machinery.

Indicators of those elements of membership pressure are also specified.

Chapter 3 turns from theory to practice, with a historical account of the policy of the Industriebond-NVV Executive between 1968 and 1975. The twenty cases are set out chronologically and cover specific conflicts (strikes, occupations), studies of individual enterprises (Philips etc.), relations with other organisations (e.g. the NVV), and policy issues (for example, social policy).

The attempt is made to summarise the narrative as objectively as possible. A Prologue covers the period 1960-1968 the era of the completion of the Dutch welfare state, when the actors obtained at least part of their formative experience. The Chapter ends with an Epilogue on the period 1975-1982. the question is raised whether the 'radical' policy of the Industriebond-NVV is in a terminal decline. There appears to have been a turning point in 1980, with the end of radical policy.

The last Chapter summarises the empirical findings of the research and compares these with the hypothesis formulated in Chapter 1.

Some qualification seems required to the proposition that Executive policy in the Industriebond-NVV was radicalised during 1968-1975. radicalisation was incomplete (covering only some dimensions of policy), short-term (affecting only part of the period studied), contradictory (radicalisation and moderation co-existed), and was in part a rationalisation of actions only after the event. Membership pressure was evident only in a limited part of the period studied. It is concluded that, to the extent that radicalisation occurred, it was not directly or exclusively the outcome of membership pressure.

Strictly speaking the research has not refuted the hypothesis that membership pressure causes policy radicalisation. In theory mass pressure by members on all dimensions of policy can force a union Executive to radicalise dramatically. This study provided no evidence to support this possibility.

The explanation offered for that radicalisation which did occur points to factors other than membership pressure. Sociological analysis of trade unions and other organisations shows that oligarchical elites can initiate at least partial radicalisation of policy. The radicalisation which has been identified in the Industriebond-NVV was probably the product of a 'dominant coalition' of individuals and groups within the leadership legitimised by claims to be representing the members. Radicals and officials could agree on policy changes in pursuance of the interests each sought to further, through a process of negotiation and compromise. The learning process which occurred as each pursued a combination of strategic possibilities generated a dynamic evolution of policy.

These interpretative suggestions form the basis for a model of Executive policy involving the 'sociologising' of action theory:

1. the actor is regarded not as a single individual but a collective or group of persons
2. occupying a position in a given social situation.

This is a variant of Lammers' approach and could be called a 'party-in-context' perspective.

The book concludes with a series of comments on theory construction, methodology and issues for further research. Trade union theory could be advanced by the following five projects:

- the development of a more satisfactory definition of the trade union movement;
- further integration of system and action approaches;
- the formulation of a model of membership action;
- analysis of the union movement within a macro context;
- application of the conclusions of the corporatism debate.

This would enable well-founded comparative research on Executive policy and membership action in a number of unions, facilitating empirically grounded theory on the dynamics of trade union policy (continuity? growing moderation? radicalisation?). Thus research should be comparative; subjectively oriented; and discursive.

Six themes are finally mentioned which have assumed practical as well as theoretical importance in the period since 1975:

- decentralisation;
- intra-organisational tensions;
- consistency in Executive functions;
- control through representative institutions;
- (new) forms of action;
- official - membership relations.

BRONNENLIJST

In deze alfabetische lijst zijn om praktische redenen vakbonds-, journalistieke en wetenschappelijke bronnen bij elkaar geplaatst.

Aan de slag, 1982

- in de industrie

Amsterdam, Industriebond FNV, september

Akkermans, T. (red.), 1977a

Facetten van vakbondsbeleid

Alphen aan den Rijn, Samsom

Akkermans, T., 1977b

Een methodische beschouwing van het verschijnsel vakbeweging

In: Akkermans (red.) 1977a:11-21

Akkermans, T., 1979

De onterechte scepsis van de vakbeweging

In: Naar een kleinschalige maatschappij

Amersfoort, De Horstink, Dic-map 75, 52-55

Akkermans, T. en P. Grootings, 1976

Radikaliteit en burokratie (IB-NKV/IB-NVV)

In: Eltheto 53 (okt.) 41-53

Akkermans, T. en P. Grootings, 1977

Inhoud en vorm van vakbondsbeleid inzake belangenbehartiging

In: Akkermans (red.) 1977a:61-70

Akkermans, T. en P. Grootings, 1978

From Corporatism to Polarisation: elements of the development of Dutch industrial relations

In: Crouch and Pizzorno (eds.): 1:1978, 159-189

Akkermans, T. en G. Krijnen, 1972

Het metaalkonflikt

Een onderzoek naar kennis, houding en gedrag van leden en kaderleden van de Industriebond-NKV en de CMB ten aanzien van het metaalkonflikt (dec. '71 tot febr. '72)

Nijmegen, ITS

Akkermans, T. en P.W.M. Nobelen (red.), 1983

Corporatisme en Verzorgingsstaat

Leiden enz., Stenfert Kroese

Albeda, W., 1972

Polariserende vakbeweging

In: Economisch-Statistische Berichten 57:2838 (1 maart) 203

Albeda, W., 1976

De nederlandse arbeidsverhoudingen na de federatie

In: Evangelie en Maatschappij 29:1/2 (jan./febr.) 11-17

Albinski, M. (red.), 1981

Onderzoekstypen in de sociologie

Assen, Van Gorcum

Algemene uitgangspunten, 1977

-cao-beleid 1978 van de Industriebonden NVV-NKV

18 november

Allison, Graham T., 1971

Essence of decision

Explaining the Cuban Missile Crisis

Boston, Little, Brown and Company

Arendsen, G. en A. Geul, 1983

Corporatisme

In: Akkermans en Nobelen (red.), 1983:46-70.

