

ORGANISATORISCHE
VERHOUDINGEN TUSSCHEN
WERKGEVERS EN ARBEIDERS

DOOR
DR. IR. B. BÖLGER

HAARLEM - H. D. TJEENK WILINK & ZON

Digitale heruitgave voorjaar 2025



**Vrije Uitgeverij
'Arbeid en Werkstad'
<https://vrijeuitgeverij.nl>**

ORGANISATORISCHE VERHOUDINGEN TUSSCHEN WERKGEVERS EN ARBEIDERS

DOOR

DR. IR. B. BÖLGER

3



Haarlem – H.D. Tjeenk-Willink & Zn. – 1929

*AAN
MIJN VRIENDEN NOBACK
EN DE GRAAFF.*

VOORBERICHT

De talrijke en veelsoortige vormen, waarin de organisatorische verhoudingen tusschen werkgevers en arbeiders tot uitdrukking komen, maken het voor hen, wier dagelijksche arbeid niet op dit terrein ligt, steeds moeilijker zich daaromtrent te orienteeren. En toch is dit noodzakelijk. Immers de ontwikkeling van het maatschappelijke leven wordt voor een groot gedeelte door deze verhoudingen beheerscht. Verschillende publicaties zijn reeds op dit gebied verschenen, doch deze beperken zich of tot enkele bepaalde onderdeden van het geheel of zij hebben een zoo algemeen en subjectief karakter, dat zij niet voor het verkrijgen van een goed inzicht kunnen dienen. Dit boek, dat, naast critische beschouwingen, in hoofdzaak systematisch gerangschikt feitenmateriaal zal bevatten, tracht de leemte voor wat het afgeloopen tiental jaren betreft eenigszins aan te vullen. Een arbeid als deze, ontstaan in de praktijk des levens, groeit steeds verder en talloos zijn de factoren, welke invloed hadden of richting gaven. Het is mij dan ook ten eenen male onmogelijk allen, die mij inlichtingen verstrekten of van voorlichting dienden hier met name te noemen en hun daarbij dank te zeggen. Een uitzondering mag ik echter maken voor Prof. Mr. Dr. J. H. Valckenier, wiens niet genoeg te waardeeren adviezen voor mij een zeer grooten steun waren. Den dank dien ik aan mijn vrienden Mr. Dr. J. J. M. Noback en Mr. F. H. A. de Graaff verschuldigd ben, heb ik in zekeren zin reeds tot uitdrukking trachten te brengen door dit boek aan hen beiden op te dragen. En verder mag ik hier zeker het Centraal Bureau voor de Statistiek niet onvermeld laten, dat in hare periodieken en verdere publicaties omtrent het betrokken onderwerp een schat van materiaal heeft neergelegd, waardoor het mij telkens mogelijk was de andere gegevens aan te vullen. Ik ben het Bureau daarvoor zeer dankbaar en erkentelijk.

Haarlem, Maart 1929. B. Bölger

DEEL I. INLEIDING

VOORWOORD	13
DE PARTIJEN	16
DE WERKGEVERSORGANISATIES	16
De organisatie in het algemeen	16
De Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers	16
De organisatie voor arbeidsaangelegenheden	17
De werkgeversvakbonden	17
Centraal Overleg in Arbeidszaken voor Werkgeversbonden	18
Het Centraal Industrieel Verbond	19
Het Verbond van Nederlandsche Fabrikantenvereenigingen	20
Fusie. Het Verbond van Nederlandsche Werkgevers	20
De R.-K. en Prot. Chr. werkgeversverenigingen	21
De samenwerking tussen de werkgeverscentralen	22
De werkgeversorganisaties in de onderscheidene bedrijfstakken	22
DE ARBEIDERSORGANISATIES	24
Inleidende beschouwingen	24
DE VAKCENTRALEN	25
Het Nationaal Arbeidssecretariaat (N. A. S.)	25
Het Nederlandsch Verbond van Vakverenigingen (N.V.V.)	25
De ander vakcentrales	25
De beroepsfederaties	26
EENIGE CIJFERS OVER DE VAKBEWEGING	26
Korte beschouwing van de gegeven cijfers	30
DE ORGANISATIE DER VAKBEWEGING	32
De „moderne” vakbeweging. (Het N.V.V.)	32
De R.-K. vakbeweging. (Het R.K.W.)	33
De Prot. Chr. vakbeweging. (Het C.N.V.)	35
De neutrale vakbeweging. (Het A.N.V.)	36
De revolutionaire vakbeweging. (Het N.A.S. en het N.S.V.)	37
De hoofdarbeiders. (Het V.V.H.)	38
DE VAKBEWEGING EN DE POLITIEKE PARTIJEN ...	39
Het N.V.V. en de S.D.A.P	39
Het R.K.W. en de R.K. staatspartij	42
Het C.N.V. en de Christelijke partijen	43
De revolutionaire vakbeweging en de politiek	43
DE INTERNATIONALE VERHOUDINGEN IN DE VAKBEWEGING	46
DE ONDERLINGE VERHOUDINGEN EN DE SAMENWERKING IN DE VAKBEWEGING	46
Verschillende pogingen tot samenwerking	46
Fusiepogingen N.V.V. en A.N.V.	48
Nieuwe pogingen van het N.A.S.	49
Nieuwe besprekingen over fusie N.V.V.—A.N.V.— V.V.H.	50

DEEL II. DE BESTAANDE VERHOUDINGEN.

DE VERHOUDINGEN IN DE OFFICIEELE EN SEMI-OFFICIEELE INSTELLINGEN	51
DE KAMERS VAN ARBEID	51
DE RADEN VAN ARBEID	51
DE HOOGHE RAAD VAN ARBEID	52
Samenstelling en werkwijze	52

Reorganisatie van den Hoogen Raad van Arbeid	53
Wettelijke regeling van den Hoogen Raad van Arbeid	53
DE NEDERLANDSCHE WERKLOOSHEIDSRAAD	55
DIVERSE COMMISSIES	56
DE VERHOUDINGEN TUSSCHEN DE CENTRALE ORGANISATIES	58
DE VERHOUDINGEN IN HET ALGEMEEN	58
Het plan Posthuma - Kupers in zake de Ziektewet	58
Samenwerking Verbond van Nederlandsche Werkgevers en vakcentralen	61
HET R.K. BEDRIJFSRADENSTELSEL	62
Inleiding	62
Oprichting van den R. K. Centralen Raad van Bedrijven	63
Grondslagen van den R. K. C. R.	64
Statuten van den R. K. C. R.	65
Ontwikkeling van den R. K. C. R.	66
De grootwerkgevers treden uit den R. K. C. R.	67
Nieuwe vorm van samenwerking met de grootwerkgevers	68
Verdere ontwikkeling van den R. K. C. R.	69
DE VERHOUDINGEN IN DE BEDRIJFSTAKKEN	69
DE C.A.O. EN ANDERE REGELINGEN	69
De ontwikkeling van het collectief overleg	69
Het ontstaan van „landelijke” C.A.O.	69
Het verplichte lidmaatschap	71
De ontwikkeling van den omvang der C.A.O.	72
De ontwikkeling van den inhoud der C.A.O.	73
Bezwaren tegen de C.A.O. in het algemeen	77
Het „soepel maken” der C.A.O.	77
Andere vormen van organisatorische verhoudingen	78
DE WETTELIJKE REGELING DER C.A.O.	79
De vroegere regeling en de drang tot uitbreiding daarvan	79
Het advies van den H. R. v. A. over een privaat rechterlijke regeling	79
De a.b.v plannen van de regering	80
De actie voor de mogelijkheid tot a.b. v. C. A.O	80
Het preadvies van commissie XII van den H. R. v. A.	80
De actie tegen de a. b. v. C. A.O.	80
Het advies van den H. R. v. A. over de a. b. v. C. A. O.	82
Het voorontwerp van wet op de a.b.v. C. A.	82
Het advies van den H. R. v. A. over het voorontwerp	83
Het wetsontwerp tot nadere regeling der C. A.	83
Het wetsontwerp in de Tweede Kamer	83
Het wetsontwerp in de Eerste Kamer	84
De nieuwe wettelijke regeling der C. A.	85
DE ARBEIDSCONFLICTEN	86
Enige cijfers over staking en uitsluiting	86
Korte beschouwing van deze cijfers	88
DE BEMIDDELING BIJ ARBEIDSGESCHILLEN	90
Algemene inleiding	90
Voorontwerp Arbeidsgeschillenwet	90
Advies Hoogen Raad van Arbeid over dit voorontwerp	90
Ontwerp Arbeidsgeschillenwet	90
De schriftelijke behandeling van het ontwerp. Opheffing van de Kamers van Arbeid	91
De mondelinge behandeling van het ontwerp	92
De invoering en werking van de wet	92

Initiatiefontwerp tot het instellen van een onderzoek naar het textielconflict	93
DE VERHOUDINGEN IN DE BEDRIJFSTAKKEN	93
Algemene inleiding	93
Steenindustrie	94
Aardewerkindustrie	95
Glasindustrie	96
Diamantbewerking	96
Typografische bedrijven	97
Lithografisch bedrijf	99
Chemigrafisch bedrijf	100
Boekbindersbedrijf	101
Bouwvakken	102
Steenhouwersbedrijf	105
Stukadoorsbedrijf	105
Schildersbedrijf	106
Loodgietersbedrijf	107
Elektrotechnische installatie	107
Centrale-verwarmings-industrie	108
Baggerbedrijf	109
Chemische industrie	110
Houtbedrijf	111
Kuipers- en kistenmakerbedrijf	112
Meubelbedrijf	113
Kledingbedrijven	114
Schoenindustrie	117
Schoenmakerskleinbedrijf	118
Mijnbedrijf	119
Metaalindustrie	122
Papierindustrie	125
Textielindustrie	126
Aardappelmeelindustrie	129
Bakkersbedrijf	130
Banketbakkersbedrijf	131
Bierbrouwersbedrijf	132
Sigarenindustrie	133
Suikerindustrie	135
Slagersbedrijf	136
Verschillende bedrijven voor voedings- en genotmiddelen	136
Landbouw	136
Tuinbouw	137
Bloembollenbedrijf	138
Veenbedrijf	138
Visserij	138
Handels- en kantoorbedrijven	140
Havenbedrijf	143
Koopvaardij	147
Rijnsleepvaart	149
Diverse transportbedrijven	150
Tramwegen	150
DE VERHOUDINGEN BIJ DE OVERHEIDSBEDRIJVEN EN -DIENSTEN EN DE SPOORWEGEN	151
Inleiding	151
DE SPOORWEGEN	151

Instelling en werkwijze Loonraad	151
Instelling en werkwijze Personeelsraad	152
DE RIJKS BEDRIJVEN EN -DIENSTEN	152
RIJKSAMBTEAREN	152
Instelling en werkwijze van het Georganiseerd Overleg	153
Commissies voor overleg voor de verschillende dienstvakken	155
Wetsontwerp op den rechtstoestand der rijksambtenaren	156
Conflicten. Staking postpersoneel	156
Intrekking artikel 40 van het Bezoldigingsbesluit. Herziening der salarissen	157
RIJKSWERKLIEDEN	158
Commissie van advies voor de arbeidsvoorwaarden	158
GEMEENTEBEDRIJVEN EN -DIENSTEN	159
AMSTERDAM.	
Het Georganiseerd Overleg voor de werklieden	159
Het Georganiseerd Overleg voor de ambtenaren	160
Oordeel B. en W. over het Georganiseerd Overleg	161
ROTTERDAM.	
Instelling en werkwijze van het Georganiseerd Overleg	162
Reorganisatie van het Georganiseerd Overleg	162
's-GRAVENHAGE	
Instelling en werkwijze van het Georganiseerd Overleg.	163
Wijziging in het Georganiseerd Overleg	164
UTRECHT.	
Instelling en werkwijze van het Georganiseerd Overleg	165
Wijziging in het Georganiseerd Overleg	165
DE ORGANISATORISCHE VERHOUDINGEN IN DE ONDERNEMING	166
Het bijzondere karakter van de verhoudingen in de onderneming	166
De ontwikkeling van het overleg in de onderneming. De verhouding tot de vakbeweging	166
Doel en bevoegdheden der kernen	167
Samenstelling en werkwijze der kernen	168

DEEL III. DE RICHTINGEN EN WENSCHEN.

