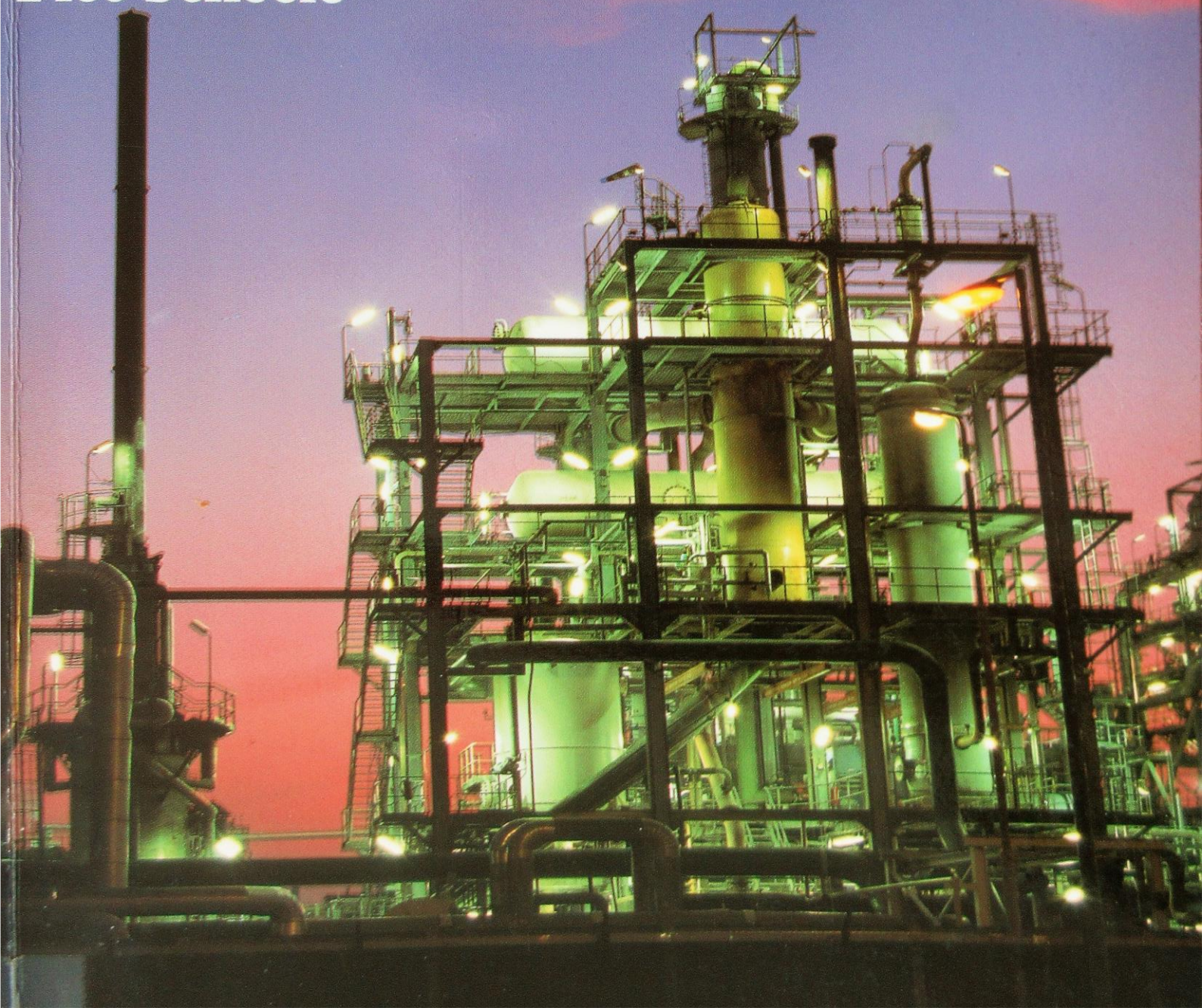


Werken tussen leden en bondsbestuur

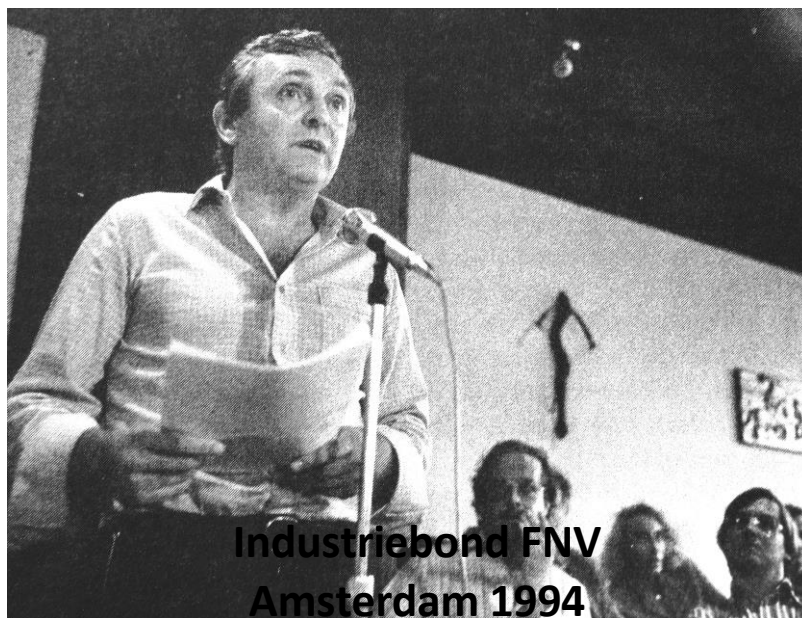
Piet Scheele



WERKEN TUSSEN LEDEN EN BONDSBESTUUR

15 JAAR ONDERHANDELEN VOOR DE
INDUSTRIEBOND FNV IN DE PETROCHE-
MISCHE INDUSTRIE IN DE RIJNMOND

Piet Scheele



**Industriebond FNV
Amsterdam 1994**

*Piet Scheele geeft toelichting op de ledenvergadering aan de
vooravond van de Shell-staking*

Vrije Uitgeverij 'Arbeid en Werkstad'

Digitale heruitgaven, Rotterdam 2023

Voor deze heruitgave is gebruikgemaakt van het originele manuscript, waardoor de indeling niet geheel overeenkomt met de gedrukte uitgaven uit 1994, zonder

Oorspronkelijke uitgave: Industriebond FNV Amsterdam 1994.

INHOUD

	VOORWOORD	6
I	INDUSTRIEBOND FNV	7
	inweven; reorganisatie bij Shell; ontslagen bij ICI Holland; wennen; spreiding van kennis, macht en inkomen; Shell en de koppelbazen; automatische prijscompensatie	
II	VEILIGHEID, GEZONDHEID EN MILIEU (I)	19
	werken in de chemie; Shell; studiecommissie; brand	
III	DE OLIEBOYCOT	31
	Jom Kippoer oorlog; olieboycot van Nederland; cijfers; EG-beleid	
IV	SLUITING MILCHEM	42
	niets aan de hand; doordacht	
V	STAKINGEN BIJ ICI EN CYANAMID	45
	het gevecht om de prijscompensatie; vijfploegendienst; voorhoede-gevecht; afvallers; onderhandelingen; -Shell; -ICI-Holland; -Cyanamid; stakingen; -ICI-Holland; -Cyanamid; landelijk overleg; voortzetting van de stakingen; Shelle; de cao-onderhandelingen; -ICI-Holland; -Cyanamid; -Shell; resultaten	
Vi	Stakingen bij Shell-Pernis, Shell-Moerdijk en Albatros	70
	de verkeerde; voorgeschiedenis; onderhandelingen in 1979; ultimatum; Albatros; staking bij Shell-Pernis; staking bij Shell-Moerdijk; staking bij Albatros/UKF; gesloten poorten; moeilijke beslissingen; Albatros; verstoorde verhoudingen; persreacties; de onderhandelingen in 1980; resultaten	
Vii	VIJFPLOEGENDIENST	114
	werken in volcontinudienst; een stapje voorwaarts; onderzoek; doorbraak; het vijf-/vier-ploegensysteem; staking bij Mobil Oil; het akkoord bij Penwalt; contract bij Shell; touwtrekken	
Viii	VEILIGHEID, GEZONDHEID EN MILIEU (II)	130
	Proefkonijnen; klachten; pressie; estafettestakingen; onderzoek van De Industriebond FNV; het medisch tuchtcollege	

IX	GULF OIL	145
	Safe als de bank van Engeland; Gulf in problemen; overlevingsrapport; Sociaal plan; Koeweit Petroleum Company (KPC); Gulfs ondergang	
X	CHEVRON	158
	Beleidswijzigingen bij Chevron; Texaco-grapje; aandelen bod	
XI	JACHT OP WERKGELEGENHEID	169
	plattere organisaties; bundeling van krachten; een plan voor werk; project industrieel onderzoek Rijnmond (PRIOR);	
XII	HET HERENAKKOORD	170
	Extra gaswinsten; uitvoering; rapportage; balans	
XIII	NAWOORD	

VOORWOORD

Op 25 februari 1963 kwam ik als bestuurder in Apeldoorn in bezoldigde dienst van de Algemene Bedrijfsgroepen Centrale, de opvolger van de Nederlandse Vereniging van Fabrieksarbeiders. Opgegroeid als een verlegen dromerige jongen in een arbeidersgezin in het plattelandstadje Axel in Zeeuws-Vlaanderen, was het een hele stap. Als kind, geboren in 1927 las ik veel, maar was niet echt in school geïnteresseerd. Spelen was leuker. Ik groeide op in een betrekkelijk beschermd milieu, al had het gezin het niet breed. Vader was als fabrieksarbeider in de crisisjaren nooit werkloos en als jongste in een gezin van zeven kinderen, waar oudere broers en zusters al bijdroegen in het gezinsbudget, kende ik geen echte armoede.

Pas in de Tweede Wereldoorlog na het verlaten van de school, begon ik me voor leren te interesseren. De ontbrekende kennis werd aangevuld met schriftelijke cursussen. In 1946 moest ik in militaire dienst. De Nederlandse regering had soldaten nodig voor de oorlog in Indonesië. Begin 1947 werd ik als dienstplichtig militair voor 3 jaar naar Indonesië uitgezonden. In die periode kreeg ik vat op het teveel aan schuchterheid. De kwetsbare binnenkant werd afgeschermd. Fysiek niet fors en sterk maar snel, probeerde ik met praten problemen te voorkomen. Was dat niet mogelijk, dan kregen onverzettelikheden en vasthoudendheid de overhand. Sociale en maatschappelijke belangstelling begon zich te ontwikkelen; een 'laatbloeiër'. Daaraan droeg bij een (weinig frequente) correspondentie met Klaas de Jonge, voorzitter van de Fabrieksarbeidersbond, en Evert Vermeer, die voor de VARA-radiomicrofoon de *Dingen van de Dag* voor de PvdA door een "rode bril" bekeek. De correspondentie vloeide voort uit een pakketje, dat de bond en de partij stuurden.

Na terugkeer in Nederland in 1950 kwam ik in dienst als machinist in de energiecentrale in ploegendienst bij ACZ de Carbonisation in Sluiskil een cokesovenbedrijf, dat chemicaliën produceerde, cokes leverde aan de staalindustrie en gas aan het er naast liggende kunstmestbedrijf. Ik werd gekozen als secretaris in de eerste ondernemingsraad en kwam in het plaatselijke bestuur van de bond, van de PvdA en voor de PvdA in de gemeenteraad van Axel. Volgde de arbeiders-avondschool, de plaatselijke kaderschool en van 1958 tot 1961 de centrale kaderschool NVV (de 'vakbondshogeschool'). Het was de voorbereiding voor de sollicitatie als bestuurder bij de ABC. Met het verzamelen van kennis zou ik niet meer stoppen.

Een 'stevige' indruk maakte ik bij het bondsbestuur niet. Ze vonden me te 'kwetsbaar' voor de vacature van bestuurder in Amsterdam en benoemden me, om eerst ervaring en hardheid op te doen, in de vacature van bestuurder in Apeldoorn. Inmiddels was ik met Marie getrouwd en we zijn dat gebleven. Drie jaar later werd ik benoemd als districtsbestuurder in het district Breda met de provincies Brabant en Zeeland. In 1971 werd ik als districtsbestuurder van de Industriebond FNV naar Rotterdam overgeplaatst en met de petrochemische industrie in het Rijnmond/Europoort-gebied belast.

INDUSTRIEBOND NVV

INWEVEN

De drie fuserende NVV-bonden hadden op 22 april 1971 in afzonderlijke congressen, tot fusie besloten. Ze wilden de samenvoeging zo soepel mogelijk laten verlopen. Er waren al moeilijkheden genoeg. Van de drie voorzitters kon slechts één voorzitter blijven. Dat was nog het kleinste probleem. De grootste bond, de Metaalbedrijfsbond, leverde de voorzitter. De voorzitters van de andere bonden waren in verband met hun leeftijd op korte termijn aan vervanging toe. Het ineen weven van de drie bondsbesturen en van de werkorganisatie in de districten leverden meer problemen op. Alle bonden wilden voldoende zetels in het nieuwe bondsbestuur hebben en claimden plaatsen voor districtshoofden in de 14 districten. Voor het bondsbestuur werd dat opgelost door het aantal zetels 'breed' uit te meten (14). De meeste hoofdbestuurders kregen er een plaats in. Met de districtshoofden ging het moeilijker. Het aantal districten werd niet uitgebreid. De oplossing werd gevonden door drie bestuurders in algemene dienst te benoemen die op het niveau van districtshoofd de onderhandelingen in de textiel, bij Akzo en bij Shell gingen voeren. In Rotterdam werden drie districtsbestuurders districtshoofd van de nieuwe bond. Ab Schravemade uit de Metaal in Rotterdam, Arie Lakerveld en Jan Schepers uit de ABC in Brabant en Zeeland.

In de ABC was Rotterdam met Botlek/Europoort, waar een groot deel van de Nederlandse zware chemische industrie en 5 oliaffinaderijen waren gevestigd, een belangrijk district. Bij het samenvoegen van de werkorganisaties moest er in de districten zo veel mogelijk specifieke kennis van en ervaring in de verschillende bedrijfstakken behouden blijven. Met het vertrek uit Rotterdam van twee ervaren districtsbestuurders dreigde die kennis en ervaring voor de petrochemie en oliaffinaderijen verloren te gaan. Wim Liefkaart, voorzitter van de ABC, zocht nog voor de officiële fusiedatum naar een districtsbestuurder die dat gat in Rotterdam kon vullen.

In de Kanaalzone-industrie Zeeuws-Vlaanderen was ik bij de ACZ de Carbonisation te Sluiskil, werkzaam geweest in ploegendienst. In het district Breda met de provincies Noord-Brabant en Zeeland, had ik gedurende zeven jaar ervaring in de petrochemie opgedaan, bij o.a. Dow Chemical, Hoechst, ENKA (Akzo). Het was voor Liefkaart een reden om op een bezoldigde vergadering in Breda te vragen, of ik bezwaar had om naar Rotterdam te worden overgeplaatst. Ik voelde me vereerd. Rotterdam was niet het eerste het beste district. Frans Drabbe, hoofdbestuurder van de ABC en voorbestemd om bondsbestuurder van de Industriebond NVV te worden, toonde zich bezorgd. Hij vroeg: *'zou je dat wel doen'*. Hij was bevreesd dat ik aan de Rotterdamse mentaliteit 'ten onder zou gaan'. Mogelijk vermoedde hij een te kwetsbaar karakter, of een te harde mentaliteit bij de Rotterdamse leden of bij Ab Schravemade. Maar het hield me niet tegen.

Ab Schravemade was een sterke persoonlijkheid. Hij had een steile manier van optreden met een speciaal gevoel voor humor. Het vermaakte hem, als een typiste de r in Pernis vergat. Hij was niet de gemakkelijkste om mee samen te werken. Hij kreeg graag gelijk en kon daar soms uren over discussiëren. En bij mij was vasthoudendheid (anderen noemden het eigenwijs) ook geen onbekende karaktertrek. Bij de

kaderleden in de scheepsbouw kon Schravemade een potje breken. Hij gaf er de stoot tot de 400-guldengolf in 1969/'70, die als oorzaak had, dat het personeel van koppelbazen meer betaald kreeg dan de eigen werknemers.

Jan Schepers en Arie Lakerveld, enthousiast om als districtshoofd te beginnen, wilden al voor de officiële fusie-datum naar hun nieuwe district. Ab belette dat, maar het toeval speelde hem parten. Ab viel van de trap en kwam met een gekneusde voet in de ziektewet terecht. Wim Thijssen, zijn plaatsvervanger als districtshoofd, nam zijn werk tijdelijk over. Jan Schepers en Arie Lakerveld zagen hun kans. Ze vroegen hem of het niet beter voor de bond was om eerder naar het nieuwe district te vertrekken. Wim liet zich de mogelijkheid om zich te laten gelden niet ontgaan. Hij stemde toe en Ab had de pest in. Voor mij had dit tot gevolg, dat ik eerder van Breda naar Rotterdam moest vertrekken.

REORGANISATIE BIJ SHELL

Daar kreeg ik al direct met een probleem te maken. Shell-Pernis voerde een reorganisatie door. *'De minder gunstige resultaten van de Groep als geheel zijn de oorzaak'*, zei ir. J.A.P. Montijn, directeur van Shell-Pernis, tijdens een gesprek op 15 mei 1972. De arbeidskosten moesten worden beperkt door het aantal werknemers bij Shell-Pernis met 300 te verminderen. Bij Shell in Nederland ging het in totaal om zo'n 600 arbeidsplaatsen. Montijn dacht, dat het niet zonder ontslagen zou gaan. In die periode was dat in de petrochemie een mededeling om van te schrikken. Uiteindelijk werd de personeelsvermindering bereikt door een vervroegde pensionering (lager dan de reguliere pensioenleeftijd van 60 jaar).

Geen van Rotterdamse districtsbestuurders was van de bespreking op de hoogte. De directie had er alleen over gesproken met de eerst verantwoordelijke onderhandelaars; Stef Oosterhuis, bestuurder in algemene dienst van de Industriebond NVV, Jan Smit, bondsbestuurder van de Industriebond NKV en Jan Schotman, bondsbestuurder van de Industriebond CNV. Ze spraken af de mededeling niet in de openbaarheid te brengen. Oosterhuis verzuimde ons tijdig op de hoogte brengen. Shell bracht de onheilstijding zelf op 19 mei 1972 naar buiten in *Onder de Vlam*, het personeelsblad van Shell-Pernis. *'De personeelsbezetting moet enigermate worden beperkt'*. Het ANP (Algemeen Nederlands Persbureau) nam het over.

Het klonk geruststellender dan het was. Het dagblad *Het Vrije Volk* vroeg Ab Schravemade om commentaar. Hij noemde het besluit voor zo'n economisch sterk concern onrustbarend. Dat schoot Oosterhuis en de confessionele onderhandelaars in het verkeerde keelgat. Oosterhuis stuurde Schravemade een brief op poten. Hij verweet hem *'ongewild'* onjuiste verklaringen te hebben gegeven, *'die achterwege hadden kunnen blijven'*, als hij eerst bij hem had geïnformeerd. Aan het slot van zijn brief trok Oosterhuis het boetekleed aan. Ook hij had schuld aan de communicatiestoring. Hij zou zijn leven beteren. Het zou niet de laatste keer zijn, dat er iets mis ging met de communicatie.

ONTSLAGEN BIJ ICI HOLLAND

Bij de fusie waren er in de petrochemie meer moeilijkheden. ICI Holland (Imperial Chemical Industries) in Rozenburg verplaatste de European Project Group (ICI's interne Europese ingenieurbureau) naar het nieuwe hoofdkantoor in Brussel. Van de 220 werknemers konden er maar 40 mee. Voor de rest - 180 werknemers - werd een ontslagvergunning aangevraagd en dat gaf problemen. Ir. F. Rots, algemeen directeur van ICI, kwam nog voor de fusie naar het Oranjehotel in Breda om de jobstijding over te brengen. Bij het verlenen van ontslagvergunningen speelde het een rol, of er met de vakorganisaties over de reorganisatie was gesproken en of er een afvloeiingsregeling was overeengekomen. De bonden hadden ook (enige) invloed op het verlenen van ontslagvergunningen via de vertegenwoordiger van de vakcentrale in de ontslagcommissie van het Gewestelijk Arbeidsbureau (GAB).

Dat was Rots niet onbekend en hij wilde, al was het pro forma, voldoen aan overleg met de bonden. Maar hij weigerde met ons over een afvloeiingsregeling te onderhandelen, omdat de betrokken ingenieurs niet onder de collectieve arbeidsovereenkomst vielen. Rots wilde uitsluitend met de ondernemingsraad over een afvloeiingsregeling praten. Enkele ingenieurs waren lid van de bond. Wij vonden, dat het lidmaatschap en de individuele arbeidsovereenkomst ons het recht gaf hen te vertegenwoordigen bij het tot stand komen van een afvloeiingsregeling. De afvloeiingsregeling kon bovendien van betekenis zijn voor werknemers, die wel onder de cao vielen als die bij verdere reorganisaties met ontslag zouden worden bedreigd. We wilden er bij zijn. Dat deed ik Rots mee, maar hij bleef formele onderhandelingen afwijzen. Toch probeerde Rots een conflict te voorkomen. Hij stuurde ons concepten voor een afvloeiingsregeling toe en wij gaven daarop commentaar. Onze invloed was niet geringer, dan wanneer we er formeel bij betrokken zouden zijn geweest. Het verschil was dat de afvloeiingsregeling niet met onze handtekening werd bekrachtigd. We konden ons vrijer opstellen, als een van de leden het met de afvloeiingsregeling niet eens was. En die was er.

Het ongenoegen van het lid kwam niet voort uit de hoogte van de uitkering, maar uit de carrièrebreuk. Bij de indiensttreding waren aan de ingenieurs glanzende toekomstmogelijkheden voorgespiegeld. De ingenieurs hadden zich in opdracht en aangemoedigd door een aantal chefs, *'hobbyisten, die wel naar Brussel worden overgeplaatst'*, sterk gespecialiseerd. Die sterke specialisatie vormde nu een belemmering om werk bij andere bedrijven te vinden. Voor een hoog gesalarieerd lid was het de reden om zich inhoudelijk en niet om formele redenen (om de werkloosheidsuitkering niet in gevaar te brengen) tegen het ontslag te verzetten. *'Het gaat me niet om het geld, ik kan rustig in m'n bungalow in Friesland gaan zitten, het gaat me om de wijze waarop ik aan de kant wordt gezet'*. Het conflict werd 'in der minne geschikt'. Het ging om een heel ander bedrag, dan bij ontslagen in de schoen- en lederindustrie in Brabant. De Industriebond NVV had als geïntegreerde vakbond geen moeite om de belangen van de leden uit het hoger personeel te behartigen.

WENNEN

De kaderleden in de petrochemische industrie moesten wennen aan de nieuwe bond. Bij de Algemene Bedrijfsgroepen Centrale waren de leden ongeacht hun bedrijf georganiseerd in plaatselijke afdelingen. Per bedrijf, concern of bedrijfstak waren er wel contacten tussen de werknemers, maar de bond steunde toch op de afdelingen. De contacten met de kaderleden in de bedrijven liepen meestal via ondernemings-raadsleden die vaak een belangrijke functie in het afdelingsbestuur hadden. De ABC was een gemoedelijke bond. De contacten tussen leden en kaderleden met de districtsbestuurders waren 'huiselijk', de districtsbestuurders hadden kantoor aan huis.

De Industriebond NVV nam de structuur van de Metaalbedrijfsbond over. De bond steunde op twee poten: de plaatselijke afdelingen en bij de grotere bedrijven de bedrijfsledengroep (blg). Het 'inweven' van de leden in de bedrijven gaf de minste problemen. Alle leden in een bedrijf kwamen uit dezelfde bond. In de petrochemie was een bedrijfsledengroep niet helemaal nieuw. Over de bedrijfs-cao hadden de leden in het bedrijf al gezamenlijke contacten, al waren die niet formeel gestructureerd. Per bedrijfstak waren er gezamenlijke kadervergaderingen, waar kaderleden uit de grote bedrijven de boventoon voerden. Het samenvoegen van de plaatselijke afdelingen verliep wat moeilijker. De kaderleden moesten hun 'macht' met kaderleden uit de andere bonden delen. De afdelingen waren niet even groot. Kaderleden uit de kleinere afdelingen voelden zich soms door kaderleden uit de grotere afdelingen ondergesneeuwd. Het was wennen en dat gaf soms wat strubbelingen. Toch verliep het ineen schuiven van de afdelingen snel.

De werkgevers in de petrochemie bekeken de nieuwe bond met wantrouwen. De oude vertrouwelijke omgangsvorm met kaderleden moest worden vervangen door formele en vastgelegde faciliteiten voor het bondswerk in het bedrijf. Daar zaten ze niet op te wachten. Ze kregen te maken met een 'andere' bond en een nieuw beleid. Bij de cao-onderhandelingen ontmoetten ze soms nieuwe en 'bedrijfsvreemde' bestuurders. De eis van de nieuwe Industriebond NVV - verdeling van inkomen, kennis en macht - was de werkgevers in de petrochemie niet op het lijf geschreven. De 'studentenrevolte' in mei 1968 en de democratiseringsgolf daarna was niet helemaal aan hen voorbij gegaan. Maar ze voelden er niets voor om macht te delen en inkomensverschillen te verkleinen. Het stuitte op weerstand bij de werkgevers. Ook voor hen was het wennen.

Om aan de eisen kracht bij te zetten werden zo snel mogelijk bedrijfsledengroepen (blg's) opgericht. Daar slaagden we niet direct overal in. Soms ontbrak het aan voldoende kaderleden, soms voelden de leden er niet voor. We konden ook niet overal tegelijk voor voldoende begeleiding zorgen. Voor het bedrijvenwerk kwamen bedrijvenmedewerkers in dienst; de Metaalbedrijfsbond kende die functionaris al. De bedrijvenmedewerkers, met vaak een sociaal-academische achtergrond, hadden een wat meer 'principiële' kijk op de verhouding werkgever-werknemer, dan de meer pragmatisch ingestelde districtsbestuurders, die bij de onderhandelingen vaak compromissen moesten sluiten. De spanningen, die uit dit verschil ontstonden, leidden ertoe, dat het bondsbestuur de functie van bedrijvenmedewerker ophief en de bedrijvenmedewerkers als districtsbestuurders aan stelde.

De werkgevers in de petrochemie hadden het er moeilijk mee faciliteiten aan de blg's te verlenen. In de metaalindustrie bestond het al. De werkgevers, aangesloten bij de AWW (Algemene Werkgevers Vereniging), konden het geven van faciliteiten niet meer om principiële redenen weigeren, maar ze hielden het wel zoveel mogelijk in de hand. Soms wilden directies invloed hebben op de mededelingen, die de blg's op de aanplakborden in de bedrijven hingen. De directie van ICI Holland wilde, dat het bestuur van de bedrijfsledengroep de bedrijfsbulletins braaf in een bakje in de kantine van de fabrieken legde. Dat 'bepaalde elementen' de bulletins dan gemakkelijk in de prullenmand konden gooien, was niet de zorg van de directie. Het was een reden dat we bij ICI wat vaker dan bij andere bedrijven pamfletten aan de poort uitdeelden, met de gebruikelijke toestanden van sluisvorming en opstoppen bij de poort. Faciliteiten kreeg je niet, je verwierf ze.

Directies ergerden zich aan uitlatingen in bedrijfsbulletins, vooral als die in een satirische vorm waren gegoten. Ze moesten er aan wennen dat in bedrijfsbulletins ongezoete kritiek op hun beleid werd geleverd. Het bedrijfsbulletin bij ICI had een rubriek 'de miskleun van de maand', waarin 'stommiteiten' van chefs werden uitgerekend. De rubriek verheugde zich in een brede belangstelling, maar niet in die van de directie en afdelingschefs. Niet in alle bedrijven ging het moeilijk.

Sommige ondernemingsraadsleden waren met de oprichting van blg's evenmin ingenomen. Ze reageerden wrevelig, bevreesd voor 'concurrentie'. Tegenstellingen tussen or en blg werden door directies meer aangewakkerd dan bestreden. Het openbaarde zich het duidelijkst bij stakingen. Prof. dr. W. Albeda zei tijdens een or-manifestatie over *Tien Jaar Wet op de Ondernemingsraden*: *'Het is verkeerd de indruk te vestigen dat or en vakverenigingen eigenlijk organen zijn met een soortgelijke functie. Ieder heeft haar eigen specifieke taak'*. Andere ondernemingsraadsleden zagen in de blg's een versterking en een ondersteuning van hun positie in de or. Maar er bleven spanningen.

De directies moesten ook wennen aan de nieuwe onderhandelingsdelegaties. De onderhandelingsdelegatie van bezoldigde bestuurders werden aangevuld met een of meer leden uit het bestuur van de bedrijfsledengroep. Het gebeurde niet overal tegelijk, maar toch vrij snel. Kaderleden werden directer bij de onderhandelingen betrokken en de directe kennis van de situatie in het bedrijf werd vergroot.

De andere bonden breidden hun delegaties eveneens uit. De brede delegaties maakten het moeilijker om de werknemersdelegaties op één lijn te houden. Dat gaf al problemen, toen alleen bezoldigde bestuurders en de Vereniging van Hoger Personeel (VHP) aanwezig waren. Werkgevers probeerden er gebruik van te maken. Als ze ons uit elkaar dachten te kunnen spelen, vroegen ze de bestuurder die wel eens uit de boot kon vallen rechtstreeks om zijn mening. Vooraf en tussentijds hielden we gezamenlijk beraad en werkten zoveel mogelijk met één woordvoerder (de grootste bond) om de tactiek van de directie op te vangen, want elke bond wilde zich profileren. Toch ging het vaak goed.

SPREIDING VAN KENNIS, MACHT EN INKOMEN

Het arbeidsvoorwaardenbeleid van de nieuwe Industriebond NVV stond al direct onder druk van de toenemende inflatie: de loon- en prijs-spiraal (of prijs- en loonspiraal, het hing er maar van af aan welke kant je stond). De inflatie was slecht voor 'onze' economie en 'de' werkgelegenheid. Piet Vos, econoom en beleidsmedewerker van de Industriebond NVV, besteedde zijn vakantie in de zomer van 1971 economisch; hij schreef de *Nota Vos*. Om de inflatie in te tomen zou de loonstijging een half procent moeten achterblijven bij de stijging van de arbeidsproductiviteit (voor 1972 geschat op 3,5%). Tegenover die besparing zou de overheid verbetering moeten brengen in collectieve voorzieningen, onderwijs, woningbouw, enz. De ondernemers en de overheid, die belang hadden bij inflatiebestrijding, zouden bereid moeten zijn om maatschappelijke veranderingen te aanvaarden.

NVV (Nederlands Verbond van Vakverenigingen), NKV (Nederlands Katholiek Vakverbond) en CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) trachtten met de regering Biesheuvel een Sociaal Contract af te sluiten, waarin aan maatschappelijke vernieuwingen en aan verbetering van de collectieve voorzieningen inhoud gegeven werd. Er kwam tussen werkgevers- en werknemersorganisatie een concept Sociaal Contract tot stand, maar zonder verdere maatschappelijke veranderingen. Voor de Industriebond NVV was dat onaanvaardbaar. Tussen Arie Groenevelt, voorzitter van de Industriebond NVV, en Harry ter Heide, voorzitter van het NVV, kwam het tot een felle ruzie. Hun opvattingen stonden lijnrecht tegenover elkaar. Daarbij speelde ook de vraag, wie het in het NVV voor het zeggen had: het bestuur van het NVV of de bonden. Er kwam geen Sociaal Contract en Harry ter Heide trad af.

In 1972 en 1973 ging de Industriebond NVV de cao-onderhandelingen in met de eis van een rechtvaardige verdeling van inkomen, kennis en macht. De rechtvaardige verdeling van inkomen moest bereikt worden door een vloer in de prijscompensatie voor de laagst betaalden te leggen en voor de boven modale inkomens de prijscompensatie af te toppen. De werkgevers voelden daar niets voor. Nog minder zagen ze in de eis om werknemers invloed bij fusies en reorganisaties te geven en macht af staan.

Op het oprichtingscongres van de Industriebond NVV werd gediscussieerd over eigendom en beschikkingsmacht van productiemiddelen en over een rechtvaardige verdeling van inkomen. Maar een beleid vaststellen en dat realiseren via cao-onderhandelingen zijn twee verschillende dingen. In de petrochemie vielen de arbeidsvoorwaarden van het hoger leidinggevend en het kantoorpersoneel niet onder de cao's. Soms ging het om bijna 50% van het personeel. Bij drie van de vijf olieraffinaderijen en enkele bedrijven in de chemie werden er geen cao-onderhandelingen gevoerd, omdat er geen cao was. De onderhandelingen bij Shell waren voor vele bedrijven de basis voor het eigen arbeidsvoorwaardenbeleid. Vele vestigingen waren een onderdeel van een buitenlands concern; Amerikaans, Engels, Zwitsers, later ook Noors, Fins en Koeweits. De concerndirecties, ergens ver in het buitenland, lieten zich weinig gelegen liggen aan de Nederlandse sociale verhoudingen. Maar ook bij de grote Nederlandse ondernemingen was er geen bereidheid om maatschappelijke en bedrijf democratische veranderingen door te voeren. Kortom het was in de petrochemie niet eenvoudig om eisen via cao-onderhandelingen te vertalen (waar wel?).

Tegenover het matigingsbeleid van de bonden stonden te weinig of geen bijdragen van werkgevers en overheid. De leden in de chemische- en olie-industrie ontvingen de matigingsvoorstellen dan ook niet met open armen. Ze zagen er bij een productiviteitsstijging in de chemie, die zich jarenlang rond de 15% bewoog, de noodzaak niet van in. Toch stemden de leden, al was het aarzelend en tegenstribbelend, in met het beleid. Bij de werkgevers kregen we geen poot aan de grond.

Ze voelden er niets voor om de werkingssfeer van de cao uit te breiden. En zeker niet tegen de zin van het hoger personeel in. Bij een aftopping van de prijscompensatie via de cao's in de petrochemie zouden de hoger betaalde werknemers buiten schot blijven. De werkgevers waren evenmin van plan tegenover de loonmatiging een bijdrage te leveren; het was geen voor-wat-hoort-wat. De regering Den Uyl deed er wat aan. Ze vaardigde een Machtigingswet uit, waarin de aftopping en de vloer in de prijscompensatie landelijk werden geregeld.

Het hoger personeel liep te hoop. Het was niet gegrepen door een rechtvaardiger inkomensverdeling; het kostte hen geld. In de cor (centrale ondernemingsraad) van Shell Nederland - die overwegend uit hoger personeel bestond - werd op 11 december 1972 gevraagd om de regeringsmaatregel ongedaan te maken *'als de financiële positie van Shell verbeterde'*, want ook de directie van Shell klaagde over de inflatie. Het werd de 'Van der Lubbe-opstelling' genoemd naar een kaderlid van de Industriebond NVV, die de vraag in de cor aan de orde had gesteld. Mr. J.R.H. van Schaik, president van Shell Nederland zei het toe: *'Maar in een vorm die niet zal verwijzen naar een ongedaan maken'*. Voor de directie van Shell Nederland waren de nationale economie en de inflatiebestrijding niet belangrijk genoeg om er het verzoek van de cor voor af te wijzen. Maar het moest wel verborgen gebeuren.

SHELL EN DE 'KOPPELBAZEN'

Onder druk van de stakingen rond de 400-guldengolf, die 'spontaan' ontstonden om het nadelige verschil in de beloning van het eigen personeel en dat van koppelbazen weg te werken, kondigde de regering in 1971 een maatregel af, die het uitlenen van werknemers aan banden legde. Mr. W.A. Tiedemann, directeur personeels- en sociale zaken van Shell-Pernis, had het er moeilijk mee. Alleen al in Pernis leende Shell 554 werknemers van Interservice v/h H. Troost en 340 werknemers van de firma Storm in, die vooral werkzaamheden in de produktie (in regie) en schoonmaakwerkzaamheden verrichtten. De maatregel dreigde Shell in één klap van een kleine duizend ervaren werknemers te beroven. De firma Storm moest al op 1 januari 1972 het uitlenen van personeel beëindigen; de firma Troost kreeg uitstel tot 1 juli 1972. Shell trachtte bij de Sociaal Economische Raad (SER) onder de maatregel uit te komen. Die vond, dat de koppelbazen bij Shell zich aan de regeringsmaatregel moesten houden.

Maar de directie was niet voor één gat te vangen. Ze nam 200 personeelsleden van Storm - voornamelijk Portugezen - in eigen dienst met een tijdelijk dienstverband voor 2 jaar of tot het einde van hun vakantie. Een niet ongebruikelijke clause in de arbeidsovereenkomst met buitenlanders, die moest voorkomen dat ze na de vakantie niet tijdig op het werk terugkeerden. 140 werknemers, waarbij 100 Portugezen,

hield Storm zelf in dienst. Hij leende die werknemers niet meer uit, maar nam nu het Shell-werk aan. Storm werd bij Shell in plaats van koppelbaas met uitleenpersoneel aannemer met aanneempersoneel. De Industriebonden waren verontwaardigd. De arbeidsovereenkomst van de werknemers, die Shell in dienst had genomen veranderde voor onbepaalde tijd in een tijdelijk dienstverband van twee jaar (of minder). We vonden dat de directie op een ingenieuze wijze de regeringsmaatregel ontdukte, die een eind wilde maken aan de praktijken van koppelbazen. De directie was het daar niet mee eens; *'we bewandelen een legale weg'* en de term *'door de mazen glippen is niet op ons van toepassing'*.

Om een oplossing te vinden voor het verlies van de werknemers van Troost had de directie nog tot 1 juli de tijd. Op 25 april 1972 deelde Shell in een bespreking met de Industriebonden mee, dat ze een groot deel van het Troost-personeel in dienst nam met van het eigen Shell-personeel afwijkende arbeidsvoorwaarden. Troost had geen bezwaar, ze verleende Shell meer diensten en had er belang bij om de directie te vriend te houden.

Shell selecteerde de Troost-mensen; 40 werknemers werden onder dezelfde condities als het Shell-personeel overgenomen; 365-werknemers van Troost, ouder dan 40 jaar, werden niet in het Shell-pensioenfonds opgenomen (dat kostte te veel, de voor hen bestaande pensioenregeling werd voortgezet); 50 Turkse Troost-werknemers werd - net als de Portugezen bij Storm - een tijdelijk dienstverband van 2 jaar of tot het einde van hun vakantie aangeboden; 18 serveersters kregen een tijdelijk contract met van het Shell-personeel afwijkende voorwaarden en zonder de Shell-pensioenvoorziening.

60 schoonmakers van Troost wilde Shell niet overnemen. Volgens de directie waren dat *'mensen die voor ander werk niet geschikt'* waren. De firma Troost moest hen zelf maar in dienst houden voor het aangenomen werk, dat Troost al bij Shell verrichtte. De Interservice v/h H. Troost hield op te bestaan. De kans bestond dat Troost de mensen zou trachten te ontslaan. Om dat te voorkomen wilde de bond dat de oude cao voor de Troost-werknemers werd voortgezet. De directie dreigde nog even om het schoonmaakwerk door jonge Portugezen van de firma Storm te laten verrichten, maar ging uiteindelijk toch akkoord, dat een aparte cao voor de Troost-schoonmakers werd afgesloten onder supervisie van de directie van Shell. Tiedemann ontsnapte aan de problemen, die de wet op het uitlenen van werknemers bij Shell had kunnen veroorzaken. De doelstelling van de maatregel, die een eind moest maken aan de praktijken van koppelbazen, werd maar gedeeltelijk bereikt. Shell nam een groot deel van het uitleenpersoneel niet zonder voorbehoud en niet met dezelfde voorwaarden als van het eigen personeel in dienst.

AUTOMATISCHE PRIJSCOMPENSATIE

Het verbeteren van het systeem van automatische prijscompensatie was een belangrijke eis bij de cao-onderhandelingen in de petrochemie in 1972. De stijging van de lonen bleef achter bij de stijging van de prijzen. De bonden wilden dat de lonen de prijsstijgingen automatisch zouden volgen. Het was gebruikelijk om in de loonvoorstellen een voorschot op de te verwachten prijsstijgingen mee te nemen (voor-indexering). Als achteraf het voorschot niet voldoende bleek te zijn geweest, dan moest aan het eind van het contract een nabetaling worden gegeven (na-indexering). De nabetaling gaf de werknemers het

gevoel achter de prijsstijgingen aan te hollen. Het voorschot en de nieuwe looneis maakten de loonsverhogingen hoog maar achteraf bleef weinig aan reële loonsverhoging over. De prijsstijgingen vielen tegen en het kostte steeds meer moeite om de nabetaling in de nieuwe onderhandelingen te realiseren. De leden hadden het gevoel, dat de prijzen meer stegen dan de lonen en verlangden een automatische prijscompensatie om van dat probleem af te zijn.

Niet ieder was het met hen eens. André Kloos, voorzitter van het NVV, betoogde op het congres van de ABC in 1969, dat in de laatste drie jaar de reële lonen met zeven procent waren gestegen. Maar hij vond dat je dat *'aan de straatstenen niet kwijt'* kon en hij verzuchtte dat *'bromfietsen, auto's, koelkasten en Tv's, toch niet door Sinterklaas waren gebracht'*. De werknemers waren niet overtuigd.

De werkgevers waren voor de eis van een automatische prijscompensatie niet ongevoelig. De problemen bij het aantrekken van geschoold personeel, de stakingen en de onrust rond de 400-guldengolf speelden daarbij een rol. Voor de werknemers was belangrijk dat het nieuwe systeem van na-indexering naadloos zou aansluiten op het oude systeem van voor-indexering met nabetaling: er mocht geen 'gat' ontstaan. Bij de meeste werkgevers in de petrochemie gaf dat geen problemen, maar bij Shell wel.

Over het 'opvullen van het gat' waren goede afspraken gemaakt. Shell dacht daar anders over, maar dat bleek pas bij het vastleggen van de afspraak in de tekst van de cao. De directie wilde de prijsstijging over de maand januari in de referentieperiode niet mee rekenen. Ogenscheinlijk ging het om een klein verschil, maar de hoge prijsstijging in januari (1%) maakte het groot. Bij een gemiddeld inkomen van bruto 40.000 gulden per jaar betekende het per werknemer 400 gulden.

Het stak ons dat de directie van Shell zich niet aan de gemaakte afspraak hield. Uit het eigen verslag en uit het rapport van de door vriend en vijand integer gevonden districtsbestuurder van de Industriebond CNV Daan de Heer, bleek duidelijk wat afgesproken was. Bij andere bedrijven, waarmee dezelfde afspraken waren gemaakt, was van misverstand geen sprake.

Op een gezamenlijke ledenvergadering van de Industriebonden deden we verslag van de besprekingen. De leden maakten duidelijk, dat we het been stijf moesten houden. Op het kantoor van de Industriebond NVV aan de Heemraadsingel in Rotterdam overlegden de bezoldigde bestuurders van de Industriebonden hoe ze het zouden aanpakken. We besloten aan de directie een gezamenlijke brief te zenden waarom we vasthielden aan ons standpunt. Als met Shell geen overeenstemming werd bereikt, dan zouden we voorstellen om het verschil van mening voor te leggen aan een arbitrage-commissie, waarvan de procedure in de cao was geregeld. Bij de ledenvergadering waren alle betrokken bestuurders aanwezig behalve Stef Oosterhuis van de Industriebond NVV die ziek was. Jan Smit, hoofdbestuurder van de Industriebond NKV, was wel bij de ledenvergadering geweest, maar niet bij het bezoldigden overleg en dat zou ons later opbreken.

Jan Smit was een bekend onderhandelaar in de chemie. Voor de fusie vormde hij een driemanschap met de intelligente Henk Penninkhof, hoofdbestuurder van de ABC en met het 'rekenwonder' Jan Spoelstra, hoofdbestuurder van de CBC (de Christelijke Bedrijfsgroepen Centrale). Een beginnend bestuurder kon veel van hen leren (soms hoe het niet moest).

Op 18 februari 1973 werden we het met Shell niet eens. Overeenkomstig de afspraak verklaarde ik dat de bonden bereid waren het geschil aan een arbitragecommissie voor te leggen voor een bindend advies.

Mr. W.A. Tiedemann, de onderhandelaar voor Shell, vroeg of alle bonden dat standpunt deelden. Jan Schotman, hoofdbestuurder van de Industriebond CNV, bevestigde het. Maar hij voegde er tot mijn verbazing aan toe, dat hij mandaat had om de cao te ondertekenen als de directie niet tot deze procedure bereid was. Het was een raadsel, waarom hij bij voorbaat zijn onderhandelingspositie uit handen gaf.

Het antwoord van Jan Smit verbijsterende me. Smit onderschreef de zienswijze van de directie en gaf daarmee het standpunt van de bonden prijs. Hij verklaarde het eerdere standpunt: *'Om de districtsbestuurder van de Industriebond NVV, Piet Scheele, uit de moeilijkheden te helpen'*. Hij baseerde dat op uitlatingen van Peet v.d. Lubbe, kaderlid van de Industriebond NVV en lid van de centrale ondernemingsraad, en op het rapport van zijn districtsbestuurder Marius Spoor. Dat gebeurde allemaal, waar de directie bij zat. Marius Spoor voelde zich voor schut gezet. Tijdens een pauze ontkende hij dat in zijn rapport te hebben geschreven. Hij zou een afschrift aan me toezenden; wat hij overigens niet deed.

Jan Schotman werd het allemaal wat te gortig en zei dat Jan Smit er gemakshalve aan voorbij ging, dat hij in de gezamenlijke ledenvergadering een heel wat ander standpunt had ingenomen. Schotman nam er de indruk mee weg, dat het om een opzetje van twee bondsbestuurders ging. Jan Smit maakte de indruk, dat hij 'een districtsbestuurder zijn plaats wilde wijzen'. Maar ook een lobby tussen Smit en Tiedemann sloot ik niet uit.

Binnen bepaalde grenzen kan lobbyen bijdragen om vastgelopen besprekingen weer vlot te krijgen, maar de lobbyist moet wel weten waarmee hij bezig is en sterk in zijn schoenen staan. Als hij opkijkt tegen de andere partij, of er afhankelijk van is, is hij niet in de goede positie om te lobbyen. Wederzijdse waardering kan helpen. Jan Smit voldeed niet aan alle voorwaarden. Hij keek tegen Shell op. In de olieindustrie was het niet ongebruikelijk, dat de cao in een informele sfeer bij een borrel en een etentje werd ondertekend. Bij een ondertekening van een cao zei Jan Smit het jammer te vinden, dat er geen vrouwen bij waren. Daar wilde Shell wel voor zorgen. Het gezelschap bleef in het hotel slapen. 's Avonds werd er aan Jan's kamerdeur geklopt. Toen hij opendeed stond er een heilsoldate met de Strijdkreet voor de deur. De grap werd bij Shell graag door verteld, al begreep iedereen dat Jan met zijn vraag naar vrouwengezelschap zijn eigen vrouw had bedoeld.

Voor Tiedemann was het incident een voorzet voor open doel. Hij kon arbitrage afwijzen en toch van twee bonden een akkoord krijgen. Tiedemann strooide nog wat zout in de wonden met een opmerking, over een onderhandelaar van de Industriebond NVV bij de NAM (Nederlandse Aardolie Maatschappij), waar de cao-onderhandelingen en alle personeelszaken door Shell Nederland werden geregeld. Die was met een cao akkoord gegaan waarin de maand januari niet in de prijscompensatie werd meegenomen. Het werd me duidelijk waar het 'uit de boot vallen' van Smit en Schotman vandaan kwam. Stef Oosterhuis was met Jan Smit en Jan Schotman de onderhandelaar bij de NAM-cao. Stef Oosterhuis was ziek en de twee hadden, niet gehinderd door een districtsbestuurder die op de hoogte was, bij de NAM geen afspraak gemaakt over het opvullen van het gat. Bij de NAM hadden Smit en Schotman een overeenkomst gesloten, waar ze bij Shell-Pernis moeilijk onderuit konden. Ik gaf Tiedemann te kennen, dat het nu om de Shell-cao ging en niet om de cao bij de NAM.

Tiedemann ging in beraad en hoewel hij in een comfortabele positie verkeerde, was hij toch bereid om een arbitrage met bindende uitspraak te aanvaarden. De Industriebond NVV was te belangrijk om te

passeren. Maar ook speelde een rol dat de leden van NKV en CNV in Pernis heel goed begrepen, waarom het ging. Jan Smit schrok. Eerst leek het of hij de toezegging niet wilde accepteren. Hij begreep dat hij dit niet kon maken en vroeg om bij een gunstige uitslag de uitkomst ook voor de NAM te laten gelden. Daartoe was Tiedemann niet bereid; hij verwees Smit naar de NAM.

De samenstelling van een arbitragecommissie was in de cao geregeld. Eén lid moest worden voorgedragen door de bonden en één lid door Shell. De voorzitter, het derde lid van de commissie, moest acceptabel zijn voor partijen en voor de beide commissieleden. De bonden stelden voor B. ter Borch, lid van het bestuur van de Universiteit van Groningen (oud-hoofdbestuurder van de ABC en onderhandelaar bij Shell en later commissaris bij Shell Nederland). Jan Smit, niet gehinderd door de eerdere discussie, voerde het hoogste woord en stelde mr. R.J. Erdbrink, ombudsman voor het levensverzekeringsbedrijf en oud-voorzitter van het College van Rijksbemiddelaars, voor als voorzitter van de commissie. Erdbrink had het bindend advies op 19 september 1972 in het felle metaalconflict uitgebracht. Tiedemann wilde Erdbrink wel als commissielid voor Shell benoemen en stelde als voorzitter prof. W.C.L. van der Grinten voor, hoogleraar aan de Universiteit van Nijmegen, en later (1977) de geestelijke vader van het eerste kabinet van Agt. We werden het met Shell eens. Het waren dure jongens en we vonden dat Shell de kosten van de arbitrage moest dragen. De directie had er geen moeite mee.

De zeer geleerde arbitragecommissie kwam tot een eenvoudige uitspraak. De prijsstijging over januari moest voor de helft worden meegenomen. Dat hadden we voor minder geld ook zelf kunnen verzinnen. De kaderleden waren gelukkig met de uitspraak. Het leverde de werknemers een nabetaling van 0,5% op. De arbitragecommissie stelde niemand volledig in het gelijk of ongelijk. Een aantal kaderleden had dat graag geweten, maar de commissie deed wat van haar verwacht mocht worden: arbitrerende. We waren voor de helft tevreden.

De vrees dat ook andere bedrijven op de afspraken terug zouden komen, bleek ongegrond. Alleen ICI Holland deed een poging. Maar bij die onderhandelingen was mr. E. Singer, secretaris van de AWW (Algemene Werkgevers Vereniging) aanwezig. Hij bevestigde, dat die afspraak gemaakt was. De andere ondernemers kwamen, zo als het hoort, zonder problemen de afspraken na.

Stef Oosterhuis keerde niet terug naar de onderhandelingen in de olie-industrie. Zijn ziekte werd hem fataal. Al direct in 1972 had hij met moeilijkheden te kampen. Hij voeg me bij onderhandelingen met Shell en Chevron het woord te voeren. Later, toen hij zieker werd, bleef hij bij de gesprekken weg. Het kwam de landelijke coördinatie in de olie-industrie niet ten goede; de coördinatoren wisselden te snel. Dat gebeurde ook in de chemie, toen Frans Drabbe, bondsbestuurder en coördinator voor de chemische industrie, naar het NVV vertrok.

De in de olie-industrie onderhandelende hoofdbestuurders van de Industriebonden NKV en CNV, vonden het maar niks, dat de eerste onderhandelaar van de Industriebond NVV bij Shell een districtsbestuurder was. Vooral Jan Smit liet dat voelen. Hij vond dat de onderhandelaar bij Shell een hogere status moest hebben dan van districtsbestuurder. Misschien had hij gelijk. Shell was naast Philips, Unilever, Hoogovens, de Scheepsbouw, de metaalindustrie, Akzo, enz., een machtige onderneming met grote invloed op het arbeidsvoorwaardenbeleid. In het begin liet de directie van Shell het verschil in status ook wel merken. Tijdens de pauzes in de onderhandelingen stortte de directie zich op de beide confessionele hoofdbestuurders.

stuurders en liet mij in een wat geïsoleerde positie staan. Daar maakte ik me niet zo druk om. Als onderhandelaar verwerf je een positie aan de onderhandelingstafel en niet alleen in de wandelgangen. Zo, struikelend over wat uitgestoken benen, kwam ik als onderhandelaar ook in de olie-industrie terecht.

VEILIGHEID, GEZONDHEID EN MILIEU I

WERKEN IN DE CHEMIE

In de chemie worden twee miljoen verschillende stoffen gebruikt en geproduceerd, die voor een deel kankerverwekkende eigenschappen hebben. Elk jaar komen er vierhonderd nieuwe stoffen bij. Daarvan zijn er tot 1973 niet meer dan 6000 op kankerverwekkende eigenschappen getest. Bij 1000 zijn er kankerverwekkende eigenschappen gevonden en bij 3000 werd de uitslag niet meer dan als enigszins redelijk beschouwd. Stoffen, die dat afzonderlijk niet zijn, bleken in combinatie met andere stoffen toch kankerverwekkend (cocktaileffect). Sommige schadelijke effecten werken als een tijdbom op termijn: ze worden pas na jaren zichtbaar. Een rapport van Umberto Safiotti, werkzaam bij het Amerikaanse Nationale Kanker Instituut, waarin hiervan melding werd gemaakt, was verontrustend voor mensen die in de petrochemische industrie met chemische stoffen werkten.

Dat was bij de werknemers in de petrochemische industrie in het algemeen onvoldoende bekend. Bedrijfsarts Stumphius van scheepswerf De Schelde had met zijn onderzoek in 1969 naar de schadelijke gevolgen van het werken met asbest duidelijk gemaakt, dat het werken met asbest grote risico's had maar dat wekte nog geen verontrusting onder de werknemers in de chemie. Dat veranderde toen in 1972/'73 bekend werd, dat o.m. vinylchloride-monomeer en polyvinylchloride, levercarcinoom (kanker) en veranderingen in de chromosomen (erfelijkheidsdragers) kon veroorzaken. Vooral kaderleden in de bedrijven, waar met deze stoffen werd gewerkt, waren verontrust.

Werkgevers en overheid waren beter bekend met de gevaren. Minister dr. L.B.J. Stuyt beloofde in 1972 in een *Urgentienota Milieuhygiëne*, dat er een wettelijk regeling voor beperking van het gebruik en verwerking van chemische bestrijdingsmiddelen zou komen. De Europese Gemeenschap (EG) wees op het gebruik van pesticiden.

DDT verhoogd het rendement in de landbouw maar is schadelijk voor mens en dier en heeft een zo groot verspreidingsgebied dat het in het vet van pinguïns aan de Zuidpool wordt aangetroffen.

Het gebruik van DDT werd beperkt en later verboden. In de chemische industrie werd de aanduiding 'pesticiden' veranderd in 'gewasbeschermingsmiddelen'. De EG drong er bij werkgevers- en werknemersorganisaties op aan om bij cao-onderhandelingen de werkomstandigheden, de veiligheid en de gezondheid in de bedrijven te verbeteren.

Uit de bedrijven in Botlek\Europoort kwamen eveneens verontrustende berichten. Op 24 juni 1973 vond bij ICI Holland in Rozenburg een bedrijfsongeval met fosgeen (gifgas) plaats, waarbij vier werknemers besmet raakten. Dat jaar was er bij ICI al eerder een bedrijfsongeval met gifgas gebeurd zonder ernstige gevolgen. In de *Groene Amsterdammer* van 18 juli 1973 schreef Gerard van Dijk er een artikel over. Hij klaagde dat het moeilijk was om met de werknemers te praten. De directie had aan het personeel zwijgplicht opgelegd. De werknemers vreesden represailles, als ze zouden praten. Van Dijk noemde meer onveilige situaties in de chemie. Hij baseerde zich op een publicatie van het *Centraal Aksiekomitee Rijnmond* (CAR): een lozing van fenol bij Chemische Industrie Rijnmond (DSM); geluid- en lichtoverlast bij

Oxirane en Gulf Oil; het werken met kankerverwekkende stoffen en de opslag van fosgeen '*onder een afdakje*' bij Pennwalt Holland (v/h Fabriek van Chemische Producten 'Vondelingenplaat'). Het waren verontrustende berichten, al klonk het 'afdakje' bij Pennwalt wat minder serieus. We besloten ter verbetering van de veiligheid van de werknemers in de petrochemische industrie in de Rijnmond bij de cao-onderhandelingen in 1973 de eis voor veiligheid, gezondheid en milieu bij het werken met giftige stoffen aan de orde te stellen.

Eisen bij cao-onderhandelingen hebben een kans, als de leden er achter staan. Bescherming bij het werken met giftige stoffen leefde als eis wel bij een kleine groep kaderleden, maar zeker niet bij een grote groep werknemers. Beschermingsmiddelen bij het werk (helmen, maskers, brillen, mondkapjes, enz.) werden maar lastig gevonden. De ondernemers zouden de eis voor meer openheid, meer onderzoek naar en het treffen van maatregelen tegen nadelige effecten zeker niet met open armen ontvangen. Om een bewustwordingsproces opgang te brengen en aan de gevaren van het werken met chemische stoffen meer bekendheid te geven, hielden we op 16 november 1973 een kaderdag over veiligheid, gezondheid en milieu, waarbij ook de pers werd uitgenodigd. De deelnemer ontvingen een informatiemap met een verzameling van de belangrijkste artikelen en brochures over veiligheid, gezondheid en milieu. Drie mensen uit de milieusector, het bedrijfsleven en de overheid hielden een inleiding.

Dr. Adriani, bioloog verbonden aan het Ecologisch Instituut in Oostvoorne, sprak over de effecten van de industriële vervuiling van lucht, water en bodem. Hij noemde de mens '*een ecologische valsspeler*'. Dat konden we allemaal in de zak steken. Het was een uitstekend verhaal, maar niet specifiek gericht op de doelstelling die we beoogden. Ir. F. Rots, directeur van ICI Holland, sprak over de rol van de werkgevers bij de bescherming van de werknemers bij het omgaan met ziekteverwekkende chemische stoffen. Rots ging in de verdediging. Hij legde er de nadruk op, dat een samenleving zonder chemische industrie een veel ernstiger bedreiging voor veiligheid, gezondheid en milieu vormt dan een maatschappij met een procesindustrie, die een bijdrage levert aan de gezondheid en de bestrijding van de verontreiniging van het milieu. En, vond hij: '*De vakbond dient een actieve rol over te laten aan de overheid*'. Johan de Jong, gecommitteerde van de Rijnmondraad, verontschuldigde de overheid, die niet genoeg deed. De overheid had in verhouding tot het bedrijfsleven te weinig kennis van de ingewikkelde productieprocessen. Het ging, volgens hem:

Om een afweging van schone en gezonde werkomstandigheden tegenover het schrikbeeld van de werkloosheid.

Het bevestigde onze opvatting, dat verbetering van de werkomstandigheden bij cao-onderhandelingen moesten worden bereikt. De kaderleden namen een resolutie aan, waarin van de werkgevers werd geëist: openheid over de stoffen, waarmee werd gewerkt; onderzoek naar ziekteverwekkende eigenschappen; openheid over de uitkomst van het onderzoek; maatregelen om aanraking en inademing van giftige stoffen te voorkomen; instellen van een onafhankelijke veiligheidscommissie; en schriftelijke verantwoording aan het personeel. De kaderdag wekte een brede belangstelling voor onze eisen. De landelijke en regionale nieuwsmedia schonken er veel aandacht aan. Maar bij de werkgevers vonden de eisen geen weerklank.

Ze waren niet bereid om er aan tegemoet te komen. Het ging weliswaar om een juridisch kwetsbare en kostenverhogende zaak, maar met een planmatige en stapsgewijze aanpak zou die moeilijkheid overwonnen kunnen worden. Met opzet richtten we de eis niet aan de AWV (Algemene Werkgevers-Vereniging), maar rechtstreeks aan de individuele werkgevers, om te voorkomen dat eventueel dwarsliggende werkgevers een positieve toenadering van een individuele werkgever zouden blokkeren. De kans van slagen leek bij afzonderlijke werkgevers groter. Voor Shell en de dochterbedrijven van Amerikaanse concerns konden de eisen niet verrassend zijn. Bij Shell in Amerika was in 1973 de Oil Chemical and Atomic Workers in staking gegaan om veiligheidseisen ingewilligd te krijgen. In tegenstelling tot andere ondernemingen in de chemie in Amerika was Shell (en Chevron) niet ingegaan op de eisen voor een regelmatig veiligheids- en gezondheidsonderzoek en het bekend maken van de uitslag aan de werknemers. De directie van Pennwalt Holland was in de Rijnmond een van de weinige werkgevers, die bereid was om mee te werken. Daar had waarschijnlijk ook een open brief aan de ondernemingsraad van de CAR mee te maken. Zonder omwegen werd in die brief gesteld, dat de werknemers in de afdeling DNCO bij Pennwalt grote kans liepen op nier- en blaaskanker. Volgens de brief werd het risico met een 'geelknaak' afgekocht en hield de directie het verhoogde sterftecijfer geheim. Het was geen geringe beschuldiging. We wilde weten wat er aan de hand was en wat er aan gedaan kon worden.

Verontrustend was dat het ziekteverzuim 2% hoger lag dan het gemiddelde cijfer in de chemische industrie. Dat zei echter niets over een verhoogde kans op nier- en blaaskanker. De Bedrijfsvereniging voor de Chemische Industrie registreerde beroepsziekten, waaronder kwaadaardige nieuwvormingen (kanker), als de relatie van de ziekte met het werk vaststond. Maar de effecten van het werken met kankerverwekkende stoffen openbaren zich soms pas na jaren. We stelden Pennwalt voor een onderzoek in te stellen of het ziekteverzuim door kanker hoger was dan elders. De directie ontkende dat, maar mr. F.W. de Ridder, directeur Generaal Affairs en vicepresident van Pennwalt, was toch bereid om samen met de bond aan mr. H. Versloot, directeur van het GAK (Gemeenschappelijk Administratie Kantoor) te Vlaardingen en lid van de Eerste Kamer voor de PvdA te vragen, of hij bereid en instaat was om een onderzoek uit te voeren. Versloot dacht dat wel te kunnen. Maar het onderzoek leverde geen resultaat op en dat viel ons tegen. Het aantal geregistreerde kankergevallen was zowel bij de totale chemische industrie als bij Pennwalt te klein om in negatieve of positieve zin significante (statistisch betrouwbare) conclusies te kunnen trekken.

Versloot was bij de directie in de smaak gevallen. Op 9 november 1977 werd hij tot commissaris bij Pennwalt Holland benoemd en later tot president-commissaris. Pennwalt dacht er voordeel van te kunnen hebben, dat Versloot als senator de weg wist in 'Den Haag'. Versloot stelde ons niet van te voren op de hoogte en dat trof ons. Versloot was de vakbond snel vergeten. Bij de opening van de nieuwe Mercaptaan verwelkomde hij uitvoerig de genodigden, maar vergat de vakbonden.

Met de kaderdag over veiligheid en gezondheid wilden we ook de druk op de werkgevers bij de cao-onderhandelingen vergroten om verbetering in de arbeidsomstandigheden te brengen. Maar in 1974 viel er weinig te onderhandelen. De regering Den Uyl kondigde een machtigingswet af. Die sloot onderhandelen over het punt van veiligheid, gezondheid en milieu niet uit, maar zonder de druk van andere eisen

werd de kans op resultaat kleiner. Bij Shell-Pernis, waar de 2-jarige cao op 1 april 1974 afliep, probeerde we het toch.

SHELL

Drs. C.J. Meijers, een steile schoolmeesterachtige man, had inmiddels Tiedemann als directeur personeels- en sociale zaken opgevolgd. Tiedemann, in zijn nieuwe functie van directeur personeelszaken bij Shell Nederland, bleef voorlopig toch bij de onderhandelingen aanwezig. Dat was niet gebruikelijk. Shell Nederland was bij de onderhandelingen slechts vertegenwoordigd door de tweede man van personeels- en sociale zaken. De eerste man dirigeerde de onderhandelingen op afstand.

Meijers, als woordvoerder voor Shell, vond onze voorstellen niet dienstig en wenselijk. *'De taak voor toxicologisch onderzoek ligt bij de centrale overheid'*. In de bespreking van 28 augustus 1974 opende Meijers zelfs een aanval *'Hij kon zich niet aan de indruk onttrekken, dat men er op uit was om de chemische industrie op ongenueanceerde wijze in het nieuws te brengen'*.

Na heftige discussies stelde de directie voor in de cao een artikel op te nemen, dat *'werknemers in zoverre kunnen worden beschermd als redelijke wijze uit de aard van het werk gevorderd kan worden'*. Dat was volstrekt onvoldoende. In een vergadering op 12 en 13 september 1974 dachten de leden er net zo over. Met 299 stemmen tegen, 2 voor en 1 onthouding werd het voorstel van de directie verworpen. We waren tevreden over de duidelijke uitspraak en over het aantal bezoekers. Maar de meeste leden waren niet gekomen om het voorstel voor veiligheid, gezondheid en milieu af te wijzen. Ze kwamen vooral uit onvrede over het promotiebeleid.

We bereikten op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu niet wat we wilden. Van de positieve houding van enkele werkgevers in 1973 was een jaar later niets meer te merken. De werkgevers sloten de rijen en hielden de boot af. Pas in 1975 kwam er wat schot in. De eis voor betere en veiliger arbeidsomstandigheden was meer onder de werknemers gaan leven. In de bespreking op 26 maart 1975 zei Shell dat er een leemte in het onderzoek naar de eigenschappen van toxische stoffen van nieuwe grondstoffen en producten was en ze *'was bereid om onderzoek te bevorderen en overleg tot stand te brengen tussen de VNCI (Vereniging voor de Nederlandse Chemische Industrie) de overheid en de vakbonden'*. Het recht op een veilige arbeidsplaats vond de directie een reële eis, maar moeilijk te waarborgen. Ze had zelf een interne veiligheidsraad geïnstalleerd. Haar bijdrage aan veiligheid en gezondheid moest wel intern en beheersbaar blijven.

Moeizame onderhandelingen leverden in de Shell-cao een tekst op, waarin de werkgever *het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats erkent; zich verplicht om de werknemers in kennis te stellen van gevaren; ten sterkste het onderzoek naar toxische eigenschappen van grondstoffen en producten in de onderneming bevordert; en overleg bevordert tussen overheid, werkgevers- en werkgeversorganisaties*. Bij de andere werkgevers in de petrochemie werd een zelfde verklaring in de cao opgenomen.

Ook landelijk zat de Industriebond NVV niet stil. Bert van Hattem, bondsbestuurder Industriebond NVV, belast met o.m. veiligheid en gezondheid, schreef (ondertekend door Arie Groenevelt als bondsvoorzitter) op 4 november 1974 een brief met een groot aantal eisen aan minister Boersma van Sociale Zaken. Hij had kritiek op de arbeidsinspectie, die wel met allerlei deskundige functionarissen uit de chemische industrie overleg pleegde, maar niet met de vakbonden. De Industriebond NVV eiste bij het stellen van Macwaarden (maximaal aanvaarde concentraties), het verbod van kankerverwekkende stoffen, de vaststelling van een grenswaarde voor vinylchloride-monomeer en bij de totale herziening van de wetgeving over veiligheid te worden betrokken.

Op 25 mei 1975 hadden Arie Groenevelt en Bert van Hattem een gesprek met minister Boersma en twee topfunctionarissen van het Directoraat-Generaal van de Arbeid. De minister zei toe, dat vertegenwoordigers van de vakbeweging betrokken zouden worden bij de commissie van het Directoraat-Generaal van de Arbeid, die adviseerde over de Macwaarden voor chemische stoffen.

Bert van Hattem groeide in korte tijd uit tot de deskundige over veiligheids- en gezondheidsvraagstukken bij de Industriebond NVV. Hij vormde de Landelijke Advies Commissie Veiligheid en Gezondheid met o.a. kaderleden uit de chemische industrie. Arie Rook, werkzaam bij Shell-Pernis en Klaas Schutte, werkzaam bij Unilever Research Laboratorium Vlaardingen, vervulden daarin een belangrijke rol. Van Hattem legde nauwe contacten met de Werkgroep Arbeid en Gezondheid van de Bond van Wetenschappelijk Arbeiders.

We hadden bij de onderhandelingen in de bedrijven resultaat bereikt, maar het resultaat was niet zo groot om de champagnefles te ontkurken. Trouwens Arie Groenevelt dronk niet en Frans van de Veer, die Ab Schravemade als districtshoofd was opgevolgd, dronk graag Franse cognac. Maar toch, in de cao's was een artikel opgenomen dat een handvat bood aan kaderleden, ondernemingsraden, veiligheidscommissies, individuele werknemers en bonden om een werkgever, die in gebreke bleef aan te spreken.

STUDIECOMMISSIE

Drs. C.J. Meijers de nieuwe directeur personeels- en sociale zaken bij Shell-Pernis, kreeg al direct te maken met grote onvrede over het promotiesysteem, vooral onder het technisch personeel. Het ging om oud zeer.

In de jaren vijftig werden er tijdens de geleide loonpolitiek en de gemeenteklasseindeling in het Botlekgebied hogere lonen betaald dan elders in Nederland. De Botlek groeide uit tot een officieuze supergemeenteklasse. De oorzaak was het gebrek aan personeel bij de vele nieuwe petrochemische bedrijven die zich in de Rijnmond vestigden. Ze hadden geschoolde en vakbekwame mensen nodig. Werknemers uit de grote scheepvaart lagen goed in de markt, maar die waren er onvoldoende. De openstaande vacatures werden gevuld met ongeschoold personeel van de Zeeuwse en Zuid-Hollandse eilanden. In de ontbrekende kennis werd door scholing op het bedrijf voorzien. Het loon was hoog en er werd een vaste positie met toekomst geboden: *'als je bij Shell gaat werken is je kostje gekocht'*.

Dat systeem werkte, totdat een golf van nieuwe chemiebedrijven en oliemaatschappijen als Gulf en BP zich in Europoort vestigden. Ze hadden goed opgeleid en vakbekwaam personeel nodig en probeerden dit weg te kopen bij de 'oude' gevestigde ondernemingen en verstoorden daarmee het betrekkelijke evenwicht op de arbeidsmarkt. Niet dat bij de nieuwe bedrijven de loonlijn aanmerkelijk hoger werd gelegd, maar omdat de loonschalen geheim waren bleef dat verborgen. De werknemers, die bij de nieuwe bedrijven gingen werken, verdienden meer dan bij het 'oude' bedrijf. Ze 'promoveerden' naar een hogere functie waarop ze bij het oude bedrijf op hadden moeten wachten totdat er een vacature was. Vooral de werknemers, die al jaren wachtten tot er iemand vertrok of dood ging, waren er gevoelig voor. Andere werknemers vonden de stap naar een nieuw bedrijf te groot. Ze wilden hun opgebouwde rechten, zoals pensioenrechten, niet prijsgeven. Overwegingen van loyaliteit voor de eigen onderneming en een geborgen gevoel speelden een rol, maar tevreden waren ze niet. Ze zagen werknemers, die het eigen bedrijf niet trouw bleven, meer gaan verdienen; hun trouw werd niet beloond. Er ontstond onrust onder de werknemers in de gevestigde bedrijven en vooral bij Shell-Pernis.

Het ongenoegen liep hoog op. Onder leiding van Adrie Verweel, kaderlid van de ABC, werd in de centrale werkplaats bij Shell-Pernis in 1970 een korte sit-down staking gehouden om de directie duidelijk te maken, dat er iets aan het salaris gedaan moest worden. Het salaris bleef achter bij dat van mensen, die vertrokken en ze eisten een verhoging van de lonen.

Shell wilde de onrust bezweren en het personeelsverloop stoppen, maar niet door het drastisch verhogen van de loonlijn. De directie deed de bonden het voorstel om de tien cao-salarisgroepen naar zeven terug te brengen en de loonlijn met de helft van het bedrag tussen twee salarisgroepen te verhogen. Dat was niet voldoende om de onrust weg te nemen. Inhakend op de onlustgevoelens van het te lange wachten op promotie wilde de directie een niet vacature-gebonden promotiesysteem invoeren. Zonder dat er een vacature was, kon een werknemer toch naar een hogere loongroep promoveren, als hij aan de eisen van een goede beoordeling door de chef; het met goed gevolg afleggen van een examen; voldoende vakbekwaamheid; enz., voldeed. De mogelijkheid om door te stromen werd aan een plafond gebonden en vastgelegd in een 'functie-patroon'. Niet iedereen kon doorgroeien tot president-directeur van Shell-Nederland. De rust keerde weer.

Maar niet voor lang. In 1973 ontstond er opnieuw ontevredenheid. De eisen, die aan promotie in het niet vacature-gebonden promotiesysteem werden gesteld, waren te zwaar. Te vaak struikelden werknemers over 'aantoonbare vakbekwaamheid', de schriftelijke studie en het af te leggen examen. Werknemers, die in de praktijk uitstekend werk deden (de mensen met 'gouden handjes' en 'wat hun ogen zien dat maken hun handen'), hadden te veel moeite met de schriftelijke cursussen. Een promotie werd te vaak geweigerd. De ontevredenheid nam toe en op de ledenvergaderingen van 12 en 13 september 1974 besloten de leden, dat er nieuwe eisen aan de directie gesteld moesten worden.

De ledenvergaderingen werden gehouden om een oordeel te geven over de resultaten van de cao-onderhandelingen. De leden wezen het onderhandelingsresultaat vooral af om de ontevredenheid over het promotiesysteem en om de eisen aan verdere cao-onderhandelingen te kunnen koppelen. Tevergeefs hadden ze getracht om de eisen via de interne bedrijfskanalen (or) te regelen. Door een koppeling aan de cao-eisen hoopten ze meer druk op de directie te zetten. Het was niet helemaal correct, omdat de eis

over het promotiesysteem niet bij de wijzigingsvoorstellen was ingediend. Maar daar hadden de leden geen boodschap aan.

Maar ook de directie bleek er geen moeite mee te hebben. Om de onrust de kop in te drukken deed de directie op 13 oktober 1974 het aanbod om per 1 januari 1975 (na beëindiging van de machtigingswet) een tussentijdse salarisverhoging te geven. De exacte hoogte van het bedrag wilde de directie niet noemen, maar ze dacht aan een verhoging gelijk aan een periodiek. Dat was zo'n 1,5% voor de laagste cao-groep, 2,4% voor de hoogste cao-groep en voor de hoger gesalarieerde buiten de cao lag het percentage weer hoger. Shell wist, dat ze daarmee het centrale overleg tussen regering, werkgevers- en werknemersbonden doorkruiste. Bij het arbeidsvoorwaardenbeleid in 1975 eisten de centrale werkgeversbonden en de regering een sterke loonmatiging. Shell zei, dat het aanbod alleen gold als het niet 'naar buiten' werd gebracht.

We waren niet erg gelukkig met de voorwaarden van het aanbod en over de uitwerking ervan. Het was denivellerend en maakte de nivellering van enkele jaren ervoor ongedaan. Het frustreerde het landelijk overleg en de voorwaarde het niet naar buiten te brengen verhinderde, dat we het als het resultaat van cao-onderhandelingen konden presenteren. Dat was dubbel bitter, omdat we bij de onderhandelingen over de 2-jarige cao in 1972 hadden gewaarschuwd, dat in het tweede jaar de salarissen zouden achter raken. Toen wilde de directie echter met alle geweld een 2-jarig contract. De machtigingswet maakte het onmogelijk de achterstand in 1974 in te lopen. Achteraf gelijk krijgen is leuk maar je hebt er zo weinig aan.

Het aanbod, de wijze waarop en de datum van 1 januari hadden veel te maken met de invloed van het hoger personeel. Zij ontvingen hun salarisverhogingen op 1 januari. De directie wilde met het aanbod het hoger personeel tevreden stellen en de onrust over het promotiesysteem wegnemen. Al ging het aanbod tegen het centraal overleg in en hadden we moeite met de denivellering en het tijdstip: afkerig van een salarisverhoging waren we niet.

Om de onrust over het promotiebeleid verder te bezweren stelde de directie voor een studiegcommissie van vakbonden, Shell en ondernemingsraad in te stellen met de opdracht voorstellen te ontwikkelen, die de knelpunten in het promotiesysteem moesten oplossen. Dat vonden we een positief voorstel. We wilden echter een andere samenstelling. We zagen de ondernemingsraad niet als een aparte partij, maar als een onderdeel van Shell. We wilden in onze delegatie OR-leden kunnen opnemen en we vonden het reëel als ook de directie dat zou doen. Daarmee ging de directie akkoord. Over het eindresultaat van de studie zou de directie en de ledenvergaderingen zich moeten uitspreken.

De ledenvergaderingen van 14 en 15 oktober 1974, waar opnieuw beslist moest worden over het onderhandelingsresultaat voor de cao, hadden echter geen vertrouwen in een studiegcommissie. De leden waren bevreesd, dat ze net als in 1970 met een kluitje in het riet werden gestuurd. Ze wilden de eisen voor het promotiesysteem gekoppeld houden aan de cao-onderhandelingen en ze verwierpen met 167 stemmen tegen, 32 voor en 17 onthoudingen de cao voorstellen. Het salarisvoorstel van Shell kon de stemming niet beïnvloeden; we mochten het niet 'naar buiten brengen'. Het was slechts bij de kaderleden bekend. Met een bedrijfsmededeling zorgde de directie, dat het aanbod op het bedrijf 'uitlekte'. De leden

wilden nieuwe vergaderingen. Op 19 en 20 november ging nu een meerderheid met het onderhandelingsresultaat en met de studiecommissie akkoord: 210 voor, 16 tegen en 8 onthoudingen.

Onder leiding van Shell's bedrijfssocioloog drs. A. Brakel ging de studiecommissie aan het werk. Met de Shell-mensen in de commissie, waren de gesprekken minder gespannen dan bij de cao-onderhandelingen met de directie. Er werd stevig gediscussieerd, maar het gebeurde niet op basis van machtsverhoudingen, al was op de achtergrond de Shell-directie nadrukkelijk aanwezig. In stuur- en werkgroepen had de directie al voorstellen gedaan om cursussen aan te passen zonder het resultaat van de studie af te wachten. De commissieleden uit de bondsdelegatie dreigden op te stappen. Dat deed de directie inbinden. Maar *'het kon geen kwaad als de commissie de voorstellen van de directie in de studie betrok'*. Voor Adrie Verweel, lid van de bondsdelegatie, was het een aanleiding uit de commissie te stappen. Andere commissieleden voelden zich door hem in de steek gelaten.

Eind augustus 1975 rondde de commissie het werk af en legde een gezamenlijk standpunt van Shell- en bondscommissieleden (consensus) voor aan de directie en aan de ledenvergaderingen van de bonden. De commissie stelde o.m. voor, de examens te veranderen in een toets, klassikale opleidingen te geven, de werknemers bij het vaststellen van de vakbekwaamheid te betrekken en de kwaliteit (inhoud) van de functies uit te breiden. De leden gingen op 9 en 10 september met het eindresultaat akkoord.

