

Jetta blaast structuurdiscussie nieuw leven in

De vakbeweging is opnieuw op zoek naar de kwadratuur van de cirkel, zoals oud-NKV-voorzitter Jan Mertens de discussie over de structuur van de vakbeweging ooit heeft genoemd. De opdracht is door de FNV-bondsvoorzitters in handen gelegd van PvdA-Kamerlid Jetta Klijnsma. Haar zoektocht moet op 23 juni eindigen op het oprichtingscongres van De Nieuwe Vakbeweging.

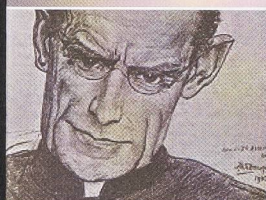
Aanleiding voor de nieuwe discussie is de uitkomst van de besluitvorming over het pensioenakkoord binnen de FNV. Daarbij is de ogenschijnlijk paradoxale situatie manifest geworden dat de twee grootste bonden, FNV Bondgenoten en Abvakabo FNV, die een meerderheid van de FNV-

leden organiseren, in hun streven geblokkeerd kunnen worden door de zeventien andere FNV-bonden, die een meerderheid aan stemmen hebben in de FNV federatie-raad. De stemverhouding tussen hen is 44 (Bondgenoten + AbvaKabo) om 56 (overige bonden).

mensen op landelijk niveau en het faciliteren en servicen van de vakorganisaties op de manier waarop vakorganisaties dat wensen en dat willen afnemen. De bevoegdheden van De Nieuwe Vakbeweging worden door de aangesloten vakorganisaties gemandateerd.

Daarnaast valt in het Akkoord van Dalfsen te lezen dat 'de mogelijkheid wordt gecreëerd om rechtstreeks lid te worden van De Nieuwe Vakbeweging.' En: 'Mensen kiezen zelf met welke vakorganisatie zij zich het meest verbonden voelen. Van die vakorganisatie zijn mensen lid'. Daarmee worden voor historisch bewuste vakbondsleden herinneringen opgeroepen aan het fameuze Blauwzwarte Boekje.

In dit nummer:



pag 1 - 2 - 3
Jetta blaast structuurdiscussie nieuw leven in

pag 3
Dwarsslijger

pag 4 - 5
"... dat hun onderhorige Katholieken zich verenigen"

pag 6
Cultuur in de vakbeweging

pag 6
Bloeiende bondsfanfare

pag 7
De mannen achter 'Kees, de Jongen' en 'Ot en Sien'

pag 7
Een vakbondsaltaar in het Utrechtse Oog In Al

pag 8 - 9
De economische potentie van de ondernemingsraad

pag 10 - 11
'Na het feest komt de afwas'

pag 11
Literatuursignaleringen

pag 11
Vernieuwing website in volle gang

pag 12
De VHV in 2011



Bouwen van onderop

Begin december heeft naar aanleiding van de uitkomst van de besluitvorming over het pensioenakkoord een verzoeningsbijeenkomst plaatsgevonden in Dalfsen, onder leiding van oud-vakbondsbestuurder Han Noten en oud-SER-voorzitter Herman Wijffels. Het resultaat ervan is – zo is met veel aplomb aangekondigd – de opheffing van de FNV en de opdracht aan Jetta Klijnsma om de grondslag te leggen voor De Nieuwe Vakbeweging. Het organisatieprincipe daarvan is 'bouwen van onderop'.

Uit het Akkoord van Dalfsen: 'De beroepsgerichte vakorganisaties zijn autonoom én opereren binnen de verbindende structuur van De Nieuwe Vakbeweging. Binnen De Nieuwe Vakbeweging verbinden de vakorganisaties zich met als doelstellingen het behartigen van beroeps- en/of sector-overstijgende belangen van werkende

Direct na de Tweede Wereldoorlog vormen de vakcentrales NVV, KAB en CNV de Raad van Vakcentrales. Tegelijkertijd hebben zij met de werkgeversorganisaties de Stichting van de Arbeid opgericht. Vanuit beide organisaties beogen zij de naoorlogse economie van een nieuwe ordening te voorzien. Allerlei discussies die voor de oorlog al speelden over publieksrechtelijke bedrijfsorganisatie, beroeps- of bedrijfsgewijze organisatie, inrichting van de sociale



◀ *vervolg van pagina 1*

zekerheid, komen daarin samen. De uitkomst is dat het model van beroepsgewijze organisatie – de grondslag waarop de vakbeweging is ontstaan – wordt verlaten. De nieuwe economische ordening is bedrijfstakgewijs ingericht en daarbij horen krachtige bedrijfsbonden. De situatie dat er tal van beroepsbonden aan de overlegtafels zouden zitten, omdat zij ook enkele leden vertegenwoordigen in bedrijf of bedrijfstak, werd niet doelmatig en niet wenselijk gevonden.

Het Blauwzwarte Boekje

Zes weken na de bevrijding vormt de Raad van Vakcentrales een Commissie tot onderzoek van het vraagstuk van de Bedrijfstaksgewijze organisatie der werknemersvakbeweging. Daarin zitten tal van prominente vakbondsleiders, zoals Ad Vermeulen (NVV), Hendrik Kuiper (KAB) en Marinus Ruppert (CNV). Binnen een jaar hebben zij hun bevindingen op papier gesteld. Naar de omslag is dat in het spraakgebruik het Blauwzwarte Boekje geworden. In de laatste zin van het rapport wordt voorgesteld 'om de bedrijfstakgewijze organisatie na verloop van ongeveer een half jaar volledig in te voeren'. Dat is tamelijk ambitieus. Er kan over worden getwist of de invoering ooit is afgerond. Maar het heeft de indeling decennialang bepaald.

Van ouds is de vakbeweging ontstaan vanuit het beroep, typografen organiseren zich, de timmerlieden, de diamantbewerkers. Zij organiseren zich plaatselijk, later landelijk en met elkaar vormen zij de vakcentrales. Sommige beroepsgroepen zijn klein, kunnen niet zelfstandig een eigen vakbond in stand houden en sluiten zich dan aan bij de meest nabijge beroepsbond. Zo ontstaan de bouwvakarbeidersbonden.

Intussen staat de ontwikkeling in het bedrijfsleven ook niet stil. Bedrijven worden groter, fuseren met andere bedrijven en brengen zo beoefenaren van verschillende beroepen bij elkaar. Tegelijkertijd groeit het aandeel van personeel op het kantoor van bedrijven. Wordt eerst dat type werk gedaan door de werkgever of zijn gezin zelf, later worden daar boekhouders en administrateurs voor ingehuurd. En zo ontstaan er mogelijkheden voor het veranderen van beroep binnen het bedrijf. De arbeider in de zuivelfabriek kan zo chauffeur worden op de wagen die de melk bij de boeren ophaalt.

Deze hele 'natuurlijke' ontwikkeling leidt zelden tot conflict tussen de bonden van zuivelarbeiders en transportarbeiders. Bij wie moet deze man georganiseerd zijn. In een tijd dat ieder lid telt wil de zuivelbond hem niet kwijt en de transportarbeiders hem er graag bij hebben. Met de voortdurende veranderingen in bedrijven, maar ook met de ontwikkeling dat steeds minder werknemers hun gehele loopbaan één beroep uitoefenen binnen één bedrijf of bedrijfstak, nemen dit soort conflicten in omvang toe.

Organisatie per bedrijfstak

Voor de Tweede Wereldoorlog wordt er in de vakcentrales veel over gesproken. Maar tot een ingrijpende verandering komt het niet. Die komt met het Blauwzwarte Boekje. De uitvoering doet pijn. Oude bonden worden opgeheven, verschillende groepen leden worden overgeschreven van de ene bond naar de andere en nieuwe bonden ontstaan. 'Het is een morele plicht', zegt H. J. Vermeulen, voorzitter van de Nederlandse Christelijke Beambtenbond en lid van de commissie die het blauwzwarte boekje uitbracht 'een besluit van onze christelijke vakbeweging mee te helpen uitvoeren'. Hij doelt dan op het doorgangshuis dat zijn bond voor velen is geweest. Rond 1950 telt zijn bond circa 10.000 leden. In 1972 – de bond heet dan Dienstenbond CNV – zijn dat er niet veel meer. Maar in de tussenliggende jaren zijn er zo'n 12.000 leden overgeschreven naar andere CNV-bonden, waartegenover slechts ongeveer 700 leden van andere bonden kunnen worden ingeschreven.