Bakels, H.L., 1974

Arbeidsrechtspraak

- Deventer, Kluwer
Bakels, H.L. en L. Opheikens, 19763
Schets van het Nederlands arbeidsrecht
Deventer, Kluwer
- Becker, H.A., 1979
Sociale methodologie
Inleiding tot de werkwijze van de sociale wetenschappen
Meppel, Boom (19741) 244 p.
- Bedrijfsbezettingen, 1974
Een nieuwe aktievorm in Nederland
Utrecht, Sociologisch Instituut, Projektgroep Arbeid en Vorming,
juli
- Beekveld, C. van, 1974
De vakbeweging en democratie
Nijmegen, Sociologisch Instituut, stageverslag
- Beks, M. en P. Broeder, 1978
De vakbeweging en de regering Den Uyl
Nijmegen, Sociologisch Instituut, bijvakpaper
- Benschop, A en T. Kee, 1974
De bedrijfsbezetting van de Enka-Breda
De vakbonden en een multinational
Nijmegen, SUN, Sunschrift 85
- Bergmann, J., O. Jacobi en W. Müller-Jentsch, 19762,
Gewerkschaften in der Bundesrepublik
Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen
und ökonomischen Systemzwängen
Frankfurt a/M, Aspekte
- Bondsraadsstukken
andere dan notulen
- Boon-Mohr, P., 1976
Zingeving van de arbeid
Nijmegen, Sociologisch Instituut, doctoraalskriptie
- Brand, A., 1978
M. Weber
In: Rademaker (red.), 1978:4:805-814.
- Braybrooke, David and Charles E. Lindblom, 1963
A strategy of decision
Policy evaluation as a social process
Glencoe/London, The Free Press/MacMillan
- Breien met een rooie draad, 1977
Bijlage: Conceptstellingen congres 1978
Amsterdam, Industriebond-NVV, december
- Broekmeyer, M en I. Cornelissen, 1969
Arbeidersraad of ondernemersstaat
Macht en machtsstrijd in Nederland en in Joegoslavië
Amsterdam, Van Gennep
- Bryant, C.G.A., 1981
Depillarisation in the Netherlands
In: British Journal of Sociology 32: 1 (March) 56-74
- Buur, A.P., 1974
Nederland: Economie 1973
In: Winkler Prins Encyclopedisch Jaarboek, 247-249
- Churchill, Winston, 1963
Amerika in de oorlog
Memoires over de Tweede Wereldoorlog, deel 6
Amsterdam, Elsevierpocket A 85
- Clausewitz Carl von, 1980
Vom Kriege

- Stuttgart, Reclam, Universalbibliothek Nr. 9961 (5)
Oorspr. 1832, uitg. U. Marwedel
- Conen, G., 1977
Ontwikkeling en samenstelling ledental vakorganisaties
In: Akkermans (red.) 1977a: 22-57.
- Crouch, Colin, 1982
Trade Unions:
The logic of collective action
Douglas, Fontana Paperbacks
- Crouch, C. and A. Pizzorno (eds.), 1978
The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968
Vol. 1: National Studies
Vol. 2: Comparative Analyses
London, MacMillan
- Van Dale, 1976
Groot Woordenboek der Nederlandse Taal
's-Gravenhage, Martinus Nijhoff
- Demka's vrijage, 1969
In: Haagse Post (26 november), 77 + 81
- Deppe, Rainer, Richard Herding, Dietrich Hosz, 1976
Gewerkschaftliche Organisation und politische Orientierung
der Arbeiterschaft
In: Ebbighausen (Hrsg.), 1976:380-411
- Discussienota Sociaal Contract, 1972
Sociaal-Economisch Beleid, 1973
Werkgeversverbonden VNO en NCW 7 juni
- Doorn, J.A.A. van, 1969
Inleiding tot Robert Michels en zijn thematiek
In: Michels, 1969: 13-38
- Doorn, J.A.A. van, 1978
De demobilisatie van het leger van de arbeid
Aanzetten tot een laat-industrieel werkgelegenheidsbeleid
In: Beleid & Maatschappij 5:6 (juni) 154-164
- Doorn, J.A.A. van en C.J. Lammers, 1964
Moderne sociologie
Systematiek en analyse
Utrecht enz., Het Spectrum, Aula 29
- Doorn, K. van e.a., 1976
De beheerste vakbeweging
Amsterdam, Van Gennep
- Ebbighausen, Rolf (Hrsg.), 1976
Bürgerlicher Staat und politische Legitimation
Frankfurt a/M., Suhrkamp
- Economische groei, 1980
- en werkgelegenheid:
dóórmodderen of durven?
Amsterdam, Industriebond-FNV, 18 juli
- ENKA-affaire, De, 1973
Kanttekeningen bij een vakbondsactie
Geschreven door R. Laterveer
= Oriëntatie 4 (juni)
- ENKA-Breda, 1973
In: Winkler Prins Encyclopedisch Jaarboek, 110-111
- De Federatie, 1975
Amsterdam, Industriebond-NVV, mei
- Het Financieele Dagblad
Met name 1982 en 1983
- Fijn is anders, 1974

- + bijlage: Uitgangspunten voor het werk van de Industriebond-NVV
Amsterdam, Industriebond-NVV, december
- Galan, C. de, M.R. van Gils en P.J. van Strien (red.), 1980
Humanisering van de arbeid
Assen, Van Gorcum
- Goddijn, H.P.M., 1978
Historische sociologie
In: L. Rademaker (red.), 1978:2:275-279
- Gouldner, A.W., 1972
The coming crisis of western sociology
London, Heinemann
- De Groene Amsterdammer
1975 t/m 1982
- Groeneveld, G.W., 1980
Industriebond-FVV gaat om
In: De Gelderlander, 1 augustus
- Groot, A D. de, 19663
Methodologie
Grondslagen van onderzoek en denken in de gedragswetenschappen
's-Gravenhage, Mouton
- Grootings, P., 1977
Jaaroverzichten 1970-1976
In: Akkermans (red.), 1977a: 201-223
- Habermas, J., 19822
Theorie des kommunikativen Handelns
2 Bde
Frankfurt a/M, Suhrkamp
- Hamburger, B. en S. Kooistra, 1980
Een dunne eenheid tegenover een ijzeren vuist
De bonden en de lonen
In: De Groene Amsterdammer 104: 3 (16-1) 1-2
- Harmesen, G. en B. Reinalda, 1975
Voor de bevrijding van de arbeid
Beknopte geschiedenis van de nederlandse vakbeweging
Nijmegen, SUN
- Harmesen, G., J. Perry en Fl. van Gelder, 1980
Mensenwerk
Industriële vakbonden op weg naar eenheid
Baarn, Ambo
- Heide, H. ter, 1972
Bepalen de sociologen het beeld of het beleid van de vakbeweging?
Een antwoord aan Mr. J. Hollander
In: Economisch-Statistische Berichten 57: 2837 (23 febr.)
180-182
- Hidalgo, H., 1971
Havenstaking 1970
In: Winkler Prins Encyclopedisch Jaarboek, 143-146
- Hoefnagels, H., 1973
Kritische sociologie;
Inleiding tot het sociologisch denken der 'Frankfurter Schule'
Alphen a/d Rijn, Samsom
- Hoefnagels, H. e.a., 1975
Het probleem van de radicalisering van de vakbeweging
In: De toekomst staat op het spel
Beschouwingen over het problematische karakter van de huidige