Maar wie verwacht had, dat ook de directie met het gezamenlijke voorstel akkoord zou gaan, kwam bedrogen uit. Ze weigerde het voorstel onverkort over te nemen en liet haar eigen Shell-commissieleden vallen. De directie wilde de kwaliteit van de functies niet uitbreiden. Door het promoveren zonder vacature was de beloning en de kwaliteit van werknemers hoger dan de betreffende functie vergde; de niet aangewende kwaliteit kostte Shell geld. De directie wilde ook niet de werknemers zelf bij het vaststellen van de vakbekwaamheid betrekken. Inmiddels had ze andere dingen aan haar hoofd. De bedrijfskosten moesten worden verlaagd, de werktijd moest beter worden benut, het personeelsbestand moest met 400 arbeidsplaatsen worden ingekrompen, het personeel van derden moest worden verminderd. Daar strookten de voorstellen van de commissie niet mee. De directie had ons een streek geleverd door eerst voor te stellen een gezamenlijke studiecommissie op te zetten en daarna het eindresultaat af te wijzen. Gepikeerd vroeg ik Meijers wie dat op zijn geweten had. Meijers zei die beslissing zelf te hebben genomen. We hadden het gevoel voor joker te zijn gezet.

Arie Brakel, bedrijfssocioloog en voorzitter van de commissie, moet minstens even teleurgesteld zijn geweest. Toch wist hij hoe de Shell-organisatie in elkaar zat. In zijn proefschrift *Gelijk is niet Gelijk*, waarop hij 1 februari 1979 aan de Erasmus Universiteit tot doctor promoveerde, beschrijft hij hoe een tijdelijke professionele kracht, die aangetrokken was om een organisatiewijziging bij Shell te ondersteunen, al na negen maanden zijn medewerking beëindigde om de 'vrijblijvendheid' en de 'onzorgvuldigheid' van de Shell-organisatie. In zijn proefschrift constateert Van Brakel een tegenstelling tussen het promotiebeleid en het uitblijven van organisatorische veranderingen bij Shell. Hij verwachtte, dat na de problemen in 1974 er bij een eenzijdig voortgezet beleid nieuwe spanningen zouden ontstaan. Hij moet ook het gevoel hebben gehad door de directie in zijn hemd gezet te zijn.

BRAND

Op 14 oktober 1974 brak, na een zware ontploffing, een felle brand uit in de isopreenrubberfabriek bij Shell-Pernis. Twaalf werknemers werden gewond, van wie vijf ernstig. Het was dat jaar niet de eerste ontploffing. Op 20 juni had zich in de naftakraker bij Shell-Pernis een ontploffing voorgedaan, waarbij 6 mensen werden gewond. Er deden zich in de chemische industrie in hetzelfde jaar meer ongevallen voor. Op 25 januari bij Esso, op 16 juli bij Oxirane en op 6 september opnieuw bij Esso. Het was niet verwonderlijk, dat de pers veel aandacht aan de zware ontploffing bij Shell besteedde.

Op de dag van de brand en de dag erna, hielden de Industriebonden gezamenlijke ledenvergaderingen over de cao-resultaten bij Shell. Door de kaderdag over veiligheid, gezondheid en milieu was het bij de pers bekend, dat we eisen over veiligheid hadden gesteld. Als achtergrondinformatie bij de brand wilde de pers weten, wat daarvan terecht was gekomen. Nog tijdens de vergadering belden ze op. We deelden mee, dat de directie bij de onderhandelingen geweigerd had om op de eisen in te gaan. Er aan toevoegend, dat het in de petrochemische industrie om potentieel zeer gevaarlijke, maar ook om goed beveiligde installaties ging. De journalisten, die zelf hadden gebeld, gaven dat weer. Maar het ANP en kranten, die zich op het ANP-bericht baseerden, vingden het bericht aan met: *'Districtsbestuurder Piet Scheele (...) heeft er na de brand nog eens de aandacht op gevestigd dat Shell weigert in te gaan op veiligheidseisen van het personeel'*. De directie, ongelukkig met de brand, was woedend en reageerde in *Onder de Vlam* van 25 oktober 1974. Op de voorpagina plaatste ze een artikel onder de kop *'Veiligheid en cao-onderhandelingen'*. De directie ontkende *'dat het resultaat van de cao-onderhandeling door de vakbonden is afgewezen mede op grond van het door ons gevoerde veiligheidsbeleid. Volgens door ons ontvangen informatie is op de ledenvergadering te Rotterdam het onderwerp zelfs niet besproken'*. Ze beschuldigde 'de heer Scheele' van een onjuiste voorstelling van zaken. Met de opmerking *'naar aanleiding van de brand'* zou ik de indruk hebben gewekt, dat de ramp in de rubberfabriek het gevolg was van het niet voldoen aan de veiligheidseisen. Shell *'had dit ervaren als een manipulatie van de openbare mening'*. Het was een naïeve veronderstelling, dat over een zo'n diep ingrijpende gebeurtenis als de ontploffing niets op de ledenvergadering zou zijn gezegd. De beschuldiging was te zwaar om er aan voorbij te gaan. Ik belde Meijers op en vroeg hoe de directie kon denken, dat er niets over de brand en de veiligheidseisen zou zijn gezegd. Ik wilde ruimte in *Onder de Vlam* om op de onterechte en persoonlijke beschuldiging te kunnen reageren. Meijers weigerde. Dat zou de Shell-directie ook later doen, als ik me tegen beschuldigingen in *Onder de Vlam* wilde verdedigen. Meijers zei zijn uitlatingen te baseren op opmerkingen van districtsbestuurder Daan de Heer van de Industriebond CNV. Daan de Heer ontkende. Hij kon het ook niet gezegd hebben, want op de vergadering had hij de vragen over veiligheid van Wim van Heemst, Toon de Goey, Adrie Verweel, kaderleden van de Industriebond, zelf beantwoord. Hiermee had het incident gesloten kunnen zijn, maar het zou nog een flinke staart krijgen.

De landelijke pers nam het artikel met de beschuldiging uit *Onder de Vlam* over. De directie probeerde ondersteuning voor haar artikel te krijgen van de ondernemingsraden in Pernis en Moerdijk. Een deel van de ondernemingsraad in Pernis wilde daar niet aan mee doen. Adrie Verweel, kaderlid van de Industriebond NVV, zei juist de inhoud van het directieartikel te betreuren. Anderen hadden er wel begrip voor.

Maar voor het artikel in *Industrierevue*, het bondsblad van de Industriebond NKV, dat het afwijzen door Shell van de veiligheidseisen hekelde, *'had niemand een goed woord over'*. De ondernemingsraad in Moerdijk verklaarde, dat de *'actie van de heer Scheele slecht was gevallen'*. De ondernemingsraad sprak zich niet uit over de inhoud, maar bekritiseerde de manier, waarop *'hij de brand heeft aangegrepen om iets binnen de cao-onderhandelingen te bereiken. Dat getuigt van een mentaliteit die wij volstrekt afwijzen'*. Die verklaring werd in *Onder de Vlam* van 1 november 1974 opgenomen en op de interne telefonische nieuwsdienst van Shell in Pernis en in Moerdijk gezet. Daarover was ik boos, vooral omdat ik geen gelegenheid kreeg voor een weerwoord. In een circulaire beschuldigden we op onze beurt de directie van manipulatie van het personeel en stelden we de verdachtmakingen aan de kaak. De circulaire werd aan de pers gezonden, die er aandacht aan besteedde. Het lokte een nieuwe reactie van Shell uit.

Op 31 oktober verscheen er in het huis-aan-huis advertentieblad *De Botlek* een artikel onder de kop in kapitalen *'SHELL ONTMASKERT NVV-MAN SCHEELE'*. Het begon met de zin: *'Het is bekend dat het optreden van mijnheer Scheele door sommige leden van het NVV als 'weinig fris' is ervaren'*. Waarna integraal het artikel uit *Onder de Vlam* van 25 oktober werd overgenomen zonder motivatie van de kop en de aanhef van het artikel. Het kon alleen met toestemming van Shell zijn gebeurd, want in dezelfde *Onder de Vlam* van 25 oktober liet Shell duidelijk weten *'Het geheel of gedeeltelijk overnemen of bewerken van artikelen uit Onder de Vlam is slechts geoorloofd met toestemming van de persdienst van Shell Nederland'*. Zo werd het artikel uit *Onder de Vlam* zo onder de bevolking van Botlek/Europoort verspreid. Het had als enige doel het 'beschadigen van een districtsbestuurder'.

Het was een raadsel welk belang een huis-aan-huis advertentieblad had, om in een conflict tussen de directie van Shell en de Industriebond NVV, een districtsbestuurder door het slijk te sleuren. Jack Kroes, redacteur van WIK (bondsblad van de Industriebond NVV), zocht het uit. Het artikel in *De Botlek* (een uitgave van het Sijthoff-concern) bleek geschreven door W. van de Graaf, een redacteur van *Onder de Vlam*, en in loondienst bij Shell-Pernis.

Jack Kroes nam contact op met de redactie van *De Botlek*. Die vond (achteraf) dat het artikel te ver ging. Ze vond het een vervelende zaak en schreef in het blad; wij kunnen *'ons verplaatsen in de gedachtegang en gevoelens van bondsbestuurders'* en daar begrip voor opbrengen. *'Wij betreuren de geciteerde regels in het gewraakte artikel'*. De persdienst van Shell-Nederland, waar Jack Kroes zich eveneens beklaagde, stelde zich wat minder 'royaal' op. Ze hield de boot af: *'Shell kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor Shell-journalisten die in hun vrije tijd anti-NVV-stukjes in huis-aan-huisbladen schrijven'*. Een formeel standpunt: bij Shell kon geen Shell-journalist zijn pen oplichten zonder toestemming van de directie.

Nu had ik geen zin om een punt achter het incident te zetten. Het wekte juist mijn onverzettelijkheid. Bij het begin van de cao-onderhandelingen op 13 november 1974 spuide ik mijn gal over het artikel in *Onder de Vlam* en over de berichtgeving van de interne Shell-nieuwsdienst. Het ging er zo stevig aan toe, dat Piet Spijkers, bondsbestuurder van de Industriebond NKV, wat benauwd vroeg of het niet beter was om over de zakelijke punten een nieuwe afspraak te maken. Meijers was echter bereid om op het districts-kantoor aan de Heemraadsingel in Rotterdam over de affaire een afzonderlijk gesprek te voeren. Nadat de kruitdampen waren opgetrokken had de directie noch ik er moeite mee om de onderhandelingen voort te zetten.

In het gesprek op 27 november 1974 zei Meijers zich mijn boosheid te kunnen voorstellen, maar hij bleef bij het standpunt, dat een Shell-journalist, die in zijn vrije tijd stukjes in advertentiebladen schrijft, niet door de directie op de vingers kan worden getikt. Daarmee eindigde het conflict.

Het was moeilijk om voor te stellen, dat de directie een wat kinderachtige poging had gedaan om een districtsbestuurder te beschadigen. Maar drs. E. Meinsma, directeur Shell Nederland Chemie en verantwoordelijk voor het interne veiligheidsbeleid, was een driftkikker en snel aangebrand. Er waren bij Shell meer mensen, die als ze dachten dat er een vinger naar 'hun' Shell werd uitgestoken, reageerden als een dorpspastoor die het liefst bij regen de kerk 'binnen' wilde zetten.

Het conflict maakte duidelijk, dat Shell gevoelig was voor publiciteit. En met de weinige middelen, die we hadden om de directie te beïnvloeden, kon die wetenschap van pas komen. Door de affaire besteedde de pers meer dan voordien aandacht aan de cao-onderhandelingen en aan de eis voor veiligheid, gezondheid en milieu. En dat was meegenomen.

Het conflict zorgde ervoor, dat onze eisen meer steun van 'buiten' kregen. Nel Barendregt en Epema-Brugsma, Tweede Kamerleden voor de PvdA, vroegen aan de ministers Vorrink en Boersma een onderzoek in te stellen naar de explosie en de brand bij Shell en de Industriebonden te ondersteunen bij hun pogingen om meer openheid en zeggenschap over veiligheid voor de werknemers te krijgen. Arie van Dijk, milieu gecommitteerde van het Openbaar Lichaam Rijnmond, vond dat de bonden een minimale eis over veiligheid hadden gesteld, die door ieder die ernst met de bestrijding van de onveiligheid maakte, kon worden onderschreven. Hij zou zijn standpunt in het overleg met de Kamer van Koophandel en de Stichting Europoort/Botlek Belangen betrekken.

Lucas Reijnders, milieu en veiligheidsdeskundige, becommentarieerde in *het Chemisch Weekblad* van 22 november 1974 het artikel in *Onder de Vlam*. Hij vond de afwijzing van de vakbondsvoorstellen geen bijdrage aan de verbetering van het milieu- en veiligheids-imago van de chemische industrie. Wat de Shell-directie ons niet gunde - reageren in *Onder de Vlam* - mocht Shell van *het Chemisch Weekblad* wel: zij kreeg gelegenheid om in *het Chemisch Weekblad* op het artikel te reageren. De directie voerde geen nieuwe elementen voor haar afwijzing aan; het was een herhaling van zetten.

De brand bij Shell-Pernis was aanleiding voor een versnelling van de ontwikkeling in de brandwondenzorg. Om het genezingsproces bij brandwonden te bevorderen had TNO 'lanimar flow units' ontwikkeld, waarin de lucht bacterievrij en de temperatuur en vochtigheid constant werden gehouden. In 1974 werd er gediscussieerd welk ziekenhuis aangewezen moest worden als brandwondencentrum voor Zuid-West-Nederland en over de capaciteitsuitbreiding voor de opvang. Dr. J.E. Vogelenzang, hoofd-geneeskundige bij de arbeidsinspectie in Rotterdam, vond dat het teveel zou kosten als een uitbreiding zou worden afgestemd op de omvang van alle mogelijke rampen. De uitbreiding zou moeten afhangen van een gemiddeld te verwachten aantal slachtoffers. Twee Rotterdamse ziekenhuizen, het Zuiderziekenhuis en het St. Franciscus Gasthuis, dongen naar de aanwijzing als brandwondencentrum. Het Zuiderziekenhuis had een voorsprong. Het beschikte over opgeleid en deskundig personeel, over ervaring in brandwondenzorg en TNO had er al twee dure lanimar flow units geplaatst, die in januari 1975 officieel in gebruik zouden worden genomen.

De twee units werden voor de opvang van de gewonden van de Shell-brand drie maanden eerder in gebruik genomen dan was gepland. Ze waren onvoldoende om alle vijf gewonden op te nemen. De brand bracht de beslissing over het aanwijzen van een brandwondencentrum in een stroomversnelling. Het Zuiderziekenhuis werd aangewezen en zou volgens directeur medische zaken, drs. E.J.V. de Baat, *'uitgroeien tot het met high-technisch installaties uitgeruste modernste brandwondencentrum in West-Europa'*.

DE OLIEBOYCOT

JOM KIPPOER OORLOG

Op 6 oktober 1973 vielen Egyptische en Syrische troepen Israël binnen. Aanvankelijk maakten zij terreinwinst, maar op 15 oktober keerden de kansen. De Arabische landen hadden nog een ander wapen achter de hand, waarmee ze Israël en de halve wereld onder druk konden zetten: ruwe aardolie (crude). Een groot deel van de wereld, West-Europa en Japan, was voor een belangrijk deel afhankelijk van de invoer van Arabische olie. Sinds 1970 waren door een sterk stijgende binnenlandse vraag ook de Verenigde Staten meer op de internationale oliemarkt aangewezen.

Voor de inval in Israël wisten de oliemaatschappijen, dat er een aanmerkelijk prijsverhoging van ruwe olie zou komen. In de loop van 1973, en nog tijdens de olieconferentie tussen de olieproducerende landen (OPEC) en de oliemaatschappijen op 8 oktober in Wenen, eisten de olielanden een verdubbeling van de olieprijs. De oliemaatschappijen vonden een verhoging van de olieprijs wel redelijk, maar een verdubbeling was teveel gevraagd. Er kwam geen overeenstemming. Maar dat de prijzen sterk zouden stijgen, stond voor de oliemaatschappijen vast.

Onder de kerende oorlogskansen besloot de OAPEC (de vereniging van Arabische olieproducerende en -exporterende landen) in een conferentie van alleen Arabische landen op 18 oktober 1973 in Koeweit eenzijdig de olieprijs met 70% te verhogen. De OAPEC-conferentie nam tevens het besluit de produktie van ruwe olie met telkens 5% per maand te verminderen, *'totdat Israël zich uit alle bezette Arabische gebieden heeft teruggetrokken en de rechten van het Palestijnse volk in ere zijn hersteld'*. Landen die de Arabische zaak steunen, mochten op een speciale voorkeursbehandeling bij de levering van olie rekenen. Op 19 oktober 1973 reageerde president Nixon van de Verenigde Staten met de toezegging aan Israël van omvangrijke militaire steun. Libië, Aboe Dhabi, gevolgd door Saoedi-Arabië als de belangrijkste olieproducent in het Midden-Oosten besloten op 21 oktober tot een volledige stopzetting van alle olieleveranties aan de Verenigde Staten: de olieboycot.

OLIEBOYCOT VAN NEDERLAND

Ook Nederland werd door een olieboycot getroffen. Algerije gaf op 20 oktober 1973 de aanzet voor het volledig stopzetten van de olietoevoer naar Nederland, snel gevolgd door Koeweit en nog 6 andere Arabische landen. Saoedi-Arabië sloot zich op 30 oktober bij de boycot aan. Voor het Botlek/Europoort-gebied met vijf olieraffinaderijen leek de boycot catastrofaal: 54% van de Nederlandse olieaanvoer kwam uit Saoedi-Arabië en Koeweit.

De Nederlandse bevolking raakte niet direct in paniek. Arabieren waren immers mensen, die op hun kont zittend de opborrelende olie maar hoefden te verkopen om stinkend rijk te worden? Waarom zouden ze dat veranderen? Bovendien waren de Arabische landen het onderling nooit eens en de Nederlandse regering zei, dat de boycot tegen Nederland een vergissing was. Er ontstond pas zorg door de berichten, dat

de olieboycot tot een ingrijpende werkloosheid zou leiden. De regering deelde aan de Tweede Kamer mee, dat een nieuw besluit van de OAPEC op 4 november 1973 om de olieproductie nog eens met 25% extra te verminderen ondanks te nemen maatregelen in Nederland 80.000 werklozen extra zou betekenen. Het gemeentelijke Havenbedrijf van Rotterdam verwachtte, dat de boycot diep zou ingrijpen in het havenverkeer. *De Telegraaf* voorspelde 65.000 werklozen in de bouw. *De Volkskrant* had het over 55.000 werklozen en de Bovag (de bond van garagehouders) verwachtte als gevolg van de oliecrisis 18.000 werklozen in de autobranche. Het voorspelde allemaal weinig goeds.

De oliemaatschappijen spiegelde ons ook een somber beeld voor. Montijn, directeur raffinage van Shell-Pernis, voorspelde een personeelsinkrimping, die *'althans voorlopig'* intern zou worden opgevangen (Shell was trouwens al met inkrimpingen bezig). Hij waarschuwde dat vermindering van de toelevering van basisgrondstoffen voor de chemische industrie (nafta, ethyleen) zeker 400 ontslagen bij Shell-Pernis tot gevolg zou hebben, vooral in de onderhoudsdienst. Directeur F.G. van Duivenbooden, van Esso Nederland, was iets minder somber. In *Essofoon*, het personeelsblad van Esso, zei hij dat de personeelsinkrimping bij Esso beperkt kon blijven, omdat het personeelsbestand al met 4% was verminderd. Hij voorspelde wel een verandering van de **inhoud** van functies. Het leek een vooraankondiging om, gebruikmakend van de crisis, de functie-inhoud te verlagen en te produceren tegen lagere kosten.

Het verontrustte ons, dat de effecten van de oliecrisis door de overheid en de werkgevers vooral bij de werkgelegenheid en de daarmee samenhangende inkomenspositie voor de werknemers werd gelegd. De regering-Den Uyl drong er sterk bij de werkgevers- en de werknemersorganisatie op aan om *'onder de gegeven omstandigheden'* een centraal akkoord af te sluiten over het arbeidsvoorwaardenbeleid voor 1974. Beide partijen waren daartoe bereid en de voorzitters van werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid (het overlegorgaan van werkgevers- en werknemersbonden) sloten op 5 november 1973 een principeakkoord. Het principeakkoord moest nog door de achterban van de werkgevers- en van de werknemersorganisaties worden goedgekeurd.

De werkgevers waren blijkbaar minder onder de indruk van een dreigende economische crisis. Zowel de leden van het VNO (Vereniging van Nederlandse Ondernemingen) als van de NCW (Nederlandse Christelijke Werkgevers) wezen het principeakkoord af. Zij dachten er meer belang bij te hebben tijdens de crisis afzonderlijke cao-besprekingen te voeren dan met het afsluiten van een centraal-akkoord de rust op de arbeidsmarkt te handhaven. Wim Kok, voorzitter van het NVV, vermoedde sterk dat dit hun drijfveer was. Om toch de arbeidsrust te waarborgen kondigde de regering-Den Uyl de z.g. machtigingswet arbeidsvoorwaarden 1974 af.

Nu de olieboycot een feit was, besloot de regering om via een grote advertentiecampagne de burgers te bewegen op energie te bezuinigen: verwarming lager en gordijnen dicht. Om de te verwachte schaarste aan olieprodukten op te vangen en de grondstoffenvoorziening voor de chemische industrie (nafta, ethyleen, enz.) veilig te stellen, stelde de regering een distributie-bonnensysteem voor benzine in en besloot later tot autoloze zondagen. Minister R.F.M. Lubbers van Economische Zaken wilde de advertentiecampagne niet zelf ontwikkelen; hij achtte daarvoor te weinig kennis in huis. De oliemaatschappijen hadden die kennis wel. Lubbers nodigde de publiciteitsmensen van negen oliemaatschappijen op 19 oktober 1973 uit om hem te adviseren over het opzetten van een campagne.

De oliemaatschappijen wilden wel meewerken, maar stelden twee harde voorwaarden: voorafgaande aan de advertentiecampagne moest minister Lubbers op de tv een toespraak houden (het mocht geen campagne van de oliemaatschappijen lijken) en de Gasunie en de elektriciteitsmaatschappijen moesten meewerken aan de bezuinigingen (er mocht geen oneerlijke concurrentie en een marktverschuiving plaatsvinden tussen energiedragers als, olie, gas en kolen, die nadelig voor de oliemaatschappijen konden uitwerken).

De regering ging met die voorwaarden akkoord. Het was een raar verbond. Felle concurrenten, producenten van olieprodukten, werkten nauw samen om hun klanten te vertellen, hoe ze minder van hun produkten konden afnemen. De leveranciers van olieprodukten hadden een ander gezamenlijk belang. Een daling van de vraag naar olieprodukten zou ook de vraag naar ruwe olie verminderen en dat zou de prijs van ruwe olie onder druk zetten. De olieproducerende landen zouden tot een matiging van hun eisen worden gedwongen. Aan de andere kant zouden bij een schaarste aan olieprodukten de landen, die olieprodukten importeerden onder druk komen te staan, wat een stijging van de prijs van olieprodukten (o.m. benzine) tot gevolg kon hebben. Voor de oliemaatschappijen als afnemer van ruwe olie en als leverancier van olieprodukten sneed het mes aan twee kanten.

Het bezuinigen op energie was voor de oliemaatschappijen geen nieuwe strategie. Al vóór de oliecrisis waren ze zelf met een bezuinigingscampagne begonnen om de stijgende prijs van ruwe olie te drukken. In 1973 werden aan de benzinepompen geen omzet-bevorderende reclameacties meer gevoerd; de gratis geschenken waren verdwenen (behalve bij Aral, dat andere belangen had). De oliemaatschappijen hadden aan het bureau Mc. Cann-Erickson een opdracht gegeven voor het ontwikkelen van een bezuinigingscampagne. Het kostte de deskundigen van de oliemaatschappijen weinig moeite om minister Lubbers er van te overtuigen, dat hij voor een snel resultaat het bureau Mc. Cann-Erickson moest in schakelen. De blauwdruk lag al klaar. De opdracht voor een bezuinigingscampagne van de oliemaatschappijen werd nu door de regering betaald en dat was als beloning voor hun hulp mooi meegenomen.

Het bureau Mc. Cann wilde de bezuinigingscampagne richten op de consument en niet op de industrie. De chef-voorlichter Francot van bureau Mc. Cann deed op 25 oktober 1973 op de kamer van Lubbers demonstratief het licht uit en kijk, ook bij daglicht kon gewerkt worden. Bij Lubbers ging er een lichtje branden. Hij stuurde zijn collega-ministers een missive om kritisch met kunstlicht om te gaan.

CIJFERS

De Industriebond NVV was niet zo overtuigd van al die onheil voorspellende berichten over olie-tekorten en een daarmee samenhangende werkloosheid en dalende inkomens voor de werknemers. We waren niet de enigen, die zorg hadden dat de nadelen van de crisis vooral bij de werknemers en consumenten kwamen te liggen. Prof dr. W. Albeda verdedigde op 1 februari 1974 tijdens het discussiecongres van de Erasmus Universiteit te Rotterdam *Crisis Kritisch Bezien* de stelling: *'De oliecrisis bedreigt twee fundamentele waarden voor de beroepsbevolking, t.w. werkgelegenheid en levenspeil'*.

We wilden wel eens weten, wat er waar was van de olie-tekorten. We vroegen de kaderleden bij de olieraffinaderijen en in de chemische industrie om ons systematisch te informeren over de gevolgen van de oliecrisis in hun bedrijf. De pas opgerichte bedrijfsledengroepen (blg's) gaven een duidelijk inzicht van de gevolgen. Wekelijks rapporteerden ze over de werkelijke aanvoer, opslag, verwerking, doorvoer en afzet van ruwe olie en olieproducten in de eigen onderneming. We waren goed geïnformeerd.

Volgens leden op een vergadering bij Shell op 13 november 1973 waren de opslagtanks van ruwe olie bij Shell zo goed als vol. Er waren wel geluiden over het uit bedrijf nemen van een crude distillatie unit (CD4), maar dat was niets bijzonder, het gebeurde meer. Montijn, directeur raffinage bij Shell-Pernis, zei in een gesprek op 29 november dat er al in het begin van 1973 schaarste was aan *olieproducten*. Het was het gevolg van de stijging van de ruwe olieprijsen, hoge vervoerskosten (stookolie voor tankers) en de te lage prijzen voor olieproducten (benzine, nafta, ethyleen, enz.). Maar - en daar wond hij geen doekjes om - *'de voorraad ruwe olie was hoger dan voor de crisis'*. Ook de voorraad aan benzine was hoog. Alleen de voorraad stookolie gaf zorgen. Een zelfde beeld gaven de andere oliemaatschappijen. Hun zorg betrof de winstmarges.

Montijn's toekomstvoorspelling was somber. De aanvoer van ruwe olie was met 20% gedaald en door het zich terugtrekken uit de oliemarkt van niet geïntegreerde oliemaatschappijen (zonder oliebronnen) was de reductie voor de consument zelfs 28%. Maar hij bevestigde onze opmerking, dat een vermindering van de aanvoer door de boycot niet eerder dan na 5 á 6 weken merkbaar kon zijn; de tijd die olietankers nodig hadden om na belading hun bestemming te bereiken. Voor de Arabische landen was het moeilijk om de bestemming van de schepen te controleren. De kapiteins van de olietankers ontvingen hun bestemming soms pas in volle zee en die kon later tijdens de vaart nog gewijzigd worden. Montijn verwachtte veranderingen, omdat de Arabische overheden nu vóór de belading de bestemming wilden weten.

In een bespreking op 9 januari 1974 kwam Steintjes, directeur van Shell Nederland, op die sombere verwachting terug. De verwachte vermindering van de grondstofvoorziening voor de chemische industrie, die voor december op 15% en voor januari op 20 á 30% was geschat, was niet uitgekomen. De planning, waarin nog een groeiverwachting van vóór de crisis zat, was voor 90% gehaald. De voorgenomen investeringen kwamen niet in gevaar en een ontslag van 400 personeelsleden was niet nodig. De directie had nu andere zorgen. De hoge prijsstijgingen van ruwe olie en olieproducten zouden volgens Steintjes liquiditeitsproblemen voor Shell geven. Hij vond dat onder die omstandigheden de verplichte milieu-investeringen voor de vermindering van de uitstoot van zwavel beter niet door konden gaan. Hij klaagde dat de prijsstijging van ruwe olie bij lange na niet door de verhoging van de liter benzineprijs met 5,6 cent werd gecompenseerd. Volgens Steintjes kwam daarvan slechts 0,8 cent ten goede aan de oliemaatschappijen.

Directeur A. Kuyl, van Chevron Petroleum Maatschappij (Nederland), zei op 7 december, dat Chevron de stagnerende aanvoer uit Saoedi-Arabië (80 % van hun aanvoer) en uit Libië (10 %) door aanvoer uit andere landen opving. Voor Chevron was dat wat moeilijker dan voor andere oliemaatschappijen, die meer raffinaderijen in Europa hadden. Chevron kon moeilijker onderling switchen.

Volgens Van Duivenbooden, directeur Esso Nederland, was dat voor Esso gemakkelijker: *'Esso is minder afhankelijk. Moedermaatschappij Exxon, produceert overal in de wereld olie en aardgas en kan gemakkelijker de wegvallende olieaanvoer opvangen'*. Wel moest de chemische industrie met grote consequenties rekening houden. Hij voorspelde dat door de stijging van de prijs van ruwe olie, de grondstofprijzen van nafta en aromaten voor de chemische industrie sterk zouden stijgen.

Kaderleden, die op hun werk de aanvoercijfers zagen, konden gemakkelijk de werkelijke olieaanvoer en de olieverwerking volgen. Bij Shell-Europoort en bij andere oliemaatschappijen werd de aanvoer van ruwe olie op z.g. botenlijsten bijgehouden. Op planningslijsten werd vermeld, waar de ruwe olie vandaan kwam, hoeveel er binnenkwam, welke maatschappij het had aangekocht, tot welke producten de olie werd verwerkt of werd doorgevoerd. We kregen een aardig totaal overzicht. Na 3 januari 1974 werd het iets moeilijker om de tankerbewegingen te volgen. De oliemaatschappijen versluisden de bewegingen om het de Arabische landen moeilijker te maken de eindbestemming te weten te komen. In februari 1974 kwam er minder ruwe olie uit Saoedi-Arabië en Koeweit, maar meer uit andere olielanden.

Van een verminderde productie was nauwelijks sprake, ook niet voor de chemische industrie. In de chemische industrie werd er flink gehamsterd en de voorraadtanks zaten vol. De naftakrakers bij Shell produceerden zoveel (o.m. voor ICI, Akzo Zout-chemie Botlek en voor Shell zelf), dat de ethyleen-productie bij Shell-Moerdijk van 16,5 ton/h naar 14 ton/h moest worden teruggebracht wegens gebrek aan opslagruimte.

We verwachtten dat de boycot door Koeweit voor de Gulf-raffinaderij en Gulf-chemie flink zou kunnen aankomen. De raffinaderij was gespecialiseerd in het verwerken van Koeweit-olie, bijzonder geschikt voor het maken van hoogwaardige smeerolie. Gulf had het alleenrecht. Maar kaderleden berichtten op 10 december, dat ook het tankerpark voor crude bij Gulf voor een groot deel vol zat. De productie en de afvoer van olieproducten was hoger dan normaal. De CD2 die Koeweit-olie verwerkte, was na een normale onderhoudsbeurt (shut-down) met man en macht weer opgestart. Het bleef de hele crisis nagenoeg ongewijzigd, maar met minder aanvoer uit Koeweit en meer uit andere landen. Als grondstof voor de raffinage werd ook 'vuile' nafta uit Rusland gemengd met ruwe olie gebruikt.

Bij BP (British Petroleum Raffinaderij Nederland nv) meldden de kaderleden een normale productie. Tegenover een daling van de afzet van olieproducten in Nederland stond een verhoogde afzet van 30% naar het buitenland. Ook bij BP werd een verhoogde Russische aanvoer van o.m. gasolie gemeld.

We maakten van de aanvoer, opslag en verwerking van ruwe olie en olieproducten geen geheim. We probeerden er de druk op de werkgelegenheids- en inkomenspositie van de werknemers mee te vermindern. Ab Schravemade, districtshoofd voor de Industriebond NVV in Rotterdam, bemoeide zich met de berichtgeving en nam geen blad voor de mond. Pers, dag- en weekbladen, radio en tv hadden veel belangstelling. Ab kreeg door de vele interviews landelijke bekendheid. Naast de informatie van de kaderleden beschikte hij ook over informatie van H. Oskam, bestuurslid van de NOVOK (Nederlandse Organisatie van Olie- en Kolenhandelaren).

De cijfers die we over de olieaanvoer en de opslag bekend maakten, verschilden van de officiële cijfers van de overheid en de oliemaatschappijen en waren veel minder verontrustend. De overheid kreeg haar

cijfers van oliemaatschappijen, die belang hadden bij een somber beeld. Het verschil tussen die cijfers was voor veel mensen verwarrend en het wekte bij de mensen, die de oliemaatschappijen als 'redder in de nood zagen' irritatie. Op uitnodiging van Prof. Van Maarseveen kreeg Ab Schravemade op 1 februari 1974 de gelegenheid om op het discussiecongres van de Erasmus universiteit *Crisis Kritisch Bezien*, 'in een minuut of vijf' te vertellen, waarom de bond haar (afwijkende) cijfers openbaar maakte. Ab's antwoord was kort: *'In het belang van de werknemers en als spreekbuis voor de kaderleden'*.

Het bondsbestuur van de Industriebond NVV waardeerde de vele publiciteit uit het district Rotterdam maar matig. Het vond dat openbare uitspraken over een zo ingrijpende en belangrijke landelijke zaak als de gevolgen van de oliecrisis tot de competentie van het bondsbestuur behoorden. Schravemade was het daar niet mee eens. Hij vond het belang van de juiste cijfers over de olievoorraden en de directe betrokkenheid van Rotterdam groot genoeg om ook de verantwoordelijkheid voor de publiciteit te kunnen dragen. Hij vond ook, dat hij als districtshoofd en niet ik als onderhandelaar in de olie- en chemische industrie, *'met onvoldoende ervaring met de pers'* als spreekbuis naar buiten moest treden. Een aantal collega's, bondsbestuurders, districtshoofden en -bestuurders vond het niet juist om de mening van de Industriebond NVV over de oliecrisis via kranten, radio en tv en van een districtshoofd te moeten horen. Geïrriteerd klaagden ze bij het bondsbestuur. *'Ab zit aan de kop van de Waterweg op een olievat de olie-tankers te tellen'* werd niet zonder kinnesse gesneerd. De irritatie liep zo hoog, dat het bondsbestuur aan Ab Schravemade vroeg om op 11 januari 1974 in een vergadering van het dagelijks bestuur te verschijnen.

Bij het gesprek bleken er ook nog andere irritatie te bestaan. Het bondsbestuur had grieven over Ab's *'zure opmerkingen'* en *'kritiek op alles wat het bondsbestuur organiseert'*. Waar het echt om ging, waren de uitspraken en het commentaar van Ab Schravemade in de pers en de publicaties uit het district Rotterdam over de oliecrisis, zonder dat er vooraf overleg met het bondsbestuur was geweest. Het bondsbestuur vond dat het onvoldoende vooraf op de hoogte werd gehouden en dat onvoldoende rekening gehouden werd met politiek-strategische consequenties. De vakbeweging had er geen belang bij om de poten onder de stoel van het kabinet-Den Uyl weg te zagen. Het twijfelde niet aan de intentie van de berichtgeving en aan de juistheid van de cijfers, maar het bondsbestuur, dat door de kritiek uit vakbonden en regeringskringen in een verdedigende rol werd geduwd, wilde invloed hebben op de publicaties.

Dat het bondsbestuur van niets wist, was overdreven. Schravemade stuurde de berichten in een bijlage van zijn weekrapport aan het bondsbestuur. De berichten uit de bedrijven gaf ik samengevat wekelijks door aan Schravemade en aan Jan Martijn, bestuurder in algemene dienst en coördinator voor de olie-industrie. Jan Martijn was pas op 30 oktober 1973 Stef Oosterhuis als oliecoördinator opgevolgd. Afkomstig uit de metaalbedrijfsbond, districtshoofd in Velzen, ambieerde hij die nieuwe functie niet.

Het bondsbestuur sprak met Ab Schravemade af, dat er geen venijnige brieven meer geschreven zouden worden, dat er eerder van de telefoon gebruik zou worden gemaakt en dat voor er in het openbaar opvattingen over de oliecrisis namens de Industriebond NVV zouden worden uitgesproken, er eerst overleg met Jan Zorgdrager, hoofd afdeling publiciteit, zou plaatsvinden. De lucht was geklaard, maar het duurde niet lang.

Niet alle kaderleden waren blij met het openbaar maken van de gegevens en de onomwonden publieke uitspraken van Ab. Er werd nooit bij gezegd, waar de informatie vandaan kwam. Maar sommige kaderleden waren bang, dat de directie te gemakkelijk kon raden, wie ze had verstrekt. Een belangrijk kaderlid bij Shell en ijverig ledenwerver, wilde om dat te voorkomen zijn naam uit de kaderledenlijst geschrapt zien.

De maatregel, die de regering invoerde om te bezuinigen op het benzinegebruik, de distributie van benzine via een bonnensysteem, werd geen succes. De oliemaatschappijen, die zelf het advies voor de distributie aan de minister hadden gegeven, waren de oorzaak van de mislukking. De oliemaatschappijen en de oliehandel hadden op 31 december 1973 een overgangsperiode van 9 dagen gekregen om de benzinestations nog te bevoorraden zonder het innemen van benzinebonnen. Daarna ging de maatregel voor de verkoop van benzine op bonnen in. Automobilisten die ongerust waren, dat ze met de bonnen niet zouden toe komen, haalden opgelucht adem toen bleek, dat ze ook zonder bonnen konden tanken. De oliemaatschappijen hadden de te verwachte schaarste aan benzine overdreven. De kaderleden berichtten dat er voldoende voorraad aan olieproducten was. Shell's bedrijfskrant *Onder de Vlam* van 1 februari 1974 bevestigde het. In de periode van 23 november 1973 tot 11 januari 1974 bleek de voorraad olieproducten met 300.000 ton te zijn toegenomen tot 5,8 miljoen ton.

De oliemaatschappijen leverden op 22 januari 1974 nog steeds benzine aan de benzinepompen zonder bonnen in te nemen. De regering vond dat vreemd en vroeg de oliemaatschappijen om opheldering. De oliemaatschappijen kwamen met twee verklaringen. Ze vonden dat de overgangsperiode van 9 dagen pas op 23 januari 1974 afliep en dat het systeem van rekening-courant met de pomphouders pas achteraf controle mogelijk maakte. De regering wilde dat de oliemaatschappijen zich aan de afspraken hielden en die zegden opnieuw hun medewerking toe onder voorwaarde, dat de pomphouders juridisch vervolgd zouden worden, als ze zich niet aan de distributiewet zouden houden. De oliemaatschappijen schoven de schuld van het mislukken van de distributie naar de benzinepomphouders. Maar voor een groot deel waren die volstrekt afhankelijk van de oliemaatschappijen. Zelfs zelfstandige garagehouders, die over een eigen benzinepomp beschikten, waren contractueel gebonden aan een oliemaatschappij, die de greep op de afzetmarkt van benzine stevig in handen wilde houden.

Nu de aanvoer van ruwe olie ook volgens de oliemaatschappijen sterk verbeterd was, wilde minister Lubbers weten of distributie nog wel nodig was. Hij liet zich op 22 januari 1974 adviseren door vertegenwoordigers van de 9 oliemaatschappijen in Nederland. De oliemaatschappijen wilden wel van de benzinedistributie af, al hielden ze hun waarschuwing voor een dreigend tekort aan benzine en grondstoffen voor de chemische industrie overeind. Ze adviseerden een nieuw pakket van maatregelen, waaronder een snelheidsbeperking en een autoloze dag per week of per twee weken. De minister wilde ook weten, hoe het Rotterdamse district van de Industriebond over de schaarste dacht en vroeg Ab Schravemade om op het ministerie zijn visie over de oliesituatie te komen geven. Dezelfde avond hadden Ab Schravemade en ik een gesprek met de directeur-generaal van Economische Zaken, mr. Engels en een andere topambtenaar. Ab vertelde de ambtenaren dat de voorraadtanks voor benzine bij een weer stijgende olieaanvoer goed waren gevuld.

De visie van Ab over de oliecrisis was dezelfde dag uitvoerig in de pers gekomen, zonder dat hij overleg met het bondsbestuur had gehad. Volgens Schravemade was dat het gevolg van een eerdere afspraak voor een interview met Chiel Brijet, correspondent van het ANP in Rotterdam. Alle landelijke en regionale bladen citeerden de uitspraken van Ab uit het interview. Het bondsbestuur was ziedend. Arie Groenevelt legde Schravemade en later het hele team een spreekverbod op met de pers. Na het telefonisch opgelegde spreekverbod bleek ook nog, dat Ab 's avonds een gesprek met het ministerie van Economische Zaken had gevoerd zonder overleg vooraf. Dat deed de maat overlopen. Het bondsbestuur gaf hem op 24 januari 1974 een schriftelijke berisping met de waarschuwing dat als het opnieuw zou gebeuren er *'zeer scherpe maatregelen getroffen zouden worden'* en hief tegelijkertijd het spreekverbod op.

Ab Schravemade kreeg voor zijn uitspraken ook lof. De actualiteitenrubriek *Kenmerk*, van de kerkelijke omroepen IKOR/C VK/RKK, bood hem op 23 januari 1974 bloemen aan *'voor Uw inzicht, Uw volharding en de ijver waarmee U de belangen van de werknemers hebt behartigd. Op de dag dat de benzinedistributie werd opgegeven bent U in het gelijk gesteld'*. *Kenmerk* was niet de enige, die lof gaf. Prof. mr. Van Maarseveen, van de Erasmus Universiteit, schreef op 31 januari 1974 aan de Industriebond: *'Ik (heb) geweldig respect voor de durf van de Industriebond om zelfstandig een stuk verantwoordelijkheid te nemen op het cijfermatige vlak. Dat noem ik pas democratie'*.

Het Havenbedrijf van de gemeente Rotterdam was niet zo blij met onze cijfers. In een perspublicatie van 25 januari 1974 zei het gemeentebestuur: *'Er waarde aan te hechten om de juiste cijfers over de aan- en afvoer van ruwe olie en aardolieproducten sinds 1 oktober 1973 thans bekend te maken'*. Maar van *'de juiste cijfers'* klopte weinig. Het Havenbedrijf ging er van uit, dat voor de aanvoer van olie oktober 1973 een normale maand was. Als dat als uitgangspunt werd genomen dan bleek de aanvoer van olie gedaald tot 99,6% in november, 52,3% in december en 82,6% in januari 1974. Maar het Havenbedrijf rekende zich arm. Oktober 1973 was allerm minst een normale maand voor de aanvoer van ruwe olie.

Op 18 oktober 1973 besloten de olielanden de prijs van ruwe aardolie met 70% te verhogen. De oliemaatschappijen hadden dat voorzien. Ze verwachtten de prijsverhoging. Ze stelden alles in het werk om vóór de prijsverhoging nog zoveel mogelijk goedkope olie in te slaan. Daarom waren de opslagtanks zo goed gevuld. Oktober en ook november waren voor de aanvoer van ruwe olie topmaanden. Pas 5 á 6 weken na het ingaan van de olieboycot, in de week van 23 tot 30 november (de tijd die de olietankers nodig hadden om Rotterdam te bereiken), kon een verminderde aanvoer worden verwacht. De vermindering van de door het Havenbedrijf berekende aanvoer had niets met de schaarste, maar alles met de prijsverhoging te maken. In januari 1974 lag de aanvoer al weer op ruim 82% van de topmaand oktober 1973. *'De juiste cijfers'* van de gemeente Rotterdam waren *'verneukeratief'*.

De regering-Den Uyl was ook niet blij met het openbaar maken van de cijfers. Den Uyl, voorstander van een gezamenlijke energiepolitiek van de negen lidstaten in de EEG, had het moeilijk. Nederland werd als enige van de lidstaten door de Arabische landen geboycot. De andere lidstaten hadden slechts met een productiebeperking van (eerst) 5% te maken. Het verschil werd nog groter, toen de Arabische landen op 18 november besloten om Frankrijk en Engeland geen verdere reductie op te leggen en hen later tot 'bevoorrechte landen' te maken aan wie geen oliebeperking werd opgelegd. België werd in december 1973 tot 'beviend land' verklaard, dat op een zelfde hoeveelheid olie mocht rekenen als in september 1973. De doorvoer van ruwe olie naar België gebeurde via pijpleidingen vanuit Nederland. De oliemaatschappijen regelden de verdeling over hun raffinaderijen zelf, of het land nu door de Arabische olieproducenten tot beviend land werd verklaard of niet. De olietanks in België waren eveneens goed gevuld. Maar het verschil in behandeling door de Arabische landen droeg bij tot het mislukken van Den Uyl's gezamenlijke Europese energiepolitiek. Nederland stond binnen de EEG alleen, al zei de Duitse bondskanselier Willi Brandt op 26 november 1973 in Parijs, dat de crisis alle negen lidstaten trof en niemand het recht had om er één aan zijn lot over te laten. Maar Nederland dreigde geïsoleerd te raken. Den Uyl verweerde zich. Rotterdam fungeerde als doorvoerhaven voor Noord- en West-Europa. Een effectieve boycot van Nederland kon ook andere lidstaten gevoelig treffen. Nederland was bovendien een belangrijke producent en exporteur van aardgas en olieproducten voor West-Europa. De Nederlandse gasexport dekte voor 45% het gasverbruik in Duitsland en voor 40% in Frankrijk. Den Uyl liet blijken, dat een noodtoestand in Nederland ook gevolgen kon hebben voor de export van gas en olieproducten naar de buurlanden. Maar in zijn poging om de andere lidstaten, en vooral Frankrijk, onder druk te zetten kwamen de cijfers van de Industriebond NVV hem slecht uit.

Met de oliecrisis (en al eerder) raakten de oliemaatschappijen macht kwijt aan de OPEC. De tijd dat ze het alleen voor het zeggen hadden, was voorbij. De invloed van de olieproducerende landen op de prijsvorming van ruwe olie werd groter. Al bleven ze vaak onderling verdeeld, de OPEC werd krachtiger. Om het verlies bij de productie van ruwe olie (aan de bron) te compenseren hadden de oliemaatschappijen er belang bij, dat de prijzen van olieproducten (raffinageproducten) tenminste evenredig stegen. Maar voorzichtigheid was geboden. De stijgende prijzen van olieproducten vergrootten de wens van landen naar eigen nationale oliemaatschappijen. De efficiënte wereldwijde bevoorradingsorganisatie van de oliemaatschappijen had het hun mogelijk gemaakt om tijdens de oliecrisis als redders in de nood op te treden. Ze wezen er op, dat zij beter op noodsituaties konden inspelen dan nationale maatschappijen.

Veel mensen kregen het gevoel, dat de oliewereld de boel had belazerd en bij de crisis had gewonnen. Prof. dr. de Roos zei op 1 maart 1974, dat zijn geloof in de echtheid van de oliecrisis verdween, toen in West-Duitsland de grote olieconcerns aandrongen op het opheffen van de maximum snelheid op de wegen (in Duitsland was de prijsvorming van benzine en olie vrij.) De Arabische olielanden en de grote olieconcerns hadden in oktober en november 1973 een show opgevoerd om de prijs van olie ongestraft te kunnen verhogen. De secretaris-generaal van de OPEC zei al bij het begin van de olieboycot, dat er geen tegenstelling tussen de olielanden en oliemaatschappijen bestond. De SER-commissie, Sociaaleconomische Gevolgen Energie Voorziening, had twijfels over de 'schaarste'. In het rapport van

april 1974 sprak de commissie over *'de recente, meer door politieke factoren bepaalde acute olie schaarste'*.

De Tweede Kamer, nieuwsgierig naar de rol van de oliemaatschappijen, besloot tot een uitgebreid onderzoek. Ze overschatte haar mogelijkheden in een internationale crisis. Noch de internationale olieconcerns noch de olie-exporterende landen konden worden gehoord. Ze moest het doen met het horen van directeuren van de vestigingen van oliemaatschappijen in Nederland. De poging was bij voorbaat tot mislukking gedoemd. Arie van der Hek, Tweede Kamerlid voor de PvdA en mede-initiatiefnemer van het onderzoek, had het toch voorzien. In *De Groene Amsterdammer* van 19 juni 1974 zei hij, dat de directeurs van de oliemaatschappijen in Nederland mooie antwoorden klaar zouden hebben op allerlei vragen. En dat bleek ook zo.

De oliemaatschappijen verweerden zich tegen de kritiek. Exxon (Esso) verspreidde onder haar middenkader in de hele wereld een artikel uit *The Petroleum Economist* van juli 1974. Politici die de oliemaatschappijen - *'die ze zo goed hadden bediend'* - als zondebok afschilderden, maar zelf niet in staat waren geweest om een gecoördineerd oliebeleid te voeren, werden over de hekel gehaald. Het artikel waarschuwde voor een politiek cynisme, dat er in Italië toe had geleid, dat oliemaatschappijen zich uit het land hadden teruggetrokken. De voor het rondzenden van het bericht verantwoordelijke Exxon-directeur, Ch.R. Bagchus, voegde er toch maar veiligheidshalve aan toe, dat het niet om een Exxon-standpunt, maar om de zienswijze van de redactie ging.

Officieel werd de olieboycot op 10 juli 1974 door de Arabische landen beëindigd. De Nederlandse regering had zijn pro-Israël houding in het Midden-Oostenconflict gewijzigd. Maar wie had er eigenlijk aan de oliecrisis gewonnen? De OPEC had aan kracht gewonnen en ze ontving aanmerkelijk hogere prijzen. De particuliere oliemaatschappijen verstevigden hun positie. 1973 was voor hen een winstgevend jaar; 1971 en 1972 hadden verlies opgeleverd. Onrendabele olievondsten konden door de hogere olieprijsen in productie worden genomen. De oliemaatschappijen verstevigden hun positie tegenover regeringen van importerende landen (hogere prijzen voor olieproducten).

De chemische industrie had het moeilijk. Ze moest soms viermaal meer voor grondstofprijzen betalen dan voor de crisis. Maar al snel werd een nieuw evenwicht gevonden. De olie importerende landen moesten een economische terugslag incasseren. Hun afhankelijkheid van oliemaatschappijen werd groter. Verliezers waren de consumenten, die de hogere prijzen voor olieproducten als benzine, en indirect de stijgende grondstofprijzen voor de chemie, in hun portemonnee gewaar werden. De uitspraak van Esso-directeur van Duivenbooden op 4 april 1974, dat het afschuwelijk was dat veel middenstanders, tuinders en vissers getroffen werden door de inflatie ten gevolge van olieprijsstijgingen, hielp hen weinig. Ogenscheinlijk werd Ab Schravemade er beter van. Hij werd op 1 juli 1974 tot bondsbestuurder benoemd, belast met o.m. energiezaken. Het leek op wegpromoveren, maar het gebeurde tegelijk met vier andere districtshoofden en beleidsmedewerkers als honorering van hun capaciteiten. Achteraf betreurde Ab het, dat hij met zijn promotie buiten het directe actiewerk kwam te staan, hij was er liever bij betrokken gebleven.

De Industriebond NVV heeft met het openlijk naar buiten brengen van de juiste cijfers voorkomen, dat de benzineprijzen ongemotiveerd de pan uitrezen en dat onder de druk van de oliecrisis de rekening van

de bezuinigingen alleen bij de werknemers werd gelegd. Minister Lubbers gaf voorafgaande aan de opening van zaken over de werkelijke situatie in de Tweede Kamer in een gesprek met Ab Schravemade blijk van zijn waardering. Volgens Ab complimenteerde hij de kaderleden van de Industriebond voor hun 'micronauwkeurige cijfers'. Sommige mensen hadden de cijfers, die de kaderleden verzameld hadden, gewantrouwd. Wij hadden nooit getwijfeld; de informatie van de kaderleden was daarvoor te overtuigend en te deskundig.

SLUITING MILCHEM NEDERLAND

'NIETS AAN DE HAND'

'Speculaties over een op handen zijnde bedrijfssluiting zijn momenteel irreëel en niet aan de orde', zei B. Stienstra, plantmanager van Milchem Nederland in Rozenburg, op 6 januari 1976 tegen het personeel. Er was onrust ontstaan, omdat het personeel vermoedde dat de directie het bedrijf wilde sluiten. Het was niet ten onrechte. In september 1976 verkocht Milchem Incorporated, de Amerikaanse moeder van Milchem Nederland, de fabriek voor 2 miljoen dollar aan buurman Panocean Tank. Het personeel noch de vakbonden waren van de verkoop op de hoogte. Het werd pas bekend, toen de gemeenteraad van Rotterdam op 16 september 1976 een besluit nam om het terrein van Milchem aan Panocean te verhuren met een tijdelijke onderhuur voor een jaar aan Milchem *'om de afbouw van de fabriek mogelijk te maken'*. Pas toen kreeg het personeel de verkoop in de gaten en schakelde het de vakbond in. Het bedrijf had geen collectieve arbeidsovereenkomst.

DOORDACHT

Pas achteraf maakte bedrijfsadministrateur en verkoopleider J.C. Kaijzer bezwaar tegen het raadsbesluit. Hij vond het besluit: *'Niet bepaald doordacht, omdat het enerzijds als hamerstuk is behandeld en anderzijds de werkgelegenheid totaal niet ter sprake is geweest, wat politiek gezien - zeker in rood Rotterdam - als zeer zwak gekenmerkt mag worden'*. 'Dat kan die rooie burgemeester, André van der Louw, in zijn zak steken', dacht Kaijzer.

Maar ook het leidinggevend personeel had in het verleden niet altijd even doordacht gehandeld. In 1969 waren er spanningen onder het personeel inclusief de hoofdoperators over de arbeidsvoorwaarden. Het personeel vroeg aan Jan Schepers, districtsbestuurder voor de ABC (Algemene Bedrijfsgroepen Centrale) om te trachten een cao af te sluiten. Het wilde daarmee meer rechtsbescherming en betere arbeidsvoorwaarden afdwingen. Maar de directie voelde er niets voor om de bonden bij de arbeidsvoorwaarden te betrekken. Dat waren maar lastige jongens. Ze probeerde het afsluiten van een cao te voorkomen. De directie belegde over de klachten met de hoofdoperators een afzonderlijke vergadering, los van de rest van het personeel. Een hoofdoperator, lid van de ABC, schreef aan Jan Schepers: *'Het ging er echt op zijn Amerikaans aan toe: eerst revolvers op tafel en dan onder druk praten'*. De directie kwam om de onrust te bezweren, het afsluiten van een cao te voorkomen en de bond de wind uit de zeilen te nemen, aan een paar bezwaren tegemoet. De bond bleef buiten de deur. De consequenties bleken later.

Het was niet mogelijk om het raadsbesluit ongedaan te maken. Het huurcontract met Panocean was al getekend en dat verbreken kon voor de gemeente Rotterdam consequenties hebben. Bovendien had Milchem de fabriek al aan Panocean verkocht. Kaijzer was te laat met zijn bezwaar. We namen contact op met wethouder Van der Pols. Die gaf toe dat de gemeente mogelijk een steek had laten vallen door niet vooraf contact met de bond op te nemen, maar het was een legale transactie: *'Milchem beëindigde*

de huur en we hebben een nieuwe huurder die terrein en steiger overneemt. Tegen het voorgenomen raadsbesluit van 16 september heeft niemand bezwaar gemaakt en het was de gemeente niet bekend dat het personeel en de vakbonden niet van de verkoop op de hoogte waren'. Voor de gemeente was daar de kous mee af. Achteraf zei een van de klanten van Milchem (Pell Nederland bv), dat ze bereid was geweest om een deel van de productie over te nemen. Maar na de verkoop hadden we daar weinig aan.

We hadden weinig mogelijkheden om de directie onder druk te zetten de verkoop te heroverwegen. Milchem sloot de fabriek, omdat het belangrijkste product (lignosulfaten uit celluloseafval, dat bij oliebo- ringen werd gebruikt) verlies opleverde. De directie had zich op de afzetmarkt verkeken en te weinig rekening gehouden met de Nederlandse milieueisen. Ze had op een toenemend aantal oliebo- ringen gerekend en op de NAM (Nederlandse Aardolie Maatschappij) als mogelijke klant. De verwachtingen kwamen niet uit. In de uit Noorwegen aangevoerde grondstof zat teveel chroom om aan de Nederlandse milieueisen te voldoen. Milchem leverde haar hoofdproduct voornamelijk aan de moedermaatschappij in Amerika. Milchem Incorporated kon het echter goedkoper op de vrije markt krijgen. Dat waren de belangrijkste redenen om de Nederlandse vestiging van Milchem te sluiten. Het besluit tot sluiting was feitelijk al in november 1975 genomen, toen plantmanager Smith naar het Amerikaanse moederbedrijf werd teruggehaald. Daarna ging het om de condities waaronder de sluiting kon worden uitgevoerd.

Het aanbod van Pell Nederland om een gedeelte van de productie over te nemen kwam te laat en was ook te ingewikkeld. Milchem moest bereid zijn om een gedeelte van de fabriek en het fabricagepatent aan Pell te verkopen en Panocean moest instemmen met een onderhuur van het terrein en het gebruik van de aanlegsteiger, die ze zelf van de gemeente huurde. Instemming van het Havenbedrijf over een onderhuur en het gebruik van de steiger leek ons niet het moeilijkste punt, maar we verwachtten niet dat Milchem en Panocean op de verkoop van het bedrijf terug zouden willen komen. Pell Nederland haakte af. We probeerden de directie van Panocean te bewegen zelf (voor een gedeelte) de productie voort te zetten, maar dat vond ze een te hoog risico. Het enige, wat overbleef was een zo goed mogelijke afvloei- ingsregeling voor het personeel af te sluiten. Dat werd nog een hele klus. Onze onderhandelingspositie bestond uit niet meer dan de dreiging, dat we ons zo lang mogelijk bij het arbeidsbureau tegen het afge- ven van ontslagvergunningen zouden verzetten.

Het was zelfs moeilijk om met de vertegenwoordiger van Milchem Incorporated contact te krijgen. Mr. E.D. Wiersma, van het advocatenbureau Blackstone, Rueb en Van Boeschoten, de vertegenwoordiger en accountant van Milchem in Nederland, was nog moeilijker te spreken te krijgen dan plantmanager Stien- stra en dat wilde wat zeggen. Beide vertegenwoordigers hadden geen bevoegdheid om voor Milchem Incorporated over een afvloeiingsregeling te onderhandelen en waren onvoldoende op de hoogte van de bedoelingen van de moedermaatschappij. Ze voelden zich ongelukkig met de situatie en het stond Wiersma *'Persoonlijk ook niet helemaal aan'*. We probeerden hen er van te overtuigen, dat het lang kon duren voor er ontslagvergunningen werden afgegeven als er geen redelijke afvloeiing tot stand zou komen. Zij moesten er voor zorgen, dat die dreiging aan de Amerikaanse directie werd overbracht.

Wiersma en Stienstra schrokken en stelden me voor om zelf naar Amerika te vliegen om daar met de directeur van Milchem Incorporated, Holy, te praten. De kosten van een retourvlucht naar Houston zou

door Milchem worden betaald. Daar voelde ik weinig voor. Ik zag er het nut niet van in om vermoeid van de vlucht en het tijdsverschil via een tolk een gesprek met de directie te voeren. Mijn Engels leek me niet toereikend. De dreiging kon beter door de Nederlandse vertegenwoordigers en de vertrouwensmensen van Milchem zelf worden overgebracht.

Er was weinig tijd. Op het terrein liepen al mensen rond, die bezig waren de ontmanteling van de fabriek te regelen. We wilden voorkomen, dat de installaties werden afgebroken en de materialen werden afgevoerd. Aan het bondsbestuur vroegen we toestemming om het bedrijf te bezetten. Het bondsbestuur vond het aantal personeelsleden en het aantal bondsleden te gering om dat zware en schadeclaim-gevoelige middel te gebruiken. Het woog mee, dat ik niet was ingegaan op de uitnodiging voor een gesprek in Houston. In plaats van het bedrijf te bezetten sloten we de poort om te voorkomen dat materialen werden afgevoerd. Er werd in vol-continudienst gewerkt en er waren dag en nacht mensen op het bedrijf aanwezig. Er was voldoende controle.

Na een aantal besprekingen met de vertegenwoordigers van Milchem sloten we op 2 december 1976 een afvloeiingsregeling met een bankgarantie die de uitkeringen garandeerde. Een redelijk resultaat gezien we pas achteraf werden ingeschakeld en we door het ontbreken van een cao van het begin af in een zwakte onderhandelingspositie verkeerden. De sluiting en het vertrek uit Nederland van het Amerikaanse Milchem wierp schaduwen van latere ontwikkelingen in de olie-industrie vooruit.

STAKINGEN BIJ ICI EN CYANAMID IN 1977

HET GEVECHT OM DE PRIJSCOMPENSATIE

'HET VNO WIL OORLOG' schreef *WIK*, het bondsblad van de Industriebond NVV, op 5 januari 1977. De redactie van *WIK* had een geheime brief van het VNO (Verbond van Nederlandse Ondernemingen) in handen gekregen, waarin de werkgevers werd gevraagd om in het dreigende arbeidsconflict 'de poot stijf te houden'. De werkgevers wilden, dat er in 1977 flink werd gematigd. De arbeidskostenstijging moesten vier jaar lang met 1½% tot 2% achter blijven bij de landelijke produktiviteitsstijging en de automatische prijscompensatie moest worden afgeschaft.

Ook binnen de FNV waren er bonden, die een gematigd loonbeleid voorstonden. Direct na de fusie van NVV en NKV tot FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) op 1 januari 1976, werd er in de federatie gediscussieerd over een matiging van de loonkosten ten bate van de werkgelegenheid. In de beleidsadviesraad van de FNV werd een *nota-Drabbe* over de invloed van de prijscompensatie op de loonkosten op de agenda gezet. Frans Drabbe, looneskundige van de FNV, zette in een tv-uitzending van *Den Haag Vandaag* zonder dat de bonden er van op de hoogte waren de discussie onder druk met een aantal uitspraken over de invloed van de prijscompensatie op de economie

In de federatievergadering vielen de voorzitters van de bij de FNV aangesloten bonden over hem heen. De cao-onderhandelaars van de Industriebond NVV in de bedrijven en bedrijfstakken waren niet minder boos. 'Hoe krijg je daar in hemelsnaam de leden in mee?'. Jan Zorgdrager, hoofd afdeling publiciteit van de Industriebond NVV, gaf tegengas en publiceerde de nota *De prijscompensatie als middel in de strijd om handhaving en verbetering van de maatschappelijke inkomensverdeling* van Dick van der Laan, economisch medewerker van de Industriebond NVV. Het was een nota uit 1974, geschreven als reactie op het onderzoeksrapport over de prijsindexering van mevrouw Visser van de Landbouwhogeschool in Wageningen, dat ze in opdracht van de werkgevers- en werknemersbonden na de stakingen van 1973 had gemaakt. Toch was ook het bondsbestuur van de Industriebond NVV bezorgd over de werkgelegenheidsontwikkeling. Juist de werknemers in de industrie hadden van de groeiende werkloosheid te lijden. Bedrijfssluitingen in de textiel- schoen- en lederindustrie, problemen in de scheepsbouw, in de papierindustrie en andere bedrijfstakken waren voor de Industriebond NVV reden om aan werkgelegenheid een hoge prioriteit te geven. In 1976 kondigde de regering een maatregel af waarmee een gematigd loonbeleid werd opgelegd. De salarissen werden tot 6 maanden na de afloopdata van de cao's met uitzondering van de eerste prijscompensatie bevroren.

In december 1976 kwam de Industriebond NVV met een discussienota *Vijf jaar voor kwaliteit*, waarin naast een afwijzing van een eenzijdig terugdrukken van de loonkosten de bereidheid werd uitgesproken om loonruimte beschikbaar te stellen voor een verdeling van arbeid ter bestrijding van de werkloosheid. De Industriebond wilde de nota inzet maken van de komende cao-onderhandelingen. Bij de werkgevers was die bereidheid er niet. Zij wilden loonmatiging en afschaffing van de automatische prijscompensatie zonder afspraken over bestrijding van de werkloosheid. 'Als het goed gaat met het bedrijfsleven dan gaat het van zelf wel goed met de werkgelegenheid', was hun stelling.

De bonden eisten o.m. bij de centrale onderhandelingen voor 1977: herstel van de automatische prijscompensatie; een loonsverhoging van 2%; het omzetten van winst in meer werk; controle op investeringen.

Het centrale overleg liep al snel vast. Het verschil van mening over de prijscompensatie, de werkgelegenheid en de investeringscontrole was nog groter dan over de loonsverhoging. De werkgevers zetten de onderhandelingen op scherp. Onder het motto *DE FNV GAAT NIET OPZIJ* nam de FNV de uitdaging aan. De FNV stelde een actieplan op, waarin aan de aangesloten bonden werd gevraagd om in het hele land in alle bedrijfstakken geselecteerde stakingen te ontwikkelen. Voor deelname aan de stakingen gold als selectie criterium de mate van actiebereidheid, het aantal georganiseerde werknemers in een onderneming en de economische positie van het bedrijf.

Tussenkomen van de regering werd niet verwacht. In de troonrede van september 1976 had de regering, gevolg gevend aan de wensen van werknemers- en werkgeversbonden, die de maatregelen van de regering beu waren, aangekondigd dat de onderhandelingsvrijheid werd hersteld. De regering vond dat 'de heren' het zelf maar moesten uitzoeken. Maar 'de heren' kwamen er niet uit. Ze stonden fel tegenover elkaar.

De Industriebonden NVV en NKV richtten in Utrecht een gezamenlijk actiecentrum in, van waaruit de contacten met de districten werden onderhouden en de stakingen gecoördineerd werden. Het bondsbestuur van de Industriebond NVV verwachtte geen snelle escalatie van het conflict. Arie Groenevelt, voorzitter van de Industriebond NVV, kwam van vakantie terug, toen het actiecentrum van de Industriebond NVV/NKV al was ingericht. Er was - in het begin - twijfel over de actiebereidheid bij de leden gezien de slechte werkgelegenheidssituatie in o.m. de metaal en de scheepsbouw.

Nu een aantal bedrijfstakken voor een staking niet in aanmerking kwamen werden in Rotterdam door het districtsteam als 'eerste-lijnsbedrijven' voorgesteld: Cyanamid (een Amerikaanse vestiging van het chemieconcern voor chemische specialiteiten in Rozenburg); ICI Holland (de Rozenburgse vestiging in de zware-chemie van het Engelse wereldconcern); Shell-Pernis (olieraffinage en zware-chemie); Albatros Superfosfaatfabriek/UKF (de Pernisser DSM-vestiging van de Unie van Kunstmestfabrieken); Synres (een clustering van drie bv's voor chemische specialiteiten van DSM (en een beetje Philips) in Hoek van Holland); Windmill (een kunstmestbedrijf in Vlaardingen).

De vraag was of er voldoende actiebereidheid zou zijn. In de chemische industrie in Botlek/Europoort ontbrak een stakingstraditie. Er was in die betrekkelijk jonge bedrijfstak nauwelijks sprake van welke traditie dan ook. Maar de actiebereidheid bleek groot. Daar had de starre afwijzende houding van de werkgevers bij de cao-onderhandelingen veel mee te maken.

Het sociale beleid in een aantal ondernemingen was veranderd. In het verleden kregen directeurs belast met het personeelsbeleid in beperkte mate ruimte voor het ontwikkelen van een 'eigen' sociaal beleid. Die tijden waren voorbij. Het sociale beleid werd ondergeschikt gemaakt aan het economisch financieel beleid, voor zover het dat al niet was. Het sociale gezicht als imago voor de onderneming telde onder de groeiende werkloosheid minder. Het streven was, met minder mensen méér te produceren.

Bij het cao-personeel ontstond het gevoel, dat de regeringsmaatregelen wel voor hen werden nagekomen, maar niet voor het hoger personeel. Dat gevoel was niet zonder reden. Eind 1973 paste de

directie van ICI het Haags Akkoord niet toe op het hoger personeel (aftopping van de prijscompensatie). De directie had schriftelijk aan het hoger personeel toegezegd, dat de volledige prijscompensatie zou worden uitbetaald. Ze hadden de bui zien hangen. ICI beloofde, wel dat het in 1974 recht zou worden getrokken, maar de cao-werknemers vertrouwden het niet. Andere bedrijven pasten de matiging voor het hoger personeel wel toe bij het **uitbetalen** van de salarissen, maar namen het niet in de **salarisschalen** op. De salarisschalen werden met het oorspronkelijke percentage verhoogd en de matiging verdween vanzelf bij een volgende salarisverhoging.

Op 1 januari 1975 verhoogde de ICI-directie de salarissen van het hoger personeel met 5%, hoewel Rots directeur van ICI beloofd had het verschil in beloning te zullen rechtekken, terwijl de werkgevers landelijke een gematigde loonstijging van 2% eisten. Rots verdedigde het met: *'Er moet toch iets voor de beambten en het hoger personeel gebeuren'*. We vonden het niet redelijk dat alleen het cao-personeel matigde en eisten in overleg met de leden bij ICI eveneens 5%. Die eis week af van het landelijke bondsbeleid. Maar het bondsbestuur had er onder die omstandigheden (bij ICI) geen moeite mee.

Door openbaarheid over en controle op alle inkomens en uitbreiding van de werkingssfeer van de cao (buiten de cao waren de loonschalen 'geheim') wilden de werknemers inzicht krijgen in de naleving van regeringsmaatregelen. De werkgevers en het hogere personeel voelden daar niets voor, zij hadden er geen belang bij.

VIJFPLOEGENDIENST

De weigering van de werkgevers om over de invoering van een 5-ploegendienst te praten was bij de werknemers slecht gevallen. We hadden in 1975 in de petrochemie in het Botlek/Europoort-gebied het gefaseerd invoeren van een 5-ploegendienst geëist. Shell wees dat op 26 maart 1975 als onbespreekbaar van de hand. Het was een gezamenlijk standpunt van de werkgevers. Het was dan ook verrassend dat Rots in een gesprek bij ICI op 20 mei 1975 afweek van het Shell-standpunt. Rots wilde het initiatief nemen voor een gezamenlijk gesprek met de andere werkgevers in het Botlek/Europoort-gebied over een 5-ploegendienst. Het gebaar was constructief, zoals hij het ook zelf noemde. Maar de invloed van Rots was niet groot genoeg om het standpunt van Shell te doorbreken.

Drie dagen later bij een bespreking met Shell zei Meijers: *'We zullen het initiatief van andere ondernemingen voor een gezamenlijk gesprek afwachten'*. Shell wees het initiatief van Rots af. Meijers sloot de deur, die Rots op een kier had gezet. We probeerden Meijers duidelijk te maken, dat die afwijzing tot een verharding van standpunten zou leiden. Zijn korte antwoord was: *'Ik handhaaf mijn standpunt'*. Zwijgend staarden we hem een paar minuten aan. Niet omdat het zou helpen, maar om duidelijk te maken dat zijn standpunt ons 'met stomheid sloeg'.

Na het afwijzen van het onderhandelingsresultaat door de leden was Shell bereid na de zomervakantie een gesprek te voeren over *'de problemen van het werken in volcontinuïteit'*, maar met de uitdrukkelijke voorwaarde dat de werktijd 40-uren per week moest blijven en dat er van een gezamenlijke bespreking

met andere werkgevers geen sprake kon zijn. We voelden het als een overwinning. Shell had de term 'onbespreekbaar' ingeslikt. Soms is niet alleen een kinderhand gauw gevuld.

Van het initiatief van Rots kwam niets terecht. Op 24 juni sloot Rots zich weer naadloos bij het Shell-standpunt aan. Door andere bedrijven in de petrochemie werd het initiatief van ICI niet gesteund. Zeker niet door Cyanamid en Albatros. Ze gaven er de voorkeur aan zich achter de brede rug van 'big brother' Shell te verschuilen.

De gesprekken 'na de zomervakantie' leverden, zoals te verwachten was, niets op. Het gesprek bij Shell op 19 november 1975 was kribbig. De directie was niet bereid *'Om nu of bij de onderhandelingen voor een nieuwe cao per 1 april 1976 over een invoering van een 5-ploegendienst te praten'*. Als de bonden het toch voorstelden dan zou zij *'Een duidelijk nee laten horen'*. ICI en de andere werkgevers namen een zelfde standpunt in. De opstelling van de werkgevers had tot gevolg, dat de actiebereidheid onder de werknemers in de chemie steeg.

VOORHOEDE-GEVECHT.

De poging van de werkgevers in de chemie, vooruitlopend op de onderhandelingen na afloop van de regeringsmaatregel, de prijscompensatie al af te schaffen vergrootte de actiebereidheid. Vóór 1 juli zou de regering overleg voeren met werkgevers- en werknemersbonden over wat er in de tweede helft van 1976 moest gebeuren. Om een cao-loos tijdperk te voorkomen deden de vakbonden het voorstel de cao's met 6 maanden te verlengen.

De verlenging met 6 maanden was geen probleem voor januari-contracten. Op 1 juli waren de 6 maanden voorbij en de besluiten van het overleg konden direct in de onderhandelingen worden betrokken. Voor de chemie lag dat anders. Daar ging het voornamelijk om april-contracten en bij een verlenging van de cao's met 6 maanden konden de eventuele resultaten van het gesprek pas in september worden verwerkt. Dat vonden we te laat en we stelden de werkgevers voor de cao's met maximaal 3 maanden tot 30 juni te verlengen. Mocht het overleg van 1 juli resultaat opleveren, dan zou het ook in de chemie mogelijk zijn om het direct in de onderhandelingen te betrekken.

De werkgevers voelden er niet voor. Ze wilden de cao's *'in overeenstemming met het regeringsbesluit'* met 6 maanden verlengen, maar *'Met uitzondering van de indexeringsclausule, die uiteraard als vervallen moet worden beschouwd'*. De chemie-werkgevers wilden de prijscompensatie al vast kwijt.

De onderhandelingsdelegatie van de Industriebonden NVV en NKV in de petrochemie in het Botlek/Europortgebied ging in de tegenaanval. We brachten de werknemers met pamfletten en muurkranten op de hoogte van de plannen van de werkgevers. *'We zullen ons daar met alle kracht tegen verzetten'*, beloofde we de werknemers en de directies. Het gaf onrust in de bedrijven. De werkgevers schrokken. Drs. W.R.J. Dierick de personeelschef van ICI klaagde, dat hij op zijn afwijzing van het voorstel van ons nog geen antwoord had gehad. Hij kende natuurlijk het antwoord, maar hij had een aanleiding nodig om het directie-standpunt af te zwakken. *'ICI heeft met haar brief niet bedoeld op dit moment*

vooruit te willen lopen op het beraad tussen regering en de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties' klaagde hij. Het nam de onrust niet weg.

Shell bond eveneens in maar wel op eigen Shell-wijze. Via de interne telefonische nieuwsdienst liet de directie weten, dat de Industriebond NVV een onjuiste voorstelling van zaken gaf. *Onder de Vlam* stelde het scherper en schreef dat het om *'Een bewuste en onbehoorlijke misleiding'* ging. Het oordeel liet ze *'aan de werknemers zelf over'*. Het kostte ons geen moeite om dat te weerleggen. We verspreiden afschriften van de Shell-brieven op het bedrijf om aan te tonen dat de directie *'om in hun termen te spreken bewust het eigen personeel misleidde'*.

Uiteindelijk gingen de werkgevers er mee akkoord de cao's tot 30 juni te verlengen, zonder dat de prijscompensatie-clausule uit de cao's werd geschrapt. De eerste schermutselingen over de prijscompensatie hadden we gewonnen, maar het echte gevecht moest nog beginnen.

AFVALLERS

Albatros viel al snel als 'eerstelijsbedrijf' voor een staking af. Albatros/UKF bouwde in Pernis een grote mengmestfabriek, waardoor drie oude korrelfabrieken gesloten konden worden. De capaciteit werd uitgebreid, maar met verlies van arbeidsplaatsen. We voerden onderhandelingen over een inkomensgarantieregeling voor het overbodige personeel. De directie had plannen voor verdere reorganisaties. Aan het interne organisatiebureau van DSM en aan organisatiedeskundigen van Shell (toen voor 25% deelnemer in UKF) had de directie opdracht gegeven advies uit te brengen over een nieuwe organisatiestructuur. Albatros/UKF kampte met omzetproblemen door concurrentie uit Spanje en Polen. Over 1976 werd 35 miljoen gulden verlies geleden. Het leek ons niet verstandig om Albatros/UKF bij de 'eerstelijsbedrijven' te handhaven.

Shell-Pernis werd eveneens uit de lijst van 'eerstelijsbedrijven' geschrapt. Dat lag niet aan de slechte economische positie van het bedrijf. Het gemiddeld rendement over het eigen vermogen steeg in 1975 tot 17,4%. En dat berekend met een nieuwe waarderingsgrondslag, waardoor het rendement lager uitviel dan met de oude berekening. Ook 1976 was voor Shell een uitstekend jaar. Maar er was twijfel over de actiebereidheid van de leden.

Een conflict in 1976 tussen kaderleden van de Industriebond-NVV bij Shell-Pernis en de redactie van WIK, het bondsblad van de Industriebond NVV, gaf daar voedsel aan. Jack Kroes, redacteur bij WIK, verweet de redactie van *Onder de Vlam*, dat ze niet de moed had om directeur Meinsma van Shell-chemie zelf een interview af te nemen: 'De Shell-baas is blijkbaar zo hoog, dat de nederige redacteuren van het personeelsblad hem niet zelf durven benaderen', sarde Kroes. *Onder de Vlam* had een interview met Meinsma uit het Economisch Dagblad overgenomen. In het interview zei Meinsma, dat s' winters zo'n naftakraker altijd wat gevoeliger is voor kleine onregelmatigheden ten gevolgen van de lage buitentemperatuur'. Jack Kroes vond het vreemd dat zo kort na de ramp bij het opstarten van een naftakraker bij DSM, waarbij 14 doden vielen, de directie van Shell geen melding maakte van extra veiligheidsmaatregelen bij het opstarten van de naftakraker.

Meinsma, gauw op zijn tenen getrapt, en de redactie van *Onder de Vlam* ergerden zich aan het artikel. Meinsma spuide zijn gal bij kaderleden van de Industriebond NVV. Die maakten er een rel van. Het bestuur van de bedrijfsledengroep zond een brief aan *WIK* en aan de districtsraad van de Industriebond NVV. Ze betreurden, dat met '*uit de lucht gegrepen argumenten*' en '*onvoldoende diepgang*' gepubliceerd werd zonder dat het bestuur van de bedrijfsledengroep of de districtsbestuurder er iets van wist. De or van Pernis schreef een zelfde brief aan *Onder de Vlam*. Het personeelsblad nam met instemming van de directie de brief op. Na een gesprek tussen de kaderleden en Kroes klaarde de lucht op.

De opkomst op de ledenvergaderingen van 29 en 30 november 1976 over de wijzigingsvoorstellen voor de Shell-cao was van meer betekenis voor het inschatten van de actiebereidheid. In Pernis bezochten slechts 29 leden de vergaderingen en in Moerdijk 9. De doorslag gaf de opvatting van de meeste kaderleden, dat de actiebereidheid bij Shell-Pernis onvoldoende was. Het gold ook voor de leden die bij Synres en Windmill werkten.