Weinig opwekkend is de wijze waarop binnen de KAB de bonden van technici, werkmeesters en handels-, kantoor-, en winkelbedienden de doorvoering van de bedrijfstakgewijze organisatie tegenwerken. Zij onttrekken zich feitelijk aan iedere discussie, hoewel zij publiekelijk weinig gelegenheden onbenut laten hun afwijzing van bedrijfstakgewijze organisatie kenbaar te maken. Uiteindelijk – in 1951 – leggen deze hoofdarbeidersbonden de zaak voor aan het Nederlandse bisschoppencollege, achter de rug van de vakcentrale om. Het bisschoppencollege stelt een commissie in die het vraagstuk moet gaan bestuderen.

Hoger personeel in één bond

In mei 1954 krijgt het bisschoppencollege de bevindingen van de commissie. Pas

begin jaren zestig wordt de reactie van de bisschoppen ontvangen. Uit de controverse komt in het midden van de zestiger jaren een nieuwe bond voort: de Unie van Beambten en Hoger Personeel. Later wordt deze bond de Unie van Beambten, Leidinggevend en Hoger Personeel (Unie BLHP). Alle werknemers in middelbare en leidinggevende posities kunnen zich daarbij aansluiten. Al gauw stappen vertegenwoordigers van deze bond samen met collega's van de tot bedrijfsbonden omgevormde handarbeidersbonden naar de onderhandelings tafels in de verschillende bedrijfstakken.

Binnen het NKV – de KAB wordt in 1963 tot het Nederlands Katholiek Vakverbond omgevormd – voelt de Unie BLHP zich als een vreemde eend in de bijt. Tegen de maatschappij vernieuwing verheft de Unie eenzaam haar stem, zonder veel succes. De federatieve samenwerking van NVV en NKV – vanaf 1 januari 1976 – betekent het afscheid van de Unie BLHP. Na enige tijd vindt zij onderdak bij de Raad voor Middelbaar en Hoger Personeel.

Het Blauwzwarte Boekje heeft de kwadratuur van de cirkel niet gevonden. De Raad van Vakcentrales heeft al eerder het veld geruimd om plaats te maken voor het Overlegorgaan van de Vakcentrales. Jan Mertens heeft er toentertijd niet om gerouwd. "De Raad had een perfecte structuur maar functioneerde niet, het Overlegorgaan heeft een zwakke structuur, maar werkt prima."

Plan-Kloos

Ook binnen het NVV is de kous niet af als binnen zijn kring wel de aanbevelingen van het Blauwzwarte Boekje zijn doorgevoerd. Eind jaren zestig lanceert voorzitter André Kloos het plan voor een ongedeeld NVV. Zijn argumenten daarvoor vloeien naast de praktische noodzaak om zuiniger om te springen met de contributiescenten voort uit de noodzaak om de vakbeweging beter te laten reageren op de snelle maatschappelijke veranderingen. 'De maatschappij is in ontwikkeling: bedrijfstakken expanderen, andere krimpen in, sommige zijn tot verdwijnen gedoemd. We moeten verwachten dat het switchen van mensen van de ene bedrijfstak naar de andere, van het ene beroep naar het andere, in versterkte mate zal voorkomen. We dienen ons af te vragen of, tegen die achtergrond gezien, ▶

Werken en Wonen. Een brede vakbeweging

We zijn benieuwd of 'De Nieuwe Vakbeweging' een smalle of een brede zal zijn. Alleen arbeid en inkomen of veel meer belangen om voor op te treden. Vroeger was dat geen vraag. Wanneer je als arbeid(st)er naar voren trad dan was het vanzelfsprekend om je talenten op meerdere terreinen van het maatschappelijk leven te gebruiken. Het was een morele plicht om je voor de emancipatie van de arbeiders-klasse in te zetten, bij welke zuil je ook hoorde.

Evert Kupers was zo iemand. De 25-jarige kleermaker-vakbondsman behoorde in 1910 tot de oprichters van de Algemene Woningbouw Vereniging. Zeven bestuursleden begonnen op 23 maart 1910 hun werk, voorgezeten door de jonge Kupers. Op 22 oktober werden de statuten koninklijk goedgekeurd. Gewone mensen hebben recht op een rechtvaardig loon, op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, op sociale zekerheid, op scholing en ontwikkeling en evenzeer op een goede betaalbare woning, zal Kupers gedacht hebben.

De AWV maakte met onder andere de vakcentrale NVV en de Sociaal-Democratische Arbeiders Partij (SDAP) deel uit van de rode familie. De eerste ledenvergadering van de AWV werd gehouden op 14 juni 1911 in café de Ijsbreker aan de Weesperzijde. De Raad van Commissarissen werd benoemd waarvan onder andere Jan van Zutphen, de tweede man van de Diamantbewerdersbond, en Floor Wibaut, de fractievoorzitter van de SDAP in de Amsterdamse gemeenteraad, deel uitmaakten. Het bestuur was erin geslaagd H.P. Berlage op deze avond zijn ontwerpen voor woningen in de Tolstraat en de Transvaalstraat te laten toelichten.

Kupers was voorzitter van het NVV van 1928 tot 1949 (onderbroken door de oorlogsjaren). Hij zat vele jaren voor de SDAP en de Partij van de Arbeid in de Tweede Kamer, was hoofdbestuurslid van de VARA en president-commissaris van De Arbeiderspers. Kupers was bovendien een halve eeuw voorzitter van de AWV, tot 1960. Vanuit die hoedanigheid trok hij voor het bestuur van de AWV uit vakbondskring mensen aan van wie hij wist dat ze de woningbouwsector vanaf de werkvloer kenden.

We noemen Kees Woudenberg, een meubelmaker die het bracht tot voorzitter van de Meubelmakersbond, tevens voor de SDAP actief in de Amsterdamse gemeenteraad en secretaris van de partij, met een ruime kennis van de volkshuisvesting.



Kees Woudenberg



Evert Kupers

Ze trokken samen zeventien jaar lang op als bestuurslid van de AWV. Kupers en Woudenberg zouden zich in hun grafomdraaien als ze kennis hadden kunnen nemen van het recente voorstel van het kabinet-Rutte om driekwart van de huurwoningen van corporaties in de verkoop te doen.

De AWV fuseerde in 2008 met Het Oosten tot Stadgenoot, met 30.000 huurwoningen een van de grootste corporaties in Amsterdam. De laatste leden zijn onlangs uit de boeken geschrapt, van vakbondsinvoer op het beleid is allang geen sprake meer.

De woningcorporatie heeft ongeveer 400 medewerkers in dienst. De cao Woondiensten, afgesloten door Aedes vereniging van woningcorporaties met FNV Bouw, CNV Hout en Bouw en de Unie, regelt de arbeidsvoorwaarden van ongeveer 25.000 werknemers.

Harry Peer

Bronnen:

- Jos van der Lans, *Het rode geluk. Een geschiedenis van de Algemene Woningbouw Vereniging*, 2008.
- Bob Reinalda over Evert Kupers, *Biografisch Woordenboek van het Socialisme en de Arbeidersbeweging in Nederland, deel 8*, pp. 130-140, Amsterdam 2000.
- Harry Peer, *Kunstbroeders of meubel-slaven. Uit de geschiedenis van de vakbeweging in de meubel- en houtsector*, Amsterdam 2002.



de huidige – statische gedachte want uitgaande van de bestaande bedrijfstak – organisatievorm kan worden gehandhaafd.'

De meerderheid die Kloos met zijn opvattingen weet te verwerven is verre van overtuigend. Hij neemt zijn voorstel dan ook terug. Maar zoals binnen het NKV het Blauwzwarte Boekje leidt tot de oprichting van de Unie BLHP, voegen binnen het NVV enkele bonden zich samen tot de Industriebond NVV en de Bouwbond NVV. Die proberen binnen hun bedrijfstakken dan die ene ongedeelde vakbeweging te zijn.