- maatschappij, 82-109
Antwerpen enz., De Nederlandsche Boekhandel
- Hoefnagels, H., 1976
Mijn, dijn en samsam
Opstellen over eigendomsorde, inkomensverdeling en werkgelegenheid
Nijmegen, Link
- Hoffman, L., 1975
Anders is fijn
In: Economisch-Statistische Berichten 60: 2997 (9 april) 325
- Hollander, J., 1972
Het maatschappijbeeld van de vakbeweging
Een beschouwing naar aanleiding van enige recente uitlatingen
In: Economisch-Statistische Berichten 57. 2831 (12 jan.) 32-38
- Hommes, R W
A Touraine
In: Rademaker (red.), 1978 757-762
- 100 jaar uitbuiting, 1970?
- in de strokarton
Projektgroep strokarton
Nijmegen, SUN, z.d. (jan. 1970?)
- Hoof, J.A.P. van, 1982
Macht en onmacht gewogen
In: J.A.P. van Hoof e.a. (red.). Macht en onmacht van management
Management, arbeidsproces en arbeidsverhoudingen in ondernemingen
Alphen a/d Rijn enz., Samsom, 247-263
- Hoogerwerf A. (red.), 1972
Beleid belicht
Sociaal-wetenschappelijke beleidsanalyse
Alphen a/d Rijn, Samsom
- Hoogerwerf, A., 1980
Inhoud en typen van beleid
In: Hoogerwerf (red.), 1980 19-40
- Hoogerwerf, A (red.), 1980
Overheidsbeleid
Alphen a/d Rijn, Samsom
- Horkheimer, Max, 1931
Die gegenwartige Lage der Sozialphilosophie und die Aufgaben eines Instituts fur Sozialforschung
Antrittsvorlesung, 24 jan.
In: Horkheimer, Grunberg, z.j. 17-31
- Horkheimer, Max, Carl Grunberg, z.j.
Anfange der kritischen Theorie
2 Vortrage
Roofdruk, 30 p.
- Horst R van der, 1969
Strategie ...
In Radikaal (27 nov.) 7
- Howard, Michael, 1983
Clausewitz
Oxford University Press
- Hoxie, R., 1923
Trade Unionism in the United States
New York, Appleton
- Hyman, R , 1974a
Workers' control and revolutionary theory

- In: Socialist Register 1: 266ff
- Hyman, R., 1974b
Inequality, Ideology and Industrial Relations
In: British Journal of Industrial Relations 12:2 (July)
171-190
- Hyman, R., 1975
Industrial Relations
A Marxist Introduction
London, MacMillan
- Hyman, R., 1978
Occupational Structure, Collective Organisation and Industrial Militancy
In: Crouch and Pizzorno 1978: 2: 35-70
- Hyman, R., 1979
Mondelinge bijdragen
(= referaat + interventies)
aan: Discussiedag van SISWO en S.I.
Amsterdam, 30 aug.
- INPRO, 1979
In nr. 5: Jaarverslag 1-10-1977 t/m 1-9-1978
- Jaarverslag en Kroniek '76
Den Haag, VNO, 1977
- Jacobi, O., W. Müller-Jentsch en E. Schmidt (Hrsg.), 1973
Gewerkschaften und Klassenkampf
Kritisches Jahrbuch
Frankfurt a/M, Fischer
- Jonkergouw, Th.A.J.M., 1982
Vakbondsleiders in Nederland
Van vijand en indringer tot bondgenoot en steunpilaar
Dissertatie, Technische Hogeschool Twente
- Kader, 1980
dec.
- Kadt, J. de, 1966
Anarchisme en communisme
Heruitg: Oriëntatie 33, april
Den Haag, ANMB
- Klandermans, P.G., 1983
Participatie in een sociale beweging;
Een mobilisatiecampagne onderzocht
Amsterdam, VU Boekhandel/Uitgeverij
- Kochan, Thomas A., Robert B. McKersie and Peter Cappelli, 1984
Strategic Choice and Industrial Relations Theory
In: Industrial Relations 23:1 (Winter) 16-39
- Koning, F., 1981
Het Wetsontwerp Vakbondswerk in de onderneming
Een momentopname uit onze arbeidsverhoudingen
In: Sociaal Maandblad Arbeid 36:6 (juni) 435-439
- Kooistra, S., 1979
Waarom het misging
Het débâcle van de 35-uren week
In: De Groene Amsterdammer 103: 16 (18-4) 1-2
- Kooistra, S., 1981
"We hebben onze oren teveel laten hangen naar de overheid"
De FNV zoekt nieuwe inspiratie
In: De Groene Amsterdammer 105: 37 (9-9) 3
- Kooistra, S., 1982
"Steun Wim Kok"
De FNV, de leden en de PvdA
In: De Groene Amsterdammer 106: 11 (17-3) 3-4