ONDERHANDELINGEN

Het centrale overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties over het arbeidsvoorwaardenbeleid voor 1977 mislukte. In de metaal, de haven en de bouw hadden de werkgevers de eisen al afgewezen. Verder landelijk overleg zat er niet in. Van de werkgevers in de bedrijven in de petrochemie in Botlek/Europoort hoefden we geen andere opstelling te verwachten. De FNV had een gecordineerd actieplan opgesteld. Begin februari 1977 zouden stakingen kunnen uitbreken.

SHELL

In een 'geheime' VNO-brief stond, dat Tiedemann, directeur personeels- en sociale zaken van Shell-Nederland, benoemd was in de landelijke werkgeverscommissie BCW (Bureau Coördinatie Werkgeversbeleid), die het beleid bij de cao-onderhandelingen coördineerde. In het Botlek/Europoort-gebied waren vooral Shell-mensen als coördinatoren voor de cao-onderhandelingen aangewezen: Tiedemann, Meijers, Vermeij, Schwartz en een enkele verdwaalde Unilever-directeur, drs. R.P. Haveman. We konden verwachten dat het eerste cao-gesprek bij Shell, op 24 januari 1977, op niets zou uitlopen.

Als het tot acties zou komen, dan was het van belang dat in de petrochemie de acties gelijktijdig met de stakingen elders in het land konden beginnen. We zaten krap in de tijd. Pas nadat de werkgevers de eisen hadden afgewezen zouden de ledenvergaderingen een ultimatum kunnen stellen. De werkgevers moesten daarna nog vijf dagen de tijd krijgen om daarop te reageren. Als we in de chemie gelijktijdig met anderen wilden staken, dan moesten de onderhandelingen in de laatste week van januari 1977 vastgelopen zijn. De werkgevers hadden dat kunnen voorkomen, als ze ons met kleine concessies 'aan de praat hadden gehouden'. Maar ze wilden te graag het harde landelijke werkgeversstandpunt steunen. Shell, die

mede dat standpunt had bepaald, kon moeilijk ruimte voor overleg laten terwijl ze van andere werkgevers solidariteit verlangde.

De cao-bespreking bij Shell liep al gauw vast. Zoals gebruikelijk schetste Meinsma, directeur Shell-chemie, bij de eerste cao-bespreking een (zorgelijk) beeld van de algemene economische situatie en van Shell in het bijzonder. Die gegevens wilde Meinsma niet op schrift geven. Onvriendelijk zei hij: *'Schrijf ze zelf maar op'*. Dat was niet onze grootste zorg. We wilden weten of er te onderhandelen viel of dat de directie de voorstellen afwees. Op het antwoord hoefden we niet lang te wachten. Na een kort beraad zei Meijers *'niet aan de eisen van de bonden te kunnen voldoen'*. Hij wilde weten of daarmee de onderhandelingen waren *'opgeschort'*. In dat geval moesten ze eerst weer worden opgestart om ze af te kunnen ronden. Daar traptten we niet in. Het zou een actie op korte termijn voorkomen. De directie liet geen ruimte voor verder overleg en we constateerden *'dat het overleg was vastgelopen'*, waarvan we de consequenties *'volledig bij Shell legden'*. Meijers begreep het.

De actiebereidheid bij de Shell-werknemers vermoedden we te laag. We wilden daarom niet direct ledenvergaderingen houden. Een besluit om bij Shell geen actie te beginnen zou de leden bij de andere bedrijven kunnen demotiveren. In een goed bezochte kadervergadering raadpleegden we op 25 januari de kaderleden. De kaderleden wezen de opstelling van de directie af, maar een meerderheid vond de actiebereidheid bij Shell te gering om aan een staking te beginnen. We informeerden de leden over de bespreking via circulaires en muurkranten.

ICI HOLLAND

Bij ICI Holland leverde het overleg, twee dagen later, een zelfde resultaat op. Bij ICI was er geen twijfel over de actiebereidheid van de werknemers. Voor de bespreking had het bestuur van de bedrijfsleden-groep in een nieuwsbulletin al opgeroepen: *'Laat uw tanden zien'*. De leden waren gemotiveerd. Een kadervergadering op 31 januari werd omgezet in een ledenvergadering.

Unaniem verwierpen de leden het besprekingsresultaat en met 200 stemmen voor, 3 stemmen tegen en 5 onthoudingen werd een ultimatum gesteld. De directie kreeg tot 7 februari de tijd met ons te onderhandelen. Als er vóór 06.00 uur geen bevredigend resultaat zou zijn dan zouden we tot een 'werkstaking of andere acties' over gaan. Op 1 februari overhandigden we het ultimatum aan Rots, algemeen directeur bij ICI. De tekst van het ultimatum hield de mogelijkheid voor verder overleg open.

CYANAMID

De cao-bespreking bij Cyanamid vond op 1 februari 's avonds plaats. Het had moeite gekost om de directie aan tafel te krijgen. De directie had getracht aan onderhandelingen te ontkomen door de datum voor een bespreking zo ver mogelijk weg te schuiven. Dat paste niet in onze haast. Het leidde tot een korte 'spontane' actie op het bedrijf. Vijftien leden en kaderleden bezetten het kantoor van personeelsmanager

C.J. Kerkhoven, om de directie tot een eerder gesprek te dwingen. Met zoveel mensen en de deur dicht werd het in de kleine kamer benauwd. Kerkhoven zei dat niet 'Amerika' over een besprekingsdatum besliste, maar hij zelf. Misschien was dat waar, maar niet slim. De leden zetten hem nu persoonlijk onder druk. Meer dan de vage toezegging dat hij de bonden voor een eerder gesprek zou benaderen, kwam er niet uit.

De directie wilde niet eerder onderhandelen dan op 7 februari. Op 18 januari organiseerden de werknemers een 'spontane' werkonderbreking. Het was de eerste stakings-actie die leden van de Industriebond NVV voor behoud van prijscompensatie en het instellen van een 5-ploegendienst hielden. De directie was verbaasd: *'In voorgaande jaren werd zonder problemen de eerste bespreking ook pas 1½ maand na de ontvangst van de brief met voorstellen gehouden'*. De directie voerde aan, dat ze om praktische redenen niet eerder kon en ze vond het onjuist dat de Industriebond onder de nodige dreigementen een eerdere datum wilden afdwingen. *'De Industriebond CNV vindt 7 februari als eerste datum wel begrijpelijk en acceptabel'*, zei ze verongelijkt. Het enige wat ze er mee bereikte was een nieuwe werkonderbreking. Uiteindelijk gaf de directie toe. Directeur W. Bouman liet per telegram weten met 1 februari akkoord te gaan. Eenmaal rond de tafel probeerde Bouman de bespreking te rekken. Hij hield een uitvoerige uiteenzetting over de algemene gang van zaken in het bedrijf en waarschuwde: *'1977 is voor Cyanamid het jaar van de waarheid'*. Dat had hij bij eerdere cao-onderhandelen ook gezegd en dan verliest het zijn betekenis. We wilden antwoord op onze voorstellen. Bouman wees de voorstellen af en wist dat hij daarmee moeilijkheden in huis haalde. *'De opstelling van de werkgeversbond bepaalt ons beleid'*, zei hij wat wanhopig. We stelden vast dat de directie de onderhandelingen afbrak. De ledenvergaderingen wezen het besprekingsresultaat af en stelden met 58 stemmen voor en 1 onthouding een ultimatum. De directie kreeg tot 9 februari 1977 om 06.00 uur de tijd om op de voorstellen in te gaan, zo niet, dan werd tot een werkstaking of een andere vorm van actie overgegaan.

STAKINGEN

Het stakingsdraaiboek lag al klaar. Bij het stoppen en het starten van de productie in de petrochemische industrie, waar met ontplofbare, brandbare en giftige stoffen wordt gewerkt, kan er veel mis gaan. Om bij het stilleggen van de productie gevaarlijke situaties te voorkomen wilden we de productie als bij een shut-down (onderhoudsstop) stilleggen zonder dat er schade aan de installaties zou ontstaan. We wilden de staking netjes houden en het stoppen van de productie met in achtnamen van de bedrijfsvoorschriften uitvoeren. Het stilleggen kon afhankelijk van de productie en de installaties tussen de 4 uur tot 36 uur duren. Bij Cyanamid met een batchgewijze productie (een niet continuproces, waarbij de productie een aantal dagen duurt) kon dat in kortere tijd. We deelden de directies mee, dat we in goed overleg tussen het actiecomité en de directie het afbouwen van de productie wilden regelen. (Dat deden we bij het uitbrengen van ultimatus in de procesindustrie steeds.) Als ze daar niet op in wilden gaan dan zouden we dat zelf met de deskundige operators doen. De directies gaven geen antwoord. Aan de werknemers

deelden ze mee, dat werkwilligen zolang mogelijk aan het werk zouden worden gehouden. Daaruit concludeerden we, dat ze zich tegen de afbouw van de productie zouden verzetten.

De directie van ICI had op 4 februari nog niet op het ultimatum gereageerd. Ik belde Rots op en deelde hem mee dat we er rekening mee hielden dat het tot een werkstaking zou komen. Hij zei later te zullen antwoorden. In een brief liet hij weten, dat we niet gerechtigd waren de productie stil te leggen en hij sommeerde ons om ons van iedere actie te onthouden. Per gelijke post deelde hij mee, dat uiterlijk zondagavond een antwoord op het ultimatum zou worden gegeven. Het overleg tussen de directie van ICI en andere werkgevers in de chemie was blijkbaar nog niet afgerond.

Er kwam een uitnodiging voor een gesprek op maandag 7 februari. Niet op te maken was of ICI tot nadere concessies bereid was. Het gesprek vond plaats in Motel Sky-Way bij het vliegveld Zestienhoven. Met minimale wijzigingen probeerde de directie ons tot een nieuwe ledenvergaderingen te verleiden, wat een opschorting van het ultimatum zou betekenen. De ledenvergaderingen hadden er echter geen misverstand over laten bestaan, dat we niet terug hoefden te komen, als er geen resultaat over het behoud van de prijscompensatie en het instellen van een 5-ploegendienst was bereikt. Het gesprek leverde niets op. De directie van Cyanamid was bereid om de onderhandelingen voort te zetten *'over de punten die nog niet aan de orde zijn geweest'*. Maar ze voegde er aan toe, dat haar standpunt ongewijzigd bleef. We deelden de directie mee, dat onderhandelen alleen zin had als er wat te onderhandelen viel. De directie gaf geen antwoord. Op 9 februari vroeg ik directeur Bouman telefonisch of er verandering in hun standpunt was gekomen. Toen dat niet het geval bleek, stond de negatieve uitkomst van een gesprek vast. De directie liet ons alleen weten, dat we bij een staking: *'De grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht dienden te nemen'*.

ICI-HOLLAND

De staking bij ICI startte om 15.00 uur op dinsdag 8 februari 1977. Ieder die bij het stoppen van de productie niet nodig was, werd gevraagd naar de hoofdploeg te komen. Aan de stakingsoproep werd toegevoegd, om de druk op de directie aan de afbouw mee te werken te verhogen, *'Omdat de nachtploeg (23.00-07.00 uur) niet meer opkomt dienen de laatste installaties om 23.00 uur stilgelegd te zijn'*.

Het tijdstip van 15.00 uur was door het actiecomité gekozen, omdat de ochtendploeg (07.00-15.00 uur) en de middagploeg (15.00-23.00 uur) uit veel actieve leden en kaderleden bestond. Zij konden elkaar in de eerste moeilijke uren steunen. Het kantoorpersoneel, voornamelijk werkzaam in het kantoor buiten het fabrieksterrein en de bewakingsdienst werden buiten de staking gelaten. Daaronder waren weinig leden en we verwachtten van hen weinig steun. Toch nam een aantal kantoomensen aan de staking deel. Het actiecomité had zo'n honderd leden uit de middagploeg gevraagd op dinsdagmiddag eerst naar het actiecentrum in het oude vormingscentrum in Rozenburg te komen. De opkomst was groot. Ze kregen instructies over de afbouw. De stakingsoproep werd voor verspreiding op het bedrijf meegegeven. De middag- en de ochtendploeg hadden de moeilijke taak om zeven grote fabrieken stil te leggen. Niemand kon precies voorspellen wat zou gebeuren, hoe de reactie van het leidinggevend personeel zou zijn, of

het zich zou verzetten, hoe de afbouw zou verlopen en of de staking zou slagen. Maar het vertrouwen was groot.

De directie verkeerde in grote onzekerheid. Ze had met stakingen geen ervaring. Het Engelse moederbedrijf had die elders in de wereld wel, maar er was nooit een staking in de Rozenburgse vestiging geweest. Voor de staking had de directie met plantmanagers, wachtchefs en andere leidinggevenden in alle fabrieken beraad gevoerd over het voorkomen van het stilleggen van de productie. Bij dat beraad was er weinig begrip voor de eisen van de werknemers, terwijl toch juist leidinggevenden voorstander waren van het behoud van de prijscompensatie en het verhogen van de salarissen. Directie en leidinggevenden waren nerveus. Chefs zetten werknemers met de dreiging van ontslag en andere strafmaatregelen onder druk, in een poging om ze van een staking af te houden. Tegen het tijdstip dat het ultimatum afliep waren alle leidinggevenden opgetrommeld. Ze moesten nog acht uren in spanning blijven. Ik belde om 14.55 de directie op en deelde mee, dat de staking om 15.00 uur zou beginnen.

De middag- en ochtendploeg bouwden na het verspreiden van de stakingsoproep de productie af en legden de installaties stil. Op het terrein leek het rustiger dan het normaal al was. Met handmegafoons lieten we de stakingsoproep over het terrein horen. Het leek aan dovemans oren gericht. De fabrieksstraten bleven leeg. Ook toen Kees Marges, bestuurder van de Vervoersbond FNV, die in de Botlek een dag eerder met stakingen was begonnen, ons een geluidswagen leende. Het geluid was harder, maar dat was het enige verschil. Bij het begin van de staking was er bij de poort weinig informatie over de gebeurtenissen binnen de fabrieken. De spanning was groot. Pas toen een aantal mensen van de dagdienst en de ochtendploeg naar buiten kwam, hoorden we meer over het verloop van de afbouw.

Tegen het verzet van chefs in was met het stopzetten van de productie in de fabrieken begonnen. In een aantal fabrieken, waar leidinggevenden probeerden de plants draaiende te houden, ontstonden er moeilijkheden. Als operators de stopprocedure ingang zetten, onderbraken chefs die en probeerden weer op te starten. In de Polytheen ging het stoppen en weer starten als een jo-jo op en neer. Operators, die gevaarlijke toestanden wilden voorkomen, werden door de handelingen van de chefs gedwongen om tegen hun zin weer mee op te starten. Toen ze dat beu werden verlieten ze de fabriek. Door gebrek aan operators werden er mensen ingeschakeld, die dat werk normaal niet deden en over te weinig of geen ervaring en deskundigheid beschikten. De toestand was chaotisch en gevaarlijk.

Aanvankelijk stonden er weinig mensen bij de hoofdboort. De stakers in de fabrieken hadden hun handen vol aan de afbouw van de productie. Dat was niet gunstig om tegenacties van buitenaf te voorkomen. Naar mate meer mensen de fabrieken verlieten en meer mensen naar het bedrijf kwamen, die op de radio van de staking gehoord hadden of de staking hadden verwacht, werd de groep mensen bij de hoofdboort groter. De boort was open, maar de posters hielden vrachtauto's tegen die het terrein op wilden om voorraden af te halen. Een enkele agressieve chauffeur probeerde met zijn zware vrachtauto toch door te rijden. Ruud van Mens, voorzitter van de bedrijfsledengroep van de Industriebond NNV, ging koelbloedig voor de vrachtauto op de grond zitten, gevolgd door anderen. A.J. Monster, ICI's works operating manager, die dat met groeiende ergernis aanzag, sommeerde om de vrachtauto's door te laten. Maar niemand trok zich daar iets van aan.

De directie had ongeregelde heden bij de hoofdpoort verwacht. Een dag voor de staking waren de ruiten van de portiersloge met perspex-glas - een doorzichtig en slagvast maar niet krasbestendig ICI-product - versterkt. Onder druk van het groeiend aantal mensen en ongetwijfeld in opdracht van de directie sloten de portiers de hoofdpoort. Alleen een smal personenpoortje bleef open. De portiers probeerden de mensen bij de poort weg te krijgen door hen via de geluidsinstallatie te vragen om in de gereed staande ICI-bussen te stappen en naar huis te gaan. Dat was geen succes. Het enige wat ze bereikten was hilariteit. Tegen 23.00 uur leek het er even op, dat de directie een afspraak wilde maken over de afbouw van de productie. Ze vroeg via de geluidsinstallatie bij de portiers: *'Wil stakingsleider Piet Scheele naar het kantoor bij de directie komen?'*. Het bleek valse hoop. Rots eiste dat werkwilligen tot het terrein werden toegelaten. Ik nam de eis voor kennisgeving aan. Tegen die tijd verliet ook een groot deel van de middagploeg het terrein en, zoals in de stakingsoproep was meegedeeld, bleef de nachtdienst buiten de poort. Er stond nu ook een kordon van posters voor de poort. In de fabrieken, waar getracht werd de productie voort te zetten of waar nog afgebouwd werd, werden de problemen door gebrek aan personeel groter.

Inmiddels had de directie zestig (volgens de directie bijna honderd) 'werkwilligen' in de kantine van het hoofdgebouw buiten het fabrieksterrein verzameld. We hoorden het via geruchten. Het ging vooral om een aantal ongeorganiseerde werknemers uit de nachtploeg, bazen, personeel van aannemers en ingeleend personeel, die in opdracht van de directie met de bedrijfsbussen rechtstreeks tot voor de deur van de kantine waren gereden. In de kantine werd op hen ingespraakt. Onder aanvoering van directeur Monster, als een veldheer voor zijn troepen, kwamen ze een half uur voor middernacht in colonne naar de poort gemarcheerd. Op een enkeling na, zoals directeur Monster zelf, maakten ze een weinig gemotiveerde indruk. Op de posters had het een stimulerend effect. Massaal gingen ze voor de gesloten poort staan. Slechts een enkeling lukte het via het personenpoortje naar binnen te komen.

Monster liet zich niet ontmoedigen. Hij gaf opdracht aan de portiers om met een zware draadschaar een gat in de omheining te knippen. Dat lukte niet. Dick Nas, districtsbestuurder in Rotterdam, liep bij de schermutselingen alleen een wondje aan zijn duim op. Met stijgende verbazing volgden de stakers de capriolen van Monster. Tot dan hadden ze zich tot wat dringen beperkt, maar nu werden ze boos. De directie, die op de vijfde verdieping een goed zicht op de schermutselingen bij de poort had, vond het beter om Monster en zijn troepen terug naar de kantine te halen.

Het gebrek aan personeel in de fabrieken ging nijpen. Dat werd nog duidelijker, toen een chef naar de poort kwam en posters persoonlijk smeekte te komen helpen. Hij verzekerde, dat de plant werd afgebouwd. Maar de stakers vertrouwden het niet. Het verzet van de chefs tegen het stoppen van de productie had te lang geduurd. De directie had dat probleem kunnen oplossen door te verklaren de afbouw met het actiecomité te willen regelen. Maar de directie liet niets van zich horen.

Voor de staking hadden we het Centraal Milieubeheer Rijnmond, de arbeidsinspectie en de politie, van de staking op de hoogte gebracht. De arbeidsinspectie stuurde ing. E.A. Hummelen naar het bedrijf, die om ongeveer 01.30 uur naar het actiecentrum kwam. Hij wilde dat de stakers bij de afbouw kwamen helpen, omdat er in de fabrieken een onveilige situatie was ontstaan. De leidinggevendenden waren niet instaat zonder assistentie de productie veilig af te bouwen. We zeiden bereid te zijn om in overleg met

de directie de productie te stoppen. Een uur later belde Hummelen vanuit het bedrijf, dat de directie over de afbouw wilde praten. In overleg met het actiecomité en na wat moeilijkheden met de telefoonverbinding, zaten we om ongeveer 03.50 in de directiekamer in aanwezigheid van Hummelen, te onderhandelen over de verdere afbouw van de productie.

De directie wilde voor de zestig mensen uit de kantine vrije doorgang om de fosgeen-plant (gifgas) en de polytheen-plant (zeer brand- en ontploffing-gevaarlijk) verder af te bouwen. Dat waren juist de mensen, die we even te voren met veel moeite buiten de poort hadden gehouden. Daar voelden we niets voor. We vertrouwden ook niet dat zij de plants af zouden bouwen en niet zouden proberen die weer op te starten. We wilden, dat het actiecomité de mensen aanwees, die voor de verdere afbouw nodig waren, dat de poorten om de veiligheid te waarborgen gesloten bleven en dat het actiecomité vrije toegang had tot de fabrieken om controle op de afbouw te houden. Rots wilde beraad met zijn staf om te bepalen welke en hoeveel mensen er nodig waren, maar dat beraad kon niet vóór 15.00 uur 's middags worden gehouden. Hij wees alvast ir. B.A. Lang van ICI aan om de contacten tussen de directie en het actiecomité te onderhouden.

De 'garantie' van Rots, dat er geen poging zou worden gedaan om de productie op te starten, gaf ons onvoldoende vertrouwen. We wilden de toezegging, dat de productie gestopt zou blijven zolang de staking duurde. Rots kwam met nieuwe voorstellen. Hij wilde dat de aannemers, die aan de nieuwbouw voor de Melinex werkten, ongehinderd het terrein op konden om aan de nieuwbouw door te werken. Het overleg vlotte niet. Ons grootste bezwaar was, dat ICI vasthield aan het inzetten van de zestig mensen uit de kantine. Het was ook onzeker of de posters bereid zouden zijn om ze door te laten. De nervositeit bij de directie nam toe. Rots zei met veel gevoel voor dramatiek: *'Ik heb geen macht en geen gezag meer over het bedrijf'*. Hij wilde Hummelen daar mee verleiden om het bevel te geven tot het stilleggen van de productie (parate executie). Bij zo'n bevel zouden we juridisch worden gedwongen om medewerking te verlenen. Dat deed Hummelen echter niet.

Bevreesd dat er geen overeenstemming zou komen, zette Hummelen ons onder druk; *'Hou er rekening mee dat ik het bevel tot stopzetting kan geven'*. Daarover waren we niet het meest bezorgd. Vanuit de directiekamer op de vijfde verdieping hadden we een schitterend gezicht op het verlichte, nachtelijke Rozenburg. Het beangstigde ons, dat een ontploffing of het ontsnappen van een gifwolk het bedrijf en ook Rozenburg en omgeving kon treffen. Dat was de reden om over het grootste bezwaar heen te stappen en akkoord te gaan met het inzetten van de mensen uit de kantine. We stelden als voorwaarde, dat het actiecomité controle bleef houden op de afbouw en daarna in overleg met de directie bleef bepalen wie toegang tot het terrein kreeg en welke aannemers zouden worden toegelaten. Met die voorwaarden ging de directie akkoord. Het actiecomité en uiteindelijk de posters stemden er mee in.

Om 05.30 lag het grootste deel van de productie stil. Plants als de polytheen hadden meer tijd nodig om veilig afgebouwd te worden. De stakers bij ICI keken terug op een lange, spannende en emotionele eerste stakingsdag. Op woensdagmiddag werden de open gebleven punten uit het nachtelijk overleg tussen de directie en het actiecomité geregeld. In een gesprek op 14 februari kwam het actiecomité met de directie overeen, dat 52 mensen met een toegangspasje op naam en met foto tot het terrein werden toegelaten. Het pasje moest aan de posters worden getoond. Dat wekte soms irritatie.

CYANAMID

Twee dagen later, op donderdag 10 februari 1977, begon de staking bij Cyanamid. De kaderleden waren graag de eersten geweest, maar de directie moest voldoende tijd hebben om op het ultimatum te reageren. Het was ook beter om niet bij twee bedrijven tegelijk te beginnen. Bij ICI alleen was het al gecompliceerd genoeg. Bij Cyanamid was het vrij zeker dat de staking zou slagen. De werknemers hadden dat bij de werkonderbrekingen als voorproef aangetoond. De actiebereidheid bij Cyanamid werd niet alleen veroorzaakt door de aanval op de prijscompensatie, al was dat een belangrijke reden, maar ook door het ongenoegen over de arbeidsomstandigheden. Dat was zo groot, dat de werknemers in de CSP een borrel van de directie weigerden; *'Als er geen geld is om onze omstandigheden te verbeteren dan willen we zeker niet dat er geld aan borrels wordt besteed'*.

De directie van Cyanamid bleek niet geheel paniekbestendig. Toch een voorwaarde die de werkgevers in de chemie stellen bij het aannemen van personeel. In de nachten voor en na het begin van de staking sliepen de directieleden op stretchers onder de trap in de hal van het kantoor. Dat was bij de kaderleden bekend. Een paar dagen voor de staking gingen kaderleden voor dag en dauw met pamfletten onder de arm naar de poort om wat paniek te zaaien. *'Daar komen ze'*, schreeuwde een staflid. Verschrikt sprongen directieleden op. Het hoofd tegen de onderkant van de trap stotend en daarna door het kampeerbed zakkend. Er werd pas later om gelachen.

Bij Cyanamid begon de staking om 18.00 uur. In de middagploeg zat de grootste groep actieve leden en kaderleden. De dagdienst, die om 18.00 uur het terrein zou hebben verlaten, kon niet bij de afbouw helpen en geen last bezorgen. De directie had zich op de staking voorbereid. Ze had overleg gevoerd met de leidinggevenden. Het kantoorpersoneel werd met bussen naar het bedrijf vervoerd. De directie dacht, dat de staking op donderdag 10 februari zou beginnen bij het wisselen van de ploegen. Directie en leidinggevenden stonden onder hoogspanning, die wat afnam toen er bij de ploegenwisseling van 15.00 uur niets was gebeurd.

Onder de werknemers in de fabrieken was de spanning niet minder, al was het tijdstip van de staking bij kaderleden bekend. Omdat de staking niet gelijktijdig met het wisselen van de ploegen begon, konden we niet met een opgaande ploeg naar de poort trekken. Om toch met een grote groep naar het bedrijf te kunnen gaan, was aan de kaderleden en leden uit de ochtend- en nachtdienst en aan hen die een roostervrije-dag hadden gevraagd om 's middags naar het actiecentrum in het voormalige Vormingscentrum in Rozenburg te komen. Gezamenlijk gingen we naar de poort.

Vijf minuten voor het begin deelde ik Bouman telefonisch mee, dat de staking begon. Hij antwoordde niet veel. Met een lange stoet auto's trokken we in de februarikou naar het bedrijf. In opdracht van de chef sloot de portier de poort. Met sloten en kettingen uit de werkplaats van Cyanamid legden de stakers de gesloten poort aan de ketting. Jaap Kiela, kaderlid en coördinator voor het stilleggen van de productie, was bij zijn dagchef toen de stakers er aan kwamen. Hij belde de kaderleden in de verschillende afdelingen, dat de staking begon en dat de stakingsoproep kon worden verspreid. Onmiddellijk werd er met het afbouwen van de productie begonnen. De nerveuze chefs verzetten zich niet. Voor de meesten was

het duidelijk, dat de actiebereidheid groot was. De afbouw was minder gecompliceerd dan bij ICI, maar er moesten toch drie fabrieken worden stilgelegd.

Ook bij Cyanamid waarschuwden we de directie, dat de nachtdienst niet meer op zou komen, zodat om 23.00 uur de productie gestopt moest zijn. De stakers die met de afbouw klaar waren, moesten zich in het actiecentrum laten registreren en daarna terug naar de hoofdpoot gaan. We wilden bij de wisseling van de nacht- en ochtendploeg en bij de opkomst van de dagdienst, zoveel mogelijk mensen bij de poort hebben om 'Monsterachtige' toestanden te voorkomen. We hoopten dat de directie van de gevaarlijke situatie bij ICI geleerd zou hebben en zich niet tegen de afbouw zou verzetten. Maar zeker was dat niet; de directie had '*aan alle medewerkers*' laten weten, dat werkwilligen zolang mogelijk aan het werk zouden worden gehouden. Dreigend had ze er aan toegevoegd, dat ze bij een staking ook de salarisbetaling aan werkwilligen kon stoppen. Het was een formele AWW- of VNO-tekst waarmee de directie de druk op de werknemers wilde verhogen om de productie voort te zetten.

De chef van de AMD kwam met een rotvaart van huis gereden met de kennelijk bedoeling om in 'zijn' plant orde op zaken te stellen. Er stonden niet alleen posters bij de hoofdpoot, maar ook bij het begin van de toegangsweg naar de fabriek. Daar hadden posters met auto's de doorrit half geblokkeerd. Zijn komst werd per mobilofoon aangekondigd. Bij de poort hielden de stakers hem tegen. Om verdere problemen te voorkomen, leek het ons wenselijk om met productmanager Bouman over de afbouw te gaan praten. Jaap Kiela en ik gingen het kantoorgebouw binnen om Bouman te vragen wat hij van plan was. Bouman zat met zo'n 20 mensen, hoofden van dienst en productiechefs in zijn kamer. We deelden hem mee, dat we alle stakers uit het bedrijf zouden terugtrekken als hij niet bereid was om in overleg met het actiecomité de afbouw te regelen. Bij gebrek aan operators zou dan alleen een snelle noodstop overblijven. Alle chefs vielen over ons heen. Omdat op die wijze een gesprek geen zin had verlieten we de kamer. Bouman schrok en nog voor we het kantoor uit waren riep hij ons terug en stuurde met uitzondering van het hoofd van de veiligheidsdienst en het hoofd van de technische dienst, alle leidinggevenden de kamer uit. Na wat heen en weer gepraat deed hij een voorstel voor een werkbare en veilige afbouw. Met het actiecomité en het Rotterdamse districtshoofd Frans van de Veer overlegden we in een auto voor de poort of we daar mee akkoord konden gaan. Met een enkele wijziging vond het actiecomité het voorstel aanvaardbaar. We gingen naar binnen voor een definitieve afspraak. De kamer van Bouman zat weer vol met chefs en ieder bemoeide zich er weer mee. We stelden vast, dat het zo niet kon en liepen weg. Bouman riep ons terug, stuurde de chefs naar buiten en ging akkoord met de door ons voorgestelde wijzigingen. Slechts in één plant was er een probleem. Daar was een batch gestart, die niet zonder schade voor de installaties kon worden onderbroken. We bespraken het probleem met de wachtchef in de plant en besloten om schade te voorkomen, dat de batch afgewerkt kon worden. 's Nachts om 02.00 uur lagen bijna alle fabrieken plat.

Bij de opkomst van de ochtendploeg en van de technische dienst waren er wat moeilijkheden bij de poort. Chefs probeerden mensen uit de technische dienst er van te weerhouden aan de staking mee te doen. Het was vergeefse moeite; de technische dienst staakte mee. Er waren voldoende posters bij de poort om mensen, die naar binnen wilden tegen te houden. De poging van een enkeling toch door het kordon van posters heen te komen, lukte niet. Een werknemer deed een wilde poging om met zijn auto door de

posters heen te breken. Om dat te voorkomen sprintte een chef naar voren en riep; '*het is mijn zoon*'. De posters sprongen opzij. Allen de vader werd (licht) geschept. Enkele wachtchefs en een analist werden op het terrein toegelaten.

Het kantoorpersoneel was niet gevraagd mee te staken. Voor het stilleggen van de productie was dat niet nodig en we hadden ook weinig leden onder hen. Ze werden niet gehinderd om het kantoor, dat op de scheiding van het bedrijfsterrein lag, binnen te gaan. De posters deelden alleen wat pamfletten uit en vormden een sluis. Het kantoorpersoneel had na drie dagen geen werk meer en moest met trainingen worden bezig gehouden. De niet mee stakende operators kregen in de sporthal in Rozenburg een bedrijfs-training. Later gebeurde dat in een kerk in Heenvliet. Om de locatie van de trainingen geheim te houden, hadden ze de opdracht om weer naar huis te rijden, als ze dachten gevolgd te worden. Er werd regelmatig van locatie gewisseld.

LANDELIJK OVERLEG

In de eerste week van de stakingen kwamen er uit het land signalen dat het VNO aan het terugkrabbelen was. Het onbuigzame 'nee tegen voortzetting van de prijscompensatie' was gewijzigd in een, 'nee tegen het systeem van volledige automatische prijscompensatie'. De voorzitter van het VNO, mr. C. van Veen, liet op woensdagavond 9 februari aan Wim Kok, voorzitter van de FNV, weten dat hij een open gesprek wilde. Het bestuur van de FNV vertrouwde het niet helemaal. Op dezelfde dag had Jan Lanser, voorzitter van het CNV, in het dagblad *Trouw* gezegd, dat hij de volledige prijscompensatie voor 1977 wel wilde laten schieten. Het leek op een opzetje. De vraag om een open gesprek bood bovendien nog geen zicht op een oplossing van het conflict.

Onder de stakers was de boosheid over de uitspraak van Jan Lanser groot. Het werd als een dolksteek in de rug gevoeld. Onder de leden, kaderleden en districtsbestuurders van de Industriebond CNV ontstond beroering. Een aantal leden van het CNV bij ICI en Cyanamid lieten zich overschrijven naar de Industriebonden NVV en NKV. Voor de stakingen had de uitspraak gelukkig geen nadelig gevolgen. De Industriebond CNV, waar we vooral bij ICI goed mee samenwerkten, bleef de stakingen bij ICI en Cyanamid steunen.

De FNV ging akkoord met een open gesprek. Het pakte goed uit. Na een lang gesprek op donderdag 10 februari was Van Veen bereid zijn achterban voor te stellen akkoord te gaan met een voortzetting van het huidige systeem van prijscompensatie voor 1977 onder voorwaarde, dat tegenvallende economische ontwikkelingen voor de bedrijven door de regering zouden worden opgevangen. Zijn toezegging zei echter niets over de prijscompensatie ná 1977. Voor Wim Kok, voorzitter van de FNV, en de zijnen was dat onvoldoende. Ze wilden meer. Uiteindelijk ging Van Veen akkoord met het voorstel om voor de volgende jaren een studie over de prijscompensatie te houden. Van Veen legde het akkoord voor aan de werkgevers.

Kok liet er geen misverstand over bestaan, dat de stakingen doorgingen hoe de raadpleging van de werkgevers-achterban ook uit zou pakken. Er moesten meer zaken worden geregeld dan alleen de prijs-

compensatie. Dat was zeker het geval bij ICI en Cyanamid. Naast de eis van de voortzetting van de prijscompensatie ging het daar ook om een 5-ploegendienst.

Van Veen werd door zijn achterban terug gefloten. Vooral de grote jongens onder de werkgevers (o.a. Shell) lagen dwars. De onderhandelingen waren weer op het 0-punt terug. Toch werd het open gesprek op vrijdagavond 11 februari 1977 voortgezet. Vooraf trachtten de werkgevers, door o.m. een VVD-interpellatie in de Tweede Kamer, van minister Boersma van Sociale Zaken de toezegging te krijgen, dat bij economische tegenvallers de regering garant zou staan, *'anders ging het gesprek niet door'*. Boersma, die een verharding van het conflict vreesde, weigerde die toezegging al zat hij te popelen om in het conflict te bemiddelen. Een oplossing van het conflict was ook voor de regering van belang.

In het tweedaagse gesprek kwam een aanvaardbare toezegging over het behoud van de prijscompensatie voor 1977 tot stand. Voor 1978 en volgende jaren werd afgesproken om een studie te houden, die als basis moest dienen voor verder overleg over de prijscompensatie. Het lukte Van Veen om de dwarsliggende werkgevers mee te krijgen. Op zaterdag 12 februari kwamen partijen verder overeen, dat in de Stichting van de Arbeid *'met voortvarendheid gestudeerd zou worden'* op het omzetten van winst in werk en een garantieregeling voor werkgelegenheid. Aan de partijen bij de cao-onderhandelingen in bedrijven en bedrijfstakken werd 'aanbevolen' om afspraken te maken over werkgelegenheid en om te overleggen over investeringen. Een strovuur-achtige aanbeveling, die de onderhandelaars bij de bedrijfs-cao's weinig houvast bood.

Over een loonsverhoging werden de partijen het niet eens. Ook niet toen minister Boersma de werkgevers de helpende hand bood en de sociale premies met 0,5% verlaagde. De werkgevers wilden een aanbeveling van *'in uitzonderingsgevallen'* maximaal 1%. Kok wilde de loonsverhoging op maximaal 2% hebben. De onderhandelaars schoven hun verschil van mening door naar de cao-onderhandelingen in de bedrijven en bedrijfstakken. Daar moest het dan maar worden uitgevochten. De eis van de werkgevers, dat eerst de stakingen moesten worden beëindigd vóór er cao-onderhandelingen zouden worden gehouden, wees Kok af. Het Haags Akkoord was geboren, maar de stakingen gingen door.

De overeenkomst was zeker voor ons geen reden om de stakingen bij ICI en Cyanamid te beëindigen. De directies moesten het Haags Akkoord nog onderschrijven en de onderhandelingen over de loonsverhoging, de 5-ploegendienst en het omzetten van winst in meer werk moesten nog beginnen. Zolang daar geen gesprek over was geweest was het van groot belang dat de stakingen bij ICI en bij Cyanamid werden voortgezet.

VOORTZETTING VAN DE STAKINGEN

Na de spannende gebeurtenissen van de eerste dagen werd het rustig bij de poorten van ICI en Cyanamid. De meeste journalisten waren verdwenen. De actiescomités controleerden de poorten en de stil gelegde fabrieken. Rots had het moeilijk met de beschuldigingen in de pers, dat de mensen in het bedrijf en in de omgeving waren blootgesteld aan gevaar door het tegenwerken van het stoppen van de produktie. Leden van het Openbaar Lichaam Rijnmond hadden kritiek, dat er geen proces-verbaal tegen ICI was opgemaakt

voor het niet voldoen aan de verplichting om ongewone voorvallen onmiddellijk te melden. Rots verdedigde zich tegen die beschuldigingen in het *Rotterdams Nieuwsblad* en het *Algemeen Dagblad*: *'Ik heb het netjes geprobeerd (...) ik heb om twaalf uur definitief opdracht gegeven over te gaan tot de afbouw van de processen'*. Hij bevestigde er mee, dat tot 24.00 uur getracht was de produktie voort te zetten. Bij gebrek aan personeel kon de opdracht voor het stoppen van de produktie pas later worden uitgevoerd.

De stakingen liepen 'op rolletjes'. Met een gehuurd busje patrouilleerden de stakers bij ICI langs de uitgestrekte omheining en werd het vervoer tussen het actiecentrum en de poort geregeld. 's Nachts werd het ook wel gebruikt om bij Cyanamid de directie, die nog steeds onder de trap in de hal van het kantoor sliep, met harde muziek uit de slaap te houden. Er werd in een 5-ploegenrooster gepost om aan te geven waar het om ging. Posten was wachten en kou lijden. Om beschutting te bieden plaatsten we bouwketen bij de poort. Die waren onverwarmd en dat was tegen de vrieskou onvoldoende. Een staker bij ICI zette zijn caravan, voorzien van verwarming en een keukenblok, bij de poort. De posters konden zich warmen en zo nu en dan bakten ze ook nog een visje. Bij Cyanamid werd een kachel in de bouwkeet gezet. Maar het posten bleef vervelend werk. Het was niet altijd gemakkelijk om de postersploegen goed bezet te krijgen. In de niet arbeidsintensieve chemische industrie werken (relatief) weinig werknemers. Maar sommige stakers gebruikten de stakingsdagen ook als vakantie of om thuis een klusje te doen.

De dagelijkse registratie in het actiecentrum was een welkome afwisseling tegen de verveling. De nieuwsbulletins van het actiecomité werden er gelezen, de laatste nieuwtjes verteld en de kranten bekeken. Grappen deden het goed. *'Frank (Rots) gaat met de lift alleen tot de 4e, hij wil niet door op de knop van de 5e te drukken aan de 5-ploegendienst worden herinnerd'*, was een beschaafde.

Tegen de verveling en de kou werd er bij de poorten gevoetbald en bij ICI ook gehockeyd. Dat laatste was een curiositeit. De kranten vonden het nieuws en schreven er over. Sympathiebetuigingen waren een welkome afwisseling, of het nu werknemers uit andere bedrijven waren, delegaties van politieke partijen, pastor Jan van Kuyk van het bedrijfsapostolaat, of een vrouw met koffie en kruidkoek. Studenten van de Kunstacademie Rotterdam maakten bij de ICI-poort straattekeningen. Soms kregen de kou lijdende posters van (sommige) ICI-nachtportiers warme koffie met een scheutje cognac. Het was tegen de stakingsregels en waarschijnlijk ook tegen de bedrijfsregels, maar daar maakte niemand zich druk om; het waren tenslotte collega's. Van elke kleinigheid werd een geintje gemaakt. De directie van Cyanamid wilde uit veiligheidsoverwegingen de poort van de ketting hebben. Het gaf enige consternatie, toen de sleutel van het kettingslot 'zoek' bleek. De directie riep de hulp van de politie in, maar de sleutel bleef zoek. Onder toezicht en hilariteit van de stakers knipte de portier in opdracht van de directie met een draadschaar de ketting door.

De stakingen hadden een breed draagvlak en ze hadden in het algemeen de steun van het publiek. Maar het was niet allemaal rozengeur en maneschijn. De stakers en hun gezinnen werden onder sterke druk gezet door brieven van de directies, die aan de huisadressen werden gezonden om ook de huisgenoten te beïnvloeden. Leden van het actiecomité en districtsbestuurders werden thuis telefonisch bedreigd. De anonieme telefoontjes leken meer van personeel van aannemers afkomstig dan van ICI-werknemers, maar ze waren er niet minder bedreigend om. Vooral de huisgenoten hadden er last van; die waren thuis.

De duur van de staking ging meewegen. Bij de aanvang van de tweede week na het tot stand komen van het Haags Akkoord werd vaker de vraag gesteld, waar voor doorstaken nog nodig was nu er over de prijscompensatie op centraal niveau een overeenkomst was bereikt. Om de stakers te motiveren en de onderlinge solidariteit te verhogen besloten we voor de stakers en hun gezinnen een bijeenkomst te houden in hotel De Keyzer in Spijkenisse op 14 februari, *'om met elkaar te praten over de stakingen en de laatste ontwikkelingen'*. *'Voor amusement wordt gezorgd'*, beloofden de actiecomités. Het werd een geslaagde bijeenkomst.

De overeenkomst op centraal niveau gaf veel stakers het gevoel er al te zijn. Dat bedreigde de stakingen en de onderhandelingspositie bij de komende besprekingen. We waarschuwden de stakers, dat Van Veen en het VNO nu wel door de knieën waren, maar dat het niet gold voor de eigen directies: *'Over een 5-ploegendienst en een loonsverhoging van 2% is nog niets beslist en van de directies hebben we nog niets gehoord en zolang dat niet is gebeurd, moet de strijd doorgaan'*.

SHELL

Intussen groeide de actiebereidheid bij andere bedrijven. Bij Shell-Pernis waar we die als laag hadden ingeschat, veranderde dat onder invloed van de stakingen. We moesten nog ledenvergaderingen houden over het cao-resultaat. Dat konden we niet langer uitstellen. Maar we vreesden nog steeds een negatieve uitkomst. Al zou de vergadering geen 75% meerderheid opleveren om een ultimatum te kunnen stellen, het besprekingsresultaat moest wel worden afgewezen en de deelname moest groot zijn. Met het Haags Akkoord was het stellen van een ultimatum bij Shell van minder belang geworden, als de stakers bij de andere bedrijven maar niet het gevoel kregen in de steek gelaten te worden. Op 14 februari 1977 hielden we de vergadering. Het pakte positief uit. De sfeer was strijdbaar en het bezoek aan de vergadering was groot. Unaniem verwierpen de leden het besprekingsresultaat en met 478 stemmen voor, 24 stemmen tegen en 28 onthoudingen, stemde 90% voor het uitbrengen van een ultimatum. De besturen van de bedrijfsledengroepen van Industriebond NVV en NKV kregen de opdracht om een actiecomité te vormen, een stakingsdraaiboek te maken en voorbereidingen te treffen om bij Shell-Pernis een staking te beginnen.

De or-fracties van de Industriebonden schorten onmiddellijk de werkzaamheden. Shell-directeur Meinsma 'betreurde die stap diep'. Teleurgesteld klaagde hij: *'De directie heeft toch op het terrein een mededeling onder het personeel verspreid over het Haags Akkoord, dat betekent toch dat Shell bereid is om het cao-overleg te heropenen?'*. Hij kreeg steun van or-lid Ockeloen, voorzitter van de VHSP (Vereniging Hoger Shell Personeel) die had *'niet de minste behoefte om het overleg in de or op te schorten'*. Op 15 februari 1977 overhandigden we het ultimatum aan mr. E.J. Schwartz. Hij was als directeur personeels- en sociale zaken en woordvoerder bij de onderhandelingen de opvolger van Meijers, die tot directeur personeels- en sociale zaken bij Shell Nederland was benoemd en daarmee ook tot baas van Schwartz.

We deelden de directie mee, dat we bereid waren om, *'ten behoeve van de veiligheid, in overleg tussen actiecomité en directie het stilleggen van de produktie te regelen'*. Schwartz antwoordde dat de directie op basis van het Haags Akkoord en de cao-voorstellen wilde onderhandelen als we *'bevestigden dat het ultimatum was vervallen'*. We wilden wel onderhandelen maar eerst bij de bedrijven waar gestaakt werd en zonder het opheffen van de staking en het ultimatum bij Shell. De stakingen versterkten onze onderhandelingspositie. Shell had het ultimatum kunnen voorkomen, als ze ons eerder voor een bespreking had uitgenodigd. De directie zal haar redenen hebben gehad om dat niet te doen. Schwartz had overwogen ons te bellen vóór het uitbrengen van het ultimatum, maar het niet had gedaan: *'Omdat ik uit de krant moest vernemen dat u onderweg was'*. Een wat rare argumentatie.

DE CAO-ONDERHANDELINGEN

Na het Haags Akkoord wilde de Industriebonden zo snel mogelijk in het land onderhandelen. Op 15 februari schreef de bond aan de werkgevers een brief dat ze op basis van de aanbevelingen in het Haagse protocol de onderhandelingen wilde heropenen. De brief was opgesteld door het bondsbestuur. Hij werd aan alle werkgevers, waarmee de Industriebond NVV een cao afsloot - ook aan Shell - gezonden. Daarin eiste de bond naast de in het Haags Akkoord geregelde zaken een loonsverhoging van 2% en een 'verbetering van de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin'. Die laatste zin was voor de stakende bedrijven in de petrochemie in Botlek/Europoort naar ons gevoel te zwak. Er ontbrak een duidelijke relatie met een 5-ploegendienst. Het dwong ons bij de onderhandelingen duidelijk te stellen, dat het daar om ging. Maar vooruit, het ging tenslotte om landelijke stakingen.

ICI HOLLAND

ICI stelde ons voor om eerst een open gesprek te houden. De directie wilde zich constructief opstellen er vanuit gaande, dat er bij ons *'een bereidheid was'* om de staking op te schorten. Deze formulering omzeilde de eis van een directe beëindiging van de staking, voordat er gepraat kon worden en voorkwam verstarring. Als het gesprek voldoende resultaat in het vooruitzicht stelde, dan konden we de staking opschorten.

Op vrijdag 18 februari werd, zonder dat de staking was opgeschort, het open gesprek in Novotel te Schiedam gehouden. Om onze bereidheid te tonen, de staking bij voldoende resultaat van het gesprek op te willen schorten, hadden we op zaterdagmorgen 19 februari, zo kort mogelijk na het gesprek, in de Vaste Burgtkerk in Hoogvliet een vergadering uitgeschreven om beslissingen te kunnen nemen. Onze onderhandelingsdelegatie was breed genoeg samengesteld om principebesluiten te kunnen nemen.

De directie moest met een voorstel komen dat voor ons voldoende was om de staking op te schorten, maar het mocht niet bij de andere werkgevers de indruk wekken dat er toezeggingen werden gedaan

voor de staking was opgeschort. Voor ICI een moeilijke situatie. Maar ook wij stonden onder druk. Bij de stakende bedrijven in het land, waar het niet om een 5-ploegendienst ging, zou het overleg ongetwijfeld tot het beëindigen van de stakingen leiden. Een aantal bonden had dat al gedaan, toen in het centraal overleg het behoud van de prijscompensatie voor 1977 was geregeld. Als er geen overeenstemming werd bereikt, dan kwamen we met de stakingen bij ICI en Cyanamid in een geïsoleerde positie.

Bij ICI en Cyanamid waren er stakers, die na de eerste week zorgen kregen over hun promotiekansen, de lage hypotheek en de renteloze lening, die ze via het bedrijf hadden afgesloten. De financiële offers gingen meewegen; de stakingsuitkering (voor alle volwassen stakers hetzelfde bedrag) was voor de stakers in de chemie lager dan het normale inkomen. Voor ons was het tijd om het 'optimaal bereikbare resultaat' binnen te halen. Het ging om: de hoogte van de loonsverhoging en een resultaat voor de vol-continu-dienst. De andere zaken, hoe belangrijk ook, waren daaraan ondergeschikt.

Rots hield zich op de vlakte over de loonsverhoging. Hij zei niet, dat hij met 2% akkoord ging, maar ook niet dat het lager moest zijn. Hij wilde er *'serieus over onderhandelen in het licht van de rest van de verbeteringen'*. Dat sloot in elk geval de mogelijkheid voor een overeenstemming niet uit. Rots wilde ook *'serieus onderhandelen over een 5-ploegendienst'*. Een vage toezegging, die echter verder ging dan waar hij tot dan bereid was geweest. Op zich een overwinning. Er bleven een aantal zaken liggen, die in een nieuw gesprek op 24 februari aan de orde zouden komen.

Ondanks deze positieve toezeggingen vreesden we, dat de ledenvergadering het niet voldoende zou vinden om er de staking voor op te schorten. Maar het was belangrijk, dat we met de directie van ICI de onderhandelingen konden voortzetten en niet met andere bedrijven. Andere bedrijven zouden de verkeerde trendsetters zijn. Bij ICI hadden we een stevige positie en de directie was tot compromissen bereid. Maar de onderhandelingen konden alleen worden voortgezet, als de staking werd opgeschort. Om de mogelijkheid voor een instemming van de leden te vergroten, wilden we dat de toezeggingen in een schriftelijke verklaring werden vastgelegd. Rots ging ermee akkoord. Op zaterdagmorgen, vóór de stakersvergadering, ondertekenden Rots voor ICI en ik voor de Industriebonden NVV en NKV, een schriftelijke verklaring bij hem thuis in Rhoon.

Zelfs met de schriftelijke verklaring bleef het actiecomité sceptisch. Het is ook moeilijk om na een dagenlange staking met minder dan het geëiste genoeg te nemen. De stakersvergadering was echter minder terughoudend. Er was enthousiasme. De stakers zagen het resultaat als een overwinning en 178 van de aanwezige stakers vonden het voldoende om de staking tot 5 maart 'te onderbreken' en daarmee ruimte te scheppen voor verdere onderhandelingen. 9 Stakers bleven tegen en 4 onthielden zich van stemmen. Met ingang van maandag 21 februari werd de staking tot 5 maart opgeschort. Op zondag 20 februari hielden we met de stakers voor het hoofdkantoor een korte 'afscheidsdemonstratie' met voorop de bij ICI-acties gebruikelijke rode vlag. Na afloop reden we in een lange stoet naar de poort bij Cyanamid, waar de staking nog door ging, om de stakers een steuntje in de rug te geven.

CYANAMID

Hoewel de staking voor Cyanamid ingrijpend was, had de directie geen haast om te onderhandelen. Ze wilde pas op dinsdag 21 februari een gesprek voeren. Ik vroeg aan Kerkhoven, personeelschef (personnel manager), waarom de directie pas op dinsdag wilde onderhandelen. Hij wees op een sterfgeval in de familie van Bouman, fabrieksdirecteur (manufacturing director) en op een volle agenda van Singer, de AWV-adviseur.

Het was een vreemde verklaring om de staking drie dagen langer te laten duren. De directie had blijkbaar geen behoefte aan een snelle oplossing van het conflict. Ze wilde niet praten over een loonsverhoging. *'Gezien de bedrijfsresultaten'*, wilde ze *'de loonsverhoging op 0% houden'* en pas *'constructief onderhandelen als de fabriek weer draait'*. Dat was zonder toezeggingen van haar kant een onmogelijke eis. Ze koos voor een harde opstelling, maar ook voor het voortduren van de staking. Het was de vraag of de leden dat zouden kunnen opbrengen, nu de staking bij ICI was opgeschort. Gerrit Voordenhout, voorzitter bedrijfsledengroep NVV en lid van de onderhandelingsdelegatie, had geen twijfel. De leden twijfelden evenmin. Teleurgesteld en boos stemden 62 van de aanwezige leden voor doorstaken; 6 waren tegen en 4 onthielden zich van stemmen. We deelden de directie mee, dat zolang ze niet serieus wilde praten over een loonsverhoging van 2%, en een 5-ploegendienst een gesprek geen zin had en de staking werd voortgezet. De directie hing de vermoorde onschuld uit. *'We zijn toch serieus bereid om positief en constructief over die punten te onderhandelen'*. Als dat zo was, dan had ze verzuimd om dat te laten blijken. Nu wilde ze serieus over een 2% loonsverhoging praten en was: *'Uitdrukkelijk bereid om onze opvatting over de 5-ploegendienst ter discussie te stellen'*. Het struikelblok was het voortduren van de staking. Had de directie die bereidheid eerder uitgesproken, dan was de staking al opgeschort.

Na de verklaring van de directie deden we, om de impasse te doorbreken, zelf een stap. Aan de stakers stelden we voor de staking tot 5 maart op te schorten en aan de directie de kans te geven in een nieuw gesprek hun toezeggingen waar te maken. Hoewel met weinig enthousiasme gingen 68 van de aanwezige stakers daarmee akkoord en stemde slechts 1 staker tegen. De directie van Cyanamid kreeg een herkansing.

SHELL

Ook aan Shell hadden we op 15 januari - dezelfde dag waarop we het ultimatum hadden overhandigd - een brief gestuurd om op basis van het Haags Akkoord de onderhandelingen te heropenen. De directie wilde wel, maar hield vast aan haar voorwaarde dat eerst het ultimatum moest worden ingetrokken. Het intrekken van het ultimatum zou echter de druk op de onderhandelingen wegnemen en we verwachtten niet dat er dan veel van de eisen terecht zou komen. We hadden (bij Shell) geen haast om een afspraak te maken. We wilden voorkomen, dat Shell het voortouw bij de onderhandelingen in het Botlek/Europoort-gebied zou nemen. We dachten een beter resultaat te kunnen bereiken in onderhandelingen

met de bedrijven, waar gestaakt werd. De druk op die onderhandelingen wilden we zeker niet verminderen.

In vele telefoongesprekken trachtte Schwartz ons te bewegen om het ultimatum in te trekken en zo snel mogelijk onderhandelingen te beginnen. Op het kantoor van de Industriebond NVV in Rotterdam kon de secretaresse, die de ondankbare taak had de telefoontjes uit te typen, de aanvang van die telefoongesprekken wel dromen: *'Schwartz hier, Scheele daar?'*. Maar we konden een gesprek met Shell niet af blijven wijzen. We moesten onze goede wil om te onderhandelen tonen. We deden telefonisch het aanbod om het ultimatum met 24 uur op te schorten, zodat er tijdens het gesprek geen ultimatum zou zijn. Schwartz had tien minuten bedenktijd nodig en wees het aanbod af. We boden aan om de ingangsdatum van het ultimatum tot donderdagavond 17 februari (met twee dagen) te verschuiven en daarmee ook de afloopdatum met twee dagen. Dan kon er tot donderdagavond 17 februari zonder ultimatum worden onderhandeld. Maar ook dat wees de directie af. We deelden de directie schriftelijk en aangevend mee, dat we het laatste aanbod toch uitvoerden en de ingang van het ultimatum naar 's avonds 17 februari 1977 verschoven. Dat was voor Shell niet genoeg. Verontrust door een dreigende staking stelde ze de eis om: *'Uw ultimatum voor heden, 16 februari 1977 v.m. 12 uur, in te trekken'*. Werd daaraan niet voldaan, dan overwoog Shell om *'juridische stappen'* te nemen. Opmerkelijk, omdat we het ultimatum tot 17 februari hadden verschoven en er strikt genomen op 16 februari geen ultimatum (meer) was. De Industriebond CNV doorkruiste onze strategie door van Shell te eisen, dat ze uiterlijk 21 februari besprekingen met haar opende. Shell antwoordde, dat ze een bespreking wilde, maar *'zo enigszins mogelijk gezamenlijk met de Industriebonden NVV en NKV'*.

Op 17 februari spande Shell een kort geding aan. Ze eiste, dat het de Industriebond NVV en NKV in de periode tot 13 maart 1977 verboden werd om een staking uit te roepen, tegen een dwangsom van 10 miljoen gulden elk voor iedere dag dat er in strijd met het verbod werd gehandeld. De kosten van de deurwaarder staken er wat goedkoop bij af: 58 gulden en 15 cent. Het kort geding zou op maandag 21 februari 1977 dienen. Het bondsbestuur gaf ons toestemming om aan prof. mr. M.G. Rood, (later minister voor D'66 in het kabinet Van Agt/den Uyl), die vaker als jurist voor de Industriebond NVV optrad, te vragen om in het kort geding verweer te voeren. Zover kwam het echter niet. Op 19 februari was er in het hoofdkantoor van de raffinaderij in Pernis een bemiddelingsgesprek. De Shell-directie werd bijgestaan door een viertal juristen, o.a. mr. De Brauw en mr. Helbacht. De Industriebonden NVV en NKV waren vertegenwoordigd door mr. Max Rood, door mr. Schoenmaker, medewerker van het Advocaten Bureau Goudsmit en Bramberger, en door mij als onderhandelaar bij Shell. Voor Shell voerden de juristen om beurten het woord. Dat maakte het gesprek stroef. Met Rood was afgesproken, dat hij zou adviseren en ik het woord zou voeren.

De advocaten van Shell stelden, dat de directie bereid was om het kort geding niet te laten doorgaan, als we het ultimatum introkken. Dat was teveel gevraagd. Hoewel dezelfde ochtend de staking bij ICI was opgeschort, moesten de echte onderhandelingen nog beginnen. Door het terugnemen van het ultimatum bij Shell zou de druk op ICI verminderen en dat wilden we voorkomen. Mr. Duk, één van de juristen voor Shell, die in 1968 als student een belangrijke rol had vervuld in de Maagdenhuisbezetting, stelde zich irritant en kefferig op. Gerriteerd beet ik hem - tot genoegen van Rood - toe, *'als we met u cao-onderhan-*

delingen zouden moeten voeren kwam er nooit een cao'. (Niet dat het nu altijd zo vlot ging.) Volgens een artikel in het weekblad Vrij Nederland heeft Duk het later tot een gewaardeerd strafpleiter in Amsterdam gebracht. We werden het tenslotte eens. De afloopdatum van het ultimatum werd naar 5 maart verschoven en de directie hield het kort geding tot die datum aan. In de ledenvergadering konden 315 leden zich in die verklaring vinden, 23 leden waren tegen en 8 onthielden zich van stemmen. Ook bij Shell was de weg vrij voor een open gesprek.

RESULTATEN

Bij ICI kwam er pas op 1 en 3 maart 1977 schot in de besprekingen. Dat was ook nodig; de termijn van het opschorten van de staking liep op 5 maart af. De 2% loonsverhoging kwam er via een omweg. De werkgevers hadden afgesproken om niet boven een loonsverhoging van 1,6% uit te gaan en Rots wilde de werkgevers niet tegen zich in het harnas jagen. Dat werd omzeild door de onderkant van de loonschalen met 1,6% te verhogen en de periodieke verhogingen met 0.2% 'op te rekken'. De werkelijke loonsverhoging kwam gemiddeld boven de 2% uit.

Het voorstel van Rots, om aan onze eis voor een 5-ploegendienst tegemoet te komen, was ingewikkelder. Hij stelde voor om de werknemers in de vol-continuidienst 47 vrije weekenddagen per jaar te garanderen. Dat was nagenoeg gelijk aan het aantal vrije weekenddagen bij een 5-ploegendienst. We twijfelden of hij dat in de praktijk waar kon maken. Voor de garantie van 47 vrije weekenddagen waren, bij verder gelijkblijvende omstandigheden, evenveel extra reserve mensen nodig als bij het invoeren van een 5-ploegendienst. Maar als er bij de uitvoering problemen kwamen dan zou de druk op het invoeren van een 5-ploegendienst alleen maar toenemen.

De leden gingen met 184 stemmen voor en 1 tegen met het besprekingsresultaat akkoord. De staking voor het behoud van de prijscompensatie was geëindigd in een 'overwinning' voor de bonden. De directie van ICI hield er een traumatische ervaring aan over. Dat liet ze merken door het cao-boekje niet in de gebruikelijk oranje/gele ICI-kleuren uit te voeren maar in het zwart. Een macaber grapje.

Intussen hadden we met Cyanamid drie vermoeiende besprekingen achter de rug, die niets hadden opgeleverd. Een nieuw gesprek op 5 maart, de dag waarop het opschorten van de staking afliep, dreigde opnieuw te mislukken. De directie maakte een matte indruk. Singer, de adviseur van de AWW, was ook bij de besprekingen bij ICI geweest. Hij kon Cyanamid vertellen hoe ze uit de moeilijkheden kon komen. Als dat niet gebeurde werd de staking weer opgestart. Met een minder resultaat dan bij ICI zouden we geen genoeg nemen.

Moeizaam drong dat bij de directie door. Ze ging akkoord met een garantie van 47 vrije weekenddagen voor de vol-continuidienst. Maar haar loonvoorstel bleef op 1,6% steken. Opnieuw zaten de onderhandelingen in een impasse. De directie zag de bui wel hangen, maar zag niet hoe ze die kon voorkomen. We deden hun de oplossing aan de hand. In de cao stond een beoordelingstoeslag van 1% die maar voor de helft werd benut. Als die beoordelingstoeslag in de salarisschalen zou worden verwerkt dan werd de loonsverhoging 0,5% hoger en waren de problemen opgelost. En eindelijk, als een kat op een heet zinken

dak, deed de directie het beoogde voorstel en werd een compromis bereikt. Na vermoeiende onderhandelingen hadden we een met het ICI-pakket te vergelijken resultaat bereikt.

Het gevoel van moeizaam een goed resultaat te hebben bereikt, sloeg niet over op de ledenvergadering. Toch was er reden voor een overwinningsgevoel. De leden bij Cyanamid waren eerder dan wie ook met acties begonnen en hadden het het langst vol gehouden. Maar de vergadering viel over nog niet uitgewerkte details. De vermoeienissen eisten zijn tol. Even werd het donker voor mijn ogen en leek de zaal te bewegen, maar het was van korte duur en het viel niemand op. Met grote meerderheid werd toch het besprekingsakkoord aanvaard. Bij Cyanamid werd er een succesvolle staking mee afgesloten.

Bij Shell werden de onderhandelingen op 23 februari voortgezet. De directie wilde, *'het ultimatum nu maar even vergeten'*. Voor ons hoefde dat niet, het mocht best boven de onderhandelingen blijven hangen. De directie wilde de loonsverhoging op slechts maximaal 1% houden en *'hoewel de vol-continuidienst niet ideaal is'*, viel er over een 5-ploegendienst niet te praten. In de volgende vergadering verhoogde Meijers het bod tot 1,7%. Hij zie, dat we wel met een negatief advies naar de leden zouden gaan, pakte zijn tas en verliet met zijn delegatie de vergaderzaal, ons verbluft op de 9e verdieping van het centraal kantoor van de raffinaderij in Pernis achterlatend. Blijkbaar verwachtte hij, dat de leden gunstiger over de voorstellen zouden denken. Mogelijk wilde hij de trend zetten voor de andere besprekingen in de chemie (maar dan was hij te laat).

Aan de afdelings- en sectiechefs zond de directie een brief om te weerleggen dat, *'zoals door de industriebonden via de pers en radio wordt gesteld, de salarisverhoging van 1,7% per 1 april slechts 1,2% loonsverhoging over 1977 betekende'*. We hadden gelijk, maar de directie noemde het: *'Op zijn zachts gezegd, een verdraaiing van feiten'*.

Er was geen denken aan, dat de ledenvergaderingen met dat Shell-bod akkoord zouden gaan. Het actiecomité verwachtte, dat het bij Shell toch nog tot acties zou moeten komen en vroeg de kaderleden, die leiding aan acties wilden geven, om de dag na de vergadering bijeen te komen. De directie bleef daar niet onkundig van. Ze nodigde ons op 8 maart, voordat de ledenvergaderingen werden gehouden, uit voor een nieuw gesprek.

Meijers was ziek en Shell had Tiedemann teruggehaald als woordvoerder (Schwartz werd nog even in de wachtkamer gezet). Tegen de ongeschreven onderhandelingsregels in (diegene die breekt moet weer beginnen) gaf Tiedemann ons direct het woord. geven. We maakten hem er op attent, maar hadden er geen moeite om te vertellen wat er aan het Shell-bod schortte. Tiedemann deed een voorstel, dat beter leek maar het niet was. We herinnerden hem aan de Shell-anekdote over oud-directeur Jacobs, die bij Shell-besprekingen zulke voorstellen graag shockerend mierenneuken noemde. Tiedemann veranderde het loonvoorstel in een voor ons acceptabeler voorstel. Maar hij handhaafde de afwijzing voor een garantie van meer vrije weekenddagen voor de vol-continuidienst.

Vóór dat we de ledenvergaderingen hielden zond Shell ons een schriftelijke bevestiging van het directievoorstel. Het was verrassend dat ze er een nieuw voorstel aan had toegevoegd: *'De directie streeft er naar om het aantal weekenddagen, waarop de 4-ploegendienst vrij van dienst is, op minimaal 38 dagen per jaar te brengen'*. Dat was negen dagen minder dan bij ICI en Cyanamid. We vonden het niet fair, dat

het voorstel niet aan de onderhandelingstafel was gedaan. Het was een vergeefse poging om de ledenvergaderingen te beïnvloeden. Het Shell-bod werd verworpen.

Shell nodigde ons uit voor een nieuw gesprek op 15 maart. Tiedemann, die opnieuw Meijers verving, verruimde het voorstel tot een garantie van 42 vrije weekenddagen. Toch nog 5 dagen minder dan het ICI/Cyanamid resultaat. Wel was Shell bereid om op korte termijn een gesprek te voeren over de werkgelegenheid, *'waarbij de gezichtspunten over de ploegendiensten worden meegenomen'*. Het kruimelwerk van Shell irriteerde de leden, maar uiteindelijk gingen ze met het laatste besprekingsresultaten akkoord.

Bij Albatros/UKF werd op 21 maart de draad van de besprekingen weer opgepakt. Maar het duurde tot 31 mei 1977 en 5 besprekingen lang, voor de directie een met ICI en Cyanamid en anderen te vergelijken voorstel deed. De directie ging met de garantie voor het aantal vrije weekenddagen voor de volcontinuïdient niet verder dan het Shell-bod: 42 vrije weekenddagen.

We moesten bij Albatros met verlies van werkgelegenheid rekening houden. Drs. W.A.J. Bogers, voorzitter van de bestuursraad van DSM, maakte in *De Volkskrant* van 13 mei 1977 duidelijk dat: *'In de kunstmestsector van DSM moet rekening worden gehouden met een vermindering van het aantal arbeidsplaatsen'*. Bij het 75-jarig jubileum van DSM zei Bogers in een interview met M.P.A. Overdiep, redacteur van het *Dagblad voor Limburg*: *'Ik ben me er altijd van bewust geweest dat een werknemer een belang van hogere orde in de onderneming heeft dan een kapitaalverschaffer'*. Maar daar was in de praktijk weinig van te merken. Met onbehagen gingen de leden bij Albatros met het besprekingsresultaat akkoord.

De stakingen bij ICI en Cyanamid en de stakingsdreiging bij andere bedrijven in de petrochemie in 1977, leverden een belangrijke bijdrage in het gevecht om het behoud van de prijscompensatie en voor de uiteindelijke invoering van een 5-ploegendienst. De werkgevers schrokken toen er ook in de zware chemie in meerder bedrijven werd gestaakt. Iets waar ze tot dan toe geen rekening mee hadden gehouden. Het droeg sterk bij tot de bereidheid om te onderhandelen en om concessies te doen. Een staking in de kapitaalintensieve petrochemie met zijn in verhouding lage loonkosten, maar hoge produktiekosten en kapitaallasten veroorzaakt in korte tijd hoge kosten. En daar zijn werkgevers gevoelig voor.

STAKINGEN BIJ SHELL-PERNIS, SHELL-MOERDIJK EN ALBATROS

DE VERKEERDE

DE STAKINGEN BIJ SHELL BLIJKEN OOK ACHETRAF IN MEER DAN EEN OPZICHT EEN CLIMAX TE HEBBEN gevormd in de strijd door de bonden voor meer veiligheid, arbeidstijdverkorting en vijf ploegendienst. Met namen het gewelddadige ingrijpen van Shell riep vragen op. Zo vroeg Frank van Empel, journalist bij de *Haagse Post* zich af, of Shell met het geweld bij het openbreken van de poorten de arrogantie van de macht had gedemonstreerd. Het antwoord verwoord door drs. C.J. Meijers loog er niet om: 'De Industriebond heeft gewoon de verkeerde uitgezocht'.

VOORGESCHIEDENIS

Na het Haags akkoord van 1977 wilde de FNV in 1978 aan de aanbevelingen die hierin waren verwoord (het omzetten van winst in meer werk en garanties voor werkgelegenheid) meer inhoud geven door bij de cao-onderhandelingen arbeidsplaatsenovereenkomsten (apo's) af te sluiten. 1978 was het jaar van de apo's. In een apo moest een heel scala van eisen worden geregeld, onder meer: uitbreiding van werkgelegenheid, informatie en beïnvloeding van investeringsontwikkeling, deeltijdbanen, vervroegde uittreding, leerling plaatsen voor jongeren, uitbreiding van de basisvakantie, extra vakantie voor ouderen, bescherming op de arbeidsplek tegen ongevallen en ziekte en beperking van het overwerk. Als onderhandelaar kon je de borst flink nat maken. Naast een apo werd slechts een loonsverhoging van 0,5% geëist, ter compensatie van de 0,5% Btw-verhoging op het aardgas.

Moeizaam ging in de landelijke algemene ledenvergaderingen van de Industriebond NVV een meerderheid ging met het arbeidsvoorwaardenbeleid akkoord. In de chemie in het Botlek\Europoort-gebied voegden we aan de voorstellen de onder de operators sterk levende eis van het invoeren van een 5-ploegendienst en een uitbreiding van de cao tot de hogere salarisgroepen toe.

Al op 18 november 1977 zei VNO-voorzitter mr. C. van Veen dat dit *'niet tot de mogelijkheden behoorde'*. De werkgevers wilden geen nieuw Haags Akkoord zoals in 1977. Het gezichtsverlies, door de februari-stakingen, moest worden teniet gedaan. Ze dachten in bedrijfstak- en bedrijfsonderhandelingen de boot gemakkelijker af te kunnen houden. De werkgevers rekten de besprekingen tot in de zomermaanden. Pogingen om hen tot een eindbod te verleiden stranden op het verzoek om meer tijd *'voor nader beraad'*. De moeizame onderhandelingen over een apo speelde die strategie in de kaart. Lang moesten we praten over teksten, woorden, punten, komma's, om nog enigszins inhoud aan een apo te geven. De werkgevers hielden ons bezig, 'zolang ze in gesprek zijn kunnen ze niet staken'.

De ontevredenheid onder de werknemers over het uitblijven van resultaat, werd versterkt door berichten over het verdwijnen van arbeidsplaatsen bij Albatros, ICI, Pennwalt, Tiofine, Akzo Zout Chemie, en Shell-Pernis. In plaats dat er arbeidsplaatsen bijkwamen, verdween er werkgelegenheid. De opmerkingen van

Shell dat er sterk gematigd moest worden, omdat de bedrijven zwaar in de rode cijfers zaten, en van minister Albada en ex-minister Boersma dat invoering van een 5-ploegendienst 'onbetaalbaar' was, wakkerden de onvrede aan. Een 5-ploegendienst was de belangrijkste eis van de operators. Bij verschillende bedrijven hielden we poortactie 's. Met personenauto's vernauwden we fabrieksingangen tot een sluis om gemakkelijker bij de stapvoets rijdende auto's pamfletten uit te kunnen delen. Geen ongevaarlijke bezigheid.

Voorzichtig deden de werkgevers toezeggingen voor een apo in een werkgelegenheids-paragraaf in de cao. Het bleef een papieren tijger. Maar we maakten geen vorderingen over de invoering van een 5-ploegendienst. Er werd wel uitvoerig over gesproken. De werkgevers probeerden onze bewering te weerleggen dat de kosten voor de invoering van een 5-ploegendienst al voor een groot deel waren betaald door de garantie van 47 vrije-weekenddagen (bij Shell en Albatros 42) voor de vol-continudienst in 1977. Door die discussie werd er in de bedrijven meer dan ooit over een 5-ploegendienst gesproken.

Aanvankelijk hield ook Shell ons aan het lijntje. Een eerste gesprek werd afgezegd wegens ziekte van Schwartz. Ziekte was voor Shell nooit een reden geweest om onderhandelingen uit te stellen. Ze hadden onderhandelaars genoeg. Later veranderde Shell van tactiek. Shell deed een voorstel waarvan ze wist dat het voor ons onaanvaardbaar zou zijn. Wij waren voor een confrontatie bij Shell niet klaar en wilden de onderhandelingen voortzetten. Maar dat wilde Shell niet. Schwartz wilde alleen nog *'kijken of een enkel element in de veiligheidstekst kan worden gewijzigd'*. Verontwaardigd de handen spreidend en de schouders optrekken, zei ik dat hij dat maar schriftelijk moest meedelen. Schwartz kreeg een rood hoofd en zei schutterig, dat te zullen bekijken.

Schwartz was als woordvoerder nieuw. We vermoedden dat hij een zwakke schakel was in de communicatie naar het machtscentrum van Shell in Nederland. Hij had daar geen invloed. Hij maakte geen deel uit van de vergadering van groepsdirecteuren van Shell Nederland. Zijn baas Meijers, een theoreticus met weinig inlevingsgevoel voor de problemen van de werknemers op de werkvloer, maakte er als directeur personeels- en sociale zaken bij Shell Nederland wel deel van uit. Maar we betwijfelden of hij tot de invloedrijke figuren in de pikorde van dat machtscentrum behoorde. Meijers was bij de cao-onderhandelingen niet aanwezig.

Voor ons was het belangrijk dat onze argumenten in de discussies doordrongen tot in de hoogste Shell-kring in Nederland, dat in sociaal opzicht zo beweeglijk was (geworden) als een basset. Dat was al moeilijk, laat staan dat de discussies doordrongen tot in het hoogste college, het Comité van Groepsdirecteuren van de Koninklijke/Shell Groep, tot bij drs. D. de Bruyne in Londen. We hadden een invloedrijk 'door-geef-luik' nodig en we waren bang, dat Meijers noch Schwartz daarvoor de aangewezen mensen waren. We hadden het gevoel, dat ze de communicatie eerder blokkeerden dan dat ze er in positieve zin iets aan bijdroegen.

Uiteindelijk kwam het op 12 mei tot een nieuw gesprek. Een eerder gesprek ging niet door, omdat Schwartz voor spataderen was geopereerd. We verwachtten van het gesprek niets en met een nog wat naijlende boosheid vroeg ik pesterig of de spataderen waren veroorzaakt doordat hij te lang op zijn standpunt was blijven staan. Er werd zuinig om gelachen. Het gesprek loste niets op. Zoals te verwachten was verwierpen de leden het besprekingsresultaat. Voor de directie was dat geen reden om van standpunt te

veranderen. Ze weigerde verdere onderhandelingen. Shell bereikte er een 'gespleten vakbeweging' mee. De leden van de Industriebond CNV gingen met het Shell-voorstel akkoord.

Met het weigeren van verder overleg zette de directie ons voor het blok. We kregen de keuze tussen een cao afsluiten en zonder het voeren van actie akkoord gaan met hun voorstel of met acties te trachten overleg af te dwingen. Onderhandelen bij Shell was al als het kloppen aan een achterdeur, maar we voelden er niets voor om ons als deurmat te laten gebruiken. De leden waren het met ons eens en verwierpen opnieuw het (oude) Shell-bod met 213 stemmen. Slechts 8 leden waren voor en 1 lid onthield zich van stemmen. De directie had tweemaal geweigerd de onderhandelingen voort te zetten. Om te voorkomen dat we bij een nieuwe weigering weer opnieuw ledenvergadering moesten houden, namen de leden schriftelijk en met dezelfde stemverhouding een ultimatum aan, waarin werd geëist dat de onderhandelingen moesten worden voortgezet en het oude bod verruimd moest worden. Zou de directie opnieuw een gesprek weigeren of aan haar standpunt vasthouden, dan konden we zonder opnieuw ledenvergaderingen te houden het ultimatum uitreiken.

De grote opkomst en de uitslag van de vergadering maakten voldoende indruk op de Shell-directie om de onderhandelingen te hervatten. In een bespreking op 20 juli 1978 'verduidelijkte' de directie haar aanbod, diepte de 'intentie' uit en stelde 'teksten' bij. Geen resultaat om over naar huis te schrijven, maar het was voldoende om opnieuw de leden te raadplegen. Met de nodige moeite gingen de leden met het resultaat akkoord.

Bij Albatros/UKF verliepen de onderhandelingen niet minder stroef, al leek de economische positie van UKF in Europa wat verbeterd. In het diepste geheim probeerde UKF in 1977 het Franse kunstmestbedrijf Gardinier over te nemen. In UKF's wandelgangen werd lacherig gesproken over de overname van 'Hendrik Jan de Tuinman' naar een reclame voor tuinartikelen. Het bleef niet erg verborgen. Op 5 september 1977 stond het geheim in het *Algemeen Dagblad*. De Franse regering moest voor de overname toestemming verlenen en al zeiden de directeurs A. Meijer, Timmerman Thijssen en ir. J.M. Smit op 5 september nog '*veel geloof in de overname van Gardinier*' te hebben, op 12 januari 1978 werd duidelijk dat de Franse overheid allergisch voor overname van Franse bedrijven door buitenlands kapitaal er een stokje voor stak. Of de overname ook tot verbetering van de positie van Albatros/UKF in Pernis zou hebben geleid, was twijfelachtig. De starre afwijzende houding van Albatros bij de cao-onderhandelingen was een motief om actie te voeren. Om de onderhandelingen onder druk te zetten hielden de werknemers op 6 maart een korte prikactie (werkonderbreking). Pas op 5 juni 1978 gingen de leden schoorvoetend akkoord met het besprekingsresultaat.

Tegen de zomervakanties liep het bezoek aan de vergaderingen sterk terug. Dat lag niet alleen aan de vakantieperiode. Van de vol-continuidienst bleef 75% van het personeel in de vakantie aanwezig. Maar hoe dan ook, het vergaderbezoek was te gering om acties te voeren. De leden die wel naar de vergaderingen kwamen waren gemotiveerd.