Algemeene inleiding	171
OVERZICHT DER DENKBEELDEN	172
De revolutionaire richting. Omverwerping van het kapitalisme	172
De socialistische richting. Socialisatie	173
Het N.V.V. en de socialisatie	173
De R.K. richting. Publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie	173
Het R.K. Bedrijfsradenstelsel en de R.K. Staatspartij	176
De Prot. Chr. richting. Bedrijfsorganisatie	176
De denkbeelden der neutraal georganiseerde arbeiders	178
De in werkgeverskringen heersche den denkbeelden	178
De houding van de Regeering. Instelling commissie en vragen aan den Hoogen Raad van Arbeid	179
Het „boekenonderzoek” in het mijnbedrijf	179
Het in onderling overleg afwijken van de normen der Arbeidswet	180
De Grondwet en de bedrijfsorganisatie	180
Vragen over bedrijfsorganisatie aan den Hoogen Raad van Arbeid	180
HET PRAEADVIES VAN COMMISSIE XII UIT DEN HOOGEN RAAD VAN ARBEID	181
De werkgevers en het praeadvies van commissie XII	183
De Hooge Raad van Arbeid en het praeadvies van commissie XII	184
VERVOLG VAN HET OVERZICHT DER DENKBEELDEN	184

De revolutionaire richting	185
De socialistische richting.	
Stellingen van het N.V.V. over medezeggenschap en bedrijfsorganisatie	185
Rapport N.V.V. en S.D.A.P. over medezeggenschap en bedrijfsorganisatie	185
De R.K. richting. Voortzetting van de actie voor publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie	187
De Prot. Chr. richting. Voortzetting actie voor bedrijfsorganisatie	188
De denkbeelden der neutrale vakbeweging	189
De hoofdarbeiders en de bedrijfsorganisatie	190
De vrijzinnig democraten en de bedrijfsorganisatie	190
De neutrale werkgevers en de bedrijfsorganisatie	190
De denkbeelden der R. K. werkgevers	190
De Prot. Chr. werkgevers en de bedrijfsorganisatie	191
De houding van de regering	192
HET RAPPORT DER SOCIALISATIECOMMISSIE	193
Inleiding	193
Algemeene inhoud van het rapport	193
Het rapport en de socialisatie	194
Het rapport en de overheidsbedrijven	195
Het rapport over de gemengde bedrijven en de coöperatie	196
Overheidscontrôle of wettelijke-regeling van het particuliere bedrijfsleven. Bedrijfsraden	197
Het rapport en het R.K. Bedrijfsradenstelsel	198
Het rapport en de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie.	198

DEEL IV. SAMENVATTING EN CONCLUSIES.

Inleiding	201
DE ARBEIDERSORGANISATIES	201
Doel en werkwijze der vakbeweging	202
De vakbeweging en de politiek	203
Onderlinge samenwerking in de vakbeweging	204
De toekomst der vakbeweging	205
DE WERKGEVERSORGANISATIES	206
DE OVERHEID IN DE VERHOUDING TUSSCHEN WERKGEVERS EN ARBEIDERS	207
De Hooge Raad van Arbeid	208
DE VERHOUDINGEN EN DE BEDRIJFSTAKKEN	210
De omvang der C.A.	211
Vorm en inhoud der C.A.	214
Betekenis der C.A.O. voor de organisatorische verhoudingen	215
Typisch karakter van de bedrijven met een algemene C.A.	215
Het karakter van de grootindustrie	216
De C. A. O. en de bedrijfsrust	219
De C.A.O. en het organisatorisch overleg	220
Verdere betekenis der C.A.O.	221
Andere vormen van organisatorische verhoudingen	222
DE ORGANISATORISCHE VERHOUDINGEN BIJ DE SPOORWEGEN EN DE OVERHEIDSBEDRIJVEN	223
DE VERHOUDINGEN IN DE ONDERNEMING	223
DE RICHTINGEN EN WENSCHEN	224
De algehele wijziging van het productiestelsel	224
De socialisatie 454 De socialistische tendensen in onze samenleving	225
Bedrijfsorganisatie en medezeggenschap	226
De taak van de overheid bij de bedrijfsorganisatie	227

Publiekrechtelijke of privaatrechtelijke bedrijfsorganisatie	227
Het bedrijf of de onderneming als uitgangspunt	228
Medezeggenschap der arbeiders	228
Toezicht van de consumenten	229
Verdere detailpunten	229
De ontwikkeling der bedrijfsorganisatie	230

BRONVERMELDING.

De gegevens in dit boek zijn ontleend aan C.A.O., jaarverslagen, rapporten, perscommuniqués en verder verkregen door particuliere informatie. De cijfers over de C.A.O., de vakbeweging en de stakingen zijn geput uit de daarover verschenen publicaties van het C. B. v. d. S. Verder zijn op tal van plaatsen o.a. bij het hoofdstuk over de verhoudingen in de bedrijfstakken gegevens over C.A.O., arbeidsconflicten enz. ontleend aan het Maandschrift van het C. B. v. d. S., terwijl ook meermalen ter aanvulling of ter controle gebruik gemaakt werd van de door het C. B. v. d. S. samengestelde Sociaaleconomische Kroniek

VERKLARING DER AFKORTINGEN.

Aangezien in dit werk een aantal afkortingen gebruikt worden, die waarschijnlijk voor verschillende lezers onbekend zijn, volgt hieronder een nadere verklaring dezer afkortingen:

H. R. v. A.	=	Hooge Raad van Arbeid.
N.W.R.	=	Nederlandsche Werkloosheidsraad.
C. B. v. d. S.	=	Centraal Bureau voor de Statistiek.
R.K.V.W.V.	=	Roomsch Katholiek Verbond van Werkgeversvakverenigingen.
R.K.C.R.B.	=	Roomsch Katholieke Centrale Raad van de Bedrijven.
S.D.A.P.	=	Sociaal Democratische Arbeiderspartij.
N.V.V.	=	Nederlandsch Verbond van Vakverenigingen.
R.K.V.	=	Bureau voor de Roomsch Katholieke Vakorganisatie.
R.K.W.	=	Roomsch Katholiek Werkliedenverbond. *)
C.N.V.	=	Christelijk Nationaal Vakverbond.
A.N.V.	=	Algemeen Nederlandsch Vakverbond.
V.V.H.	=	Vakverbond van Hoofdarbeiders.
N.A.S.	=	Nationaal Arbeidssecretariaat.
N.S.V.	=	Nederlandsch Syndicalistisch Vakverbond.
I.V.V.	=	Internationaal Verbond van Vakverenigingen.
I.C.V.	=	Internationaal Christelijk Vakverbond.
R.V.I.	=	Roode Vak Internationale.
I.A.A.	=	Internationale Arbeidersassociatie.
C.A.O.	=	Collectieve Arbeidsovereenkomst.
a.b.v. C.A.O.	=	algemeen bindend verklaring van C.A.O.
publ. bedr.	=	publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie.

*) Het R.K.V. is in 1924 gereorganiseerd en heet sindsdien R.K.W. R.K.V. en R.K.W. zijn dus twee aanduidingen voor praktisch dezelfde organisatie de centrale der R.K. arbeidersvakbeweging.

VOORWOORD.

Het moet voor den in de exacte wetenschappen grootgebrachte ingenieur vreemd zijn zich te verplaatsen in de wereld der organisatorische verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders. Welk onderdeel hij daarvan ook beschouwt en in welke richting hij zijn blikken ook wendt, overal ontmoet hij wensen en verlangens, overal ziet hij belangengroepen, die, aangevuurd door de geestdrift hunner leiders, de ontwikkeling in een bepaalde richting willen sturen. Welk een onderscheid van systemen en stelsels. Inderdaad zal het voor den ingenieur niet gemakkelijk zijn zich in deze wereld te verplaatsen. Maar wanneer hij zich, na voldoende geacclimatiseerd te zijn, tot taak stelt een conclusie te trekken en een eigen oordeel te vormen, dan kan de keuze van den weg, die daarheen moet leiden, voor hem niet moeilijk zijn. Hij zal dan uit dezen caleidoscoop van gevoelens en gedachten, van wensen en eisen, van systemen en stelsels de vormende krachtlijnen in verschillende sterkte en in verschillende richting trachten te ontdekken. Hij zal analytisch-statistisch-anatomisch te werk gaan ten einde zich door rustig objectief feitenonderzoek de vraag te kunnen stellen wat ten slotte de richting is, waarin de waarschijnlijke ontwikkeling zal plaats vinden. Hij zal eerst feiten waarnemen, constateren en beschrijven, vervolgens zien welke ontwikkelingslijn deze feiten vertonen, en pas daarna en zonder aan de beide zoo juist genoemde voorafgaande beschouwingen ook maar iets te veranderen, die feiten en ontwikkelingslijnen kritisch toetsen en causaal verklaren. Tot zover kan hij zijn werk zuiver en streng wetenschappelijk houden; het kritisch toetsen en causaal verklaren der dingen, zoals Dr. A. Kuyper in de Memorie van Toelichting op de Hooger Onderwijswet het begrip wetenschap omschreef. Wil hij dan daarna nog een advies geven om te trachten hetzij door het nemen van Overheidsmaatregelen, hetzij door op het inzicht der mensen te werken, de verwachte ontwikkeling in de een of andere richting te leiden, dan kan dit natuurlijk geschieden, maar dan is dit niet meer wetenschap doch politiek of kunst. Als ingenieur, die zuiver wetenschappelijk werk wil geven, behoef ik na het bovenstaande niet meer in algemene zin uiteen te zetten wat ik met het hier volgende werk zal trachten te bereiken, welke methode ik daarbij zal volgen en welke beperking ik mijzelf daarbij in het algemeen heb opgelegd. De rest van dit voorwoord moet dan ook meer als een toelichting op den feitelijke inhoud worden beschouwd, waardoor ik de gelegenheid krijg den opzet van dit werk en mijn gedachtegang nader te verklaren. Vooraf nog een opmerking van meer algemenen aard. Een dergelijk werk kan op tweeërlei wijze worden aangepakt. Men kan een tot op zekere hoogte op zichzelf staand gedeelte van het geheel nemen en alles wat daaromtrent kan worden nagegaan tot in de kleinste bijzonderheden uitwerken en beschouwen. Ook kan men echter het geheel zelf in zijn algemene ontwikkeling volgen en trachten na te gaan wat de voornaamste krachten zijn, die daarin werken. Ik heb het laatste gekozen omdat het mijn overtuiging is, dat de ontwikkeling der organisatorische verhoudingen niet in de eerste plaats afhankelijk is van de kleine bijzonderheden, die aan elk onderdeel eigen zijn, doch dat deze ontwikkeling wordt bepaald door de grote lijnen, die ten slotte door de resultante van de verschillende krachten worden aangegeven. Kleine detailpunten mogen op zichzelf voor een bepaald stelsel op een zeker ogenblik van belang zijn, zij maken geen geschiedenis. Op het grote gebeuren zullen zij geen invloed hebben en ten slotte steeds weer geheel verdwijnen, wanneer zij in wezen niet in overeenstemming zijn met de grondbeginselen, die de algemene ontwikkeling kenmerken en daaraan richting geven. Wat nu deze algemene ontwikkeling der organisatorische verhoudingen tusschen werkgevers en arbeiders betreft, spreekt het vanzelf, dat bij een studie daarover een overzicht van de ontwikkeling der organisaties, die resp. voor de werkgevers en arbeiders bij deze verhoudingen op den voorgrond treden, niet gemist kan worden. Zelfs menen wij, dat dit overzicht aan de eigenlijke beschouwingen zal moeten voorafgaan, zodat wij het dan ook in een inleidend gedeelte hebben geplaatst. Uit den aard der zaak behoeven wij daarbij echter ook niet dieper op de zaak in te gaan dan voor een goed begrip van den verdere inhoud van ons werk nodig is en kunnen wij ons dan ook bepalen tot het aangeven van de algemene gebeurtenissen, die de ontwikkeling der vakbeweging in de laatste jaren beheersten. Bij de arbeidersvakbeweging kan behalve een beschrijving van de onderscheidene richtingen onmogelijk een beschouwing over de onderlinge verhouding, de samenwerking met de politieke partijen en de internationale verbindingen achterwege blijven. Ook daarbij is echter de uiterste beknoptheid betracht. De op deze inleiding volgende beschouwing van de feitelijke gebeurtenissen en van de op den voorgrond