- Kooistra, S en G. van der Wal, 1980
Wil de Industriebond in de regering?
De coup van Piet Vos
In: De Groene Amsterdammer 104: 33 (13-8) 3-4
- Koot, W., 1980
Analyse van organisatiestructuren
De geldigheid en bruikbaarheid van de Astonstudies
Alphen a/d Rijn, Samsom
- Korzec, Michel, 1978
Sociologie als avontuur
Sociologisch signalement van Tromp 1977
In: Intermediair 14:52 (30-12)
- Kroes, R., 1979
Vakbondsactie: een spel in vele bedrijven
In: Sociologische Gids 26: 4 (juli/aug.) 303-308
- Krogt, F. van der, 1983
Probleemoplossing en beleidsvorming in scholen
Een formatieve evaluatie van organisatie modellen op hun
bruikbaarheid in een instrumentarium voor schoolontwikkeling
- Kuypers, G., 1973
Grondbegrippen van politiek
Utrecht enz., Het Spectrum, Aula 490
- Lammers, C., 1983
Organisaties vergelijkenderwijs
Ontwikkeling en relevantie van het sociologisch denken over
organisaties
Utrecht enz., Het Spectrum
- Lange, Peter, George Ross and Maurizio Vannicelli, 1982
Unions, change and crisis:
French and Italian Union Strategy and the Political Economy,
1945-1980
London, enz., George Allen & Unwin, viii + 295 p.
- Laterveer, R., 1973
Het bedrijvenwerk als de meest geëigende belangenvertegen-
woordiging van de werknemers in de arbeidsorganisatie
In: Harmonie en conflict in het besluitvormingsproces
's-Gravenhage, NIVE-bundel 65-70 + Stellingen op 106-108
- Laterveer, R., 1977
De interne democratie van de vakbeweging
In: Akkermans (red.), 1977:101-112
- Lepszy N. 1979
Regierung, Parteien und Gewerkschaften in den Niederlanden
Entwicklung und Strukturen
Düsseldorf, Droste
- Leijnse, F., 1973
Democratisering van de vakbeweging
In: Teulings 1973b: 62-82
- Leijnse, F., 1975
De vakbeweging is radikaal ter hoofd, maar langzaam ter been
In: De Groene Amsterdammer, 99:1 (1 jan.) 1
- Leijnse, F. en F. v. Waarden, 1976
De kortstondige radikaliserings van de vakbeweging
In: De Groene, 100:1 (7 jan.) 12-13
- Leijnse, F., 1977a
Centralisatie en decentralisatie van het loonoverleg
In: Akkermans (red.) 1977a: 145-163
- Leijnse, F., 1977b
Bedrijvenwerk en werkplaatsonderhandelingen
Valt er iets te leren van de Britse ervaringen?

- In Mens en Maatschappij 52 4 435-469
- Leijnse, F., 1980
Discussiebijdrage
In De Volkskrant 30 sept.
- Leijnse, F., 1981
Radicalisering, onderhandelingsvrijheid en overheidsingrijpen
In Teulings, A. (red.) 1981. 40-62
- Luhmann, N., 1971
Lob der Routine
In Politische Planung
Opladen, Westdeutscher Verlag, 133-142
- Maarse, J.A.M., 1979
Enkele aspecten van de uitvoering van beleid
In. Beleid & Maatschappij 5 5 (mei) 114-122
- Machiavelli, N., 1978
The Prince
Harmondsworth, Penguin (1961)
Vert. en inl. George Bull
- March, James G. (ed.), 1965
Handbook of organizations
Chicago, Rand McNally & Company
- Mayer, E., 1973
Theorien zum Funktionswandel der Gewerkschaften
Frankfurt a/M, Europäische Verlagsanstalt
- Metaalbond zure vruchten, 1969
In Haagse Post (26 nov.)
- Michels, R., 1957
Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie
Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens
Hrsg. und Nachwort: W. Conze
Stuttgart, Alfred Kroner Verlag (oorspr. 1925) Kroners
Taschenausgabe Band 250
- Michels R., 1969
Democratie en organisatie
Rotterdam enz Universitaire Pers enz
- Mulder, J.C., 1981
Nederland
In Winkler Prins Encyclopedisch Jaarboek, 212-220
- Naar een herziene standpuntbepaling inzake de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, 1975
Voorlopige standpuntbepaling van het bondsbestuur
Amsterdam, Industriebond-NVV, 24 jan.
- Nauta, L.W., 1975
Argumenten voor een kritische ethiek
Amsterdam, Van Gennep
- Nederland: politiek, 1972
In Winkler Prins Encyclopedisch Jaarboek 1973. 238-243.
- Niet tegen elke prijs, 1968
Enkele gedachten over de toekomst, zoals die zijn gegroeid in gesprekken binnen de Metaalbedrijfsbond NVV over de technische en economische ontwikkelingen
's Gravenhage, Metaalbedrijfsbond NVV
- Nobelen, P.W.M., 1983
Ondernemersorganisaties
Deventer, Kluwer
- Nobelen, P.W.M., 1983a
Nederland Kwijnend corporatisme en stagnerende verzorgingsstaat

- In. Akkermans en Nobelen (red), 1983:99-142
Nobelen, P.W.M., 1983b
Ondernemersorganisaties
Deventer, Kluwer
- Notulen vergaderingen Bondsraad Metaalbedrijfsbond-NVV resp. Industriebond-NVV
1968-1975
NVV, 1972
Circulaire nr. 1402
Bijlage. Nota ten behoeve van de discussie in de Verbondsvergadering op 8 januari 1973
Amsterdam (5 dec.)
- Nypels, F. en J. Jansen van Galen, 1970
'Ik ben geen pokerspeler'
Gesprek met Werkspoor-bestuurder jhr.mr. F.A.J. Sickinghe
In. Haagse Post (10 juni) 9-11
- Nypels, F. en M. Schouten, 1973
Arie Groenevelt en de mannen die hem maakten
Portret van een vakbond
In. Haagse Post (6-10 febr.)
- De Ontwikkelingen rondom het V.M.F.-concern, 1969
Bijlage bondsraadsvergadering 19 dec.
Geschreven door W. Wamsteeker
Amsterdam, Metaalbedrijfsbond-NVV (11 dec.)
- Outrive, L. van, 1969
Sociologie en vakbond
Het onderzoek naar de vakbondsparticipatie binnen onderscheiden sociologische modellen
Antwerpen enz., Standaard Wetenschappelijke Uitgeverij enz.
- Peper, B. (red.), 1973
De nederlandse arbeidsverhoudingen
Continuïteit en verandering
Rotterdam, Universitaire Pers
- Peper, A., 1978
Sociologie van beleid, bestuur en planning
In. Rademaker (red.), 1978, 1.61-64
- Peper, A. en P. van der Reijden, 1980
De sociaal-politieke betekenis van de voorstellen van de Industriebond-FNV
In. Economisch-Statistische Berichten 65: 3278 (29 okt.)
1200-1209
- Peeters, G., 1982
Links-radicalen vakbonden in Nederland
Over syndicalisme en het Onafhankelijk Verbond van Bedrijfsorganisaties
Doctoraalstageverslag Sociologisch Instituut, Nijmegen
- Peters, J., 1977
Kerkelijke betrokkenheid en levensbeschouwing
Een onderzoek naar de verbreiding en de sociale relevantie van kerkelijke betrokkenheid in een nieuwe stadswijk
Nijmegen, Katholieke Universiteit, Sociologisch Instituut
- Phillips Bernard S., 1970
Social research;
Strategy and Tactics
New York enz., MacMillan
- Pizzorno, Alessandro (ed.), 1971
Political sociology,
Selected Readings
Harmondsworth Penguin