We wilden de cao-onderhandelingen in 1979 niet na een cao-loos tijdperk beginnen. Het leek ons verstandiger om, al was het dan met ongenoegen, een cao af te sluiten en te trachten vóór de nieuwe onderhandelingen in 1979 de actiebereidheid op te voeren. Met tegenzin gingen de ledenvergaderingen daarmee akkoord; de onvrede bleef.

DE ONDERHANDELINGEN IN 1979

In 1979 werd in grote lijnen het arbeidsvoorwaardenbeleid van 1978 voortgezet. Opnieuw verlangden we (de nieuwe Industriebond FNV - de formele ingangsdatum van de federatie van Industriebonden NVV en NKV was 1 juli 1979, maar praktisch werkten we al samen) bij de gematigde eisen een bijdrage in werkgelegenheid en verdeling van werk door werktijdverkorting. Naast een 5-ploegendienst eisten we een 35-urige werkweek voor de dagdienst en we wilden meer inhoud geven aan de arbeidsplaatsenovereenkomsten (apo's). In de petrochemie in Botlek/Europoort stelden we ook eisen voor een veilige arbeidsplek.

Om de matiging eerlijk over de werknemers te verdelen wilden we, dat de hogere inkomens een hogere bijdrage leverden; de sterkste schouders moesten de zwaarste lasten dragen. Dat wilden we bereiken door de prijscompensatie voor de boven modale inkomens aan een plafond te binden en de vloer in de prijscompensatie voor de laagst betaalden te verhogen (nivellering). Met dat pakket, aangevuld met twintig andere vaak bedrijfseigene punten, gingen we de onderhandelingen in. Met nog meer moeite dan het jaar er voor, stemden de ledenvergaderingen in met het arbeidsvoorwaardenbeleid. Maar het gevoel dat een 5-ploegendienst niet zonder het voeren van actie bereikt kon worden, nam toe.

We verwachtten, dat de werkgevers zich heftig zouden verzetten. In een *informatieve notitie ten behoeven van het arbeidsvoorwaardenoverleg 1979* (voor intern gebruik) werden de werkgevers door de Raad van Bestuur in Arbeidszaken van het VNO en NCW e.a. gewaarschuwd niet toe te geven aan de eis voor werktijdverkorting: *'Het zich eenmaal begeven op deze weg, zelfs bij een volledige financiering door de werknemers, zet de deur open voor verdere claims'*. De raad rekende de werkgevers voor, dat *'een verkorting van de werkweek met 1 uur moet leiden tot een verlaging van het weekloon met 2,5%'*. Frans Drabbe, federatiebestuurder en loondeskundige van de FNV, stuurde de onderschepte werkgeversnotitie aan de aangesloten FNV-bonden. We waren gewaarschuwd.

Om een zo sterk mogelijke onderhandelingspositie in te kunnen nemen hielden we vóór de onderhandelingen gezamenlijke vergaderingen met de kaderleden uit alle petrochemische bedrijven in Botlek/Europoort en met de districtsbestuurders, die bij die onderhandelingen betrokken waren. We wilden gezamenlijk de strategie bepalen, eventuele acties coördineren en voorkomen dat er te vroegtijdig en van elkaar afwijkende compromissen bij de verschillende bedrijven werden gesloten. We probeerden zoveel mogelijke mensen bij het onderhandelingsproces te betrekken. Het was een teleurstelling, dat de eerste ledenvergaderingen over de cao-voorstellen in de bedrijven matig werden bezocht. Bij Shell kwamen slechts 78 leden naar de vergaderingen. Dat was te gering om een stevige positie in de onderhandelingen te hebben, maar iets nieuws was het niet.

De geringe opkomst was voor de Shell-directie geen reden om niet onmiddellijk in de aanval te gaan. Vóór de eerste bespreking plaatste de directie in *Onder de Vlam* een artikel over twee pagina's breed en onder de kop in kapitalen, *'HET WERKGELEGENHEIDSVRAAGSTUK IN NEDERLAND'*, met de waarschuwing: *'Arbeidstijdverkorting verergerd de situatie alleen maar, en meer werklozen zal uiteindelijk het gevolg zijn in plaats van minder'*. We wisten wat we bij Shell konden verwachten.

In vier Shell-besprekingen kwamen we over werktijdverkorting niet verder dan 1 dag vakantie. Voor afspraken over een veilige arbeidsplaats wilde de directie niet verder gaan dan de tekst het *'blijven van werknemers aan gevaarlijke en giftige stoffen te beperken'*. Het klonk of je er wel een beetje aan dood mocht gaan. Over een 5-ploegendienst en een 35-urige werkweek viel niet te praten. De directie voelde niets voor bij de matiging de 'sterkste schouders de zwaarste lasten te laten dragen'. Ze was wel voorstander van een *'daling van de arbeidsinkomensquote ten behoeve van de bedrijfsrendementen'*, maar niet voor het aftoppen van de prijscompensatie voor de inkomens boven modaal: *'Het demotiveert de betrokken werknemers en het levert te weinig op'*. Het argument van demotivatie gold blijkbaar alleen voor de hoger gesalarieerde. Ons verwijt maakte geen indruk. Met dat bod moesten we het doen. De ledenvergaderingen van 10 en 11 april namen er geen genoegen mee en eisten een voortzetting van de onderhandelingen. We wisten dat de directie daar zonder sterke druk moeilijk toe te bewegen zou zijn. De directie kreeg echter steun van de Industriebond CNV. Op 26 april liet de Industriebond CNV aan de directie weten, dat een overeenkomst kon worden bereikt als *'we onze aandacht meer zouden richten op een regeling voor vervroegd uittreden en een gefaseerde uitbreiding van de basisvakantie'*. Het was een opvatting, die het bondsbestuur van de Industriebond CNV in de landelijke onderhandelingen voorstond. Bij Shell had je daar weinig aan. De werknemers gingen op hun 60e jaar met pensioen en in de basisvakantie liep Shell nauwelijks achter. Met die brief liet de Industriebond CNV de eis voor een 5-ploegendienst en een 35-urige werkweek vallen. Het was jammer voor de tot dan gezamenlijke opstelling bij Shell.

De directie had nu geen moeite om de onderhandelingen voor te zetten; ze had een wig tussen de bonden gedreven. Maar zo gemakkelijk wilden ik het haar niet maken. Ik stelde de onderhandelingsdelegatie van de Industriebond CNV bij Shell voor een gezamenlijk compromisvoorstel aan de directie te doen.

Bij Hoogovens en AVEBE hadden de Industriebonden een overeenkomst bereikt. Bij beide bedrijven werd de vakantie met 2 dagen uitgebreid; bij Hoogovens de ploegentoeslag met 3% verhoogd en bij AVEBE de loonlijn met 2½ á 3% opgetrokken. Ik wilde aan Shell voorstellen om een qua kosten gelijke overeenkomst af te sluiten. Niet door de lonen of de toeslagen te verhogen, maar door het invoeren van vrije dagen. Om niet het onderste uit de kan te halen en om het voor de directie moeilijker te maken er nee tegen te zeggen, wilde ik voorstellen om 4 extra roostervrije diensten voor de vol-continudienst in te voeren plus 3 vakantiedagen dagen voor alle werknemers, qua kosten lager dan bij Hoogovens en AVEBE. In de tekst over de bescherming van werknemers wilde ik het woord *'beperken'* veranderen in *'voorkomen'*.

De onderhandelingsdelegatie van de Industriebond CNV en onze eigen delegatie gingen er mee akkoord. We zaten weer op één lijn. Dat was ook de verdienste van Teus Hubert, districtsbestuurder van de Industriebond CNV, die Dick Bijl als onderhandelaar was opgevolgd. Dick Bijl was naar de christelijke werkgeversbond vertrokken - aan de andere kant van de tafel. Met Teus Hubert werd de samenwerking sterk verbeterd, voor zover de kaderleden van de Industriebond CNV bij Shell dat toelieten.

Shell wist niet, dat de kloof tussen de bonden was gedicht. Aan het begin van de bespreking op 22 mei 1979 zei Schwartz minzaam, dat hij voor twee kamers had gezorgd, zodat we apart beraad konden houden - normaal hielden we gezamenlijk beraad. Even vriendelijk zeiden we dat niet nodig te hebben. De directie werd door het gezamenlijke voorstel verrast, ging voor de vorm in beraad en wees het af.

Schwartz gebruikte als argument: *'De kosten kunnen door ons niet worden opgebracht'*. We wezen op de uitspraak van drs. D. de Bruyne, president-directeur van de Koninklijke/Shell, in het jaarverslag over 1978, dat de winst over 1978 met 1086 miljoen Engelse ponden goed op peil bleef en beter was dan in 1977 en dat het netto resultaat in het eerste kwartaal van 1979 al 618 miljoen Engelse ponden bedroeg. Het hielp niet. Al kostte ons voorstel minder dan de overeenkomsten bij Hoogovens en AVEBE; de directie ging er niet serieus op in.

In plaats daarvan kregen we een 'allerlaatste finale bod', dat Shell vooraf had opgesteld en precies spoorde met de inhoud van de eerdere brief van de Industriebond CNV: twee dagen vakantie in plaats van één; één extra roostervrije dag voor de vol-continudienst. Wel, en dat was verrassend, ging de directie er mee akkoord om het woord 'voorkomen' in de veiligheidstekst op te nemen. Maar achteraf bleek dat een vergissing. In de schriftelijke bevestiging van het 'allerlaatste finale bod' was het zonder enige verklaring geschrapt. Het Shell-bod was er een van slikken of stikken.

Net als het jaar ervoor zette de directie van Shell ons voor het blok. Ze liet aan ons de keuze morrend met het minimale bod akkoord te gaan, de directie met acties tot andere gedachten te dwingen, of als we daartoe niet instaat waren geen cao af te sluiten. Hoewel Schwartz ons duidelijk maakte, dat de directie niet verder wilde onderhandelen, probeerden we toch de onderhandelingen open te houden. Aan het voeren van actie waren we niet toe. We wilden eerst overleg met de kaderleden voor we zouden antwoorden. Die wezen verontwaardigd het voorstel af. Het standpunt van Shell veranderde niet. Schwartz hield de deur op slot. Als het bij de onderhandelingen moeilijk werd, kon Schwartz zich gedragen als een kangoeroe-foetus die zich vastklampt aan de tepel in de veilige warme buidel van moeder Shell. Hij stak zijn nek nooit uit. Persoonlijk was de verhouding niet slecht. Later bij zijn laatste onderhandeling als woordvoerder liet hij waardering blijken. Hij gaf me het boek van Thomas A. Harris *Ik ben o.k., jij bent o.k.* met de opdracht *'blijf o.k.'*: een boek als een vervangende religie voor een ongelovige.

In de vergaderingen van 12 en 13 juni verwierpen 120 leden unaniem het Shell-bod en besloten tot het voeren van actie, als Shell niet verder wilde onderhandelen. De opkomst was aanmerkelijk beter dan bij de aanvang van de cao-onderhandelingen, al hadden we op meer gehoopt. We deelden de directie de uitslag van de vergaderingen mee en bevestigden schriftelijk ons 'ver gaand compromisvoorstel'. We waren 'bereid om de onderhandeling voort te zetten'.

Bij andere bedrijven in de petrochemische industrie raakten de onderhandelingen eveneens in het slop. De directies kwamen met voorstellen, die leken op het Shell-bod. De werkgevers sloten de rijen. Zij braken de onderhandelingen echter niet af, maar bleven bereid tot verdere onderhandelingen. ICI formuleerde het mooi: 'Om contact te onderhouden en om een cao af te sluiten'. Ir. H.E. van Wijngaarden, directeur personeelszaken, was de naar Brussel vertrokken ir. F. Rots, als onderhandelaar bij ICI opgevolgd. Rots trachtte nog wel eens compromissen te bereiken, maar Van Wijngaarden week geen duimbreed van het gezamenlijke werkgeversstandpunt af. Wij waren bereid om de onderhandelingen voort te zetten, maar dat was voor de werkgevers in de petrochemie nog geen reden om iets van zich te laten horen. Op 28 juni 1979 overlegden we met de kaderleden uit chemiebedrijven, hoe we de onderhandelingen weer op gang konden krijgen. We besloten om het compromisvoorstel, dat we op 22 mei bij Shell hadden gedaan, bij alle werkgevers in te dienen. Nog vóór we daar uitvoering aan konden geven, ontvingen we op 29 juni

een brief van Shell, dat ze in het unanieme afwijzen van haar bod noch in onze brief van 19 juni een aanleiding zag de besprekingen te hervatten. Shell maakte zich sterk. Als we dat standpunt wilden doorbreken, dan zouden we acties moeten voeren. De vraag was of we die enorme klus zouden kunnen klaren en of de actiebereidheid groot genoeg was. Het was gunstig, dat ook de leden van de Industriebond CNV het Shell-bod unaniem verwierpen.

Vóórdat we een besluit over een staking bij Shell namen, wilden we eerst de directie van de ernst van ons voornemen overtuigen. We besloten op 3 juli 1979 een demonstratieve optocht rond het fabrieksterrein in Pernis te houden. Niet alleen als waarschuwing aan de directie, maar ook als test-case voor ons zelf. Slaagde de optocht niet dan zou een staking met het stilleggen van de productie zeker niet slagen. De start van de optocht planden we aan de achterzijde van het hoofdkantoor onder de ogen van de directie. Het zou verder gaan over het fabrieksterrein poort 6 uit, door Hoogvliet en poort 5 weer in. Onze voorbereidingen bleven niet verborgen. Onmiddellijk intimideerde de directie de eventuele deelnemers. In een telegram deelde ze mee, dat deelnemers bij het opnieuw betreden van het terrein zich bij poort 5 moesten legitimeren. Om een directie-registratie van de deelnemers te voorkomen, besloten we om niet door Hoogvliet te gaan maar binnen het fabriekscomplex te blijven. Bij de start van de demonstratie was vanaf buiten de omheining moeilijk te zien of er voldoende mensen aan deelnamen. Erik Boshuizen, verslaggever van de NOS (Nederlandse Omroep Stichting), die met zijn cameraploeg toestemming had op het terrein te filmen, stelde ons gerust. Een groep van een paar honderd mensen nam onder werktijd deel aan de optocht. Bij poort 5 maakten de demonstranten er een korte sit-down staking van. De demonstratie was een succes. We hadden Shell op 2 juli al een brief gezonden met de waarschuwing, dat we ledenvergaderingen zouden houden over het voeren van acties, als ze weigerde de onderhandelingen voort te zetten. De brief noch de demonstratie was voor de directie aanleiding ook maar iets van haar standpunt af te wijken. Schwartz deelde mee, dat de directie vast hield aan haar 'alleszins aanvaardbaar beleid'. De directie was er rotsvast van overtuigd, dat een staking bij Shell tot de onmogelijkheden behoorde. Het harde standpunt van Shell blokkeerde ook de besprekingen bij andere bedrijven. Nu een conflict onvermijdelijk leek, wilden we toch eerst de kans hebben ons compromis ook bij andere bedrijven op tafel leggen. Bij Pennwalt Holland (v/h Vondelingenplaat) hadden we die mogelijkheid. Daar hadden we een afspraak voor een bespreking op 10 juli. In die bespreking wilden we 'het achterste van onze tong' laten zien.

Mr. E. Singer, secretaris van de AWV, was als adviseur en coördinator bij alle cao-onderhandelingen in de chemie aanwezig, behalve bij Shell en in de rest van de olie-industrie. De Shell-directie adviseerde zich zelf, de AWV, het VNO en de andere werkgevers. We hoopten dat Singer om acties te voorkomen ons voorstel zou steunen en dat hij ons 'achterste van de tong' bij andere werkgevers bekend zou maken. Via Pennwalt probeerden we de impasse te doorbreken.

Mr. F.W. de Ridder, directeur personeelszaken (vicepresident general en legal affairs) van Pennwalt Holland, liep wel aardig in het span van chemiewerkgevers mee, maar niet altijd in het gareel. Aan zijn figuur zag je het niet af. Wat corpulent en drielig in het pak zitten, leek hij eerder op het prototype van de conservatieve werkgever dan op een vooruitstrevend manager. Alleen zijn hoofddekse, een soort Russische bontmuts, stak daar soms bij af. De Ridder was bij onderhandelingen op 30 mei met zijn bod

wat verder naar ons toegekomen dan andere werkgevers. Niet veel, maar het 'gat' tussen ons voorstel en zijn bod was kleiner en bood meer mogelijkheden tot overbrugging dan dat bij andere werkgevers. Maar zeker van een goede afloop waren we allerminst.

De Ridder kon niet goed opschieten met Singer. Singer probeerde hem te strak aan het werkgeversstandpunt te binden, maar als oud marineman werd De Ridder ook beïnvloed door het wat macho-achtige marine-denken. Hij vond Singer niet 'mannelijk' genoeg. Niet mannelijk gedrag was bij de marine bedreigend. Het suggereerde dat bij het zwalken op zee het 'zingen' van 'met stalen vuist en rappe hand, zo is het volk van Nederland' geen voldoende compensatie was. Hoe De Ridder over Singer dacht was voor ons geen punt, als Singer maar als intermediair optrad. We hadden onze twijfels. Je kon tijdens de lunch gezellig naast hem zitten, maar tijdens de besprekingen had je niet veel aan hem. Singer zocht in netelige situaties te weinig naar oplossingen, zelfs niet als je van te voren een informeel glaasje wijn met hem dronk. Het nodigde uit tot plagen. Tijdens de besprekingen leek hij vaak weg te dommelen, hij moest ook bij de verschillende cao-onderhandelingen dezelfde argumenten aanhoren. Als het ons voor de sfeer nodig leek, vertelden we wel eens een grap. Singer, die een keer de clou had gemist, vroeg gretig om herhaling. Plagend zeiden we er begrip voor te hebben, dat hij tijdens de onderhandelingen sliep, maar dat het bedenkelijk werd als hij het ook tijdens de grappen deed. Singer moest wakker blijven. Voorzichtig kwam De Ridder in de bespreking ons iets verder tegemoet. Het was te weinig om tot overeenstemming te komen, maar zijn bod legde een goede basis om ons compromisvoorstel te doen. De Ridder zei ons voorstel te waarderen, maar had mondeling beraad nodig met 'moeders' in Amerika. We waarschuwden hem om niet te lang te wachten, als hij niet tussen de acties verzeild wilde raken. Hij dacht vóór 20 augustus naar Amerika te kunnen vliegen en vroeg of dat tijdig genoeg was. We geloofden niet direct, dat hij er persoonlijk voor naar Amerika moest, maar tegen die 'vluchtpoging' hadden we geen bezwaar. Als we maar vóór de al geplande ledenvergaderingen antwoord hadden.

Niet alleen bij Shell gaven we signalen over dreigende stakingen, als de directies bij hun negatieve standpunt bleven. Bij Tiofine werd een protestdemonstratie gehouden en bij Windmill en Cyanamid een korte werkonderbreking. We hoopten dat het bij zou dragen tot een versoepeling van het werkgeversstandpunt.

Inmiddels waren we (weer) in de zomervakanties beland. In overleg met de kaderleden besloten we de acties over de vakantie 'heen te tillen'. Het zou na de vakanties wel extra energie kosten om de motivatie weer op te vijzelen, maar het gaf de werkgevers tijd nog eens goed na te denken of ze een confrontatie wilden. Via bedrijfsbulletins en pamfletten informeerden we de werknemers en we waarschuwden dat 'het er na de vakantie om zou gaan spannen'. Als de werkgevers aan hun harde standpunt vasthielden, zou er gestemd moeten worden over het stellen van ultimatus.

Na de vakanties zetten we in pamfletten en bedrijfsbulletins uitgebreid uiteen *'waar het weer om ging'*. In kadervergaderingen bespraken we onze strategie. De directies lieten niets van zich horen. Op 3 september 1979 deelden we Shell mee, dat nu zij de onderhandelingen niet wilde voortzetten, wij besloten hadden om acties te voeren met als uitgangspunt onze voorstellen van 5 februari 1979 en niet ons compromisvoorstel van 22 mei. Als we toch gedwongen werden om te staken dan moest het ook gaan om: een 5-ploegendienst; een 35-urige werkweek; uitbreiding van de VUT-regeling en een betere tekst

over het werken met giftige stoffen. Uit de bespreking met Pennwalt was bekend, tot welk compromis we bereid waren. Als Shell toch nog een overeenkomst wilde dan wist ze waartoe we bereid waren.

Bij de bespreking met Pennwalt Holland op 4 september, na de 'vlucht' van De Ridder naar Amerika, leek de starre houding van de werkgevers versoepeld. De Ridder zei: 'Het lijkt me één minuut voor twaalf'. Hoewel hij 'onder zware druk van de andere werkgevers' stond, deed hij het voorstel om de vakantie (in drie jaar) uit te breiden met 4 dagen; de vol-continudienst 3 extra roostervrije-dagen toe te kennen en de cao uit te breiden tot alle werknemers. Dat voorstel ging ver genoeg om er een principeakkoord over te sluiten; bij Pennwalt waren we eruit. Ook de ledenvergadering ging akkoord. We hoopten dat het de basis was voor het afsluiten van overeenkomsten bij andere bedrijven. Maar Shell liet niets van zich horen. Bij Shell moesten we een ultimatum stellen.

ICI Holland deed (te laat) op 10 september een met het Pennwalt-akkoord te vergelijken voorstel. Was het voorstel eerder gedaan, dan had het tot een principeovereenkomst geleid. Maar nu we bij Shell een ultimatum moesten stellen, konden we geen principeakkoord meer sluiten, dat lager lag dan de eisen in het ultimatum. We moesten eerst weten waar we bij Shell aan toe waren. Nog later, op 14 september, deed de directie van Cyanamid, 'zij het met bloedend hart', een zelfde voorstel als Pennwalt en ICI. Maar ook bij Cyanamid belette de ontwikkelingen bij Shell, dat we een principeakkoord konden sluiten. Hoewel we de voorstellen van ICI en Cyanamid positief waardeerden moesten de directies, door de te late reactie, toch met een staking rekening houden.

Shell schreef ons op 11 september een merkwaardige brief. De ontwikkelingen gaf haar reden tot grote zorg, maar de *'eisen voor werktijdverkorting die o.m. beogen de werkgelegenheid te bevorderen'* boden geen oplossing. Ze zouden leiden 'tot toenemende spanning met alle gevolgen van dien'. Het leek de directie wel nuttig een nieuw contact te hebben om van gedachten te wisselen over de ontstane situatie. Die formulering gaf aan de uitnodiging een negatief effect. Uit niets bleek dat Shell bereid was het akkoord bij Pennwalt en het voorstel van ICI te volgen. In tegendeel, het leek eerder een poging om die ontwikkelingen te stoppen. Diezelfde avond was de eerste van de vier ledenvergaderingen, waar de leden bij Shell zich moesten uitspreken over het stellen van een ultimatum. Het was belangrijk om vóór die vergadering te weten wat de bedoeling van Shell was. Na het ultimatum zou de directie niet alleen moeten voldoen aan wat we bij Pennwalt en ICI hadden bereikt maar ook aan het ultimatum. We gingen er van uit, dat de directie dit begreep. Als haar brief tot doel had ons te laten weten, dat ze de ontwikkelingen bij Pennwalt en ICI wilde volgen, dan had ze dat duidelijker moeten laten blijken. Die aanwijzing stond niet in de brief en we wilden niet aan het lijntje worden gehouden. Ik belde Schwartz om duidelijkheid te krijgen en vroeg hem welke bedoelingen de directie met de brief had. Schwartz vond het kennelijk een ongemakkelijke vraag en weigerde een duidelijk antwoord. Ik probeerde hem duidelijk te maken, wat de gevolgen zouden zijn, als hij bleef weigeren ons die duidelijkheid te geven. Het baatte niet. Onzeker stotterend zei hij: 'U leest maar wat er in staat'. Daarmee maakte hij uitstel van het ultimatum onmogelijk. Het was vreemd, dat Schwartz die anders niets zonder zijn baas Meijers deed, nu een antwoord gaf zonder ruggenspraak te houden. Mogelijk luisterde Meijers mee. Maar ik had het gevoel, dat iets niet klopte. Datzelfde gevoel had Reijer Veenstra, kaderlid en OR-lid in Pernis voor de Industriebond FNV en kort daarvoor nog voorzitter van de COR (centrale ondernemingsraad). Ir. J.A.P.

Montijn, president-directeur van Shell Nederland, vroeg hem later in de middag voor een gesprek op de 24e verdieping van het hoofdkantoor van Shell-Nederland in Rotterdam te komen. Hij werd vriendelijk ontvangen. Er stond een fles wijn met twee glazen op tafel, maar Veenstra vond het verstandiger om er geen gebruik van te maken. Veenstra waarschuwde Montijn, dat aan een staking niet te ontkomen was, als Shell bleef weigeren een begin te maken met werktijdverkorting voor de vol-continudienst. De leden zouden die avond zonder twijfel een ultimatum stellen. Montijn ijsbeerde door de kamer. Hij liet Meijers, die al in de garage was om naar huis te rijden, terugroepen. Tussen die twee ontspon zich volgens Veenstra een ongemakkelijk gesprek. Montijn wond zich op. Het leek Veenstra, dat Montijn onkundig was van de tekst in de brief. Meijers zou met de formulering een wig tussen de bonden hebben willen drijven. Veenstra had het gevoel, dat de opgewonden Montijn aan Meijers verweet, dat hij daar niks van wist. Veenstra bood aan een schriftelijke verklaring van Montijn om een begin te maken met werktijdverkorting voor de vol-continudienst, voor de aanvang van de vergadering aan mij te geven. Het zou een reden zijn een ultimatum uit te stellen. Maar Montijn zei dramatisch: 'Ik kan niet anders meer'. Veenstra dacht, dat Montijn een te grote broek had aangetrokken bij andere werkgevers. Het lag meer voor de hand, dat Montijn - met andere grote ondernemers - het onverzettelijke beleid aan de werkgevers had opgelegd en niet terug kon.

ULTIMATUM

We deden extra ons best met 'een ernstig beroep' op de leden om, 'hoe u er ook over denkt, u hebt het recht maar ook de plicht om over de beslissingen uw stem uit te brengen', zoveel mogelijk mensen naar de vergadering te krijgen. De spanning of de opkomst groot genoeg zou zijn en of er bij de schriftelijke stemming de statutair vereiste meerderheid van 75% zou worden gehaald om een ultimatum te kunnen stellen, was groot. Het aantal leden dat naar de vergaderingen kwam was voldoende. Er namen 386 leden aan de stemming deel. Ze stonden voor een ingrijpende beslissing. In de anonimiteit van de schriftelijke stemming hoefde niemand bang te zijn om zijn stem uit te brengen. Ieder was vrij om te stemmen wat hij wilde. Het ultimatum werd met 364 stemmen voor, 20 tegen en 2 stemonthoudingen aangenomen. De benodigde meerderheid van 75% werd ver overschreden. 'Het gaat niet om geld maar om werkgelegenheid, ook voor onze kinderen', motiveerden leden hun beslissing. Ze waren het dwarsliggen zat. De directie had het te bont gemaakt. Een kaderlid verweet de onderhandelingsdelegatie, dat ze al twee jaar 'een door de leden gesteld ultimatum in de zak' had gehouden'.

We eisten o.m. in het ultimatum: dat afspraken moesten worden gemaakt over de invoering van een 35-urige werkweek en een 5-ploegendienst met behoud van koopkracht en een acceptabele tekst over de bescherming van werknemers. 'Als vóór vrijdag 21 september 1979 te 24.00 uur niet aan onze eisen is voldaan, dan wordt tot werkstaking of andere acties overgegaan'.

We lieten ruimte om over het tijdstip van, de mate waarin en de wijze waarop het invoeren van een 5-ploegendienst en een 35-urige werkweek geregeld kon worden te kunnen onderhandelen. We sloten wel uit, dat het ultimatum kon worden ingetrokken zonder over een 5-ploegendienst en een 35-urige werk-

week te spreken. Na de vergaderingen overhandigden we Schwartz het ultimatum, verklaarden ons bereid om afspraken te maken over de afbouw van de productie en nodigden hem uit op ons kantoor aan de Eliotplaats in Rotterdam de onderhandelingen voort te zetten. Schwartz reageerde nauwelijks.

We realiseerden ons, dat een staking bij Shell een enorme klus zou worden. In Pernis moesten 72 fabrieken, met kwetsbare installaties die met giftige, brandbare en ontplofbare stoffen werkten en in Moerdijk 6 grote fabrieken worden stilgelegd. De operators moesten over veel moed beschikken om de produktie te stoppen. Maar met de afbouw en het weer opstarten waren miljoenen guldens gemoeid en dat moest de directie onder druk zetten. Als winst het doel is, gaat beïnvloeding via de portemonnee.

De staking moest steunen op de kwaliteit en kwantiteit van het productiepersoneel. Dit beheerste het productieproces. De eis van een 5-ploegendienst leefde sterk onder de operators. Op steun van de leidinggevenden en kantoorpersoneel, die niet onder de cao vielen, hoefden we niet te rekenen. Van de in totaal 6941 werknemers in Pernis en Moerdijk vielen er bijna drieduizend mensen niet onder de cao. Evenmin hoefden we op veel steun van het kantoorpersoneel te rekenen, dat wel onder de cao viel. Het werkte niet in ploegendienst en voelden zich meer betrokken bij het management dan bij het productiepersoneel. Het kantoorpersoneel en om veiligheidsredenen ook het bewakingspersoneel wilden we niet bij de staking betrekken. We hoopten dat een redelijk aantal zich buiten het conflict tussen de directie en het productiepersoneel zou houden.

Het actiecomité besloot bij de aanvang van de staking de poorten met personenauto's en een grote groep stakers te blokkeren om in alle 'rust' de productie af te bouwen. De ruim 2500 werknemers van de vele huisaannemers van Shell, die niet bij de afbouw van de productie betrokken waren, wilden we buiten de poort houden. De aannemers moesten gedurende de staking hun werknemers op werken bij andere bedrijven onderbrengen. Poort 6 en 12 moesten gedeeltelijk open blijven om de opkomende en afgaande ploegen en het dienstverlenend vrachtverkeer dat bij het afbouwen van de productie nodig was, tot het terrein toe te laten. Het terrein kon niet hermetisch worden afgesloten. Het was omheind met 8 km hekwerk van ijzergaas met 16 poorten, 8 spoorwegingangen en door 3,2 km kade en open water in de insteekhavens en de Nieuwe Maas. We zouden niet kunnen beletten, dat mensen ergens het terrein op en af gingen, zonder dat we het merkten. Het hoofdkantoor lag op de scheiding van het bedrijfsterrein en had een achterdeur, die op het bedrijfsterrein uitkwam. Via die achterdeur konden werknemers gemakkelijk het terrein op.

Voor het openen van de stakingskas moest het bondsbestuur toestemming verlenen. Daar maakten we ons geen zorgen over. Het doel van de staking, meer werkgelegenheid en verdeling van arbeid, paste in het bondsbeleid. Het bondsbestuur stond niet echt te dringen om toestemming te geven. Maar het hoofd in de schoot leggen zonder verweer zou ook het landelijke arbeidsvoorwaardenbeleid geen goed doen. Het was niet zonder zorg, dat het bondsbestuur toestemming gaf voor een staking bij Shell.

We verwachtten niet dat Shell met een kort geding zoals in 1977 de staking zou trachten te voorkomen. Shell stond in juridische zin niet sterk, omdat de directie herhaaldelijk geweigerd had om het overleg voort te zetten. We hielden er rekening mee, dat Shell evenals ICI in 1977 zich met hand en tand tegen het stilleggen van de produktie zou verzetten. Maar de directie ging akkoord de afbouw van de produktie in overleg met het actiecomité te regelen en een afbouwplan te maken. Maar het deed de directie pijn, veel

pijn. We lichtten de arbeidsinspectie, de politie, en het Centraal Milieubeheer Rijnmond in over het voornemen van de staking. Montijn was boos, dat we de arbeidsinspectie hadden ingeschakeld. Maar na de rommelige nacht bij de ICI-staking hadden we met de arbeidsinspectie de afspraak gemaakt, dat we hen zouden waarschuwen als we in de petrochemie gingen staken.

Op woensdag 18 september hadden we een gesprek met de directie over de afbouw. Er werd een draaiboek gemaakt waarin werd geregeld hoeveel en welke mensen er dagelijks voor de afbouw nodig waren en welke mensen er in een veiligheidsploeg in de fabriek zouden blijven. Behalve voor de grote groep operators en mensen van de technische dienst, die bij de afbouw betrokken waren, zouden de poorten gesloten blijven. Buiten de afbouw ploegen konden alleen mensen met een pasje van het actiecomité het terrein op. Vijf stakers werden aangewezen, die de afbouw moesten controleren en het contact met de directie over de afbouw moesten onderhouden. Op vrijdag 21 september werden de draaiboeken aan de actiecomités in Pernis en Moerdijk overhandigd.

De veiligheid van werknemers en omwonenden mocht niet in gevaar komen. Daarover overlegden we ook met B en W van Rotterdam. Op 21 september hadden we een gezamenlijk gesprek met Shell, op het stadhuis in Rotterdam met o.a. wethouder Jan Riezenkamp, de waarnemend burgemeester van Rotterdam.

De staking mocht geen slijtageslag worden. De kapitaalkrachtige Shell zou dat langer volhouden dan wij. Bij ICI hadden we in 1977 gemerkt, dat in de tweede week van de staking de zorg bij de stakers over, promotiekansen, rentevrije bedrijfsleningen, lage hypotheek en het verschil tussen stakingsuitkering en het normale inkomen gingen meespelen. Een slepende staking was ook niet nodig. Alleen de afbouw en de opbouw van de productie zou al miljoenen kosten. In korte tijd zou dat voldoende druk op de directie zetten.

Bij Albatros/UKF leidden de onderhandelingen evenmin tot een overeenkomst. Unaniem wezen de leden het eindbod van de directie van de hand en stelden ze een zelfde ultimatum als bij Shell. Op 18 september bezorgden we het ultimatum bij de directie met de eis, vóór zondag 23 september 1979 om 24.00 uur aan onze eisen te voldoen, anders *'zullen we tot werkstaking of andere acties overgaan'*. We verklaarden ons bereid om afspraken te maken over het veilig stilleggen van de productie.

Shell zorgde voor een verrassing. Tegen haar gebruikelijke opvatting in (niet onderhandelen onder een ultimatum) nodigde ze ons uit voor een gesprek op donderdag 20 september. Dat had ze natuurlijk moeten doen, voordat het ultimatum was gesteld. Ze wilde niet ingaan op ons aanbod op ons kantoor in Rotterdam te onderhandelen. De directie nodigde ons uit 'op neutraal terrein' in het Novotel te Schiedam. WELKOM SHELL stond er met grote letters op het bord bij de inrit van Novotel. Niet dat wij minder welkom waren, maar wie de zaal betaalde werd op het bord vermeld. Schwartz trok bij de aanvang van het gesprek zijn jasje uit. Dat was nodig. In voorgaande besprekingen hadden wij van alles geprobeerd om openingen te vinden. Het was nu aan de directie oplossingen aan te dragen. Dat begreep de directie onvoldoende. Ze gedroeg zich als een kruidenier, al was ze (later) woedend op minister De Koning, die Shell verweet, 'minder aan werkgelegenheid te doen dan de eerste de beste kruidenier op de hoek'. De Koninklijke wilde niet door De Koning voor kruidenier worden uitgemaakt.

Het voorstel van Shell voldeed op geen enkele wijze aan het ultimatum. Pertinent weigerde ze 'om nu of in de toekomst' over een vijfploegendienst of over een 35-urige werkweek te praten. Zelfs onze eis om het woord voorkomen weer in de tekst over veiligheid op te nemen was teveel gevraagd, hoewel ze daar op 22 mei (even) mee akkoord was gegaan. Schwartz zei toen een 'vergissing' te hebben gemaakt die hij later 'recht had gezet'. Het voorstel was vooral te krenterig voor de vol-continudienst. Voor hen kon in die kritieke fase er slechts 2 extra roostervrije dagen af (1 dag minder dan bij andere bedrijven). De directie wilde ook nog het recht hebben die 2 dagen in geld uit te betalen. Haar voorstel ging lang niet ver genoeg om het ultimatum te kunnen intrekken. Het joeg de operators juist in het harnas, maar de directie wenste 'er niets aan toe te voegen'. Dezelfde avond en de volgende morgen brachten we in Rotterdam aan 550 leden verslag uit. Het was een warme avond. De balkondeuren van de grote bovenzaal in café restaurant Engels in Rotterdam stonden open. Leden, die in de zaal geen plaats meer konden vinden, stonden op het balkon. Feike Gerlofsma, kaderlid van de Industriebond FNV, vatte de menig van de vergadering samen: 'We zijn niet uit op een staking maar onder de gegeven omstandigheden is het niet mogelijk om het ultimatum in te trekken'. Niet één lid zei, dat hij een andere mening had. De andere dag schreef *de Volkskrant*, dat het voorstel 'met weinig meer dan hoongelach werd begroet'. Schwartz had te 'zuinig' zijn jasje uitgetrokken.

Kaderleden waarschuwden voor mensen, die de directie naar de vergadering had gestuurd. Zelfs super-intendant T.A. Spoor zou als een soort pseudo undercover-agent ergens in de zaal zitten. We hadden het recht om niet leden uit de zaal te zetten, maar daar dachten we geen moment aan. In de met werknemers afgeladen zaal hadden we graag een discussie met hem gevoerd. Maar we merkten niets van zijn aanwezigheid. Met handopsteken werd gestemd of aan het ultimatum was voldaan. Zonder een stem tegen oordeelden de leden, dat het ultimatum onverminderd van kracht bleef. De leden werden gevraagd op maandagmorgen 24 september om 5 uur 's morgens in het actiecentrum De Zevensprong bijeen te komen. Jan Besseling, kaderlid van de Industriebond FNV, vond 'het enige antwoord dat we de directie kunnen geven is, met zijn allen op naar De Zevensprong'.

Ook in de ochtendvergadering waarschuwden kaderleden voor door de directie naar de vergadering gestuurde mensen. Om misvattingen te voorkomen werd eerst met handopsteken gestemd over het Shell-bod en pas daarna over de vraag of de Shell-directie aan het ultimatum had voldaan, hoewel dat geen statutaire verplichting was. De uitslag was helder. Het Shell-bod werd unaniem verworpen en unaniem werd geconcludeerd dat de directie niet aan het ultimatum had voldaan.

Het was jammer voor een gezamenlijk opstelling, dat de ledenvergadering van de Industriebond CNV met een geringe meerderheid akkoord ging met het Shell-voorstel. Toch stemde van de minder dan honderd aanwezigen nog 42% tegen. De motivatie voor het accepteren van het Shell-voorstel was zwak. 'De vergadering wil een nieuwe cao niet in de weg staan!' De leden van de Industriebond FNV voelden zich door de Industriebond CNV in de steek gelaten.

Ook de directie van Albatros/UKF nodigde ons op vrijdag 21 september nog uit voor een bespreking. We hadden het druk. Johan Stekelenburg vond het teveel van het goede om mij naast het ontwikkelen van een staking bij Shell, ook nog met een staking bij Albatros/UKF te belasten. In onderling overleg besloot hij Piet Janssen afkomstig van de Industriebond NKV, die vooruitlopend op de fusie tussen de

Industriebonden NVV en NKV naar Rotterdam was overgeplaatst, in nauw overleg met hem te belasten met de verdere onderhandelingen en een eventuele staking bij Albatros/UKF. Misschien had Johan gelijk, maar het ging me aan het hart.

H. van den Berg, directeur personeelszaken bij Albatros/UKF, had in het gesprek maar weinig te bieden. De directie was bereid boven het oude bod, nog 1 extra vrije wacht - in totaal 2 - aan de vol-continudienst toe te kennen. Ook het aanbod van Van den Berg was te laat en te schriel, zeker nu het overleg met Shell op niets was uitgelopen. Het werd Shell duidelijk, dat er gestaakt zou worden als zich geen nieuwe ontwikkelingen voordeden. De COR van Shell Nederland vroeg aan partijen of ze met een bemiddelingspoging van oud-burgemeester van Rotterdam, Wim Thomassen, konden instemmen. De directie beoordeelde de kansen als 'uiterst beperkt', maar ging akkoord. Wij zagen evenmin veel heil in een bemiddelingspoging. Het was een heldere zaak. Als Shell bereid was over een vijfploegendienst en een 35-urige werkweek te praten, dan waren wij bereid het ultimatum in te trekken. Een tussenweg was er niet. Een bemiddelingspoging gaf valse hoop. Het zou alleen de aanvang van de staking over het weekend heen tillen en dat wilden we niet. We waren echter niet in een positie om een bemiddelingspoging af te wijzen. Wel lieten we weten, dat bemiddeling alleen zin had als over onze eisen onderhandeld kon worden.

Thomassen wilde het 'terrein verkennen', al vond hij het voor een bemiddelingspoging te laat. In zijn burgemeesterstijd had hij goede relaties met de Havenbaronnen, maar het was twijfelachtig of hij een zelfde invloed bij de Rotterdamse Olieboeren had. Thomassen concludeerde: 'Het verlangen om staking te voorkomen leeft bij de partijen; het pakket is (voor Shell) op onderdelen bespreekbaar, maar 5-ploegen en 35 uur wordt niet aanvaard. Het bespreken van fasering van arbeidstijdverkorting lijkt voor Industriebond mogelijk, maar aan het doel, 5-ploegen en 35 uur (...) wordt onverkort vastgehouden'.

Zijn conclusies besprak Thomassen op zaterdagmorgen met Shell en op zaterdagmiddag met mij bij mij thuis. Het was een prettig gesprek, dat langer duurde dan Thomassen had verwacht. Hij kwam erdoor in tijdnood. Een kleinzoon in Noord-Holland was jarig en hij vroeg of hij even mocht bellen. Hij vond, dat de telefoon raar deed. Half in ernst, half in scherts veronderstelde ik 'afgeluisterd' te worden. Thomassen keek me met een verwonderd peinzende blik aan van, 'dat zou wel eens kunnen'. Later sprak de Rotterdamse gemeentepolitie dat tegen, maar er waren naast gemeentelijke ook nationale belangen in het spel.

Shell nodigde ons uit om over de aanbevelingen van Thomassen te praten. Op zondagmorgen vond in een sombere sfeer op het hoofdkantoor van de raffinaderij in Pernis een gesprek plaats. Het had weinig om het lijf. De directie legde een verklaring af. Ze was bereid om de landelijke ontwikkelingen op de voet te volgen (dat was weinig concreet: Shell gaf zelf vorm aan de landelijke ontwikkelingen) en de directie was bereid om de reservebezetting met 225 mensen uit te breiden om *'de toegezegde 2 extra roostervrije-dagen voor de vol-continudienst te kunnen geven'*. Dat was geen uitbreiding van het aanbod, ook zonder die verklaring moest Shell om het bod van donderdag uit te voeren zoveel mensen aannemen. Shell suggereerde alleen, dat er minder dagen in geld zouden worden uitbetaald. Shell was met bedrijfsinkrimpingen bezig en dat verminderde het aantal arbeidsplaatsen met meer dan 225. De verklaring betekende geen extra werkgelegenheid. De directie gaf toe dat haar verklaring geen uitbreiding van de bezetting met

225 mensen betekende. De uitnodiging voor een gesprek leek alleen bedoeld om aan de vraag om bemiddeling van de centrale ondernemingsraad te voldoen. We vroegen of de directie bereid was om nu of bij de nieuwe cao-onderhandelingen per 1 april 1980 over een 5-ploegendienst en een 35-urige werkweek te praten. Ze was daartoe niet bereid. Onder die omstandigheden kon geen sprake zijn van het intrekken van het ultimatum. Zonder een staking zouden we ook bij de onderhandelingen voor de cao van 1 april 1980 geen stap verder komen.

Bij Albatros/UKF werd in de nacht van zondag op maandag een gesprek gevoerd over het stilleggen van de productie. De directie had weinig keus. Slechts een enkel staflid stribbelde tegen. Afgesproken werd dat de energievoorziening in bedrijf zou blijven en dat de poorten gesloten zouden blijven om de veiligheid te waarborgen. Directeur ir. J. Abrahamse schatte, dat de staking miljoenen guldens zou gaan kosten. Van de - toen nog - ruim 900 werknemers werkten er 289 in vol-continudienst, 182 in drie-ploegendienst en 450 in dagdienst. Het leidinggevend- en kantoorpersoneel vormde een minderheid tegenover het produktiepersoneel. Ruim 465 werknemers waren lid van de Industriebond FNV. Bij Albatros/UKF hadden we een stevige positie.

STAKING BIJ SHELL-PERNIS

Om 05.00 uur, in de kille ochtend van maandag 24 september 1979, kwamen honderden leden naar het actiecentrum De Zevensprong, een buurthuis in Hoogvliet. Ze hadden slecht of niet geslapen, waren gespannen maar vastberaden. We deden verslag van de bemiddelingspoging van Thomassen en van het gesprek met de Shell-directie op zondagmorgen. Nu de directie niet aan het ultimatum voldeed *'moest het maar gebeuren, we zijn er klaar voor'* vonden de leden. Voor het eerst zou er bij Shell gestaakt worden. De staking had een ideële doelstelling; het ging om werktijdverkortng en meer werk en niet om meer loon.

Het actiecomité gaf de laatste instructies. Veel nadruk werd gelegd op veiligheid en het voorkomen van geweld; de staking moest fatsoenlijk verlopen. Het actiecomité verdeelde de kaderleden en leden in vier groepen, die de vier poorten, waar het op- en afgaande werkverkeer gebruikt van maakte, moesten blokkeren. De werknemers, die niet bij de afbouw betrokken waren, moesten van het fabrieksterrein worden geweerd. We konden geen onruststokers gebruiken, het zou de veiligheid en een rustige afbouw in de weg staan. Aan de werknemers uit de afkomende nachtploeg zou worden gevraagd om voor ze gingen slapen, eerst bij het posten te helpen. Door de spannende gebeurtenissen in de eerste uren zou er van slapen niet veel komen. De ochtendploeg moest het begin van de afbouw voor zijn rekening nemen. De spanning in De Zevensprong was voor een grappenmaker geen beletsel om te vragen: 'Piet kan de afbouw niet in 5-ploegendienst gebeuren?'.

Vanuit het actiecentrum belde ik Schwartz op, die op zijn kamer in het kantoor sliep en deelde hem mee dat de staking om 07.00 uur begon. Hij nam de mededeling gelaten in ontvangst. In de miezerige regen vertrokken we naar de vijfhonderd meter van het actiecentrum gelegen fabriekspoorten. Poort 5, 6 en 12

die recht tegenover elkaar lagen en poort 14 werden met personenauto's geblokkeerd. Het was beter om daar bondsauto's voor te gebruiken maar ook veel kaderleden zetten hun auto voor de poort.

Bij de opkomst van het dagdienstpersoneel verwachtten we moeilijkheden van leidinggevenden en van de ruim tweeduizend werknemers van aannemers, die normaal in een lange stoet auto's en busjes het terrein op reden. Ook de chauffeurs van de vele vracht- en tankauto's, die grondstoffen en produkten aan- en afvoerden, konden voor problemen zorgen. Johan Stekelenburg had de collega's uit de aangrenzende districten Den Haag, Utrecht, Dordrecht en Goes gevraagd om bij de aanvang van de staking een handje te helpen. Een enkel districtshoofd werkte er niet aan mee. We deelden pamfletten uit in drie talen aan de werknemers, die voor de geblokkeerde poorten kwamen over het hoe en waarom van de staking. Het liep allemaal goed. Op de toegangswegen naar de poorten ontstonden verkeersopstoppen, maar incidenten deden zich niet voor. Door de miezerige regen zagen we er al gauw uit als verzopen katten, maar de goede stemming groeide en zelfs het weer klaarde op.

Vanaf het dak van het hoofdkantoor keken directieleden en hogere leidinggevenden toe en werden de gebeurtenissen bij de poorten gefilmd. Poort 14 was door de stakers met personenauto's geblokkeerd, gesloten en met een ketting vastgelegd. Poort 6 en 12, waar de in- en uitgaande aanbouw ploegen door moesten, was gedeeltelijk gesloten en met een ketting vastgelegd. Poort 5 stond open, maar was met auto's geblokkeerd. Die open poort was niet naar de zin van de directie. Ze stuurden het hoofd van de bewakingsdienst naar me toe die vroeg: *'Meneer Scheele, is het niet beter dat we de poort sluiten?'*. Daar hadden we geen bezwaar tegen.

De portiers, die de zware draaiport wilden sluiten, kregen er geen beweging in. De poort was nog nooit dicht geweest. De stakers hielpen een handje, maar ook met vereende krachten lukte het niet helemaal. Een muurtje dat de portiers tegen het vele haastige verkeer in de piekuren moest beschermen, stond in de weg. Met mokers sloopten portiers een deel van het muurtje en sloten de poort. De posters legden er een ketting om, die zelfs buiten Amsterdam je fiets niet voor stelen zou behoeden.

De verkeersopstoppen werden vergroot door werkwilligen, die naar het politiebureau in Hoogvliet wilden. Daarmee gaven ze gehoor aan een oproep van de directie van 19 september om, als de toegang tot het fabrieksterrein geblokkeerd was, zich als werkwillige bij het politiebureau in Hoogvliet te laten registreren. De directie hoopte, dat de politie daardoor zo onder druk zou komen, dat ze onmiddellijk de poorten zou openen. Een paar honderd werknemers, vooral leidinggevend personeel, gaven aan de oproep gehoor. De dienstdoende agenten in het politiebureau in Hoogvliet wisten niet goed wat hen overkwam en begonnen de namen te noteren. De politiecommandant, die snel op de hoogte werd gebracht, gaf onmiddellijk opdracht daarmee te stoppen. Het registreren van werkwilligen was niet de taak van de politie en hij wilde zich niet voor een Shell-karretje laten spannen. De politie reageerde pas echt geïrriteerd, toen werknemers, die liever van de telefoon gebruik maakten dan naar het politiebureau te gaan, urenlang het telefoonverkeer blokkeerden. De directie verontschuldigde zich bij de politie, 'ze had dat niet bedoeld en ze zou er een onderzoek naar instellen'. Het paste echter precies in de opzet van de directie om de politie de poorten te laten openen. Op 19 september had ze een brief aan André van der Louw, burgemeester van Rotterdam, geschreven waarin ze aanspraak maakte op hulp van de Rotterdamse politie: 'ook bij een volkomen open zijn van onze terreinpoorten, zal de uitvoering van de met de genoemde

bonden getroffen regeling, tot het op een uit veiligheidsoogpunt verantwoorde wijze stilleggen van onze bedrijven, onveranderd voortgang vinden'. Van der Louw had de politie opdracht gegeven *'rustgevend aanwezig te zijn'* en zich niet in het conflict tussen Shell en de Industriebond FNV te mengen, en liet de brief onbeantwoord. Op de eerste stakingsdag ontving Van der Louw een telegram van Shell waarin hij aan de brief herinnerd werd en opnieuw om ingrijpen gevraagd werd. Om Van der Louw onder druk te zetten zond ze ook een telexbericht aan 'zijne excellentie de minister van Binnenlandse Zaken' en aan mr. J.M. de Graaf, directeur-generaal van de openbare orde en veiligheid van Binnenlandse Zaken, met het dringende verzoek om 'het daarheen te willen leiden dat aan ons (...) politiehulp op zeer korte termijn wordt verleend'. De Shell-directie probeerde politieoptreden te forceren, maar Van der Louw ging er niet op in.

In het actiecentrum De Zevensprong verliep het registreren van de stakers naar wens. Aad Soeteman, voorzitter van het actiecomité, die het actiecentrum slechts om wat te slapen zou verlaten, werd door vrouwen van kaderleden geholpen bij het registreren van de stakers, het aannemen van de vele telefoontjes en bij het foerageren van de posters. Het aantal werknemers, dat zich direct als staker aanmelden was volgens verwachting en het ledental groeide.

De staking vergde van de leden veel individuele moed. De mogelijkheid om elkaar te steunen is in de zware chemie niet groot. Operators werken in kleine ploegen in controlekamers die ver verspreid over een groot terrein liggen. Bij het begin van een staking kan niet onmiddellijk de werkplek worden verlaten. Eerst moet de productie op een veilige en verantwoorde wijze worden afgebouwd. Dat duurt soms meerdere dagen. Tijdens de afbouw staan de stakers onder directe druk van het leidinggevend personeel en de directie. Onder die omstandigheden was er karakter nodig om de staking uit te voeren. Bij Shell waren veel werknemers met een sterk karakter.

Na de eerste stakingsuren werd het wat rustiger bij de poort. De afbouw van de productie liep volgens plan. De controlegroep hield op het uitgestrekte fabriekscomplex het verloop van de afbouw in de gaten. We rekenden er ook op, dat de stakers ons zouden waarschuwen, als de afbouw niet volgens afspraak verliep. De controlegroep had onder de ogen van de directie een moeilijke taak. Ze staken hun nek ver uit, zeker Piet Kik en Reijer Veenstra als wachtchefs. Het zou hen in hun loopbaan kunnen schaden.

Al voor de staking, op zondagmiddag, hadden de kaderleden de pamfletten met de stakingsoproep op het terrein gebracht. Als er later verscherpt zou worden gecontroleerd, dan waren de pamfletten al binnen. Op maandagmorgen, bij het begin van de staking, gingen leden van de controlegroep met andere kaderleden de controlekamers langs. Ze verspreiden de stakingsoproep en deelde mee dat de produktie moest worden stilgelegd. Al probeerden ze het hoofd koel te houden bij de eerste controlekamer gierden de zenuwen door de keel, maar alles verliep volgens afspraak. Vrij gemoedelijk, zonder felle betogen, werd aan de eis tot stoppen voldaan. Slechts een enkeling begon wat te schelden. In sommige fabrieken met actieve leden was al met de stopprocedure begonnen, voordat de kaderleden arriveerden. De operators waren gemotiveerd en geladen en ze waren zich van de ernst van de staking bewust.

Na de tocht langs de controlekamers nam de controlegroep de or-kamer op de 3e vloer van het hoofdkantoor in gebruik. Ze plakten een papier met FNV-controlegroep op de deur en namen de kamer in bezit. Dat was niet naar de zin van het hoofd van de bewakingsdienst Burger, die met het idee om hen

er uit te zetten vroeg: 'wat doen jullie hier?'. Maar ze waren niet van plan zich te laten intimideren. Kik en Veenstra stonden met hun stevig postuur in de deuropening en zeiden dat ze daar waren en bleven. Na een half uur vroeg de directie hun om 'boven' naar vloer 6 te komen. Ondanks de moeilijke omstandigheden werd het een kalm gesprek. Deeleman, die door Shell met de afbouw belast was wilde, dat de controlegroep 24 uur per dag bereikbaar bleef. Daar had ze geen bezwaar tegen, als de directie voor eten zou zorgen en ze stelde voor om in de kantine te eten. De directie schrok. In de kantine zaten leidinggevendenden, sectiechefs, dagchefs en assistenten en mensen van dienstverlenende afdeling, telex, drukkerij 'verborgen', die op zondag op het terrein waren 'ingesloten' en op veldbedden sliepen. Het was een grote groep. Alleen de dagchefs en assistent-dagchefs van alle fabrieken vormden al een groep van 144 mensen; het waren er een paar honderd. De directie wilde voorkomen dat de controlegroep daar lucht van kreeg. Ze zou het eten wel in de or-kamer brengen. Shell, beducht voor een inbraak van vreemde actievoerders van de juist beëindigde Rotterdamse havenstaking, vroeg de medewerking van de controlegroep om 'bedrijfsvreemde figuren' buiten de poort te houden. Haar angst was ongegrond. De staking bij Shell stond los van de havenstaking.

De stakers klaagden over intimidatie van de directie. Bij de mei-optocht, ver voor de staking, was de directie er al mee begonnen. Naarmate de stakingsdreiging groeide werd de druk groter. Leidinggevendenden gingen met werknemers, die voorstanders waren van een 5-ploegendienst en een staking wilden steunen, in de fabrieken in discussie. Ze wezen op de schade, die een staking voor de Nederlandse energievoorziening, voor het eigen bedrijf, en voor hun eigen positie kon hebben. De directie en later het 'werkwilligencomité' zond brieven aan de huisadressen van de werknemers om ook de gezinsleden te beïnvloeden. Het filmen vanaf het dak van het hoofdkantoor bij de aanvang van de staking voelden de stakers als een inbreuk op hun privacy: 'Big Brother Is Watching You'. Tijdens de afbouw werd de intimidatie opgevoerd. Leidinggevendenden namen stakers apart om op hen 'in te praten'. Ze werden thuis gebeld om de druk te verhogen. Anonieme bellers 'hielpen' bij de intimidatie. Het actiecentrum werd met bommeldingen bedreigd. De normale activiteiten in het buurtcentrum De Zevensprong gingen tijdens de staking gewoon door. Bij een kinderballetles kwam de politie zeggen, dat er een bommelding was. Hoewel we er weinig geloof aan hechten, moesten we de kinderen uit veiligheidsoverwegingen naar huis sturen. Maar er werd niets gevonden. Districtsbestuurders en leden van het stakingscomité werden thuis telefonisch en anoniem bedreigd. Vooral gezinsleden hadden er onder te lijden. Zelfs als je weet, dat het er om gaat om angst in te boezemen (iemand die kwaad wil, meldt het niet van te voren al lopen er dwazen rond), blijft het bedreigend. Ik had het eerder meegemaakt. Maar na herhaaldelijke bedreigende telefoontjes bij mij thuis belde Johan Stekelenburg toch de rijkspolitie. Het gesprek liep niet naar wens, Johan werd boos. Het woord stakers was in mijn woonplaats een synoniem voor oproerkraai, ook bij de politie. Maar soms gaan ontwikkelingen snel. Bij de acties in 1988 voor betere arbeidsvoorwaarden bij de politie liet ook zij zich niet onbetuigd.

Tijdens de staking moesten we aandacht besteden aan ledenvergaderingen bij ICI en Cyanamid, waar nog beslist moest worden over het eindresultaat van de cao-onderhandelingen. We wilden voorkomen, dat tijdens de staking bij Shell de leden van andere bedrijven akkoord zouden gaan met arbeidsvoorwaarden die beneden de eisen van het ultimatum bij Shell lagen. De stakers mochten niet het gevoel krijgen alleen

te worden gelaten. De leden bij ICI en Cyanamid begrepen waar het om ging. De staking voor een 5-ploegendienst en een 35-urige werkweek bij Shell was ook in hun belang. Een meerderheid in de ledenvergaderingen verwierp het cao-resultaat. De werkgevers schrokken. Ze vreesden een uitbreiding van de stakingen. Vooral omdat we op dinsdag 26 september 1979 een staking bij Albatros begonnen en de onrust bij andere bedrijven toenam. Maar de meerderheid, waarmee bij ICI en Cyanamid het voorstel werd verworpen, bleef beneden de 75%, die nodig was om een ultimatum te stellen. We waren 'zo verstandig' niet over een ultimatum te laten stemmen. De schrik van de werkgevers konden we gebruiken. Het was van belang dat er druk op de werkgevers bleef.

Shell riep op dinsdag de controlegroep naar 'boven'. Bij de NAM (Nederlandse Aardolie Maatschappij) in Schoonebeek, een gezamenlijk belang van Shell en Esso, waren moeilijkheden ontstaan bij de olieproductie. Vanuit de boorput werd de olie direct per trein naar - om de beurt - Esso-Botlek en Shell-Pernis afgevoerd, waar ze werd gelost en verwerkt. Nu de olie bij Shell niet verwerkt kon worden, moest ze worden opgeslagen. De opslagruimte buiten het terrein was volgens de directie nagenoeg nihil, de enige opslagmogelijkheid was de trein zelf.

In Schoonebeek ging het om 'geblazen boorputten', die na het terugnemen of stoppen van de productie konden instorten en waarmee het productiepeil voorgoed verloren zou gaan. De Shell-directie legde er grote nadruk op, dat de Nederlandse energievoorziening uit Schoonebeek blijvend in gevaar kwam, als er geen oplossing voor de opslag van de olie werd gevonden. Ze wilde de trein uit Schoonebeek op het Shell-terrein kunnen lossen. Daarover moest het actiecomité beslissen. Toen leden van de controlegroep naar het actiecentrum De Zevensprong gingen, hadden ze het gevoel 'dynamiet in de zak te hebben', waarmee de directie onder zware druk kon worden gezet. Bij ons stond voorop, dat we blijvende schade aan apparatuur en installaties wilden voorkomen. Maar we zagen niet in waarom het probleem van Schoonebeek op ons bord moest worden gelegd, als de directie het zelf kon oplossen door aan onze eisen te voldoen. We besloten het belang van de Nederlandse energievoorziening bij de directie te leggen. Als het lossen in een 5-ploegendienst gebeurde en wij de mensen konden aanwijzen, die de olietrein moesten lossen, dan konden we akkoord gaan.

Na terugkeer hield Veenstra, als woordvoerder van de controlegroep, in de directiekamer een wat warrig verhaal over het belang van energievoorziening en de daarop gebaseerde bereidheid om de trein te lossen. De directie luisterde aimabel en met begrip. Maar toen de voorwaarden voor het lossen werden genoemd, verdween de begripsvolle en aimabele houding. Het gevaar van instorten van de putten was blijkbaar toch niet zo groot, dat het lossen van de trein nog nodig was.

Voor de afbouwploegen, posters, controlegroep, actiecomité was het een vermoeiende en spannende tijd. Het actiecomité had het druk. Bondsbestuurder Jan de Jong, die voor het bondsbestuur de contacten met ons onderhield, kon met zijn telefoongesprekken Johan Stekelenburg aardig aan de praat houden. Door de spanning en het gebrek aan slaap sloeg de vermoeidheid in het actiecentrum De Zevensprong toe. Op woensdagmiddag scheen de zon lekker warm in het actiecentrum en Johan dommelde tijdens een gesprek met Jan de Jong even in. Door af en toe ja en nee in de telefoon te roepen probeerde collega Hans Beenhakker dat te verbergen, maar hij deed het niet altijd op het juiste moment. Een snauw van Jan de Jong deed Johan wakker schrikken en het gesprek ging verder of er niets was gebeurd.

De Shell-directie probeerde het publiek angst in te boezemen. Door de staking zouden de benzinestations niet meer bevoorraad kunnen worden en dreigden de automobilisten te worden getroffen. Volgens Shell moest ook de gemeente Rotterdam met een aanzienlijke schade rekening houden; voor elke 500.000 ton ruwe olie die door de staking minder werd aangevoerd zou de gemeente 1 miljoen gulden aan havengelden missen. Niet iedereen was gevoelig voor de intimidatie van Shell. Het ministerie van economische zaken sprak tegen dat er sprake was van een distributieplan omdat de benzine- en olievoorziening in gevaar zou zijn. De olievoorraden waren aanzienlijk.

De controlegroep hoorde geruchten, dat er in de werkplaats in opdracht van de directie 'activiteiten' werden ontplooid. De hoogste chef van de werkplaats, Piet Verkerk, zou de opdracht hebben een ploeg te vormen met mensen uit de technische dienst, chefs, voorlieden, bankwerkers en mensen uit de dienstverlening en van aannemers. In de werkplaats zouden helmen zilverkleurig worden gespoten, donkere overalls worden verzameld en stukken van een meter van zwaar versterkt rubberen drukslang worden gesneden. De groep zou met drank en pornofilms bezig worden gehouden. Maar wat precies gebeurde, wisten ze niet (al zou later een Shell-psycholoog zeggen, dat ze in de werkplaats het stomste deden wat ze konden doen). De controlegroep hoorde ook, dat mensen uit de groep van 'ingeslotenen' psychische moeilijkheden hadden. Velen stonden 24 uur op hun benen en een aantal zouden zijn 'ingestort'. De controlegroep bood de directie aan om een aantal mensen naar huis te laten gaan en ze daarna ook weer ongemoeid naar binnen te laten. Daar ging de directie niet op in.

STAKING BIJ SHELL-MOERDIJK

We hadden er niet vast op gerekend, dat ook de leden in Moerdijk in staking zouden gaan. Een jaar eerder hadden de kaderleden van de Industriebond NKV nog geweigerd om bij Shell-Moerdijk aan een poortactie mee te doen. Hans Stehmann, begeleidend districtsbestuurder van de Industriebond NKV, was laaiend maar de kaderleden deden het niet. Maar nu nauwelijks een jaar later had Shell het zo bont gemaakt, dat de leden van de Industriebond NKV, met de leden van de Industriebond NVV (in de praktijk al Industriebond FNV) tot een staking besloten. De enige twijfel, die ze hadden, was of de leden in Pernis aan een staking zouden durven te beginnen; ze wilden het niet alleen doen.

Hoewel we al in de Industriebond FNV samenwerkten, had dat nog niet tot veranderingen in de onderhandelingsdelegatie geleid. Leen van Zon, voor de Industriebond NVV, en Sjef van Brussel, voor de Industriebond NKV, waren beiden voor Moerdijk nog lid van onze onderhandelingsdelegatie. Op zondag 23 september 1979 reden ze naar de laatste bespreking met de directie vóór de staking. Ze hadden nog hoop, dat de directie, al was het maar gedeeltelijk, aan het ultimatum tegemoet zou komen. Maar nauwelijks binnen 'proefden' ze, dat de directie ons alleen voor de vorm had uitgenodigd. Na afloop van de bespreking spraken we bij Tony Snoek, voorzitter van de blg-Pernis Industriebond NVV en lid van de onderhandelingsdelegatie, thuis nog wat na. Het was duidelijk, dat Shell niet van plan was om aan het ultimatum te voldoen. Als we een 5-ploegendienst wilden, dan was er geen andere weg dan een staking.

Het bestuur van de blg had de kaderleden in Moerdijk gevraagd om zich die middag beschikbaar te houden. Na het mislukken van het gesprek werden de kaderleden gebeld en nog diezelfde zondagmiddag werden in café De Kroon in Klundert afspraken gemaakt over het afbouwen van de productie in Moerdijk. De aanvang van de staking werd op maandagmiddag 24 september om 13.00 uur gesteld, dan zou de staking in Pernis al begonnen zijn. In de ochtendploeg zat een groot aantal actieve leden met wie de staking zou worden begonnen. Het actiecomité was er niet zeker van, dat de operators voldoende moed zouden hebben om te staken en stelde (zichzelf) de voorwaarde, dat minimaal honderd mensen, die vrij van dienst waren, aan het begin van de staking bij de poort aanwezig moesten zijn, anders zou de staking niet doorgaan. Even voor 13.00 uur gingen Leen van Zon, voorzitter van het actiecomité, en Cor Flipse, de begeleidend districtsbestuurder van de Industriebond FNV in Moerdijk, naar de directie en kondigden de staking aan. Ir. P.J.M. Teunissen, directeur Moerdijk, leek begrip te hebben voor het standpunt van de stakers, hoewel hij de ontwikkelingen moeilijk kon verteren. Ir. W.B.A. Bodlaender, de plaatsvervanger van Teunissen, had daar geen enkel begrip voor. Hij wond zich op en woedend verweet hij de leden van het actiecomité onverantwoordelijk gedrag. Teunissen, die Van Zon en Flipse na afloop van het gesprek naar de lift bracht, probeerde de gemoederen te sussen. 'Bodlaender moest wat stoom afblazen'.

Er kwamen voldoende mensen naar de poort. De motivatie onder de werknemers was groot. Leen van Zon leende een megafoon van de portiers en ging met Flipse en honderd stakers het terrein op om de operators in de controlekamers van de 6 grote fabrieken tot staking op te roepen. Bij de eerste controlekamer, de MLO (Etheen kraker), handelde de sectiechef overeenkomstig de afspraak. Hij was van te voren door directeur Teunissen ingelicht en verzette zich niet. Het liep uitstekend. Bij elke controlekamer groeide de stoet van stakers met werknemers, die niet noodzakelijk bij de afbouw nodig waren. Bij de laatste fabriek de MNK (naaldcokesfabriek) dreigde het even mis te gaan. Op de eis van het stakingscomité om de productie te stoppen zei sectiechef Zwartbol: 'Dat maak ik zelf wel uit'. Het actiecomité wilde er geen troep van maken en besloot om zich over de situatie in het actiecentrum De Schakel in Zevenbergen te beraden. Ze waren nauwelijks in het actiecentrum binnen of Zwartbol liet telefonisch weten: 'Ik moet nu zeggen dat ik ga afbouwen'. Directeur Teunissen, die geen gevaarlijke en onveilige toestanden wilde, had hem tot inkeer gebracht.

De afbouw van de productie verliep vlot. Maar het zou door de zorgvuldige afbouwprocedure om de veiligheid van mensen en installaties te waarborgen toch nog 5 dagen duren voor de etheen-kraker helemaal plat lag. Onder de stakers was de stemming uitstekend. Ze voelden het als een triomf, dat het stilleggen van de productie was gelukt en ze waren blij, dat zoveel werknemers met de staking meededen en zich tegen de Shell-onderhandelaars durfden te verzetten. De enige wrijving ging om het 'verlof', dat werknemers opnamen, die niet openlijk aan de staking durfden deelnemen. Door de onderbezetting van de ploegen moest er door de stakers harder worden gewerkt om de veiligheid bij de afbouw te verzekeren. De poort van het terrein bleef open. Werknemers van aannemers en het eigen personeel uit de technische dienst en het laboratorium, enz., konden, als hun werkzaamheden niets met de productie te maken hadden, het terrein op om hun werk te doen. Het uitgestrekte Shell-complex op het Moerdijkse industrieterrein was evenals in Pernis omheind met een hek van ijzergaas en aan de waterkant met een lange kade. Hermetisch afsluiten was ook hier niet mogelijk, al was de controle wat minder moeilijk dan

in Pernis. De leden van het actiecomité liepen vaak het terrein op en hielden in de gaten wat er gebeurde. Als er iets mis was, ging het actiecomité er met een grote groep stakers op af.

Op woensdag 26 september lag een groot deel van de fabrieken stil. In het actiecomité gingen er stemmen op om de poorten te sluiten. De voorstanders vonden, dat bij een stil gelegd bedrijf de poorten gesloten moesten zijn. Dat zou een nieuw element in de Moerdijk-staking vormen en mogelijk de status-quo tussen de directie en het actiecomité wijzigen. Leen van Zon wilde dat voorkomen.

De verhouding tussen directie en werknemers lag in Moerdijk anders dan in Pernis. Teunissen had 'een eigen greep' op het personeelsbeleid in Moerdijk. Hij straalde als gemoedelijke Brabander meer sociaal gevoel uit dan de stijve Meijers, directeur personeelszaken van Shell-Nederland en de van Meijers afhankelijke Schwartz, directeur personeelszaken voor zowel Pernis als Moerdijk. De staking in Moerdijk richtte zich meer tegen de 'verre' machthebbers van Shell Nederland in Rotterdam en de directe Shell-onderhandelaars in Pernis, dan tegen de eigen bedrijfsdirecteur. Ze hadden het gevoel dat Teunissen 'het ook niet kon helpen'. Leen van Zon deelde in een informeel gesprek aan Teunissen mee, dat het actiecomité de poort zou sluiten, als hij geen garantie gaf, dat bij een open poort de productie gestopt zou blijven. Teunissen wilde de poort open houden en was bereid schriftelijk te verklaren, dat bij een open poort de productie niet zonder overleg opgestart zou worden. Van zijn kant wilde hij dat het actiecomité een 50-tal stakers aanwees, die in een veiligheidsploeg de stilgelegde installaties moesten bewaken. Het actiecomité wilde daar wel aan meewerken, al merkten ze in een pamflet sarcastisch op, dat de directie naar buiten zo graag het beeld van de grote werkwillegheid ophing, maar in de praktijk met al die 'werkwillegigen' niet instaat was om een bewakingsgroep te formeren. In een formeel gesprek sloten Leen van Zon en Cor Flipse met Teunissen een overeenkomst: dat alle werknemers evenals aannemerspersoneel toegang tot het terrein bleven houden; dat de fabrieken tot nadere overeenkomst niet in bedrijf zouden worden gesteld; dat normaal onderhoud en lopende werkzaamheden voortgang zouden vinden. Het salaris van de stakers in de veiligheidsploeg zou de directie in een nog nader te bepalen fonds storten. De overeenkomst veroorzaakte een probleem. De meeste stakers wilden wel aan een door de directie betaalde veiligheidsploeg deelnemen. De deelnemers kwamen in een minder 'kwetsbare' positie dan de stakers, die buiten de poort bleven. Het zou een scheiding tussen stakers betekenen. Om dat te voorkomen stelde het actiecomité voor alle stakers het terrein op te laten gaan zonder arbeid te verrichten. Teunissen ging akkoord. Hij wilde zelfs, dat het actiecentrum op het bedrijf werd gevestigd. Dat wilde het actiecomité niet. In het actiecentrum in Zevenbergen kon ieder ongehinderd naar binnen lopen. Als het actiecentrum op het terrein werd gevestigd, zou de directie daarop greep krijgen. Tijdens het gesprek deed Teunissen een opmerkelijk aanbod. Hij was bereid om te proberen voor Shell-Moerdijk een eigen lokale cao af te sluiten, los van Pernis. Hij dacht dat met de directie van Shell Nederland wel te kunnen regelen. Voor de gezamenlijke doelstelling van de stakingen in Pernis en Moerdijk was het een 'gevaarlijk' aanbod. Het zou de staking in Moerdijk loskoppelen van de staking in Pernis. Teunissen speelde met het aanbod in op de gevoelens van de werknemers in Moerdijk, die zich vaak het ondergeschoven kindje van Shell voelden. Teunissen zei er niet bij, dat in een aparte cao de 5-ploegendienst wel geregeld zou worden. Dat was ook onmogelijk. Shell Nederland hield het gecoördineerde Shell-beleid stevig in handen en het was een illusie dat Teunissen een apart cao-beleid zou kunnen voeren. Aan de werknemerseisen zou hij

niet verder tegemoet kunnen komen, dan wat de directie van Shell Nederland toestond. De draadloze straalverbinding met Shell-Nederland in Rotterdam, die op de eerste dag van de staking op het dak van het kantoor in Moerdijk werd aangelegd, was een illustratie van die afhankelijkheid. Het was of een naef of een geslepen aanbod. Het actiecomité ging er niet op in.

SHELLS HUISAANNEMERS

Niet de directie van Shell kwam met een kort geding maar de huisaannemers van Shell. Door de staking lag het werk van de aannemers in Pernis stil. We hadden gevraagd om begrip voor de staking en een beroep gedaan op de solidariteit van de werknemers. Maar de aannemers hadden daar geen boodschap aan. Hun werknemers konden het terrein niet op. Ze protesteerden tegen het sluiten van de poorten. Het was wel een onderdeel van de afbouw-overeenkomst met de Shell-directie en het was niet aannemelijk, dat de aannemers aansprakelijk konden worden gesteld voor het te laat opleveren van het werk. Maar de aannemers moesten wel loon doorbetalen. Het was niet duidelijk of de directie van Shell de hand in het kort geding had, maar de grote rol die de hoofdaannemer van Shell Interservice v/h H. Troost er in speelde, maakte het aannemelijk. Vóór het kort geding zou dienen, trachtten de aannemers met ons tot een vergelijk te komen. Op 25 september ontvingen we een telegram van de 'gezamenlijk huisaannemers van Shell': 'Ondanks voorbereiding voor kort geding (...) willen wij graag in een gesprek met u trachten alsnog een oplossing te vinden'. Wat de aannemers te bieden hadden, was duidelijk: zij zouden het kort geding intrekken, als wij voor hun personeel de poorten openden. De uitspraak in het kort geding zou waarschijnlijk tot een zelfde resultaat leiden. Afgaande op de jurisprudentie was de kans klein, dat de rechter ons niet tot het openen van de poorten zou dwingen. Maar als we de poorten voor 2500 werknemers van aannemers openden, dan zouden we niet instaat zijn om anderen van het terrein te weren. We hadden er belang bij, dat de poorten voor de aannemers pas open gingen, als de afbouw volledig was voltooid. De uitspraak van de rechter zou ons tot een eerder openen van de poorten kunnen dwingen. Het kort geding zou op woensdag 26 september om 15.00 uur bij de President van de Rechtbank in Rotterdam dienen.

Het gesprek met de aannemers had op de tweede stakingsdag, op dinsdag 25 september om 10.00 uur, plaats bij Interservice v/h H. Troost in Pernis. Johan Stekelenburg was voor ons aanwezig. Ik was er graag bij geweest, maar diezelfde ochtend was er de voor de staking belangrijke ledenvergadering bij ICI. Zesentwintig aannemers, die met 2065 werknemers werkzaamheden bij Shell verrichten, werden vertegenwoordigd door het advocatenbureau Van Anken & Esser. Zij waren niet bij de FME (de werkgeversbond in de metaal) aangesloten. De aannemers vonden dat de FME hun belangen onvoldoende behartigde. De FME was wel aanwezig voor zes grote aannemers, die eveneens personeel op het Shell-terrein hadden. Johan Stekelenburg kwam met de aannemers overeen, dat we de poorten voor het personeel van de aannemers zo mogelijk op vrijdag 28 september, maar in elk geval op maandag 1 oktober zouden openen, mits niet aan het productieproces zou worden deelgenomen en het kort geding zou worden ingetrokken. Nog dezelfde dag werd de inhoud van het gesprek door mr. L. Hanekroot, van Van Anken &

Esser en de dag erna door ir. W.J. ter Hart, voorzitter van de FME, bevestigd. De FME stelde ons, hoewel we een overeenkomst hadden afgesloten, 'niettemin aansprakelijk voor de geleden schade'. Op donderdag 27 september om 11.30 uur bespraken we de overeenkomst. Het leek een moeilijke opgave om het actiecomité te overtuigen van de noodzaak om de poorten voor de aannemers te openen, maar zonder veel moeite ging het actiecomité met de overeenkomst akkoord. We besloten om zo snel mogelijk een stakersvergadering te houden. Met hen moest ook worden overlegd, wat er na de voltooiing van de afbouw met de gesloten poorten moest gebeuren.

GEHEIM DRAAIBOEK

Naast het gezamenlijke draaiboek voor de afbouw had de directie een eigen geheim Shell-draaiboek samengesteld, waarin aan het leidinggevend personeel een belangrijke rol werd toebedeeld. Een reserve sectiemanager van de polypropyleenfabriek, werd belast met het oprichten van een werkwilligencomité. Hij was daar de juiste man voor. In oktober zou hij naar een andere Shell-vestiging worden overgeplaatst en zijn relatie met ondergeschikten liep geen gevaar. Een werkwilligencomité was geen nieuw bedenkfel. Bij de februaristakingen in 1977, toen er ook bij Shell een ultimatum werd gesteld, was het idee geboren. Het werkwilligencomité bestond uit hoger personeel uit de loongroepen 4, 5 en 6. (sectiemanagers, assistent sectiemanagers, dagchefs, enz.). Die salarisgroepen vielen niet onder de cao. Het comité kreeg de beschikking over de Shell-drukkerij, alle postfaciliteiten en over de adressen van de werknemers. Het personeel van de telex en de drukkerij was vanaf zondag al in de kantine 'ingesloten'.

De dag na de onderhandelingen op donderdag 22 september zond het comité een 'werkwilligen-verklaring', ondertekend door 13 hoge en minder hoge leidinggevendenden, aan alle werknemers met de aanhef: *'Wij willen blijven werken, U ook? Bent u de onrust ook zo zat? Teken dan onderstaande brief'*. Met een zo groot mogelijk aantal 'werkwilligen-verklaringen' wilden ze de publieke opinie beïnvloeden en trachten de staking te voorkomen. In Moerdijk werd een dag later eenzelfde 'werkwilligen-verklaring' aan de werknemers gezonden.