Jetta Klijnsma is door de FNV-top op pad gestuurd. Binnen de kaders die zij van hen heeft meegekregen is de analyse die Kloos tot zijn plan heeft gebracht niet opgenomen. Terwijl die actueler is dan ooit. En de Europese en internationale dimensie zich sindsdien daarbij nog nadrukkelijker hebben aangediend. Generaals bereiden zich vaak voor op de vorige oorlog. Kennelijk gaat dat ook voor vakbondsvoorzitters op. In haar bespreekpunten, die ze midden februari heeft gepresenteerd, heeft Jetta haar opdracht nog niet zodanig verruimd dat er een grondslag kan worden gelegd voor een echt nieuwe vakbeweging, die de uitdagingen van toekomst aan kan. Maar ze nodigt iedereen uit om met haar in gesprek te gaan. Dus, wie weet...

Jeroen Sprenger

Noten:

Het blauwzwarte boekje, Van beroepsorganisatie naar bedrijfsorganisatie, is in januari 1986 verschenen onder verantwoordelijkheid van de Vakbondshistorische Vereniging. De samenstelling was in handen van Hugo Klooster, Jeroen Sprenger en Vincent Vrooland. Zie voor het laatste nieuws over de Kwartiermakers, <http://kwartiermakersvakbeweging.nl> Zie voor meer over het Blauwzwarte Boekje: <http://www.jeroensprenger.nl/het-blauw-zwarte-boekje.html>

“... dat hun onderhorige Katholieken zich verenigen”

Hoe je het ook keert of wendt: de wereld van de vakbeweging is in beweging. De strijd om de macht binnen de FNV, die leidt tot de ontwikkeling van De Nieuwe Vakbeweging. Het CNV dat mogelijk geconfronteerd wordt met twee uittredende bonden. En in beide gevallen speelt het gesloten pensioenakkoord een rol, maar eerder als katalysator dan als belangrijkste oorzaak.

Onrust in vakbondsland is niet echt nieuw. Zo werd het pas opgerichte CNV in 1912 geconfronteerd met een bisschoppelijk besluit dat alle rooms-katholieke leden het CNV moesten verlaten. Dat besluit leidt tot een fors ledenverlies, maar meer nog: het bepaalt decennialang het karakter van het CNV als protestants-christelijke organisatie.

In de aanloop naar de oprichting van een christelijke vakcentrale speelt een baaierd van vraagstukken. Eén van die vraagstukken heeft te maken met de identiteit. Laat in de winter van 1907 neemt de Twentse textielarbeidersbond Unitas het initiatief om een christelijke vakcentrale op te richten naast de socialistische centrale (NVV) die een paar jaar eerder (1905) is gevormd. Unitas is een regionaal samenwerkingsverband van lokale vakorganisaties met een protestants-christelijk en een rooms-katholieke signatuur. Omdat beide groepen zich baseren op de christelijke beginselen, wordt al in 1896 besloten tot samenwerking. En daarmee krijgt Unitas een interconfessioneel karakter.

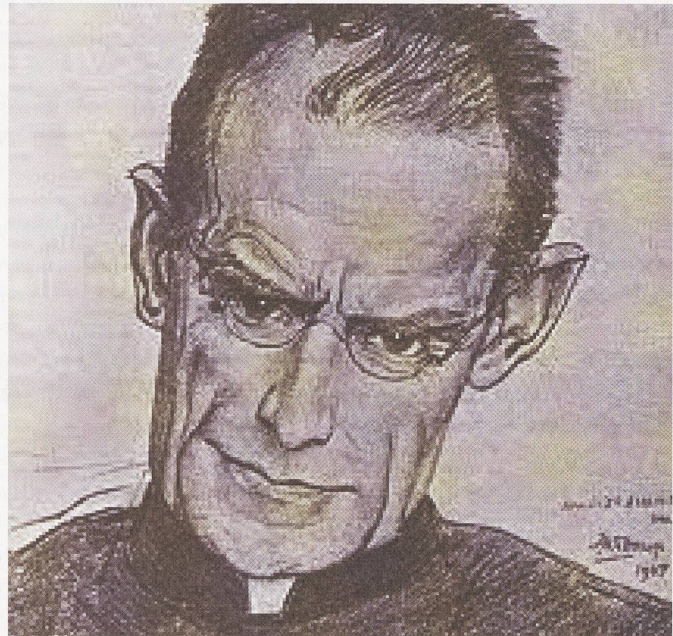
Twente is overigens niet de enige regio waar katholieken en protestanten in een organisatie samenwerken. Ook in Limburg waar de mijnbouw razendsnel groeit, is een interconfessionele Mijnwerkersbond ontstaan.

Confessioneel of interconfessioneel

Op 30 april 1908 ontmoeten bestuurders van verschillende christelijke bonden elkaar en besluiten tot de oprichting van het Christelijk Nationaal Vakverbond. Uit het persbericht dat na afloop van de vergadering werd verspreid, blijkt dat een commissie de statuten zal ontwerpen. Op 24 juli komen de beoogde leden opnieuw in Amsterdam bijeen. De conceptstatuten worden uitvoerig besproken en – na enkele aanvullingen – goedgekeurd. De zaak is voortvarend aangepakt, zo lijkt het, maar na de bijeenkomst in juli valt het stil. Het is aannemelijk dat de discussie over de grondslag de oorzaak van de vertraging is. Daarbij is de kernvraag (opnieuw) of het Christelijk Nationaal Vakverbond een confessionele of een interconfessionele organisatie moet worden.

Het antwoord op die vraag wordt eigenlijk op twee plaatsen gegeven. In de rooms-katholieke wereld, waar verschil van mening is en in de protestants-christelijke wereld, waar men het onderling ook niet eens is. In juni 1906 al schrijven de bisschoppen waarom zij tegenstander zijn van interconfessionele organisaties.

De bisschoppen maken duidelijk dat ‘het hun ernstig en uitdrukkelijk verlangen is, de hun onderhorige Katholieken te verenigen en verenigd te houden in Katholieke organisaties, omdat van de ene kant alleen in deze de Katholieke beginselen tot hun volle recht kunnen komen; en van de andere kant samenwerking met



Alphons Ariëns

andere verenigingen voor bepaalde wenselijk geachte doeleinden, in zoverre de Katholieke beginselen die toelaten, noch onmogelijk gemaakt, noch bemoeilijkt wordt’.

Machtige bisschoppen

Met deze uitspraak proberen de bisschoppen een dam op te werpen tegen de ongewenste autonomie van leken. Een autonomie, die de bisschoppen verbinden met de invloed van protestantse christenen op de ‘bemide gelovigen’. Weliswaar hebben de bisschoppen hun standpunt nu kenbaar gemaakt, maar ook het kenbaar maken van standpunten beëindigt geen discussie. Overigens blijven de leden van Unitas hun organisatie trouw. Hetzelfde geldt voor de Mijnwerkers.

De bisschoppelijke verklaring uit 1906 wordt in 1907 gevolgd door een besluit waarin federatieve samenwerking tussen protestants-christelijke en rooms-katholieke organisaties wordt verboden. Maar de bisschoppen gaan nog verder en kiezen nadrukkelijk voor diocesane vakbonds-organisatie. Dat wil zeggen dat zij ook geen landelijke rooms-katholieke verenigingen wensen. In 1909 komen de bisschoppen onder druk van de omstandigheden op dat standpunt terug.

Een jaar eerder wordt door rooms-katholieke vakbonden besloten tot de oprichting van een Bureau voor de Rooms-Katholieke vakbeweging. Zij het dat men, alvorens definitief tot oprichting over te gaan, het oordeel van de bisschoppen vraagt. Dat oordeel komt in ►

juni 1909 en is positief. Bij deze beleidswijziging speelt Alphons Ariëns, een van de grondleggers van Unitas, die nu pastoor te Maarssen is, een belangrijke rol. In hun communiqué maken de bisschoppen overigens wel duidelijk hoe de verhoudingen zijn. 'Het is en blijft de ernstige wens der Hoogwaardige Bisschoppen, dat hun onderhorige Katholieken zich verenigen en verenigd blijven in Katholieke organisatiën.'