gekomen richtingen en wensen is drieërlei. Het eerste gedeelte behandelt zonder meer de ontwikkeling van de onderscheidene organisatorische verhoudingen. Daarbij moet in de eerste plaats gelet worden op de verhoudingen, die werden geschapen door de officiële- of semiofficiële Regeringsinstellingen, zoals Kamers van Arbeid, Raden van Arbeid, Hoogen Raad van Arbeid, Nederlandsen Werkloosheidsraad en diverse Raden en Commissies. Wij menen deze in dit gedeelte van het werk vooraan te moeten stellen. Daarna komen de verhoudingen, die bestaan tussen de centrale organisaties van werkgevers en arbeiders. De daaropvolgende organisatorische verhoudingen in de bedrijfstakken moeten worden ingeleid door een meer algemene beschouwing over de C.A.O. en de andere instituten, die allereerst zelf als gevolg van de organisatorische verhoudingen zijn tot stand gekomen en waarin daarna die verhoudingen nader zijn vastgelegd en geregeld. Aangezien juist in de laatste jaren zulk een grote aandacht werd geschonken aan de wettelijke regeling der C.A.O., is ook daaraan een hoofdstuk gewijd, terwijl verder, om het volgen van de beschouwingen over de afzonderlijke bedrijfstakken te vergemakkelijken, nog een hoofdstuk volgt over de stakingen en uitsluitingen, die in de laatste jaren plaatsvonden en een over de bestaande bemiddeling bij arbeidsgeschillen. De beschrijving van de verhoudingen in de bedrijfstakken zal, gezien het groot aantal takken van bedrijf en de grote onderlinge verscheidenheid in systemen en stelsels, wel tot een zeer omvangrijk hoofdstuk leiden. Wij zullen trachten in zoo kort mogelijk bestek de meest op den voorgrond tredende gebeurtenissen en de meest voorkomende verschijningsvormen te beschrijven, daarbij, waar dit maar enigszins mogelijk is, alles vermijdende wat niet direct voor de organisatorische verhoudingen van belang was. Afgescheiden van het feit, dat bij het invoeren van een beperking steeds een zekere subjectiviteit aan den dag zal moeten treden, zullen wij bij de beschrijving zoo objectief mogelijk blijven. Een afzonderlijk hoofdstuk menen wij te moeten maken voor de organisatorische verhoudingen bij de Overheidsbedrijven en -diensten en bij de Spoorwegen, omdat deze op meerdere punten verschillen van die in de particuliere bedrijven. Ten slotte zal in dit eerste gedeelte nog een hoofdstuk gewijd worden aan de organisatorische verhoudingen in de onderneming. Het tweede gedeelte behandelt de richtingen en de wensen, die ten aanzien van de organisatorische verhoudingen op den voorgrond zijn getreden. Wij staan daarbij voor de moeilijkheid, dat, wanneer wij, evenals bij de beschrijving der bestaande verhoudingen, een systematisch overzicht willen geven door één voor één de verschillende richtingen af te handelen, het onderling verband, dat er dikwijls tussen bepaalde richtingen of wensen bestond, te weinig tot zijn recht zou komen. Toch menen wij in dit gedeelte, dat ten slotte ook nog zuiver objectief beschrijvend is, de min of meer systematische indeling te moeten aanhouden, doch daarbij ongeveer op de helft een rustpunt te moeten zoeken, dat gevonden kan worden in het preadvies van Commissie XII van den Hoogen Raad van Arbeid over bedrijfsorganisatie. Op die wijze zal het mogelijk zijn de afzonderlijke richtingen in hunne ontwikkeling te kunnen blijven volgen, terwijl toch het onderling verband niet geheel en al op den achtergrond wordt geschoven. Ook hier in dit gedeelte hebben wij een grote beperking te betrachten. Details zullen onvermijdelijk moeten worden verwaarloosd en slechts van die punten, die karakteristiek zijn voor de beschouwde richting of het besproken stelsel, zal een korte uiteenzetting kunnen plaats vinden. In het derde gedeelte kan daarna worden onderzocht, welke de voornaamste krachten waren, die in het maatschappelijk leven ten aanzien van de organisatorische verhoudingen werkzaam waren en kan een poging worden gewaagd, op grond van deze krachten en de richting waarin zij zich bewegen, de waarschijnlijke ontwikkeling aan te geven. Het is dus niet een aanbeveling van wenselijkheden, doch zuiver een uit den loop der feiten en uit de voortschrijding der denkbeelden voortgekomen, historisch gegroeide ontwikkelingsgang, die zich in den loop der laatste jaren aftekende en waarvan verwacht kan worden, dat ze voorlopig ook in de toekomst zal voortduren. Historisch en causaal verband zal juist bij de stof, die wij in dit werk zullen behandelen, in hoge mate den verdere ontwikkelingsgang beïnvloeden. Overal is beweging, overal een zoeken naar nieuwe vormen, die beter dan de bestaande beantwoorden aan de innerlijke gevoelens van recht en billijkheid, waarvan de mens, hoe weinig zijn individuele betekenis in het maatschappelijke leven soms ook moge zijn, zich bewust is geworden. Die beweging, dat zoeken bloot te leggen, is het doel van dit werk. Ik ontken daarbij geenszins de betekenis van hen, die, ver boven de massa uitstekend, in geestdriftige bezieling en uit kracht der overtuiging een doel nastreven, waarvan zij denken dat het den meest idealen toestand van billijkheid, recht en geluk op aarde zal brengen of althans den weg daarheen zal kunnen banen. Maar evenmin wil ik er een waarde aan toekennen, die niet in overeenstemming is met de feitelijke betekenis, die de

denkbeelden dezer personen hebben in het algemeen maatschappelijk gebeuren. Het gaat hier niet om de vraag wie van al de verschillende leiders de richting heeft aangegeven, die het beste kan dienen om het materiële bestaan van ons volk te waarborgen of om het een zoo hoog mogelijke mate van geluk en geestelijke verheffing te verzekeren. Het gaat nog veel minder om de vraag welke maatregelen zouden moeten worden getroffen om dit alles tot een zoo volledig mogelijke ontplooiing te brengen. Wij willen slechts de grote verscheidenheid in feiten en wensen in hun onderlinge verhouding zien om daardoor tenslotte te komen tot een beter inzicht omtrent de meest waarschijnlijke ontwikkeling van de organisatorische verhoudingen tussen die grote groepen van ons volk, die helaas nog zoo dikwijls tegenover elkaar staan, doch die als het er op aankomt, elkaar toch meer dan ooit nodig hebben. Want tenslotte kan slechts door een harmonische samenwerking in volstrekt onderling vertrouwen datgene geschieden, waartoe wij als mens door den Goddelijke wil zijn geroepen.

DE PARTIEN.

DE WERKGEVERSORGANISATIES.

DE ORGANISATIE IN HET ALGEMEEN.

Het is moeilijk zich een goed beeld te vormen van de ontwikkeling der werkgeversorganisatie in Nederland, wanneer men zich daarbij niet vooraf rekenschap geeft van de factoren, die deze organisatie beïnvloeden en de moeilijkheden, die zich bij de ontwikkeling uit den aard der zaak voordoen. In de eerste plaats moet men er zich dan rekenschap van geven, dat de eenheden, waaruit deze organisatie is opgebouwd, zoo totaal verschillend zijn. Een vennootschap als de Philips' Gloeilampenfabrieken is werkgever, een schilder of smid met één gezelschap is dat ook. Tussen deze uitersten bestaan talrijke schakeringen met evenveel verhoudingen in het gewone maatschappelijk leven. En welk een verscheidenheid en verschil van belangen. Maatregelen, die noodzakelijk zijn om een bepaald bedrijf in stand te houden, kunnen fnuikend zijn voor een ander bedrijf. Waarbij nog komt, dat een onderneming met een bepaald aantal werklieden in het ene bedrijf een grootindustrie, een onderneming met hetzelfde aantal werklieden in een ander bedrijf een middelmatig bedrijf kan zijn, Kapitaalintensieve bedrijven zullen dan ook dikwijls principieel andere belangen hebben dan arbeidsintensieve bedrijven. En aangezien nu organisatie eo ipso [juist daardoor, vanzelf] in zich sluit de mogelijkheid en de vooropgezette wil om gezamenlijk besluiten door te voeren, die een bepaalde richting aangeven om naar een in uitzicht gesteld doel te voeren, is het duidelijk, dat het organiseren van werkgevers in het bijzonder voor de behartiging der commerciële belangen grote moeilijkheden oplevert. In zeker opzicht is dit echter in de laatste jaren gemakkelijk geworden, omdat, zoals elke handeling, ook een werkgeversorganisatie zowel uit directe als uit indirecte overwegingen kan ontstaan, of, als men liever wil, zowel uit actie als uit reactie (in den taalkundigen zin genomen), uit offensieve zowel als uit defensieve overwegingen. En omdat deze laatste overwegingen in de afgelopen decennia meer direct op den voorgrond getreden zijn, is ook de mogelijkheid tot het organiseren der werkgevers vergroot. Zeer in het algemeen gesproken kan men zeggen, dat men zich organiseert om met anderen tezamen iets te bereiken, wat men als enkeling niet of niet zoo goed zou kunnen. Daarnaast kan men zich organiseren om beter weerstand te bieden aan een druk, die door anderen wordt uitgeoefend; om de aanvallen, die worden gedaan, af te wenden. Tussen deze twee motieven bestaat echter een voortdurende wisselwerking, immers het afwenden van een aanval kan ook worden beschouwd als het uit den weg ruimen van een hindernis, die het bereiken van het gestelde doelin den weg staat. Men kan dus, kort gezegd, zowel een toekomstig doel nastreven als bestaande belangen verdedigen. En nu moge het nog zoo waar zijn, dat de wording der werkgeversorganisaties in eerste instantie historisch te verklaren is door het eerste principe, het behartigen van de belangen van het bedrijf in den meest algemenen zin, nimmer kan ontkend worden, dat juist zoowel de politiek der Overheid als het optreden van de organisaties der arbeiders een belangrijke factor naar voren bracht voor de vorming en de ontwikkeling der werkgeversorganisaties. Hebben wij ons van dit alles rekenschap gegeven, dan kunnen wij de werkgeversorganisatie in Nederland nagaan en ons een denkbeeld vormen van hare ontwikkeling. Wanneer wij daarbij over werkgeversorganisaties spreken, dan bedoelen wij die organisaties, die geacht kunnen worden specifiek de werkgeversbelangen als zodanig in het raam der algemene maatschappelijke belangen te bevorderen. Wij zwijgen dus over verenigingen, die zich de behartiging van de belangen der industrie uit het oogpunt der algemene volkswelvaart ten doel stellen, zoals de Nederlandsche Maatschappij voor Nijverheid en Handel, enz. fortiori geldt dit verder voor verenigingen als het Koninklijk Instituut van Ingenieurs, welke haar doel, langs weer andere, in dit geval technisch-wetenschappelijke wegen, nastreven.

DE VEREENIGING VAN NEDERLANDSCHE WERKGEVERS.

Wanneer men de doelstelling uit de vroegere statuten der oudste grote Nederlandsche werkgeversorganisatie, de Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers, leest, ziet men direct hoezeer het tweeledige karakter, dat tot de oprichting der werkgeversorganisatie kan leiden, naar voren trad. Immers de Vereeniging stelde 10 zich o.m. ten doel de bevordering der volgende beginselen: de Nederlandsche

nijverheid kan zich alleen dan ontwikkelen, wanneer haar de daartoe onmisbare vrijheid wordt gelaten; bij het maken van sociale wetten moet het beginsel voorzitten, dat het particulier initiatief moet worden gesteund en ontwikkeld; bij de wetgeving moet ernstig rekening worden gehouden met de financiële draagkracht der nijverheid; de belangen der werkgevers en arbeiders moeten zoveel mogelijk in overeenstemming met elkander worden behartigd. Hier komt dus duidelijk naar voren zowel het directe nastreven van een doel als het behartigen en verdedigen van belangen. Ook de geschiedenis van de oprichting dezer Vereeniging wijst in deze richting. Zeiden niet de voorzitter in het in 1924 uitgegeven gedenkboek daarover, dat, toen in 1899 bij de behandeling der Ongevallenwet enige fabrikanten in allerijl een adres hadden opgesteld om bepaalde bezwaren ten aanzien van het wetsontwerp naar voren te brengen, enige fabrikanten uit Twente gevoelden dat het voor de werkgevers nodig was in het vervolg tijdiger ingelicht te zijn om te rechter tijd invloed uit te kunnen oefenen. Zoo namen zij het initiatief tot het oprichten der Vereeniging, waarvan de heer D. W. Stork als eerste voorzitter optrad. Behalve het algemene karakter, waarop wij straks terugkomen, was in het bijzonder bij deze vereniging van belang, dat bij de oprichting in de Statuten een bepaling werd geplaatst, dat de leden het beginsel van den vrijen handel uitdrukkelijk huldigden. Hoewel deze bepaling in 1919 uit de Statuten werd geschrapt en het dus ook aan werkgevers, die dit beginsel niet in die mate of in het geheel niet aanhingen, mogelijk werd gemaakt tot de Vereeniging toe te treden, bleef de Vereeniging als geheel toch steeds het vrij handelsprincipe onvoorwaardelijk getrouw. De Vereeniging stelde zich, zoals uit de Statuten blijkt, ten doel de belangen der werkgevers te behartigen en wel in de eerste plaats door invloed uit te oefenen op de Regering en hare politiek bij het ontwerpen en het maken der sociale wetten. Haar orgaan was „De Werkgever”.

DE ORGANISATIE VOOR ARBEIDSAANGELEGENHEDEN. DE WERKGEVERSVAKBONDEN.