In de OR Pernis werd door een meerderheid (4 leden van de Industriebond CNV, 7 leden van de VHSP en 3 ongeorganiseerde leden, tegen 11 leden van de industriebond FNV) een verklaring aangenomen, dat 'een werkstaking gezien het aanbod van de directie en het verloop van de spontane handtekeningenactie', onverantwoord was. Shell probeerde de werknemers tot een stellingname te dwingen. Op de eerste dag van de staking stuurde ze aan alle werknemers een brief met een antwoordformulier waarin 'ondergetekende verklaart dat hij\zij bereid is de werkzaamheden normaal te verrichten'. Kwam de bereidverklaring tijdig binnen, dan werd het salaris doorbetaald. De gevraagde verklaring was tegelijkertijd een indirecte poging om de stakers te registreren. Wij waren niet zo onder de indruk van het aantal van leidinggevendenden en het kantoorpersoneel, dat als werkwillig werd aangemerkt. Bijna de helft van het Shell-personeel bestond in Pernis uit leidinggevendenden en kantoorpersoneel die niet onder de cao vielen. Het was geen reden om van een staking voor het cao-personeel af te zien. De werknemers in de productie hadden het recht om voor hun belangen en voor hun eigen cao op te komen en, als het niet anders kon,

in staking te gaan. Bij een staking in de procesindustrie komt bij het stoppen van de productie het werk van alle productiewerknemers en van allen, die daarvan afhankelijk zijn automatisch stil te liggen. De directie stuurde het kantoorpersoneel van het hoofdkantoor in Pernis zelf naar huis. Shell had herhaaldelijk geweigerd om een cao voor het totale personeel af te sluiten, omdat ook het hoger personeel dat niet wilde. We vonden, dat de rest van het Shell-personeel niet moest zeuren, dat het last had van een conflict tussen het cao-personeel en de directie. Als het zijn stem had willen verheffen, dan had het dat maanden eerder kunnen doen, toen de directie elk overleg weigerde. In principe was iedereen werkwillig. We wilden het de stakers niet moeilijker maken dan het was en adviseerden hun, als ze dat wilden, de 'werkwilligen-verklaring' met ja te beantwoorden. Een aantal stakers liet de directie op principiële gronden weten tot de stakers gerekend te willen worden.

Een meerderheid in de ondernemingsraad van Shell Nederland Chemie in Den Haag probeerde de directie een handje te helpen. Twee uur na het uitbreken van de staking stelde het de Centrale Ondernemingsraad van Shell-Nederland: 'In kennis van ons gevoel van groot onbehagen over de recente stakingsacties in Pernis en Moerdijk', en vroeg om de mening in alle tien Shell-locaties in Nederland te peilen. De centrale ondernemingsraad legde de vraag voor aan alle ondernemingsraden in Shell-locaties in Nederland. Slechts één locale or was bereid over het voorstel te praten. Vier lokale ondernemingsraden reageerden negatief. De meerderheid in de or van KSEPL (Koninklijke/Shell Exploratie en Productie Laboratorium), gevolgd door 3 andere Shell-ondernemingsraden, was het: 'Niet duidelijk met welk doel de mening van het gehele Shell personeel gepeild moet worden als het conflict een deel van het personeel, de groepen 9 t/m 15 op twee locaties in Pernis en Moerdijk, betreft'. Hoe 'wetenschappelijker' de functies in een locatie, hoe minder de OR er voor voelde om de mening over de staking te peilen. Zeker niet de OR bij het KSLA (Koninklijk Shell Laboratorium Amsterdam), waar we een kleine maar stevige blg (bedrijfsleden-groep) van de Industriebond FNV hadden. Niet elk Shell-personeelslid en niet iedere gesalarieerde boven groep 9 wilde zich door de directie laten gebruiken.

STAKING ALBATROS/UKF

Bij Albatros/UKF hadden we inmiddels in ledenvergaderingen, op maandagavond 24 en dinsdagmorgen 25 september, verslag gedaan van de laatste bespreking met directie. De leden wezen het besprekingsresultaat van de hand en stemden met overgrote meerderheid voor het uitbrengen van een ultimatum. De centrale ondernemingsraad van UKF probeerde het nog te voorkomen door aan ir. A.P. Oele, voorzitter van de Rijnmondraad, te vragen in het conflict te bemiddelen. Maar ir. Oele zag 'vooralsnog geen ruimte voor verdere onderhandelingen'.

Het actiecomité richtte in het gebouw van het Sociaal Wijkopbouw Orgaan in Hoogvliet een actiecentrum in. Het leek het actiecomité bij Albatros/UKF beter om niet in hetzelfde gebouw te gaan zitten als het actiecomité van Shell. De staking begon op dinsdagmorgen 26 september 1979 om 06.30 uur. Er deden zich geen bijzondere moeilijkheden voor. In pamfletten werden de werknemers opgeroepen om de productie in hun afdeling stil te leggen en om zich na het stoppen van de productie in het actiecentrum

te melden. 'Niet vergeten, het gaat om het behoud van de werkgelegenheid', liet het actiecomité in de stakingsoproep nog eens weten. We rekenden er op, dat de productie binnen 4 dagen volledig stil zou liggen. Nico Kruit, de voorzitter van het actiecomité, vond de afbouw 'een zacht eitje'. Er was maar weinig overtuigingskracht nodig om fabriek na fabriek 'plat' te leggen. In overleg met de directie maakte het actiecomité een lijst van het aantal werknemers, dat bij de afbouw van de productie nodig was en welke mensen voor het verzekeren van de veiligheid toegang tot het terrein moesten hebben. Na het stilleggen van de productie waren er niet meer dan dertig mensen nodig als brandwacht en voor het houden van veiligheidsrondes. Zij kregen permanente toegangspasjes. Aan posters was geen gebrek. Soms stonden er meer dan honderd stakers voor de poort. In de ruime woonkeet, die we bij de poort plaatsten, maakten de posters het zich zo gezellig mogelijk. Voor tv en kranten werd gezorgd en Jan Poldervaart hield er met zijn grappen en grollen de stemming in.

Bij de 400-gulden golf in 1970 was er bij Albatros Pernis ook al gestaakt. Toen lag het zwaartepunt bij het technische personeel, de productie lag niet stil. Het actiecomité had van die staking geleerd en maakte gebruik van de ervaringen. Om te voorkomen dat de productie zou worden overgenomen vroegen we aan de zusterbedrijven in Limburg en IJmuiden om geen besmet werk uit te voeren. Hetzelfde werd aan de andere kunstmestbedrijven in Nederland gevraagd.

Ook Albatros/UKF trachtte de werkwilligen te registreren en daarmee indirect de stakers. In een brief van woensdag 27 september vroeg de locatie-directeur van Pernis aan de werknemers een verklaring te ondertekenen, dat ze bereid waren om hun werkzaamheden te verrichten. De directie vermeed de 'fout' die Shell had gemaakt en vroeg de werknemers of ze bereid waren, 'onder de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden de met hem overeengekomen arbeid te verrichten volgens zijn gebruikelijke dienstrooster'. Als de stakers niet met de bestaande arbeidstijd akkoord gingen - en dat deden ze niet - zouden ze niet met ja kunnen antwoorden. We voelden er echter niets voor om de directie de kans te geven de stakers te registreren en we adviseerden toch: 'Op de vraag van de directie of u werkwillig bent, kunt u gewoon 'JA' antwoorden'.

De directie probeerde de arbeidsinspectie in te schakelen om de blokkade van de poorten te doorbreken. Ze vroeg aan het hoofd van de arbeidsinspectie om 'de diensttoegang voor veiligheidsmensen te openen'. De arbeidsinspectie reageerde verwonderd op het verzoek: aan de inspecteurs van de dienst en de veiligheidsploegen werd door de posters niets in de weg gelegd. De staking bij Albatros/UKF verliep naar wens.

GESLOTEN POORTEN

Op donderdag 27 september sommeerde de Shell-directie ons:

'Om vanaf hedenmiddag te 15.00 diegenen van onze werknemers die het werkterrein willen betreden, zulks niet te beletten'. Ze gaf toe, dat 'uit veiligheidsoverwegingen hebben wij tot op heden aanvaard, dat slechts een beperkt aantal werknemers tot het werkterrein werd toegelaten',

maar nu wilde ze de poorten open hebben. De directie noemde het afsluiten van de toegang een onrechtmatige daad en een strafbaar feit als bedoeld in art. 284 van het Wetboek van Strafrecht. Voor het niet opvolgen van de sommering stelde ze 'naast de Industriebond FNV', de bestuurder belast met de organisatie, 'P. Scheele, alsmede de leden van het stakingscomité', persoonlijk aansprakelijk. Ze beriep zich erop: 'Dat een groot deel van de betrokken werknemers zich distantieert van de staking'. Het was potsierlijk, dat de directie in haar brief stakingsregels voorschreef. Posten bij de poort en het uitdelen van geschriften mocht wel 'doch pertinent niet het afsluiten van de toegang'. En tijdens een werkstaking 'kunnen stakers met vreedzame middelen werkwilligen trachten te overreden'. Het zou snel blijken, dat die 'vreedzame middelen' niet voor de directie zelf golden. De directie was wel met het sluiten van de poorten akkoord gegaan, maar nu was volgens de directie 'de afbouw voltooid en is een nieuwe fase ingetreden'. De verwijzing naar een onrechtmatige daad en een strafbaar feit als bedoeld in art. 284 van het Wetboek van Strafrecht deed vermoeden, dat ook Shell nu met een kort geding zou komen. Maar de directie had heel andere plannen.

Volgens de controlegroep was de afbouw van alle fabrieken nog niet voltooid. We hadden ook tijd nodig om met het actiecomité en de stakers te overleggen, wat na de afbouw moest gebeuren. Als een meerderheid van de operators de poot stijf hield, dan zou ook bij open poorten de productie gestopt blijven. Maar we verwachtten ook dat dan het beïnvloeden en het intimideren van de stakers sterk zou toenemen. De stakers zouden onder grote psychische spanningen komen te staan. We hadden tijd voor overleg nodig en we besloten dat ik naar de directie zou gaan om over de sommatie te praten en te bestrijden, dat die middag de afbouw al was voltooid.

DEMONSTRATIE

Het werkwilligencomité van Shell had 'de dames en heren collega's' al op maandag opgeroepen om op donderdag 27 september deel te nemen aan een demonstratie op de Coolsingel in Rotterdam. 'De Industriebond FNV, gesteund door een te verwaarlozen deel van het totale personeel (...) heeft zijn hand uitgestoken naar onze fabrieken in Pernis en Moerdijk', schreef het comité. Het klonk als 'je handjes groeien nog boven je graf'. Dat 'te verwaarlozen deel van het personeel' had wel twee enorme complexen van Shell in Pernis en Moerdijk 'plat' gelegd. Objectiviteit was niet de sterkste kant van het comité. Het comité identificeerde zich met hun broodheer en niet met de collega's cao-personeel. De 'oude' vakbondsterm onderkruiper was meer op het comité van toepassing dan die van werkwillige. Het was de bedoeling na de demonstratie een petitie aan burgemeester André van der Louw aan te bieden om hem onder druk te zetten. Maar de optocht had een verder strekkend doel, dan de meeste deelnemers zich realiseerden. De oproep aan de demonstratie mee te doen, had Shell uitgebreid tot de personeelsleden in alle Shell-locaties in Nederland. Vooral tot het personeel op het hoofdkantoor van Shell Nederland in Rotterdam en het Shell-personeel in Den Haag. Alle Shell-cursussen werden op de dag van de optocht afgezegd. Het

leek of Shell 'alle verlopen had ingetrokken'. Het maakte niet uit wie er mee liep, als de demonstratie maar massaal was.

De agendacommissie van de centrale ondernemingsraad van Shell Nederland was het met de oproep niet eens. Aan Montijn, president-directeur van Shell Nederland, 'drukte' de agendacommissie op woensdag 26 september haar 'bezorgdheid uit over de mogelijke consequenties die een demonstratie kan hebben (...). Het gebruik van Shell's communicatiekanalen om werknemers op te roepen voor eerder genoemde demonstratie, wordt ten eerste betreurd en afgeraden'. De oproep aan alle Shell-werknemers in Nederland viel bij meer personeelsleden niet goed.

In Moerdijk was het werkwilligen-comité nauwelijks van de grond gekomen. Er werd wel bekend gemaakt, dat een optocht werd gehouden, maar collectief vervoer werd niet geregeld. Meer dan een telegram waarin 'het werkwilligencomité in Pernis succes werd toegewenst' kon er niet af. Diegene, die in Moerdijk met het werkwilligen-werk belast was, mocht zich niet in veel sympathie verheugen. Smalend spraken de stakers over 'gele rijders-club', een verband leggend met Zuid-Amerikaanse bedrijfsbonden, die door directies zelf werden opgericht.

De directie in Pernis rekende op een grote deelname uit Pernis. Maar dat viel tegen. Stakers die bij het vertrek van de bussen, waarmee de demonstranten naar Rotterdam vervoerd werden, aanwezig waren vonden de deelname niet groot. Dat vond ook Peter van Eijkelenburg, verslaggever van *Het Vrije Volk*, die de aankomst van de bussen op het Hofplein in Rotterdam gade sloeg. Hij was er aan gewend, dat bij vakbondsdemonstraties de deelnemers zich ruimschoots van te voren bij het vertrekpunt verzamelen. Vlak voor het begin van de demonstratie zag hij slechts een honderdtal demonstranten bij het vertrekpunt aan het Hofplein staan. De deadlijn van *Het Vrije Volk* lag als avondkrant rond 12.00 uur. De journalist, die tijdig zijn verslag moest doorbellen, schreef dat er een paar honderd werkwilligen op de Coolsingel had gedemonstreerd. Hij hield er geen rekening mee, dat bij het vertrek van de optocht het hoofdkantoor van Shell Nederland aan het Hofplein, tweehonderd meter verwijderd van het stadhuis, met een paar duizend kantoorpersoneels-leden, die niets met de staking te maken hadden, zou leegstromen en de dames en heren zich bij de optocht zouden voegen. Formeel had *Het Vrije Volk* gelijk, er liepen in de optocht slechts een paar honderd echte werkwilligen mee, maar die 'waarheid' kostte *Het Vrije Volk* een tiental abonnees.

De dames en heren uit de kantoren in Rotterdam en Den Haag wisten nauwelijks, waarom het ging. Voor hen was de optocht een wat angstig en spannend avontuur. Als persmensen naar hun motieven vroegen, spraken ze de directie na, 'de staking deed afbreuk aan de werkgelegenheid en bracht de Nederlandse energievoorziening en de economie in gevaar'. Dat de staking juist om werkgelegenheid ging, wisten ze nauwelijks. Een pamflet of een krant van de Industriebond FNV lazen ze niet, 'dat deed je niet als Shell-employée'. Voor verletkosten hoefden ze niet bang te zijn, hun salaris werd doorbetaald. Pas aan het eind van de optocht werd duidelijk, wat de eigenlijke bedoeling was. De begeleiders van de optocht verzochten de deelnemers om naar de poorten van de raffinaderij in Pernis te gaan. De directie in Pernis zou om 15.00 uur de poorten openen.

De directie had naast de massale deelname aan de optocht, ook een massale opkomst bij de poorten nodig om het van binnenuit openbreken van de poorten als een spontane en legale actie van het perso-

neel te kunnen afschilderen. Een paar honderd mensen gingen met de bussen en met eigen vervoer naar de poorten van het bedrijf. Het aantal demonstranten viel (de directie) tegen. Het verzoek om naar de poorten van raffinaderij in Pernis te gaan was aan de dames en heren uit Rotterdam en Den Haag te veel gevraagd.

SHELL'S KNOKPLOEG

Voordat ik naar de directie op de 10e vloer van het hoofdkantoor in Pernis reed, ging ik nog eerst de poorten langs. Cees de Munck, die de leiding had bij poort 14, had gehoord dat een groep mensen het plan had met een rijdende hijskraan de poorten open te trekken. Het was een gerucht, maar Cees was vaak goed geïnformeerd. Het was bekend, dat een grote groep van voornamelijk leidinggevend en technisch personeel op het terrein was 'ingesloten', maar we wisten niet wat de directie met hen voor had. We gaven het gerucht door aan het actiecentrum. Meer konden we er op dat moment niet mee doen. Als je de poorten langs ging om de posters een hart onder de riem te steken, werd je bij poort 14 door Cees met zijn grappen zelf weer opgefleurd. Als er 's nachts bij poort 14, tegen de stakingsregels in, soms een scheutje cognac in de koffie zat, dan werd daar niet zo zwaar aan getild.

Cees had via een sympathiserende bewakingsbeambte verlichting in 'zijn' bouwkeet versierd. Ook bij de andere poorten werden vanaf het terrein verlichting en verwarming in de bouwketen aangelegd. Op woensdag wilde de directie daar een eind aan maken. Bij poort 6 mochten de posters geen gebruik meer maken van de wc bij de portiersloge. Toen de posters dreigden om als tegenmaatregel de voedsel-transporten voor de directie en de 'ingesloten' tegen te houden, trok de directie de maatregel weer in.

Tegen 15.00 uur, de tijd dat de sommatie afliep, wilde we zoveel mogelijk posters bij de poorten hebben om mensen die zich na de optocht in Rotterdam naar binnen wilden dringen tegen te houden. Het actiecomité gaf opdracht op een eventuele sommatie van de Shell-directie om de poorten te openen niet in te gaan en geen geweld te gebruiken.

Het actiecomité had besloten, dat niemand meer het terrein op mocht zonder een toegangspasje. Met zo'n toegangspasje ging ik om 14.00 uur, via poort 6, naar de 10e-vloer van het hoofdkantoor. De auto parkeerde ik achter het hoofdkantoor. Het was doodstil in het kantoor, alleen de lift maakte wat geluid. Bij vorige bezoeken kwam je rond de liften nog wel eens een aantal van de 'ingesloten' tegen, maar nu was er niemand. Het gesprek met de directie duurde niet meer dan drie kwartier. Ik bestreed dat de produktie compleet was afgebouwd en de directie hield vol dat de afbouw om 15.00 uur voltooid was, ze wilde de poorten open hebben. Zoals bij eerdere bezoeken zei ik, dat we bereid waren om de cao-onderhandelingen voort te zetten. Maar daar ging de directie niet op in, ze discussieerde niet. Evenmin zinspeelde ze op de dingen, die komen zouden. Alleen Schwartz liet iets merken. In het doodstille gebouw bracht hij me terug naar de lift. Er klonk wat medegevoel in zijn stem, toen hij zei: *'Ik zal u morgen bellen'*. Iets wat hij niet deed en later ontkende gezegd te hebben.

Bij poort 5 bracht ik verslag uit aan Johan Stekelenburg, Arie Groenevelt, voorzitter van de Industriebond FNV, en andere bondsbestuurders, die net een bezoek aan de stakers brachten. Tijdens het verslag kwamen plotseling een paar honderd mensen, gewapend met zware tangen, scharen, branders, kabels, etc., gekleed in donkere overalls en met zilverkleurig geverfde helmen en donkere stofbrillen onder leiding van de hoogste baas van de werkplaats, Piet Verkerk, met opstapwagens (lage trucks voor het vervoer van personeel over het uitgestrekte terrein), een vrachtauto, een vorkheftruck, toolcars (gereedschapswagens), lasaggregaat, een geluidswagen, met veel lawaai als een legeronderdeel van de technische troepen van binnen het terrein op poort 5 af. Snel knipten ze met een zware draadschaar de fiets-veiligheidsketting door, die om de poort lag. Ze lichtten met de heftruck de poort op en trokken hem zonder de moeite, die het de portiers had gekost om hem te sluiten, open en lasten de poort in open stand vast. Een aantal niet geüniformeerde mensen, die van binnenuit met de knokploeg waren meegekomen, trokken de wachtkeet die midden voor de poort stond, opzij en staken de banden lek.

Plotseling stormden twee angstaanjagend zware vrachtauto's van de firma Troost, de grote huisaannemer van Shell, volgeladen met zand van achter op ons in. We hadden ze wel op het parkeerterrein buiten de poort aan de overkant van de weg zien staan, maar er geen aandacht aan geschonken. Door snel opzij te springen konden stakers voorkomen, dat ze werden aangereden. Door de directie ingehuurd filmers, legden het tafereel vast. Later, in de in opdracht van de directie gemonteerde zwart/wit film zonder geluid, kwamen de op ons instormende zandauto's niet voor, ze waren er uitgeknipt. De directie ontkende gewoon, dat ze er geweest waren. De mensen bij poort 5 zagen ze maar al te goed. Evenals een journalist, die het in zijn verslag vermeldde. De directie van Shell had met de firma Troost een hechte relatie. Troost leverde als koppelbaas niet alleen mensen (toen dat nog kon), maar verrichtte vele hand- en spandiensten: regie-, bouw-, en grondwerkzaamheden, afvoer van stoffen. Dit kon er blijkbaar ook nog wel bij. Het ging allemaal snel. De eerste reactie van de posters was er een van ongelooft, ontzetting en verontwaardiging over het geweld van de directie en leidinggevenden (Shell-collega's) op het eigen personeel (ook Shell-collega's). Maar al snel begon woede de overhand te krijgen. Er vielen klappen. Johan Stekelenburg kreeg een klap in de nek van een werkwillige, die na de emotionele opwarming van de optocht op de Coolsingel en het gewelddadig openbreken van de poort, bereid was om zich voor zijn baas met doodsverachting in de strijd te werpen.

De Shell-directie had gehoopt dat de (enkele tientallen) mensen door de opengebroken poort naar binnen zouden stormen. Maar dat gebeurde niet. De meeste van de werkwilligen, die rustig aan de overkant van de weg stonden te wachten, waren te verbijsterd en ontzet door het geweld, dat de directie had ontketend. Dat ging hen te ver. Voor een actie met knokploegen en geweld wilden ze zich niet lenen.

Met het geweld maakte de directie als een moderne variant op de tovenaarsleerling, iets los wat ze niet in de hand had. Het kon leiden tot een gevaarlijke situatie. De mensen waren over hun toeren en als er bij de grote kwetsbaarheid van het bedrijf iemand gekke dingen in zijn hoofd haalde, dan waren de gevolgen niet te overzien. De posters hadden de opdracht om geen geweld te gebruiken. Een massale knokpartij kon ons doel niet dienen. Arie Groenevelt zei al snel tegen Johan Stekelenburg, als districtshoofd de eerst verantwoordelijke, 'Johan haal je mensen terug'. Met een handmegafoon vroeg

Johan de stakers om zich terug te trekken en naar het actiecentrum te gaan. Om de posters bij de andere poorten te waarschuwen ging ik de andere poorten langs. Eerst naar poort 6 en 12.

Een '*méér-dan-grimmige-knokploeg*', zoals journalist Rijk Timmer van *Het Vrije Volk* de militair uitgedoste Shell-colonne omschreef, was bij poort 6 en 12 al aangekomen. Tweehonderd mensen met het zware materiaal en transportmiddelen en ondersteund door een paar honderd niet geüniformeerde handlangers waren daar in actie. De handlangers waren door de directie van te voren gevraagd om mee te doen. Een half uur voor de actie was ze door de onbewaakte poorten, o.m. poort 1, die zo'n 2,5 km van poort 5 verwijderd lag, door hoger leidinggevenden en mensen van de Shell-bewakingsdienst - die door ons uit 'veiligheidsoverwegingen' buiten de staking waren gehouden - steeds binnen gelaten. Posters bij de poort van Albatros, die dicht aan dezelfde weg lag, hadden de ongewone drukte gezien en ons gewaarschuwd. Maar we konden er weinig aan doen. Er was geen sprake van een spontane actie, zoals de directie later graag ieder wilde doen geloven. Het was een van te voren geplande actie en een onderdeel van het eigen Shell-draaiboek.

Het schuifhek bij poort 6, dat samen met een slagboom de ingang van het fabrieksterrein vormde, was met een ketting vastgelegd. De poort lag niet zwaar aan de ketting. Met poort 12 aan de overkant van de weg, tegenover poort 6 werd ze gebruikt om de werknemers tijdens de ploegwisselingen het terrein op te laten. Voor de knokploeg arriveerde was het bij de poort stiller dan gewoonlijk. Net als bij poort 6 stonden bij poort 5 mensen te wachten op de dingen die komen zouden.

Voordat de actie begon waren tientallen mensen gearriveerd, waaronder Ockeloën de voorzitter van de OR-Pernis, een VHSP'er. Ockeloën sloeg met zijn paraplu en zijn vuist op de gesloten poort en riep recht te hebben om naar binnen te gaan. Ockeloën vervulde als voorzitter van de OR een verre van neutrale rol; al probeerde hij het tegendeel te suggereren. 's Morgens had hij in het actiecentrum al een twistgesprek met Johan Stekelenburg gehad over zijn rol in het conflict. Ockeloën zei, dat hij 'in de optocht mee zou lopen maar niet als voorzitter van de OR en in de achterhoede', alsof dat te scheiden is. Een aantal werkwilligen, die aanstalten maakten om over het hek te klimmen, zagen daar vanaf toen Ockeloën werd teruggewezen. Ze drongen wat bij elkaar en wilden al naar huis gaan toen, als uit het niet, de knokploeg in donkerblauwe uniformen met groot rijdend materiaal op de poort afkwam en probeerde het schuifhek te openen. De posters deden alle moeite om het te voorkomen. Hoewel de posters de opdracht hadden om geen geweld te gebruiken werd er stevig geschopt en geslagen en niet alleen door de knokploeg. Maar tegen de macht van het groot materiaal en de omvang van de 'militaire eenheid' konden de posters niet op. De knokploeg kreeg het hek open. Posters zagen hoe hoge pieten een zenuwachtig mannetje naar het geopende hek duwden, om het in open toestand vast te lassen.

Plotseling ging de slagboom, die vanuit de portiersloge werd bediend, dicht. Dat was niet de bedoeling van de Shell-eenheid. De knokploeg wilde met het materiaal de weg oversteken om via poort 12 over het terrein naar poort 14 te rijden, een 1,5 km verder. De gehelmde Shell-eenheid stormde naar voren om de aluminium afsluitboom weg te buigen, waarbij opnieuw een handgemeen ontstond. De posters trachtten het te verhinderen, maar dat lukte niet. De slagboom werd naar buiten gebogen. De knokploeg wilde met de truck, opstapwagen en ander materiaal door de poort rijden.

Feike Gerlofsma ging voor de vrachtauto staan. Feike, een koppige recht door zee gaande Fries, die gewend was om met praten zijn gelijk te krijgen, verdomde het om voor het brute geweld te wijken. De chauffeur van de auto reed tegen Feike aan, voor hij stopte. Dat was tegen de zin van een paar knokploegleden. Feike hoorde een paar hysterisch gillen 'rij hem dood'. Maar de chauffeur wilde of durfde hem niet met de auto van de weg af te drukken. Een knokploeglid probeerde de chauffeur van achter het stuur te trekken om het zelf te doen. Knokploegleden stompten en rukten aan Feike en sleurden hem voor de auto weg: de truck kon verder rijden. Er stonden posters bij te janken. Opnieuw wierp een poster zich voor de overstekende truck. Hij werd door collega's weggetrokken. Ook hier werd de actie door filmers vastgelegd.

Er was gestompt, geschopt en geslagen. Een motoragent 'vond' een stiletto op de weg, maar niemand was zo gewond, dat er een ambulance aan te pas hoefde te komen. Toch kwam plotseling dokter Ottevanger, het hoofd van de Shell-geneeskundigedienst, als in paniek met zijn handen in de hoogte verformfaaid en met zijn dikke buik schuddend voor een Shell-ambulance uit, de weg tussen poort 6 en poort 12 op. Het leek alsof de ambulance deel uitmaakte van het Shell-scenario. Na het openbreken van de poort rende een aantal mensen het terrein op. Maar pas toen alles achter de rug was gingen er meer naar binnen. De ketting om poort 12 was door de posters zelf verwijderd. Na de schermutselingen bij poort 6, aan de overkant van de weg, leek het hen beter om dat zelf te doen. Het was niets te vroeg om de posters te vragen zich terug te trekken en naar het actiecentrum te gaan.

Bij poort 14 stond de Shell-eenheid met een paar honderd man als een compacte dreigende massa in hun donkere outfit al in de geopende poort, toen ik er aankwam. Arie Schouten, brigadier bij de Rotterdamse gemeentepolitie zei: 'Piet, ik ben blij dat je komt, het loopt uit de hand'. Als hij dat zei, bekend met havenstakingen en acties van de M.E., dan moest het nog al wat zijn; hij kon het weten. De politie keek in het algemeen met niet geringe verbazing en schrik aan tegen de zich naar buiten bewust als een militaire eenheid manifesterende knokploeg van Shell. De posters hadden de ketting, dat om het hek van poort 14 lag al weggehaald. Het was voor de Shell-eenheid, door een van de posters als 'die Zuidamerikaanse meute' omschreven, gemakkelijk om de poort te openen en vast te leggen. De posters waren over hun toeren. Op verzoek van de politie hadden de posters hun auto's voor de gesloten poort al weggehaald. Al waren er wel, die nog even dreigend langs de in de poort staande knokploeg waren gereden, die een paar stappen achteruit deinsde. Een van de posters, die zijn baas tussen de knokploeg zag staan, maakte zich zo kwaad dat hij een zak met afval naar hem gooide en zei: 'Daar hoor je bij'. Het leek hem, na het voorval, beter ontslag bij Shell te nemen. Een cameraman, die ook hier voor de Shell-directie de actie filmde, werd de camera uit handen geslagen. Er was een explosieve sfeer en de emoties laiden hoog op. De posters waren niet zo maar bereid om zich terug te trekken en naar het actiecentrum te gaan. In de masten bij de poort hingen vlaggen van de Industriebond FNV en aan het hek spandoeken. Eén van de knokploegleden had een vlag als 'trofee' buitgemaakt. Wat de woede van de posters wekte. We haalden de vlaggen en spandoeken onder de neuzen van de Shell-eenheid weg. Pas daarna waren de posters bereid om naar De Zevensprong te gaan. Bij poort 14 stond geen enkele demonstrant uit Rotterdam te wachten.

Feike Gerlofsma ging niet direct naar het actiecentrum De Zevensprong, maar over het terrein naar de orkamer in het hoofdgebouw. Onderweg zag hij ir. G.M. Baars directeur raffinaderij staan, die op een hoek

van een gebouw met de armen over elkaar en met een brede grijns op zijn gezicht de activiteiten bij poort 6 had gevolgd. Baars trok zich, toen hij Feike zag, snel achter het gebouw terug. In de hal van het hoofdkantoor was het een lawaaiige drukte; alles kakelde door elkaar. Het werd plotseling doodstil toen Feike binnenkwam. Dwars door de zwijgende directeurs en hogere leidinggevenden, liep Feike naar de or-kamer. Een poster, die op de fiets terug naar het actiecentrum reed, zag dat de Shell-vlag op het hoofdkantoor werd gehesen en hoorde klaterende marsmuziek uit de luidsprekers komen; het paste bij zijn gevoel dat bij de actie alleen geweren hadden ontbroken.

MOEILIJKE BESLISSINGEN

Aad Soeteman, voorzitter van het actiecomité, die in het actiecentrum De Zevensprong was achtergebleven, zag de eerste posters diep teleurgesteld, verontwaardigd en verbitterd binnen komen. Een aantal mensen barstten geëmotioneerd in snikken uit. Een kaderlid was zo overstuur dat we er een dokter bij moesten halen. Een ander was helemaal van de kaart. Hij sloeg met zijn hoofd tegen de muur en was niet aanspreekbaar. Twee andere kaderleden brachten hem naar een ziekenhuis in Rotterdam. Het geweld, dat de directie op haar eigen mensen had losgelaten, kwam aan als een mokerslag. De stakers hadden er een nette staking van willen maken, maar de directie had er met de hulp van vooral hoger personeel, stakingsbrekers en onderkruipers bruut geweld tegenover gesteld. De stakers hadden voor hun gevoel de staking binnen de normen van 'eer en fatsoen' gevoerd. Ze dachten dat dit ook de normen van de directie waren. Daarin hadden ze geloofd. De meeste werknemers waren de staking niet begonnen, omdat ze de pest aan de directie hadden, maar om duidelijk te maken dat door de jarenlange weigering om over hun eisen te praten de maat vol was. Slechts bij een enkeling golden andere meer 'politieke' motieven. Het geweld kwam daarom zo hard aan, omdat hun beeld van Shell als weliswaar harde, maar sociale en rechtvaardige werkgever in scherven was gevallen. Ook mensen uit de groep van werkwilligen waren ontzet over het geweld en voelden zich misbruikt. Mensen die niet aan de staking hadden deelgenomen, kwamen zich met plaatsvervangende schaamte in De Zevensprong verontschuldigen en zich distantiëren van het directie-optreden; niet alleen directe collega's maar ook wachtchefs en mensen van de bewakingsdienst.

In het actiecentrum laaiden de emoties hoog op. Een aantal stakers wilde geweld met geweld beantwoorden. Anderen vonden, dat we ons niet tot tegengeweld moesten laten verleiden. Sommigen wilden de staking onmiddellijk beëindigen, anderen wilden juist doorstaken. Het leek ons niet verstandig in die zwaar geladen sfeer al direct een beslissing te nemen. Het was beter tot de volgende ochtend te wachten. Met het actiecomité en met het bestuur van de bedrijfsledengroep overlegden we welk advies we aan de leden zouden geven. Het voortzetten van de staking en het verhinderen van het opstarten van de productie zou tot gevechten in de controlekamers en tot chaotische en onveilige toestanden kunnen leiden. De operators zouden een zware last en een grote verantwoordelijkheid te dragen krijgen. Daar voelden we weinig voor.

Met de stakingen hadden we de directie stevig onder druk gezet. Het was bij haar hard aangekomen, dat in de productiebedrijven in Pernis als Moerdijk, een staking was uitgebroken en dat beide enorme complexen waren platgelegd. Na het beëindigen van de staking zou het nog vijf dagen duren, voordat de produktie weer was opgestart. Met de staking hadden we een duur visitekaartje afgegeven. Montijn schatte, dat de stakingen Shell 90 á 120 miljoen gulden kostten. Zelfs voor Shell een bedrag om even op het hoofd te krabben. Met het voortzetten van de staking zouden we de directie niet tot meer toezeggingen kunnen dwingen. Ze zou de poot stijf houden. De stakingen hadden de directie en de werkgevers in de petrochemie genoeg schrik bezorgd om te mogen verwachten dat zij bij de onderhandelingen in april 1980 het niet opnieuw tot een confrontatie zouden laten aankomen. Het voortzetten van de staking zou niet méér opleveren, dan we nu al hadden bereikt. Hoe moeilijk de beslissing ook was, het leek ons het beste om de leden te adviseren de staking te beëindigen.

De belangstelling voor de stakersvergadering was groot. Zo'n zeshonderd leden vulden op vrijdag de grote zaal in *De Zevensprong*. De leden waren vermoeid en nog onder de indruk van de vorige dag. Toch moesten we in die emotionele sfeer zo nuchter en evenwichtig mogelijk een besluit nemen. De leden veroordeelden fel het Shell-geweld, maar de meerderheid vond ook dat we de staking moesten beëindigen. Met het beantwoorden van geweld met tegengeweld zouden we ons doel voorbijschieten. Het was voor de stakers een moeilijke beslissing. Daar hielp mijn praatje niet aan, dat de directie niet meer kon denken dat bij Shell een staking onmogelijk was; dat haar invloed op andere werkgevers en op het arbeidsvoorwaardenbeleid in Nederland verminderd was; dat bij de komende onderhandelingen de 5-ploegendienst en de 35-urige werkweek niet meer weg te denken waren; dat de stakers voor een principiële en rechtvaardige zaak hadden gestaan; dat niet de stakers geweld hadden gebruikt; en dat de stakers trots en met zelfrespect en opgeheven hoofd de poort weer konden ingaan. Het was allemaal waar, maar het verminderde de verbittering niet. Met een grote meerderheid werd besloten om de staking bij Shell-Pernis op zaterdag 29 september om 06,45 te beëindigen en het werk te hervatten. Een aantal stakers vreesde represailles van vooral het middenkader: 'Soms word je harder door de neten dan door de luizen gebeten'. De vergadering wilde eerst een verklaring van de directie, dat geen represailles zouden worden genomen.

Aad Soeteman, voorzitter van het actiecomité, kon niet begrijpen hoe ik na de gebeurtenissen met 'die mensen' weer aan één tafel kon gaan zitten. Arie Groenevelt gaf het antwoord: 'Het is zijn werk'. Het duurde maar kort, voordat ik weer met 'die mensen' aan tafel zat. Ik ging naar het hoofdkantoor en deelde de directie mee, dat de ledenvergadering de staking wilde beëindigen onder voorwaarde, dat ze schriftelijk verklaarde geen represaillemaatregelen te zullen nemen en dat alles in het werk zou worden gesteld om de verhoudingen tussen de werknemers te normaliseren. Als er moeilijkheden waren dan moesten de werknemers een beroep kunnen doen op kaderleden en de districtsbestuurder. Schwartz, nog onder de indruk van de gebeurtenissen en blij dat de staking voorbij was, ondertekende vlot de verklaring.

In Moerdijk hoorde het actiecomité via de radio, dat de poorten in Pernis met geweld waren opengebrouwen. Het werd doodstil in het actiecentrum in Zevenbergen. De verslagenheid was groot. Het escaleerde in Pernis en in Moerdijk stonden ze machteloos. Om direct geïnformeerd te zijn over de beslissingen, die

werden genomen ging Sjef van Brussel, lid van het actiecomité, op vrijdag naar de stakersvergadering in Pernis. Hij zag een afgeladen zaal met stakers, die nog sterk onder de indruk waren van de gebeurtenissen. Bij een aantal stakers stonden de tranen in de ogen. Ook hij zelf stond bijna te janken.

Nu de leden in Pernis besloten hadden om de staking te beëindigen leek het niet verstandig alleen in Moerdijk de staking voort te zetten. Op zaterdag 29 september overlegde het actiecomité in een stakersvergadering, wat er moest gebeuren. De vergadering was druk bezocht; vele leden waren gekomen om mee te beslissen. Een aantal leden was van mening, dat de staking in Moerdijk moest worden voortgezet. Ze trokken zich er weinig van aan, dat een aantal bazen in de zaal zat. Ze staken hun mening niet onder stoelen of banken. Leen van Zon, voorzitter van het actiecomité, vond het de 'lulligste zaak waar ik ooit voor stond' om de leden het advies te geven de staking te beëindigen. De ledenvergadering besloot op maandag 1 oktober om 06.45 uur weer aan het werk te gaan. Leen van Zon bracht het besluit aan de directie over. Bodlaender, plaatsvervangend directeur, vond het onzin, dat ze pas op maandag het werk wilden hervatten, maar daar had het actiecomité geen boodschap aan.

Ook voor een aantal stakers in Moerdijk was het moeilijk om de fabriek weer in te gaan, maar de meeste leden hadden daar toch geen problemen mee. De verhoudingen in Moerdijk lagen toch wat anders dan in Pernis. Teunissen aarzelde geen moment om de anti-represaille verklaring te tekenen. De stakers waren er van overtuigd, dat ze met de staking de weg hadden vrijgemaakt voor het invoeren van een 5-ploegendienst. Maar aan het Shell-geweld in Pernis hielden ze een onaangenaam gevoel over.

Het was nog even moeilijk om het met de directie in Moerdijk eens te worden over de verdeling van het fonds, waarin het salaris voor de stakers uit de veiligheidsploeg was gestort. Het actiecomité wilde nu iedereen in de stilgelegde fabrieken was gebleven, dat aan allen het salaris werd doorbetaald. Na wat tegenstribbelen ging de directie akkoord. Wie over de stakingsdagen niet door de directie betaald wilde worden, moest dat zelf maar te kennen geven. Drie stakers namen de principiële beslissing en weigerden een betaling door de directie.

ALBATROS

Bij Albatros/UKF kwam de staking, na het openbreken van de poorten bij Shell-Pernis en het beëindigen van de stakingen in Pernis en Moerdijk, eveneens in een moeilijker situatie: de stakers bij Albatros moesten het nu alleen doen. De kans bestond, dat ook Albatros zou trachten om met geweld de poortblokkade te breken. Die verwachting werd versterkt door een brief aan het personeel. De directie verwachtte, dat *'de werkwilligen er naar zullen streven hun werkpunt te bereiken waar zij onder normale omstandigheden hun roosterdienst vervullen'*. Het rook naar 'Shell-geweld'. De staking zou er door verscherpen.

Op vrijdagmorgen kwam een honderdtal werkwilligen, chefs en kantoorpersoneel naar de poort, met de verwachting dat er nu ook bij Albatros wat zou gebeuren. De poort was echter steviger gesloten dan ooit. Het actiecomité had voor extra posters gezorgd en twee zware spoorwagons voor de poort gereden. De stakers bij Albatros vormden een hecht front. Hun actiebereidheid had onder de gebeurtenissen niet geleden. Gewaarschuwd door het geweld bij Shell waren ze niet van plan zich zo maar onder de voet te

laten lopen. Na een uur verdwenen de werkwilligen teleurgesteld naar huis. Tegen een verslaggever verklaarde de directie, dat zij niet van plan was geweest geweld te gebruiken. Maar dat was een verklaring achteraf. Bij Shell was ook niet van te voren gewaarschuwd. De directie zei wel, 'we hebben overwogen om via de rechter een einde aan de staking te maken, maar zagen dat als een laatste redmiddel'. Hoewel de actiebereidheid groot was, zou het los van de rest van de chemische industrie heel moeilijk worden met succes het gevecht voor werkgelegenheid bij Albatros voort te zetten. De economische positie van het bedrijf was minder sterk dan van andere bedrijven. Ze zou ongetwijfeld gesteund worden door de andere bedrijven, als we de staking zouden voortzetten. De gezamenlijke belangen waren groot. Het zou een slijtageslag worden. Maar het was moeilijk om de stakers te overtuigen dat het beter was om de actie te beëindigen. Ze werden niet zoals bij Shell door emotionele toestanden beïnvloed. Toch zou een besluit moeten worden genomen zonder dat er een concreet resultaat tegenover stond. Het leek een bijna onmogelijke taak. Maar ook de directie had er belang bij, dat de staking werd beëindigd. Abrahamse, directeur van Albatros/UKF-Pernis, had al gezegd dat de staking het bedrijf miljoenen kostte. Johan Stekelenburg probeerde tegenover het beëindigen van de staking van de directie een concrete toezegging voor de toekomst te krijgen. Hij stak zijn voelhorens uit en kreeg de indruk dat de directie wel voor een compromis voelde. Maar geen van de partijen kon zelf het initiatief nemen, daar was een bemiddelaar voor nodig. Johan nam contact op met André van der Louw burgemeester van Rotterdam. Die had er belang bij, dat na de herrie rond de havenstaking en het gewelddadig openbreken van de poorten door Shell, het conflict bij Albatros in der minne werd geschikt. Hij wilde geen bemiddelaar zijn, maar was wel bereid om als neutrale voorzitter een gesprek te leiden. Om partijen een motief voor een gesprek te geven stuurde hij beiden een telegram: 'Vanuit mijn verantwoordelijkheid voor de openbare orde - dringend beroep op u opnieuw te onderhandelen - wil graag nieuwe conflicten bij fabriekspoorten met mogelijk ernstige risico's voorkomen'. De directie reageerde positief. Piet Janssen, districtsbestuurder van de Industriebond FNV, reageerde in *NRC Handelsblad* onderkoeld, dat *'de bond een gesprek zeker niet uit de weg zal gaan'*. Johans pogingen hadden succes. Op zaterdagmiddag 29 september zaten beide partijen bij Van der Louw thuis te onderhandelen. Johan wilde van de directie een intentieverklaring, dat ze met de realisering van een 5-ploegendienst in de komende jaren rekening hield en dat ze vooruitlopend daarop aan de vol-continudienst (nog) een extra roostervrije-dag toekende. H. van den Berg, de onderhandelaar voor Albatros/UKF, was bereid om die ene extra roostervrije dag aan de vol-continudienst te geven en te verklaren, dat voor de toekomst rekening werd gehouden met arbeidstijdverkorting. Met die toezeggingen zou het mogelijk zijn om de staking te beëindigen. Er was een compromis bereikt. De directie was er zo mee ingenomen, dat ze de verklaring over het eindresultaat, die burgemeester André van der Louw aan het ANP gaf, nog diezelfde zaterdag om 21.30 uur in een mededeling 'Aan onze medewerkers' bekend maakte. Van der Louw klopte zich zelf ook op de borst en zei blij te zijn: 'Dat beide partijen mijn interventie als positief hebben ervaren'. Wij en Van der Louw waren des duivels, toen directeur Van den Berg op zondag meedeelde (moest meedelen), dat hij zijn toezegging niet waar kon maken. Volgens Van den Berg was de oorzaak, dat de directie na overleg met de AWV (Algemene Werkgevers Vereniging) en met andere chemiebedrijven (Shell) tot de conclusie was gekomen dat: 'Als we nu door de knieën waren gegaan, hadden we de hele zaak in de Botlek overhoop gehaald, en als wij over de drempel

gegaan waren, dan hadden er meer moeten volgen'. Het was onzin. Zijn toezegging bevatte niets nieuws. De directies van Pennwalt, ICI en Cyanamid waren al verder gegaan. Hij was teruggefloten en door de AWV en Shell in zijn hemd gezet. Misschien ook gunde Shell Van der Louw zijn succes niet. Ze had nog een appeltje met hem te schillen. Nauwelijks zes maanden later voelde Van den Berg zich dubbel opgelaten, toen Shell zelf door de knieën ging.

Het actiecomité bij Albatros was niet minder kwaad. Maandagmorgen kwamen weer honderd werkwilligen naar de poort, maar nu was er helemaal geen denken aan, dat de posters een stap opzij zouden doen. Zelfs directeur Abrahamse mocht het terrein niet meer op. Abrahamse kon het niet waarderen. Het was echter een logische reactie op het spel van de werkgevers op zaterdag en zondag. Hij had er maar genoeg mee te nemen. Het compromis had duidelijk gemaakt, dat tussen het wel of niet voortzetten van de staking slechts een verschil van een dag en een vage intentieverklaring zat. Het maakte een voortzetting van de staking moeilijker. Het had ook geen zin in een geïsoleerde positie met de staking door te gaan. Boosheid over het intrekken van de toezegging was niet voldoende. Een grote meerderheid van de leden dacht er in de vergadering op dinsdagmiddag 2 oktober ook zo over en besloot om op woensdag weer aan het werk te gaan.

VERSTOORDE VERHOUDINGEN

Bij Shell-Pernis werd er in de eerste dagen na de staking op het werk vooral gesproken over het geweld, waarmee de directie de poorten had geopend. Het had diep ingegrepen in de gevoelens van stakers. Vriendenrelaties en familiebanden werden verbroken. Om de leden in die moeilijke dagen bij te staan, hielden we de eerste dagen het actiecentrum open. Werknemers konden daar over hun moeilijkheden praten. Voor de controlegroep en voor de posters, die voor leidinggevenden en anderen de meest zichtbare stakers waren geweest, leek de terugkeer in de fabrieken het moeilijkst. Maar het viel mee. De directie wilde de onderlinge verhoudingen zo snel mogelijk normaliseren. Ze had belang bij rust. In de technische dienst lagen de verhoudingen het moeilijkst. De chefs uit de werkplaats (en anderen) hadden leiding aan de knokploeg gegeven. In de operating (de productie) was de relatie het minst verstoord. Na de mededeling van Toon de Goey, dat hij weer kwam werken zei zijn sectiechef met vochtige ogen: *'Fijn'*. Piet Kik was op de eerste werkdag na de staking jarig. Van personeelschef Vermeij kreeg hij die zaterdag vrij om zijn verjaardag te vieren. De dagchef van Feike Gerlofsma drong er bij hem op aan het weekend vrij te nemen. De sectiechef van Feike, die van hogerhand de opdracht had gekregen om de onderlinge verhoudingen te herstellen, vroeg hem voor een gesprek in het weekend bij hem thuis. In de gemoedelijke huiselijke sfeer vroeg hij Gerlofsma's medewerking om zonder rancune op het werk weer verder te gaan. Feike was daartoe bereid. De vrouw van de sectiechef, die bij het gesprek aanwezig was en het blijkbaar tijdens de staking moeilijk had gehad, kon de gemoedelijke toon van het gesprek moeilijk verkroppen. Plotseling beet ze Feike toe, dat hij zich moest schamen om bij een bedrijf dat zo goed voor zijn mensen was te staken. Het was geen bijdrage om de onderlinge verhoudingen te herstellen, maar Feike, die wel

voor hetere vuren had gestaan, bleef kalm. Na het gesprek vermeed de sectiechef angstvallig over de staking te praten.

Enkele jaren later bij het 25-jarig dienstjubileum van Feike waren op de receptie zijn directe collega's, waaronder de sectiechef, hun vrouwen, andere leidinggevendenden en een aantal directieleden aanwezig. In die informele sfeer dacht ik wel een grapje te kunnen maken. Feike had er geen bezwaar tegen. Op het districtskantoor hadden we nog honderd rode jojo's met de opdruk Industriebond FNV, die we aan de straatstenen niet kwijt konden. Na een korte speech en de uitspraak, dat we allemaal soms het gevoel hebben als jojo gebruikt te worden, maar dat het een groot verschil maakt wie aan het touwtje trekt, deelden kaderleden de jojo's uit.

De grap viel bij chefs verkeerd. De jojo's en dan nog rooie, waren te uitdagend. Een aantal bazen voelde zich aangesproken. Dit ging hen te ver. In een verwarde toespraak verweet Feike's sectiechef me een negatieve instelling tegenover Shell. Schwartz en personeelschef Vermeij konden zijn opmerkingen niet waarderen. Ze zeiden: *'Trek je het niet aan, hij heeft een beetje teveel op'*. Ik vond het wel aardig, dat het zo begrepen werd. De andere dag kwam de sectiechef bij Feike zijn verontschuldiging maken.

persreacties

De overwinningstroes van de directie duurde niet lang. Ze schrok van het aantal negatieve reacties vanuit een deel van het personeel, maar vooral van de kritiek in de pers. Shell deed alle moeite om het geweld te kleineren en de mensen te overtuigen dat alles schromelijk overdreven werd. Van een kaderlid hoorden we, dat directeur Baars aan het personeel van het hoofdkantoor in Rotterdam een uiteenzetting zou geven over het openbreken van de poorten. Hij wilde het gevoel van misbruikt te zijn wegnemen. Je kon er vergif op innemen, wat Baars de mensen over het gebeurde zou vertellen. Ik belde Baars op en vroeg of ik bij die meeting aanwezig kon zijn om onze zienswijze te geven. Het kaderlid voorspelde: 'Ze lynchen je'. Die kans liep ik niet. Baars weigerde. Hij had geen behoefte aan hoor en wederhoor.

De vraag hoe 'spontaan' de demonstratie op de Coolsingel was, kwam steeds terug. Om dat de kop in te drukken vroeg het 'werkwilligen-comité' in een brief aan alle personeelsleden om maximaal vijf gulden bij te dragen in de 'kosten van de organisatie'. Het overschot van de inzameling zou aan het Rode Kruis worden geschonken. Dat charitatieve doel moest de laatste twijfelaar over de streep trekken. In werkelijkheid droeg Shell de kosten.

De brief wekte de woede bij stakers. In de or-vergadering van 15 oktober maakte Feike Gerlofsma 'bezwaar tegen de inbreuk op zijn privacy' door de directie, die tweemaal zijn naam en adres aan derden had verstrekt. De directie kon het niet ontkennen, maar had dat 'met de grootst mogelijke aarzeling gedaan'. Het antwoord was niet tot Gerlofsma's tevredenheid. In een ingezonden brief in *Onder de Vlam* van 15 februari 1980 schreef hij: 'En daarom verbied ik de directie van SNR en SNC (Shell Nederland Raffinaderij en Chemie) (...) mijn naam uit te lenen'. Zijn oerdegelijk rechtvaardigheidsgevoel kwam in botsing met de camouflerende cosmetica van Shell.

Zelfs in een extra overlegvergadering op de dag na het openbreken van de poorten met de or-fracties van VHSP, CNV en ongeorganiseerden, klomk 'gepaste' kritiek. Er waren OR-leden, die een 'verschil in beleving' tussen de mensen 'voor de poort en op het terrein', constateerden. Enkele OR-leden, die het doel van de demonstratie nimmer zouden begrijpen, waren 'bezorgd' dat de ophef makende gebeurtenissen aan de poorten 'het verwachtte effect van de demonstratie in Rotterdam verminderd had'. Meinsma stelde hen gerust. Het openen van de poorten was een moeilijke, maar goed overwogen beslissing geweest, 'ook wat het tijdstip betrof'. Baars informeerde OR-leden, die het 'machtsvertoon' als 'overdreven' hadden ervaren. De kans op een handgemeen was zo klein mogelijk gehouden. De OR-leden, die 'geen overwinnaars in het conflict zagen', hoopten dat de FNV-leden weer spoedig aan het werk in de or zouden deelnemen. Meinsma drong aan op tolerantie tussen de verschillende groepen.

De directie had de kritiek niet verwacht. Ze moest van een actiestrategie op een tolerantiestrategie overschakelen. Tweedracht onder de werknemers was schadelijk voor de produktie en Shell's slechte imago moest worden weggepoetst. Aan de stakers mocht geen strobreed meer in de weg worden gelegd. Met klem vroeg de directie aan alle werknemers om de werkzaamheden in goede harmonie te hervatten *'en begrip te hebben voor andermans standpunten'*. Als ze zelf dat begrip eerder had opgebracht, had ze heel wat problemen voorkomen.

Direct na het openbreken van de poorten, waren de uitingen van Meinsma en Baars meer in overeenstemming met hun gevoelens. Paul Grijpsma schreef in Het Parool van 28 september,

'op de trap van het hoofdkantoor feliciteert chemie-directeur drs. E. Meinsma de chef van de werkplaats, met de voortreffelijke wijze waarop hij de directie-opdracht heeft uitgevoerd' en 'oliedirecteur G.M. Baars laat weten, dat Shell natuurlijk naast het afbouwen ook nog een ander eigen draaiboekje achter de hand had, waarvan deze ontgrendeling van het bedrijf een onderdeel was'.

Niet alleen Shell was blij met het beëindigen van de stakingen. Het Parool schreef op zaterdag 29 september:

'Hoera klomk het uit 300 kelen toen even na de opening op de Amsterdamse Beurs het bericht verscheen dat Shell weer aan het werk ging. Even was de matheid van Wall Street (plus één punt) en de toch weer wegzakkende dollar vergeten. Er kwam een run op aandelen koninklijke olie, die onder de beurs f 1,20 duurder werden'.

De Toestand, het ledenbulletin van de blg-Industriebond FNV bij het Koninklijke Shell Laboratorium Amsterdam (KSLA), schreef sarcastisch bij het overgenomen bericht: 'Wanneer de leeuw zich terugtrekt, viert de hyena's feest'.

Voor en tijdens de staking hadden we een betere pers dan de directie, al kregen ook wij kritiek. Zelfs de 'structurele' voorsprong van het machtige Shell-concern bij de rechtse pers was geen waarborg tegen negatieve kritiek. Shell wist hoe ze de pers kon beïnvloeden. Economische-redacteuren van dag- en weekbladen werden geregeld uitgenodigd om op Shells kosten de nieuwste Shell-ontwikkelingen in het buitenland te bezichtigen. Het waren aardige snoepreisjes. Op de redacties werd er wel over gediscussieerd, of het de onafhankelijkheid niet teveel aantastte. Maar de uitnodiging werd niet vaak afgeslagen. Hans Roodenburg, redacteur van *Het Vrije Volk*, bracht om te plagen een bierviltje van kangoeroehuid

van een Shell-reis naar Australië voor me mee. Ook al werd een journalist niet ingepakt, toch kwamen na afloop van de reis over de technische prestatie van Shell een paar lovende artikelen in de krant.

Wij konden daar moeilijk tegenop. We organiseerden (later) persconferenties op het districtskantoor, maar onze fêtering ging niet verder dan een zoute haring bij de borrel. Soms hadden we over nieuwe ontwikkelingen een aardige samenwerking met *Het Vrije Volk*, maar dat vonden concurrerende kranten niet leuk. De keer, dat we met *Radio Rijnmond* samenwerkten, was ook *Het Vrije Volk* boos. Ze boycotte met de andere kranten onze persconferentie. Ondanks de goede adviezen van de redacteurs van ons bondsblad *ZIN*, o.a. Jeroen Terlingen en later Piet de Vreede, waren we tegenover de afdeling voorlichting van Shell in het nadeel.

Openheid was ons sterkste wapen. Iedere verslaggever kon bij ons binnen lopen. We hadden geprobeerd te voorkomen, dat we elkaar tegenspraken en spraken in het actiecomité af, dat het contact met de pers zoveel mogelijk via Johan Stekelenburg en mij zou lopen. Helemaal zonder wrijving ging dat niet. Vooral in de zwaar beladen sfeer na het Shell-geweld deden kaderleden emotionele uitspraken, die ze later betreurden. Openheid heeft zijn prijs. De kritiek in de pers zat de directie dwars en Shell-voorlichter Steeneker moest er iets aan doen. Op een persconferentie trok hij stevig van leer. Steeneker wilde volgens Ben Haveman en Wim Phylipsen in de Volkskrant van 29 september

'Het misverstand uit de wereld helpen als zou Shell met de bliksemanval op de fabriekspoort de indruk hebben gewekt ook op de postende stakers te hebben willen inrijden'.

Toch had een groot aantal posters en werkwilligen juist dat bij poort 5 gezien. Jammer genoeg hadden niet meer journalisten bij poort 5 gestaan, toen de twee vrachtauto's van Troost op ons inreden. In Elseviers Weekblad - toch geen links blad - van 6 oktober schreef Piet Goosen:

'De Shell-directie heeft het ongelooflijke voordeel gehad dat vrijwel de gehele Nederlandse dagbladpers - op een enkele uitzondering na - het heeft laten afweten. (...) Terwijl ze die donderdag om twaalf uur al konden weten dat het om drie uur zou gaan spannen in Pernis. Het gevolg was een voor de Shell-directie welkome, geruststellende, dempende berichtgeving, die de publieke opinie niet kon beroeren'.

Directeur J. Troost ontkende het voorval met de zandauto's in tegenstelling tot Shell niet. Hij zei (later) in een telefoongesprek, dat de betreffende chauffeurs daarvoor geen opdracht hadden, maar op eigen verantwoording hadden gehandeld. Een actie met mogelijk zulke verstrekkende juridische gevolgen kan echter niet zonder medeweten van de Shell-directie plaatsvinden.

Volgens de Volkskrant voelde Steeneker in de persconferentie:

'Lichamelijk geweld in zich opkomen bij het waarnemen van "gemanipuleer" in de media. Hier en daar zou zijn gesuggereerd, dat de demonstratie van werkwilligen voor het stadhuis, donderdag werd opgeluisterd door lieden die met de raffinaderij niets van doen hadden. Wie dat zegt kan ik wel schoppen, deelt de publicrelationsman mee'.

Hij zou in de knokploeg van Shell niet hebben misstaan. Het werk van voorlichter, public relations, bij een groot en machtig bedrijf, bestaat toch uit het recht praten wat krom is. Shell maakte er niet tegen ieder een geheim van, hoe ze de poorten had opengebroken. Super-intendant Spoor van Shell hield op 12

november 1979 een voordracht voor de Rotary Club Maassluis en vertoonde er dia's. Een lid van de Rotary voelde zich:

'(...) verplicht u daarvan op de hoogte te stellen. (...) Duidelijk is onder woorden gebracht, dat de demonstratie van werkwilligen geenszins uit spontaniteit is voortgekomen, maar achter de schermen vanuit de bedrijfsleiding is georganiseerd. (...) Toegegeven werd, dat de werkwilligen grotendeels voortkwamen uit werknemers, die kaderfuncties vervullen, waarvan dan weer een groot deel behoort tot de categorie die geen vier-ploegendienst behoeft te lopen'.

Voor ons was het geen nieuws, maar het was goed het ook eens van 'onverdachte' Rotary-zijde te horen. De perscampagne van Shell kon slechte kritieken niet voorkomen. In Elseviers Weekblad van 6 oktober schreef mr. M. Brink:

'Geweld of eigen richting is niet toegestaan (...) De erkende bonden accepteren een uitspraak van de rechter (...) Het had op de weg van Shell gelegen om zo'n uitspraak uit te lokken (...) Evenzeer als het negeren van rechterlijk uitspraken, bedreigt eigen richting de rechtsorde. Het met groot vertoon van kracht op eigen houtje ontsluiten van de poorten door Shell (...) was niets anders dan eigen richting. Hetgeen (...) op 27 september is gebeurd, is dan ook op geen enkele wijze goed te keuren'.

Het was een scherpe juridische veroordeling van de handelwijze van Shell.

Zes Shell-employés kwamen in Trouw de directie te hulp. Ze schreven gegriefd en verontwaardigd te zijn over het kritische commentaar in Trouw. Bedrijfsaalmoezenier Jan van Kuijk sj, dacht daar anders over. Hij stond bij poort 5, toen het geweld losbarstte. Geschokt schreef hij de volgende dag aan Piet Spijkers, tweede voorzitter van de Industriebond FNV en op dat moment formeel nog voorzitter van de Industriebond NKV een bewogen brief.

'Ik kan nog nauwelijks onder woorden brengen wat ik voelde toen die ronkende, walmende sleepwagen op ons afkwam, begeleid door gehelmde mannen: toen iemand achter mij riep: 'kijk uit jongens !!!'; toen die functionarissen van Shell binnen de hekken - met en zonder helm - stonden toe te kijken en de filmers van Shell vanaf allerlei daken deze zege van het geweld vastlegden. Uren later, toen ik naar huis reed, spoelde er een schrifttekst door me heen: als tegen een rover zijt gij uitgetrokken met zwaarden en knuppels. (...) Niemand kan dit aan. Jij niet. Ik niet. En zeker niet de mannen over wie dit geweld heen gerold is en die nu verder moeten op hun werk'.

De directie van Shell wilde na het einde van de staking toch een cao afsluiten en nodigde ons op 12 oktober uit om op basis van het laatst bereikte onderhandelingsresultaat tot overeenstemming te komen. Ze zond een afschrift van de uitnodiging aan alle personeelsleden om ons onder druk te zetten. Maar onze opvattingen waren niet veranderd. We wilden voor de resterende vijf maanden alleen een cao afsluiten, als de directie ons voldoende aanwijzingen gaf, dat bij de cao-onderhandelingen per 1 april 1980 over de invoering van een 5-ploegendienst en een 35-urige werkweek onderhandeld kon worden. Dat lieten we in een uitvoerige brief op 17 oktober weten. Daartoe was de directie niet bereid. Op 2 november sloot Shell in een geheime bespreking met het bondsbestuur van de Industriebond CNV een cao af. Het had weinig om het lijf. De werknemers hadden naast de cao een individuele arbeidsovereenkomst en de

voorstellen, die de directie aan de huisadressen van alle werknemers had gezonden, hielden al een wijziging van de individuele arbeidsovereenkomst in. De penningmeester van de Industriebond CNV was blij. Het 'vakbondstientje' van Shell was veilig gesteld. Het beviel de directie maar matig, dat ze alleen met het CNV een cao had afgesloten. In de commissie dagelijkse aangelegenheden van de or op 5 november benadrukte Schwartz, dat het afsluiten van een cao met de Industriebond CNV 'geen afbreuk deed aan de relatie met de Industriebond FNV'.

Na het einde van de staking wist de directie niet aan wie het salaris moest worden doorbetaald. Alle personeelsleden die aan de afbouw hadden meegewerkt, stakers en niet-stakers, kwamen er voor in aanmerking. Maar ook allen, die tijdig het 'werkwilligen-formulier' hadden ingestuurd, had de directie doorbetaling van het salaris toegezegd. Pogingen om er achter te komen wie er niet onder vielen, lukten niet. Shell betaalde tenslotte het salaris aan alle personeelsleden die bij de afbouw betrokken waren en aan de indieners van de verklaring.

Shell deed moeite de verhouding met de FNV te verbeteren. Wim Kok, voorzitter van de FNV, had de Shell-strijdmethode ongezoeten bekritiseerd. Hij laakte het bewust georganiseerde geweld door de Shell-leiding en de houding van de werkgeversbonden, die door niets lieten blijken *'deze aanslag op de sociale verhoudingen in ons land'* te veroordelen. Hij verweet minister-president Van Agt op sussende wijze over het geweld te spreken en niet in de gaten te hebben, dat een grens in ons rechtsbestel was overschreden. Er was wel kritiek in werkgeverskringen op het Shell-geweld, maar die bleef binnenskamers. Shell was een te machtige en invloedrijke onderneming om openlijk te bekritisieren. De werkgevers voelden er echter niets voor om het sociale klimaat, met een gematigde terughoudende vakbeweging, in te ruilen voor een verziekt arbeidsklimaat met uitbarstingen van geweld.

Montijn, president-directeur van Shell Nederland, gevoelig voor de kritiek zocht achter de rug van de Industriebond FNV om contact met Wim Kok en nodigde hem uit voor een informeel gesprek. Wim Kok vond het weinig zinvol om zo'n achterkamertjes-gesprek te voeren. Hij was wel bereid een gesprek te voeren, als de Industriebond FNV er bij aanwezig was en de Shell-film over het openbreken van de poorten als basis voor het gesprek diende. Montijn stemde in. Het gesprek vond op 6 februari 1980 plaats op het hoofdkantoor van Shell Nederland in Rotterdam. Montijn was aanwezig met een aantal directieleden, onder wie Meinsma, Baars en Schwartz en Wim Kok met een aantal bestuurders van de FNV, Arie Groenevelt, Johan Stekelenburg en de cao-onderhandelingsdelegatie. Het gesprek leidde tot niets. De film bleek een door Shell gemonteerde en gecoupeerde zwart\wit film zonder geluid. De cruciale gewelddadige momenten, zoals het op ons inrijden met twee vrachtauto's waarvan de meeste aanwezige bondsbestuurders getuige waren geweest, waren er uitgeknipt. Slechts even was de schermutseling met Gerlofsma te zien. Meinsma gaf commentaar alsof het een vakantiefilmpje was: 'Hier heeft een staker het even moeilijk'. Het was zout in nog niet geheelde wonden.

Het doel van het gesprek om te praten over de sociale verhoudingen in Nederland en de manier waarop Shell daarmee dacht om te gaan, werd niet bereikt. Er viel niet te praten over 'de heilloze weg', die Shell had ingeslagen. Ze waste haar handen in onschuld en kleineerde het lichamelijke en psychische geweld. Wim Kok pakte boos zijn tas en vertrok met de anderen, de Shell-directie met een Indonesische maaltijd achterlatend. Ik was enigszins tevreden. De collega's hadden ervaren hoe je met Shell gesprekken voert.

RESULTATEN

Met de staking hadden we niet direct een 5-ploegendienst of een 35-urige werkweek bereikt. Maar soms moet je vandaag vechten om morgen iets te bereiken en staat wat vandaag bereikt wordt morgen weer ter discussie. De staking ging ook om het verminderen van de grote invloed van Shell op de cao-onderhandelingen in de petrochemische industrie en op het arbeidsvoorwaardenbeleid in Nederland. Dat hadden we direct bereikt. De invloed van Shell was verminderd. De werkgevers in de chemische industrie liepen minder vanzelfsprekend achter Shell aan.

De directie zat niet meer voor een dubbeltje op de eerste rang, omdat zij toch geen staking hoefde te vrezen. Zowel ICI als Cyanamid hadden over onze poortactie in 1979 geklaagd *'waarom altijd bij ons?'*. Zonder het uit te spreken, zeiden ze *'en waarom niet bij Shell?'*. Maar ook verschoen ze zich graag achter de brede rug Shell en dat had ook een prijs. Shell was trots op haar invloed.

'In het Rijnmondgebied heeft Shell een leidende positie bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden. Een deel van de bedrijven heeft geen eigen cao en volgt die van de Shell-bedrijven. Daar waar men wel eigen collectieve overeenkomsten met de werkgevers heeft, is toch de Shell-cao toonaangevend. Vandaar dat men van vakbondszijde besluit het bij de cao-onderhandeling met Shell hard te spelen',

schreef Shell in het jubileumboek *100-jaar Koninklijke Olie*. Daar had Shell gelijk in en we deden het niet zonder succes.

De opvatting van dr. W. Albeda, minister van Sociale Zaken, was door de staking veranderd. In een politieke bijeenkomst in Den Helder op 25 september 1979, voor de staking, zei hij nog dat de eisen voor een 5-ploegendienst en een 35-urige werkweek, een aanslag op de werkgelegenheid betekenden. Na de staking zei hij in *De Vakbondskrant* van 4 oktober, dat uit het oogpunt van vermenselijking de overschakeling van 4- naar 5-ploegendienst wenselijk was. Dat Albeda's opvattingen waren veranderd, bleek ook in het gesprek dat ik op zijn uitnodiging op 5 oktober in Den Haag met hem had, om hem te informeren over de oorzaken en de achtergronden van de stakingen.

Shell-Pernis dacht en zei, dat het personeel niet achter de Industriebond FNV had gestaan. Ze veronderstelde, dat we bij de eerste or-verkiezingen na de staking niet meer dan 7 zetels zouden halen. De directie sloot er met kaderleden zelfs weddenschappen over af. Maar bijna de helft van de stemmen bij de verkiezing, waaraan de VHSP, de Industriebond CNV en een lijst van ongeorganiseerde kandidaten deelnamen, werd op de Industriebond FNV uitgebracht. We haalden 12 van de 25 zetels en het scheelde maar enkele stemmen of we hadden een meerderheid verworven. Veenstra en Kik, die als wachtchefs een belangrijke rol bij de stakingen hadden gespeeld, kregen veel stemmen. In Moerdijk behield de Industriebond FNV de meerderheid in de or. Het was niet de eerste keer, dat de directie zich had verkeken. Wie had het ook weer over 'een te verwaarlozen deel van het totale personeel'?

Op 18 december 1979 dienden we bij Shell de wijzigingsvoorstellen voor de cao per 1 april 1980 in. Het bezoek aan de vergadering was teruggelopen tot normale proporties: in Pernis bezochten 152 leden de

vergaderingen. In de bespreking op 5 maart 1980 bereikten we waarvoor we hadden gestaakt. Shell was bereid mee te werken, om de wensen en mogelijkheden voor verbetering van het werken in vol-continu-dienst met alle betrokkenen na te gaan, 'ZELFS INDIEN DIT EEN GELEIDELIJKE VERKORTING VAN DE WERKTijd VOOR VOL-CONTINUWERKERS ZOU BETEKENEN'. We hadden de Shellblokkade doorbroken. De (nog lange) weg naar een 5-ploegendienst lag open. Meijers kreeg ongelijk. De Industriebond FNV had voor de staking niet de verkeerde uitgezocht. En, door ons geen andere keuze te laten, had Shell bij het uitzoeken geholpen.

VIJFPLOEGENDIENST

WERKEN IN VOL-CONTINUDIENST

Werknemers vinden het werken in ploegendienst bezwaarlijk. Op tijden dat andere werknemers aan het sociale leven deelnemen (gezin, familie, verenigingen, cultuur, scholing), wat veelal in de avonden en in de weekenden gebeurt, moeten zij vaak werken. Zeker nog in 1972. De vol-continuidienst belemmerde het sociale leven; de werknemers voelden zich buitengesloten. Ze vonden het werken op onregelmatige tijden met slaapstoornissen en vreemde tijdstippen voor de warme maaltijd ongezond. Daar stond de ploegentoeslag en (soms) het interessante werk in de procesindustrie tegenover, maar het hogere salaris vergoedde niet alles. Ze waren verre van tevreden en wilden de invoering van een 5-ploegendienst.

Op 1 april 1972 werd de werktijd voor de vol-continuidienst bij de meeste bedrijven in de petrochemische industrie in het Botlek/Europoort-gebied, op gemiddeld 40 uur per week gebracht door het invoeren van een 4-ploegendienst met 13 extra roostervrije dagen. Tegelijk met de 40-urige werkweek voor de dagdienst. De ploegentoeslag, die de ongemakken van het werken in vol-continuidienst moest compenseren, bedroeg in de chemische industrie (in het algemeen) 28,5% en in de olieindustrie 30%. Dat laatste leek meer, maar was dat niet. In de olieindustrie werd bij de meeste bedrijven de ploegentoeslag niet over de 13^e maand (eindejaarsuitkering) en de vakantietoeslag berekend. Die toeslag werd als een gemiddelde aan iedere werknemer in ploegendienst uitbetaald. Voor het werken op feestdagen werd een individuele toeslag betaald aan de werknemer, die werkelijk op de feestdagen had gewerkt. Afhankelijk van het aantal feestdagen en of de feestdag op een zondag of door de week viel, bedroeg die toeslag zo'n 5%.

Shell hield in 1972 rekening met een verdere werktijdverkorting voor de vol-continuidienst. Onder de Vlam, het personeelsblad van Shell-Pernis, waarschuwde dat de 13 extra roostervrije diensten 'onomstotelijk gebonden zijn aan een 40-urige werkweek' en, als de arbeidsduur wijzigt, 'zal ook dit aantal vrije wachten moeten worden aangepast'.

Een 5-ploegendienst leefde sterk onder de werknemers in ploegendienst. Ze wilden meer vrije tijd en lieten dat blijken. In Onder de Vlam in 1974 werd een brief van OR-leden opgenomen onder de kop: '33,6, 33,6, 33,6, 33,6: WEESKINDEREN'. Ze wilden een 5-ploegendienst om het werken in ploegendienst te verlichten en de gezondheid van het personeel te bevorderen, 'zonder derving van inkomen'. Volgens de orleden betekende, dat ongeveer 350 man extra personeel zou moeten worden aangetrokken'. Ze vonden dat de kosten daarvoor door het bedrijf konden worden betaald. 'De maatschappijen weten een grondstoffenprijsverhoging van 300-400% op te vangen (en) de invoering van een vijf-ploegendienst, waarmee sociaal gezien de continu-medewerkers uit de middeleeuwen worden gelicht, moet dan zeker mogelijk zijn'. Daarmee ondersteunden ze de eis voor de invoering van een 5-ploegendienst van de Industriebond NVV. De directie vond het 'niet het juiste tijdstip noch Onder de Vlam de juiste plaats, om over dit onderwerp een diepgaande discussie te voeren'. Ze onderkende het ongerief van het werken in 4-ploegendienst, maar het is 'niet alleen de vakbeweging die zich met deze problematiek bezighoudt. Ook in werkgeverskringen wordt gestudeerd (...) waarbij ook Shell haar inbreng heeft'. Ze vond het 'niet reëel te verlangen dat de ongemakentoeslag gelijk blijft'. Geschokt vroeg ze: 'een werktijd van gemiddeld 33,6

uur en dan géén inkomensderving?', dat ging haar verstand te boven. De directie stelde nadrukkelijk, dat 'werktijdverkorting van de ploegendienst, bekostigd zal moeten worden uit de beschikbare (financiële) ruimte'. Wij zagen dat anders. In de petrochemie lag de produktiviteitsstijging ver boven het landelijk gemiddelde en daaruit kon de verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor de vol-continudienst worden betaald. Het ruimteverschil tussen de landelijke produktiviteit en dat in de petrochemie werd toch al 'door de werkgevers ingepikt'. We verwachtten dat de weerstand van de werkgevers tegen de invoering van een 5-ploegendienst groot zou zijn. Er zou veel reserve-personeel moeten worden aangetrokken. Om de eis zo aanvaardbaar mogelijk te maken wilden we voorstellen om het verschil geleidelijk in 3 fases van elk 2 jaar te overbruggen. Met inbegrip van de bestaande 13 extra roostervrije dagen was het dan mogelijk om al direct gedurende de helft van het jaar een 5-ploegendienst in te voeren. Als de werknemers bereid waren om de toeslag voor het werken op feestdagen (ongeveer 5%), die een groot deel al in tijd (vervangend vrij) in plaats van in geld opnamen, in het vaste 5-ploegenrooster op te nemen, dan was het zelfs mogelijk om al gedurende 9 maanden een 5-ploegendienst in te voeren. Voor diegenen die al tijd voor geld opnamen bleef het inkomen gelijk. Voor operators, die de toeslag in geld opnamen, was het een inkomensachteruitgang waar meer vrije tijd tegenover stond.

We waren er niet zeker van, dat de leden het voorstel zouden ondersteunen. In de ledenvergaderingen zetten we het voorstel met behulp van flapovers uitvoerig uiteen; de wanden hingen vol. De leden hadden geen moeite met een gefaseerde invoering, maar het was verrassend dat ze ook akkoord gingen met de inzet van de toeslag voor het werken op feestdagen om een langere periode in 5-ploegendienst te kunnen lopen. Bij de werkgevers kregen we geen poot aan de grond. De meeste directies wilden er niet eens over te praten. Later hebben ze er spijt van gekregen.

Bij wat kleinere bedrijven zoals Continental Columbian Carbon (CCC) en de Rotterdam-Antwerpen Pijpleiding Maatschappij (RAPL) bereikten we wel overeenstemming over een 'oneigenlijke 5-ploegendienst' (4 weken 4-ploegendienst gevolgd door een week dagdienst waarin onder bepaalde voorwaarden de dagdienst als reserve werd ingezet). De werknemers hadden dan meer vrije weekenden, dan bij een 4-ploegendienst met 13 extra roostervrije-dagen. Maar we wilden meer.

De discussies over een invoering van een 5-ploegendienst had ook invloed op de bedrijven zonder cao. De directie van Esso Nederland deelde eind 1973 begin 1974 aan de OR mee, dat ze bereid was om 'na een interne studie' een 5-ploegendienst in te voeren. In de pers werd er melding van gemaakt. De or van Shell-Pernis stelde er in januari 1974 vragen over. Montijn, directeur Shell-Pernis, informeerde bij Esso. Het zou om een studie gaan op basis van een 40-urige werkweek met gelijkblijvende kosten en met hetzelfde aantal werknemers. Dan kon het geen 'echte' 5-ploegendienst zijn, daar was een werkweek van 33,6 uur voor nodig. Kaderleden bij Esso hielden vol, dat het wel degelijk om een echte 5-ploegendienst ging. Montijn had bij Esso niet alleen 'geïnformeerd' maar de directie van Esso ook 'teruggefloten'. Er was twijfel. In zijn nieuwjaarsboodschap op 10 januari 1975 gaf F.G. van Duivenbooden, president-directeur van Esso Nederland, grond aan die twijfel: 'De personeelsbezetting zal niet veel wijzigingen ondergaan, al zullen enkele gepensioneerde collega's niet vervangen worden'. Hij prees de OR, 'die op ouderwetse, niet gepolariseerde wijze hun adviezen gaven zoals: "jullie moeten natuurlijk zelf weten wat je doet, maar jullie moeten toch ook eens overwegen of" (...)'. Hij bedoelde het goed, maar hij wekte een rare indruk

over de invloed van de or op het Esso-beleid. Even leek het er op of er met de werkgevers toch te praten viel. Bij de cao-onderhandelingen in 1975 zeiden de werkgevers bereid te zijn om: 'Nog in de loop van dit jaar een gesprek te voeren over de problemen bij het werken in volcontinudienst, zonder voorwaarden vooraf'. Die gesprekken leverden echter niets op. Wel constateerden ook de werkgevers, dat de bereidheid om in ploegendienst te werken sterk afnam. Maar ze weerspraken, dat het werken in ploegendienst ongezond was en dat operators onder zware psychische druk (plant-angst) voor ontploffingen, blootstelling aan straling of vergiftiging, stonden. Ze wilden wel over een ander ploegenrooster praten, maar dat bood geen oplossing. In Nederland waren tientallen verschillende roosters in gebruik en bij alle roosters waren de klachten hetzelfde. Na twee zeer teleurstellende gesprekken met Shell en ICI besloten we aan de andere werkgevers een brief te schrijven, dat gesprekken alleen zin hadden als ze vooraf verklaarden werkelijk bereid te zijn over de problemen van het werken in ploegendienst en over oplossingen te praten. Acht directies lieten ons - op advies van de AWV - weten tot een 'open gesprek' bereid te zijn. Het werd ingegeven door angst voor onrust onder het personeel. Ir. G. Witkamp, directeur van Climax Molybdenum schreef ruiterlijk, 'Dat het standpunt niet zal verschillen van onze collegae werkgevers' (Shell en ICI). Datzelfde deed Dorsman, directeur van Windmill Holland.