Deze moeten – het spreekt vanzelf – niet slechts verenigingen zijn van katholieken, maar inderdaad katholieke verenigingen, waarin de katholieke beginselen tot hun volle recht komen. 'Wat ook het naaste doel dier verenigingen moge zijn, het voornaamste en hoogste doel, zowel van de vereniging als van de enkele mens, is de dienst van God'.

De sfeer tussen de rooms-katholieke kerk en Unitas wordt er niet beter op. Als katholieke Unitas-secretaris Herman Stins in oktober 1909 een brief aan de aartsbisschop van Utrecht schrijft met de vraag of een gezamenlijk blad voor protestante en katholieke arbeiders is toegestaan, krijgt hij als antwoord 'dat het Doorlichtig Episcopaat meent op dergelijke vragen alleen te moeten antwoorden aan Katholieke vereenigingen, die het gezag der Bisschoppen erkennen en eerbiedigen'. En juist dat doet Unitas niet.

CNV open voor alle gezindten

Het spreekt voor zich dat in protestants-christelijke kring wordt gekeken naar de discussie in rooms-katholieke kring. De vraag of de op te richten landelijke vakcentrale interconfessioneel moet worden, dient immers ook een protestants antwoord te krijgen. De bonden, die in juli 1908 besluiten tot de oprichting van het Christelijk Nationaal Vakverbond, zijn in meerderheid protestantse organisaties. Toch kiezen zij ook voor een 'nationaal' vakverbond, dat wil zeggen voor een organisatie die open staat voor christenen van alle gezindten.

De keuze voor interconfessionele vakorganisatie wil nog niet zeggen dat er direct brede overeenstemming bestaat over de grondslag van die vakorganisatie. Tijdens een conferentie in november 1908 wordt van gedachten gewisseld over de formulering van de grondslag, zoals verwoordt in de ontwerpstatuten van het CNV. Tijdens de vergadering in juli was overeenstemming bereikt over een tekst, maar die overeenstemming lijkt verdwenen. De tekst luidt: 'Het Christelijk Nationaal Vakverbond aanvaardt den Christelijken godsdienst, het gezin en het privaat bezit, als de onmisbare grondslagen, waarop een gezonde economische samenleving moet worden opgebouwd'.

Een rechtstreekse verwijzing naar de Bijbel ontbreekt. Terecht volgens Hendrik Diemer, de voorzitter van de Bakkergezellen, want 'de Rooms-Katholieken zullen zich er niet mede kunnen verenigen en daarbij zijn er vele Protestantse Christenen, die niet de gehele Heilige Schrift als Gods Woord aanvaarden'. Dat laatste is tegen het zere been van nogal wat protestanten, die de Bijbel als Gods Woord zien, van kافت tot kافت. Stins licht in een brief nog eens toe waarom de rechtstreekse verwijzing naar de Bijbel als Gods Woord in katholieke kring op verzet stuit. '... omdat de Hervormden het steeds hebben voorgesteld, alsof de Katholieken vroeger het Woord Gods niet als gezagsbron erkenden, heeft een dergelijke formulering in de loop der tijden een anti-papistisch cachet gekregen, waarvan de katholieken niet zijn gediend'.



Hendrik Diemer

Op voorstel van Diemer komt uiteindelijk de volgende formulering tot stand: 'Het Christelijk Nationaal Vakverbond aanvaardt als grondslag de Christelijke beginselen en verwerpt mitsdien de klassenstrijd'. Op deze grondslag wordt op 13 mei 1909 in een Arnheems Geheelonthouderskoffiehuis het CNV opgericht.

Lidmaatschap Unitas verboden

Kort na de totstandkoming van het CNV stemmen de bisschoppen in met de oprichting van een landelijk functionerend Bureau voor de RK Vakorganisatie. Daarbij maken zij opnieuw duidelijk niet geporteerd te zijn voor het interconfessionalisme. Rooms-katholieke arbeiders blijven echter trouw aan hun bonden. De bisschoppen herhalen hun boodschap in 1911 en als dat ook onvoldoende zoden aan de dijk zet, besluiten zij in 1912 het lidmaatschap van Unitas te verbieden. Daarbij zetten zij zware kerkelijke sancties in om hun wil op te leggen. De gevolgen voor het ledental van Unitas laten zich direct merken. Het loopt terug van 3.150 op 1 oktober 1911 tot 1.138 leden op 1 oktober 1912.

De discussie over het interconfessionele karakter van het CNV is feitelijk tot een einde gekomen – van echt verzet tegen het bisschoppelijk besluit lijkt geen sprake. Maar ondanks het bisschoppelijk verbod om lid te zijn van interconfessionele organisaties blijft de overwegend rooms-katholieke Algemene Bond van Christelijke Mijnwerkers in Nederland toch lid van het CNV. Daarin zien de bisschoppen blijkbaar geen onoverkomelijk bezwaar. Toch verlaten de Mijnwerkers het CNV, maar pas in 1919. Het kan als de laatste stuip trekking van de discussie worden gezien.

Hoe het ook zij, nog één keer speelt het vraagstuk om daarna voor lang achter de horizon te verdwijnen. Bijna 60 jaar later komt het weer aan de orde, zij het met een andere toon.

In het midden van de jaren '70 komt de federatieve samenwerking tussen NVV, NKV en CNV niet tot stand. Als gevolg daarvan sluiten katholieke organisaties zich bij het CNV aan. Daarmee is officieel het interconfessionele karakter hersteld, maar het protestantisme blijft nog jaren de 'kleur' van het CNV bepalen.

Piet Hazenbosch

Cultuur in de vakbeweging

In de hoogtijdagen van de bemoeienissen van de bond met de cultuurverzorging van de leden was Jan Groenen, inmiddels net 84 jaar, hoofd van de propaganda/cultuurafdeling van de KAB, via het NKV opgegaan in de FNV. Dat was in de jaren 50 en 60 met een bezetting van 10 mensen.

Er zijn jaren geweest dat er 2 filmoperators in dienst waren. Per seizoen 100 voorstellingen was normaal. Films werden gehuurd en in Spanje en Portugal werden producties met een vakbondsachtergrond gekocht.

De katholieke vakbeweging kende in die tijd circa 1.200 afdelingen, meestal gekoppeld aan de parochie. In Noord-Brabant en Limburg bestonden per plaats meerdere afdelingen. Er werd door die afdelingen veel aandacht besteed aan vormen van ontspanning. Vaak werd een beroep gedaan op de dienst van Groenen om dat verder in te vullen.

Behalve dat er films werden gedraaid, werden er ook sprekers en entertainment geregeld. De dienst had de beschikking over een muziekbibliotheek. Er was jaarlijks

een zangkorenconкурс waar zo'n 35 KAB-koren aan deelnamen. Enige tientallen fanfare- en harmoniekorpsen maakten ook gebruik van die bibliotheek. In de carnavalstijd waren kleinere groepen van die fanfares actief.

Feestavonden kwamen veel voor in muziek-, koor- en toneelverenigingen, meestal eenmaal per jaar. De bond kopelde dat ook aan het huldigen van de jubilarissen. Bij het 25, 40, 50 of langer lidmaatschap was altijd wel een bondsbestuurder aanwezig die het bondsnieuws vertelde en de peldjes uitreikte.

In die jaren werd ook een boekenclub met een uitgeverij gestart, De Lanteren in Utrecht. Die zou zich zelfstandig moeten



Jan Groenen

ontwikkelen. Dat kwam niet van de grond en na enkele jaren is daarmee gestopt. Het is een beeld uit de tijd dat onze samenleving zo in elkaar zat. Ook in het socialistische kamp functioneerde dat zo. In een tijd zonder allerlei vormen van ontspanning die onze tijd zo kenmerkt, met eenvoudige vormen van welvaart, sloten de activiteiten van vakbonden aan bij de behoefte van de leden. Het was een bindende factor. Natuurlijk wel binnen de eigen zuil.

Bloeiende bondsfanfare

In *Profiel*, het ledenblad van Bouw- en Houtbond FNV, stond in 1984 een oproep waarin muzikanten werden gevraagd om eenmalig mee te doen met het openingsconcert van het congres in mei 1985. Dat was het begin van het latere FNV Orkest.