Naast de belangen, met betrekking tot de sociale wetgeving, kwamen echter in de latere jaren voor de werkgevers ook 11 vraagstukken naar voren ten aanzien van de directe arbeidsvoorwaarden der werklieden en werd de aandring om zich voor de behartiging van de daarmee samenhangende belangen te organiseren, steeds groter. Hierbij deed zich echter een belangrijk verschil voor met de reeds bestaande Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers. Deze was een algemene werkgeversorganisatie, waarvan niet alleen werkgevers uit alle bedrijfstakken lid konden worden, doch waarbij het belang dat de aansluiting meebracht in den regel ook niet afhankelijk was van den bedrijfstak waartoe de onderneming behoorde. Slechts bij uitzonderingen, b.v. bij een stuwadoorswet of bij een wet op den nachtarbeid in bakkerijen, was dit het geval. Ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden was dit echter geheel anders. Hier trad juist het verschil in de onderscheidene bedrijfstakken, vooral ook door het feit dat ook de arbeiders zich bedrijfstakgewijze hadden georganiseerd, van den beginne af zeer sterk op den voorgrond. Het lag dan ook voor de hand, dat de werkgevers uit de onderscheidene bedrijfstakken er voor en na toe overgingen zich aaneen te sluiten, teneinde op de een of andere wijze door deze aaneensluiting de belangen van het bedrijf en de onderneming in het bijzonder te dienen. Daarbij kwamen echter tegelijk de moeilijkheden. Wilde men immers en hier ligt het tweede grote verschilpunt met een vereniging van het karakter als de Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers iets bereiken, dan zou men, evenals de arbeidersorganisaties, hoezeer men ook het principe van door overleg tot een oplossing te komen op den voorgrond bleef stellen, in laatste instantie een zekere strijdvaardigheid moeten bezitten, om, hetzij weerstand te kunnen bieden aan den druk der arbeidersorganisaties, hetzij in het uiterste geval zelf op te kunnen treden teneinde datgene, wat men noodzakelijk voor den bedrijfstak achtte, te kunnen waarborgen of te kunnen verkrijgen. Deze strijdvaardigheid was nodig om den leden de rechten te kunnen verzekeren, waarop zij bij het toetreden tot de organisatie aanspraak meenden te mogen maken. En nu is het zonder meer duidelijk, dat een organisatie geen rechten kon verzekeren zonder plichten op te leggen of van de andere zijde gezien, dat een lid geen rechten kon doen gelden zonder plichten vervuld te hebben. Die plichten leidden er echter in zekeren zin toe, dat de werkgever in meerdere of mindere mate zijn individualiteit ten aanzien van de regeling der arbeidszaken in zijn eigen onderneming moest prijs 12 geven en ten aanzien daarvan op zijn minst gesproken overleg moest plegen met de medeleden van zijn organisatie. Wie zich kan indenken wat

dat te betekenen had voor den werkgever, wiens grote kracht juist gelegen was in die individualiteit, kan beseffen welke moeilijkheden de ontwikkeling der werkgeversorganisatie op het gebied der arbeidsaangelegenheden ondervond. Hoe dit echter ook zij, de werkgeversvakbonden ontwikkelden zich vrij snel en, zooals te begrijpen was, in den beginne meer in de breedte dan in de diepte. Daarnaast, en in verschillende bedrijfstakken tegelijk daarmee, leidden de tijdsomstandigheden er toe, dat nog op een ander gebied organisaties ontstonden, die tot bepaalde bedrijven beperkt waren. Ten gevolge van den oorlog moesten n.l. verschillende crisismaatregelen genomen worden, die dikwijls van belang waren voor een gehelen tak van bedrijf en zodoende de werkgevers in dien tak van bedrijf ter behartiging hunner belangen bijeenbrachten. Het ligt voor de hand, dat deze belangen meestentijds op zuiver commercieel gebied lagen en dat daardoor de werkgevers soms genoodzaakt waren of althans in de ongezochte gelegenheid gesteld werden, deze commerciële vraagstukken met elkaar te bespreken. Hoewel wij niet uit het oog verliezen, dat verschillende verenigingen te dezer zake reeds voor den oorlog bestonden, mag toch als vaststaand worden aangenomen, dat de oorlogsomstandigheden en de in verband daarmee te nemen crisismaatregelen groten invloed op de ontwikkeling van deze soort werkgeversorganisaties hebben gehad. Voor zover dit samenviel met den meerderen drang tot organisatie voor arbeidsaangelegenheden, werd soms een vereniging met verschillende groepen opgericht; een typisch voorbeeld hiervan is de Nederlandsche Houtbond, die uit talrijke groepen bestaat, waarvan één groep zich bepaaldelijk bezig houdt met de behartiging der arbeidsaangelegenheden. In andere bedrijfstakken werd de behartiging der arbeidsaangelegenheden scherp gescheiden van die der commerciële aangelegenheden en werden geheel afzonderlijke organisaties daarvoor opgericht, zoals b.v. in de metaalindustrie, waar de Metaalbond de arbeidsaangelegenheden, de Handelsvereniging van Metaalindustriëlen de commerciële aangelegenheden behandelt. In weer andere bedrijfstakken, zoals b.v. het brouwersbedrijf, droeg daarentegen één vereniging zorg voor de beide soorten van werkzaamheden. Zoo was er, hetgeen trouwens door de historische wording onder 13 soms zeer verschillende omstandigheden gemakkelijk is te begrijpen, in dit opzicht geen eenheid en ontwikkelden de beide groepen van organisaties zich in de mate, waarin het bedrijf waar zij werkzaam waren en de omstandigheden, die zich in het bedrijf voordeden, daartoe aanleiding gaven. Kenmerkend voor deze organisaties was echter steeds, dat zij in algemene lijnen beperkt bleven tot een bepaalden bedrijfstak, terwijl het doel der organisaties op arbeidsgebied verder meebracht, dat zij zich sterk maakten om waar en voor zover dit nodig was weerstand te kunnen bieden aan de eisen, die hun door de arbeidersorganisaties in het tijdperk der opgaande oorlogsconjunctuur werden gesteld. Voor deze organisaties op arbeidsgebied was er echter nog een belangrijk punt, dat hen noodzaakte ten opzichte van verenigingen als de Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers haar zelfstandigheid te bewaren. De Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers en in het algemeen de verenigingen van dit karakter, zullen, hoezeer zij zich ook verre houden van alles wat zweemt naar directe partijpolitiek, zich steeds moeten uitspreken en steeds een lijn moeten aangeven ten aanzien van bepaalde door de Regering aan de orde gestelde maatschappelijke vraagstukken. Zij zijn wat men kan noemen de getuigende verenigingen. Bij de vakbonden is dit echter geheel anders. Die hebben allen een bijzonder karakter in verband met de eigenaardigheden van den betreffenden bedrijfstak en de organisatorische constellatie ervan houdt verder ten nauwste verband met de organisatie, die de arbeiders in dien bedrijfstak hebben gesticht. De wijze, waarop zij de belangen hunner leden behartigen, en de middelen, die daarbij moeten worden aangewend, zijn geheel anders dan bij de getuigende verenigingen. De vakbonden treden met name niet of slechts in zeer bijzondere gevallen naar buiten op; het zwaartepunt van hun werk ligt in de onderhandelingen, welke binnenkamers met de vertegenwoordigers der arbeidersorganisaties of met die van werkgeversvakbonden in andere bedrijfstakken plaats vinden. Zij hebben daartoe om zich heen een zekere sfeer geschapen, die, dikwijls voortgekomen uit jarenlange onderhandelingen met bepaalde personen of karakters, zoo niet noodzakelijk, dan toch in hoge mate bevorderlijk is voor het tot stand brengen van voor beide partijen bevredigende regelingen. Deze sfeer is echter meestentijds zoo subtiel, dat zij onmogelijk in stand gehouden zou kunnen worden, wanneer de vakbonden als zodanig in meerdere of mindere mate, direct of indirect verantwoordelijk gesteld zouden kunnen worden voor datgene, wat 14 door de getuigende verenigingen in woord of in geschrift naar voren gebracht wordt. De werkgeversvakbonden zagen dan ook in, dat, indien zij de mogelijkheid, om door onderhandelingen tot een bepaalde regeling

omtrent de arbeidsvoorwaarden te komen, zoo groot mogelijk wilden maken, zij als organisatie geheel vrij moesten blijven staan van de getuigende verenigingen. Hetgeen natuurlijk niet betekende, dat hunne leden niet evengoed aangesloten konden zijn bij die getuigende verenigingen. Integendeel, juist het feit, dat de werkgevers zowel voor arbeidsaangelegenheden als voor de algemene sociaaleconomische vraagstukken georganiseerd waren, was voor deze de beste waarborg, dat hunne belangen, hoe dan ook, in voldoende mate behartigd werden.

CENTRAAL OVERLEG IN ARBEIDSZAKEN VOOR WERKGEVERSBONDEN.

Hoewel de bedrijfsverenigingen, waarover wij in het voorgaande schreven, zich in de allereerste plaats moesten laten leiden door de directe eisen van het bedrijf, waarin ze werkzaam waren, is het toch, gezien de maatschappelijke ontwikkeling, te begrijpen, dat zij behoefte gingen voelen aan een zeker contact met de voor het zelfde doel in de andere bedrijfstakken opgerichte organisaties, teneinde onderling van gedachten te wisselen over de aan de orde zijnde aangelegenheden, en de ervaring te vernemen van hen, die in andere bedrijfstakken voor dezelfde of soortgelijke vraagstukken hadden gestaan. Toen er dan ook aandrang tot het scheppen van een zodanig contact werd uitgeoefend, nam de Vereeniging van Nederl. Werkgevers het initiatief daartoe. Als gevolg daarvan werd allereerst op Januari 1920 de Vereeniging Centraal Overleg in Arbeidszaken voor Werkgeversbonden opgericht, die zich in grote lijnen ten doel stelt het hierboven beschreven contact mogelijk te maken. Het karakter en de samenstelling dezer vereniging zijn uit het voorgaande feitelijk reeds af te leiden. Krachtens hare statuten stelt zij zich ten doel het behartigen van algemene belangen op arbeidsgebied, hetgeen zij o.m. tracht te bereiken door het verzamelen van betrouwbare en geordende gegevensbetreffende de lonen en arbeidsvoorwaarden in de verschillende takken van bedrijf; het bevorderen van onderling overleg over vraagstukken op arbeidsgebied en het zoveel mogelijk brengen van eenheid in het standpunt, dat in de verschillende takken van bedrijf ten opzichte van vraagstukken op arbeidsgebied wordt ingenomen. Het karakter der vereniging is dus federatief, tot haar kunnen toetreden werkgeversbonden (dus geen individuele werkgevers), die hun zelfstandigheid ten aanzien van de regeling der arbeidsvoorwaarden in hun bedrijf behouden. De vraagstukken, die in Centraal Overleg behandeld worden, hangen ten nauwste samen en krijgen een bepaalden inhoud door den bijzondere toestand in de bedrijfstakken en door de verhoudingen in de aangesloten bonden zelf. Het autonome karakter der leden brengt mede, dat Centraal Overleg naar buiten weinig optreedt, en, ook tegenover de leden zelf een zekere passiviteit vertoont, waardoor deze vereniging dan ook niet tot de getuigende, representatieve werkgeversorganisaties gerekend moet worden. Bij een vereniging als Centraal Overleg zullen het interne contact en de objectieve voorlichting den eigenlijke bestaansgrond der vereniging blijven vormen.

HET CENTRAAL INDUSTRIEEL VERBOND.

Zoals we zagen, hadden zich ook talrijke bedrijfsverenigingen op commercieel-economisch gebied ontwikkeld en ook hier bleek de behoefte te bestaan tot onderling contact. Zoo nam de Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers ook het initiatief deze bij elkaar te brengen, met het gevolg, dat 29 April 1920 het Centraal Industrieel Verbond werd opgericht. Deze vereniging had blijkens hare statuten ten doel een geregeld overleg tot stand te brengen tussen de verschillende groepen der Nederlandsche industrie over vraagstukken op handelsgebied, teneinde de algemene belangen dier groepen vanuit een centraal punt te behartigen. Zij trachtte dit doel o.m. te bereiken door het houden van besprekingen over vraagstukken op handelsgebied, het resultaat dier besprekingen zoo nodig mede te delen aan de colleges of personen, die op dit gebied zeggenschap hebben, en het optreden tegen elke inmenging, welke ten doel of ten gevolge zou hebben, dat de groei der Nederlandsche industrie zou worden verhinderd of beperkt. Hier ziet men dus in tegenstelling met Centraal Overleg duidelijk het getuigende karakter tevoorschijn treden. Zeer zeker werd in eerste instantie het onderling overleg als doel genoemd, doch uit de verdere formulering blijkt, dat het optreden naar buiten, teneinde de belangen der adherenten te behartigen, een voornaam punt was. De jaarverslagen van het Ver- 16 bond, welke een overzicht van de werkzaamheden sinds de oprichting geven, tonen aan, dat het Bestuur zijn taak ook inderdaad in dezen zin opvatte en

volvoerde. Het officiële orgaan van dit Centraal Verbond was, evenals dat van de Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers, „De Werkgever”.

HET VERBOND VAN NEDERLANDSCHE FABRIKANTENVEREENIGINGEN.