Ir. F. Keller, directeur van Aluminium & Chemie, had net als wij geen zin en tijd om aan 'rituele dansen' te besteden. Keller, een bedrijvige en primair reagerende Zwitser, had een praktische aard. Bij een van de cao-onderhandelingen sprong hij plotseling op en rende naar buiten, ons verbluft achterlatend. Niet de onderhandelingen werden hem te machtig. De rook uit de schoorsteen van een van de ovens was van kleur veranderd en verraadde dat er met de produktie iets mis was. Het liefst verhielp hij dat eigenhandig. Als hij bij de onderhandelingen wat al te krenterig deed, jenden we hem met 'geen geld geen Zwitsers'. We hadden niet het gevoel, dat hij de toespeling op ingehuurde Zwitserse beroepssoldaten begreep. We deelden Singer, secretaris van de AWV, mee dat 'nu de tekst van de antwoorden van de werkgevers letterlijk gelijk was' we met allen tegelijk wilden spreken. Singer zou ons voorstel bij de directies 'sonderen'. Hij liet ons al gauw weten, dat onze 'wens niet vatbaar is voor verwezenlijking'. De werkgevers wilden de 'bedrijfsgewijze relatie niet verbreken'. Machtige werkgevers als Shell wilden geen gezamenlijk gesprek. Zij maakten zelf de dienst uit en de AWV kon haar leden niet binden; die had slechts een adviseerende bevoegdheid.

EEN STAPJE VOORWAARTS

De stakingen bij ICI Holland en Cyanamid in 1977, die van grote invloed waren op het bereiken van het centraal akkoord, dwongen Rots, directeur van ICI, te garanderen dat de werknemers in de vol-continudienst 47 vrije weekenddagen per jaar konden opnemen. Nagenoeg evenveel als bij een 5-ploegendienst. En dat later in het jaar een gesprek over de 5-ploegendienst gevoerd zou worden. Moeizaam volgden Cyanamid en andere bedrijven, maar Shell en Albatros/UKF gingen niet verder dan 42 vrije weekenddagen. Een ogenschijnlijk kleine, maar belangrijke stap op weg naar de 5-ploegendienst. Het werkgeversstandpunt om onder geen beding over een 5-ploegendienst te praten, was doorbroken.

Toen de stakingen voorbij waren en de druk van de ketel was, kwam er van verdere tegemoetkomingen voor de vol-continudienst niet veel meer terecht. In het gesprek met Shell op 1 juni 1977 zei drs. E.J. Schwartz, directeur personeel- en sociale zaken: 'We zouden een begin kunnen maken als er een bereidheid zou zijn om over de kosten te praten', al voorzag hij problemen bij de uitbreiding van het personeelsbestand. Maar op 12 mei 1978 was van die bereidheid niets over.

In Onder de Vlam van 3 maart 1978 rekende Shell voor, dat 'Ons reservepercentage bedraagt gemiddeld 32,5%. (...) Voor een 5-ploegendienst betekent dit een verhoging van 13%. (en) een uitbreiding met zo'n 400 man'. Bij de cao-onderhandelingen in 1977 hadden we gewaarschuwd dat voor een garantie van 47 vrije weekenddagen bijna evenveel reserve moest worden aangetrokken als voor het invoeren van een 5-ploegendienst. Van weinigen kregen we gelijk. Zelfs 'onze eigen' Liesbeth van Dril, economisch medewerkster van de Industriebond NVV, konden we pas na veel moeite overtuigen. Shell gaf ons in Onder de Vlam gelijk: 'Inwilliging van deze eis (47 vrije weekenddagen) zou een noodzakelijke personeelsuitbreiding hebben betekend van ongeveer 10%. Shell zei het niet om ons gelijk te geven, maar om te verdedigen, waarom ze niet verder dan 42 dagen was gegaan. De Raad van Bestuur in Arbeidszaken, een samenwerkingsorgaan van o.a. het Verbond van Nederlandse Ondernemingen (VNO) en het Nederland Christelijk Werkgeversverbond (NCW), ging nog een stapje verder. In een notitie voor de werkgevers ten behoeve van het arbeidsvoorwaardenoverleg 1979 waarschuwde de Raad, dat 'opvoering van het aantal rooster-vrije weekenddagen op den duur dezelfde kostenconsequenties heeft als invoering van 5-ploegendiensten'.

Alleen onder druk waren werkgevers bereid over een 5-ploegendienst te praten. Om die druk op te bouwen en de actiebereidheid te stimuleren, organiseerden we op 25 november 1977 een studieconferentie in de Doelen in Rotterdam over de 5-ploegendienst voor kaderleden uit de petrochemische industrie in de Rijnmond. Drs. Piet J. Vos, econoom en hoofd van de afdeling Onderzoek en Voorbereiding van de Industriebond NVV, hield een inleiding over 'de betekenis van de zware chemische industrie voor de nationale economie, de werkgelegenheids-aspecten en de kosten van de invoering van een 5-ploegendienst'. Hij deed ons even schrikken door voor te rekenen, dat het grote beslag op het beschikbare land en de geringe arbeidsintensiteit, het effect voor de werkgelegenheid bij investeringen in de petrochemische industrie slechts 20% was van het effect in de land- bos- en tuinbouw. Aan het slot kwamen we de schrik te boven. Hij betoogde dat produktiviteitsstijging de belangrijkste financieringsbron was voor arbeidstijdverkorting en dat 'ploegentoeslag als beloning voor bezwarende omstandigheden niet tot de financieringsbronnen (kan) worden gerekend'. In de petrochemie was de produktiviteitsstijging hoog.

Drs. A. Hak, wetenschappelijk medewerker van de faculteit der geneeskunde aan de Erasmus Universiteit, gaf een uiteenzetting over de invloed van ploegendienst op de sociaal-medische effecten en op de gezinssituatie. Hij maakte bekend, dat er een rapport over ploegendiensten was van een werkgroep onder leiding van drs. G.J. Janssen, hoofd van de Arbeidsinspectie in Rotterdam. Het rapport was op 13 mei 1975 aan de toenmalige minister Boersma van Sociale Zaken aangeboden en werd daarna geheim gehouden. In het rapport stond, dat het om sociale en medische redenen noodzakelijk was om een 5-ploegendienst in te voeren. We eisten dat het rapport boven water kwam. Dat gebeurde, maar de bladzijde met conclusies en aanbevelingen waren verdwenen. Janssen ontkende echter niet, dat ze er in hadden gestaan.

Aan het slot van de conferentie namen de kaderleden een motie aan, dat bij de komende onderhandelingen de eis voor een 5-ploegendienst centraal zou staan en dat we die 'met alle mogelijke middelen' zouden trachten te verwezenlijken.

ONDERZOEK

Om aan de eis voor een 5-ploegendienst een meer wetenschappelijke basis te geven vroegen we aan de Erasmus Universiteit een onderzoek in te stellen naar de ervaringen van de werknemers in volcontinuïdient bij Shell-Pernis. Onder verantwoordelijkheid van Prof. dr. C.J. Trimbos, hoogleraar aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam, voerden Tony Hak en Athur Boelsma, van de afdeling Preventieve en Sociale Psychiatrie in samenwerking met de bedrijfsledengroep bij Shell en het district Rotterdam van de Industriebond NVV de opdracht uit.

In Nederland was weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de medische aspecten van het werken in ploegendienst. De Tema-groep Noord-Nederland van het Instituut voor Sociale- en Bedrijfspsychologie van de Rijksuniversiteit in Groningen had in samenwerking met leden van de Industriebond NVV in september 1974 een onderzoek verricht. Volgens dat onderzoek was het werken in ploegendienst slecht voor de gezondheid, werd het familieleven ontwricht en belemmerde het de sociale activiteiten. Ook de afdeling Arbeids en Organisatie Psychologie van de Rijksuniversiteit van Leiden en de Vrije Universiteit van Amsterdam deden onderzoek naar de gevolgen van het werken in ploegendienst.

Dokter G. Bos, bedrijfsarts bij de Bedrijfs Geneeskundige Dienst van Shell, zei zich baserend op een symposium over ploegendiensten uit 1973 in Amsterdam in de OR-Pernis op 13 februari 1975, dat er geen steekhoudende bewijzen waren, dat het werken in ploegendienst ongezond was. De tientallen enquêtes onder werknemers in ploegendienst noemde hij subjectief en 'op de praktijk niet van toepassing'.

Shell was niet ingenomen met ons onderzoek en verbood de werknemers de vragenlijst in werktijd in te vullen. Shell kreeg altijd wel ergens 'steun'. Een 'echtgenote van een werknemer bij Shell (naam en adres bij de redactie bekend)' mocht over drie kolommen breed in het huis-aan-huis advertentieblad Het Zuiden anoniem het onderzoek afbreken. Het onderzoek kreeg er een bredere belangstelling door.

We vroegen Shell om medewerking voor het onderzoek. De directie weigerde. Ze was niet overtuigd van een wetenschappelijke verantwoorde aanpak en van de noodzakelijke objectiviteit en anonimiteit. Trimbos zei wel bekend te zijn met soortgelijke verwijten van het bedrijfsleven bij, 'Een onderzoek dat ten dienste van de werknemers geschiedt'. Jack Kroes, redacteur van WIK, schreef er een artikel over onder de kop: 'Trimbos vindt dat Shell spijkers op laag water zoekt'. Dat ging Trimbos te ver; hij wilde zijn onafhankelijkheid als wetenschapper niet verliezen en distantieerde zich van het artikel.

Schwartz dacht in troebel water te kunnen vissen. Op een toon van jongens-onder-elkaar voelde hij met Trimbos mee over de wijze, 'waarop thans' in WIK de dialoog wordt gevoerd. Schwartz wilde: 'Over dit alles in de nabije toekomst gaarne met u van gedachten wisselen'. Hij kreeg de kous op de kop. Trimbos had 'zelf geen behoefte' aan een gesprek, al was hij daartoe bereid: 'Mits een dergelijk gesprek gevoerd wordt tussen u en onze opdrachtgever de Industriebond NVV', schreef hij Schwartz terug.

We hadden over de medewerking van de operators niet te klagen. Van de werknemers in vol-continuïensdienst vulden 1182 (bijna 50%) en 1043 'levenspartners' de enquête in. Een opmerkelijk hoog aantal voor een onderzoek, dat de directie tegenwerkte en in een kwaad daglicht stelde door de wetenschappelijk waarde in twijfel te trekken.

In de collegezaal van de medische faculteit van de Erasmus Universiteit in Rotterdam, 'in een ruimte die meestal jonge mensen bevat die opgeleid worden tot arts' presenteerde Trimbos op 7 november 1978 de brochure van de Industriebond NVV over de ervaringen van het werken in vol-continuïensdienst bij Shell-Pernis Leven-om-te-werken-om-te-Leven, geschreven door Jeroen Terlingen redacteur bij WIK, en de film Bruine bonen als ontbijt, van de audiovisuele dienst van de universiteit. De wetenschappelijk onderbouwing van onze eis hielp bij de cao-onderhandelingen in 1978 weinig. Schwartz zei bij de onderhandelingen op 12 mei 1978: 'Zelfs in een gefaseerde vorm brengt de invoering van een 5-ploegendienst de continuïens van de onderneming in gevaar. Niet dat we het niet op korte termijn kunnen betalen' voegde hij eraan toe.

DOORBRAAK

Bij de cao-onderhandelingen in 1979 eisten we 'een verkorting van de werktijd tot ten hoogste 35 uur' en 'het streven naar de invoering van een 5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse werktijd van 33,6 uur'. Het antwoord van de werkgevers lag al klaar.

In de Onderneming, het blad van het VNO, van 23 maart 1979 deed het VNO een felle aanval op de Industriebonden FNV en CNV, 'die in de komende weken hun leden zullen raadplegen over mogelijke acties in bedrijven'. Volgens het VNO was 'vriend en vijand' het er over eens, dat arbeidstijdverkorting niet tot minder werkloosheid leidt. Het VNO had blijkbaar het artikel in Onder de Vlam van 3 maart 1978 niet gelezen, waarin Shell de invoering van een 5-ploegendienst ontraadde omdat 'bij de invoering van een 5-ploegendienst (...) de huidige bezetting met 26% - dat is ongeveer 800 man - moet worden uitgebreid'. Het VNO rekende Shell blijkbaar tot vriend noch tot vijand.

Het artikel was tegen de eis van een 35-urige werkweek gericht en niet tegen een 5-ploegendienst. Dat mocht ir. J.Ph. van Rijn, directeur raffinage van Chevron Nederland, waar een groot deel van het personeel in ploegendienst werkte, goedmaken. In De Onderneming van 6 april 1979 waarschuwde Van Rijn: 'Als in Nederland een verkorting van de werkweek wordt doorgevoerd dan is de kans groot dat een multinationale onderneming als Chevron zijn vestiging in Nederland zal overbrengen naar goedkopere oorden'. Van Rijn had bij het personeel de indruk gewekt, dat hij geen tegenstander was van een 5-ploegendienst, 'hij wilde alleen niet voorop lopen'. Uit het artikel bleek het tegendeel. Toch zou zijn waarschuwing, dat Chevron uit Nederland kon vertrekken, profetisch blijken. Maar dat had een andere oorzaak.

Werkgevers hielden er niet van als we 'op de man speelden'. De Onderneming had daar weinig moeite mee. Op de retorische vraag 'Wie staat er nog achter Groenevelt?', gaf het VNO in een speciale editie van De Ondernemer antwoord: 'Zijn drammerij over de 35-urige werkweek wordt internationaal verworpen,

binnen de FNV ontraden, door de collega-bonden bestreden, door de werkgevers afgewezen, door de vrouwen weggehoond en door zijn eigen leden niet gedeeld'. Het VNO kon er wat van en dat wilde ze weten ook: 'Wilt u gratis méér exemplaren ter verspreiding in uw bedrijf? (...) bel of schrijf ons dan'. We wisten in elk geval waar we bij de onderhandelingen aan toe waren. Al op 24 april 1979 zaten de besprekingen muurvast. Ons werd de keus gelaten wel of geen actie te voeren. Als we geen cao afsloten zou het moeilijker zijn om het jaar daarna weer aan de onderhandelingstafel te komen. Toch vreesden we dat niet. Shell wilde in het landelijke arbeidsvoorwaardenbeleid een vooraanstaande rol spelen en zonder het afsluiten van een cao zou dat voor Shell moeilijker zijn. Andere werkgevers, die om arbeidsonrust te voorkomen wel een cao moesten afsluiten, zouden er niets voor voelen om Shell zonder een cao het arbeidsvoorwaardenbeleid mede te laten bepalen, terwijl zij met de acties geconfronteerd werden. Zonder een cao zou Shell aan invloed verliezen.

Dow met vestigingen in Terneuzen en Botlek was daar een voorbeeld van. De directeur sociale zaken bij Dow Chemical, R. Rules, voerde bij de onderlinge besprekingen van de AWV in de petrochemie graag het hoogste woord. Zijn invloed nam af, toen Dow Chemical geen cao meer afsloot. Zijn 'gewicht' in werkgeverskring daalde in tegenstelling tot zijn lichaamsgewicht. Onze vrees was groter, dat we telkens opnieuw tot die keuze werden gedwongen, als we een cao met minimale verbeteringen afsloten.

De besprekingen konden alleen weer op gang komen door het voeren van actie. De actiebereidheid onder de leden was groot. Het dwong de werkgevers om, na veel stakingsdreiging, meer te doen dan de ene dag vakantie die ze hadden geboden. Voor de vol-continudienst kwamen er 3 extra roostervrije dagen bij wat een gemiddelde wekelijkse werktijd van 39,5 uur betekende.

Shell en Albatros bleven (opnieuw) bij die ontwikkeling achter. Na veel trammelant kon er niet meer dan 2 extra roostervrije dagen af (gemiddelde wekelijkse werktijd 39,7). De 3 extra roostervrije dagen waren al een vergaand compromis. Het hardnekkig achterblijven bij de ontwikkelingen en de grote invloed van Shell op andere werkgevers en op het arbeidsvoorwaardenbeleid, leidden tot de stakingen bij Shell-Pernis en -Moerdijk en bij Albatros/UKF (DSM) in Pernis. Met de stakingen werd de weerstand van de werkgevers tegen de invoering van een 5-ploegendienst gebroken.

HET VIJF/VIJER-PLOEGENSYSTEEM

De werkgevers besloten in hun landelijke overleg in het najaar van 1979 over het arbeidsvoorwaardenbeleid voor 1980, de 'invoering van een 5-ploegendienst niet te blokkeren'. Dat maakte voor de individuele werkgever de weg vrij om over een 5-ploegendienst te onderhandelen. Shell moest zijn verzet staken. In de werkgeversbespreking van de AWV op 11 januari 1980 in Babylon in Den Haag deelde Schwartz mee, dat aan de bonden het voorstel zou worden gedaan voor de invoering van een gemengde 5-/4-ploegendienst (een groot gedeelte van het jaar 5-ploegendienst en in de rest van het jaar 4-ploegendienst). Directeur personeelszaken van Albatros/UKF, H. van de Berg, was boos. Nog maar enkele maanden eerder had Shell zijn toezegging aan de Industriebond FNV om met 1 extra roostervrije dag en een intentie voor de toekomst een staking te beëindigen, geboycot en nu ging Shell zelf door de knien. De

Ridder, directeur van Pennwalt, met ook niet al te beste herinneringen aan Shell-bemoeiingen, wees in de bespreking Van de Berg op het boek *The Animal Farm*, waarin alle dieren gelijk zijn, maar de een wat meer gelijk dan de ander. Bij de presentatie op 1 maart 1980 van de jaarcijfers van de koninklijke Shell Groep ontkende volgens Het Vrije Volk de president-directeur van Shell Nederland, Montijn, dat over de eis van de Industriebond FNV voor een 5-ploegendienst te praten viel. In werkelijkheid had de directie die draai al genomen, maar wilde dat niet publiekelijk toegeven.

In de cao-bespreking op 12 maart 1980 verklaarde Shell zich bereid om in overleg 'tussen de bedrijfsleiding en vertegenwoordigers van de vol-continudienst werknemers', er aan mee te willen werken 'binnen bepaalde randvoorwaarden' de ongemakken in de vol-continudienst te verlichten: 'zelfs indien dit een geleidelijke verkorting van de werktijd voor de vol-continu werkers zou betekenen'. De directie wilde een mengsysteem van een 5-ploegendienst gedurende een deel van het jaar, en een 4-ploegendienst in de zomermaanden. Maar de directie zei niets over het aantal uren, waarmee ze dacht de werktijd te verkorten. Het voorstel had veel weg van ons voorstel uit 1975, maar we waren nu 5 jaar verder en de situatie was veranderd. Wij wilden de gemiddelde wekelijkse werktijd tot 35,5 uur terugbrengen door het invoeren van een 5-ploegendienst met 13 z.g. terugkomdagen over het gehele jaar gespreid. De directie vond ons voorstel 'onbespreekbaar'. Ze wilde pas na 1 oktober 1980 onderhandelen over het aantal uren, waarmee de werktijd zou worden verkort. De tijd tot 1 oktober wilde ze gebruiken 'voor een beeldvorming onder de werknemers in ploegendienst'. Bij die beeldvorming wilde de directie ons niet betrekken. In juni 1980 zou ze ons wel 'informereren', maar met de nadrukkelijke voorwaarde dat er 'niet onderhandeld kon worden'. Die voorwaarde was eigenlijk niet acceptabel. Maar nu we eindelijk (voor een deel) ons zin kregen, wilden we ook verantwoordelijkheid dragen voor het resultaat. We wilden een principeakkoord afsluiten. Het niet deelnemen aan een beeldvormingscommissie was niet het grootste struikelblok. Met de studiec commissie functiepatronen hadden we leergeld betaald. Shell zou de beeldvormingscommissie toch gebruiken om te legaliseren wat ze zelf wilde.

Als we de eis stelden om bij de commissie betrokken te worden, dan kon dat alleen als een meerderheid in de ondernemingsraad Pernis en Moerdijk die eis zouden ondersteunen. Anders had het geen zin. De kaderleden in de onderhandelingsdelegatie dachten dat het wel zou lukken. In Moerdijk had de Industriebond FNV een meerderheid en in Pernis kon een meerderheid bereikt worden met de Industriebond CNV samen. Rob Hordijk, invloedrijk kaderlid van de Industriebond CNV, lid van de onderhandelingsdelegatie en or-lid, verzekerde dat ook de fractie van de Industriebond CNV de eis zou ondersteunen. Dat maakte het mogelijk te eisen, dat we bij de commissie voor de beeldvorming betrokken werden. De directie weigerde.

Piet van Herk en Leen van Zon, OR-leden en kaderleden van de Industriebond FNV, vroegen in de OR-vergadering in Moerdijk naar de taakstelling en de ruimte van de beeldvormingscommissie. Directeur Teunissen, 'mocht dat niet zeggen'. Er was wel een Shell-notitie met de concrete taakstelling, maar die was geheim. Teunissen las uit de geheime notitie voor. Een meerderheid in de OR wees het verzoek om deelnemers in de commissie te benoemen met 8 stemmen tegen, 4 voor en 1 onthouding, af, omdat er 'onvoldoende waarborg was dat geen sturing in een door ons ongewenste richting zou plaatsvinden'.

De OR in Pernis had 2 dagen nodig. De fractie van de Industriebond FNV (11 zetels) wees het verzoek van de directie af. De VHSP (Vereniging Hoger Shell Personeel - met 8 zetels) steunde het verzoek. De 2 ongeorganiseerde OR-leden waren verdeeld: 1 voor en 1 tegen. De beslissing lag bij de 3 zetels tellende fractie van de Industriebond CNV. Rob Hordijk liet ons in de steek: alle leden van zijn fractie, inclusief hij zelf, steunden het voorstel van de directie.

De plannen van de directie lagen echter al klaar. Kaderleden, die goede contacten met directieleden hadden waarschuwden, dat P. Vogtländer, directeur chemie van Shell Nederland, 'alles in een computer stopt'. De directie was door haar verzet tegen het invoeren van een 5-ploegendienst gedwongen geweest op andere wijze aan het verlangen van de operators naar meer vrije tijd tegemoet te komen. Daardoor was het reservebestand in Pernis en Moerdijk hoog opgelopen. Vogtländer moest een ploegensysteem ontwikkelen, dat zonder het aantrekken van extra mensen en zonder kosten kon worden ingevoerd.

Uit de 'Vogtländer-uitdraai' rolde een mengsysteem van, in ruim 2/3 deel van het jaar een 5-ploegendienst en gedurende de zomermaanden een 4-ploegendienst. De extra mensen konden voor de 5-ploegendienst uit het reservebestand worden gehaald, waarmee het reservebestand drastisch kon worden ingekrompen. Shell hoefde geen kosten te maken. Het leverde ook geen werkgelegenheid op en de operators moesten juist in de zomermaanden een zwaardere dienst draaien.

STAKING BIJ MOBIL OIL

Er ontstond onrust onder de werknemers over de regeringsmaatregel van 3 april 1980. Bij de raffinaderij van Mobil Oil in Amsterdam werd die onrust nog aangewakkerd door de weigering van de directie om over een 5-ploegendienst te praten. Op woensdagmiddag 23 april 1980 legde het produktiepersoneel, voor bijna 90% in de Industriebond FNV georganiseerd, het werk spontaan neer. Het was een gunstig moment; de raffinaderij lag al stil voor een onderhoudsbeurt. Aan de directie werd een ultimatum gesteld om binnen 24 uur de 'bereidheid te tonen om in de komende contract-periode een 5-ploegendienst in te voeren'. Een dag later, op 24 april 1980, stelden de leden van de Industriebond FNV zich unaniem achter de eisen en nam de Industriebond FNV de staking over. De bedrijfspoor werd geblokkeerd. Er werd alleen een aantal werkwilligen tot het terrein toegelaten om de veiligheid te waarborgen. Tot een veldslag als bij Shell kwam het niet. De Mobil-directie verklaarde, dat de staking hoewel de tegenstellingen groot waren: 'In harmonie verloopt'. De staking was niet alleen van betekenis voor de eigen arbeidsvoorwaarden, maar voor de hele olieindustrie. Dat was ook af te leiden uit de bezoeken van directieleden van Shell en andere olieraffinaderijen, die herhaaldelijk door de stakers bij de directie van Mobil Oil werden gesignaleerd. De Mobil-staking kwam Shell ongelegen. Het doorkruiste het beleid om pas in oktober met een voorstel te komen, waarmee de ontwikkeling voor de arbeidstijdverkorting voor de vol-continudienst in de hele petrochemische industrie kon worden bepaald. De staking dwong de werkgevers in de olie-industrie al in mei met een voorstel te komen.

De stakers bij Mobil Oil beschikten over een langere adem, dan de olie-werkgevers verwacht hadden. Gesteund door een aantal belangrijke maatschappelijke groepen, o.a. artsen, hielden ze de staking vier weken vol. Op 20 mei 1980 kwam er een eind aan de staking door de overeenkomst tussen directie en bonden, dat o.m. per 1 oktober 1983 voor de vol-continudienst een gemengd roostersysteem van 12 weken 4-ploegendienst (42 uur) in de zomermaanden en van 40 weken 5-ploegendienst (33,6 uur) in de rest van het jaar zou worden ingevoerd. Tegelijkertijd werd de ploegentoeslag van 30% naar 26% verlaagd als bijdrage van de werknemers aan de werktijdverkorting. De mogelijkheid om de toeslag voor het werken op feestdagen om te zetten in vervangend vrij kwam dan te vervallen. Er werd overeengekomen, dat er niet voor 1 november 1980 zou worden onderhandeld over een nieuwe cao en de Industriebonden zouden geen verdere voorstellen indienen voor een verkorting van de werktijd. Het was de directie van Mobil Oil slecht bevallen om bij cao-onderhandelingen een voortrekkersrol te vervullen.

Hans Rörik, lid van de blg-Industriebond FNV bij Mobil-Oil, vatte het resultaat van de staking op de werkconferentie Volcontinudienst, Medische en Sociale Gevolgen, op 13 december 1980 in Rotterdam samen: 'Na 4-weeken staken bij Mobil Oil heeft een handjevol doordouwers in Amsterdam, voortbouwend op de Shell-staking, door op het juiste moment een goed geleide actie te starten, dankzij steun van velen, weer een stap mogelijk gemaakt op de weg naar verbetering van de arbeidsomstandigheden van ploegen-arbeid'.

AKKOORD BIJ PENNWALT

Shell wilde niet eerder dan in oktober over de ploegendienst praten en plaatste ons daarmee in een 'wachtkamer'. Het gesprek op 4 juni 1980 leverde geen resultaat op. De directie wilde een 2-jarige cao en net als bij Mobil Oil de werktijdverkorting los koppelen van de andere voorstellen. Ze weigerde toezeggingen te doen over het aantal uren werktijdverkorting per week. Ze zou in oktober na afronding van de interne beeldvorming met een concreet voorstel komen, dat pas zou 'worden opgenomen in de per 1 april 1982 af te sluiten cao'.

We konden wel raden met welk voorstel de directie zou komen. Ze zou ons voorstel voor een 5-ploegendienst met 13 terugkomdagen verwerpen en met een uitgewerkt voorstel voor een mengsysteem van 5-/4-ploegendienst komen. We wilden niet zolang wachten. Bij andere bedrijven probeerden we overeenstemming te krijgen over ons voorstel. Deelname aan een beeldvormingscommissie bij Shell hinderde ons niet; de directie had ons er buiten gehouden. De loonmaatregel had de werknemers al in hun salaris gekort. We voelden er niets voor ook nog eens de ploegentoeslag te verlagen als bijdrage aan de werktijdverkorting. Met dat voornemen gingen we het overleg met Pennwalt Holland in. Bij de eerste besprekingen in mei 1980 in Het Witte Paard in Rotterdam-Zuid filosofeerde De Ridder, Vice-President, over doorbraken bij Hoogovens, Philips, Mobil Oil, een boze VNO en de moeilijkheden om personeel aan te trekken, maar hij deed geen tegenvoorstel. Dat deed hij pas op 13 en 17 juni 1980 in de romantische sfeer van de oude keuken van het Kasteel van Rhoon. Bij onderhandelingen had De Ridder een voorkeur om daar te vergaderen, waar andere werkgevers liever in de vergaderzaaltjes boven zaten. Hij hield van

lekker eten (wie niet) en dat kon in het Kasteel van Rhoon. Voor de kosten hoefden de werkgevers het niet te laten. Ze waren voor 70% aftrekbaar voor de belasting.

De Ridder vond de verkorting van de werktijd 'een zware steen op de maag'. Maar hij was toch bereid in een 2-jarig contract een 5-ploegendienst met 13 individuele terugkomdagen in te voeren, met een ingangsdatum 'niet later dan op 1 juli 1983'. Dat was een doorbraak en een principe-akkoord waard. Maar er was een belemmering. De werkgevers hadden afgesproken, dat de werknemers een bijdrage aan de werktijdverkorting moesten leveren. De ploegentoeslag moest van 28,5% naar 25% worden verlaagd en de mogelijkheid voor het omzetten van de toeslag voor het werken op feestdagen in vervangend vrij moest worden geschrapt.

De Ridder hield vast aan het verlagen van de ploegentoeslag tegelijkertijd met het invoeren van de werktijdverkorting. Bij Pennwalt was er echter geen noodzaak het inkomen van de operators te verlagen. Ze had moeite om goed geschoolde operators te krijgen. Maar de Ridder kon moeilijk om de werkgeversafpraak heen. We losten het op door gelijktijdig met het ingaan van de verlaging van de ploegentoeslag de pensioenpremie over de ploegentoeslag te verlagen van 7 % naar 4% en een 'douchetoeslag' van 37,50 gulden per maand in te voeren. Een 'lelijke' constructie om te 'verbergen', dat de werknemers voor het invoeren van de 5-ploegendienst niets inleverden. Pennwalt stelde het schrappen van de mogelijkheid van het omzetten van de feestdagentoeslag in vervangend vrij niet voor. Dat was bij Pennwalt niet van belang. Er was niets, dat het afsluiten van een principe-akkoord belemmerde.

Het was belangrijk dat het akkoord bekend werd. We hoopten daarna met andere bedrijven op een zelfde basis een akkoord te sluiten. Aan De Ridder en algemeen directeur, K. van de Boogaard, die meestal de onderhandelingen bijwoonde, stelden we voor gezamenlijk een perscommuniqué af te geven. De directie ging akkoord en we belden het aan het ANP en enkele kranten door. Shell reageerde furieus. Schwartz hing ogenblikkelijk (bij De Ridder) aan de telefoon en vroeg op hoge toon 'wat hebben je nu weer uitgevreten'. Shell was boos, omdat het akkoord over een 5-ploegendienst over het gehele jaar met 13 terugkomdagen haar bedoelingen dwarsboomde. Zelfs J.A. de Stoppelaar Blijdestein, voorzitter van de Algemene Werkgevers Vereniging (AWV), werd ingeschakeld om De Ridder verontwaardigd op te bellen. Het akkoord leidde tot een 'verkettering' van Pennwalt bij Shell en bij de AWV.

Het akkoord viel ook slecht bij 'moeders in Amerika', zoals De Ridder de Amerikaanse moedermaatschappij graag noemde. Hogere personeelsleden bij Pennwalt, die niet direct tot de vriendenkring van de directeurs Van de Boogaard en De Ridder konden worden gerekend, stuurden de (vertaalde) kranteberichten naar de directie in Amerika. W. Adriaans, een topman bij Pennwalt die later v.d. Boogaard als interim directeur zou opvolgen, was 'geschokt' door het akkoord. Het had veel weg van een coupe. De 'geschoktheid' van Adriaans begrepen we later beter. Bij de eerste ontmoeting begroette hij me met: 'Mijn vader was ook een links vakbondsbestuurder'. Dat kon niet deugen. De woede van Shell en de AWV was geen reden om andere werkgevers niet hetzelfde voor te stellen. Het was een goed resultaat: de reactie van Shell bevestigde het.

Ook bij Cyanamid sloten we een principe-akkoord. We kwamen overeen, dat de werktijd voor de volcontinuïteit op 1 september 1983 verkort zou worden tot gemiddeld 35,5 per week. Het verlagen van de ploegentoeslag van 28,5% naar 25% compenseerden we door de pensioenpremie met 37,50 gulden

per maand te verlagen. Wel kwam het omzetten van de toeslag voor het werken op feestdagen in vervangend vrij te vervallen. Het struikelblok was ons voorstel om een 5-ploegendienst met 13 terugkomdagen in te voeren. Dat werd omzeild met de toezegging van de directie, dat pas *'na overeenstemming met de bonden'* een ploegensysteem zou worden ingevoerd. Cyanamid ging 'op afbetaling' door de knieën.

Ver ná het Pennwalt-akkoord, maar vóór het gesprek met Shell, zetten we de onderhandelingen met ICI voort. De directie ging met een werktijdverkorting akkoord, maar ze wilde een meng-systeem van 40 weken 5-ploegendienst en van 12 weken 4-ploegendienst in de zomermaanden invoeren. Ze hield vast, dat de toeslag voor het werken op feestdagen in vervangend vrij om te zetten kwam te vervallen en had moeite met het compenseren van de verlaging van de ploegentoeslag. Uiteindelijk ging ze met een compensatie van 50 gulden per maand akkoord. We hadden ook graag bij ICI een principe-akkoord gesloten, maar het meng-systeem van 5-/4-ploegendienst stond dat in de weg. De leden gingen morrend met het besprekingsresultaat akkoord.

CONTRACT BIJ SHELL

De bespreking bij Shell op 31 oktober 1980 werd een teleurstelling. We hadden gehoopt, dat de resultaten bij Pennwalt en Cyanamid een gunstige invloed zouden hebben. Dat viel tegen. Schwartz zei: 'We willen het overleg niet verzieken en geen voorstel van slikken of stikken doen'. Zijn aanvangsvoorstel was echter ook het eindbod: het was een dictaat. De directie wilde met ingang van 1 oktober 1983 de werktijd in de continudienst met 3 uur per week verkorten door het invoeren van een mengsysteem van 35 weken 5-ploegendienst en 17 weken 4-ploegendienst in de zomervakanties. Het aantal weken 5-ploegendienst was minder dan bij Mobil en ver verwijderd van het principe-akkoord bij Pennwalt en Cyanamid.

De directie had zich 'mede laten leiden' door de commissie 'die zich in grote meerderheid voor dit alternatief heeft uitgesproken'. In werkelijkheid had de commissie moeten kiezen uit door de directie beperkte en geselecteerde alternatieven en binnen de door de directie gestelde randvoorwaarden: een werktijdverkorting van 3 uur per week zonder kosten. In de commissie had het hoger personeel een grote rol gespeeld. Op 29 augustus 1980 waarschuwde de directie in een brief de lijnchefs, dat het niet de bedoeling was 'dat de wachtchefs teveel in de driving seat' zaten. Ze stuurden de commissie teveel in een bepaalde richting. Een aantal commissieleden had dat in de gaten en verklaarde 'nadrukkelijk te streven naar een volledige 5-ploegendienst'.

De 3 uur werktijdverkorting, die Shell voorstelde was in werkelijkheid maar 2,85 uur. Ze berekende de roostervrije dag per 1 januari 1981 opnieuw in de 3 uur werktijdverkorting per 1 oktober 1983 mee. De directie goochelde met cijfers. Als bij een goochelaar was niet te zien, dat wat ze met de ene hand gaf, met de andere hand weer in eigen zak stak. We rekenden het de directie voor, maar dat had geen invloed op haar voorstel. Shell maakte het voorstel aantrekkelijk door de ploegentoeslag op 30% te handhaven. Dat was beter dan de gekunstelde constructie, die wie bij Pennwalt, Cyanamid en ICI hadden toegepast om de verlaging van de ploegentoeslag te compenseren. Het was voor ons wel een motief ook bij die

bedrijven het verlagen van de ploegentoeslag terug te draaien. Het leek alsof de werknemers bij Shell geen bijdrage leverden voor de werktijdverkorting. Maar dat was schijn. De bijdrage zat verborgen in het verminderen van het aantal compensatiedagen (toeslag) voor het werken op feestdagen. De directie pikte 4,5 dag in. In werktijdverkorting bleef de directie van Shell 0,5 á 0,6 uur per week bij andere bedrijven achter. Door het gegoochel met cijfers bleef de werknemersbijdrage niet alleen 'verborgen' voor de werknemers. Drs. P.M.M. Groot, coördinator arbeidsvoorwaarden bij Esso Nederland, raakte het spoor ook bijster. In zijn inleiding voor de IVE Produktiewerkgroep Chemische Bedrijven van de VNCI zei hij, dat het interessant zou zijn om 'later na te gaan' welke invloed het 'ongelukkige incident' (het openbreken van de poorten tijdens de Shell-staking) heeft gehad 'op het latere standpunt van Shell inzake het niet vragen van offers van het desbetreffende personeel bij de invoering van 5/4 ploegendienst op basis van 35,6 uur per week'. Hij zag het handhaven van de 30% ploegentoeslag als een zoenoffer voor het leed dat de directie de operators had aangedaan. Hij vergiste zich, de werknemers leverden wel degelijk in. Met het voorstel werd het reservebestand bij Shell verminderd van 40% tot 15%. Het kostte Shell niets. Het computerprogramma van Vogtländer had zijn werk gedaan. Ook een aantal kaderleden had dit berekend. Feike Gerlofsma schreef ons op 12 september 1980, dat hij 'tot de ontdekking kwam dat volgens de berekening van de heren (de commissie), de kosten voor Shell bij invoering van 36 weken 5-ploegendienst en gedurende 16 weken 4-ploegendienst 0,0 bedraagt'. Feike ging er in zijn berekening nog van uit, dat de directie in hun voorstel meer werktijdverkorting zou bieden dan ze in oktober deed. Het voorstel van Shell was niet, wat we wilden. Na de resultaten bij andere bedrijven was het teleurstellend. Maar als we het afwogen tegen de situatie van een jaar eerder, dan hadden we heel wat bereikt. De ledenvergaderingen moesten niet alleen over de werktijdverkorting voor de ploegendienst beslissen, maar ook over andere zaken. Het voeren van actie zat er niet in en de leden begrepen, dat we in dat jaar niet verder zouden kunnen komen. Met 175 stemmen voor, 65 tegen en 4 onthoudingen gingen de ledenvergaderingen akkoord met het besprekingsresultaat voor een 2-jarig contract.

TOUWTREKKEN

1983 was voor de 5-ploegendienst een belangrijk jaar. De in 1980 overeengekomen werktijdverkorting moest worden ingevoerd. Maar er was meer aan de hand. In de Stichting van de Arbeid werd op 19 november 1982 een centraal akkoord gesloten met aanbevelingen over het 'opschorten' van de prijscompensatie voor rendementsherstel in het bedrijfsleven en werkgelegenheid (ook om een nieuwe regeringsmaatregel te voorkomen). Het was een 'vrijwillige' ingreep in al afgesloten cao's. Het was voor de Industriebond FNV, voorstander van het akkoord, een koerswijziging die moeizaam door leden en regionale bestuurders werd gevolgd. Na de periode van *fijn is anders* (geen kilo verantwoordelijkheid voor een onse medezeggenschap) ging het om een forse ommezwaai. Er vielen nog al wat leden uit de boot. Maar het verlies van duizenden banen in schoen- en lederindustrie, textiel, scheepsbouw, enz. maakte een koerswijziging nodig. Met de brochure 'doormodderen of durven' probeerde het bondsbestuur, dat aan de leden duidelijk te maken.

In de petrochemie in het Botlek/Europoort-gebied bedroeg het percentage van de opgeschorte prijscompensatie 2,06%. We wilden het gebruiken voor verdere werktijdverkorting. Maar Shell weigerde te praten over 'een andere besteding van de 2,06% prijscompensatie'. Ze negeerde het centraal akkoord en betaalde de prijscompensatie uit, gevolgd door de andere werkgevers. De werkgevers zetten de eigen werkgeversbond (VNO) in zijn hemd en hadden geen boodschap aan de 'gedurfde opstelling' van de vakbeweging. Al schreeuwden ze moord en brand, dat de automatische prijscompensatie een gevaar voor de economie betekende. Shell stemde het beleid af op de wensen van het hoger personeel in vooral de dienstverlenende Shell-bedrijven.

Voor ons waren de aanbevelingen van de Stichting een ondersteuning om bij de cao-onderhandelingen in 1983 verdere werktijdverkorting te eisen en te trachten bij meer bedrijven het mengsysteem van 5-/4-ploegendienst in een 5-ploegendienst met terugkomdagen om te zetten. Het noodzaakte Shell om wat van de achterstand in werktijdverkorting in te lopen. In een één-jarig contract kwamen er 2 extra rooster-vrije dagen voor de ploegendiensten bij (een voor de dagdienst), maar met de voorwaarde dat de directie de 2 dagen ook in geld (wisseldagen) kon omzetten (5% van een maandloon per dag).

Shell kreeg voor het afwijzen van het akkoord in de Stichting nog al wat interne en externe kritiek. Schwartz kwam met een heel fraaie verklaring: 'We moesten rekening houden met de geheel eigen Shell-structuur, de meerderheid van het Shell-personeel valt niet onder de cao en het hoger personeel begint te balen'. Het bevestigde dat bij Shell Nederland het beleid werd afgestemd op het hoger personeel.

Drs. C. Meijers begreep, dat we geen mogelijkheid hadden om bij de cao-onderhandelingen in 1983 actie te voeren. Tegen W. Lust, redacteur van het Financieel Dagblad, zei hij op 7 mei 1983, dat hij de bereidheid van de werknemers om de 'straat op te gaan' voor arbeidstijdverkorting 'in elk geval laag inschatte'. De onderhandelingspositie van de vakbonden vond hij erg zwak; 'Wij willen echter niet de houding aannemen: de vakbonden kunnen toch geen vuist maken, nu zullen we ze even onder de groene zoden stoppen'. De sterke onderhandelingspositie van Shell was volgens Meijers bereikt 'door een goed overwogen beleid'. Maar zo goed overwogen was dat beleid niet. Het halsstarrig verzet tegen een 5-ploegendienst dwong haar op andere wijze aan de eis voor meer vrije tijd tegemoet te komen: meer vakantiedagen, meer vervangend vrij, de garantie van 42 vrije weekenddagen, enz. Die vrije dagen werden niet in een vast rooster opgenomen, maar versnipperd. Daarom moest het bestand van reserve-personeel sterk worden uitgebreid. Het hoge reservebestand in de produktie voorkwam niet, dat tijdens pieken en de aaneengesloten vakantie toch geklaagd werd over een te grote werkbelasting en een tekort aan reservepersoneel. Het hoge reservebestand kostte Shell meer dan het invoeren van een 5-ploegendienst. Meijers had geen reden om zich over 'een goed overwogen Shell-beleid' op de borst te kloppen.

Het was ook een vergissing van Meijers te denken, dat veel werknemers voor uitbetaling van de 2 roostervrije dagen (wisseldagen) zouden kiezen. In Pernis, in de operating (voornamelijk vol-continu werknemers), koos 84% van de werknemers voor vrije tijd en niet voor betaling. In de technische dienst was het 88% en in de algemene dienst - met veel hoog en midden kader - koos 57,7% voor vrije tijd. De behoefte aan werktijdverkorting was groot.

Bij ICI konden we geen vuist maken. Maar het personeel was verontwaardigd genoeg om een 'waarschuwend vinger' te heffen. Na moeizame besprekingen was de directie bereid naar het 5-/4-ploegensysteem een 'studie' te doen en de uitkomst in de onderhandelingen van 1 april 1985 te betrekken. Het was net voldoende om een principe-akkoord voor een 2-jarig contract af te sluiten. Van Wijngaarden was zo opgelucht, dat hij na afloop in een overmoedige bui voorstelde de cao in een visrestaurant in Brussel, dat hij uit zijn Belgische periode kende, te ondertekenen. Hij kwam het aanbod niet na en praatte er ook nooit meer over. Hij had teveel toegezegd. Bij de onderhandelingen konden we hem daarop moeilijk betrappen.

Na de commotie over het principe-akkoord was de directie van Pennwalt haar 'onafhankelijke' positie kwijt. Het bevorderde de vlotheid van de onderhandelingen niet. Na een aantal besprekingen werden we het beu, dat een redelijk resultaat uitbleef. We verspreiden een 'aangeklede' brief onder het personeel om schot in de onderhandelingen te krijgen. Er was al onrust ontstaan over een overval op Pennwalt Amerika door Philip F. Anschutz, een Amerikaanse miljardair, speculant en bezitter van oliebelangen en gigantische landgoederen. Hoewel hij 20% van de aandelen in handen kreeg, slaagde de overval niet. De Ridder werd door onze brief verrast en verweet ons 'niet reëel en demagogisch' bezig te zijn. Verontwaardigd wees hij op het 1-jarige contract bij Shell, waar we met een uitbetalingsmogelijkheid van 2 roostervrije-dagen akkoord waren gegaan. Dat was zo, maar bij Shell hadden we geen mogelijkheid om actie te voeren. Het verschil tussen Pennwalt en Shell was (geweest), dat Pennwalt ruimte liet voor overleg. Met Shell dwarsliggen had een prijs; onrust in het bedrijf en het in een andere sfeer onderhandelen. Het was nieuw voor De Ridder, hij moest er aan wennen. Uiteindelijk kwamen we uit.

We sloten bij ICI, Pennwalt, Cyanamid en de meeste andere bedrijven in de petrochemie 2-jarige contracten af, waarin de ploegentoeslag op 28,5% werd teruggebracht, nog voor de afgesproken verlaging was doorgevoerd. In dat jaar bereikten we ook voor de dagdienst en de 2- en 3- ploegendiensten werktijdverkortung. Voor die diensten werd de werktijd met 11 dagen tot 38,3 uur per week verkort, wat op 1 januari 1985 moest zijn ingevoerd. Bij meer bedrijven, o.m. Alcoa, en Climax Molybdenum, werd het mengsysteem van 5-/4-ploegendienst omgezet in het systeem van 5-ploegendienst met terugkomdagen. In 1984 werd bij Shell opnieuw 2 extra roostervrije-dagen aan de ploegendienst toegekend met de voorwaarde, dat de directie ze ook in geld kon omzetten (wisseldagen). Ook Shell kon niet aan verdere werktijdverkortung ontkomen. Maar Shell Nederland wilde eerst een nieuwe 'studie' verrichten. De centrale ondernemingsraad werd nu ook van deelname aan de studie uitgesloten. Kees van Cappellen, voorzitter van de blg van de Industriebond FNV bij Shell-Pernis, waarschuwde: 'Op het kantoor zijn ze met een computer bezig om allerlei arbeidstijdverkortungen in schema's te leggen'. Deze keer zocht Shell naar een gedifferentieerde vorm van werktijdverkortung voor de verschillende vestigingen. Het hoger personeel, vooral in de dienstverlenende bedrijven, wilde meer salaris, maar geen werktijdverkortung (meer vakantiedagen kon nog) en het produktiepersoneel in de produktiebedrijven wilde meer werktijdverkortung in de vorm van een 5-ploegendienst. De directie probeerde aan beide groeperingen tegemoet komen.

Op 5 juli 1984 sloten we met Shell een principe-akkoord. Doorslag gaf de verklaring: 'De recente ontwikkelingen op het gebied van arbeidsduurverkortung en de ongunstige vooruitzichten voor de

werkgelegenheid zijn aanleiding geweest ons beleid opnieuw te overwegen'. Een vage toezegging. Vage toezegging hadden ons wel meer teleurgesteld, maar we gunden de directie het voordeel van de twijfel. In 1985 maakte de president-directeur van Shell-Nederland, drs. A.C.C. Helfrich, in zijn nieuwjaarsboodschap, 'een vermindering van de gemiddelde arbeidsduur nu toegesneden op onderneming en lokatie' bekend. Hij roemde de goede Shell-resultaten over 1984 vooral 'op de raffinaderij in Pernis'. Dat leek ons goede perspectieven te bieden voor de onderhandelingen.

Shell kon de ontwikkelingen niet blijven tegenhouden. Een jaar later werd de periode van 5-ploegendienst tot 40 weken verlengd en bij de onderhandelingen in 1989 werd een 5-ploegendienst met 10.5 terugkomdag overeengekomen. ICI had dat al in 1987 gedaan en met meer werktijdverkorting (minder terugkomdagen). Cyanamid had al direct bij de invoering van de werktijdverkorting in 1983 een 5-ploegendienst met terugkomdagen ingevoerd. Bij Pennwalt konden we in 1986 het aantal terugkomdagen op 6 brengen. Als touwtrekkers, voetje voor voetje, met de hakken in het zand, hadden we de werkgevers over de streep getrokken met achteraan een logge Shell.

Groot, Coördinator Arbeidsvoorwaarden Esso Nederland, legde in zijn inleiding voor de VNCI op 8 april 1982, de vinger op de zere plek:

'onmiddellijk naast de Esso Raffinaderij (ligt) een soortgelijke maar veel grotere installatie van Shell. Op deze raffinaderij vindt cao-overleg plaats dat van groot belang is, niet alleen voor de cao-uitkomsten van andere raffinaderijen, maar ook voor het patroon van de chemische industrie in Nederland'. Volgens Groot lag het probleem bij de onderhandelingen bij Shell aan 'Een onvolledige bespreekbaarheid (en aan de) bij herhaling volledige blokkades'.

De rol van Shell bij het tot stand komen van de 5-ploegendienst, was onnodig negatief geweest. Arrogant had de directie gedacht de ontwikkelingen wel te kunnen stoppen, maar de 5-ploegendienst kwam er toch.

VEILIGHEID, GEZONDHEID EN MILIEU (II)

PROEFKONIJNEN

Op woensdag 14 april 1982 werd na een klacht van de Geneeskundig Inspecteur van Zuid-Holland, L.C. Buysert, de Rotterdamse huisarts Dick de Jong voor het Medisch Tuchtcollege gedaagd. Hij werd er van beschuldigd een onderzoek te hebben gedaan naar de gezondheidstoestand van een achttal werknemers van het chemische bedrijf Cyanamid in Rozenburg die niet zijn patiënten waren, en een rapport aan de Industriebond FNV in Rotterdam te hebben gezonden, waarin hij het vermoeden uitsprak dat hun medische klachten veroorzaakt werden door de giftige stoffen waarmee zij werkten. Daarmee had hij 'het vertrouwen in de stand der geneeskunde ondermijnd'.

De aanklacht vloeide voort uit een 'heksenjacht', die J.E. Vogelenzang, bedrijfsarts Eerste Hoofdgeneeskundige bij het Directoraat-Generaal van de Arbeid en de arbeidsinspectie in de districten Rotterdam, Haarlem en Den Haag - zoals hij in zijn briefhoofd vermeldde - had ingezet op een huisarts, die zich tegen zijn zin had bemoeid met de gezondheid van werknemers. Hij stond niet alleen. Ook J.A. van der Hoeden, bedrijfsarts bij Cyanamid, in dienst van de Stichting Bedrijfsgeneeskundige Dienst Botlek\Europoort, vond dat door het onderzoek en het rapport van de huisarts 'zijn eer en goede naam waren aangetast' en verzocht 'stappen te ondernemen tot zuiveren van mijn eigen persoon'. Toch zei hij over Vogelenzang (een autoritaire man met zeer lange tenen) in een interview in Vrij Nederland van 29 mei 1982: 'Als je het spel niet volgens zijn spelregels speelt is het een onmogelijk stuk vreten'.

We hadden (nog steeds) zorgen over de giftigheid van de stoffen, waarmee in de chemische industrie werd gewerkt en over de effecten op de gezondheid van werknemers. Met veel moeite hadden we een artikel in de cao's in de petrochemische industrie kunnen opnemen, dat de werkgever het recht van de werknemers op een veilige arbeidsplaats erkent; zich verplicht om de werknemers te informeren over de specifieke gevaren van het werken met chemische stoffen; veiligheidsmaatregelen zal treffen en onderzoek zal bevorderen naar de schadelijkheid van de stoffen waarmee werd gewerkt. Maar meer dan een intentieverklaring was het niet; het liet de werkgevers teveel 'ruimte'. Ons uitgangspunt, dat iedere werknemers die gezond naar zijn werk gaat, in principe ook weer gezond thuis moet kunnen komen, werd er niet door gewaarborgd.

De staatssecretaris van Volksgezondheid en Milieuhygiëne was ook van mening, dat er te weinig bekend was van de schadelijkheid van chemische stoffen. Op 22 november 1973 vroeg hij de Gezondheidsraad om advies 'over de aanvaardbare niveaus van schadelijke stoffen in de voeding van de mens en in zijn milieu'. Dat had betrekking op voeding en milieu, maar sloeg niet op de gezondheid van werknemers bij het produceren van voor de gezondheid schadelijke stoffen. De Gezondheidsraad schoof het advies door naar de Filosofie Commissie Toxicologie van de Raad, die er een afzonderlijke commissie voor instelde. Na vijf jaar studeren bracht de commissie advies aan de minister uit. De voornaamste conclusie was, dat de commissie het bevorderen van verder onderzoek van het grootste belang achtte.

Berichten over stoffen, die de gezondheid bedreigden, bleven ons verontrusten. Onder de kop: 'Shell-arbeiders als onvrijwillige proefkonijnen', schreef Rob Symons in Vrij Nederland van 9 november 1974, dat bij proeven op muizen de pesticiden Dieldrin en Aldrin, die ook bij Shell-Pernis werden geproduceerd, leverkanker hadden veroorzaakt. Shell zei, dat bij de werknemers in de pesticidenfabriek in Pernis, 'ondanks de soms zeer grote in het lichaam opgenomen hoeveelheden nooit tekenen van leverkwalen ontdekt werden'. Wat voor muizen gold, hoefde niet voor mensen te gelden. Maar de rechter en een aantal getuigen-deskundigen bij een proces in Amerika achtten de-mens-is-geen-muis-theorie onvolgende overtuigend. De productie en het gebruik van Dieldrin en Aldrin werd in Amerika verboden. De geruststellende antwoorden namen onze bezorgdheid niet weg. In januari 1979 werd door een publikatie van Shell's toxicoloog Tordoir over een onderzoek naar de mogelijk kankerverwekkende gevolgen van het werken met P.B.N.A. (een antioxydant) bij Shell-Pernis duidelijk, dat de Daniël de Hoedkliniek in Rotterdam al eerder onderzoek had gedaan. Sinds 1975 was op de CSBR-fabriek in Pernis P.B.N.A. vervangen door een andere antioxydant. We vroegen Shell naar de resultaten van het onderzoek. Meinsma, directeur chemie, deelde op 16 januari 1979 mee, dat P.B.N.A. na een onderzoek door een van de bedrijfsartsen door een andere antioxydant was vervangen. De werknemers, die met P.B.N.A. hadden gewerkt, werden regelmatig op symptomen van blaaskanker onderzocht. Tot nu toe waren er geen aanwijzingen, dat het werken met P.B.N.A. schadelijke gevolgen had. En het was niet juist: 'Dat een CSBR-medewerker aan blaaskanker leed'. Toch waren de berichten verontrustend en we wilden maatregelen om de effecten van het werken met chemische stoffen 'zichtbaar te maken'.

KLACHTEN

In 1979 werd in het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van de Industriebond FNV de eis voor bescherming van veiligheid, gezondheid en milieu op het werk opgenomen. Bij het vaststellen van de voorstellen voor de bedrijfs-cao's in de petrochemie werd de eis door de leden zonder veel discussie onderschreven. Een jaar eerder hadden de werkgevers zich verzet tegen een uitbreiding van de bestaande veiligheidstekst in de cao's. We hadden reden om te veronderstellen, dat hun standpunt in 1979 niet anders zou zijn. Als we de eis wilden verwezenlijken, dan zouden de leden die niet alleen als belangrijk moeten onderschrijven, maar zouden ze ook bereid moeten zijn om hem bij de cao-onderhandelingen 'hard' te maken. Het had weinig zin om de eis in de voorstellen mee te nemen, als ze daartoe niet bereid waren. In alle ledenvergaderingen vroegen we nadrukkelijk of de eis in de cao-voorstellen moest worden opgenomen en of men zich daarvoor wilde inzetten.

In de avondvergadering bij Cyanamid in Rozenburg reageerden de leden lauw. In de ochtendvergadering met alleen operators uit de middagploeg werd zelfs nauwelijks gereageerd. Verwonderd en wat geïrriteerd door het zwijgen vroegen we of bij Cyanamid niemand last had van het werken met chemische stoffen. Er waren nogal wat klachten over de arbeidsomstandigheden bij Cyanamid en het ziekteverzuim lag hoger dan het gemiddelde in de chemie. Wat lacherig rolde één van de leden zijn hemdsmouwen en broekspijpen op, anderen volgden. Hun armen en benen zaten onder de rode vlekken.

We konden de ernst van die symptomen niet beoordelen, maar misschien schrokken we juist daarom behoorlijk. Het werd ons duidelijk, dat het bij Cyanamid niet bij het aanscherpen van een veiligheidstekst kon blijven. Om te kunnen beoordelen wat aan de arbeidsomstandigheden bij Cyanamid schortte en om die te kunnen verbeteren, wilden we een onderzoek naar de aard van de stoffen, waarmee gewerkt werd, naar de effecten op de gezondheid van de werknemers, hoe aanraking met voor de gezondheid gevaarlijke stoffen kon worden voorkomen en welke maatregelen er direct en op langere termijn getroffen konden worden.

We vroegen Cyanamid met ons en de arbeidsinspectie een breed en onafhankelijk onderzoek in te stellen naar de arbeidsomstandigheden, de knelpunten te inventariseren en een plan te maken hoe de problemen konden worden aangepakt. De cao-onderhandelingen zouden in 1979 vooral gaan over de 5-ploegendienst. Om de eis voor maatregelen over veiligheid, gezondheid en milieu niet te laten ondersneeuwen, stelden we voor om die los van de andere cao-eisen te behandelen. We vonden, dat ons voorstel constructief en redelijk was en dat het voor de directie moeilijk was om er nee tegen te zeggen. Maar de directie dacht daar anders over. Ze wees het voorstel af. Mogelijk kreeg ze van het moederbedrijf (American Cyanamid Company in New Jersey USA) geen ruimte, of vreesde ze eventuele juridische consequenties als een onderzoek zou uitwijzen, dat ziekteverschijnselen van werknemers aan de arbeidsomstandigheden te wijten waren. Misschien werd ze belemmerd door andere werkgevers, of wilde ze de Industriebond FNV geen invloed geven op het bedrijfsgebeuren. Voor ons was het onmogelijk met die afwijzing genoeg te nemen. De klachten waren te talrijk en onze bezorgdheid te groot.

Er waren nogal wat klachten bij Cyanamid. Er werd een groot aantal chemische specialiteiten geproduceerd met een grote verscheidenheid aan chemische grondstoffen. Kaderleden vertrouwden de stof formaldehyde niet. Die werd eerst uit vaten via een geopend mangat in het reactievat gestort, waar al stoffen als dimethylamine (IMA) en acryl-amide (AMD) inzaten. Er werd zwavelzuur aan toegevoegd, waarbij 'kwalijke dampen vrijkwamen'. Ze vermoedden, dat er bij dat proces dichloordimethyleter, een giftig gas, werd gevormd. In januari 1979 verving de bedrijfsleiding het vullen via een open mangat door een gesloten systeem. Ook werd het afzuigsysteem verbeterd. Maar er waren meer stoffen, die kaderleden niet vertrouwden: styreen, benzeen, al dan niet met elkaar gemengd.

Werknemers klaagden over hoofdpijn, verkoudheden, spierpijn, krampen, ontstoken ogen. De voorzitter van de blg bij Cyanamid, Gerrit Voordenhout, die met zijn klachten naar zijn huisarts ging, kreeg als verklaring overspannenheid en te veel roken. Gerrit vroeg of de symptomen ook door chemische stoffen veroorzaakt konden worden. De arts hield dat aanvankelijk niet voor onmogelijk, maar twee dagen later wilde hij er niet meer over praten. Gerrit Voordenhout vermoedde, dat er contact met de bedrijfsarts was geweest.

De werknemers droegen in de fabrieken 'snuffeldozen' om de hals, waarmee luchtmonsters werden genomen. Werknemers vertrouwden de uitkomsten van de luchtmonsters niet en hingen een 'snuffeldoos' in een reactievat; de uitslag was hetzelfde. Uit een epidemiologisch onderzoek, onder werknemers van het Amerikaanse chemische concern Du Pont, die vanaf 1950 met acrylnitril hadden gewerkt, bleek een verhoogde kans op kankervorming. Ook bij Cyanamid in Rozenburg werd met acrylnitril (ANC) gewerkt.

Bij de produktie van UV-1084 en Superfloc werden stoffen gebruikt als nikkelsulfaat, toluen, phenol en dimethylamide, die kankerverwekkend konden zijn. Het stookte er volgens kaderleden zo, dat beschermende kleding en apparatuur nauwelijks voldeed; ze noemden het de 'groene hel'. Op 27 februari 1979 klaagde Gerrit Voordenhout bij de arbeidsinspectie over het stof. Ing. E.A. Hummelen, inspecteur bij de arbeidsinspectie in Rotterdam, nam poolshoogte, maar hij had volgens een mededeling van de arbeidsinspectie aan Voordenhout geen stofoverlast geconstateerd, *'de plant ziet er goed uit'*. Toch werd het doorgegeven aan dokter Vogelenzang, de geneeskundig inspecteur van de arbeidsinspectie in Rotterdam.

Dokter Vogelenzang, die een honderdtal chemische bedrijven in Zuid-Holland onder zijn hoede had, kwam op 23 maart 1979 onaangekondigd bij de zieke Voordenhout thuis binnenvallen. Hij zei bij Cyanamid geen prikkelende dampen, stof of stank geconstateerd te hebben. Hij voegde er volgens Voordenhout en zijn vrouw aan toe, dat het bij Voordenhout een rookhol was, waar hij een gezond persoon aantrof, die teveel rookte, 'waar je ook uitgedroogde slijmvliezen van kon krijgen'. Voordenhout en zijn vrouw waren woedend. Het vertrouwen onder kaderleden in de arbeidsinspectie was al niet bijster groot en het onaangekondigd bezoek van Vogelenzang maakte het er niet beter op. Kaderleden verweten de arbeidsinspectie, dat ze op hun klachten nooit onaangekondigd het bedrijf bezocht en als ze kwam eerst met de 'baas in het kantoor' ging praten.

Hoewel de arbeidsinspectie over de stofoverlast bij het produceren van UV-1084 geruststellende mededelingen deed, protesteerden de werknemers bij Cyanamid tegen het klimaat van de 'groene hel'. Op 6 september 1979 legden de werknemers in de nachtdienst het werk neer als protest tegen de stofoverlast. De Industriebond FNV ondersteunde de actie.

De directie nam het tumult niet serieus en kwam er niet voor naar het bedrijf. Plantmanager J.S.M. Ouwerkerk moest het maar opknappen. Ouwerkerk onderhandelde met Gerrit Voordenhout en Jaap Kiela, voorzitter en secretaris van de blg bij Cyanamid. Ouwerkerk kreeg de stakers niet eerder aan het werk dan nadat hij schriftelijk verklaarde: 'Aangaande de UV-1084 produktie en de daarbij mogelijk optredende stofoverlast het volgende: Op 6/9/79 zal een begin worden gemaakt met proeven en maatregelen tot verdere vermindering van het UV-1084 stofprobleem'. Wat Hummelen en Vogelenzang niet hadden geconstateerd, werd in de nacht van 6 september door plantmanager Ouwerkerk schriftelijk voor verbetering aangewezen.

Het waren niet alleen de werknemers van Cyanamid, die zich zorgen maakten over onveilige incidenten bij Cyanamid. Bij het buurbedrijf TDF Tiofine, een 50% dochter van American Cyanamid Company, werd in de vergadering van de veiligheidscommissie op 4 oktober 1979 uitvoerig gesproken over een brief van de voorzitter van de blg Jaap Denkers. Hij meldde aan de directie, dat een lekkage bij het overladen van dimethylsulfaat (DMS) bij Cyanamid op 10 september 1979 een gifwolk naar Tiofine, 'slechts gescheiden door een afrastering van gaas, die beslist geen gas tegenhoudt' had doen overwaaien. Cyanamid had niet gewaarschuwd, omdat: 'Er geen sprake was van uitvloeiing van het gevaarlijke DMS-gas'. De veiligheidscommissie van Tiofine concludeerde: 'Door de stroeve berichtgeving en misverstanden in het verleden bij Cyanamid komt nu het optreden niet zo geloofwaardig meer over'. Er waren bij Cyanamid klachten genoeg om serieus op een onderzoek aan te dringen.

PRESSIE

Het argument, dat de klachten en het relatief hoge ziekteverzuim bij Cyanamid te wijten waren aan teveel roken en overspannenheid, was te gezocht. We vreesden dat het werken met chemische stoffen wel degelijk een oorzaak kon zijn. Maar zonder een gedegen en onafhankelijk onderzoek kwamen we daar niet achter. Wanneer het zo onschuldig was, als de directie en de arbeidsinspectie ons wilden doen geloven, dan moest het geen probleem zijn in te stemmen met ons voorstel voor een gezamenlijk en onpartijdig onderzoek.

De directie dacht met een weigering van 'het gelazer' af te zijn. We probeerden de directie er van te overtuigen, dat we het alleen zouden doen, als ze niet met een gezamenlijk onderzoek instemde. Hoe dat precies moest, stond ons nog niet duidelijk voor ogen. Het zou moeilijk zijn zonder medewerking van de directie een onderzoek te houden binnen de poorten van het bedrijf, maar dat kon ons niet tegenhouden. We hoopten op de medewerking van het personeel te kunnen rekenen.

De directie probeerde discussies over de arbeidsomstandigheden uit de weg te gaan. De behandeling van het Sociale Jaarverslag 1978 in de or stelde ze tot december 1979 uit. Het verslag begon zoals bij vele bedrijven met de economische ontwikkelingen in de onderneming en niet met de sociale gang van zaken. Het verslag liet zien, dat het ziekteverzuim bij Cyanamid steeg.

Managing-director ir. W. Bouman, voorzitter van de OR en verantwoordelijk voor de veiligheid, verontschuldigde de late behandeling met: 'Om concrete uitspraken over de aanpak van het hoge ziekteverzuim en het personeelsverloop' te kunnen doen. Hij had aan het Nederlands Instituut voor Preventieve Gezondheidszorg (NIPG) van TNO gevraagd een onderzoek in te stellen naar de oorzaken van het hoge ziekteverzuim en het verloop onder het personeel. Het NIPG had voorgesteld ook een technisch onderzoek door een organisatie-adviesbureau te laten doen naar de regeling van het productieproces en naar de knelpunten in de gehele organisatie. Maar dat wilde de directie niet. De druk noodzaakte haar om toch iets te doen. Maar een onderzoek naar het ziekteverzuim en het verloop onder het personeel was voor ons niet voldoende. In het NIPG hadden we ook geen onbeperkt vertrouwen, hoewel TNO een degelijk naam had. In 1974 had het NIPG, onder leiding van H. Kuypers, een onderzoek gedaan naar het ziekteverzuim bij Aluchemie Botlek, een vestiging van het Zwitserse Aluminium-concern. Na afloop van het onderzoek was Kuypers niet tevreden over de 'verslagen van de besprekingen'. In een aantal gevallen was nauwelijks te achterhalen waarover de discussies waren gegaan. Hij zette het in zijn rapport, maar liet het daar bij. Het leek ons, dat het NIPG onder sterke druk van een directie niet stevig genoeg in de schoenen stond. En dat vonden we voor een onderzoek bij Cyanamid een vereiste.

We vroegen om een gesprek, maar de directie liet niets van zich horen. Op een vraag in de OR, wanneer de directie dat gesprek zou hebben zei Bouman, dat hij op een uitnodiging van de Industriebond FNV wachtte. Voor de zekerheid nodigden we de directie opnieuw en schriftelijk uit voor een gesprek op het districtskantoor in Rotterdam. Vóór ons gesprek met Bouman op 23 januari 1980, ging de OR akkoord met een onderzoek van het NIPG naar het ziekteverzuim en het personeelsverloop. Dat was een tegenvaller. We hadden graag de steun van de OR gehad om een gezamenlijk, onpartijdig en breed onderzoek te houden.

In de maanden voor het gesprek met Bouman ontmoette een paar kaderleden van de blg bij Cyanamid de Rotterdamse huisarts D.G. de Jong in de kantine van het sportcentrum in Rozenburg. Ze verweten hem, dat 'de medische stand' gezondheidsklachten van werknemers over het werken met chemische stoffen niet serieus nam en dat artsen 'onder één hoedje speelden'. De Jong in de verdediging gedrongen zei, dat hij patiënten met klachten over het werken met chemische stoffen serieus onderzocht.

De kaderleden vroegen hem een aantal werknemers te onderzoeken, die voor hun klachten bij hun huisarts noch bij de bedrijfsarts gehoor vonden. De Jong ging op het verzoek in en onderzocht een aantal werknemers van Cyanamid. Hij ging na of de symptomen veroorzaakt konden zijn door de stoffen, waarmee zij werkten. Een rapport van dat onderzoek zond hij op 22 januari 1980 aan ons toe met de mededeling, dat we het 'naar eigen goeddunken konden gebruiken'. Zijn conclusie was dat 'een aantal feiten en vermoedens aan het licht (waren) gekomen, die wat mij betreft leiden tot bezorgdheid over de gezondheid van de werknemers'. Aan het slot van zijn brief schreef dokter de Jong: 'Als er maar iets gebeurt in het belang van de betrokken werknemers'. En dat waren we van plan.

Het onderzoek had betrekking op 6 werknemers en de wetenschappelijke waarde van het rapport was niet groot. De Jong omschreef het zelf als '*niet uitputtend*'. Maar voor ons was het van grote waarde. De conclusie van een arts, dat de klachten van werknemers te wijten konden zijn aan een regelmatige blootstelling van schadelijke stoffen, betekende een medische onderbouwing van onze eis voor een gezamenlijk onderzoek naar de arbeidsomstandigheden. Al was de wetenschappelijke waarde van het rapport niet groot, de artsen verantwoordelijk voor gezondheid en veiligheid bij Cyanamid reageerden als gebeten. In de besloten medische wereld bracht het rapport een ophef teweeg, die in geen verhouding stond tot het drie en een halve bladzijde tellende rapport. De verantwoordelijke artsen voor de veiligheid bij Cyanamid voelden zich door het onderzoek van een huisarts onder werknemers 'van hun bedrijf' bedreigd en gekwetst.

Onze verwachting, dat Bouman akkoord zou gaan met een gezamenlijk, breed en onpartijdig onderzoek, was niet groot. We probeerden hem met wat stroop te overreden. 'Hoe zeer we het ook waarderen dat een opdracht aan het NIPG is gegeven voor een onderzoek naar het grote en groeiende ziekteverzuim, voor het oplossen van de echte problemen is het niet voldoende'. We wezen hem ter ondersteuning van onze opvatting op een 'rapport van een arts die een onderzoek onder werknemers van Cyanamid heeft uitgevoerd, dat onze bezorgdheid onderschrijft'. Opnieuw lieten we duidelijk blijken, dat we het als Industriebond FNV zelf zouden doen, als de directie een gezamenlijk onderzoek afwees. Bouman vond het geen leuk gesprek. Hij was met lege handen gekomen en kon geen enkele toezegging doen. Dat belette, dat we het ergens over eens konden worden. Hij was razend nieuwsgierig naar het rapport en vooral naar wie het had geschreven. Dat vertelden we hem niet. We citeerden alleen uit het rapport en beloofden hem op zijn verzoek na overleg met de betrokken arts een uittreksel van de hoofdpunten te zenden. Voor ons ging het niet om het rapport, maar om een gezamenlijke onderzoek en daarop bleef het antwoord van de directie nee. We zonden Bouman de conclusies van het onderzoek: aantasting van het centraal zenuwstelsel, verstoring van het evenwichtsgevoel, irritatie aan slijmvliezen, longafwijkingen en huidaandoeningen, 'die mogelijk verband konden houden met aanraking van stoffen die bij Cyanamid in de produktie werden gebruikt' met de opmerking, dat zelden bloedonderzoek en urineonderzoek bij

de onderzochte werknemers was verricht. Van de brief zonden we zoals altijd afschrift aan het hoofd van de arbeidsinspectie in Rotterdam, drs. F.J. Janssen.

Personeelschef (personnel manager) Kerkhoven van Cyanamid beantwoordde de brief. Hij vond de genoemde punten 'uitermate ernstig', maar ze berustten slechts op vage gegevens van 'een enkele huisarts'. Pas na een onderzoek door de arbeidsinspectie en de bedrijfsgezondheidsdienst wilde hij op de kwestie terugkomen. Over ons voorstel voor een gezamenlijk onderzoek schreef hij geen woord. De arbeidsinspectie deelde op 20 februari 1980 mee: 'Dat dezerzijds een intensief en uitvoerig onderzoek naar deze aangelegenheid wordt ingesteld', dat inmiddels was gestart.

Als we iets wilden bereiken, dan zouden we meer pressie moeten uitoefenen. We hadden de affaire buiten de publiciteit gehouden, maar het leek ons niet in het belang van de werknemers om het nog langer 'onder ons te houden'. We informeerden de economische redactie van Het Vrije Volk, zonder hen het rapport te geven. Onder de kop 'Bedrijf doet niet mee aan onderzoek' maakte Het Vrije Volk er een bericht van. Dat bericht zou later door de hoofdgeneeskundige van de arbeidsinspectie, Vogelenzang, gebruikt worden om huisarts De Jong volstrekt misplaatst te verwijten, dat hij dat bericht niet had gecorrigeerd. Inmiddels waren Vogelenzang en de bedrijfsarts bij Cyanamid, van der Hoeden, hun actie tegen huisarts De Jong begonnen. Ze wisten, dat Dick de Jong het onderzoek had gedaan en het rapport had geschreven. Ze vroegen hem op 19 februari 1980 om de namen en adressen van de onderzochte werknemers bekend te maken. Vogelenzang ging zelfs zo ver om op hoge poten naar de praktijk van De Jong te gaan om hem er om te vragen. De Jong weigerde de namen te geven. De onderzochte werknemers (en wij) hadden hem dat gevraagd om intimidatie en represailles te voorkomen. Dokter de Jong maakte zich volgens Vogelenzang schuldig aan ondermijning van het vertrouwen in de geneeskundige stand en het in diskrediet brengen van de bedrijfsarts. Hem werd 'ernstig in overweging' gegeven om de namen en adressen binnen 14 dagen ter beschikking te stellen. De Jong beriep zich op zijn beroepsgeheim. Op grond daarvan en na raadpleging van een advocaat verwachtte hij geen tuchtzaak. Hij schreef Vogelenzang een keurige en zelfs vriendelijke brief over de motieven, waarom hij de anonimiteit van de werknemers garandeerde en waarop het recht stoelde om de werknemers op hun eigen verzoek te onderzoeken. Daarmee had dit conflict beëindigd kunnen zijn. Op verzoek van de Geneeskundig Inspecteur van de Volksgezondheid voor Zuid-Holland, L.C. Buysert, vond een paar dagen later in Den Haag een gesprek plaats tussen o.a. Buysert, De Jong, en Vogelenzang. Volgens De Jong had het gesprek het karakter van een verhoor. Hij kreeg tot 10 april de tijd om de namen van de onderzochte werknemers te verstrekken. Als hij weigerde, zou de kwestie voor het Medisch Tuchtcollege worden gebracht. Buysert (De Jong vond hem een aardige man) had het liefst de zaak teruggebracht tot 'een domheid van een jonge onervaren collega', al gruwde hij 'van het afschuwelijk gebruik dat de Industriebond FNV er in Het Vrije Volk van had gemaakt'. Dat het artikel in Het Vrije Volk niet over het rapport van De Jong, maar over onze vraag voor een onpartijdig onderzoek ging, drong niet tot de Inspectie van de Volksgezondheid door. In de ogen van Vogelenzang was 'Cyanamid het veiligste bedrijf in de Rijnmond en is het allemaal de schuld van de Industriebond en van de onterecht klagende werknemers'. Hij vond, dat bedrijfsarts van der Hoeden met zijn (geheim) commentaar, 'de conclusies van het rapport op overtuigende wijze heeft weerlegt'. Dat commentaar kreeg De Jong niet onder ogen; er werden stukken uit voorgelezen. De Jong hield vast aan

zijn mening, dat de geconstateerde afwijkingen verband konden houden met de stoffen waarmee werd gewerkt. Vogelenzang vond, dat er 'geen enkele grond' was voor een onderzoek, 'waar de Industriebond FNV volgens het artikel in Het Vrije Volk om vraagt'. Hij had voor zijn commentaar het kranteartikel niet hoeven te gebruiken. Van alle brieven stuurden we afschriften aan de arbeidsinspectie in Rotterdam. Aan Van der Hoeden schreef Vogelenzang, dat hij hoopte dat hij 'erin zou slagen om de ernstige onrust in het bedrijf tot staan te brengen'. Op medewerking van de arbeidsinspectie hoefden we niet te rekenen.

ESTAFETTE STAKINGEN

Dwars door het conflict liep de landelijke actie tegen de loonmaatregel, die de regering in 1980 wilde afkondigen om de aanvulling op de Ziektewet in de reeds afgesloten cao's te beperken. De vakbeweging kwam in verzet. De vakbondsvrijheid werd aangetast en, concreter voor de werknemers, de aanvulling op de Ziektewet werd verminderd. De FNV - 'we pikken het niet' - riep op tot demonstraties op 4 maart in Rotterdam op de Coolsingel en tot landelijke 24-uurs 'estafettestakingen' op 20 maart.

Door de stakingen tot 24 uur te beperken was het in de zware chemische industrie niet goed mogelijk, nog los van de actiebereidheid, om er aan mee te doen. Het stilleggen van de productie nam soms meer dan 24 uur in beslag. Bij de meeste bedrijven beperkten we ons tot poort- en kantineacties, waarbij de districtsbestuurder de verzamelde werknemers toesprak en de mensen opriep om aan de demonstraties mee te doen.