Bondsbestuurder Cees van Vliet trok de kar. André Kaart, die kennis had van het dirigentenvak en les gaf op de Haarlemse muziekschool, vond het wel een uitdaging, dat Bouwbondorkest wat bestond uit leden uit alle delen van het land en meestal plaatselijk actief in de fanfare. Geoefend werd in Woerden op het kantoor van de bond.



André Kaart

Het optreden op het congres was een groot succes en het bleef daar dan ook niet bij. Behalve bij FNV Bouw werd er ook bij andere bonden opgetreden. In 2003 'promoveerde' het Bouwbond orkest tot het FNV Orkest en kreeg het een bredere financiële basis. In 2008 werd op grootse wijze het zilveren jubileum gevierd.

De werkwijze is nog steeds hetzelfde: de muzikanten, komend uit vele FNV-bonden, oefenen op een zaterdag een aantal malen



Toon Schrijver (links)

tussen het orkest en bestuur. Hij is tevens de spreekstalmeester. Sinds 1989 is Toon Schrijver de coördinator. Door zijn ernstige ziekte heeft hij dat de laatste jaren afgebouwd. Zijn taken zijn inmiddels verdeeld over meerdere mensen.

Men verheugt zich al op een openingsconcert van de nieuwe vakbeweging.

per jaar van 's morgens rond half elf tot diep in de middag, onderbroken door een broodjeslunch. Onder leiding van de nog steeds bezielende dirigent André Kaart, inmiddels 84. Het bestuur wordt gevormd door Agnes Jongerius, Roel de Vries, Walter Dresscher en Ed Sarton. De laatste verzorgt de contacten

Willem de Vrind

De mannen achter 'Kees, de Jongen' en 'Ot en Sien'

In het Theo Thijssen museum in Amsterdam is t/m 30 juni een kleine maar interessante expositie te zien over Theo Thijssen (1879 - 1953) en Jan Ligthart (1859 - 1916), twee bevlogen schoolmeesters uit de Jordaan in Amsterdam.

Wie kent niet Thijssens boek 'Kees, de Jongen' en 'Ot en Sien' van Ligthart? Thijssen was ook actief vakbondsman en bestuurder van de Bond van Nederlandse Onderwijzers, een rechtsvoorganger van de huidige AOb.

Ligtharts pedagogische ideeën zijn niet beklifd. 'Het volle leven' zou volgens Ligthart deel moeten uitmaken van het onderwijs. Vier thema's speelden daarbij een rol: timmeren, grasland, metse-len en bouwland. Beelden van de door Cornelis Jetses getekende Vertelselplaat ontbreken gelukkig niet op deze tentoonstelling.

Thijssen was een socialist in hart en nieren, Ligthart was vrijzinnig protestant. Of de latere meningsverschillen tussen beiden iets te



maken hebben gehad met deze verschillen in achtergrond, wordt in de expositie niet helemaal duidelijk. Maar hun liefde voor het kind als individu, deelden ze.

Nederland telt op dit moment nog 17 Ligthartscholen en 7 Theo Thijssenscholen. Ooit waren het er bijna 100.

Kees van Kortenhof

www.theothijssenmuseum.nl

Een vakbondsaltaar in het Utrechtse Oog In Al

In de St. Dominicuskerk in het Utrechtse Oog In Al bevindt zich rechts naast het hoofdaltaar het St. Eloy-altaar. Zestig jaar geleden is het geschonken door de katholieke metaalbewerdersbond, die zich naar deze heilige had vernoemd. De relatie met de bond, die is opgegaan in de Industriebond FNV (uiteindelijk FNV Bondgenoten), is weliswaar verbroken, maar het altaar is nog steeds in volle glorie te bewonderen.

Middeleeuws ideaal

In tal van middeleeuwse kerken bevinden zich altaren en kapellen die door gilden ter ere van hun patroonheilige werden geschonken en onderhouden. Hun jaardagen begonnen daar meestal met de viering van een Heilige Mis. De Utrechtse St. Dominicuskerk is echter van 1951, van ver na de middeleeuwen. De aanleiding van de schenking van het altaar kent een enigszins persoonlijk karakter.

De metaalbewerdersbond St. Eloy (circa 45 duizend leden) zou in 1952 50 jaar bestaan. Naar aanleiding daarvan wilde het bondsbestuur het middeleeuwse ideaal van een altaar als geestelijk middelpunt van een groep vaklieden laten herleven. Besloten werd dat altaar te plaatsen in de 'eerste nieuw te bouwen kerk in Utrecht', de plaats waar de meeste landelijke bonden van de

Katholieke Arbeiders Beweging hun hoofdkantoor hadden. Achter deze 'objectieve' beleidsbeslissing zaten enkele persoonlijke elementen. De geestelijk adviseur van de bond was Augustinus Strijbos, een pater dominicaan. Daarnaast woonde de landelijk secretaris van de bond, Johan Grasso, in Oog In Al.

Artistieke kwaliteiten

Het altaar is ontworpen en uitgevoerd door siersmid Harry de Groot. Hem stond een budget van f 7.950 ter beschikking. De geschiedschrijver van de St. Dominicusparochie oordeelt ook een halve eeuw later nog positief. "Over de artistieke kwaliteiten van het werk mogen we na vijftig jaar onverminderd tevreden zijn, zij het dat de oorspronkelijke 'gilde-functie' heeft afgedaan. Het baldakijn waaronder de figuur van de heilige staat, is zowat twee meter hoog, het

beeld bijna een meter. Het is in smeedijzer en gedeeltelijk in rood koper uitgevoerd. St. Eloy is staande uitgebeeld, gekleed in misgewaad en met bisschoppelijke attributen. Hij draagt de mijter en houdt in de linkerhand de herdersstaf. In zijn rechterhand heeft de heilige een hamer, het voornaamste werktuig van het vak dat hij vóór zijn episcopaat uitoefende: dat van de smeedkunst. Twee forse driearmige kandelabers flankeren het middenmotief." In het doosje onder het beeld bevindt zich een relikwie van de heilige. Het beeld werd ter gelegenheid van het driedaagse congres van St. Eloy op 3 juni 1952 door pater Strips ingezegend en aan de parochie overgedragen. Zo'n 600 bondsliden waren daarbij aanwezig.

Jeroen Sprenger

De economische potentie van de ondernemingsraad

Internationaal worden ondernemingsraden louter gezien als een vorm van economische democratisering, gericht op de behartiging van werknemersbelangen. Dit wordt weerspiegeld in de bevoegdheden van ondernemingsraden die zich bevinden op het terrein van sociaal beleid en de regulering van personele consequenties van reorganisaties, overnames en dergelijke besluiten.

Karakter van de Nederlandse OR uniek

Van landen waarin de OR een extensie van de vakbeweging is, ligt dit enigszins voor de hand, maar ook in landen als Duitsland en Oostenrijk is dit het overheersende beeld en is de medezeggenschap van werknemers in economische kwesties op een aparte wijze georganiseerd via zetels in de raad van commissarissen.