Intussen was nog een andere centrale neutrale werkgeversorganisatie op den voorgrond getreden. In 1917 was opgericht het Verbond van Nederlandsche Fabrikantenverenigingen, een federatie van verschillende algemene en plaatselijke werkgeversorganisaties, welke in de eerste jaren van haar bestaan haar werkzaamheden bijna uitsluitend zocht in de bestrijding van den hinder, die N.O.T. en N.U.M. en allerlei andere overblijfselen uit den oorlogstijd het bedrijfsleven aandeden. Het werkkerrein van dit Verbond lag dus geheel op commercieel-economisch gebied; volgens de statuten stelde het zich ten doel het bijeenbrengen en bijeenhouden van Nederlandsche fabrikantenverenigingen, teneinde gezamenlijk de gemeenschappelijke nijverheidsbelangen zowel in binnen- als buitenland te behartigen. Als middelen om dit doel te bereiken noemde het de bevordering van zoveel mogelijk vaksgewijze organisatie van Nederlandsche fabrikanten; het kenbaar maken van zijn oordeel over de met betrekking tot de Nederlandsche nijverheid te treffen maatregelen aan bevoegde autoriteiten, colleges of personen; het zoo nodig opkomen voor het door de Nederlandse nijverheid dienaangaande in te nemen standpunt en tenslotte een systematische propaganda en andere maatregelen tot behoud en uitbreiding van het afzetgebied der Nederlandsche nijverheid, zowel in binnen- als buitenland. Ook bij deze Vereeniging stond dus het getuigende karakter sterk op den voorgrond. In de eerste jaren van het bestaan van het Verbond was er geen aanleiding om zich te bemoeien met de sociale wetgeving. Na de invoering van de Arbeidswet 1919 in het jaar 1920 veranderde dat echter meer en meer. Wat daarvan de directe oorzaak geweest is, behoeven we hier niet in den brede na te gaan; de brochures en stukken in het officiële orgaan, „De Nederlandsche Nijverheid”, die daarover door het Verbond zelf of door de daarin op den voorgrond tredende personen zijn gepubliceerd, geven dit uitvoerig aan. In het kort kan men zeggen, dat in dien tijd de sociale wetgeving en 17 alles wat daarmede annex was, zozeer alle werkgevers in beslag nam, dat het niet te verwonderen was, dat een organisatie als het Verbond van Nederlandsche Fabrikantenverenigingen zich ook geroepen voelde de belangen der leden op sociaaleconomisch gebied te behartigen.

FUSIE. HET VERBOND VAN NEDERLANDSCHE WERKGEVERS.

Intussen begonnen tal van werkgevers in te zien, dat het op den duur op deze wijze niet zou kunnen doorgaan en deze overtuiging leidde er tenslotte toe, dat er onderhandelingen werden aangeknoopt tusschen de leiders van de Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers, het Centraal Industrieel Verbond en het Verbond van Nederl. Fabrikantenverenigingen met het gevolg, dat, nadat vele moeilijkheden uit den weg geruimd waren, met ingang van Januari 1926 een fusie tussen deze drie verenigingen tot stand is gekomen. De drie verenigingen vormen thans tezamen het Verbond van Nederlandsche Werkgevers en verrichten alle werkzaamheden, die vroeger door elk afzonderlijk werden gedaan. Zoo is er dus naast Centraal Overleg, dat als vakcentrale voor de arbeidszaken, zoals uit de voorgaande beschouwingen blijkt, buiten de combinatie moest blijven, één centraal Verbond gekomen, waar alle werkgeversbelangen op sociaaleconomisch en commercieel gebied binnen het raam van het algemeen maatschappelijk belang hunne behartiging zullen kunnen vinden, en waardoor behalve het wegvallen van de mogelijkheid tot verrichten van dubbelwerk en het ontstaan van onderlinge concurrentie, een concentratie van belangen en ideeën kan worden verkregen. 21 Januari 1926 werd de oprichtingsvergadering te Amsterdam gehouden, waarin o.m. de nieuw gekozen algemene voorzitter, Dr. F. G. Waller, de taak van het Verbond uiteenzette en in het bijzonder wees op de noodzakelijkheid van de ontwikkeling van ons bedrijfsleven. De doelstelling van het nieuwe Verbond is in overeenstemming met die van de drie verenigingen, waaruit het is ontstaan. Het officiële orgaan is „De Nederlandsche Werkgever”.

Onze beschouwingen liepen tot nog toe over de z.g. neutrale werkgeversorganisaties, d.w.z. de werkgeversorganisaties, die zich bij de formulering harer wensen en het nemen van besluiten 18 niet laten leiden door bepaalde vooropgezette religieuze principes. Men moet bij deze omschrijving echter zeer voorzichtig zijn. Daarom doet men misschien beter de zaak van den anderen kant te bekijken en kan men dan zeggen, dat naast de tot nog toe beschouwde werkgeversorganisaties er ook nog zijn, die zich bij hun doen en laten laten leiden door vooropgestelde godsdienstige principes of deze althans in hare beginselverklaring hebben geformuleerd. De werkgeversorganisatie is in Nederland echter nooit interconfessioneel geweest. Van den beginne af aan hebben Rooms Katholieke werkgeversverenigingen bestaan naast de Prot. Christelijke verenigingen. Van deze twee heeft de R.K. richting zich het meest ontwikkeld, hoofdzakelijk omdat de behoefte om zich met geloofsgenoten afzonderlijk te verenigen, zich daar veel sterker manifesteert. Het belang van de Prot. Chr. Werkgeversvereniging, die in 1918 ontstaan is bij de reorganisatie van de reeds in 1892 opgerichte Vereeniging Boaz, ligt dan ook meer in de bijzondere beginselen, die aan haar handelen ten grondslag liggen, dan wel in den omvang der organisatie. Door deze beginselen heeft zij een zekeren invloed; het is een zuiver getuigende vereniging, en wie het voorrecht heeft gehad de in Januari 1923 gepubliceerde beginselverklaring met toelichting der vereniging te lezen, zal ongetwijfeld onder de bekoring zijn van den ernst en de zuiverheid in lijn en in beginsel, waarmede deze vereniging haar taak voor zich ziet. Volgens dit beginsel moet in handel en bedrijf voorop staan, dat ieder medewerker alle gaven en krachten heeft in te spannen tot openbaring van Gods heerlijkheid, door de gaven in mens en natuur gelegd tot volle ontplooiing te brengen. Gods soevereiniteit over al het geschapene, ook over het stoffelijke goed, worde daarbij erkend. Tegenover God wordt geen absoluut eigendom doch slechts rentmeesterschap erkend, tegenover den medemens wordt een eigendomsrecht, beperkt door den Goddelijke eis der naastenliefde, gehandhaafd. Aangezien de arbeider dient te worden beschouwd als beeldrager Gods en niet als drager van de waar arbeid, dient de zedelijke waarde van den menselijke arbeid te worden erkend. Elke productiewijze geeft door de werking der zonde tot misstanden aanleiding; door geleidelijke ontwikkeling moet onder erkenning van het bestaande getracht worden de werking der zonde te beteugelen. Op deze hoofdbeginselen zijn dan verder de verschillende beginselen dezer Christelijke Werkgeversvereniging opgebouwd. Bij de R.K. werkgeversorganisatie kan men, evenals bij de neutrale organisatie, een onderscheiding in tweeën maken. Ook hier is de getuigende vereniging de oudste. September 1915 werd de Algemeene R.K. Werkgeversvereniging opgericht. In het extra nummer van De Tijd, ter gelegenheid van het tweede, 28 September 1925 gevierde, lustrum uitgegeven, deelt de heer F. Wierdels in een artikel met als titel „Dat heeft Prof. Van Aken gedaan” mee, hoe Prof. Van Aken de man is geweest, die deze vereniging na veel moeite tot stand heeft weten te brengen. Prof. Van Aken zelf heeft in een op datzelfde lustrum gehouden „Herdenkingsrede” de geschiedenis dezer werkgeversorganisatie verteld. Van bijzonder belang is daarbij, dat, hoewel Prof. Van Aken zelf voorstander was van de directe oprichting ener vakorganisatie, het Episcopaat het wenselijk oordeelde eerst te beginnen met de oprichting ener z.g. standsorganisatie, om daarnaast tenslotte te komen tot de vakorganisatie. Deze Algemeene R.K. Werkgeversvereniging telde aanvankelijk afdelingen over het gehele land. In Mei 1923 werd zij echter omgezet in een Federatie van diocesane werkgeversverenigingen, waardoor de reeds lang gewenste reorganisatie werd verkregen. Zij is voor de R.K. werkgevers, wat het Verbond van Nederlandsche Werkgevers thans voor de werkgevers in het algemeen is. Haar orgaan is „De R.K. Werkgever”. Naast deze vereniging werd in 1919 het R.K. Verbond van Werkgeversvakverenigingen opgericht. Deze is de R.K. Werkgeverscentrale, een federatie van R.K. Werkgeversvakbonden en dus wat Centraal Overleg in arbeidszaken voor werkgeversbonden is voor de werkgevers in het algemeen. Het orgaan van deze vereniging is ook „De R.K. Werkgever”. Het R.K. Verbond van Werkgeversvakverenigingen heeft vooral sterk van zich doen spreken toen het den in de naoorlogse jaren opgerichte R.K. Centralen Raad van Bedrijven, die ten doel had de verhouding tussen de verschillende groepen van werkgevers, boeren en arbeiders op sociaal gebied te regelen, (zie Hoofdstuk e.v.) den rug toekeerde en daardoor van verschillende kanten het verwijt moest horen, dat het zich aan de zijde van de z.g. reactie had geplaatst. In dit verband is het ook nog van belang de aandacht te vestigen op het rapport van de „Commissie Hellebreekers”, dat korten tijd daarna werd uitgebracht en als een soort

beginselverklaring der R.K. werkgevers kon gelden. Overigens verdient het nog vermelding, dat de R.K. werkgevers in het algemeen, in tegenstelling met de vroegere Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers, in de laatste jaren op het gebied der handelspolitiek sterk de protectionistische beginselen propageren, of, zoals men ook zeggen kan, dat deze, in verband met de economische crisis en de maatregelen ten opzichte van de handelspolitiek door de ons omringende landen genomen, het principiële vrijhandelsstandpunt niet meer in alle opzichten aanhangen.

DE SAMENWERKING TUSSCHEN DE WERKGEVERSCENTRALEN.

Tussen de onderscheidene hier beschreven werkgeversorganisaties heeft zich in de laatste jaren een zeker contact ontwikkeld. Sinds April 1921 komen de voorzitters en secretarissen der genoemde organisaties samen in den z.g. Kring van Werkgeverscentralen, waar, met volkomen eerbiediging van elkanders principes en inzichten, de aan de orde zijnde vraagstukken worden besproken. Nog een ander contact bezitten de centrale werkgeversorganisaties in de afdeling Nederland van de Internationale Organisatie van Industriële Werkgevers, waarin, behalve de hier genoemde organisaties, sinds Januari 1927 de Ondernemersraad voor Ned.- Indië ook is opgenomen. Deze organisatie, die in 1919 ter gelegenheid van de eerste internationale arbeidsconferentie te Washington is opgericht en waarvan de centrale werkgeversverenigingen uit een 20-tal landen lid zijn, houdt zich voornamelijk bezig met de voorbereiding van de werkzaamheden, welke vereist zijn voor de jaarlijkse internationale arbeidsconferenties en tracht eenheid te brengen in het standpunt, dat aldaar door de werkgevers wordt ingenomen. Hoewel dus deze organisatie in het algemeen hare werkzaamheden op internationaal gebied vindt, is het duidelijk, dat het overleg, dat daarvoor in de afdeling Nederland tusschen de Nederlandsche werkgeverscentralen plaats vindt, van groot belang is voor wat op die conferenties door de Nederlandsche werkgeversgedelegeerden naar voren wordt gebracht. In dit verband is het ook van belang te vermelden, dat de Secretaris van de Afdeling Nederland, de heer Mr. P. W. J. H. Cort van der Linden, als membre adjoint zitting heeft in den Raad van Beheer van het Bureau International du Travail.

22

DE WERKGEVERSORGANISATIES IN DE ONDERSCHIEDENE BEDRIJFSTAKKEN.

Het spreekt vanzelf, dat wij hier er van moeten afzien een beschrijving te geven van de ontwikkeling der werkgeversorganisaties in de onderscheidene bedrijfstakken. Zuiver organisatorisch is er, na hetgeen in bovenstaand overzicht reeds over het min of meer autonome karakter werd gezegd, ook niet zoveel van te vertellen. De meeste organisaties zijn gewone verenigingen met Statuten en een Bestuur, dat al dan niet weer is gesplitst in een Hoofdbestuur of Algemeen Bestuur en een Dagelijks Bestuur. Sommige verenigingen zijn verdeeld in vakgroepen; andere kennen een meer territoriale indeling in plaatselijke afdelingen. Deze vakgroepen of afdelingen hebben een zekere zelfstandigheid, soms eigen geldmiddelen, doch steeds zijn ze in laatste instantie verantwoording verschuldigd aan de hoofdvereniging, die bij algemene vraagstukken of acties ook optreedt. Voor zover dit alles van betekenis is voor de organisatorische verhoudingen, zal er in het overzicht van de verhoudingen in de bedrijfstakken nader op worden ingegaan. Hier mogen we, mede in verband met de genoemde beschrijving van de verhoudingen in de bedrijfstakken, volstaan met een overzicht van de verenigingen, die in de onderscheidene bedrijfstakken bij de regeling der arbeidsvoorwaarden een rol van enige betekenis spelen.

Steen, glas en aardewerk.

Bond van Nederl. Waalsteenfabrikanten. Ver. Van Glasfabrikanten in Nederland. Limburgsche R.K. Ver. van Werkgevers in de Kleiindustrie.

Diamantbewerking.

Algemeene Juweliersvereniging.

Grafische vakken.