Ook bij Cyanamid wilden we de werknemers in de kantine toespreken. Maar veiligheidsinspecteur Van Bedaf versperde ons de weg. Een verslaggever van Het Vrije Volk schreef: 'Over mijn body', zei een forse veiligheidsbeambte tegen de kleinste vakbondsbestuurder van ons land'. We hadden afgesproken, dat als een paar forse kaderleden Van Bedaf ' bezig zouden houden' ik zou doorlopen. Maar er stonden een paar handlangers Van Bedaf met een brandslang gereed. We wilden geen 'rotzooi' schoppen en hielden het 'netjes'. De werknemers kwamen naar de poort en de demonstratie tegen het regeringsbeleid bij Cyanamid werd toch een succes. Op de ochtend van de demonstratie reden we met een geluidswagen langs de verschillende bedrijven om de werknemers op te roepen aan de demonstratie mee te doen. Tijdens een cao-bespreking vergeleek de directeur van Continental Columbian Carbon, Vlaar, me met 'de rattenvanger van Hamelen', maar de vergelijking ging mank.

Bij Cyanamid bleef het niet bij een demonstratie. Na de spontane staking over de stofoverlast in de 'groene hel', het niet nakomen van de schriftelijke toezegging, de weigering om een gezamenlijk onderzoek in te stellen en de tegenwerking bij de kantineactie liep het ongenoegen onder de kaderleden hoog op. In een op korte termijn bijeengeroepen ledenvergadering, die door minder leden werd bezocht dan was gehoopt, werd unaniem besloten op 4 maart 1980 tegen het regeringsbeleid voor 24 uur in staking te gaan door een snelle 'noodstop'.

De directie maakte van de 24-uurs staking gebruik om leden van het actiecomité te intimideren, van wie ze vermoedde dat zij ook bij het onderzoek van dokter De Jong betrokken waren. Naast de Industriebond FNV, die als rechtspersoon de staking had uitgeroepen, ontvingen Gerrit Voordenhout, Martin Behrens,

Rob Huisman en Kees de Haan een brief van de directie, waarin zij persoonlijk aansprakelijk werden gesteld voor 'alle schaden en kosten'. Zij moesten de brief 'als een formele berisping beschouwen'. In een telegram maakten we bezwaar 'tegen de aansprakelijkheidsstelling die u tegenover de kaderleden hebt uitgesproken'. De directie trok de brief later weer in.

Om aan een eigen onderzoek vorm te geven zochten we contact met de 'bond van wetenschappelijke onderzoekers' en met groepen wetenschappers bij universiteiten. Kaderleden bij Cyanamid legden eind 1979 contact met de Chemiewinkel in Leiden, een organisatie van studenten en afgestudeerde scheikundigen van de Rijksuniversiteit Leiden, die al eerder door de Industriebond FNV bij een onderzoek waren betrokken. Zij waren bereid met ons een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden bij Cyanamid in te stellen.

Bij de eerste cao-onderhandelingen bij Cyanamid, op 13 maart 1980, deden we opnieuw het voorstel voor een gezamenlijk, breed en onafhankelijk onderzoek. De directie probeerde de regeringsmaatregel te gebruiken om niet te hoeven onderhandelen. Directeur Bouman stak een lang verhaal af over de moeilijke economische positie en daarna wilde personeelschef Kerkhoven aan een ongetwijfeld eindeloos verhaal beginnen. Daar hadden we geen zin in en we kaptten het verhaal af met de vraag naar hun standpunt over een gezamenlijk onderzoek.

Klachten waren er voldoende om een onderzoek te rechtvaardigen. In 1974 hadden we de directie en de arbeidsinspectie vragen gesteld over twee vermoedelijke gevallen van leukemie in de AMD-fabriek en over een klacht over aantasting van het centrale zenuwstelsel. In 1976 hadden twee zieke werknemers het advies gekregen om voorlopig niet meer in de AMD te komen. In 1977 waren er klachten over schadelijke gevolgen bij de verwerking van DMS wat de directie toen zelf '*voor een raadsel*' stelde. In januari 1978 werden na een DMS-ontsnapping zeven operators voor observatie naar de BGD gebracht. In de CSP-plant kwam na een lekkage een werknemer in aanraking met zwaveldichloride. Volgens het rapport van de bedrijfsarts in 1979 hadden in augustus 1979 zeven werknemers een AMD-intoxicatie (vergiftiging) opgelopen, 10 werknemers '*naar alle waarschijnlijkheid*' een DMS-intoxicatie en zeven werknemers hadden last van een so₂-intoxicatie. In februari 1979 werd er geklaagd over stofoverlast bij het vullen en aftappen van tuimeldrogers, bij het lossen van 'centrifugelading' bij het UV-1084 proces (de groene hel) en over een te hoge ACN-dosering. Er waren klachten genoeg, maar de directie achtte een onderzoek niet nodig. Vogelenzang bleef eveneens een onderzoek afwijzen. In maart 1980 schreef hij aan van der Hoeden, de bedrijfsarts bij Cyanamid, dat 'herhaaldelijke bedrijfsinspecties' geen enkele grond opleverden om in te gaan op een onderzoek, dat de Industriebond FNV 'vraagt naar de gezondheidstoestand van de werknemers'. Het gesprek met De Jong had hem 'geen enkel bewijs opgeleverd, dat een dergelijk onderzoek noodzakelijk zou zijn en ik wijs dit dan ook af'. Vogelenzang deed steeds alsof wij een onderzoek via het *Vrije Volk* hadden gevraagd. Maar we hadden na een afspraak met v.d. Stel inspecteur bij de arbeidsinspectie al op 29 januari 1980 met Vogelenzang en met het hoofd van de arbeidsinspectie Janssen gesproken over onze zorg over de arbeidsomstandigheden bij Cyanamid. In dat gesprek had Vogelenzang geen enkel begrip voor onze zorg getoond. Geïrriteerd zei hij, dat er bij Cyanamid niets aan de hand was en daarmee was voor hem de kous af. Zijn reactie deed zelfs Janssen het hoofd schudden. Eerder, op 29 november 1979, hadden we met bedrijfsarts Van der Hoeden gesproken maar dat leverde

niets op. De enige bedrijfsarts, die naar ons luisterde, was directeur-bedrijfsarts S.H.J. Terpstra van de Stichting Bedrijfsgeneeskundige Dienst Botlek/Europoort. Maar ook hij verwees ons terug naar Van der Hoeden. Niet lang daarna legde Terpstra het directeurschap 'op eigen verzoek' neer. Toch bleek Terpstra wel iets voor een onderzoek te hebben gevoeld. Tegen Nico van Vliet, redacteur bij het Rotterdams Nieuwsblad, die een uitgebreid artikel in het RN van 24 februari 1982 over de kwestie schreef, zei hij: 'Een eigen onderzoek, dat zou ik best wel eens willen'. Terpstra noemde het tekort aan medische gegevens en het nauwelijks bijgehouden kaartsysteem 'de grote misser'. Het commentaar van Nico de Vries was, 'dat Rijnmond op de medische landkaart een blinde vlek is. (en) De vakbeweging zat er mooi mee, maar wachtte niet af'. En dat wilden we ook niet.

Alle commotie dwongen de directie om meer te doen, dan ze van plan was. Op 5 juni deelde ze ons mee, dat ze de opdracht aan het NIPG had verruimd. Het bedrijf zou ook op een groot aantal andere punten worden doorgelicht. De objectiviteit van het onderzoek werd vergroot door aan het NIPG de mogelijkheid te geven ook een beroep te doen op de medewerking van personeelsleden, OR en de vakorganisatie. De directie hoopte binnen drie jaar een aantal directe verbeteringen in de arbeidsomstandigheden te kunnen aanbrengen. Het was een succes, maar we wilden meer.

We schreven een brief aan de FNV over de rol van de arbeidsinspectie in het conflict. Voor Bart Poiesz, medewerker van de FNV, was het aanleiding om kritische vragen te stellen in het College van Bijstand en Advies van het Ministerie van Sociale Zaken over de dubbelrol van de arbeidsinspectie in een conflict tussen bond en bedrijf en over haar toetsingsfunctie bij klachten. Het college nam het besluit om twee artsen, uit een ander district van de arbeidsinspectie, alsnog een onderzoek in te laten stellen.

HET ONDERZOEK VAN DE INDUSTRIEBOND FNV

In januari 1980 waren we samen met de chemiewinkel Leiden een eigen onderzoek begonnen. De chemiewinkel Leiden had voor de Industriebond FNV eerder onderzoek gedaan bij Niehuis van de Berg naar de 'Mathias', een vuilverbrandingsschip. We stelden uit het bestuur van de blg, de districtsbestuurder en onderzoekers van de chemiewinkel een werkgroep samen, die de opzet voor het onderzoek uitwerkte. Zoals we verwachtten, weigerde de directie van Cyanamid ons toestemming te geven om het onderzoek op het bedrijf te houden. Het belemmerde het onderzoek, maar het maakte het niet onmogelijk. In een brief aan alle werknemers vroegen we om hun medewerking. De respons was groot: 147 van de 300 personeelsleden deden aan het onderzoek mee. De deelnemers vulden thuis een uitvoerige lijst met vragen in met hulp van leden van de blg en medewerkers van de Chemiewinkel. Een tweede vragenlijst vulden de deelnemers zelf in en zonden die aan de onderzoekers van de chemiewinkel.

Het onderzoek benauwde bedrijfsdirecteur Bouman. Hij probeerde zich bij voorbaat voor de uitkomst in te dekken. Bouman schreef ons op 21 januari 1981, dat het onderzoek door zijn kleinschaligheid en uiterst beperkte opzet geen goed beeld kon geven en tot onjuiste uitkomsten moest leiden. Hij kon dat zelf voorkomen door ons het onderzoek binnen de poort te laten houden, maar zijn angst voor de beperkte omzet was niet zo groot, dat hij dat wilde toestaan. Hij vroeg zelfs om begrip voor zijn weigering; 'hij nam

aan dat wij die weigering zouden billijken'. Bouman schreef: 'Geenszins aan onze zorg voorbij te gaan'. Hij had aan het Bureau Humanisering van de Arbeid van TNO opdracht gegeven 'heel nadrukkelijk aandacht te besteden aan de arbeidssituatie'. De bevindingen zouden met de OR worden besproken en de 'Cyanamid medewerkers' zouden worden geïnformeerd. Hij was bereid om ook ons in te lichten maar: 'Wij willen eerst maar eens de resultaten van het TNO-onderzoek afwachten'. Afwachten wilden wij niet, die tijd was voorbij.

Ir. C.K. Pasmooij, Bureau Humanisering van Arbeid TNO, die met het onderzoek werd belast, hoorde van chefs in het bedrijf 'hoe mensen van de Industriebond FNV moedwillig en ten onrechte de directie van Cyanamid, de bedrijfsarts en de arbeidsinspectie in een kwaad daglicht stellen'. Pasmooij wilde weten hoe het met ons onderzoek zat. Hij belde Frank ter Beek van de Chemiewinkel en vroeg om inlichtingen. Frank verwees hem naar de opdrachtgever, de Industriebond FNV. Pasmooij schreef ons een vriendelijke brief. Hij vreesde problemen als twee instellingen tegelijkertijd een onderzoek instelden. Het leek hem van groot belang, dat beide onderzoeken in alle openheid plaatsvonden; de resultaten konden elkaar aanvullen. Het leek alsof hij voor een (min of meer) gezamenlijk onderzoek voelde, maar de directie noch de arbeidsinspectie (Vogelenzang) was daar een voorstander van, integendeel. Onze 'openheid' kon niet zo groot zijn, dat de namen van de werknemers, die aan ons onderzoek deelnamen, aan de directie zouden niet bekend worden. In een gesprek met Pasmooij, op 5 maart 1981, probeerde ik dat duidelijk te maken en ik waarschuwde hem om niet 'al te naïef en te onbevangen' aan te kijken tegen wat er zich bij en rond Cyanamid afspeelde. Hij vertrouwde teveel op de begeleidingscommissie die hij 'uit alle geledingen van de organisatie' wilde samenstellen. De objectiviteit was daarmee niet gewaarborgd. De chefs uit de afdelingen, de veiligheidsinspecteur, de bedrijfsgeneeskundige dienst, de districtsgeneeskundige van de arbeidsinspectie, zouden de boventoon voeren. Er waren mensen bij, die als er bij Cyanamid iets mis bleek, 'boter op het hoofd hadden'. De begeleidingscommissie zou niet 'onafhankelijk' zijn en de werknemers 'frank en vrij' hun verhaal kwijt kunnen. Wantrouwend en met ongeloof hoorde Pasmooij me aan, maar hij zorgde er toch voor dat zijn onderzoeksteam een bredere samenstelling kreeg. Bij het onderzoek betrok hij het Fysisch Chemisch Instituut TNO, het Nederlands Instituut voor Preventieve Gezondheidszorg TNO, de Hoofdgroep Maatschappelijke Technologie TNO, en de Nederlandse Organisatie Kring van o.a. P.J.M. Felix. Vooral de NOK gaf ons meer vertrouwen in de objectiviteit van het onderzoek.

Ons eigen onderzoek liep uitstekend, al was er soms een enkel verschil van mening met de chemiewinkel over de doeleinden van het onderzoek. Het stond een goede samenwerking niet in de weg. Leden van de chemiewinkel wilden niet alleen op verzoek van een externe opdrachtgever onderzoek doen naar en informatie verstrekken over de toxicologie van chemische stoffen en het voorkomen van blootstelling daaraan, maar wilden ook de 'technische probleemstelling' en de invloed van werknemers op beslissingen over arbeid en gezondheid terugbrengen naar de eigen werksfeer (terug naar de basis). Ze kozen voor een ideologische benadering, waarin de betrokkenen gezamenlijk bepalen 'op welke wijze met de onderzoeksresultaten wordt omgegaan'. Wij wilden met de resultaten van het onderzoek meer invloed (macht) uitoefenen om verbeteringen in de arbeidsomstandigheden te krijgen. De standpunten beten elkaar niet; een ideologische stellingname was ook ons niet vreemd.

Wij wilden zo snel mogelijk een voorlopig onderzoeksresultaat hebben om daarmee de druk op de directie voor het nemen van maatregelen te vergroten. In april 1981 maakten we een brochure "'Veilig' Werk in de Chemie' geschreven door Jeroen Terlingen redacteur van WIK waarin we de voornaamste uitkomsten van het onderzoek noemden. De grootste problemen bij Cyanamid werden veroorzaakt door de mogelijkheid van blootstelling van werknemers aan een groot aantal chemicaliën, waarvan vele met zeer schadelijke effecten voor de gezondheid. In concrete punten gaven we aan welke maatregelen getroffen moesten worden om de blootstelling aan schadelijke chemische stoffen te voorkomen. We stuurden de brochure aan de directie en vroegen om een gesprek. De directie had geen haast. Ze kon pas op 26 augustus 1981. Op 10 juni 1981 hielden we een bijeenkomst in De Nieuwe Schans in Rozenburg om met de werknemers en 'hun levenspartner' de uitkomsten van het onderzoek te bespreken. Jan Zorgdrager, hoofd van de afdeling voorlichting van de Industriebond FNV, had ook de pers uitgenodigd. Maar na alle publiciteit had de bijeenkomst alleen nog nieuwswaarde voor de regionale en de 'linkse' pers en uit wetenschappelijke kring Het Risico Bulletin.

Op 2 april 1982 stelde Wilbert Willems, tweede kamerlid voor de PSP, vragen aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, of hij kennis had genomen van de brochure van de Industriebond FNV, welke stappen de arbeidsinspectie had genomen en of de bevindingen van huisarts De Jong als ondersteuning van de in de brochure opgesomde klachten werden gezien. Willems vond, dat de arbeidsinspectie in eerste instantie de belangen van de werknemers behoorde te behartigen en vroeg, als de staatssecretaris die mening deelde, of de arbeidsinspectie in Rotterdam daarop gewezen kon worden.

Op 23 september 1982 gaf de minister van Volksgezondheid, De Graaf, antwoord. Hij ging meer in op de rol van de huisarts in het conflict dan op het onderzoek van de Industriebond FNV en de conclusies uit de brochure. Eén bladzijde van zijn antwoord besteedde hij aan de arbeidsomstandigheden bij Cyanamid en vier aan het rapportje van dokter De Jong. Het antwoord was een verdediging van de klacht, die de geneeskundig inspecteur van de Volksgezondheid in Zuid-Holland, Buysert bij het Medisch Tuchtcollege tegen dokter De Jong had ingediend.

Cyanamid had geen haast met een gesprek over de voorlopige conclusie van ons onderzoek, maar kreeg door onze brochure wel haast om het eigen onderzoek af te ronden. Ze hoopte, dat het eigen onderzoek een mildere conclusie zou opleveren. Op verzoek van de directie bracht het Bureau Humanisering van de Arbeid TNO een 'voor-uitgave van het definitieve rapport' uit. De uitkomst viel de directie tegen. Het Vrije Volk van 30 juli 1981 kwam onder de kop, 'TNO-onderzoek bevestigt vakbondsrapport. Cyanamid maakt veel mensen ziek' tot de conclusie: 'De werknemers van Cyanamid (worden) onnodig veel blootgesteld aan de vele giftige stoffen (...) de bedrijfsleiding in de Botlek (zit) teveel onder de plak van het moederbedrijf in de VS (...) Het Europese hoofdkantoor heeft voor uitgaven boven de 10.000 dollar vaak toestemming nodig van het Amerikaanse hoofdkantoor. Veel door het Rotterdamse personeel gewenste verbeteringen worden uit financiële overwegingen verworpen'. Het onderzoek van NIPG onderschreef de conclusies, die wij in de brochure al hadden getrokken. Voor ons was het een nieuw succes. Met wat meer moed en realiteitszin had de directie heel wat tumult kunnen voorkomen.

Het was nog niet het eind van het verhaal. Het gesprek met de directie over de beide rapporten, op 26 augustus 1981 verliep teleurstellend. We hadden na de negatieve conclusies van de beide rapporten een

positievere houding verwacht. De directie wilde zonder ons in de beslotenheid van de Cyanamid-organisatie het TNO-rapport bespreken. Pas daarna in november/december wilde ze ons 'over de uitkomst van de interne bespreking inlichten'. Dat was voor ons onaanvaardbaar.

Wij wilden in een overeenkomst vastleggen, hoe de problemen zouden worden aangepakt en we wilden een werkgroep instellen, die toezicht zou houden op de uitvoering en de voortgang van het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Dat wilde de directie niet, maar ze begreep ook, dat ze de bezwarende conclusies van twee onderzoeken niet naast zich neer kon leggen. Ze was bereid om de 'aanbevelingen te concretiseren, alternatieven af te wegen, de kosten te begroten en een korte- en lange-termijn tijdsplan voor de uitvoering op te stellen'. De rol van de vakbond wilde ze beperken tot 'van tijd tot tijd informeren'. Dat laatste was zelfs in strijd met conclusie 97 van het 'eigen' NIPG-rapport met de aanbeveling: 'Cyanamid dient te streven naar een betere verstandhouding met de vakbond. Dit zal ook het functioneren van de or ten goede komen'. De directie had aan die aanbeveling geen boodschap. Ze gebruikte het argument, dat werkgevers meer gebruiken als ze de vakbond buiten de deur willen houden en geen kant meer op kunnen: 'In uw benadering komt de primaire rol van de OR geheel te vervallen'. Een onzinnig argument. Een overeenkomst gaf de OR juist meer juridische middelen om de uitvoering van verbeteringen te kunnen afdwingen. De OR was echter al tevreden met wat was bereikt. Hij zei nog wel in de or-vergadering op 24 november 1981, 'dat een vakbondsvertegenwoordiger nodig is', maar nu de directie daar niet aan wilde concludeerde de secretaris laconiek in het OR-verslag: 'Dit is dus afgewezen'. Uiteindelijk gaf de directie in een bespreking op 18 december 1981 ons een uitgebreid plan met 162 kleine en grote knelpunten en de activiteiten, die ondernomen zouden worden om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. In vervolgbesprekingen werd het plan geactualiseerd. Na veel inspanning en met veel vasthoudendheid was het ons gelukt in een planmatige opzet de arbeidsomstandigheden bij Cyanamid te verbeteren en daar was het om begonnen.

HET MEDISCH TUCHTCOLLEGE

Vogelenzang en Van der Hoeden hadden ons aandringen op een onderzoek als een persoonlijke beschuldiging ervaren. Ze zagen dokter De Jong, die met zijn rapport de werknemers en de vakbond te hulp kwam, als een verrader. Hij doorbrak de beslotenheid van de medische stand. De Industriebond FNV met zijn kritiek op de arbeidsomstandigheden bij Cyanamid was 'ongrijpbaar', maar ze konden wel om de kop van De Jong vragen door hem voor het Medisch Tuchtcollege te dagen. De conclusies van beide rapporten waren voor Vogelenzang, de geneeskundige van de arbeidsinspectie en voor Van der Hoede, de bedrijfsarts bij Cyanamid, belastend. Zij hadden beweerd, dat er bij Cyanamid niets aan de hand was en nu bleek dat er in 162 kleine en grote gevallen wat mankeerde. Maar zij trokken geen boetekleed aan, hadden geen behoefte om zich te kastijden, of zich in beschaamd stilzwijgen te hullen. Ze kregen de Geneeskundig Inspecteur van de Volksgezondheid, Buysert zover, dat hij tegen dokter Dick de Jong bij het Medisch Tuchtcollege een klacht indiende. De Jong werd er van beschuldigd, dat hij een onderzoek had gedaan onder acht werknemers die niet zijn patiënten waren, een rapport aan de Industriebond FNV in

Rotterdam had gezonden, waarin hij het vermoeden uitsprak dat hun medische klachten veroorzaakt konden worden door de giftige stoffen waarmee zij werkten, en 'het vertrouwen in de stand der geneeskunde had ondermijnd'. Hem werd verweten, dat hij weigerde de namen van de onderzochte werknemers aan de arbeidsinspectie en de bedrijfsarts te verstrekken, verzuimd had om de arbeidsinspectie in Rotterdam en de bedrijfsarts bij Cyanamid in te lichten en geen rectificatie aan de redactie van *Het Vrije Volk* had gevraagd voor een bericht naar aanleiding van opmerkingen van de Industriebond FNV over de arbeidsomstandigheden bij Cyanamid. De tuchtzaak ging duidelijk niet over de bescherming van de gezondheid van werknemers in hun arbeidssituatie.

Cyanamid had liever geen proces. Hoewel verwacht was dat de zitting van het tuchtcollege in beslotenheid zou plaatsvinden (doctoren tegen wie een klacht wordt ingediend hebben meestal geen belang bij openbaarheid) vreesde ze publiciteit. Nu dokter De Jong om een openbare behandeling had gevraagd en gekregen, zou het zeker publiciteit trekken. Een openbare zitting van het Medisch Tuchtcollege was al nieuws. Ik werd als getuige opgeroepen. De Jong had ons vrij gelaten om het rapport te gebruiken. We hadden het rapport aan niemand gezonden en het alleen gebruikt bij Cyanamid. Het Vrije Volk hadden we over het bestaan geïnformeerd. In de hal van de rechtszaal trof ik een ijsberende Vogelenzang, die als getuige zijn beurt afwachtte. Ik gaf hem een onderhandelingshandje, maar meer dan wat grommend gesputter kon er niet af. Hij maakte een opgefokte indruk.

De verwachting over het Medisch Tuchtcollege, toch een wereldje van doctoren onder elkaar, was niet hoog gespannen. Maar dat viel mee. De president, mr. H. Pronk, liet me rustig uitspreken over de jarenlange poging om Cyanamid en de arbeidsinspectie tot een onpartijdig onderzoek te bewegen en over de rol van de geneeskundige van de arbeidsinspectie en van de bedrijfsarts.

Mr. Pronk vroeg aan Vogelenzang, of hij het (onthullende en belastende) rapport van TNO over het ziekteverzuim en de arbeidsomstandigheden bij Cyanamid kende. Vogelenzang gaf dat uiterst geprikkeld toe en zei: 'Dat doet hier niet ter zake, niet Cyanamid staat hier terecht maar een huisarts'. Het antwoord veroorzaakte hilariteit in de zaal. Dat herhaalde zich toen Vogelenzang op de vraag van de advocaat van De Jong, of hij de stellingen van het TNO-rapport onderschreef, pinnig en met afgrijzen antwoordde: "Nee dat doe ik niet'.

Op 19 mei 1982 deed het Tuchtcollege uitspraak: 'Patiënten hebben recht op het oordeel van een arts in wie zij vertrouwen stellen, ook al is de arts niet hun huisarts en niet de bedrijfsarts van de patiënten'. Het geheimhouden van de namen van de onderzochte werknemers werd dokter De Jong niet verweten, 'omdat de patiënten daar nadrukkelijk om verzocht hadden'. Ongepast gebruik van het rapport door derden (de Industriebond FNV) kon de huisarts niet worden aangewreven. De Rotterdamse huisarts Dick de Jong won het proces en wij hadden het gevoel met hem te winnen. L. de Boer, voorzitter van de Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsartsen, noemde in het NRC/Handelsblad van 21 mei de uitspraak 'in het belang van de gezondheid van werknemers' en Prof. dr. H.J. van Aalderen van de Vrije Universiteit van Amsterdam vond het verontrustend, dat het opkomen voor bezorgde werknemers tot een proces had geleid. Het werd de directeur-generaal van de Arbeid, Ir. A.J. de Roos allemaal wat teveel. Een artikel van Jeroen Terlingen over het proces in Vrij Nederland, (waar hij inmiddels redacteur was) deed bij hem de maat overlopen. In een ingezonden stuk in Vrij Nederland van 12 juni 1982 sprong hij

voor de geneeskundige van de arbeidsinspectie in de bres. Hij vond, dat een huisarts een patiënt met klachten over de stoffen, waarmee hij werkt, moet doorsturen naar de bedrijfsarts en de arbeidsinspectie. Met die redenering plaatste De Roos zich buiten de werkelijkheid. We hadden èn bij het bedrijf èn de BGD en de arbeidsinspectie geklaagd zonder enig zichtbaar resultaat. De weg die De Roos wees, liep al jaren dood. De Roos vond dat als een bedrijf zich onverplicht bij een BGD aansloot zoals Cyanamid, de arbeidsomstandigheden wel in orde zouden zijn. 'In het bestuur van de BGD Botlek/Europoort, waren toch werknemers opgenomen die relatie met de vakbonden o.a. de FNV hadden?' Hij zag over het hoofd, dat de werknemersleden in dat bestuur door de ondernemingsraden werden benoemd en in de minderheid waren en dat bij besluiten altijd twee werkgeversleden voor moesten stemmen wilde het aanvaard zijn. Van een evenredige vertegenwoordiging was geen sprake. We probeerden daar verandering in te brengen, maar de werkgevers stonden niet te trappelen van ongeduld om er aan mee te werken. Bovendien had het bestuur geen bevoegdheid een onderzoek in te stellen. De negatieve perscommentaren belette Buysert niet in hoger beroep te gaan. Het geding diende voor het Centraal Medisch Tuchtcollege op 16 juni 1983 in Den Haag. Op slechts één onderdeel paste het Centraal Tuchtcollege de eerdere uitspraak aan. Het viel over de kwaliteit van het rapport van De Jong. Daar was geen Centraal Tuchtcollege voor nodig om dat vast te stellen. Het rapport wilde niet meer zijn dan een signaal. De Jong werd 'berispt', omdat 'alleen deskundigen konden inzien dat zijn rapport bedoeld was om nader te onderzoeken of er verband bestaat tussen de gezondheid van de werknemers bij Cyanamid en de chemische stoffen waarmee gewerkt wordt'. Die 'berisping' redde zeker niet het gezicht van de geneeskundige van de Inspectie van de Volksgezondheid. Het bleef een overwinning voor De Jong. Hem werd niet verweten, dat hij geweigerd had om de namen van de onderzochte personen aan de geneeskundige van de arbeidsinspectie en aan de bedrijfsarts van Cyanamid te geven, dat hij als huisarts onderzoek had gedaan onder werknemers, die niet zijn patiënten waren of dat hij het rapport aan de Industriebond FNV had gegeven ter ondersteuning van hun eis voor een onderzoek. De winst voor ons was, dat bij Cyanamid maatregelen werden getroffen om aanraking met giftige stoffen te voorkomen. Het conflict maakte heel wat los. Het had moeite gekost om de directie, de bedrijfsgeneeskundige dienst en de arbeidsinspectie (tot in de hoogste regionen) in beweging te krijgen, maar het was gelukt. Het werkte door naar andere bedrijven.

GULF OIL

SAFE ALS DE BANK VAN ENGELAND

Gulf Oil Corporation beheerste met zes andere imposante oliemaatschappijen (de 'Zeven Zusters') de winning, distributie en raffinage van ruwe olie in een groot deel van de wereld. Het werd niet voor mogelijk gehouden, dat een zo kapitaal-krachtige onderneming van de aardbol zou verdwijnen. Een werknemer, die vroeg of zijn werk en rechtspositie zonder cao wel gewaarborgd was, kreeg steevast van de directie te horen: 'Je werk en rechtspositie is bij Gulf zo safe als de Bank of England'. Maar nationalisaties, beleidsfouten en speculatie zouden de sterke oliemaatschappij - de vijfde in de ranglijst van Amerikaanse oliemaatschappijen - tot de ondergang leiden.

Gulf Oil Corporation, genoemd naar de Golf van Mexico, werd in 1901 na het aanboren van het (toen) grootste olieveld in Texas VS opgericht. Bijna overal in de wereld werd al snel Gulf-olie verkocht. In 1927 kocht Gulf Oil Corporation oliebelangen in Koeweit en richtte samen met British Petroleum (BP) de Koeweit Petroleum Company op. Gulf (en BP) sloot in 1934 een contract voor het winnen van olie met de sjeik van Koeweit. In 1937 boorde Koeweit Petroleum Company een bijzonder rijk olieveld aan. In mei 1962 bouwde Gulf Oil de Gulf Oil Raffinaderij Europoort, in 1964 Gulf Technology Europe en in 1970 Gulf Oil Chemie Europoort, het petrochemisch complex.

Na de bouw van de Gulf Raffinaderij in Europoort wilden de vakbonden een collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten. Maar de directie gunde de vakbonden geen invloed op de arbeidsvoorwaarden in het bedrijf en wees het verzoek af. Ze week daarmee af van wat bij de grote Nederlandse ondernemingen gebruikelijk was. Gulf verstoorde met de weigering de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Dat deed niet alleen Gulf, maar ook het Amerikaanse Esso en de Britse BP. Zij richtten zich voor de arbeidsvoorwaarden op de uitkomsten van de cao-onderhandelingen bij Shell en bleven zo in de pas met de salarisontwikkelingen. Het sociaal beleid werd bij de oliemaatschappijen en in de chemische industrie gecoördineerd door de Algemene Werkgevers Vereniging (AWV) en via de 'lokale werkgeversclub' de Stichting Botlek\Europoort Belangen. Die kreeg in verband met de heersende woningnood ook 'woningvolume' in de gemeenten toegewezen voor het werven van personeel. Frans M. van der Ven, manager Industrial relations en hoofd personeelszaken bij Gulf Europoort, was voorzitter van de werkgeverskring Botlek/Europoort.

In de opbouwfase van de Raffinaderij wierf Gulf personeel bij de 'oude' bedrijven door een hoger salaris te bieden. De werknemers 'promoveerden' bij Gulf naar de hogere functie waarop ze bij het 'oude' bedrijf moesten wachten, tot er een vacature was. Maar de hoogte van de loonlijn en de doorgroeimogelijkheden (de salarisstructuur) weken niet fundamenteel af van andere Botlek/Europoort-bedrijven. Gulf 'rommelde' met geheime salarisschalen.

Stef Oosterhuis, hoofdbestuurder van de ABC (Algemene Bedrijfsgroepen Centrale NVV) legde zich niet bij de afwijzing neer. In 1967 beklagde hij zich bij het Ministerie van Sociale Zaken over: 'De mate waarin

in Nederland gevestigde aardoliemaatschappijen gevolg geven aan de bij het IAB (het Internationale Arbeidsbureau in Genève) aangenomen resoluties en conventies die ook door de Nederlandse regering werden onderschreven'. In 1968 kwam het tot een gesprek tussen de vakbonden en Gulf Oil Raffinaderij Europoort (ook met Esso en BP), maar het leidde niet tot het gewenste resultaat.

Ook een aantal werknemers wilde niet, dat de vakbonden hun arbeidsvoorwaarden zouden regelen. Ze vreesden, dat ze met een cao het hogere salaris zouden kwijt raken. Gulf had geen behoefte om dat tegen te spreken. Ze bevestigde zelfs die gedachte. De bonden reageerden met een circulaire aan het personeel, dat de cao-onderhandelingen bij Shell een salarisverhoging van 8%, een werktijdverkortung voor de dagdienst van 1 1/4 uur en 6 extra vrije wachten voor de vol-continudienst had opgeleverd en dat het zeker niet de bedoeling was om de lonen te verlagen. De verbeteringen door de cao-onderhandelingen zouden boven 'de reeds thans voor u geldende arbeidsvoorwaarden moeten uitgaan'. Oosterhuis waarschuwde dat Gulf er belang bij had 'te voorkomen dat u ons opdracht geeft tot het voeren van onderhandelingen'. Om meer kracht achter de poging te zetten organiseerden de bonden op 8 april 1969 een werknemersvergadering. Er kwamen 89 Gulf-werknemers naar de vergadering en er werden 18 nieuwe leden ingeschreven. Er bleken meningsverschillen te bestaan tussen de werknemers uit de operating en de technische dienst. De werknemers uit de operating vonden, dat zij in verhouding tot de technische dienst te weinig verdienden. Ze wilden een functieclassificatie, waaruit de objectieve verhouding tussen de functies moest blijken en ze wilden een cao.

De bonden deelden de uitkomst aan de directie mee, maar die wees een functieclassificatie en een cao af. Ze beweerde, 'zelfs leden van de vakbonden wijzen een cao af'. Na intern beraad zou de directie een definitief antwoord geven. De tijd voor het interne overleg gebruikte de directie om een handtekeningenactie onder de werknemers te 'laten' houden. Van de 392 personeelsleden ondertekenden 105 werknemers een verklaring: 'Wij nemen onder geen enkele voorwaarde genoegen met een werkclassificatie in welke vorm dan ook (...) bij indiensttreding bij de Gulf Oil Raffinaderij zijn wij een individuele arbeidsovereenkomst aangegaan, welke wij met alle middelen zullen verdedigen tegenover een cao'.

Bij de ondertekenaars waren ook kaderleden van de ABC, onder wie de latere districtsbestuurder bij de Industriebond FNV Ben van der Steenhoven. Ben zei me (later) te hebben getekend, omdat hij niet goed met Jan Schepers, districtsbestuurder van de ABC, overweg kon. De goede verstandhouding van Ben met Frans van der Ven, hoofd personeelszaken, volgens collega-werkgevers de kwade genius onder de werkgevers, die de vakbonden buiten de deur hield speelde ook een rol.

Op grond van de enquête weigerde de directie verder overleg. Pas als de helft + 1 van de werknemers voor een cao kozen, wilde ze verder praten. Van de Ven bracht het met een verve, alsof directiebeslissingen pas werden genomen, nadat de helft + 1 van het personeel het daarmee eens was. Jan Schepers, woordvoerder voor de ABC, trok fel van leer. Te fel naar de zin van Jan Schotman, hoofdbestuurder van de CBC (Christelijke Bedrijfsgroepen Centrale). Hij suste, 'dat Schepers in zijn jeugdig enthousiasme verder ging dan hij wilde gaan'. Dreigen met actie had pas zin, als dat waar gemaakt kon worden en dat bleek niet het geval. Naar de afzonderlijke ledenvergadering op 25 juni 1969 (de bondsbestuurders van CBC en St. Willibrordus NKV vergaderden apart, omdat ze bang waren dat Ben van der Steenhoven de

vergadering zou beïnvloeden) kwamen slechts achttien leden. Bij de gezamenlijk ledenvergadering van de CBC en St. Willibrordus van het NKV was dat nog minder: vier.

Oosterhuis voelde zich door de directie 'ernstig gegriefd' en verweet Gulf Oil in Londen in een gezamenlijke brief van de drie bonden (tegelijk met soortgelijke brieven aan de directies van Esso, BP en Mobil Oil in Londen), dat: 'Uw raffinaderij zich voor de arbeidsvoorwaarden richt naar hetgeen onze vakbonden aan afspraken maken met enkele raffinaderijen (Shell en Chevron) maar desondanks weigert zelf een cao af te sluiten'. G.G. Blanchard jr, vice-president Gulf Oil Company Eastern Hemisphere, maakte zich er niet druk om. Hij verwees de vakbonden 'naar het lokale management in Nederland'. Er kwam geen cao tot stand. Later zou dit de belangenbehartiging van het personeel hinderen.

GULF IN PROBLEMEN

Gulf had bij bevolking en pers geen best imago. Al snel na het opstarten kreeg de Gulf Raffinaderij te maken met milieuproblemen. De ethyleenfabriek veroorzaakte roet-, licht- en geluidsoverlast. Tijdens de procedure voor het aanvragen van een Hinderwetvergunning gaf het college van B en W van Rozenburg te kennen de Ethyleenfabriek te willen sluiten. Een beroep van Gulf bij 'de Kroon' werd afgewezen. De fabriek werd tijdelijk stilgelegd om storingen op te heffen en andere werkzaamheden uit te voeren. Voor B en W van Rozenburg was het voldoende om van sluiting af te zien.

In 1972 waarschuwde Vrij Nederland dat Gulf Oil besloten had bedrijfsonderdelen die verlies opleverden af te stoten, omdat door alle milieuproblemen het gehele Europoortbedrijf 'ook maar één cent winst had gemaakt'. In 1974 waren er geruchten, dat Gulf Oil haar verkoopapparaat en Raffinaderij in West-Duitsland aan VEBA (waarin de Duitse overheid een groot belang had) zou verkopen. Gulf zou overwegen om in Europa met VEBA een fusie aan te gaan. Die geruchten veroorzaakten onrust onder het Europese hoger Gulf-personeel. Het kwam zo ver, dat 'Big Bos' B.R. Dorsey, voorzitter van de Raad van Bestuur (chairman Board of Directors) op 1 augustus 1975 in Londen aan een grote groep Europese Gulf-managers het beleid kwam uitleggen. Gulf Oil Corporation wilde een scheiding tussen opsporing, winning van ruwe olie, raffinage en verkoopactiviteiten: een desintegratie van activiteiten. Gulf Oil wilde er 'het ingrijpen van regeringen' (nationalisatie) mee tegengaan en een afnemende vraag naar olieprodukten opvangen. Gulf Oil Corporation had het voornemen meer te investeren in de off-shore in Amerika en was bezig daar kapitaal voor vrij te maken. De Europese Gulf-managers verweten de directie teveel in Amerika te investeren en Europa te discrimineren.

In 1976 werd bij Gulf Oil een 'schandaal' bekend. Journalisten overvielen ons met de vraag, wie het socialistische Tweede Kamerlid kon zijn, die met een Nederlands journalist en een specialist in Nederlandse arbeidsverhoudingen tegen betaling en in het geheim de directie van Gulf Oil Corporation adviseerde. Ik had geen vermoeden. Het 'schandaal' werd ontdekt via een rapport van de Amerikaanse commissie van het Beurswezen en het Federale Hof, die het gebruik van (Amerikaanse) Gulf-fondsen voor politieke omkoping onderzochten. De drie zouden drie jaar lang tienduizend dollar (toen tenminste 28.000 gulden) voor hun adviezen hebben ontvangen. De lokale directie wist van niets. De 'socialist', lid van de Tweede

Kamer, bleek de KVP-er Norbert Schmelzer te zijn. We keken er niet van op, dat de journalist Ferrie Hoogedijk van het Elseviers Weekblad was, maar het was schokkend, dat de deskundige in de Nederlandse arbeidsverhoudingen Bouke Roolvink was, anti revolutionair en ex-CNV bestuurder. Het gaf de smaak van verraad.

Met Gulf Europoort ging het niet goed, ook al beweerde de directie het tegendeel. In 1980 leek Gulf Chemie Europoort nog een redelijke kans te maken op een belangrijke investering in een nieuwe styreen-fabriek en in twee andere installaties voor het verwerken van producten, die uit een nieuwe kraker in Milford (een vestiging met Texaco samen) zouden worden aangevoerd. Maar op 6 juli 1981 berichtte het Algemeen Dagblad, dat de Gulf-investering in Europoort niet doorging. Het blad meldde onheilspellend, 'vermoedelijk gaat de chemische fabriek van Gulf Chemie in Europoort dicht'. Dat vermoeden werd door Jerry McAfee van Gulf Oil bevestigd op een persconferentie in Amerika op 14 juli 1981. Hij deelde mee, dat Gulf Oil overwoog om de petrochemische activiteiten te verkopen ter 'versterking van de onderneming'. Het besluit tot sluiting van Gulf Chemie in Europoort was in Amerika al genomen. De investeringen gingen niet door en een 'management-studiegroep' kreeg de opdracht om de 'verkoop of sluiting' van het bedrijf te 'onderzoeken'. Het slechte nieuws werd door de raffinaderij-directie aan de ondernemingsraad en het personeel meegedeeld en, passend in het Gulf-beleid, niet aan de vakbonden. We hoorden het van kaderleden. Na de eerste berichten over moeilijkheden hadden we al getracht het bestuur van de blg nieuw leven in te blazen. Dat was redelijk gelukt. Ook met de OR kregen we onder de dreiging van de sluiting goede contacten. Via kaderleden en de ondernemingsraad waren we goed op de hoogte, wat in het bedrijf gebeurde.

Hans Breet, de directeur van Oxirane in Rozenburg, verklaarde op 16 oktober 1981, dat Gulf het contract voor het leveren van 40.000 ton propyleen aan Oxirane had opgezegd. Het betekende, dat ook de productie van ethyleen, het basisproduct voor propyleen, werd beëindigd. Gulf had eveneens het contract voor de levering van styreen aan Hoechst Breda opgezegd. Dat was bij kaderleden van Hoechst Breda (nog) niet bekend, maar wel bleek dat in het laboratorium proeven werden genomen met styreen van Shell-Moerdijk. De directie hield nog steeds vol, dat een besluit tot sluiting niet was genomen. Het opzeggen van de leveringscontracten kon echter alleen betekenen, dat Gulf Chemie Europoort dicht ging. De mogelijkheid, dat Gulf Chemie verkocht kon worden was klein. En als het gebeurde, dan zou het eerder om de leveringscontracten gaan, dan om het voortzetten van de productie.

OVERLEVINGSRAPPORT

We overlegden met het personeel in een openbare vergadering op 2 september 1981, welke mogelijkheden er waren om ons tegen de dreigende sluiting en het mogelijke ontslag van 200 á 250 werknemers te verzetten. We wilden de vergadering in de kantine van het bedrijf houden, maar directeur A.E.R.E. Vis Dieperink verbood het. We verweten hem de belangenbehartiging van het personeel te belemmeren. Het enige effect was, dat de Gulf-directie de kosten van een zaal buiten het bedrijf wilde betalen. We wilden geen fooi, maar met de werknemers in 'hun eigen' kantine op 'hun eigen' bedrijf kunnen

vergaderen. Er was geen denken aan. Onder grote belangstelling hielden we (op bondskosten) de vergadering in zaal Dedert in Brielle. We namen ons voor een volgende keer geen toestemming te vragen en de kantine binnen te dringen en gedurende de vergadering te bezetten. Voor personeel dat nooit eerder actie had gevoerd een ingrijpend besluit.

We vroegen de directie om een gesprek, maar dat weigerde ze. Ook het personeel en de OR drongen bij de directie op overleg met de bonden aan. Het had weinig effect. Personeelschef H.G. Kügler zei tegen de or: 'Het geeft alleen onrust onder het personeel en daar zit Gulf niet op te wachten'. Het was flauwe kul. De onrust werd veroorzaakt door de berichten over de sluiting. Met het buiten de deur houden van de bonden waren de belangen van het personeel niet gediend. De personeelschef toonde zich een 'sociaal valsspeler'. De leden wilden dat er niet alleen over sluiting of verkoop van Gulf Chemie werd gesproken, maar ook over het afsluiten van een cao om de rechtspositie van de werknemers in de toekomst beter te waarborgen. De OR sloot zich bij die eis aan.

We deelden het besluit aan de directie mee en wezen er op, dat het afwijzen van gesprekken 'niet door de leden geaccepteerd zal worden'. Directeur Vis Dieperink deed of zijn neus bloedde; hij gaf geen antwoord. Maar de directie kreeg in de gaten, dat het personeel een demonstratie wilde houden. Dat leidde er toe, dat Vis Dieperink nu antwoord gaf, maar hij bleef een gesprek afwijzen omdat 'een gesprek geen zin heeft. Het kan slechts een speculatief karakter hebben en de sociale belangen van het personeel zijn in de opdracht van de management-studiegroep verwerkt'. We verweten hem, dat de directie in strijd handelde met de SER-fusiegedragscode en de internationale gedragsregels voor multinationale ondernemingen (OESO-code), maar het hielp niet. Om de directie tot een gesprek te dwingen zou er actie gevoerd moeten worden. En we zouden de landelijke en regionale overheden en de publieke opinie meer voor de Gulf-problemen moeten interesseren. We besloten een overlevingsplan te maken, een alternatief plan, waaruit zou moeten blijken, dat het voortbestaan van Gulf Chemie mogelijk was. De Gulf-directie in Amerika zou zich daar weinig van aantrekken, maar we hoopten op steun van de landelijke en regionale overheden. Ook zij hadden er voor de economische activiteiten in de Rotterdamse haven belang bij, dat Gulf Chemie openbleef. Met kaderleden, ondernemingsraadsleden en hogere personeelsleden stelden we een overlevingsplan op. We gaven aan, dat met een naar verhouding geringe investering Gulf Chemie Europoort positief kon blijven draaien. Met de ethyleen-productie zouden er na 1982 goede bedrijfsresultaten zijn te bereiken. De productie van styreen kon in 15 maanden winstgevend worden gemaakt door een investering van 'slechts' 40 miljoen gulden in een nieuw procedé. Daarmee zouden 200 tot 250 arbeidsplaatsen gered kunnen worden. In zijn eenvoud was het een op Gulf-cijfers gebaseerd degelijk rapport. We waren niet zo optimistisch te denken, dat we er het beleid van Gulf Oil in Amerika mee konden veranderen; het vrij maken van kapitaal om in de oliewinning in de Verenigde Staten te investeren. Maar voor ons was het de basis voor het verzet tegen de sluiting. De OR diende een zelfde plan in.

We hoopten er de centrale en plaatselijke overheden mee te beïnvloeden, vooral om een 'voorwaarden scheppende' bijdrage in het voortbestaan van Gulf Chemie te kunnen krijgen. We stelden voor een vierpartijen gesprek te houden tussen de Gulf-directie, de landelijke overheid, de gemeente Rotterdam en de vakbonden. Het Rotterdamse Havenbedrijf reageerde positief. Het Havenbedrijf was in een concurrentiestrijd gewikkeld met andere havens, die volgens directeur H. Molenaar door te hoge ener-

gietarieven nadelig voor Rotterdam uitviel. Ook de landelijke overheid stond niet negatief tegenover zo'n gesprek. Maar de directie reageerde afwijzend.

We vroegen een gesprek aan met de Kamercommissie voor Economische Zaken en met de Rotterdamse Raadscommissie voor Haven en Economische Zaken om ons overlevingsplan toe te lichten. Met de Raadscommissie hadden we met OR-leden en de Gulf-directie op 25 november 1981 een gesprek in het Rotterdamse stadhuis. En op 8 december 1981 hadden we met de voorzitter van de OR en kaderlid van de Industriebond FNV, Ruud Huisman, de directeur Haven en Economische Zaken van de gemeente Rotterdam, Van Schaik en de directeur van het Rotterdams Havenbedrijf, H. Molenaar, een gesprek met de Kamercommissie voor Economische Zaken. De Raadscommissie, fulltime werknemers uit het bedrijfsleven, had meer begrip voor de problemen dan de verder van het praktische werk afstaande fulltime Tweede Kamerleden. Maar misschien was gewoon het Rotterdamse hemd nader dan de Haagse rok. Beide gesprekken leverden niets op.

De directie nam aanvankelijk het standpunt in dat over een besluit van Gulf Oil Amerika geen advies gevraagd hoefde te worden aan de Nederlandse or. Dat was een procedurefout. Op grond van de Wet op de Ondernemingsraden diende ze de or om advies te vragen. Procedurefouten konden ons tijdwinst opleveren. Maar de directie veranderde haar opvatting en vroeg alsnog om advies. Zolang de or geen of een negatief advies uitbracht, kregen we tijd voor verzet tegen de sluiting.

Met het houden van een poort-actie (de poort blokkeren en het uitdelen van pamfletten) wilden we de directie wat meer onder druk zetten. Maar onder de dreiging van de sluiting was het niet gemakkelijk om voldoende medewerking van het personeel te krijgen. Er was onzekerheid wie bij een sluiting van Gulf Chemie naar de Gulf raffinaderij kon worden overgeplaatst en wie voor ontslag in aanmerking zou komen. Wie op een overplaatsing hoopte, hield zich liever gedeinsd. Ook OR-leden werden er door beïnvloed. Maar het geloof in de 'goede bedoelingen' van de directie was gedaald. Hoewel de directie de deelname aan een demonstratie 'sterk ontraadde', hielden op 29 september 1981 honderd werknemers een uur lang een poort-blokkade. De tv en de pers waren goed vertegenwoordigd.

De toekomst voor de Raffinaderij leek er wat beter dan van de chemie uit te zien. Gulf Oil Corporation besloot in september 1981 de benzineproductie bij Gulf Oil Raffinaderij met 25% op te voeren. De grondstof (voeding) moest uit de nieuwe kraakinstallatie in Milford (1/3 Gulf, 2/3 Texaco) komen. Toch was er reden voor twijfel over het voortbestaan van de raffinaderij. Volgens de opvattingen in de oliewereld hing dat af van upgrading (meer lichte raffinage-fracties als nafta uit ruwe olie halen en minder zware raffinage-fracties als zware stookolie). Bij Gulf Oil Corporation waren er geen plannen om in Europoort in (verdere) upgrading te investeren. De sluiting van de chemische installaties, die producten afnam van de raffinaderij, zou de positie van de raffinaderij kwetsbaarder maken. Reden voor optimisme over het voortbestaan van de Gulf Raffinaderij in Europoort was er niet.

SOCIAAL PLAN

In januari 1982 bleek Koeweit Petroleum Co (KPC) belangstelling te hebben voor de Gulf Raffinaderijen in Europa. Koeweit wilde haar belangen in de wereld uitbreiden. Ze had kapitaal om te investeren. In 1981 nam Koeweit Petroleum Co Santa Fé International Corporation in Californië voor 2,5 miljard dollar over. Koeweit had in 1971 de gigantische olievelden van Gulf Oil in Koeweit genationaliseerd en kort daarop deed Venezuela, waar Gulf Oil eveneens grote olievelden had, hetzelfde. Bij het opstarten van de ethyleenfabriek en de styreenfabriek van Gulf Chemie in Europoort in 1971, betaalde Gulf voor ruwe olie nauwelijks 2 dollar de barrel (157 liter), maar die tijden waren veranderd. De nationalisaties dwongen Gulf Oil elders in de wereld olie te produceren. In 1981 maakte Gulf Oil een netto winst van 200 miljoen dollar op de oliewinning in de Noordzee. Maar die investeringen kostten Gulf Oil veel geld. KPC, die de aandelen van Gulf Oil (en van BP) in Koeweit had overgenomen, voerde in 1978 besprekingen met Gulf over een nauwe samenwerking in de wereld. Die besprekingen leverden geen resultaten op. In november 1981 ontstonden er geruchten, dat KPC de Gulf Oil Raffinaderij Europoort en de 750 Gulf-benzinestations in de Benelux zou overnemen. In elk geval kwam de directie van KPC op 29 januari een kijkje nemen in Europoort. Maar KPC was in meer dan alleen Gulf Europoort en de Gulf-benzinestations geïnteresseerd. Opnieuw vroegen we Gulf om een gesprek. Als KPC de raffinaderij overnam, dan wilden we haar ook interesseren voor een overname van Gulf Chemie. De directie wilde nu wel praten. Ze had ons nodig. Het weigeren van een gesprek zou het verkrijgen van ontslagvergunningen kunnen bemoeilijken. Op 4 maart 1982 vond met een brede directie-delegatie van Gulf Raffinaderij een eerste gesprek plaats. Wij waren nijdig, omdat de directie ons niet eerder had willen ontvangen en Vis Dieperink, algemeen directeur, vond dat er voor de bonden bij de sluiting van Gulf Chemie geen rol was weggelegd: 'Het spel wordt gespeeld tussen directie en or'. Hij vond, dat ons overlevingsplan geen oplossing bood voor het open houden van Gulf Chemie. Volgens de directie waren er met KPC slechts verkennende gesprekken. Hij had voor verdere gesprekken geen tijd: *'Alle zeilen moeten worden bijgezet om de raffinaderij draaiende te houden'*. Pas als de besprekingen met de or over een afvloeiingsregeling achter de rug waren wilde hij met ons praten. Daar kon geen sprake van zijn. Er bleven dan maar weinig mogelijkheden over om ons tegen een sluiting of verkoop te verzetten. Dat begreep zelfs de volgzzaamste werknemer.

In het Sociaal Plan moest meer worden opgenomen dan alleen een afvloeiingsregeling. De poging om Gulf Chemie open te houden moest voorop staan. Als dat niet mogelijk was, dan moesten er in het Sociaal Plan ook maatregelen worden opgenomen om zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden. We vonden, dat de directie moreel verplicht was om de belangen van de werknemers zwaar te laten wegen. We wilden niet dat ze ons het behartigen van de belangen van de werknemers belemmerde. Het was het minste waar de werknemers recht op hadden. Als ze ons bleef tegenwerken, dan zouden we 'alle ons ten dienste staande middelen' gebruiken om ons doel te bereiken. Het hielp. Vis Dieperink, die het nut niet had gezien van een vier-partijen gesprek, was daar (in principe) toe bereid. Als we in de kantine wilden vergaderen, dan kon dat. We maakten er onmiddellijk gebruik van. Op 9 maart 1982 hielden we er een werknemersvergadering om verslag te doen van het gesprek. De kantine zat vol. Bij gebrek aan een

geluidsinstallatie maakten we ons verstaanbaar door een handmobilofoon, het mondstuk los met een snoer aan de mobilofoon verbonden, op een tafel te zetten. Via het plafond waaierde het geluid uit.

We verwachtten niet, dat de concerndirectie in Amerika op ons overlevingsplan zou ingaan. Twee OR-leden, die een zelfde overlevingsrapport van de OR in Houston bij Gulf Oil Corporation mochten komen toelichten, hadden hogere verwachtingen. Couwenhoven, tot 1 mei 1982 secretaris van de OR, deed in het OR-blad van maart 1982 verslag. Ze hadden een gesprek van een uur met 'hoge bonzen in de topleiding in Houston Amerika'. Met het 'zweet in de handen' probeerden ze 'de top' te overtuigen, dat met een kleine investering Gulf Chemie Europoort gezond gemaakt kon worden. Het veranderde niets aan het besluit van de concerndirectie om Gulf Chemie te sluiten.

Het Industriepastoraat in Europoort/Botlek en het R.K. Bedrijfsapostolaat vielen ons bij. Ze zonden open brieven aan de Gulf-directie in Rotterdam en aan de voorzitter van de Raad van Bestuur van Gulf in Pittsburgh, waarin ze hun 'ernstige verontrusting' uitspraken. Ze vonden het ergerlijk, dat Gulf met geen woord repte over de ingrijpende sociale gevolgen van de sluiting en haar kapitaalbelangen boven die van de werknemers stelde. Ze vonden het onbegrijpelijk, dat Gulf overleg met de vakbeweging had geweigerd. Ze steunden ons beleid en toch hadden we een wat kregelig gevoel. In januari 1982 had industriepredikant W.C. Moerdijk een lovend verslag, *Proces Verbaal*, geschreven over een werkstage als 'procesoperator' bij Gulf-Europoort. In zijn waardering was niets te vinden van een alleen in kapitaalbelangen denkende Amerikaanse concernleiding. We waren bang, dat de actie van pastores en predikanten valse hoop zou geven en de moeizaam bereikte actiebereidheid zou schaden. De ongetwijfeld eerlijke 'evangelische verontrusting' kwam te laat.

Vis Dieperink werd als woordvoerder van de Gulf-delegatie in de vervolgbespreking op 13 april 1982 vervangen door de inmiddels gepensioneerde bij Brussel wonende oud-Gulfmanager Frans M. van der Ven. Gulf Oil Corporation wilde zich liever door een oude getrouwe Gulf-manager laten vertegenwoordigen dan door een lokale directeur, die met de raffinaderij aan KPC werd mee 'verkocht'. Van der Ven durfde beslissingen te nemen. Hij hield van duidelijkheid, 'Het gaat om de sluiting van Gulf Chemie en alle andere opties zijn uitgesloten'. We wisten tenminste waar we aan toe waren. Hij veegde het toegezegde vierpartijen-gesprek weer van tafel en wilde praten over 'een objectieve verdeelsleutel' waarmee bepaald kon worden, wie in dienst kon blijven en wie voor ontslag in aanmerking kwam. Was dat achter de rug, dan kon over een cao gesproken worden, als tenminste een meerderheid van de helft + één dat wilde. Het was het oude Van der Ven-stokpaardje, waarmee hij de vakbeweging buiten de deur had gehouden. De sluiting van Gulf Chemie bond hij niet aan zo'n meerderheidsbesluit.

Het ontbreken van overeenstemming kon het afgeven van ontslagvergunningen bemoeilijken. Dat gaf ons meer, dan de (geringe) actiebereidheid en de (beperkte) wettelijke mogelijkheden een onderhandelingspositie. We hadden geen haast. Wij wilden eerst praten over maatregelen om zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden door arbeidsduurverkorting, vijfploegendienst, geen overwerk, geen personeel inlenen en pas dan praten over een afvloeiingsregeling.

Van der Ven had wel haast; hij had een voorstel voor een afvloeiingsregeling al bij zich. Daarover wilde hij onderhandelen. 'Praten over andere zaken heeft geen zin', zei hij. Daar voelden we niets voor, ook niet toen hij dreigde zijn voorstel aan de ondernemingsraad en het hoger personeel voor te leggen en ons

daarmee buiten spel te zetten. Het gesprek werd afgebroken. Afhankelijk van 'de situatie en de gedachtewisseling binnen de directie' zou hij 'al dan niet' weer contact opnemen. Zijn poging om 'net als vroeger' de vakbeweging en het personeel te verdelen, lukte dit keer niet. De ondernemingsraad en het personeel waren niet van plan om de vakbeweging uit te sluiten. Van der Ven probeerde toch een snel besluit af te dwingen door mee te delen, dat Gulf had besloten om in Europa twee raffinaderijen te sluiten. 'Als je de raffinaderij in Europoort open willen houden dan moeten je nu zaken doen'. Die mededeling was verontrustend, maar een snel besluit over een afvloeiingsregeling zou die keuze niet veranderen en we wilden ons niet laten dwingen.

In een artikel in Het Vrije Volk van 5 mei 1982 schreven Rien Robijns en Geert-Jan Laan: 'Over enkele weken is het voor bijna tweehonderd werknemers van Gulf Chemie in Europoort afgelopen: hun bedrijf sluit en zij staan op straat (...). Een maandenlange strijd van de Industriebond FNV in Rotterdam tegen de sluiting van Gulf Chemie mocht niet baten. Alternatieve plannen werden van de tafel geveegd. "Het is dan ook vechten tegen de bierkaai" zei Charles Levinson secretaris-generaal van de Internationale van Chemie- en Fabrieksarbeidersbonden, de Arie Groenevelt op wereldniveau'.

Van der Ven kwam er niet onder uit ons op 13 mei voor een verdere bespreking uit te nodigen, maar zijn opstelling was niet veranderd. Volgens hem had de directie met de OR en hun juridisch adviseur overeenstemming bereikt over het bepalen van het aantal ontslagen en hoe het nieuwe organisatieschema er uit zou zien. Voor ons bleef alleen het praten over een afvloeiingsregeling over. Hadden we daar overeenstemming over, dan wilde Gulf wel praten over een cao. Van der Ven hield ons zoals in het Dick Trom-verhaal over de ezel een aan een stok gebonden wortel voor. Na de verkoop aan KPC zouden we niet met Gulf moeten praten, maar met KPC. Ik belde vanuit het Novotel in Schiedam naar OR-voorzitter Ruud Huisman en jurist De Laat. Zij ontkenden, dat er een overeenkomst was. Van der Ven belde eerst naar het bedrijf voor hij zijn onjuiste mededeling toegaf, en liet het aan ons een antwoord te vinden op de vraag of hij wist wat er op het bedrijf gebeurde of loog. Van der Ven beëindigde meteen de bespreking. Hij 'had geen ruimte en bevoegdheid om verder te praten'. We spraken af om op 4 juni 1982 verder te gaan.

De directie kreeg meer haast en nodigde ons uit voor een gesprek op 24 mei 1982. Er was een nieuw probleem bijgekomen; ook de raffinaderij kwam in moeilijkheden. Van der Ven werd niet moe ons daarop te wijzen. Hij wilde over de sluiting van Gulf chemie snel zaken doen. Dat konden we ook merken aan de snelle beslissingen, die hij nam. Als zijn onderhandelingsdelegatie bezwaren maakten tegen onderdelen van onze eisen, vroeg hij hun: 'Maakt het wat uit voor Gulf?'. En na een aarzelend antwoord, 'dan gaan we er mee akkoord'. Wat pijnlijk voor zijn delegatieleden. Er zat verschil tussen de opvattingen van Van der Ven, als vertegenwoordiger van Gulf Oil, en zijn delegatieleden, die naar KPC zouden overgaan. Van der Ven wilde de opdracht van zijn (oude) werkgever Gulf zo snel mogelijk tot een goed einde brengen. Daarvoor was hij teruggehaald. Van der Ven wilde een informeel gesprek, los van zijn delegatie, om te weten te komen hoe we tot overeenstemming zouden kunnen komen. Na dat gesprek ging hij er mee akkoord, dat geen werknemers tussen 55 en 57 1/2 jaar (die moeilijk ander werk konden vinden) ontslagen zouden worden en dat de werknemers boven de 57 1/2 jaar een aanvulling op de WW-uitkering tot 90% van hun bruto inkomen zouden krijgen. Jongere werknemers, die ontslagen zouden worden kregen na de opzeggingstermijn, afhankelijk van leeftijd en dienstjaren, een uitkering tussen 3 en 34 maandsa-

larissen. Van de Ven zei toe, dat later over een cao kon worden gesproken. Maar we wisten best, dat dit met KPC geregeld moest worden. Over nieuwe investeringen wilde hij niet praten; daar moest KPC over beslissen. Ons voorstel zoveel mogelijk mensen in het bedrijf houden (400) vond Van der Ven onaanvaardbaar. Na veel moeite werden we het eens over 375 arbeidsplaatsen. Het had geen zin ons tegen een overeenstemming te blijven verzetten. Ook zonder overeenstemming zou de directie haar voornemen uitvoeren. Op 27 mei 1982 ondertekenden we het Sociaal Plan. Aan onze eis, dat het meer dan alleen een goede afvloeiingsregeling moest zijn, was voldaan. Een tiental arbeidsplaatsen extra bleven behouden. Met de intentie, dat de directie zich zou 'blijven inspannen om nieuwe investeringen in Europoort te realiseren', probeerden we het voortbestaan van de raffinaderij beter te verzekeren. Die toezegging werd aan KPC mee verkocht, maar de toekomst moest leren of KPC die zou verzilveren. Dat zou sterker afhangen van de economische ontwikkelingen in de olie-industrie dan van de intentie in het Sociaal Plan.

KOEWEIT PETROLEUM CORPORATION (KPC)

Op 10 september 1982 nodigde directeur Vis Dieperink ons uit voor een gesprek. (Van der Ven genoot weer van zijn Gulf-pensioen.) Hij deelde mee, dat Gulf Oil zich uit Europa terugtrok met uitzondering van de belangen in het Engelse deel van de Noordzee en de smeerolieactiviteiten. Gulf sloot haar raffinaderij in Italië en voor het einde van het jaar zou ook de raffinaderij in Denemarken dicht gaan. Koeweit Petroleum Corporation wilde de Gulf-belangen in Europa overnemen. De overname van de Gulf Raffinaderij in Europoort door KPC was een 'unieke kans om in leven te blijven, al was de overname nog niet geaccordeerd'. Na de vele persberichten was zijn mededeling geen verrassing. We hadden met de OR en kaderleden al over de voorgenomen overname gesproken. Voor de raffinaderij was het een gunstige ontwikkeling. Als Shell de raffinaderij zou overnemen, waarvan ook sprake was (of een andere concurrent), dan lag sluiting voor de hand. Er was een overschot aan verwerkingscapaciteit van ruwe olie. Het zou dan om de afzetmarkt gaan. Helemaal gerust waren we niet. We wilden de garantie, dat bij een overname door KPC het Sociaal Plan zou worden nageleefd. En we wilden weten wat KPC met de raffinaderij van plan was en haar (nog steeds) in Gulf Chemie interesseren. Dat was niet bij voorbaat uitgesloten. KPC had belangen in het Duitse chemieconcern Hoechst. Met de overname van Gulf werd KPC voor 50% mede eigenaar van ARG; de ethyleenpijpleiding naar Antwerpen (50% Gulf, 50% Shell). KPC was geïnteresseerd in chemische producten en Gulf Chemie kon daarin passen, ook al was KPC 'thuis' in Shuaiba in Koeweit bezig een groot nieuw petrochemisch complex te bouwen. Bij die poging verwachtten we steun van het Gemeentelijk Rotterdamse Havenbedrijf en van het Rotterdamse Gemeentebestuur. Op steun van het Ministerie van Economische Zaken rekenden we minder. De centrale overheid, Shell, Esso en andere oliemaatschappijen, volgden met argus ogen de penetratie van een OPEC-land in Europa en Nederland. Vis Dieperink beloofde ons verzoek voor een gesprek naar de Koeweitse directie 'mee te nemen'. Maar er kwam niets van. Waar vroeger Gulf nog (na enige moeite) antwoordde geen prijs te stellen op een gesprek, liet de Koeweitse directie niets van zich horen. Mogelijkheden om druk uit te oefenen hadden we niet. De Gulf-werknemers waren al blij dat de raffinaderij open bleef.

Maar de overname verliep minder vlot dan Vis Dieperink dacht en hoopte. KPC wilde ook de Gulf-belangen in de raffinaderij in Cressier Neuchâtel in Zwitserland overnemen. Gulf had in die raffinaderij een belang van 25%, de andere 75% was in handen van Shell. Bij een verkoop van aandelen dienden die eerst aan de partner te worden aangeboden en Shell hield de koop van de Gulfbelangen in beraad en daarmee de verkoop aan KPC tegen.

Shell en andere oliemaatschappijen vreesden de concurrentie van KPC in Europa, die over grote hoeveelheden goedkope olie beschikte, al verzekerde Nader Sultan van KPC de oliemarkt niet met goedkope producten te zullen verstoren. Maar de oliemaatschappijen hadden er ook belang bij, dat de overcapaciteit van olieproducten in Europa verminderde. Voor hen was een sluiting van de Gulf Raffinaderij in Europoort de beste oplossing. KPC zette de onderhandelingen onder druk door te dreigde met opstappen, als ze niet ook de Zwitserse Gulf-belangen kon overnemen. Al was KPC met grote belangen in Europa (25% in het Duitse chemieconcern Hoechst, 14% in Daimler-Benz, 20% in het metaalhandelsbedrijf Metallgesellschaft, 23% in staalbedrijf Korf, enz.), geïnteresseerd in het overnemen van de Gulf-raffinaderijen en de 4000 verkooppunten van Gulf in Europa. KPC brak in november 1982 toch de onderhandelingen af, toen Gulf niet in staat bleek om het 25% belang in de raffinaderij in Zwitserland aan KPC te verkopen. Het zag er opnieuw niet best uit met de raffinaderij. Daarin speelde ook de interne concurrentiestrijd tussen de Gulf-raffinaderijen in Europa een rol. Gulf hield de raffinaderij in Denemarken (voorlopig) open. Maar Gulf wilde geen investeringen in upgrading toezeggen, die het voortbestaan van de raffinaderijen moesten waarborgen. Gulf wilde geen afbreuk doen aan het beleid om in het Amerikaanse 'continentaal plat' voor de kust van Californië te investeren. De inzakkende oliemarkt maakte het allemaal niet eenvoudiger. Het alternatief was sluiting van de raffinaderij. We schrokken. Na overleg met de leden in de kantine van de raffinaderij op 2 december 1982 eisten we opening van zaken en zo snel mogelijk cao-besprekingen. Het mocht van de leden ook een informeel gesprek zijn. Vis Dieperink had OR-leden laten weten geen formeel gesprek te willen. Soms is de status van een informeel gesprek niet anders dan van een formeel gesprek; er kan 'openhartiger' worden gesproken. Maar van het informele gesprek op 7 december in de Oude Herberg in Rotterdam werd ik niet veel wijzer. Vis Dieperink maakte de indruk tussen twee onderhandelende partijen in te zitten en door geen van beiden bij de besluitvorming te worden betrokken. Hij wist weinig.

Shell kon Gulf in Zwitserland niet aan het lijntje blijven houden en moest een beslissing nemen. Op 29 januari 1983 maakte ze bekend, dat ze de Gulfbelangen in de Zwitserse raffinaderij overnam. Gulf Oil veranderde nu van tactiek. Ze bood haar Europese belangen afzonderlijk aan. Dat hielp. Op 1 februari 1983 deelde Vis Dieperink, nu in dienst van KPC, ons mee dat KPC de belangen in Gulf Oil Nederland, Gulf Oil Raffinaderij Europoort, Gulf Technologie en Gulf Oil België overnam. Volgens insiders lag het bedrag dat betaald werd tussen de 100 en 200 miljard dollar (in de olie-industrie stak het niet op 'een paar dollar'). De transactie werd met crude (ruwe olie) betaald. Een maand later kocht KPC voor een bedrag van zo'n 200 miljoen dollar de raffinage- en verkoopactiviteiten van Gulf in Denemarken en Zweden.

We waren blij dat de raffinaderij open bleef. KPC kon niet onder de verplichtingen van het Sociaal Plan uit, maar we wilden de belangen van de werknemers ook voor de toekomst beter waarborgen. En drongen opnieuw aan op contact met de Koeweitse directie. We kregen ons zin niet. We zezen Vis

Dieperink op de SER-fusiegedragscode bij overname van bedrijven en op de OESO-gedragsregels voor multinationale ondernemingen, maar daar werd de directie niet zenuwachtig van. Hoe goed de intenties van de gedragsregels ook zijn, er bestaan geen sanctiemogelijkheden en het blijven per definitie papieren mogelijkheden.

Ir. Henk Vredeling had zich als EG-commissaris ingespannen om de richtlijn voor multinationale ondernemingen meer inhoud te geven. Maar hij had het tegen de macht van de internationale werkgevers-lobby niet gered. In het districtsteam van de Industriebond FNV in Rotterdam hadden we waardering voor zijn poging. We lieten dat blijken toen hij in een 'brooddronken' bui in Genève een asbak naar een CDA'er wierp, miste en een monumentale ruit in scherven gooide. We stuurden hem een tientje als financiële ondersteuning. De omschrijving als 'een bijdrage in een cursus beter mikken' ging een enkele collega te ver. Vredeling stuurde ons het tientje terug. Zijn belastingvrije inkomen zal wel toereikend zijn geweest om de schade te betalen.

Op 30 maart 1983 hadden we opnieuw een gesprek met de directie. We werden er niet veel wijzer van. In een mededeling aan het personeel was de directie duidelijker: 'Wij blijven van mening dat de bij ons bestaande overlegstructuur (...) voor ieder voldoende rechtszekerheid waarborgen'. De werknemers waren het daarmee niet eens. Maar blij, dat ze hun werk behielden, hadden ze er geen behoefte aan om er hard tegen in te gaan. We overlegden met het personeel welke mogelijkheden er waren. KPC bezat drie Europese (Gulf)-raffinaderijen. We waren er van overtuigd, dat ze niet alle drie open zouden blijven. Om de kansen van Europoort niet te verkleinen besloten we 'een verstandig beleid' te voeren en slechts aan te dringen op geregelde contacten tussen directie en vakbonden en op 'open' communicatielijnen. Vis Dieperink wilde wel een nieuw informeel gesprek, maar niet eerder dan 21 februari 1984 in het Kasteel van Rhoon. Hij had niet de bevoegdheid om KPC ergens aan te binden, al wilde hij best praten over de toekomst en de mogelijkheden van de raffinaderij. Een heropening van de chemieactiviteiten zat er niet in. Ook het afsluiten van een cao was er niet bij, maar we konden de kantine voor de vergaderingen blijven gebruiken. Vis Dieperink bood vergaderruimte aan voor het bestuur van de blg en die mocht voor het ophangen van bedrijfsbulletins gebruik maken van de publiciteitsborden 'mits er gelet werd op uitdrukking en zinsbouw'. Het was minder, dan wat we wilden. De kaderleden besloten de bedrijfsledengroep 'sterk' te maken en het personeel te blijven informeren. Soms kan het beleid niet meer zijn, dan 'wachten op andere tijden', 'binnen vechten' en 'puin ruimen'.

A.E.R.E. Vis Dieperink werd op 1 juli 1984 bevorderd tot voorzitter van de drie Nederlandse werkmaatschappijen van Koeweit Petroleum. Hij deed het bij de Koeweitse bazen goed. Als algemeen directeur bij Koeweit Petroleum Europoort werd hij opgevolgd door J.A. van Weelden. Dat duurde niet lang. Van Weelden verdween al snel van het toneel. Na zijn ontslag dook hij op bij de raffinaderij van Esso op Aruba. Aan de or schreef hij: 'Piet Scheele zal wel al op het bedrijf zijn geweest'. Maar dat was niet zo. We wisten niet precies wat er aan de hand was. Van Weelden was een aardige man, maar geen lid van de Industriebond FNV.

GULFS' ONDERGANG

De positie van Gulf Oil Corporation in Amerika werd er met de overname van haar Europese belangen door KPC niet beter op. De voorzitter van de Raad van Bestuur, J.E. Lee, vond het onaanvaardbaar, dat het concern slechts een rendement van 9,3% op het eigen vermogen en 7,1% op het geïnvesteerd kapitaal had. Hoewel de directie bezuinigde op de operationele kosten, de te hoge voorraden en de investeringsuitgaven werden de moeilijkheden groter. Chairman T. Boone Pickens jr. van Mesa Petroleum oliemaatschappij, een rijke Amerikaanse speculant, richtte de Gulf Investors Group op om de macht van de aandeelhouders van Gulf Oil te bundelen. De Gulf Investors Group kocht aanzienlijke pakketten Gulf-aandelen en veroorzaakte een koersstijging van Gulf Oil-aandelen in New York. T. Boone Pickens jr. was er op uit om twee zetels in de Gulf-Board te veroveren; de Gulf-belangen in de olieproductie in een aparte trust af te splitsen en zo 'belastingvoordelen voor Gulf-aandeelhouders te verwerven'. Volgens zijn tegenstander J.E. Lee, voorzitter van de Raad van Bestuur van Gulf Oil, bleven er dan onvoldoende financiële middelen over voor nieuwe exploratieactiviteiten. Al zei Lee niet te verwachten, 'dat bepaalde personen of groepen er op uit waren om hun pakket Gulf-aandelen uit te breiden of te bundelen', hij bracht voor alle zekerheid Gulf Oil toch onder in een nieuwe holding om de invloed van 'gebundelde minderheidsaandeelhouders' op de Board te beperken en Gulf Oil tegen een overval te beschermen. Het hield de Gulf Investors Group van T. Boone Pickens jr. niet tegen het pakket Gulf-aandelen verder uit te breiden. Haar belang in Gulf Oil nam toe tot 21,3%. Lee voerde verkennende besprekingen over een fusie of overname met de oliemaatschappijen Arco (Atlantic Richfield Company) en Socal (Standard Oil of Californië, Chevron in Europa) om zich T. Boone Pickens en zijn Gulf Investors Group van het lijf te houden en Gulf Oil te vrijwaren voor een overval. Gulf Oil dacht niet, dat de Amerikaanse anti-trustwetgeving bij een overname een spaak in het wiel zou steken, omdat de Amerikaanse Federal Trade Commission kort daarvoor akkoord was gegaan met de overname van Getty Oil door Texaco voor 10 miljard dollar. Aan Texaco was wel de verplichting opgelegd om benzinstations in de oostelijke staten van de VS af te stoten. Hoe het gevecht ook zou aflopen, de Gulf Investors Group werd er beter van. Begin januari lag een aandeel Gulf Oil nog op 40 dollar en op 5 maart al op 71 dollar.

Arco had om de overname van Gulf Oil mogelijk te maken grote kredietfaciliteiten met de Chase Manhattan Bank afgesloten. Maar Socal (Chevron) werd de winnaar met een 'dubbel' ingedekt bod van 13,4 miljard dollar (80 dollar per aandeel). De dubbele indekking bestond uit de voorwaarde, dat Socal pas tot aankoop over moest gaan, als haar 51% van de aandelen werd aangeboden. Mocht een andere bieder boven het bod uitgaan, dan hield Socal er toch een aardige winst aan over. Socal kon het bod waarmaken door kredietfaciliteiten van een groep van banken onder leiding van de Bank of Amerika. Gulf, een bedrijf zo safe als de Bank van Engeland, werd door de Bank of Amerika 'gekraakt'. Socal werd wel net als Texaco verplicht om een aantal Gulf-benzinstations in de VS af te stoten.

Gulf Oil Corporation, één van de zeven zusters, verdween uit de oliewereld; de ondergang van een olie imperium. De ene zuster werd door een andere verzwolgen. Wat niet voor mogelijk werd gehouden gebeurde. Gulf Oil ging ten onder en sleurde over de hele wereld heel wat werkgelegenheid met zich mee.

BELEIDSWIJZIGING BIJ CHEVRON

Socal had voor de kust van Californië een reusachtig olieveld aangeboord. Om de olie te mogen winnen werd voor de concessie samen met Philips Petroleum Maatschappij het recordbedrag van 333,6 miljoen dollar betaald. Het olieveld moest in 1986 160.000 barrels (vaten van 159 liter) per dag opleveren. Met de productie was nog eens een bedrag van 1,18 miljard dollar gemoeid. Om kapitaal vrij te maken stootte Socal marginale en verliesgevende bedrijven af. Daar was ze al in juli 1982 mee bezig, toen ze in de raffinaderij in Pernis afzag van het voornemen te investeren in een nieuwe kraker voor het omzetten van zware olieproducten in meer lichte. Die investering was nodig om de zwakke positie van de economisch verouderde raffinaderij te versterken en de continuïteit van de vestiging te verbeteren. Het Chevron-beleid werd nog duidelijker, toen Socal in augustus 1982 een 'ambitieuze programma van de maatschappij in Amerika' bekend maakte, Chevron in september 1982 haar raffinaderij in België sloot en meer dan 300 werknemers ontsloeg en de Caltex raffinaderij in Duitsland, een gezamenlijk belang van Chevron (68,4%) en Texaco (31,6%), sloot. We wilden weten wat de gevolgen voor de Nederlandse Chevron-werknemers waren. President-directeur Van der Lippe hield zich van de domme: 'Het is niet bekend welke de gevolgen zullen zijn van de wijzigingen die de aandeelhouders voor Chevron's activiteiten in Europa overwegen', zei hij. Mogelijk was hij niet op de hoogte. De concerndirectie in Californië zal hem niet alles hebben verteld, maar met zijn contacten in het concern en in de oliewereld moest hij meer weten, dan hij voorgaf. We vonden dat de 500 werknemers in de raffinaderij in Pernis en de 300 in de Haagse-organisatie recht hadden op informatie. Wat we ervan dachten, zetten we in een pamflet aan de werknemers. Dat was hetgeen Van der Lippe ons verweet.