- Pizzorno, Alessandro, 1978
Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict
In: Crouch and Pizzorno (eds.), 1978:2:277-299
- Poppe, C., 1970
Vakbonden een expressie van het arbeidersprotest?
In: Interlinks (sept.)
- Poppe, C., 1971
De ontwikkeling van het bedrijvenwerk
In: Sociaal Maandblad Arbeid 26: 9 (sept.) 526-535
- Popper, K.R., 1945
The open society and its enemies
2 vols.
London, Routledge
- Rademaker, L. (red.), 1978
Sociologische encyclopedie
Utrecht/Antwerpen, Het Spectrum, 4 delen
- Ramondt, J.J., 1974
Bedrijfsdemocratisering zonder arbeiders
Een evaluatie van ervaringen met werkoverleg en werkstructurering
Alphen a/d Rijn, Samsom
- Reynaerts W.H.J. en A.G. Nagelkerke, 1982
Arbeidsverhoudingen, theorie en praktijk
Deel 1: Inleiding, schets, interpretatie
Leiden enz., Stenfert Kroese
- Rood, M.G., 1978
Naar een stakingswet?
Deventer, Kluwer
- Rothuizen, W., 1969
De eerste staking tegen mismanagement
In: Haagse Post (19 nov.) 15-16
- Rijnvos, C.J., 1977
Democratie en vakbeweging
Een historische studie over de Nederlandse werknemersorganisatie
Leiden, Stenfert Kroese
- Schendelen, M.P.C.M. van, 1981
Beleid is alom
Bespr. van o.a. Kuypers 1973
In: Intermediair 17: 34 (21 aug.) 47-49
- Schlesinger, Joseph A., 1965
Political Party Organization
In: March (ed.), 1965:764-801
- Schouten, M., 1972
'Oh God, als ik dit nog eens over kon doen'
Jaap Meynikman, over de bedrijfsbezetting bij Werkspoor
In: Haagse Post (4 okt.) 6-9
- Schreuder, O., 1981
Sociale bewegingen;
Een systematische inleiding
Deventer, Van Loghum Slaterus
- Selznick, Ph., 1948
Foundations of the theory of organization
In: American Sociological Review 13: 1 (Febr.) 25-35
- SER-bulletin
= SER-Informatie- en Documentatie-bulletin
1968-1975
- Silverman, David, 1975

- Reading Castaneda
A Prologue to the Social Sciences
London, Routledge & Kegan Paul
- Sint, M en B. Vuijsje, 1982
De droom van Arie Groenevelt (interview)
In: Inter magazine 3: 12 (dec.) 16-23
- Skinner, Q., 1981
Machiavelli
Oxford enz., Oxford University Press
- Slomp, H. en Tj. v. Mierlo, 1984
Arbeidsverhoudingen in België
Utrecht/Antwerpen, Spectrum, 2 delen: Aula 722 en 723
- Smid, G., W. Sprenger en J. Visser (red.), 1979
Vakbondswerk moet je leren
Een leerboek over industriebonden in Engeland, Frankrijk,
Duitsland en Nederland, de kaderleden en hun scholing
Amsterdam, SUA
- Sociale Maandstatistiek C.B.S., 1968-1975
- Strachey, Lytton, 19752
Koningin Victoria
Utrecht/Antwerpen, Het Spectrum
- Strien, P.J. van (red.), 1975
Vervreemding in de arbeid
Meppel, Boom
- Tannenbaum, Arnold S., 1965
Unions
In: James G. March (ed.): Handbook of organisations
Chicago, 710-764
- Teulings, A., 1973a
Arbeidskonflikte und Gewerkschaften in den Niederlanden
In: O. Jacobi e.a. 1973: 242-257
- Teulings, A.W.M. (red.), 1973b
Onderneming en vakbeweging
Ontwikkelingstendenties in de arbeidsverhoudingen
Rotterdam, Universitaire Pers
= boekaflevering Mens en Maatschappij jrg. 48
- Teulings, A.W.M., 1975
Lessen bij Werkspoor, de Rotterdamse Havens en Enka over ver-
vreemding en de afstand tussen bestuurders en leden in de
vakbeweging
In: P.J. van Strien (red.), 1975: 100-123
- Teulings, A., 1976
Philips
Geschiedenis en praktijk van een wereldconcern
Amsterdam, Van Gennep
- Teulings, A. (red.), 1981a
Met F. Leijnse en F. van Waarden
De nieuwe vakbondsstrategie
Problemen en dilemma's in loonpolitiek en werkgelegenheidsbe-
leid
Alphen a/d Rijn, Samsom
- Teulings, A., 1981b
Ondernemingsraadpolitiek in Nederland
Een onderzoek naar de omgang met macht en conflict door de
ondernemingsraad
Amsterdam, Van Gennep
- Teulings, A. en F. Leijnse, 1974
Nieuwe vormen van industriële actie
Arbeidersstrijd en vakbeweging in Nederland en Engeland