Fed. van Werkgeversorganisaties in het Boekdrukkersbedrijf, waarbij aangesloten: Ned. Bond van Boekdrukkerijen, R.K. Ver. van Ned. Drukkerspatroons, Bond van Chr. Drukkerspatroons in Nederland. Ned. Bond van Boekbinderspatroons. Ned. Bond van Steendrukkerijen. Ver. van Ned. Chem. Inrichtingen.

Bouwwakken.

Patroonsbond voor de Bouwbedrijven in Nederland. Ned. R. K. Bond van Bouwpatroons. Fed. van Timmerliedenpatroonsver. in Friesland. Bond van Steenhouwerspatroons in Nederland. Nederl. Stucadoorspatroonsbond. Nederl. R.K. Bond van Stucadoorspatroons „St. Antonius”. Bedrijfstaking. Vereeniging. Bond van Nederl. Schilderspatroons. Nederl. R.K. Bond van Schilderspatroons „St. Lucas. Nederl. Bond van Chr. Schilderspatroons. Nederl. Ver. van Electrotechnische Werkgevers. Bond van Loodgieters- en Fitterspatroons in Nederland. Bond van Werkgevers in de Verwarmingsindustrie.

Chemische Industrie.

Ver. van de Nederl. Chemische Industrie. Algemeene Werkgevers Vereeniging. (Zeep, soda, kaarsen, lak, verf, div.).

Houtbedrijven.

Nederl. Houtbond. (Groep Isea en Wiksea). Nederl. Ver. van Werkgevers in het Kuipers- en Kistenmakersbedrijf. Algemeene Bond van Meubelfabrikanten in Nederland. (Massa-meubelindustrie). Bond van Meubelfabrikanten in Nederland. Nederl. Bond van Behangers- en Meubelmakerspatroons. Ned. R.K. Hanzebond „St. Reinoldus”. Ver. van Werkgevers in het Meubelmakers-, Behangers-, Stoffeerders- en Beddenbedrijf en aanverwante vakken.

Kledingbedrijf.

Bond van Kleermakerspatroons in Nederland. Bond van Nederl. Confectiefabrikanten. Noord Nederl. Werkgeversbond. (Groningen). Leer- en Schoenen industrie. R-R- Ver. van Nederl. Leer fabrikanten. Nederl. R.K. Bond van Schoenwinkeliers- en Schoenmakerspatroonsverenigingen. Nederl. Bond van Schoenmakerspatroons- en Schoenwinkeliersverenigingen. Federatie van Nederl. Schoenfabrikanten.

Mijnindustrie.

Ver. tot behartiging van de belangen der Limburgsche Mijnindustrie.

Metaalindustrie.

Metaalbond. (Werkgeversvakbond in de Metaalindustrie) R-K. Ver. van Werkgevers in de Metaalnijverheid. Bond van Smedenpatroons in Nederland. Ned. R.K. Smedenpatroons „R.K.5.8." **Papierindustrie.**

Ver. van Nederl. Papierfabrikanten. (A.W.V.). Ver. van Nederl. Papierenzakkenfabrikanten. (A.W.V.).

Textielindustrie.

Bond van Textielondernemingen in en buiten Twente. Fabrikanten Vereeniging Enschede. Ver. van Hengelosche Textielfabrikanten. Fabrikantenvereniging te Almelo. Twentsch Geldersche Fabrikantenvereniging. Ver. Van Kath. Werkgevers in de Textielnijverheid. Ver. Van Tilburgsche Fabrikanten van WollenStoffen. Alg. Werkgeversvereniging (groep textiel: Helmond en Krommenie). **Voedings- en**

Genotmiddelen.

Alg. Werkgevers Vereeniging. (Meel, cacao, olie, conserven, zuivel, div.). Nederl. Ver. van Werkgevers in het Bakkersbedrijf. (Grootbedrijf). Nederl. Bakkersbond. Nederl. R.K. Bakkersbond. Ver. van Werkgevers in het Israëlitisch Bakkersbedrijf in Nederland. Bond van Particuliere Aardappelmeelfabrikanten. Ver. voor Zuivelindustrie en Melkhygiëne. (A.W.V.). Bond van Nederl. Brouwerijen. Bond van Coöp. Suikerfabrieken in Nederland. Verbond van Ver. Van Sigarenfabrikanten in Nederland. Nederl. Ver. van Suikerwerk- en Chocoladefabrikanten.

Landbouw.

Talrijke plaatselijke en gewestelijke werkgeversverenigingen en afdeelingen van het Kon. Ned. Landbouwcomité.

Tuinbouw.

Verschillende plaatselijke werkgeversverenigingen in het Westland en de andere streken.

Veenbedrijf.

Centr. Bond van Verveners in Nederland. Ned. R.K. Bond van Verveners. Verder verschillende plaatselijke werkgeversbonden in het veenbedrijf.

Visserij.

Reedersver. voor de Ned. Haringvisscherij. (Vlaarding. Maassluis, Katwijk). Reedersver. Scheveningen. Ver. van Reeders van Visschersvaartuigen (IJmuiden). Ver. van kleine Reeders in het Visscherijbedrijf (IJmuiden).

Transport en haven.

Scheepvaartvereniging Noord. Scheepvaartvereniging Zuid. Bond van Werkgevers in de Koopvaardij. Ver. van Werkgevers in de Binnenbeurtvaart. Verder talrijke plaatselijke verenigingen in het transportbedrijf.

Handelsbedrijven. Ver. van Grootwerkgevers in het Winkel- en Magazijnbedrijf.

Spoor- en tramwegen. Ver. van Werkgevers op Tramgebied. Groepsverband van Nederlandsche Tramwegen,

DE ARBEIDERSORGANISATIES

Het spreekt vanzelf, dat hier geen volledige geschiedenis van de arbeidersvakbeweging in Nederland (in het vervolg te noemen de vakbeweging) zal worden gegeven. De beschouwingen, die hier zullen volgen, zullen op dit onderwerp niet verder en niet dieper ingaan dan nodig is voor een goed begrip van de organisatorische verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders, waarbij deze arbeidersorganisaties de ene, de zoo juist beschreven werkgeversorganisaties de andere partij vormen. Wij zullen ons dan ook beperken tot een kort overzicht van de bestaande vakbeweging, de ontwikkeling der verschillende richtingen en de onderlinge verhoudingen. Voor verdere bijzonderheden over de vakbeweging in Nederland mogen wij hier gevoegelijk verwijzen naar de te dezer zake gepubliceerde werken, met name die van de heren J. Oudegeest, J. v. d. Tempel, Henri Polak en C. J. Kuiper, de laatste voor wat betreft de R.K. vakbeweging.

INLEIDENDE BESCHOUWINGEN.

Ter verdediging en behartiging hunner stoffelijke en geestelijke, economische en sociale belangen hebben de arbeiders zich georganiseerd in verenigingen. Voor zover deze de belangen behartigen, welke direct in verband staan met of voortkomen uit hunnen dagelijkse arbeid, worden deze verenigingen de vakverenigingen genoemd. Hier zullen we in het algemeen slechts deze behandelen; er naast staan nog andere verenigingen, waartoe weliswaar de arbeider ook slechts kan behoren door het feit, dat hij arbeider is (bijv. Patrimonium), doch hier zullen deze slechts genoemd worden, wanneer de beschouwing over de eigenlijke vakverenigingen daartoe aanleiding geeft. De ontwikkeling dezer organisatie der arbeiders is nu in Nederland (en in vrijwel alle andere landen) zo geweest, dat de arbeiders uit eenzelfde bedrijfstak of vak), plaats of streek zich aaneensloten, terwijl later de plaatselijke of gewestelijke vakverenigingen zich tot landelijke vakbonden verenigden. Zij bleven echter meestal beperkt tot een bepaalden bedrijfstak of tot enige met elkaar verband houdende takken van bedrijf. Daarvoor waren ook zeer goede redenen aan te voeren. Immers de verenigingen bestonden uit arbeiders, die ongeveer dezelfde werkzaamheden hadden te verrichten, terwijl ze ten aanzien van de algemene economische omstandigheden ook in eenzelfde positie verkeerden. Het spreekt vanzelf, dat, hoezeer ook het gevoel van saamenhorigheid de arbeiders tot de organisatie bracht, er toch nog wel zoveel verschil van mening was omtrent het doel der organisatie en de middelen om dat doel te bereiken, dat men ook in deze vakbeweging verschillende richtingen kreeg, die naast elkaar het belang der leden op de door dezen gewenste wijze meenden te moeten dienen. In tegenstelling met deze verdeeldheid ontstond er bij de vakverenigingen van soortgelijke richting in de onderscheidene bedrijven al spoedig een drang naar samenwerking, zodat vele vakbonden er toe overgingen zich tot z.g. vakcentrales aaneen te sluiten. Zij behielden daarbij vrijwel geheel hunne zelfstandigheid; de samenwerking in de vakcentrales had dan ook in hoofdzaak een federatief karakter. Wij zullen in den loop van deze beschouwingen nog genoeggelegenheid hebben dit nader te omschrijven. Verder moet de aandacht gevestigd worden op de internationale vakbeweging; de verschillende vakcentrales hebben zich met die uit de andere landen tot internationale organisaties verenigd, terwijl daarnaast de meeste vakverenigingen zich met de vakverenigingen uit de overeenkomstige bedrijfstakken in het buitenland tot internationale beroepsbonden of beroepssecretariaten hebben georganiseerd. In dit hoofdstuk zullen wij ons beperken tot de organisatorische gebeurtenissen. De feitelijke werkzaamheden en de ideeën, die inzake de verhouding tot de werkgevers op den voorgrond traden, zullen zowel voor de vakcentrales als voor de vakbonden bij de betreffende hoofdstukken worden behandeld.

DE VAKCENTRALEN.

HET NATIONAAL ARBEIDSSECRETARIAAT (N.A.S.).

Het Nationaal Arbeidssecretariaat is de oudste vakcentrale in ons land, het werd 27 Augustus 1895 opgericht; in 1901 werden de statuten zodanig gewijzigd, dat politieke arbeidersorganisaties werden uitgesloten, zodat het N.A.S. een geheel onafhankelijk karakter kreeg. In 1903 werden voorstellen om te ijveren voor betere sociale wetgeving verworpen, aangezien men meende, dat het N.A.S. dan zijn onafhankelijkheid ten aanzien van de politieke partijen zou verliezen. Daardoor trad echter een gedeelte uit het N.A.S. en stichtte het N.V.V. Hoewel daardoor het N.A.S. niet alleen in ledental achteruit ging, doch ook een andere vakcentrale naast zich kreeg, wat later uiteraard door de stichting der andere vakcentrales nog van meer betekenis werd, wist het zich te handhaven. Het N.A.S. volgde een bijzondere politiek, waardoor het zich op verschillende punten van de andere centrales onderscheidde. Hoofdzakelijk kwam dit neer op het feit, dat het N.A.S., als syndicalistisch-anarchistische organisatie, de autonomie, de onafhankelijkheid der plaatselijke vakverenigingen erkende; de samenwerking was dus slechts federatief, terwijl ook in de vakverenigingen zelf de onafhankelijkheid was doorgevoerd. Daardoor had het N.A.S. ook geen strijd- en weerstandskassen. Financiële steun werd incidenteel, telkens voor een bepaald geval, bijeengebracht. De middelen, die het N.A.S. aanwendde, waren in de Statuten o.m. aldus omschreven: Het voeren en bevorderen van den strijd voor het doel der onafhankelijke vakorganisatie; het organiseren en steunen van acties, welke rechtstreeks tegen den werkgever gericht zijn; het voeren of bevorderen van acties, welke ten doel hebben het uitoefenen van een rechtstreekse druk of invloed op de wetgevende of uitvoerende staatsmachten. Dat het N.A.S. zich in den loop der jaren niet geheel aan zijn politiek-onafhankelijke beginselen heeft kunnen houden, dat het ook weerstandskassen ging stichten, dat zijne campagne tegen de bezoldigde bestuurders gestaakt werd en dat ook zijn afkeer tegen het afsluiten van Cao's langzamerhand verdween, zal men in de geschriften, die uitvoeriger dan dit overzicht de geschiedenis der vakbeweging beschrijven, kunnen lezen; hier is het voldoende in het kort de aandacht op het karakter van het N.A.S. gevestigd te hebben.

25

HET NEDERLANDSCH VERBOND VAN VAKVEREENIGINGEN (N.V.V.).

Het Nederlandsch Verbond van Vakverenigingen, opgericht 26 Februari 1905, begon Januari 1906 zijn arbeid. Behalve de malcontenten uit het N.A.S. sloten zich ook nog andere, reeds bestaande belangrijke vakbonden, zoals de A.N.D.B, bij deze centrale aan, zodat zij al spoedig een vrij sterke ontwikkeling verkreeg. Het doel was het bijeenbrengen en bijeenhouden van vakbonden en verenigingen tot behartiging en bevordering van die industriële en sociale belangen, welke zij met elkaar gemeen hebben en die het best door hunne blijvende en georganiseerde samenwerking bevorderd kunnen worden. Het trachtte dit doel o.m. te bereiken door het bevorderen van een deugdelijke arbeidswetgeving, het dienen van advies aan de aangesloten organisaties, het verschaffen van tactische en financiële steun in tijden van werkstaking en uitsluiting, waaronder niet begrepen zou zijn het daadwerkelijke leiden of het deelnemen aan het daadwerkelijke leiden daarvan. Het N.V.V., de z.g. „moderne” vakbeweging, in tegenstelling met de oude N.A.S.-richting, erkende dus wel de autonomie der aangesloten organisaties, doch deze nationale vakbonden waren niet als bij het N.A.S. samengesteld uit federaties. Verder werden door de aangesloten organisaties weerstandskassen gevormd, bezoldigde bestuurders („vrijgestelden”) aangesteld en getracht met de werkgevers Cao's af te sluiten. Ook wat de verhouding tot de politiek betreft, onderscheidde het N.V.V. zich van het N.A.S., doordat het steeds een nauwe samenwerking onderhield met de S.D.A.P.