Zoals meerdere bedrijven noemde Chevron haar werknemers medewerkers. Het suggereerde een hogere sociale binding aan het bedrijf. In het concept voor een nieuwe cao had de directie het woord werknemer in medewerker veranderd. Ze had er niet eerst met ons over gesproken en dat stak ons. Juridische betekenis had het echter niet en we wilden er geen 'messen over trekken'. Ik maakte wel de opmerking, dat het wat raar klonk als een directeur bij een geboorte van een kind een felicitatie kreeg van zijn 'medewerkers'. De directie kon er niet om lachen. Het was ook een flauw grapje, maar ik moest 'afreageren'.

Het besluit over het terugtrekken van de Chevron-activiteiten uit Europa was door de Socal-directie in Amerika al genomen. Het ging nog slechts om de vraag, of de raffinaderij en de Haagse-organisatie werden verkocht of gesloten. Het leek op de Gulf-affaire. We richtten ons op de verkoop aan een olie-maatschappij, die de raffinage-activiteiten zou voortzetten en de Haagse-organisatie nodig had. Daarmee zou de werkgelegenheid van alle Chevron-werknemers het beste zijn gediend. De mogelijkheden voor een verkoop aan een onderneming, die ook de productie zou voortzetten, waren niet groot. In een sterk teruglopende oliemarkt ligt een economisch verouderde raffinaderij slecht in de markt.

J.Ph. van Rijn, raffinage-directeur, sprak tijdens de cao-onderhandelingen in 1982 met geen woord over een overname of een sluiting. Hij klaagde over een 'slechte doorzet van slechts 50% van de raffinaderij'. Maar klagende olieboeren waren bij cao-onderhandelingen niet vreemd. Volgens het Economische Dagblad van 11 november zei 'een officiële woordvoerder van Texaco' (voor 31,6% eigenaar van de raffinaderij), dat de raffinaderij in Pernis op volle capaciteit draaide. Maar kaderleden bevestigden Van Rijn's mededeling. Van der Lippe bleef volhouden, dat er niets aan de hand was. In zijn nieuwjaarsboodschap voor 1983 sprak hij de 'ongegronde geruchten' over een overname tegen: 'Ik kan u mededelen dat mij niets bekend is van onderhandelingen over zulk een overname'. Op 27 april 1983 deelde hij het personeel mee, dat Chevron's aandeelhouders een belangrijke wijziging overwogen, 'die van invloed op de toekomst van Chevron's Raffinage- en Verkoopactiviteiten in Europa zullen zijn'. De onrust steeg.

We hadden al verschillende malen met kaderleden en met de beide ondernemingsraden gesproken. Na de directie-mededeling wilden we met het gehele personeel vergaderen. Op 3 mei 1983 hielden we een openbare personeelsvergadering in de kantine van de raffinaderij. Het openbare karakter van de vergadering was betrekkelijk. De directie stond niet toe, dat journalisten op het raffinage-terrein kwamen. Ingrid van der Kruit, verslaggeefster van Radio Rijnmond, vroeg of we haar in de auto mee het terrein konden opnemen. Dat zou wel lukken, maar het leek ons niet verstandig om de directie in dat stadium tegen de schenen te schoppen.

De kantine zat stampvol. Geen verrassing bij een mogelijke bedrijfssluiting. In een stemming tussen hoop en vrees reageerde de vergadering passief, maar ondersteunde toch unaniem onze eisen 'opening van zaken en naleving van de SER-fusiegedragscode en van alle wettelijke en sociale verplichtingen die van de directie mogen worden verlangd'. De vergadering drong aan op een gezamenlijk optreden van ondernemingsraden en vakbonden. In een gesprek met de ondernemingsraden en kaderleden was daartoe al besloten. Zelfs de ondernemingsraad van de Haagse-organisatie was het ermee eens en dat was bijzonder; beampten en hogere personeelsleden zagen ons toch als 'dogmatische met de botte bijl zwaaiende ongelikte beren'.

Texaco (Texaco Olie Maatschappij), al voor 31,6% Chevron's partner in de raffinaderij, was een van de gegadigden voor de overname van de raffinaderij. Dat werd volgens het NRC Handelsblad van 5 mei 1983 bevestigd door 'een assistent' van vicepresident J. Dennis Bonney van Socal (Chevron's moedermaatschappij). Chevron waarschuwde, dat sluiting van de raffinaderij dreigde, als overname door Texaco niet lukte. Het zag er lelijk uit. We drongen aan op opening van zaken, maar de rijzige president-directeur Van der Lippe bleef weigeren. Hij wilde rust in de onderneming.

Tijdens de onderhandelingen in 1983 stelde de directie voor de cao ongewijzigd voort te zetten. Ze wilde wel in de cao schrappen, dat gedurende de looptijd geen gedwongen ontslagen mochten worden gegeven. We waarschuwden dat dit voorstel een conflict zou opleveren. Dat wilde de directie niet en ze trok haar voorstel in. De reden kan ook zijn geweest, dat de cao niet voor de Haagse-organisatie gold en daar geen ontslagen tegenhield. De directie en het Haagse personeel waren nooit voorstanders geweest de cao tot de Haagse-organisatie uit te breiden. Over de ontwikkelingen had de directie 'geen nieuws'. NRC Handelsblad van 15 juni 1983 schreef, dat volgens J. Dennis Bonney, vicepresident van Socal, 'de verkoop van de raffinaderij nog lang niet zeker is'. Als de verkoop niet zou slagen, dan zou Chevron zich toch uit

Europa terugtrekken. Pas op 23 september 1983 deelde de directie ons (en het personeel) officieel mee, dat 'Chevron gelooft dat overeenstemming met Texaco kan worden bereikt in zake overname van de meeste Chevron's zgn. downstream-activiteiten in Noordwest Europa'. De raffinaderij werd overgenomen zonder de Haagse-organisatie. Texaco had een eigen verkooporganisatie in Rotterdam. Van de Haagse Chevron verkooporganisatie zou hooguit een aantal werknemers 'intern' naar Rotterdam kunnen worden overgeplaatst. De directie waarschuwde: 'Het aantal medewerkers zal de behoefte overtreffen'. Van der Lippe deed de mededeling niet zelf, maar liet het over aan personeelschef L. de Boever. We vonden het onjuist, dat Van der Lippe zo'n ingrijpende mededeling aan de personeelschef overliet. De Boever schrok van onze scherpe reactie. We deelden mee, dat we sterk overwogen om een klacht bij de SER-fusiegedragscodecommissie in te dienen en eisten op korte termijn een gesprek met, de directie van Chevron Petroleum Maatschappij (Nederland), de directie van Texaco Olie Maatschappij (TOM) en de directie van Chevron's Centraal Laboratorium (het Chevron motor-laboratorium CCL), dat buiten de overname bleef. De Boever 'zou het overbrengen'. Veel mogelijkheden ons tegen overname te verzetten hadden we niet. Voor de werkgelegenheid (vooral voor de Haagse-organisatie) was het beter, dat Chevron zelf de activiteiten zou voortzetten. Als Texaco kans zag de productie voort te zetten, waarom zou Chevron dat dan niet kunnen. Socal had echter een andere investeringskeuze gedaan; ze investeerde in Amerika. We gebruikten het wel als argument in de onderhandelingen. De minst slechte oplossing was verkoop aan Texaco, maar daar was de werkgelegenheid in de Haagse-organisatie niet (het meest) mee gediend. Het leverde een verlies van 170 arbeidsplaatsen op.

Chevron deed haar best ons te overtuigen, dat verkoop aan Texaco de beste oplossing was: 'U hoeft zelf maar een andere naam van een oliemaatschappij in te vullen (Shell) en u begrijpt wel wat er van de raffinaderij overblijft', zei Van der Lippe. Managing director Roger B. Colomb, van Texaco Olie Maatschappij, deed geen toezeggingen over nieuwe investeringen. 'Om economisch gezond te blijven en zaken te blijven doen moeten wij efficiënt werken en wij zullen uw hulp behoeven om deze doelstelling te realiseren'. Maar er was een verschil tussen zijn doelstellingen en die van de werknemers. Colomb vond een klacht bij de SER-commissie niet terecht: 'Het gaat om een beginselafpraak tussen twee buitenlandse ondernemingen die niet tot de Nederlandse rechtssfeer behoren', zei hij. Maar we hielden die dreiging in de onderhandelingen. Het bood ons een onderhandelingspositie(tje). De directies weigerden het bedrag te noemen, dat met de overname was gemoeid. Volgens oliedeskundigen ging het om zo'n 900 miljoen gulden. We vonden dat 'bij zo'n bedrag er best iets voor het personeel gedaan kon worden'. We eisten een sociaal plan met zo min mogelijk gedwongen ontslagen; een vervroegde pensionering voor een zo groot mogelijk aantal mensen; maatregelen om zoveel mogelijk mensen aan het werk houden door arbeidsduurverkorting; een zo hoog mogelijke afvloeiingsregeling; voortzetten van de cao en een toezegging van de nieuwe eigenaar van de raffinaderij in upgrading te investeren.

De lokale directie was op grond van de Wet op de Ondernemingsraden verplicht om een advies aan de lokale ondernemingsraden te vragen. We hadden met de ondernemingsraden afgesproken, dat ze geen advies zouden uitbrengen zolang er tussen ons en de directies geen overeenstemming was. Dat hield de directies onderdruk. De ondernemingsraden hielden een advies in beraad 'zolang de onderhandelingen met de vakbonden niet zijn afgerond'. Mocht de directie hen eerder tot een advies dwingen, dan zouden

ze een negatief advies geven. We sleepten in de onderhandelingen van alles aan, wat we konden gebruiken. We beriepen ons op de naleving van een reeks van wettelijke bepalingen, gedragscodes en richtlijnen, de richtlijn v/d Raad voor de Europese Gemeenschap, de OESO-gedragscode, de ILO-tripartite beginselverklaring en voor alle zekerheid ook op wat een goed werkgever in het maatschappelijk verkeer betaamt. Het klonk indrukwekkend, maar het betekende in de praktijk weinig. Van die regelingen zette de dreiging bij de SER bezwaar te maken tegen het niet naleven van de fusie-gedragscode de directie nog het meest onder druk. Ze gaf daar zelf aanleiding toe. Niet alleen weigerde ze ons voldoende informatie over de transactie te geven, maar ze weigerde ons ook een lijst met functiebenamingen te geven om te beoordelen of voor een bepaalde functie het evenredigheidsbeginsel (wie het laatst was gekomen moest het eerst worden ontslagen) moest worden doorbroken. Die lijst kregen we pas op 10 januari 1984 bij een van de laatste besprekingen.

De mogelijkheid van collectief verweer tegen ontslagaanvragen bij het Gewestelijke Arbeidsbureau gaf ons de beste onderhandelingspositie (de mogelijkheid van hulp bij een individueel verweer bleef ook bij een overeenstemming bestaan). Actie voeren behoorde niet tot de mogelijkheden. De werknemers hoopten dat de raffinaderij open bleef en bij de Haagse-organisatie was het voeren van actie op zich al een 'wereldvreemd' gebeuren. Ook speelde mee, dat een aantal mensen de kans had naar de Texaco-organisatie in Rotterdam te worden overgeplaatst.

Texaco en Chevron wilden zo snel mogelijk een overeenkomst over een afvloeiingsregeling. Dan was de weg vrij voor een adviesaanvraag aan de OR en kon de overname worden afgerond. Wij hadden geen haast. Voor ons was van belang om zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden en toezeggingen te krijgen over nieuwe investeringen. Dat moest de continuïteit van de onderneming en de werkgelegenheid waarborgen. Als dat niet gebeurde, dan zou de positie van de raffinaderij zwak blijven. Het stug vasthouden verleidde de directie tot meer toezeggingen voor de afvloeiingsregeling. We hadden dat scenario eerder toegepast. Het vergde van de ondernemingsraden en van de leden een hoge mate van medewerking en geduld.

Texaco wilde juist daar niet aan tegemoetkomen. Juridisch adviseur van Texaco, mr. E.M. Enschede wilde snel het 'fusiegedragscode-overleg' afronden, maar wij wilden eerst overeenstemming over het Sociaal Plan. Na het fusiecode-overleg zou de directie ongetwijfeld de ondernemingsraden proberen te 'dwingen' een advies uit te brengen. We hadden genoeg argumenten om het fusiecode-overleg niet als afgerond te beschouwen. Het leverde resultaat op. Texaco was bereid de cao voort te zetten, Chevron Centraal Laboratorium (CCL) wilde wel een geïntegreerde rechtspositieregeling afsluiten en de directies gingen akkoord met een groot aantal zaken gedetailleerd in een Sociaal Plan te regelen. Maar ze wilden geen arbeidsduurverkorting en vervroegde pensionering toe staan. Om ons onder druk te zetten stuurde de directie haar toezeggingen aan alle werknemers in de hoop, dat zij tevreden zouden zijn. Het had een averechts effect. Een contactgroep uit de ondernemingsraden verzamelde 33 punten, waartegen zij en personeelsleden bezwaar hadden. Het maakte de besprekingen juist moeilijker. Op 20 december 1983 deden we verslag van de besprekingen aan het personeel in Pernis in de kantine van de raffinaderij. Opnieuw zat die barstens vol. Een dag erna deden we verslag in Den Haag aan het personeel van de Haagse-organisatie. Een paar kaderleden in Pernis verwachtten, dat de Haagse beambten niet met ons zouden

willen vergaderen. Maar er was niets van 'vijandigheid' te merken. Een opgewonden president-directeur Van der Lippe wilde in Den Haag bij de vergadering aanwezig zijn. Maar daar voelden we niets voor. Ieder moest vrijuit en niet gehinderd door zijn aanwezigheid kunnen spreken. Er zaten genoeg hogere personeelsleden in de kantine om hem achteraf verslag uit te brengen. Van der Lippe stuurde zijn secretaresse naar de vergadering voor een schriftelijk verslag. Zij had grote moeite om van de bewogen vergadering een zinnig rapport te maken. Na afloop vroeg ze wat hulpeloos, of ze mijn briefje met aantekeningen mocht hebben. Het was een aardige secretaresse, maar dat ging me te ver.

Op 3 en 10 januari 1984 zetten we de besprekingen voort. De directie was kennelijk geschrokken van de 33 punten met bezwaren. Uit het gesprek met de contactgroep had de directie de indruk, dat de OR geen positief advies uit zou brengen, als ze niet aan die 33 punten tegemoet kwam. Enschede stelde de voorwaarde aan ons, dat 'enig akkoord uitsluitend tot stand kan komen op voorwaarde van een positief advies van de ondernemingsraden'. Die voorwaarde maakte het onmogelijk tot een akkoord te komen. Wij konden niet garanderen, dat de OR een positief advies zou geven, maar het lag voor de hand, dat bij een akkoord de OR dat zou doen. Enschede wilde teveel. In 'een uiterste poging' bood Enschede aan ons nog in 'een paar puntjes tegemoet te komen' als we onze eis voor werktijdverkortung lieten vallen. Hij zei niet om welke 'kleine puntjes' het ging. Van leden van de ondernemingsraden wisten we, dat de directie een geselecteerde groep mensen (alleen diegene die ze zelf kon missen) op 60-jarige leeftijd vervroegd wilde pensioneren. Maar op iets dat niet genoemd werd, wilden we geen akkoord sluiten. Het zou ook zonder akkoord wel in de afvloeiingsregeling komen. We waren dicht bij een akkoord, maar het belette een overeenkomst en het intrekken van onze klacht bij de SER gedragscode-commissie. We behielden de mogelijkheid voor een collectief verweer tegen de ontslagaanvragen.

Eind januari adviseerden de ondernemingsraden positief over een overname door Texaco. Het Sociaal Plan met een geselecteerde vervroegde pensionering en een goede afvloeiingsregeling hadden we bereikt, maar we ondertekenden niet. De maatregel voor het behoud van meer arbeidsplaatsen ging ons niet ver genoeg. Onze klacht over de naleving van de fusiegedragscode werd door de SER-commissie niet geaccepteerd.

Onze zorg over de positie van de raffinaderij was niet voorbij. Die bleef zwak, ook al probeerde Texaco ons ervan te overtuigen, dat Pernis een sterke schakel was in haar productieketen. De directie baseerde dat op de productie van stookolie in Pernis, die als 'crackervoeding' werd gebruikt in de raffinaderijen van Texaco in Pembroke (Engeland), Karlsruhe (Duitsland) en Scannoff (Zweden). De raffinaderij zou als buffer (swing balancing refinery) functioneren. Het stelde ons niet gerust. De Texaco-raffinaderijen in het buitenland beschikten over meer kraakinstallaties dan de raffinaderij in Pernis en ze zaten in een sterkere positie.

TEXACO-GRAPJE

Texaco produceerde veel stookolie, een zware raffinage-fractie, waarop verliezen werden geleden. Minder dan andere oliemaatschappijen had Texaco geïnvesteerd in installaties om stookolie om te zetten

in meer lichte fracties, die financieel beter in de markt lagen. Die achterstand trachtte Texaco in te lopen door in Engeland, West-Duitsland en Zweden te investeren in 'catcrackers' en 'visbreakers' en door het bouwen van een katalytische kraakinstallatie in Pembroke Engeland. Texaco wilde zoals andere Amerikaanse oliemaatschappijen ook meer investeren in Amerika. Maar de investeringen en de grote belangen in Europa maakten het te kostbaar om zich uit Europa terug te trekken.

Tijdens de ondertekening van de eerste cao met Texaco in Nederland vertelde Roger B. Colomb, managing director van Texaco, dat door de grote mijnstaking van 1984 in Engeland de prijs van stookolie was verbeeterd. Hij vertelde een grapje met de Engelse stakingsleider Scargill in de rol van Tom (uit de tekenfilm van Tom en Jerry) en Texaco in de rol van Jerry. Jerry trachtte aan de klauwen van Tom te ontkomen en vroeg aan zijn vriend de koe om hem te verbergen. Bereidwillig liet hij een flinke vlaai op Jerry vallen, maar dienst staartpunt stak er bovenuit en Tom kreeg hem te pakken. De moraal van Colomb: 'Als je door je vrienden wordt bescheten, word je door je vijand gered'.

Geen onaardig grapje, maar door de dramatisch verlopen mijnstaking konden we het niet echt waarderen. We hadden genoeg 'werkgevers-grappen' in voorraad, maar we wilden bij de ondertekening van de eerste Texaco-cao de sfeer niet bederven. Texaco was tenslotte (op dat moment) toch de redder van de Chevron raffinaderij in de Pernis.

AANDELEN-BOD

Texaco 'investeerde' in de Verenigde Staten met o.m. een overnamebod van 9.89 miljard dollar op Getty Oil. En zou daarmee in Amerika de zesde plaats tussen de oliemaatschappijen innemen. Maar het overnamebod op Getty Oil bracht haar in moeilijkheden, wat ook voor Pernis consequenties kon hebben. Pennzoil, een Amerikaanse oliemaatschappij, had een optie-bod op Getty Oil uitgebracht van 110 dollar per aandeel en kon daarmee een belang van 43% in Getty Oil verwerven. Texaco, had volgens de directie reeds 56,6% van de aandelen in handen en deed een bod van 125 dollar. Pennzoil vond dat een grof schandaal en in strijd met de antitrustwetgeving. Ze stapte naar de rechter om Getty Oil aan haar aankoopoptie van 110 dollar per aandeel te houden. Als die eis zou worden toegewezen, dan zou Texaco voor de door Pennzoil verworven aandelen 125 dollar per aandeel moeten betalen. Een aardige 'winst' voor Pennzoil. Het was op dat moment de grootste overnameaffaire in de Amerikaanse geschiedenis. (In oktober 1984 zou het worden overvleugeld door Socal (Chevron), die Gulf voor 13,2 miljard dollar overnam).

Om haar plannen te verwezenlijken moest Texaco haar bod op Getty Oil tot 128 dollar per aandeel verhogen. In juli 1984 kreeg ze van de Federal Trade Commission in de USA (toezichthouder op de antitrustwetgeving) toestemming Getty Oil voor 10.1 miljard dollar over te nemen onder voorwaarde, dat Texaco een aantal belangen (benzinestations) in Amerika afstootte. Bij zulke bedragen was de kans op investeringen door Texaco in Pernis wel erg klein geworden.

JACHT OP WERKGELEGENHEID

PLATTERE ORGANISATIES

Het mocht dan met de stookolie (eventjes) goed gaan, met de werkgelegenheid in de chemische- en olie-industrie in het Rijnmondgebied ging het helemaal niet goed. Er gingen arbeidsplaatsen verloren bij sluiting en verkoop van bedrijven, zoals bij Chevron en Gulf. Maar ook bij andere oliemaatschappijen en in de chemische industrie verdwenen arbeidsplaatsen. Ondernemers probeerden de economische positie van de ondernemingen te verstevigen door het afstoten van producten met marginale winstcijfers, door gespreide productgroepen te concentreren in minder vestigingen, door producten met een klein marktaandeel met concurrenten te ruilen tegen producten waarin ze zelf marktleider waren, door het verbeteren van de kwaliteit en door met minder mensen tegen lagere (loon)kosten te produceren in een 'plattere' organisatie door het schrappen van tussenlagen en de lijnen tussen bedrijfsleiding en werkvloer te verkorten. Het had gevolgen voor de werkgelegenheid. Eerst in de productie en (later) voor het midden- en hoger kader. In bedrijfsbulletins waarschuwden we voor de gevolgen.

BUNDELING VAN KRACHTEN

Om het verminderen van werkgelegenheid op te vangen eisten we (verdere) werktijdverkorting en 'garanties' voor werkgelegenheid. Dat stond haaks op de doelstellingen van de werkgevers. Ze verzetten zich heftig. Niet alleen de bedrijven waarmee we een cao afsloten, maar ook Esso, Gulf, BP en andere bedrijven waar we niet formeel over arbeidsvoorwaarden konden onderhandelen. De werkgevers voerden een gezamenlijk personeels- en loonbeleid, dat gecoördineerd werd door de Algemene Werkgevers Vereniging (AWV), waarbij alle bedrijven in de chemische en olie-industrie met en zonder cao waren aangesloten, en door de Stichting Botlek/Europoort-belangen, de regionale werkgeversvereniging waarvan ook andere branches lid waren. De werkgevers kenden de kracht van het bundelen van belangen.

Onze invloed op de arbeidsvoorwaarden liep via cao-onderhandelingen; daar lag onze kracht. De onderhandelingen met Shell waren van overwegende invloed op de arbeidsvoorwaarden in de chemie en in de olie-industrie, ook bij de bedrijven die geen cao hadden. Groot, coördinator arbeidsvoorwaarden bij Esso Nederland, gaf dat in zijn inleiding voor de VNCI aardig weer: 'In de publiciteit van belangentegenstellingen, achterbanproblemen, gecentraliseerde loonpolitiek en de uiteenlopende prestige-onderwerpen (...) is het waarschijnlijk voor een werkgever eenvoudiger om met eigen employés over arbeidsvoorwaarden te spreken'. Dat was voor de werkgever eenvoudiger maar niet in het belang van de werknemers. Als de bedrijven mensen nodig hadden en alles in economisch opzicht naar wens verliep, bleef dat verschil verborgen. Het kwam aan het licht, als er moeilijkheden waren. Voor een sterke positie van de werknemers was een gezamenlijke opstelling bij alle bedrijven nodig.

We overlegden met de kaderleden uit de petrochemische bedrijven, hoe we de werkgelegenheid zouden kunnen verbeteren. Tegen het sluiten van bedrijven of het afstoten van activiteiten hadden we weinig verweer. We konden het ophouden en proberen zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden, maar de werkgevers hadden geen oren naar maatregelen als werktijdverkorting. We konden goede afvloeiingsregelingen sluiten, maar daarmee werd het werk niet behouden. Om werkgelegenheid te behouden was het noodzakelijk, dat de bedrijven investeerden in nieuwe producten. We besloten met alle werkgevers te gaan praten over het aantrekken van nieuwe investeringen en hun te wijzen op hun verantwoordelijkheid voor het verbeteren van de werkgelegenheid. In de cao's stond, dat er tweemaal per jaar een gesprek over de economische gang van zaken zou worden gehouden. Bij bedrijven zonder cao was die verplichting er niet. Maar een verzoek voor een gesprek werd ook daar niet altijd geweigerd. In zekere zin vonden de meeste directies het wel interessant om eens met de vakbond te praten, als ze maar niet onder druk kwamen te staan.

Er vonden in de bedrijven wel voortgangsinvesteringen en herinvesteringen plaats, maar die hadden het doel om optimaal te blijven produceren. Voor het behoud van werkgelegenheid was dat niet voldoende. We waren redelijk van die investeringen op de hoogte. Wim Vijg, districtsbestuurder van de FNV in Rotterdam, zond ons (vertrouwelijk) informatie over de vergunningsaanvragen van bedrijven voor investeringen in de Rijnmond. Hij zat in verschillende gemeentelijke commissies en instellingen. Van bevriende zijde kreeg hij zo nu en dan gegevens over de vestigingsaanvragen en -vergunningen, die Gedeputeerde Staten van Zuid-Holland in behandeling hadden genomen en verleend.

De beslissing over investeringen lag in multinationale ondernemingen bij de concerndirectie (vaak) in het buitenland en niet bij de vestigings-directie. Het was moeilijk zo niet onmogelijk om de concerndirectie te beïnvloeden. Maar als we ons niet lieten horen was er van invloed zeker geen sprake. In de gesprekken wilden we ons richten op die producten, waarvan uit research-onderzoek was gebleken, dat ze technisch mogelijk en financieel aantrekkelijk waren. Die investeringen wilden we naar Nederland en de Rijnmond krijgen.

Als we de concerndirecties wilden beïnvloeden, dan moesten de gesprekken worden gevoerd met de directeur, die de meeste invloed had op de concerndirectie. Meestal was dat niet de directeur personeels- en sociale zaken waarmee we onderhandelden. Het had weinig zin om ons rechtstreeks tot de concerndirectie te wenden. Zij zouden zich weinig aantrekken van een eenvoudige vakbond in Nederland. Hoe bescheiden de invloed van een directeur van een vestiging in een multinationale onderneming ook was, zijn advies zou toch meer gewicht in de schaal leggen en juist hem wilden we beïnvloeden en 'steunen'. Ook hij had er belang bij, dat investeringen in nieuwe ontwikkelingen in 'zijn' vestiging terecht kwamen. Zo bescheiden zou zijn positie in het concern niet zijn of hij zou de positie van 'zijn' vestiging en zichzelf willen versterken. In de gesprekken met de 'olie- en chemieboeren' moesten we de algemeen directeur hebben en dat lukte.

Om over zo goed mogelijke argumenten te beschikken, maakten we met kaderleden, leden-deskundigen en niet-leden en hogere personeelsleden, die 'als het geen strijdigheid met het bedrijfsbelang had' wel mee wilden werken aan een analyse van de ontwikkelingen van nieuwe producten in het concern; de sterke en de zwakke punten in de productie; de investeringsplannen; de voortgangsinvesteringen en

investeringen in nieuwe ontwikkelingen; met welke producten winst werd gemaakt of verlies werd geleden; waar de grondstoffen vandaan kwamen en waar de eind- of halfproducten naar toe gingen en wat de voordelen voor het concern waren om juist in Rijnmond te investeren.

De regionale sectorraad chemie van kaderleden uit de chemische- en olie-industrie in het Botlek/Europoort-gebied, die we na de stakingen in 1977 hadden opgericht, was een belangrijke bron van informatie en een beleids- en coördinatiegroep. Artikelen uit de vakpers gaven ons meer inzicht in de ontwikkelingen. De knipselkranten uit de bedrijven en vooral de dagelijkse knipselkrant van Shell, die kaderleden ons toezonden, gaven een aardig overzicht. We maakten een uitvoerig overzicht om met die kennis de vestigingsdirecteur 'op pad te sturen' en de concerndirectie te beïnvloeden. Het was hoog gegrepen.

Een aantal directies was niet blij met onze initiatieven en probeerde hun werknemers van medewerking af te houden. Dat lukte niet. De gesprekken met de directies zelf leverden informatie, al was het mondjesmaat over 'de diepere achtergronden' van de positie van het eigen bedrijf. Maar met de 'achtergronden' van de concurrerende buurbedrijven hadden ze minder moeite. In een beetje roddelen stak geen kwaad. We confronteerden de directie van het betreffende bedrijf met die informatie, zonder de bron te noemen. Het verleidde haar om soms meer te vertellen dan ze van plan was, al was het maar om het tegen te spreken. Zo kregen we een aardig overzicht wat er zich in de chemische- en oliewereld afspeelde. Maar die kennis betekende niet, dat onze invloed op het concernbeleid groter werd, ook al dwong het de vestigingsdirectie onze opmerkingen serieus te nemen. De invloed was moeilijk meetbaar.

Niet alleen met de bedrijven voerden we gesprekken. We namen contact op met de centrale overheid (Economische Zaken), met de gemeente Rotterdam, met de wethouder Haven en Economische Zaken en het gemeentelijk Havenbedrijf. We wilden, dat de centrale en plaatselijke overheden hielpen en wilden kijken of ze 'voorwaardenscheppende' maatregelen konden nemen. De gemeente Rotterdam en zeker het Havenbedrijf hadden eveneens belang bij het aantrekken van nieuwe investeringen. Er ontstonden goede contacten. Met het Ministerie van Economische Zaken werd in die periode regelmatige gesproken, wel hadden we het gevoel, dat het ministerie meer onze informatie 'opzoog' dan, dat ze van haar kant een bijdrage leverde.

We hadden zorgen over het verdwijnen van de productie van basischemicaliën uit de Rijnmond, zoals ethyleen, die noodzakelijk zijn voor de productie van afgeleide chemicaliën (multiplier effect). Shell-Pernis en Gulf Chemie hadden de productie van ethyleen beëindigd. We maakten het 'uitwaaieringseffect' zichtbaar in een uitgebreid schema. R. den Dunnen, wethouder in Rotterdam, vond het een nuttig schema en vroeg aan H. Molenaar, directeur Havenbedrijf, of zijn dienst zo'n schema kon maken. Buiten de vergadering vroeg Molenaar of hij ons schema mocht hebben. We hadden het gemaakt om er belangstelling voor te wekken en hadden geen bezwaar. Bij de gemeente en het Havenbedrijf vonden we steun voor onze actie. Dat was niet zo verwonderlijk. De belangen liepen parallel.

EEN PLAN VOOR WERK

Bij Shell ging het met de werkgelegenheid helemaal niet goed. De nieuwe president-directeur van Shell Nederland, drs. A.C. Helfrich, legde in zijn nieuwjaarsboodschap van 1982 de nadruk op een al eerder aangekondigde vermindering met 2000 arbeidsplaatsen, waarvan 800 in Pernis. Die vermindering moest al in 1984 worden bereikt, twee jaar eerder dan was aangekondigd. Het klonk 'paradoxaal', zei hij, dat Shell toch 'een open oog voor de nationale werkgelegenheidsproblematiek' had. Hij gaf zich een klopje op de schouder. Bij Shell ging het personeel al met 60 jaar met pensioen (geen vut) en met de bonden was een overeenkomst gesloten, dat de vol-continuidienst per 1 oktober 1983 gemiddeld 36,7 uur per week zou gaan werken. Hij prees Shell, maar het bleef een sombere mededeling. We besloten, als verweer tegen de vermindering van de werkgelegenheid bij Shell Een Plan Voor Werk te maken.

Met de Centrale Contactcommissie Shell (kaderleden uit de verschillende Shell-vestigingen) stelden we het plan op. We vroegen de medewerking van alle werknemers in de Shell-locaties en verspreidden een lijst met vragen over investeringen, marktsituatie en productie. We vroegen hoe naar hun idee het Shell-voornemen tot reorganisatie en rationalisatie van raffinage, chemie, verkoop, tankervloot en research kon worden uitgevoerd zonder het verdwijnen van arbeidsplaatsen. Vele personeelsleden, ook mensen met hogere leidinggevende functies, zonden de vragenlijst terug. We schoten met het plan in de roos. Bij de directie schoot de actie in het verkeerde keelgat. Algemeen directeur Cees Grooters, inmiddels belast met de eenhoofdige leiding van Shell Raffinaderij en Chemie in Pernis, die meestal met beide benen op de grond stond, waarschuwde de afdelings- en sectiechefs op 24 december 1982, dat onze vragen over productie, investeringen en marktsituatie tot de bedrijfsgeheimen behoorden en vroeg hun om de 'medewerkers op hun geheimhoudingsplicht in deze te wijzen'.

Over die 'geheimhoudingsplicht' hadden we een gesprek met Schwartz. Hij vond dat het gesprek niet goed verliep en liet ons in een brief nog eens weten dat: 'Wij het volstrekt ontoelaatbaar vinden dat u uw leden aanzet tot het verstrekken van vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Sommige van uw leden hebben dan ook geprobeerd chefs en collega's in te schakelen, hetgeen tot gevolg kan hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de dienstbetrekking te laten voortduren'. Schwartz dreigde met ontslag. Hij vroeg ons om 'geëigende maatregelen' te treffen in de toekomst zulke acties achterwege te laten. We schreven hem terug, dat de werknemers niet onrechtmatig konden handelen, omdat op grond van de cao de directie zelf verplicht was informatie over investeringen en werkgelegenheidsontwikkelingen te verstrekken. Met die gegevens en vooral met cijfers en feiten, die Shell zelf in verslagen, publicaties, interviews aan de pers had openbaar gemaakt (u hoort het wel van ons maar Shell zegt het zelf), produceerden we een uitvoerig rapport. Uitvoerig becijferden we, dat met een aantal maatregelen als invoering van een 35-urige werkweek voor de dagdiensten en een volledige 5-ploegendienst voor de vol-continuidiensten van de 2000 arbeidsplaatsen er 1806 behouden konden worden. Dat was hard nodig, omdat in de investeringsplannen, die Shell Nederland in het kader van het Gentlemen's Agreement (Herenakkoord) aan de overheid verstrekke, ze bekend had gemaakt dat door die investeringen het aantal eigen arbeidsplaatsen niet zou worden vergroot.

We wilden Het Plan Voor Werk bij de onderhandelingen in april 1983 kunnen gebruiken. We zonden het zo spoedig mogelijk aan de directie, de ministers van Economische Zaken en van Sociale Zaken, de Tweede Kamerfracties en aan de gemeente Rotterdam. We waren er niet scheutig mee. Op 10 maart 1983 presenteerden we Het Plan Voor Werk aan de pers. We probeerden er Shell mee onder druk te zetten.

De pers reageerde positief. We wilden het zo lang mogelijk in de pers houden. Maar een rapport is toch niet meer dan nieuws voor een dag. Het Vrije Volk gaf ons de kans er nog eens op terug te komen. Redacteur Hans Roodenburg betichtte president-directeur Helfrich van arrogantie, maar vond ook dat wij onze 'opvallende conclusies niet hard maakten en met cijfers onderbouwden'. Zelf vonden we, dat er voor de leesbaarheid te veel onderbouwende cijfers in stonden. Dat hadden we 'ludiek' proberen op te vangen door elk hoofdstuk met een reproductie van een oude prent te beginnen. Bij de vraag om meer werkgelegenheid plaatsten we een ets van Rembrandt uit 1648 'bedelaars aan de deur' en bij de conclusies hoe werkgelegenheid te behouden een tekening over het Plan van de Arbeid van ir. H. Vos uit 1935 'Bouwstenen voor Het Plan'. Helemaal geslaagd was het niet.

Paul Aarts, werkzaam bij de Vrije Universiteit van Amsterdam, had de cijfers voor het plan geleverd en ergerde zich aan het bericht. Hij reageerde met een ingezonden brief. Paul was drs en om de kans op plaatsing te vergroten vroegen we hem om dat in zijn ondertekening te gebruiken. Paul vond het overdreven, maar het stuk werd geplaatst. Hans Roodenburg voelde zich 'in zijn eer aangetast' en reageerde in de krant. Zo kwam het driemaal onder de aandacht. Maar ons doel bereikten we niet. De directie wees ons plan af.

PROJECT INDUSTRIEEL ONDERZOEK RIJNMOND (PRIOR)

Onder leiding van Henk Krul, die als districtshoofd Johan Stekelenburg opvolgde, startten we het Project Industrieel Onderzoek Rijnmond (PRIOR). De bedoeling was om prioriteit te geven aan investeringen en activiteiten die in de Rotterdamse haven een 'motorfunctie' vervulden, zoals overslag, serviceverlening, toelevering (spin-off), olieaanvoer, basisproducten die de productie van daarvan afgeleide chemicaliën (spin-off) versterkten en diep water nodig hadden. Een ambitieus plan, dat paste in het 'nieuwe' bondsbeleid om samen met werkgevers en overheid 'het ontwikkelen van nieuwe werkgelegenheid door industrie- en technologiebeleid vorm te geven en het scheppen van nieuwe samenwerkingspatronen in de arbeidsorganisatie'. Het moest ook het imago van de Industriebond FNV verbeteren. Het was een positieve benadering van ondernemers en overheid en een bereidheid om mee te denken. De werkgevers gaven ons die kans niet. Zij vonden, dat uitsluitend zij verantwoordelijk waren voor het technologie- en investeringsbeleid in de onderneming en dat voor de vakbonden daarin geen taak was weggelegd.

De mogelijkheid om als bond een bijdrage te leveren in nieuwe technologische ontwikkelingen in de procesindustrie was beperkt. De grote ondernemingen beschikten over research- en ontwikkelingslaboratoria en deskundigheid, die wij niet hadden en niet konden hebben. De mogelijkheden bij kleinere ondernemingen, die over minder faciliteiten beschikten voor onderzoek en over minder deskundigen, waren groter. Voor de herkenbaarheid van het beleid lag het toch te ver bij de leden vandaan en was het

te ingewikkeld. De nieuwe bondsvoorzitter Dick Visser en de coördinator arbeidsvoorwaardenbeleid Jan Schermer, de voornaamste vormgevers van het beleid, zouden de bond er later ruziënd om verlaten. De Rotterdamse overheid reageerde positief op het nieuwe bondsbeleid en vooral op PRIOR. Met Den Dunnen, wethouder Haven en Economische zaken en zijn ambtenaren en met H. Molenaar, directeur van het Rotterdamse Havenbedrijf, kwam een inventief maandelijks overleg tot stand.

HET HERENAKKOORD

EXTRA GASWINSTEN

Door de Iraanse revolutie in 1979 met de machtsovername door Khomeini en de vlucht van de Sjah van Perzië waren de olieprijsen sterk gestegen. De prijs van het Nederlandse aardgas steeg mee en daarmee de hoge winsten van Shell en Esso op de winning van het Nederlandse aardgas. De Nederlandse regering vroeg aan de werknemers om te matigen voor verbetering van de slechte economische positie en van de werkgelegenheid. De extra winst die de oliemaatschappijen maakten stond haaks op die matiging en dat gaf ongenoegen. De opvatting van de PvdA om de hoge winsten van Shell en Esso op het Nederlandse aardgas af te romen en de opbrengst te gebruiken voor de versterking van de Nederlandse economie en voor de verbetering van de werkgelegenheid kreeg binnen de regering en de Tweede Kamer meer steun. Shell Nederland verzette zich heftig. Volgens president-directeur ir. J.A. Montijn beliepen de investeringen van Shell in 10 jaar tijd rond de 7,3 miljard gulden tegenover een winst op het aardgas van ca. 5,3 miljard gulden. 'Die winst heeft Shell zelf hard nodig', zei hij. Voor de komende 5 jaar werd de winst berekend op 15,4 miljard gulden voor Shell en Esso. Elk 7,7 miljard gulden, waarvan 2 miljard extra winst was door de gestegen olieprijsen. De Staat, die voor zo'n 85% aan de winst op het aardgas 'verdiende', zou in die periode 87 miljard gulden ontvangen, waarvan 11,3 miljard als extra winst werd beschouwd. Minister Van Aardenne voelde niets voor het afkomen van de winsten. Hij was de oliemaatschappijen vriendelijk gezind. Volgens De Bruyne, president-directeur van de Koninklijke Shellgroep (de moeder van Shell Nederland), had Van Aardenne zich 'in recente gesprekken over de besteding van de gaswinsten' met Shell in 1979 'bepaald niet onvriendelijk opgesteld'.

Van Aardenne deelde eind januari 1980 aan de Tweede Kamer mee, dat de oliemaatschappijen de extra winst op het aardgas, 'maar deze niet alleen', zouden benutten voor de versterking van de Nederlandse economische structuur. Hij wilde 'met de oliemaatschappijen afspraken maken over hun besteding van de winsten in Nederland'. Dat had zijn voorkeur boven een 'aanvullende winstdelingsregeling'. Daarmee zou meer, 'hooggekwalificeerde werkgelegenheid worden geschapen; de Nederlandse energievoorziening beter worden gediend; en het Nederlandse research-potentieel worden versterkt'. Hij vond, dat de oliemaatschappijen hun winsten in voldoende mate in Nederland investeerden. Met de toezegging van de oliemaatschappijen, dat ze dat ook in de toekomst zouden doen sloot de regering met hen het Herenakkoord.

Van Aardenne maakte de keuze voor een Gentlemen's Agreement, omdat anders 'de grondslag voor de investeringen welke van groot belang zijn voor onze nationale economie wordt aangetast'. Een meerderheid in de Tweede Kamer sloot zich daarbij aan. Een motie van de PvdA om het aandeel van de Staat in de gaswinst te vergroten, werd verworpen. Het afsluiten van het Herenakkoord was een overwinning van Van Aardenne op de Tweede Kamer. Hij hield er de afroaming van de aardgaswinsten mee tegen.

Shell zei in een periode van 5 jaar (1980-1984) 7 miljard gulden te zullen investeren en Esso 6,9 miljard gulden en in een tweede periode van 5 jaar (1985-1990) Shell 8 miljard gulden en Esso 14 miljard gulden. Shell ging investeren in een kolenvergasser, een Hycon-project (voor meer lichte raffinagefracties) en in 'overigen', een SHOP (Shell Hoger Olifinen Project) in Moerdijk en in de gas- en oliewinning in de Noordzee via de NAM.

Bij een lunch in New York, waaraan ook minister-president Dries van Agt deelnam, gaf Clifford C. Garvin de president van Exxon aan Van Aardenne een overzicht van Esso's investeringsplannen. Esso had in het verleden meer in haar raffinaderij in Antwerpen geïnvesteerd dan in de Botlek. We hadden ons zorgen gemaakt over het voortbestaan van de raffinaderij in de Botlek, maar directeur Van Duivenbooden verzekerde ons dat die zorg 'ten onrechte' was. Maar nu met haar grote belangen in het Nederlandse aardgas was Esso wel gedwongen om een deel van haar winsten in Nederland te investeren.

Esso had plannen om de Botlek-raffinaderij te moderniseren door de bouw van een Flexikoker (voor meer lichtere raffinage-fracties) en een kolenvergasser. Ook wilde ze via de NAM (met partner Shell) meer investeren in de Noordzee (exploratie en olie- en gaswinning). Met die investeringen waren ruim 5 miljard gulden gemoeid, wat minder was dan haar aardgaswinsten. Maar de president van Exxon was niet voor één gat te vangen. Exxon investeerde 3 miljard dollar in een omvangrijk kolenmijn-project (met toegangswegen, spoorverbindingen, vliegvelden en een krachtcentrale in Colombia). Esso nam daar voor 1,25 miljard gulden aan deel. Dat bedrag zou in 1983 opgelopen moeten zijn tot 1,66 miljard gulden. Het had niets met het investeren van de aardgaswinsten in Nederland te maken, maar Exxon en Van Aardennen stelden het voor als 'een bijdrage in de Nederlandse energievoorziening' (aanvoer van kolen).

Van Aardenne was na 'intensieve besprekingen met Shell en Esso tevreden over de besteding van de thans verwachte aardgaswinsten'. Die tevredenheid kwam te vroeg. De investeringsplannen kwamen niet tot stand onder druk van het Herenakkoord, maar na jarenlang onderzoek naar technische en economische uitvoerbaarheid. Aan investeringen in complexe installaties gaat een lange periode van onderzoek vooraf. Een voorbereidingstijd van vijf jaar is niets bijzonders. In een 'vriendelijke en ongedwongen sfeer' maakten de directies aan Van Aardenne duidelijk, dat een afroming van de aardgaswinsten hun investeringsplannen zouden kunnen doen wijzigen. Herenakkoord of niet, oliemaatschappijen investeren pas als ze rendementsverwachtingen hebben. Van Aardenne kon de oliemaatschappijen alleen onder druk zetten met het afromen van de aardgaswinsten, als hun geplande investeringen niet in Nederland, maar in het buitenland werden gedaan. Shell en Esso hadden grote belangen bij de winning en de distributie van het Nederlandse aardgas. Een dreiging zouden ze onaangenaam vinden, maar ze zouden er hun grote belangen niet voor op het spel zetten. Ze wisten zelf wat dreigen was. Bij milieu en andere eisen dreigden ze soms uit Nederland te vertrekken, als het hen 'te moeilijk werd gemaakt'. Met het sluiten van het Gentlemen's Agreement gaf Van Aardenne zijn onderhandelingspositie uit handen. Hij kreeg er 'inzicht' voor terug. Gerard Geraets schreef in de Volkskrant van 7 juni 1980 terecht 'de druk van Den Haag is ver te zoeken'.

Montijn, president-directeur van Shell Nederland, ontkende een overeenkomst te hebben gesloten. Shell had niet meer gedaan dan: 'Een gespecificeerd overzicht geven in de investeringsplannen van Shell'. Van

Duivenbouden, president-directeur van Esso Nederland, was (aanvankelijk) wat positiever. Hij roemde Nederland om zijn gunstig investeringsklimaat, maar dat had niets met het Herenakkoord te maken.

Op zijn departement stelde Van Aardenne een werkgroep samen, die hem moest informeren over de voortgang van de investeringen en het aandeel van de Nederlandse industrie bij het aanbesteden van de bouw van de installaties. De werkgroep kreeg dat 'inzicht' uit door de oliemaatschappijen zelf verstrekte gegevens. Bij de overeenkomst was over controle van de uitvoering van de investeringsplannen niet gesproken.

De werkgelegenheidseffecten leken bij Shell-Pernis aanvankelijk gunstig. De directie stuurde na een personeelsadvertentie aan 7600 reflectanten een sollicitatiepakket. 4400 Serieuze kandidaten solliciteerden. Shell nam er 1034 van in dienst. De oogst was zo groot, dat Onder de Vlam van 12 juni 1981 schreef, dat voor verdere werving van personeel 'de pas thans even wordt ingehouden'. Het GAB Rotterdam, nieuwsgierig naar de grote respons, vroeg om inlichtingen maar die werden in eerste instantie geweigerd. Bedrijfsdirecties klaagden vaak over problemen bij het aantrekken van vakbekwaam personeel. Bij Shell-Pernis was die klacht ongegrond.

Maar het ging niet om het uitbreiden van het personeel voor de geplande investeringen. De aanleiding was een andere. In 5 jaar tijd ging bijna de helft van het Pernis-personeel met pensioen. Dat het niet om uitbreiding van het personeelsbestand ging bleek ook uit de mededeling van de directie. Door de 'voorzien modernisering en de in te voeren technologieën (zal) het personeelsbestand in de toekomst niet spectaculair' toenemen. Het personeelsbestand zou zelfs met enige duizenden dalen.

Voor de werkgelegenheid was het belangrijk, dat zoveel mogelijk aannemers met Nederlandse werknemers bij het uitvoeren van de investeringen werden betrokken. Maar Schwartz, directeur personeel- en sociale zaken, wees op de grote moeite die constructie-firma's hadden om het werk door uitsluitend Nederlandse werknemers uit te laten voeren. 'Shell is niet van plan om in de voorziening van constructiewerkers voor aannemingsfirma's een rol te spelen'. De uitvoering met Nederlandse werknemers was wel de kapstok, waaraan Shell, Esso en minister Van Aardenne het gunstige werkgelegenheidsplaatje ophingen.

We betwijfelden, dat bij de uitvoering van de investeringen voornamelijk Nederlandse werknemers zouden worden betrokken. Van Duivenbouden, president-directeur van Esso Nederland, zei op de kaderdag van de Industriebond FNV Werken aan de Waterweg op 28 april 1981 in Rotterdam, dat: 'Het werk aan de Flexikoker niet alleen door Nederlands arbeidspotentieel kan worden uitgevoerd'. Hij illustreerde het met een 'waar' verhaal: 'Met mijn toekomstige vrouw liep ik in 1950 stad en land af op zoek naar kamers: we wilden trouwen. Dat viel zwaar tegen omdat de minister van wederopbouw zijn woningbouwprogramma had gebaseerd op het aantal beschikbare Nederlandse bouwvakkers, een voor de hand liggend doch fout beleid'. Bij de bouw van de Flexikoker wilde Van Duivenbouden die fout niet maken. Hij wees de eisen van het GAB en de bonden af om de grote investeringen planmatig te spreiden en de bouw met Nederlandse werknemers uit te voeren. 'Buitenlandse investeerders als Esso staan niet op de stoep te wachten zoals mijn vrouw en ik. Zij kunnen hun investeringen ook spreiden naar andere landen in West-Europa', zei hij. Op 25 februari 1981 leken de investeringsplannen van Esso vorm te krijgen. Esso verleende opdracht aan het ingenieursbureau Fluor Nederland (onderdeel van het Ameri-

kaanse Fluor-concern) om voor 1,5 miljard gulden een Flexikoker in de Botlek te bouwen. Na vier maanden kwam de directie op het besluit terug. Esso ging 'de Flexikoker revalueren', omdat de voorlopig geschatte kosten 'ruim tweemaal zo hoog zijn als in begin 1980 begroot'. We vroegen wat dat betekende. Ir. H.J. Beverdam, directeur van de raffinaderij, probeerde ons gerust te stellen. 'De heroverweging moet los worden gezien van de door u genoemde (negatieve) ontwikkelingen in de olie- en petrochemische industrie'.

We hadden aan de directies vragen gesteld over de negatieve vooruitzichten in de olieindustrie en in de chemie. Die vooruitzichten waren somber. Dat werd bevestigd door de bekendmaking van Shell-Pernis, dat in oktober 1981 de productie van de Pernisser naftakraker (ethyleen) werd beëindigd. Shell deed er nog een schepje bovenop, door op 11 november 1981 een drastische vermindering van de doorzet van de raffinaderij bekend te maken. Montijn hoopte de inkrimping: 'Vooralsnog zonder gedwongen ontslagen' te bereiken.

In Mossmorran (Schotland) investeerden Shell en Esso voor 1,74 miljard gulden in de bouw van een ethyleenkraker voor de voeding van het chemisch bedrijf van Esso in Schotland, waarin Esso nog eens voor 1,82 miljard gulden investeerde. Dat moest in een slinkende ethyleenmarkt gevolgen hebben voor ethyleen-productie bij Shell-Moerdijk. Shell ontkende dat, maar zo onlogisch was dat niet; Esso sloot haar ethyleen-fabriek in Duitsland.

De vooruitzichten in de olie- en petrochemische industrie waren slecht. De (primaire) verwerking van ruwe olie in alle raffinaderijen werd sterk ingekrompen. Esso heroverwoog de bouw van de Flexikoker. Shell stelde de beslissing over de bouw van de Hycon uit. Toen in november 1981 de olieprijs daalden, schrapten Shell en Esso de investeringen in kolenvergassing. De CDA'er Van der Linden vroeg in de Tweede Kamer in hoeverre kolenvergassing een onderdeel vormde van het investeringsprogramma van de oliemaatschappijen in Nederland. Hij was in 1980 even niet bij de les geweest. Van Aardenne had de kolenvergassing nadrukkelijk als een grote bijdrage voor het investeren van de aardgaswinsten in Nederland gepresenteerd. Van Aardenne stond voor joker. Toch verzekerden Shell en Esso aan Jan Hutjes van het GAB Rotterdam, die de arbeidsvoorziening voor de miljardeninvesteringen 'in goede banen moest leiden', in een 'openhartig gesprek' op 8 oktober 1981, dat de aangekondigde investeringen absoluut doorgingen. Esso was bereid, 'vanwege het gunstige ondernemersklimaat verdergaand in Nederland te investeren'. Shell waarschuwde dat het investeringsklimaat ertoe kon leiden dat er in het buitenland werd geïnvesteerd.

In december 1981 besloot Esso om de bouw van de Flexikoker te laten doorgaan. De kosten werden nu op 1 miljard gulden hoger begroot. De productie zou niet de eerder genoemde 59.000 vaten per dag, maar 33.000 vaten bedragen. In één klap voldeed Esso voor 1 miljard gulden méér aan het Herenakkoord. Dat hogere bedrag en de lagere productie riepen vragen op. Hoe konden deskundige mensen, die elders in de wereld al eerder een Flexikoker hadden gebouwd, zich voor maar liefst 1 miljard gulden vergissen op een installatie die bijna de helft minder ging produceren? Die werden bij een Amerikaans bedrijf toch op staande voet ontslagen?

Minister Terlouw van D66, die (even) Van Aardenne opvolgde, was tevreden. In de voortgangsrapportage over het Herenakkoord van februari 1982 aan de Tweede Kamer zei hij, 'dat niet getornd mocht worden aan het Herenakkoord'. Ook de Tweede Kamerfracties van het CDA en de VVD waren 'tevreden over de uitkomsten' en D66 vond het 'een goede zet in de gewenste richting'. De woordvoerder van de PvdA, Arie van der Hek, 'was teleurgesteld'. Wij waren niet tevreden.

In maart 1982 werd Montijn als president-directeur van Shell Nederland opgevolgd door drs. A.C. Helfrich, maar de opvattingen bleven hetzelfde: 'De gedachte of zelfs suggestie dat alle winst per definitie in eigen land geïnvesteerd moet worden is in strijd met de realiteit en schaadt zowel energievoorziening als werkgelegenheid', zei hij en: 'Sommige investeringen gaan niet door of worden uitgesteld'. Dat gaf de werkelijkheid meer weer dan de tevredenheid van minister Terlouw.

Onze zorg nam er niet mee af. We wilden bij Shell Nederland wel eens met 'een trapje hoger' praten en daarbij het bondsbestuur betrekken. De directie zag er wel wat in. Mr. J.G. Hoogland, directeur externe betrekkingen, stuurde een uitnodiging, maar wilde de suggestie voorkomen, dat er tussen 'Shell Nederland en de Industriebond FNV een relatie bestaat als tussen Shell Nederland Raffinaderij en Chemie in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst'. Shell Nederland wilde graag Schwartz met Meijers op de achtergrond als 'buffer' handhaven. Maar een informeel gesprek met de Industriebond FNV, die 'regelmatig pleitte dat het overheidsaandeel van de aardgasbaten zou moeten stijgen en het aandeel van Shell dus overeenkomstig zou moeten dalen', schreef Hoogland ironisch, wilde Shell Nederland wel. Ons een zorg of het gesprek officieus of officieel werd genoemd, als we ons ei maar kwijt konden. Het werd een aangenaam gesprek, maar zonder tastbaar resultaat.

UITVOERING

Bij onze pogingen om nieuwe investeringen naar de Rijnmond te krijgen gebruikten we het Herenakkoord als drukmiddel op Shell en Esso. We begrepen dat voor het verkrijgen van meer inzicht in de uitvoering van de investeringsplannen van de oliemaatschappijen we niet op de regering hoefden te rekenen. We besloten, daar waar de regering zelf in gebreke bleef, ze een handje te helpen.

Met de Centrale Contact Commissie Shell (kaderleden uit verschillende Shell-vestigingen) en kaderleden bij Esso beschikten we over deskundigheid om een juist beeld te krijgen van de werkelijke investeringen. We vergeleken die met de voortgangsrapportages die de minister van Economische Zaken jaarlijks aan de Tweede Kamer had gegeven en we toetsten ze aan de investeringsplannen uit het Herenakkoord. We beoordeelden in hoeverre de investeringen voldeden aan Van Aardenne's argumenten; het scheppen van hooggekwalificeerde werkgelegenheid, de versterking van het raffinage- en chemische complex, het dienen van de Nederlandse energievoorziening, het versterken van het Nederlandse researchpotentieel en de *'innoverende impulsen'* bij de bouw voor de Nederlandse toeleveringsindustrie. De bevindingen gebruikten we niet alleen als pressiemiddel op Shell en Esso, maar ook om de Regering en de Tweede Kamer zelf onder druk te zetten om naleving af te dwingen. Op 16 juni 1983 gaf Van Aardenne, die Terlouw weer was opgevolgd, een tussentijdse voortgangsrapportage over de investeringen aan de

Tweede Kamer. Van Aardenne vond dat Shell en Esso het Gentlemen's Agreement '*concreet*' uitvoerden en aan de bedoelingen beantwoorden. Zijn tevredenheid was onzin. De kolenvergassers waren door Shell en bij Esso geschrapt. Bij Esso ging een investering in een phtaalzuur-anhydridefabriek niet door. Bij Shell was de SHOP (Shell Hoger Olifinen Project) Moerdijk voor verwerking van ethyleen verdwenen. In plaats daarvan voerden de oliemaatschappijen een groot aantal kleinere projecten in hun plannen op, die voor een deel normale voortgangsinvesteringen betroffen en niet onder het Herenakkoord vielen. De investeringen bij de NAM voor gas- en oliewinning op de Noordzee werden verhoogd, maar dat was meer het gevolg van de prijsstijging van olie dan een gevolg van het Herenakkoord. Ze droegen ook veel minder bij aan de werkgelegenheid.

We waren niet de enigen, die ontevreden waren. Op 1 september 1983 rapporteerde W.L. van Schaik, directeur afdeling Economische Zaken van de gemeente Rotterdam, dat 'hoewel in de huidige onzekere economische situatie een ondernemer niet kopschuw moet worden gemaakt, de investeringen die Shell thans heeft opgevoerd niet meer dan normale bedrijfs-vervangingsinvesteringen zijn'. Van Schaik zag echter geen mogelijkheden om er iets aan te doen: 'In de verhouding Shell-Rijk is eerstgenoemde veelal de sterkste'.

Er leek wat schot te komen in de modernisering van de Shell-raffinaderij voor de bouw van een Hycon-installatie. Op een vertrouwelijke bijeenkomst van 46 Nederlandse en Engelse topfunctionarissen van Shell kwam men tot de conclusie, dat maya-crude een goedkope Venezolaans zware olie die veel zware metalen bevatte, de beste mogelijkheden bood 'om de grootst mogelijke hoeveelheid lichte producten tegen de laagste kosten' te krijgen. De eerste investering voor de modernisering van de raffinaderij kwam echter in Gent (België) terecht bij een Shell-fabriek voor katalysatoren. Shell bouwde er installaties voor het produceren van katalysatoren om zware metalen uit het Hycon-proces te verwijderen. De snelle verontreiniging van de katalysator zou later een van de hardnekkige problemen na de start van de Hycon blijken.

Bij Esso was de modernisering van de raffinaderij verder gevorderd. Op 19 september 1983 nodigde de president-directeur van Esso Nederland ons uit voor een 'symbolische start' van de bouw van de Flexicoker door minister Van Aardenne; de onthulling van een plaquette die later in de hal van de fabriek zou worden geplaatst. In zijn toespraak zei de nieuwe president-directeur van Esso Nederland, R. Dahan, de opvolger van Van Duivenbooden, dat als Esso de omvangrijke investering in Rotterdam niet had gedaan, 'de raffinaderij op den duur had moeten sluiten'. Van Duivenbooden had twee jaar eerder nog gezegd, dat onze zorg over het voortbestaan van de raffinaderij ten onrechte was.

Esso schatte dat er slechts 800 tot 1000 werknemers van Nederlandse aannemers voor de bouw van de Flexicoker beschikbaar waren en dat een aantal Nederlandse aannemers maar matig geïnteresseerd was in werk voor de Flexicoker. Ze waren huiverig om voor een tijdelijke piek bij de bouw van de Flexicoker extra mensen in dienst te nemen en om te scholen. Ook de voorwaarden die Esso aan de aannemers stelde beperkte de mogelijkheden. Het aantal Nederlandse werknemers, dat bij de bouw werd betrokken was veel lager dan de 4000, die Van Aardenne had genoemd. We wilden Van Aardenne en zijn ambtenaren nog eens wijzen op de negatieve investerings- en werkgelegenheidsontwikkeling. In een gesprek op 31 januari 1984 probeerden we (Dick Visser, de nieuwe voorzitter van de Industriebond FNV,

Henk Krul en ik) minister Van Aardenne en de directeur-generaal energie, Verberg, te bewegen om meer druk op Shell en Esso te zetten om te investeren en het Herenakkoord na te leven. Van Aardenne zei niets toe, maar was bereid om vóór hij een voortgangsrapportage aan de Tweede Kamer aanbood ons commentaar te horen. Wel wilde hij eerst de voortgangsrapportage met Shell en Esso bespreken.

RAPPORTAGE

Ruim 4,5 jaar na het afsluiten van het Gentlemen's Agreement maakte Shell bekend, dat de Hycon-installatie voor 1.2 miljard gulden in Pernis zou worden gebouwd. Het was bij Shell de eerste echt vernieuwende investering uit het Herenakkoord. Op 17 september 1984 zei Van Aardenne bij de presentatie van de voortgangsrapportage aan de Tweede Kamer, dat het totaal van de investeringsprogramma's van de beide maatschappijen het totaal van de gaswinsten overtroffen en er 'dus alleszins sprake' was van een redelijke verhouding. Bij de investeringen werd het Nederlandse bedrijfsleven 'in grote mate' ingeschakeld. Over de effecten op de werkgelegenheid bij Shell en Esso zelf zei hij niets. Dat kon hij moeilijk als een pluspunt noemen. Het aantal arbeidsplaatsen bij Shell-Pernis was sinds 1 januari 1981 met 1083 verminderd. En de afbrokkeling van de werkgelegenheid ging verder.

De mogelijkheid om pressie op de oliemaatschappijen uit te oefenen zwakte Van Aardenne in de tweede periode van vijf jaar (1985-1989) van het Gentlemen's Agreement af. Hij ontsloeg de oliemaatschappijen van hun 'investeringsverplichting', om in vrijheid 'het complexe besluitvormingsproces' te kunnen nemen. 'Deze vrijheid van ondernemen' vond hij de beste garantie 'voor goede rendabele investeringen op het goede moment en op de goede plaats'. Wij waren het er niet mee eens. 'Op de goede plaats' was een vrijbrief om de Nederlandse aardgaswinsten ook in het buitenland te investeren. Van de oorspronkelijke doelstelling van het Gentlemen's Agreement bleef weinig over. Een jaarlijkse rapportage over het investeringsprogramma: 'Dat wil zeggen over projecten waarvan vaststaat dat de uitvoering binnen afzienbare tijd zal aanvangen of waarvoor verplichtingen worden aangegaan' vond Van Aardenne voldoende.

We toonden met cijfers aan, dat Shell en Esso in onvoldoende mate aan het scheppen van nieuwe hoogwaardige arbeidsplaatsen en versterking van de Nederlandse industrie voldeden. Met de Centrale Contact Commissie Shell en kaderleden bij Esso maakten we een rapport De Uitvoering van het Herenakkoord of het Shell Nederland-beleid in Beeld.

We zonden het rapport aan minister Van Aardenne van Economische Zaken, minister De Koning van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de gemeente Rotterdam, de directies van Shell en Esso, aan de pers, en aan ieder die het wilde hebben. En vroegen aan de Kamercommissie voor Economische Zaken om het rapport te mogen toelichten vóór de voortgangsrapportage in het Tweede Kamer werd behandeld. In het gesprek verdedigden we, dat een verdere afroaming van de aardgasinkomsten met een gerichte inzet door de overheid (zo groot was ons vertrouwen in een juiste besteding door de overheid nu ook weer niet) een betere garantie gaf voor het versterken van de Nederlandse industriële structuur en van de werkgelegenheid. Tussen 23 en 25 oktober 1984 werd de voortgangsrapportage in de Tweede Kamer behandeld. Vele Kamerleden uit alle politieke partijen citeerden uit het rapport of gebruikten de gegevens. Zelfs Wagenaar

(RPF) en Van Dis (SGP) (terloops) verwezen er naar. Het rapport gaf uitgebreider de effecten per investering weer dan de voortgangsrapportage van de Minister. De rapportage van de minister gaf slechts een globaal overzicht.

Een wat lachwekkende aanvaring had plaats tussen Van der Hek (PvdA) en Kamervoorzitter Dolman (eveneens PvdA). Voorzitter Dolman waarschuwde Van der Hek, dat hij zijn spreektijd met anderhalve minuut overschreed. Van der Hek, die al een motie had ingediend, vroeg: *'Mag ik nog een minuut, dan ben ik klaar'*. Maar voorzitter Dolman vond het welletjes en gunde hem die minuut niet. Na wat bekvechten vroeg Dolman een stemming van de Kamer. Dolman won, maar het prestige-incident kostte meer dan anderhalve minuut. Het schoot Eshuis (CPN) in het verkeerde keelgat. Uit 'verzet en protest' tegen 'een parlement onwaardig-debat' wilde zij in haar tijd de tweede motie 'Van der Hek' indienen. Dat kon niet. Onder de motie moest als eerste de naam van de indiener staan. De voorzitter vond het ook niet nodig: 'Dat kan Van der Hek in tweede termijn zelf doen'. Maar Van der Hek vond het wel best als Eshuis het deed. Eshuis diende op haar naam, mede ondertekend door Van der Hek, Henk Vos en Van der Doef (allen PvdA) de motie in. Daarin werd de regering verzocht, 'kennisnemende van het oordeel van de Industriebond FNV; de investeringscriteria in heroverweging te nemen; daarbij het oordeel van de Industriebond FNV te betrekken; en het resultaat zo spoedig mogelijk aan de Kamer mede te delen'.

Minister Van Aardenne moest nu in zijn beantwoording wel uitvoerig op ons rapport ingaan. Hij was het er 'in zekere zin nog wel mee eens', dat in 'innovatie' opzicht het afvoeren van het Shop-project (Shell Hoger Olifinen Project) een negatieve factor was. Maar hij vond het eenzijdig, dat Esso's Flexicoker en Shell's Hycon niet als positieve factoren in het rapport werden genoemd. Willems (PSP) interrompeerde, dat de Flexicoker en de Hycon 'wel degelijk als positief in de balans werden meegenomen' en dat was zo. De minister vond dat het rapport: 'Er helemaal naast zit als het om de investeringen van de NAM gaat'. Volgens Van Aardenne ging het om een ingewikkelde berekening. Als hij de berekening op papier zette en aan de Industriebond toe zond, dan zou dat ook de bond duidelijk worden. De Kamer wilde die berekeningen ook wel zien en Van Aardenne zei de Kamer: 'Overigens graag toe dat het antwoord aan de FNV ook aan de Kamer zal worden gezonden'.

We hadden voor onze berekeningen gebruik gemaakt van het overzicht van het exploratie- en productie programma van de NAM zelf. Die programma's waren vertrouwelijk. In de cijfers van de NAM werd rekening gehouden met een 'overloop' naar volgende jaren en dat zag Van Aardenne over het hoofd. Ten onrechte rekende hij de vaste operationele uitgaven als bijdrage aan het Herenakkoord mee en dat schreven we hem. Het antwoord van Van Aardenne was zes bladzijden lang, maar het bevatte weinig nieuws. Van Aardenne noemde het exploratie- en productieprogramma van de NAM 'ingewikkeld'. Maar de NAM deed er zelf niet zo ingewikkeld over. Voor de jaren 1984-1989 bedroegen de kapitaaluitgaven in alle 'onshore' (vasteland) en 'offshore' (Noordzee) 4,9931 miljard gulden. Van Aardenne moest onze berekening wel afwijzen wilde er nog iets van zijn Gentlemen's Agreement overeind blijven.

We hadden veel tijd en energie aan het rapport besteed. Veel kaderleden hadden er aan gewerkt vooral Frank Wijn kaderlid bij KSLA leverde een belangrijke bijdrage. We mochten niet klagen over de aandacht van de Tweede Kamer bij de behandeling van de voortgangsrapportage. We hadden ook niet te klagen over de aandacht van de pers. Al werd de motie Eshuis/Van der Hek niet aangenomen, de inhoud van de

motie was een compliment. Maar wat we er concreet mee waren opgeschoten, was niet precies te meten. In elk geval hielden we de belangstelling voor de uitvoering van het Gentlemen's Agreement er mee gaande.

De belofte, die Van Aardenne had gedaan ons bij een voortgangsrapportages eerst de gelegenheid te geven voor commentaar, kwam hij niet na. Henk Krul schreef hem 'verbaasd en verontwaardigd' dat hij de voortgangsrapportage 'uit de pers had moeten vernemen'. Van Aardenne vond het 'niet correct tegenover de Kamer' al stelde hij 'contact met de Industriebond op prijs'. Hij klaagde niet over incorrectheid voor het overleg vooraf met Shell en Esso.

Het aandeel van Nederlandse bedrijven in de bouw van de Hycon was te laag. Dat het aandeel laag zou zijn, kon al worden vermoed uit de Shell-bijeenkomst in het congrescentrum in Den Haag, op 3 juni 1985, waar zo'n 1000 aannemers probeerden om orders voor de bouw van het Hycon-project in de wacht te slepen. De verwachtingen waren hoog gespannen. De regering had gezegd, dat 70% van het werk door het Nederlandse bedrijfsleven zou worden uitgevoerd. Ir. C. Grooters, algemeen directeur van Shell Raffinaderij en Chemie in Pernis, temperde de hoge verwachtingen. Het leek hem onmogelijk, dat de Nederlandse aannemers voor de uitvoering van het project een hele nieuwe Nederlandse toeleverings-industrie konden opbouwen, die de concurrentie met buitenlandse ondernemingen konden aangaan. 'Maar wanneer er een buitenlands bedrijf als beste uit de bus komt, dan zal de offerte alsnog worden vergeleken met de beste Nederlandse concurrent', troostte Grooters. 'Inkoopleider' Van Deursen verontschuldigde Shell bij voorbaat: 'Als de 70% Nederlandse inbreng niet wordt gehaald, is niet Shell verantwoordelijk'.

BALANS

Na de eerste vijf jaar van het Herenakkoord besloten we de balans op te maken. We stuurden onze berekening in een uitvoerige brief met ons commentaar op de voortgangsrapportage van 4 september 1985 aan de minister en de Tweede Kamer. Van de 7,05 miljard gulden die Shell op grond van het Gentlemen's Agreement had moeten investeren, had ze 5,77 miljard gulden gerealiseerd. Esso had van de 6,9 miljard gulden 5,28 miljard gulden geïnvesteerd. De winsten op het Nederlandse aardgas bedroegen 6,95 miljard gulden voor elk van de oliemaatschappijen. Als de ontvangen WIR-premie (Shell 481 miljoen en Esso 243 miljoen gulden) afgetrokken werd en rekening werd gehouden met niet tot het Herenakkoord behorende investeringen (Shell 509 miljoen gulden en Esso 1256 miljoen gulden) en met de lager uitkomende aardgaswinsten, voor elk van de oliemaatschappij 750 miljoen minder dan in 1980 was geraamd, had Shell voor 1,47 miljard gulden en Esso voor 2,47 miljard gulden te weinig geïnvesteerd. Voor Esso rekenden we de desinvestering door de verkoop van de kunstmestfabriek dan nog niet mee. Het personeelsbestand liep in die periode terug. Op 1 januari 1985 waren er ten opzichte van 1 januari 1982 bij Shell Nederland 2155 arbeidsplaatsen verdwenen en bij Esso Nederland 40 arbeidsplaatsen. En daar bleef het niet bij.

Onze berekening leidde tot een uitvoerige briefwisseling met de minister en tot gesprekken met zijn ambtenaren op het departement. Voor de Algemene Rekenkamer was het aanleiding om op ons kantoor in Rotterdam te komen praten over de door ons berekende cijfers. Op 19 april 1985 gaven we de Rekenkamer inzicht in de gegevens die we hadden verzameld en hoe we dat hadden gedaan.

Met de daling van de olieprijs en de daarmee samenhangende prijs van het aardgas verdween de belangstelling voor en de discussie over het Herenakkoord. Hoewel de oliemaatschappijen investeerden, was de balans voor de werkgelegenheid negatief. Het aantal arbeidsplaatsen bij de oliemaatschappijen bleef afnemen. In de tweede periode van vijf jaar van het Gentlemen's Agreement zette de negatieve werkgelegenheidsontwikkeling zich voort. In 1982 werkten bij Shell in Nederland nog 18115 werknemers. In 1985 was dat gedaald tot 16761 en in de jaren daarna zou het verder dalen. Bij Esso was de ontwikkeling niet anders, al viel dat door het kleinere personeelsbestand minder op. In 1982 werkten er 1448 werknemers bij Esso in Nederland en in 1985 nog 1388. Ook het door Van Aardenne verwachtte effect van het Herenakkoord op het research-potentieel viel tegen. Het aantal arbeidsplaatsen bij het Koninklijke Shell Laboratorium in Amsterdam (KSLA) daalde met 400 arbeidsplaatsen.

Dat het Herenakkoord niet bepalend was voor het doen van investeringen, bleek later uit het aanbod van Texaco (die nauwelijks aardgasbaten had) om op basis van Texaco-technologie 'voor eigen rekening' een kolenvergassingscentrale op de Maasvlakte te bouwen. Minister Andriessen van Economisch Zaken wees het aanbod van Texaco echter af. Hij koos voor een (vervuilender) poederkoolcentrale in afwachting van de uitkomst van een praktijk-experiment met kolenvergassing in Limburg, waarin Shell deelnam en die in 1993 zou gaan produceren. Voor investeringen spelen andere motieven een rol dan het afsluiten van een Herenakkoord.

Met wat meer moed en vooral met wat meer wil had de regering voor het verbeteren van de Nederlandse economie en de werkgelegenheid meer uit het Nederlandse aardgas kunnen halen dan met het boterzachte Herenakkoord. Maar de regering en een meerderheid in de Tweede Kamer beslisten anders.

NAWOORD

15 jaar onderhandelen voor de Industriebond FNV in de petrochemische industrie in de Rijnmond was een intensieve en boeiende bezigheid. Ook frustrerend, omdat het resultaat niet altijd exact te meten was.

De zorg over veiligheid en gezondheid van de werknemers bij het werken met giftige, brandbare en ontplofbare stoffen, was gedurende die jaren een voortdurende zorg. Tegen het verzet van werkgevers in werden (moeizaam) bepalingen in de cao opgenomen waarin het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats werd erkend en onderzoek werd bevorderd. In dat verzet schroomde Shell, bedrijfsartsen en de geneeskundige van de arbeidsinspectie niet om persoonlijke beschuldigen te uiten. Maar het onderzoek wat ze wilden tegenhouden kwam er toch en het had resultaat.

In de olieboycot door de olieproducerendelanden werden de te verwachten effecten vooral bij de werknemers en de bevolking gelegd. Groeiende werkloosheid met matiging door de werknemers, energiebezuinigingen en een stijging van de bezineprijzen voor de bevolking zouden het gevolg zijn. Door het bekend maken van de juiste opslag- en aanvoergegevens van ruwe olie gingen we dat tegen. Het werd ons niet door ieder in dank afgenomen.

De stakingen bij ICI en Cyanamid in 1977 voor het behoud van de prijscompensatie en voor het invoeren van de 5-ploegendienst waren van grote betekenis voor het uiteindelijke resultaat. De werkgevers schrokken. Ze waren bang, dat in de kapitaalgevoelig chemie meer stakingen zouden uitbreken. Het bevorderde sterk hun bereidheid om op centraal niveau tot overeenstemming te komen. Voor de verwezenlijking van de 5-ploegendienst waren de stakingen niet minder van betekenis. Er werd een eerste weliswaar kleine, maar belangrijke stap gezet.

De stakingen bij Shell-Pernis, -Moerdijk en Albatros doorbraken het verzet van de werkgevers tegen het invoeren van de 5-ploegendienst. Niet alleen werd de blokkade van Shell tegen het invoeren van de 5-ploegendienst doorbroken, maar ook kreeg haar overwicht op andere ondernemingen en haar leidende positie bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden een flinke knak. Het brute geweld, waarmee Shell de poorten openbrak, droeg daaraan bij. Het was een aanslag op het sociale klimaat in Nederland. De werkgevers waren bevreesd, dat het arbeidsklimaat met een gematigde vakbeweging zou worden verziekt en ingeruild werd voor uitbarstingen van geweld.

De ondergang van Gulf en het verdwijnen van Chevron uit Nederland maakte duidelijk hoe zwak de positie van de werknemers bij wereldconcerns is. Vanuit hun machtspositie weten de directies een deel van het personeel te overtuigen, dat hun rechtspositie bij zo'n groot bedrijf zonder cao gewaarborgd is. Over hun arbeidsvoorwaarden hoefden ze zich geen zorg te maken. Maar dat was een zoethouder. De mogelijkheid van verweer werd bepaald door de sterkte van de vakbond, hoe gering die mogelijkheid ook was. Van de wettelijke maatregelen bood de dreiging van verzet tegen het afgeven van ontslagvergunningen door het GAB, de beste onderhandelingspositie.

Het effect van de jacht op werkgelegenheid was moeilijk in te schatten. We probeerden de buitenlandse concerndirectie via de directeur van de vestiging te beïnvloeden om in de Rijnmond in nieuwe producten te investeren. Van het Herenakkoord maakten we een intensief gebruik om Shell en Esso en het ministerie

van Economische Zaken en de Tweede Kamer, ermee onder druk te zetten. We gebruikten het als middel om investeringen naar de Rijnmond te krijgen. Dat we hen het er lastig mee maakten, bleek uit de soms geïrriteerde reacties van Shell en Esso. Maar de rapporten en meningen van de Industriebond FNV werden serieus genomen. Met de gemeente Rotterdam, het Rotterdamse Havenbedrijf en in mindere mate met de minister en ambtenaren van het Ministerie van Economische Zaken, ontstonden soms intensieve contacten.

Misschien was het ook een aanwijzing voor het nut van onze inspanningen, dat de gemeente Rotterdam op aandringen van Henk Krul, districtshoofd in Rotterdam (die het moeilijk kon verkroppen dat juist directeur Meijers van Shell Nederland een koninklijke onderscheiding kreeg 'voor de grote bijdragen die hij aan de werkgelegenheid had geleverd'), met medewerking van Roel den Dunnen, wethouder Haven en Economische Zaken en Henk Molenaar, directeur van het Rotterdamse Havenbedrijf, maar tegen de zin van burgemeester Bram Peper me bij mijn afscheid uit bezoldigde dienst de Wolfert van Borselepenning van de stad Rotterdam gaf. De Ridder, directeur Pennwalt, vond dat ik te weinig waardering uitstraalde voor een onderscheiding, 'waar een werkgever pas voor in aanmerking komt als hij een miljoen aan het museum Boijmans Van Beuningen heeft geschonken'. In een brief aan het gemeentebestuur heb ik getracht het goed te maken.

Het werk van districtsbestuurder, zeker in het district Rotterdam, is een veel vergend maar fascinerend beroep. Het heeft me na mijn pensionering twee jaar gekost om er van af te kicken. Het beschrijven van deze gebeurtenissen heeft erbij geholpen.