- Nijmegen, SUN
- Teutem, W. van, 1979
Vakbonden en radikale maatschappijverandering in de theorie van Richard Hyman
Nijmegen, Katholieke Universiteit, Sociologisch Instituut, doctoraalskriptie
- Thurlings, J.M.G., 1977
De wetenschap der samenleving
Een drieluik van de sociologie
Alphen a/d Rijn, Samsom
- Thurlings, J.M.G., 19782
De wankelende zuil
Nederlandse katholieken tussen assimilatie en pluralisme
Deventer, Van Loghum Slaterus (19711)
- Top, W., 1973
Arbeidsverhoudingen: Nederland 1972
In: Winkler Prins Encyclopedisch Jaarboek, 34-36.
- Touraine, A., 1965
Sociologie de l'action
Paris, Editions du Seuil
- Touraine, Alain, 1980
L'après-socialisme
Paris, Bernard Grasset
- Tromp, B., 1977
De samenleving als oplichterij
Opstellen over sociologie en politiek.
Amsterdam, De Arbeiderspers, Synopsis-reeks
- Tromp, B., 1981
De Partij van de Arbeid in de jaren tachtig
In: Beleid & Maatschappij 8: 10 (okt.) 313-325
- Vaessen, J., 1984
Museum in een museale cultuur
De problematische legitimering van het kunstmuseum
Manuscript dissertatie Katholieke Hogeschool Tilburg
- De Vakbeweging
Amsterdam, NVV
Jaargang 37, 1968
- Vakverenigingswezen, 1970
(Nederland)
In: Winkler Prins Encyclopedisch Jaarboek 1971: 354-355
- Vakverenigingswezen, 1971
In: Winkler Prins Encyclopedisch Jaarboek 1972: 354-355
- Vall, M. van de, 19672
De vakbeweging in de welvaartstaat
Meppel, Boom (19631)
- Vandaag controleren, 1979
- om morgen te beslissen
Amsterdam, Industriebonden FNV, jan.
- Veilig is anders ..., 1976
Amsterdam, Industriebond-NVV
- Ven, F.J.H.M. van der, 1965
De arbeidende mens;
arbeidssociologische beschouwingen
Utrecht enz. Het Spectrum, Mens en Medemens, 63
- Ven, F.J.H.M. van der, 1968
Geschiedenis van de arbeid
Deel III. negentiende en twintigste eeuw
Utrecht enz., Het Spectrum, Aula 383
- Ven, F.J.H.M. van der, 1970

- Ten geleide
In: Windmuller, 1970:9-11
- Ven, F. van der, 1972
De crisis in het rechtssysteem der collectieve arbeidsovereenkomst
Afscheidscollege Katholieke Universiteit Nijmegen
Alphen a/d Rijn, Samsom
- Vercruijssse, E.V.W., 1966
Het ontwerpen van een sociologisch onderzoek
Uitgangspunten en richtlijnen
Assen, Van Gorcum
- Verder kijken, 1980
Amsterdam, Industriebond-FNV, maart
- Verslag Congres, 1971
Verslag van de algemene bondsvergadering + resoluties, 20-22 april
Den Haag, Metaalbedrijfsbond-NVV
- Verslag Congres, 1975
Verslag van de gewone bijeenkomst van het congres van de Industriebond-NVV, 2, 3 en 4 juni
Amsterdam, Industriebond-NVV
- Verslagen
Over de bondsjaren 1969 tot 1981
van resp. de Metaalbedrijfsbond-NVV, de Industriebond-NVV en de Industriebond-FNV
- Verslag vergadering, 1975
Van de Dagelijkse Besturen van de Industriebonden NKV en NVV, 2 dec.
- Een visie ter visie, 1975
Ontwerp-visieprogramma van het NKV
Utrecht, NKV
- Vliet, G.E. van, 1973
Het bedrijvenwerk en de veranderingen binnen de Nederlandse vakbeweging
In: Mens en Onderneming 27: 269-283
- Vliet, G.E. van, 1979
Bedrijvenwerk als vorm van belangenbehartiging
Een onderzoek naar het funktioneren van het bedrijvenwerk van de Industriebonden NVV en CNV
Alphen a/d Rijn, Samsom
- Vliet, G.E. van, 1980
Vakbond en bedrijvenwerk
Stellingen ten behoeve van een SISWO-discussiebijeenkomst (25 jan.)
- De Volkskrant
Jaargang 1969
- Vijf jaar voor kwaliteit, 1976
Een aanzet tot discussie over een beleid op middellange termijn
Amsterdam, Industriebond-NVV (dec.)
- Waarden, F. van, 1977a
Veranderingen in de strategie van de Nederlandse vakbeweging
In: Akkermans (red.), 1977a: 71-97
- Waarden, F. van, 1977b
"De bazen voelen zich geremd, de bonzen hebben meer gezag gekregen"
De prijscompensatiestakingen als keerpunt voor het bedrijvenwerk
In: De Groene Amsterdammer 101: 16 (20 apr.) 9 + 14

De Waarheid

- Jaargang 1981
Wal, G. van der en S. Kooistra, 1980
De valse keuze tussen koopkracht en werk
Een twistgesprek tussen vier bestuurders van de I.B.
In: De Groene Amsterdammer 104: 26 (25 juni) 10-11
Walravens, A., 1973
Bedrijfssluitingen en vakbondsbeleid
De sluiting bij Thomassen & Drijver/Verblifa
In: Teulings (red.), 1973b: 85-107
Weeda, A., 1977
De vergeten macht van de vakbeweging
De vernieuwing van de speerpunt op de botte bijl
In: De Groene Amsterdammer 101: 7 (16 febr.) 1-2
Wester, F., 1981
De case-study
In: M. Albinski (red.), 1981:24-32
Windmuller, J.P., C. de Galan en A.F. van Zweeden, 19834
Arbeidsverhoudingen in Nederland
Utrecht enz., Het Spectrum, Aula 731
19701 door J.P. Windmuller (Aula 449)
19772 en 19793 door J.P. Windmuller en C. de Galan (Aula
605/606)
Wippler, R., 1978
Theorieën in de sociologie/theoretische sociologie
In: Rademaker (red.), 1978, 3:660-669
Witjes, W., 1976
Gewerkschaftliche Führungsgruppen
Eine empirische Untersuchung zum Socialprofil, zur Selektion
und Zirkulation sowie zur Machtstellung westdeutscher Ge-
werkschaftsführungen
Berlin, Dunckler und Humblot
17de halfjaarlijks economisch rapport,
's-Gravenhage, Sociaal-Economische Raad, no. 7, 19 mei

Zin
v/h WIK
Amsterdam, Industriebond-FNV
Jaargang 1982
Zweeden, A.F.
van, 1976
Macht en tegenmacht
Vergelijkende studie van de arbeidsverhoudingen in West-Euro-
pa en de Verenigde Staten
Alphen a/d Rijn, Samsom

BIJLAGEN

Bijlage 1: Eerste beschrijvingsschema bestaande uit 34 onderwerpen.