DE ANDERE VAKCENTRALEN.

Naast het N.V.V. werd Juli 1909 opgericht het Christelijk Nationaal Vakverbond en 18 Juli 1909 het Bureau voor de R.K. Vakorganisatie. De organisatorische opzet van deze beide vakcentrales onderscheidt zich niet

principieel van die van het N.V.V.; het C.N.V. beoogt een federatieve samenwerking van vakbonden, welke op Prot. Chr. grondslag de belangen hunner leden behartigen; het Bureau voor de R.K. Vakorganisatie doet hetzelfde op R.K. grondslag. Beiden behartigen dus de vak belangen der leden; voor de z.g. standsbelangen waren reeds andere organisaties aanwezig: resp. Patrimonium en de Chr. Nat. Werkmansbond voor de Prot. Chr., de diocesane R.K. Volksbonden en werkliedenbonden voor de R.K. richting. Juni 1912 werd verder nog opgericht het Nederlandsch Verbond van Neutrale Vakverenigingen, dat een centrale wilde zijn voor de niet confessionele vakbonden, welke zich tevens buiten elk verband met de politieke partijen wensten te houden. Juli 1919 werd het gereorganiseerd en werd de naam veranderd in Algemeen Nederlandsch Vakverbond. De voornaamste organisaties, die zich bij dit verbond aansloten, waren die der Handels- en Kantoorbedienden en die van het Overheidspersoneel. Er bestonden in Nederland dus vakcentrales, die elk een bepaalde richting vertegenwoordigden: 1^e. Het Nederl. Verbond van Vakverenigingen (N.V.V.) de z.g. moderne vakbeweging, welke leden over het algemeen de politiek der S.D.A.P. aanhingen; 2^e. het Bureau voor de R.K. Vakorganisatie (R.K.V.), dat op R.K. grondslag werkzaam was; 3^e. het Christelijk Nationaal Vakverbond (C.N.V.), dat op Prot. Chr. grondslag stond; 4^e. het Algemeen Nederlandsch Vakverbond (A.N.V.) dat zich los van enige politieke partij op neutralen grondslag had gesteld en 5^e. het Nationale Arbeidssecretariaat (N.A.S.), de oude federatieve syndicalistische organisatie, die zich bij uitstek op een onafhankelijk standpunt plaatste, doch waarvan de meerderheid der leden de communistisch-bolsjewistische ideeën aanhing. Naast deze centralen werden in de periode, die wij zullen beschouwen, nog een tweetal centralen opgericht, n.l. het Nederlandsch Syndicalistisch Vakverbond (N.S.V.), dat door een splitsing in het N.A.S. ontstond en het Vakverbond van Hoofdarbeiders (V.V.H.), dat verschillende verenigingen van hoofdarbeiders in zich verenigde. Wij komen daar nader op terug.

DE BEROEPSFEDERATIES.

Verder moet nog de aandacht gevestigd worden op de vooral bij de overheidsbedrijven opgekomen beroepsfederaties. In deze bedrijven heeft men tal van vakverenigingen van ambtenaren, die bij een verschillenden dienst werkzaam zijn. Deze vakverenigingen zijn allen zelfstandig en onafhankelijk van elkaar, doch in de laatste jaren hebben zij zich vooral in verband met de instelling van het georganiseerd overleg bij de verschillende diensten federatief aangesloten, teneinde een permanente samenwerking te verkrijgen. Zo bestaat er: de Centrale van Verenigingen van Personeel in Rijksdienst (C.R.P.); de Centrale van Hoogere Rijksambtenaren (C.H.R.); de Centrale van Hoogere Gemeenteambtenaren (C.H.G.); het Comité van Neutraal Overheidspersoneel (C.N.O.P.); het Algemeen Comité ter behartiging van de algemeene belangen van het Overheidspersoneel (A.C.O.P.), het Permanent Comité uit de bij het C.N.V. aangesloten organisaties van ambtenaren en overig personeel in Publieke Dienst, inzake rechtstoestand en salariëring (C.Chr.O.P.); de R.K. Centrale van Burgerlijk Overheidspersoneel (C.R.K.O.P.); de Centrale Ver. van Hooger Personeel in technischen of daarmede gelijk te stellen Rijksdienst (C.H.T.P.); de Fed. van Alg. Diocesane Vereenigingen van R.K. Bijzondere Onderwijzers (F.R.K.O.) de Centrale van Koopvaardij-officieren (C.K.O.); het Comité tot behartiging van de algemeene belangen van het Marinepersoneel beneden den rang van officier (C.A.M.8.O.) en de Onderwijs Centrale (O.C.). Wat de „kleur” van deze organisaties betreft zij medegedeeld, dat de leden van het A.C.O.P. bij het N.V.V., die van het C.N.O.P. bij het A.N.V., die van het C.Chr.O.P. bij het C.N.V. en die van het C.R.K.O.P. bij het R.K.W. zijn aangesloten of, voor zover dit niet het geval is, in hoofdzaak deze richting aanhangen. De leden van de andere federaties zijn met een enkele uitzondering niet bij een centrale aangesloten.

EENIGE CIJFERS OVER DE VAKBEWEGING.

Voordat wij er toe overgaan de belangrijkste gebeurtenissen op organisatorisch gebied in de vakbeweging te beschouwen, is het van belang enige cijfers te geven over de ledentallen, ontleend aan de publicaties van het Centraal Bureau voor de Statistiek, omdat deze zeer zeker een factor zijn bij het vormen van een oordeel over de belangrijkheid en den invloed der onderscheidene richtingen. Daarna zullen enige beschouwingen gewijd worden aan de inwendige organisatie der onderscheidene vakcentrales en enkele

der voornaamste besluiten, de verhoudingen tot de politieke partijen, de onderlinge samenwerking en de internationale verbindingen.

AANTAL LEDEN OP JANUARI VAN HET JAAR IN DUIZENDTALLEN

Jaar	1919	1920	1921	1922	1923	1924	1925	1926	1927	1928
Totaal aantal georganiseerden	515	683	651	640	574	518	497	493	504	520
waarvan confessioneel	160	238	247	245	211	182	172	169	178	186
overige	355	445	404	395	363	336	325	324	326	334
bij vakcentrales	373	547	526	512	466	385	388	378	390	405
bij vakbonden	479	650	620	610	544	487	468	466	477	493
bij nat. en plaatselijke zelfstandige vakverenigingen	35	33	32	30	29	30	29	27	27	28
bij bestuurdersbonden en plaatselijke arbeidssecretariaten	235	330	301	304	274	250	251	244	251	261
N.V.V.	191	248	217	217	197	180	184	190	197	203
R.K.W.	92	141	146	142	117	98	92	90,5	96,5	102
C.N.V.	46	67	74	71	61	53	50	48	51	53
A.N.V.	11	40	52	50	47	32	24	13	11,6	12,3
N.A.S.	34	52	37	31	23	14	14	13,6	13,7	14,2
N.S.V.	-	-	-	-	-	8	6,2	4,9	4,7	
V.V.H.	-	-	-	-	-	-	17	16	15,5	15,6
niet bij centralen	141	136	125	128	108	133	110	115	114	115
vrouwen	31	54	51	44	38	34	33	31,7	31,6	33,6
werklieden vrije bedrijf	303	429	391	381	324	281	273	274	283	294
overig personeel vrije bedrijf	38	55	53	50	48	47	45	44	43,5	44
personeel in openbaren dienst	175	202	208	209	199	190	180	176	177	182
in N-Brabant	47	70	69	64	54	44	42	43	46	47,5
in Gelderland	32	52	54	54	48	45	41	40	40	41,5
in Z-Holland	120	177	160	162	151	140	135	133	134	137
in N-Holland	124	171	158	150	137	126	118	120	121	126
in Zeeland	7	13	13	13	12	10	9	9	10	10,5
in Utrecht	26	38	38	37	34	31	29	29	29	30
in Friesland	12	21	21	22	20	17	16	17	17	17
in Overijssel	27	43	42	40	36	33	36	37	37,5	39,5
in Groningen	19	30	28	30	26	21	20	19	20	21

in Drenthe	8	11	11	13	10	8	10	8	8	8
in Limburg	22	34	32	31	23	20	19	18	20,5	22
in Amsterdam	82	108	98	92	84	78	73	75	75,5	78
in Rotterdam	44	64	52	53	51	50	51	49,5	49	51
gem. boven 100.000 inw.	175	241	217	210	195	184	179	178	179	184
gem. 50—100.000 inw.	46	66	78	77	69	63	59	58	58	60
gem. 20—50.000 inw.	78	132	124	125	112	102	101	101	104,5	108,5
gem. beneden 20.000 inw.	139	224	192	189	161	132	125	126	133	138,5
Diamantbew.	11,4	11,2	-	8,7	6,7	5,9	6,3	6,5	6,4	6,3
Typografen	13	16	-	18	18	17	17	17	17	17,4
Bouwwakarb.	52	81	-	73	61	48	43	42	44	47
Mijnwerkers	10	11	-	9,4	6,3	5,8	6,2	5,4	7	8
Metaalbewerk.	40	49	-	51	44	40	39	41	42	45
Textielarb.	16,7	27	-	24	22	22	24	26	226	28
Sigarenmakers	20,2	24,5	-	17,2	15,6	13,2	12,5	12,4	12,3	12,2
Land-, veen- en Zuivelarbeiders	27,2	40	-	35	26	19	21	20	21,5	21,2
Transportarb.	39	58	-	44	39	36	36	36,4	38,5	40
Rijks en gem. ambtenaren incl. Post)	46	54	-	59	57	51	48	46	46	47
Rijks- en gem. werklieden	29	35	-	32	31	29	27	26,5	28	29
Spoorwegpers.	41	46	-	52	49	45	42	41,6	41	41,5
Leeraren en onderwijzers	33	34	-	36	34	34	34	33,5	34	35,5
Militairen	13,7	12	-	13	13	12	12	11	11	11
Politiepersoon.	11,4	14	-	14	13	13	12	12	12	12
Handels- en kantoorpersoon.	24	37	-	32	31	31	30	29	29	29,3

ENIGE CIJFERS OVER DE VAKBEWEGING

Aantal op 1 Januari	1919	1920	1921	1922	1923	1924	1925	1926	1927	1928
vakverenigingen	6805	8728	9201	9137	8894	8362	8244	8229	8322	8416
centrale organisaties	5	5	5	5	6	7	7	7	7	7
aangesloten afdelingen	4396	6255	6996	6882	6479	6001	6046	5837	5855	5913
vakbonden	216	248	253	250	246	248	248	243	240	238
aangesloten afdelingen	6468	8418	8910	8851	8603	8061	7966	7964	8056	8151
nationale en plaatsel. zelfstandige vakver.	337	310	291	286	291	301	278	265	266	265
bestuurdersbonden en pl. arbeidssecretariaten	200	250	282	300	309	309	314	310	300	298
daarbij aangesloten vakverenigingen	1880	2353	2562	2644	2510	2452	2521	2440	2448	2468

Aantal landelijke vakbonden aangesloten bij de vakcentralen.¹

N.V.V.	31	30	29	29	29	26	27	27	27	28
R.K.W.	23	27	27	28	27	27	24	23	23	23
C.N.V.	19	20	22	20	19	19	19	18	19	19
A.N.V.	11	24	28	47	41	37	26	21	18	17
N.A.S.	11	12	12	13	13	10	10	10	10	10
N.S.V.	-	-	-	-	-	10	10	10	9	9
V.V.H.	-	-	-	-	-	-	8	9	9	9

Aantal afdelingen van vakbonden aangesloten bij

N.V.V.	1824	2217	2188	2136	2042	1976	2145	2140	2158	2183
R.K.W.	1233	1927	2228	2215	2171	1945	1829	1808	1824	1846
C.N.V.	895	1253	1456	1482	1351	1278	1259	1197	1216	1233
A.N.V.	128	439	698	559	620	531	377	236	225	226
N.A.S.	316	419	426	390	295	148	139	149	137	132
N.S.V.						123	116	116	108	110
V.V.H.								181	191	187

Naast deze cijfers is het voor een inzicht in de verhoudingen van belang de relatieve cijfers te vermelden over 1920, 1926, 1927 en 1928.