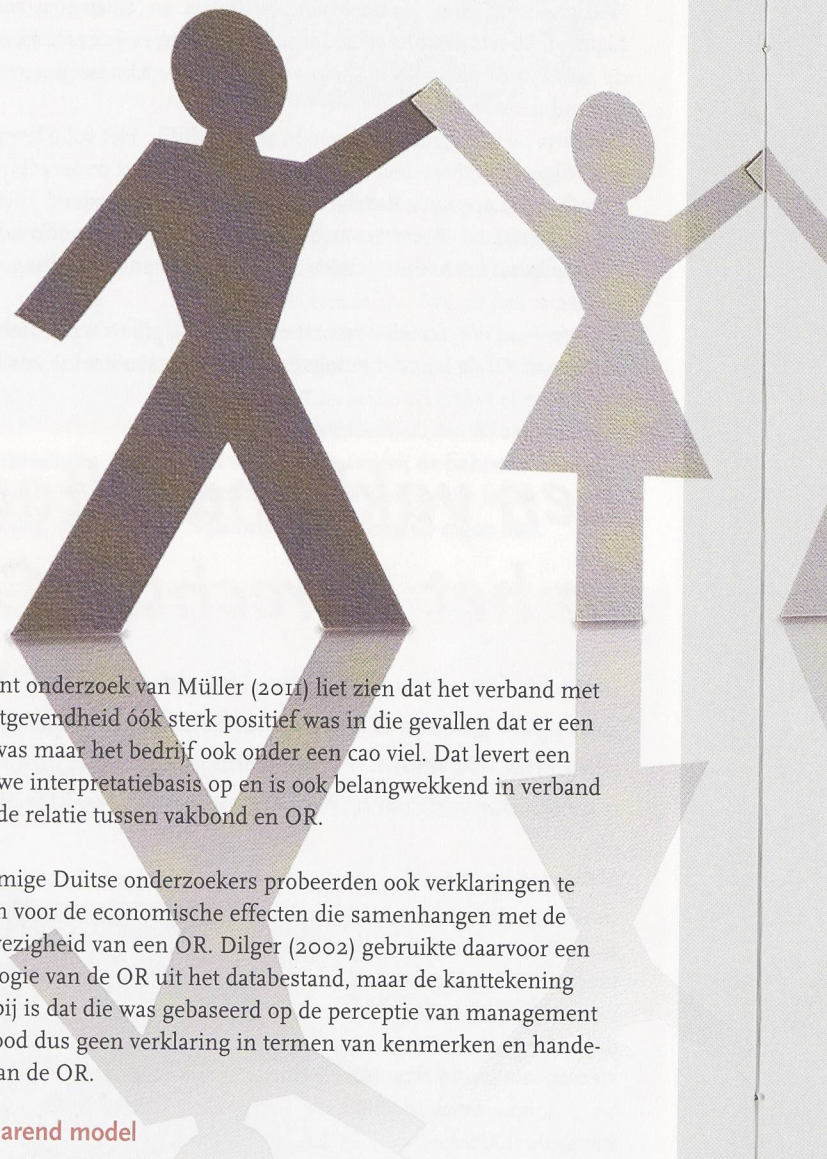
Nederland vormt in dit opzicht een uitzondering. Niet alleen kent onze ondernemingsraad een adviesrecht dat ook naar het besluit zelf kijkt en niet alleen op de personele gevolgen, ook maakt artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden duidelijk dat de ondernemingsraad in het belang is van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen. Dat gaat veel verder dan de zogenaamde Friedenspflicht die de Duitse OR vanuit de wet meekrijgt.

Toch is het de vraag wat er in de praktijk terecht komt van die brede taakstelling van de Nederlandse OR. Immers, niet alle OR-leden zien het als hun opdracht om meer te doen dan belangenbehartiging. En her en der treffen we nog het ouderwetse directeurstype (soms in een jeugdige gedaante) die de OR deze rolverdeling voorhoudt: 'Jullie zijn er voor de mensen, en ik voor de centen'.

Onderzoek in Nederland en Duitsland

In onderzoek naar het functioneren van ondernemingsraden ligt het accent vaak op de invloed van de OR op verschillende gebieden en op het gebruik van wettelijke bevoegdheden. In het onderzoek De Volwassen OR van Van het Kaar en Looise (1999) werd voor het eerst gevraagd naar de effecten die de OR zou hebben op efficiency, innovatie en winstgevendheid. Uit de respons van OR-voorzitters en bestuurders bleek dat dit effect in beperkte mate werd herkend en dat de meeste respondenten niet goed raad wisten met de vraagstelling.

In Duitsland is er daarentegen al vanaf 1987 een reeks onderzoeken uitgevoerd naar het verband tussen de aanwezigheid van een ondernemingsraad en productiviteit, winstgevendheid en andere economische indicatoren. Het beeld van dit onderzoek was tot voor kort dat er een sterk positief verband aangetoond werd tussen aanwezigheid van een OR en efficiency, en dat er geen of zelfs een licht negatief verband met winstgevendheid was. (Addison et al 2004, Thannisch 2006) Dit werd als volgt geïnterpreteerd: de OR verbetert de communicatiestromen en daarmee de efficiency, maar dit resultaat zou teniet gedaan worden door verbetering van lonen en andere arbeidsvoorwaarden.



Recent onderzoek van Müller (2011) liet zien dat het verband met winstgevendheid óók sterk positief was in die gevallen dat er een OR was maar het bedrijf ook onder een cao viel. Dat levert een nieuwe interpretatiebasis op en is ook belangwekkend in verband met de relatie tussen vakbond en OR.


Sommige Duitse onderzoekers probeerden ook verklaringen te geven voor de economische effecten die samenhangen met de aanwezigheid van een OR. Dilger (2002) gebruikte daarvoor een typologie van de OR uit het databestand, maar de kanttekening daarbij is dat die was gebaseerd op de perceptie van management en bood dus geen verklaring in termen van kenmerken en handelen van de OR.

Verklarend model

Aangezien mijn onderzoeksdoel was om een verklarend model te construeren over de wijze waarop ondernemingsraden positieve economische effecten kunnen bewerkstelligen, ben ik op zoek gegaan naar voorbeelden waarin die effecten aanwezig leken te zijn. Die case studies zijn uitgevoerd in bedrijven als Achmea, Heijmans, KLM en Smurfit Kappa: verschillende sectoren, verschillen in organisatie-omvang en ook in eigendomsstructuur. Door middel van interviews met zowel OR-leden als bestuurders en HR-professionals (en soms ook commissarissen en vakbondsbestuurders) heb ik kunnen vaststellen of in de onderzochte processen daadwerkelijk aannemelijk was dat het uitgerekend de OR-interventies waren geweest die verantwoordelijk waren voor bepaalde economische verbeteringen. ►

Daarna begon het onderzoek naar de wijze waarop de ondernemingsraad dit had gedaan en de kenmerken die de OR daarbij nodig had. Er blijken drie verschillende routes te bestaan waarlangs een ondernemingsraad positieve economische effecten tot stand kan brengen. Later zal blijken dat ze onderling op essentiële punten van elkaar verschillen.

Het innovatieve kanaal is gebaseerd op de inbreng van nieuwe informatie en nieuwe oplossingen, afkomstig uit de werkprijktijk en onbekend voor de directie. Hiermee kunnen verbeteringen ontstaan die bijvoorbeeld tot kostenbesparing leiden. Uit de case studies blijkt dat het kan gaan om ideeën van medewerkers of van de OR zelf en in één geval ging het om het adopteren van een bestaand plan dat eerder gesneuveld was en dat door de OR de vereiste prioriteit kreeg.



Het sociale kanaal heeft betrekking op plannen die alleen effectief kunnen zijn bij voldoende acceptatie door betrokken medewerkers. Door het plan zodanig te veranderen dat het acceptabel wordt en door actief steun te zoeken voor die verbeterde versie van het plan, creëert de OR de voorwaarde voor een (economisch) succesvolle uitvoering.

Het politieke kanaal heeft een heel andere werking: de OR corrigeert het management daar waar dit niet in het ondernemingsbelang handelt. Soms is er sprake van slordigheid, gemakzucht of eigenbelang waardoor een directeur het (economisch) belang van de onderneming schaadt. De OR kan dit aan de kaak stellen en daardoor op een bijzondere wijze de onderneming een dienst bewijzen.

Voor de werking van elk van de kanalen zijn twee condities van belang: legitimiteit: een geloofwaardige wijze om invulling te geven aan de rol van de OR en complementariteit: het vervullen van een rol die het management laat liggen en die niet door andere partijen is overgenomen. Deze condities vormen het hart van wat een OR nodig heeft voor zijn economische functie.

Daarnaast zijn er twee andere condities, macht en urgentie, die in wisselende mate van belang zijn. Zo is macht voor het innovatieve kanaal nagenoeg overbodig, maar voor het politieke kanaal juist essentieel. Voor het sociale kanaal is macht enigszins van belang, vooral als het moeite kost om het directieplan acceptabel te maken voor de medewerkers. Urgentie is van groot belang voor het inno-

vatieve kanaal, en iets minder voor het sociale kanaal.