<u>Code</u>	<u>Onderwerp</u>
00	Arbeidsvoorwaardenbeleid 1968-1969
01	Strokarton 1969-1973, Champ Clark 1969
02	Arbeidsvoorwaardenbeleid 1969-1970
03	Werkspoor 1968-1970, Thomassen/Drijver-Verblifa
04	Kleinmetaal - Vakbondstientje 1970
05	Arbeidsvoorwaardenbeleid 1970-1971; Rotterdamse werf- en havenstaking 1970; f. 400,- acties.
06	Philips-cao 1970-1972
07	Arbeidsvoorwaardenbeleid 1971-1972
08	Metaalconflict 1971-1972
09	Pelger 1972-1974
10	Enka 1972 en volgende jaren
11	Relatie met NVV (conflict Ter Heide - Groenevelt 1971-1973).
12	Arbeidsvoorwaardenbeleid 1972-1973 en nivelleringsacties 1973; Bergoss 1973; Optilon 1973.
13	Conflict rondom groep-Bunte; Hoogovens 1973-1974
14	Usfa-bezetting maart 1974; Van Tiel april 1973; Porter januari 1974; Crossland januari 1975; Paffen november 1975
15	Arbeidsvoorwaardenbeleid 1973-1974 en 1974-1975
16	Regeringsbeleid 1968-1974 (centraal beleid, ook SER enz.); economie
17	Relatie met Werkgroep Maatschappijkritische Vakbeweging 1970-1974
18	Relatie met communisten 1970-1975
19	Relatie met hoger personeel 1973-1974
20	Beleid m.b.t. federatie 1974-1975
21	Actieprogramma's vakcentrales/industrialbonden 1970-1974
22	Vakbondsvergaderingen, congressen, hoofdbesturenvergaderingen 1969-1975
23	Actor en oriëntaties
24	Diverse weekblad-artikelen over vakbeweging e.d. 1970-1977
25	Theorie 1963-1975
26	Uitgaves Industriebond-NVV (Scholing en Vorming; Onderzoek en Voorbereiding: werkplannen + verslagen van de verrichtingen van het district Gelderland)
27	Verslagen van districtshoofdenvergaderingen
28	Verslagen van bondsraadsvergaderingen
29	Verslagen van districtsraadsvergaderingen - district Gelderland
30	Verslagen van ledenvergaderingen (ook kader- en actiecomité-vergaderingen)
31	Bijlagen bondsraadsvergaderingen
32	Overige (te verklaren dan wel verklarende variabelen) 1968-1975
33	Restmateriaal

Bijlage 2: Ledenverloop ANMB/Industriebond-NVV 1-10-1967 tot 1-1-1975.

1	2	3	4	5	6	7	8
Per	Bedroeg het totale ledental	Netto- mutatie verge- lijkend met vorige peildatum	Her- stel- ling	Toename (nieuwe leden)	Afname (af- voering leden)	Aan- vaard- bare afvoe- ringen	Onaan- vaard- bare afvoe- ringen
ANMB							
1-10-1967	110.652						
1-01-1968	110.800	+ 148					
1-04-	110.318	- 482					
1-07-	109.368	- 950					
1-10- 2	109.319	- 49					
1-01-1969	109.229	- 90		3.858	3.948	1.552	2.396
1-04-	111.457	+ 2.228		6.718	4.490	1.755	2.735
1-07-	111.028	- 429		1.961	2.390	1.265	1.125
1-10-	110.792	- 236	2683	2.579	3.083	1.615	1.468
1-01-1970	111.064	+ 272		4.267	3.995	2.070	1.925
1-04-	111.535	+ 471		4.397	3.926	1.930	1.996
1-07-	110.168	- 1.367		2.340	3.707	1.797	1.910
1-10-	111.460	+ 1.292		4.494	3.202	1.696	1.506
1-01-1971	112.072	+ 612					
1-04-	113.054	+ 982					
1-07-	113.261	+ 207					
1-10-	113.055	- 206					
Industriebond							
1-01-1972	178.590	-----					
1-04-	185.097	+ 6.507		13.553	7.046	2.464	4.582
1-07-	184.511	- 586		5.494	6.080	2.230	3.850
1-10-	183.813	- 698		4.879	5.577	2.093	3.484
1-01-1973	182.553	- 1.260		6.497	7.757	2.461	5.296
1-04-	196.496	+ 13.943		20.342	6.399	2.382	4.017
1-07-	200.859	+ 4.363		11.438	7.075	2.253	4.822
1-10-	198.339	- 2.520		3.972	6.492	2.766	3.726
1-01-1974	197.407	- 932		6.229	7.161	2.951	4.210
1-04-	197.601	+ 194		6.730	6.536	2.790	3.746
1-07-	197.564	- 37		4.947	4.984	2.319	2.665
1-10-	196.214	- 1.350		4.189	5.539	2.516	3.023
1-01-1975	195.085	- 1.129					

Bronnen:

- 1) Verslag 1968 Metaalbedrijfsbond-NVV
- 2) Verslag 1969 Metaalbedrijfsbond-NVV
- 3) Kolom 3 - (kolom 5 - kolom 6)
- 4) Verslag 1970 Metaalbedrijfsbond-NVV
- 5) Sociale Maandstatistiek C.B.S., april 1972
- 6) Verslag 1972-1973-1974 Industriebond-NVV
- 7) Sociale Maandstatistiek C.B.S., april 1976

Bijlage 3: Districtenindeling ANMB en Industriebond-NVV.

3.1. Districtenindeling ANMB¹

- 1: Leeuwarden
- 2: Groningen
- 3: Hengelo
- 4: Arnhem
- 5: Eindhoven
- 6: Breda
- 7: Utrecht
- 8: Velsen-Noord
- 9: Amsterdam
- 10: Den Haag
- 11: Rotterdam
- 12: Dordrecht
- 13: Zwolle

3.2. Districtenindeling Industriebond NVV²

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| | Kantoor gevestigd te: |
| 1: Friesland | Leeuwarden |
| 2: Groningen | Haren |
| 3: Overijssel | Hengelo |
| 4: Gelderland | Rheden |
| 5: Noord-Brabant | Eindhoven |
| 6: Zeeland | Goes |
| 7: Utrecht | Utrecht |
| 8: deel Noord-Holland | Velsen |
| 9: deel Noord-Holland | Amsterdam |
| 10: deel Zuid-Holland | Den Haag |
| 11: deel Zuid-Holland | Rotterdam |
| 12: deel Zuid-Holland | Dordrecht |
| 13: Drente | Assen |
| 14: Limburg | Heerlen |

Bronnen: 1. Verslag 1965, ANMB.

2. Verslag 1972/1973/1974, Industriebond-NVV; WIK, 14-3-1973.

Bijlage 4: Afkortingen.

ABC	: Algemene Bedrijfsgroepen Centrale
ABVA	: Algemene Bond van Ambtenaren
ANB	: Algemene Nederlandse Bouwbedrijfsbond
ANMB	: Algemene Nederlandse Metaalbewerkersbond
a.p.o.	: arbeidspplaatsenovereenkomst
ARP	: Anti Revolutionaire Parij
BBA	: Buitengewoon Besluit Arbeidsvoorwaarden
BCC	: Bedrijfscontactcommissie
b.c.m.	: bedrijfscontactman
BIW	: Bureau Industriële Werkgevers
b.k.g.	: bedrijfskadergroep
b.l.g.	: bedrijfsledengroep
BR	: Bondsraad
BV	: Besloten Vennootschap
c.a.o.	: collectieve arbeidsovereenkomst
CBS	: Centraal Bureau voor de Statistiek
CFDT	: Confédération Française du Travail
CHU	: Christelijk Historische Unie
CMB	: Christelijke Bedrijfsbond voor de Metaalnijverheid en Electro-technische Industrie
CNV	: Christelijk Nationaal Vakverbond
c.o.r.	: centrale ondernemingsraad
CPN	: Communistische Partij Nederland
EEG	: Europese Economische Gemeenschap
EVC	: Eenheids Vakcentrale
FJG	: Federatie van Jongerengroepen (PvdA)
FME	: Federatie Metaal- en Electrotechnische Industrie
FNV	: Federatie Nederlandse Vakbeweging
IB	: Industriebond (-NVV, -NKV, -CNV)
ICF	: International Federation of Chemical and General Workers Union
ITS	: Instituut voor Toegepaste Sociologie
KAB	: Katholieke Arbeiders Beweging
KABO	: Katholieke Bond van personeel in de sectoren overheid, volksgezondheid, maatschappelijk welzijn en sociale werkvoorziening
KEN	: Kommunistiese Eenheidsbeweging Nederland
KVP	: Katholieke Volks Partij
KWJ	: Katholieke werkende Jongeren
NKV	: Nederlands Katholiek Vakverbond
NS	: Nederlandse Spoorwegen
NV	: Naamloze Vennootschap
NVV	: Nederlands Verbond van Vakverenigingen
o.r.	: ondernemingsraad
OVB	: Onafhankelijk Verbond van Bedrijfsorganisaties
p.b.o.	: publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie
PVDA	: Partij van de Arbeid
ROM	: Raad van Overleg in de Metaalindustrie
SER	: Sociaal-Economische Raad
Unie dLHP	: Unie van Beamten, Leidinggevend en Hoger Personeel
VNO	: Verbond van Nederlandse Ondernemingen
VS	: Verenigde Staten
VVD	: Volkspartij voor Vrijheid en Democratie
WIK	: Wekelijkse Industriekrant
WMKV	: Werkgroep voor een Maatschappijkritische Vakbeweging
WVA	: Wereldverbond van de Arbeid
ZIN	: krant voor de leden van de Industriebond FNV

CURRICULUM VITÆ

Tinie Akkermans, geboren op 23 augustus 1946 in Heeze. HBS-A diploma aan het Bisschoppelijk College te Weert in 1964. Studie sociologie aan de Katholieke Hogeschool Tilburg; doctoraal-diploma in 1970.

Vanaf 1970 wetenschappelijk medewerker aan het Sociologisch Instituut van de Katholieke Universiteit Nijmegen, sinds 1974 in de vakgroep Arbeid en Bedrijf. Onderzoek naar onderwerpen uit de vakbeweging, arbeidsverhoudingen en verzorgingsstaat.

STELLINGEN

I

Vakbondsbestuurders die interne verkiezingsstrijd afwijzen als zijnde in strijd met het karakter van een vakbond, vergemakkelijken daarmee het verzet van werkgemers tegen democratisering van de onderneming.

D. Visser volgens Het Financieele Dagblad van 22-12-1981.

II

De keuze die de leiding van de Nederlandse vakbeweging heeft gemaakt om niet te kiezen voor één van de drie categorieën leden, werklozen, overige uitkeringsgerechtigden, belemmert het ontwikkelen van een consistent beleid.

III

De vanzelfsprekendheid waarmee groepen van burgers overheidssubsidies (menen te kunnen) verkrijgen voor de meest uiteenlopende hobbies en acties is bedenkelijk.

IV

De opvatting dat de verzorgingsstaat door Keynes en Beveridge zou zijn uitgedacht, door Labour geconstrueerd en door sociaal-democraten in tal van landen overgenomen, overschat de maakbaarheid van de sociale werkelijkheid.

V

In de Nederlandse geschiedschrijving van de Frankfurter Schule is de betekenis van Carl Grünberg onderschat.

VI

Julian Symons' bewering dat Dorothy L. Sayers "abandoned Lord Peter Wimsey for God" (The Sunday Times van 26-4-1981) is onder meer hierom onjuist, omdat de liefde tot God vanaf haar vroegste werk één van haar thema's is geweest.

Vgl. James Brabazon: Dorothy L. Sayers; a biography. New York, Avon Discuss, 1982: Select Bibliography op pp. 297ff.

VII

De populariteit van achtereenvolgens marxisme en feminisme aan de Katholieke Universiteit te Nijmegen is mede uit de manicheïstische trekken van deze wereldbeschouwingen te verklaren.

VIII

De invoering van de Arbowet doet het erop lijken dat de partij van de humanisering van de arbeid al aan het bewind is.

Stellingen bij het proefschrift "Beleidsradicalisering en ledendruk" van M.J.W.M. Akkermans.

ISBN 90 6370 439 9