Bij het politieke kanaal is nu juist de kern van het probleem dat de directeur niet inziet hoe urgent zijn eigen tekortkomingen zijn en dus zal die urgentie niet door hem erkend worden.

Vakbond en ondernemingsraad

Uit twee van de case studies komt ook een interessant beeld naar voren over de verschillen tussen vakbond en OR, waarbij er in beide gevallen overigens sprake was van een goede verstandhouding. Zo construeerde de centrale ondernemingsraad (COR) van Achmea een snuffelperiode die medewerkers van wie de baan werd verplaatst een bedenkerperiode gaf om te bepalen of ze het werk wilden volgen. Doordat werkgever en werknemer beide een offer moesten brengen, ontstond een mechanisme dat voor de medewerker én voor het bedrijf voordelen opleverde. Toen deze snuffelperiode eenmaal door vakbonden tot onderdeel van het sociaal plan werd gepromoveerd, kreeg zij een louter arbeidsvoorwaardelijk karakter en verloor de economische betekenis.

Een ander voorbeeld deed zich voor bij Heijmans waar de werkgever met vakbonden onderhandelde over een jaarmodel waardoor werknemers in de winter gespaarde uren konden opnemen en niet de winter-WW in hoefden. De OR had alleen een rol als toehoorder bij dat overleg, maar kon het jaarmodel vanuit een onafhankelijke positie bepleiten, terwijl vakbonden rekening moesten houden met een sterk afwijzende houding onder hun achterban.

Naar een nieuwe fase

Uit het onderzoek blijkt duidelijk dat de economische effecten nauw verbonden waren met de sociale doelen die de OR op het oog had. Het ging dus niet om economische effecten in plaats van of zelfs ten koste van de sociale doelen. Kennelijk kan een OR dus in concrete besluitvormingsprocessen een economische impact hebben door op een weloverwogen manier om te gaan met de belangen van personeel en bedrijf.

Terugkijkend op de geschiedenis van de ondernemingsraad kunnen we een patroon ontdekken. De OR van de vijftiger en zestiger jaren verkeerde in een sterk afhankelijke positie en kon daarmee noch voor werknemers noch voor het bedrijf veel betekenen. Sinds de zeventiger jaren ontwikkelde de OR een steeds grotere onafhankelijkheid ten opzichte van de bedrijfsleiding. Dat bracht invloed die de werknemers ten goede kwam, of het nu ging om de verbetering van arbeidsomstandigheden, de invloed op HR-beleid of de sociale opvang van reorganisaties en overnames.

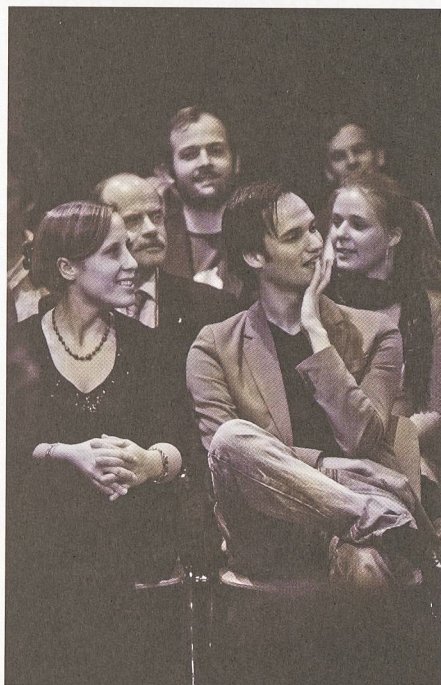
De verdere ontwikkeling van het vermogen om ook in economisch opzicht meerwaarde te realiseren, brengt de OR in een nieuwe fase, die als interafhankelijk getypeerd kan worden: de gelijkwaardigheid ten opzichte van het management groeit en daarbij verloochent de OR zijn vertegenwoordigende rol allerminst. Daarmee blijkt dat de belofte van artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden in de praktijk echt waargemaakt kan worden.

Jan Ekke Wigboldus

Bron van meerwaarde. *De economische effecten van de ondernemingsraad*. 2011. Assen: Van Gorcum. ISBN 978 902 324 9443

‘Na het feest komt de afwas’

Donderdag 8 december 2011 gebeurde er iets bijzonders in de Rode Hoed: tijdens alle oproer over de FNV vond er een debat plaats over de vakbonden. Agnes Jongerius van de FNV was er, Jaap Jongejan van het CNV, vertegenwoordigers van jongerenbonden en vakbondsleden. Nu denk je misschien ‘een debat tussen vakbondsleden, dat is toch niet zo bijzonder?’ Maar dit debat werd georganiseerd en voor een groot deel gevoerd door jongeren. En dat is wel bijzonder.



Op dit moment is 24% van de beroepsbevolking lid van een vakbond, maar van die 24% is maar 4% jonger dan 25 jaar. En dat aantal is dalende. Sinds 1999 is het aantal jongeren dat lid is met 37% afgenomen. Kortom, jongeren houden zich niet meer zo bezig met de vakbonden. En de vakbonden eigenlijk ook niet meer zo met jongeren.

Natuurlijk doen ze van alles voor jongeren, zijn er jongerenvakbonden en kunnen jongeren gebruik maken van dezelfde diensten als ouderen. Maar als je kijkt naar de echt grote acties van de vakbonden, de acties waar ze mee in de media komen, dan komt er een heel ander beeld naar voren. Zo zijn de vakbonden de afgelopen twee jaar 1.238 keer met pensioenen in de krant gekomen. Terwijl er weinig jongeren in Nederland rondlopen die het ook maar iets uitmaakt of ze met 65 of met 67 met pensioen mogen.

Het werken van de Toekomst

Dus hoe kwam het dat de jongeren, die doorgaans niets met vakbonden te maken willen hebben, nu toch massaal in de Rode Hoed aanwezig waren? Dat was te danken aan de Nationale DenkTank. Een groep

jonge mensen, studenten, promovendi en young professionals, die dit jaar drie maanden onderzoek deden naar Het werken van de Toekomst. Zij organiseerden dit debat omdat ze niet tevreden waren over de organisatie van de vakbonden en de cao's.

Volgens Bram Eindhoven, een van de DenkTankers, is het niet meer dan eerlijk dat als jij gebonden bent aan een cao, je daar dan ook inspraak bij moet hebben gehad, en dat dat je niet onnodig moeilijk gemaakt moet worden. Met andere woorden, iedereen die werkt in een sector moet kunnen meestemen over de cao.

Nauwelijks een stem

Dit klinkt heel logisch, maar dat is het op dit moment niet. Alleen leden van de vakbond hebben inspraak bij een cao, die vervolgens wel voor iedereen geldt. Dit zou niet zo'n probleem zijn als de vakbonden een afspiegeling zouden zijn van de werkende bevolking. Maar dat is niet zo. Niet alleen jongeren, maar ook flexwerkers en werklozen hebben nauwelijks een stem binnen de vakbonden. De cao's, maar ook de adviezen die de vakbonden op nationaal

niveau mogen geven aan de politiek, zijn dan ook niet zo positief voor hen. Wat volgde was een stevig debat. Marieke Stellinga van NRC Handelsblad uitte hevige kritiek op de vakbonden. “Plak dan geen FNV, maar Bond voor Ouderen op je gevel, want als je zo doorgaat zal de steun voor het poldermodel eroderen.” En dat was volgens Stellinga nou juist niet de bedoeling. Want met al haar gebreken: als je de vakbonden afschaft, wie beschermt de werknemers dan? Martin Piekaard van het Alternatief voor Vakbond sloot zich hierbij aan: “Het is jarenlang één feest geweest voor ouderen, maar zoals iedereen weet: na het feest komt de afwas.”

Vakbonden nog niet uitgespeeld

Volgens anderen in de zaal was het toch meer een communicatieprobleem. Zo werd gezegd dat als er maar meer voorlichting kwam, de jongeren dan vanzelf wel zouden inzien hoe belangrijk de vakbonden waren. Zowel Agnes Jongerius als Jaap Jongejan meenden dat jongeren en ouderen niet hele andere wensen hadden, maar dat de vakbonden duidelijker moesten laten zien wat zij voor beide groepen deden. ▶

Toch vonden ook zij dat er iets moest veranderen. Jongerius: "Als er weinig jongeren lid zijn, dan kan je zeggen: wat stom dat jullie geen lid zijn. Je kunt ook vragen: wat heb jij nodig in je werkende leven?" Want de vakbonden zijn volgens Jongerius nog lang niet uitgespeeld. "Bedrijfsongevallen gebeuren nog steeds!" riep zij verontwaardigd uit. En als de vakbonden werknemers niet beschermen, wie dan wel?

En wat vond de zaal uiteindelijk van het plan van de DenkTank? Een paar vakbondsleden vonden het oneerlijk dat als je geen lid was je toch iets mocht zeggen, maar de overgrote meerderheid vond dat iedereen wel mocht meestemmen. Jongejan zei dat hij graag een discussie wilde. "De deur staat open."

Sarie Muijs

Literatuursignaleringen

Serge Langeweg, Mijnbouw en arbeidsmarkt in Limburg: herkomst, werving, mobiliteit en binding van mijnwerkers tussen 1900 en 1965, Hilversum, Verloren, 2011, 360 p. ISBN 9789087042547, € 32

Het centrale thema van dit boek is de arbeidsmarkt voor mijnwerkers in de periode 1900 - 1965. Serge Langeweg beschrijft door welke overwegingen de mijndirecties zich lieten leiden bij de werving, selectie en binding van het personeel aan het bedrijf. Ook laat hij zien welke gevolgen dit beleid had voor de samenstelling van de mijnwerkerspopulatie op korte en langere termijn. Mijnwerkerszonen uit de eigen streek, overige Limburgers, overige Nederlanders en buitenlanders – dat was in het algemeen de volgorde die bij het aantrekken van personeel in acht werd genomen. Bij gedwongen ontslagen was de volg-orde precies omgekeerd. Terwijl in onze buurlanden de kolenindustrie afhankelijk was van de massale inzet van Oost- en Zuid-Europese gastarbeiders, slaagden de Limburgse mijndirecties uiteindelijk in hun opzet om de personeelsbezetting op te bouwen uit hoofdzakelijk 'eigen volk'. Kwam dat door de uitgekende strategieën van de mijndirecties of doordat de omstandigheden meezaten?

Frank de Jong, verantwoordelijk voor collectievorming Nederland bij het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis



Vernieuwing website in volle gang



Naar alle waarschijnlijkheid zal de structuur van een vernieuwde www.vakbondshistorie.nl op 1 mei worden opgeleverd. Dan kan iedereen zien hoe het digitale geheugen van de vakbeweging eruit zal zien.

Op de voorpagina zal de actualiteit illustratief worden verbonden met het verleden. Belangrijk aspect van de website is de indeling van de informatie in 10 dossiergroepen. Met die 10 groepen wordt getracht alle aspecten van de oude en de huidige vakbeweging te dekken. Dat moet het vinden van de gewenste informatie door de bezoekers vereenvoudigen.

Met de nieuwe structuur kan worden gezegd dat op 1 mei het casco van de nieuwe website klaar is. Dan moet het nog worden afgewerkt, aangekleed en ingevuld. In eerste aanleg gaat het daarbij om het materiaal van de huidige website en datgene wat de VHV in de afgelopen jaren heeft geproduceerd. De VHV-nieuwsbrieven maken daar onderdeel van uit. Aan het eind van het jaar moet die 'verhuizing' zijn voltooid.

Vanaf 1 mei kan iedereen zich abonneren op de nieuwsberichten van de website. De VHV-begunstigers zullen daar tegen die tijd over worden geïnformeerd.

(Spr)



De VHV in 2011

Nu deze Nieuwsbrief verschijnt, is het jaar 2012 alweer een aardig eind gevorderd. Toch lijkt het mij goed nog even stil te staan bij de gang van zaken in onze VHV gedurende het jaar 2011. Onze doelstelling is: belangstelling voor de geschiedenis van de vakbeweging levend te houden en waar die belangstelling ontbreekt deze op te wekken.

Niet voor de eerste keer hebben we moeten vaststellen dat deze misschien wel erg pretentieuze opstelling niet heeft geleid tot een massale toeloop van belangstellenden. Tegelijkertijd kunnen we tot ons genoegen vaststellen dat de kring van onze vaste vrienden redelijk stand houdt.

We tellen per 1 januari 2012 rond de 800 betalende vrienden, jammer genoeg waren dit ten opzicht van het jaar daarvoor 13 mensen minder. We moeten proberen dat aantal in de komende jaren te laten groeien. Het bestuur is bezig daartoe plannen te beramen.

De VHV is een club die uitsluitend op vrijwillige bestuurders en medewerkers is aangewezen. We prijzen ons gelukkig dat in voorkomende gevallen steeds weer vrijwilligers te vinden zijn.

Het bestuur bestaat uit een homogene groep van 8 mensen en is samengesteld uit mensen afkomstig uit FNV, CNV en MHP. In de loop van 2011 ontstond een vacature door terugtreden van H. Hoogesteger, afkomstig uit de gelederen van de MHP. Daarin kon worden voorzien door benoeming van Wolter Muller, tot voor kort vicevoorzitter van de MHP.

Door de jaren heen is de Nieuwsbrief van groot belang geweest. Alle hulde voor de leden van de redactie die met grote regelmaat en prima inhoud ook in 2011 daarvoor het werk deden. Desondanks vond in 2011 een discussie plaats die ertoe leidde dat een vernieuwde website in de toekomst een belangrijkere rol in de communicatie zou moeten spelen.

In de Nieuwsbrief van december 2011 werd daarover opening van zaken gegeven en in 2012 komen daarvan de eerste resultaten en gevolgen naar buiten.

Intussen ging natuurlijk ook het gewone werk door. We beleefden weer twee interessante bijeenkomsten. In april keerden we daarvoor terug in de gerestaureerde 'De Burcht' en maakten we kennis met de toen splinternieuwe CNV-voorzitter Jaap Smits. Hij ontvouwde bij die gelegenheid zijn zienswijze op de geschiedenis van de vakbeweging en waar het kompas voor de toekomst op gericht zou moeten worden.

In oktober werd door de VHV-werkgroep Noord in Groningen een bijeenkomst voorbereid met als onderwerp 'Privatisering en gevolgen voor werknemers en vakbonden'. Ed van Eijbergen en Reindert Hoekzema waren de inleiders.

Verder waren in regionaal verband enkele werkgroepen in de weer, te weten in Limburg, Rotterdam en Groningen. In Tilburg en Twente wordt getracht een dergelijke groep tot stand te brengen.

Alle activiteiten moeten betaald worden uit de jaarlijkse bijdragen van onze vrienden. Intussen is deze bijdrage bepaald op minimaal € 18,50.

Dankzij het feit dat betrekkelijk veel leden dit bedrag aardig naar boven afronden kon de jaarrekening net sluitend worden afgesloten. Overigens is de jaarrekening voor iedereen te lezen op de website www.vakbondshistorie.nl.

Zodra we een bijzonder project willen starten is bijzondere sponsoring nodig. Dat was in 2011 het onderwerp Vernieuwing Website, waarvoor geput kon worden uit een vorig jaar ontvangen schenking van de Stichting Gebouw Concordia in Alblasterdam.

Ten slotte dank aan al diegenen die het mogelijk maakten onze club gezond en wel in stand te houden.

Jaap van der Linden
voorzitter VHV

Colofon

De Nieuwsbrief is een uitgave van de Stichting FNV-pers te Amsterdam, in opdracht van de VHV en verschijnt vier keer per jaar.

25e jaargang nummer 1, maart 2012

Redactie: Jaques van Gerwen
Piet Hazenbosch
Harry Peer
Jeroen Sprenger
Willem de Vrind
(redactiesecretaris,
tel. 020 640 4107)
Annelies Klein Bennink
(eindredactie)

Redactieadres: akleinbennink@xs4all.nl

Adres: Het Leiwerk 23
secretariaat: 3451 VH Vleuten

Website: www.vakbondshistorie.nl

Vormgeving en druk: Jubels B.V. Amsterdam
www.jubels.nl

ISSN 1384-7457