	in van het totaal aantal verenigingen resp. georganiseerden op 1 Januari			
	1920	1926	1927	1928
Vakverenigingen	100	100	100	100
Vakbonden	100	100	100	100
daarbij aangesloten vakverenigingen	97	97	97	97
Vakcentralen	-	-	-	-
daarbij aangesloten vakbonden.	45	48	48	48
daarbij aangesloten vakverenigingen	72	71	70	70
Bestuurdersbonden	-	-	-	-
daarbij aangesloten vakverenigingen	27	29,5	29	29,5
Totaal aantal georganiseerden,	100	100	100	100
waarvan R.K. of Prot. Chr.	35	34,5	35,2	35,8
overige	65	65,5	64,8	64,2
bij vakcentralen	80	77	77,5	77,8
bij vakbonden	95	94,5	94,5	94,7
bij nat. en pl. zelfst. vakvereen.	5	5,5	5,5	5,3
bij bestuurdersbonden	48	49,5	50	50
N.V.V	36,2	38,5	39	39
R.K.W	20,6	18,4	19,2	19,6
C.N.V	9,8	9,8	10	10,1
A.N.V	5,8	2,6	2,3	2,4
N.A.S	7,5	2,8	2,7	2,7
N.S.V	-	1,2	1	1
V.V.H	-	3,2	3,1	3
niet bij een vakcentrale	20	23	22,5	22,2

¹ Naar de naam zoals die in 1928 werd gevoerd.

	in van het totaal aantal georganiseerden op 1 Januari			
	1920	1926	1927	1928
Limburg	5,-	3,7	4,1	4,2
N.-Brabant	10,-	8,7	9,1	9,1
Gelderland	7,5	8,1	8,-	8,-
Z.-Holland	26,-	27,-	26,6	26,5
N.-Holland	25,-	24,5	24,-	24,2
Zeeland	2,-	1,8	2,-	2,-
Utrecht	5,5	5,9	5,9	5,8
Friesland	3,-	3,5	3,4	3,3
Overijssel	6,5	7,5	7,5	7,6
Groningen	4,5	3,9	4,-	4,-
Drenthe	1,6	1,6	1,6	1,5
Amsterdam	16,-	15	15,-	15,-
Rotterdam	9,8	10,-	9,7	9,8
Gem. boven 100.000 inwoners	35,-	36,-	35,5	35,4
Gem. 50—100.000 inwoners	9,5	11,8	11,6	11,6
Gem. 20—50.000 inwoners	19,-	20,5	20,7	21,-
Gem. beneden 20.000 inwoners	33,-	25,5	26,5	26,6
Vrouwen	8,-	6,5	6,3	6,5
Werklieden vrije bedrijf	63,-	56,-	56,-	56,5
Ander personeel vrije bedrijf	8,-	9,-	8,7	8,4
Personeel openbare dienst	29,-	35,-	35,-	35,-
Diamantbewerkers	1,6	1,3	1,3	1,2
Typografen	2,3	3,5	3,4	3,5
Bouwwakarbeiders	11,8	8,5	8,7	9,-
Mijnwerkers	1,6	1,1	1,4	1,5
Metaalbewerkers	7,2	8,3	8,3	8,7

KORTE BESCHOUWING VAN DE GEGEVEN CIJFERS.

Uit deze cijfers blijkt, dat in jan. 1920 de vakbeweging wat ledental betreft op een hoogtepunt stond en sindsdien belangrijk is gedaald tot jan. 1926, waarna weer een stijging is waar te nemen. De meeste vakverenigingen (97% met 95% der georganiseerden) zijn bij vakbonden aangesloten, de op zichzelf staande vakverenigingen hebben algemeen gezien weinig betekenis. Ongeveer de helft van de vakbonden is bij vakcentrales aangesloten met 70% der vakverenigingen en 77% der georganiseerden. Bij bestuurdersbonden zijn 29% der vakverenigingen met ongeveer de helft der georganiseerden aangesloten. Merkwaardig is, dat de verhouding tussen R.K. of Chr. georganiseerden en de andere georganiseerden vrijwel gelijk is gebleven n.l. 35% tegen 65%.

Uit de cijfers der vakcentrales blijkt, dat het N.V.V. relatief het beste de crisis heeft doorstaan, het van het totaal is van 36 tot 39% gestegen. Het C.N.V. bleef relatief vrijwel gelijk (10%), het R.K.W. daalde iets (van 20,6 op 19,6), terwijl het A.N.V. en het N.A.S. althans numeriek vrijwel ophielden mede te tellen ze daalden resp. van 5,8% en 7,5% tot 2,4% en 2,7%. Ook de nieuwe vakcentrales het N.S.V. en het V.V.H. met resp. 1% en 3% der georganiseerden kunnen moeilijk den weidse naam van vakcentrale dragen. De betekenis van deze vier centrales moet dan ook meer worden gezocht inde richting, die ze vertegenwoordigen, dan in haren omvang. In het bijzonder geldt dit voor het V.V.H., dat natuurlijk in aantal leden nooit met de eigenlijke arbeidersorganisaties zal kunnen concurreren. Dat er, behalve directe aanwinst van

ongeorganiseerden, voor de vakcentrales nog materiaal is om te bewerken, blijkt uit de 22% georganiseerden, die niet bij een vakcentrale zijn aangesloten.

Voor het ledental van de drie grootste vakcentrales kan men een verhouding C.N.V. R.K.W. N.V.V. 1:2:4 aannemen. Vergelijkt men het aantal georganiseerden met de in de jaarcijfers gegeven bevolkingscijfers der provinciën, dan blijkt, dat op Jan. 1927 per 1000 inwoners georganiseerd waren: Limburg 40; N. Brabant 56; Gelderland 50; Z.-Holland 72; N.-Holland 86; Zeeland 40; Utrecht 75; Friesland 42; Overijssel 78; Groningen 52 en Drenthe 36. Wat de gemeente en gemeentegroepen betreft was het aantal georganiseerden per 1000 inwoners op Jan. 1927. Amsterdam 104; Rotterdam 87; gemeenten boven 100.000 inwoners 97; gemeenten 50—100.000 inwoners 100; gemeenten 20 50.000 inwoners 100; gemeenten beneden 20.000 inwoners 33. Uit de laatste cijfers blijkt duidelijk de geringe organisatie op het platteland in verhouding tot die in de steden en in de industriële centra. Verder is het merkwaardig, dat hoewel in het algemeen de onderlinge verhouding gelijk bleef, in Brabant en Limburg van 1920—1926 relatief een sterkere teruggang van het ledental was dan in het gehele land, doch in 1926 en 1927 relatief een veel sterkere stijging. Vergeleken met 1920 zijn Gelderland, Z.-Holland, Overijssel, Utrecht en Friesland relatief gestegen, de andere provinciën gedaald. Een belangrijke werkelijke zowel als relatieve daling viel te constateren in de kleine gemeenten, die van resp. 224.000 tot 138.000 en van 33% tot 26.6% terugliepen. Noord-Holland en Zuid-Holland tellen elk ongeveer een kwart van het totaal aantal georganiseerden, Amsterdam en Rotterdam tezamen ook, zodat in de rest van N.- en Z.-Holland ongeveer evenveel georganiseerden zijn als in de beide grootste steden tezamen. Het aantal georganiseerde vrouwen is meer terug gelopen dan het aantal mannen, in 1920 vormden ze 8% en in 1928 6,5% van het totaal aantal georganiseerden. 37 Wat de onderscheiding naar den bedrijfstak betreft zien we, dat het aantal georganiseerden in het vrije bedrijf veel meer is teruggelopen dan dat in Overheidsdienst. In 1920 omvatte het vrije bedrijf 71% van het totaal, in 1928 65%, terwijl deze cijfers voor het overheidsbedrijf resp. 29% en 35% waren. In welke bedrijven het verloop het grootst is geweest, blijkt uit de nadere specificatie voor enkele belangrijke bedrijfstakken. Het meest zijn teruggelopen de organisaties in de bouwvakken, diamantindustrie, mijnindustrie, sigarenindustrie, landbouw-, veen- en zuivelbedrijf, en transportbedrijf, terwijl de organisaties der metaalbewerkers, Rijks- en Gemeenteambtenaren en werklieden, spoorwegpersoneel en handels- en kantoorbedienden relatief veel minder leden verloren. De organisaties der textielarbeiders, der militairen en van het politiepersoneel konden zich vrijwel in ledental handhaven, terwijl die der leeraren en onderwijzers gelijk bleef en de typografen zelfs vooruit gingen (verplicht lidmaatschap!) Een vergelijking met het totaal aantal arbeiders in de verschillende bedrijfstakken is niet goed mogelijk, omdat de laatste cijfers, die wij daarover feitelijk bezitten, van de beroepstelling van 1920 zijn. Toch kan men zonder meer wel zien, dat b.v. in den landbouw de organisatie al heel weinig ontwikkeld is. Ook in de mijnindustrie zijn slechts 8000 op een totaal aantal van 35.000 mijnwerkers georganiseerd. Relatief veel leden bezitten daarentegen de organisaties der diamantbewerkers, typografen en die van het spoorwegen het postpersoneel. Uit een overzicht van de internationale vakbeweging blijkt verder, dat op Jan. 1928 het I.V.V. 13 miljoen arbeiders telde, het I.C.V. 1.4 miljoen, de I.A.A. 280.000 en de C.I.T.I. 1.3 miljoen. De grootste organisaties van het I.V.V. waren die in Duitsland (de A.D.G.B.) met 4.8 miljoen en die in Engeland (de T.U.C.) met 3.8 miljoen arbeiders. Voor de R.V.I. waren geen gegevens, doch hier is uiteraard de Russische vakcentrale met ruim miljoen leden de voornaamste.

Wat de geldmiddelen der vakbeweging in ons land betreft, heeft de laatste publicatie van het C. B. v. St. betrekking op 1926. In 1926 waren de inkomsten der vakbonden totaal 11.5 miljoen gulden, waarvan 9 miljoen aan contributie. De uitgaven waren 9.3 miljoen gulden, waarvan 557.000 gulden voor stakingsuitkeringen, 817.000 voor vakbladen, 1.9 miljoen voor salarissen en 689.000 voor ziekte-uitkering. De overeenkomstige cijfers van de bij het N.V.V. aangesloten vakbonden (met bijna 40% der georganiseerden) waren ongeveer de helft dezer bedragen. Het bezit der vakbonden was op 31 december 1926 15.3 miljoen gulden, waarvan 9.06 miljoen van de vakbonden, aangesloten bij het N.V.V.; 1.96 miljoen R.K.W.; 1.35 miljoen C.N.V.; 416.000 V.V.H.; 128.000 A.N.V.; en 62.000 N.A.S. Men moet bij deze cijfers er mede rekening houden, dat alleen het N.V.V. voor al zijn leden opgave verstrekke, bij de andere centralen was dit resp. voor: R.K.W. 99%; C.N.V. 89%; V.V.H. 88%; A.N.V. 74% en N.A.S. 94%. De betreffende cijfers zullen dus iets hoger zijn De contributies der vakcentralen zelf bedroegen in 1926 ruim miljoen gulden,

waarvan 700.000 voor het N.V.V.; de uitgaven waren 730.000 (N.V.V.; 482.000) en het actief op 31 December 1.63 miljoen (N.V.V. 1.4 miljoen). Bij al deze cijfers zijn de ontvangsten, uitgaven en bezittingen der werklozenkassen buiten beschouwing gelaten. De gem. ontvangsten der vakbonden per lid bedroegen over 1926 25.80, waarvan aan contributie gem. 20.30. Merkwaardig is verder, dat, terwijl toch in de meeste bedrijven niet onbelangrijke loonsverlagingen hebben plaats gehad, de contributie per lid vrijwel gelijk bleef in vergelijking met 1922 toen ze met 21.30 per lid per jaar een maximum bereikte. De totale ontvangsten waren in 1920 met 15.7 miljoen een maximum, de uitgaven eveneens met 13.6 miljoen. Het totale (van vakbonden en vakcentralen tezamen) vermogen is geregeld gestegen, het bedroeg op jan. 1914 3.8 miljoen, op jan. 1920 10 miljoen en jan. 1927 17 miljoen.

DE INWENDIGE ORGANISATIE DER VAKBEWEGING.

Daar bij de inleidende beschouwingen reeds gewezen is op de algemene organisatie der vakbeweging, kunnen we hier direct overgaan tot een nadere beschouwing over de onderscheidene vakcentrales.

DE „MODERNE” VAKBEWEGING. (N.V.V.).

Het N.V.V. was krachtens besluit van de vergadering van 31 Maart 1919 zodanig ingericht, dat er was een Dagelijks Bestuur, bestaande uit de bezoldigde bestuurders, een Verbondsbestuur van 13 leden en een Bondsraad, waarin elke aangesloten organisatie met 1 tot 3 vertegenwoordigers zitting had. Voorzitter was de heer R. Stenhuis. 10 Maart 1920 werd een buitengewoon congres gehouden, waarin, in verband met de havenarbeidersstaking, de taak van de vakbeweging werd besproken en werd besloten, teneinde den door het N.V.V. verwachten algemenen aanval der werkgevers op de arbeidsvoorwaarden te kunnen weerstaan, van ieder lid der moderne vakbeweging een minimum bijdrage van f 5.- te eisen, te betalen in 10 wekelijkse termijnen, na afloop waarvan een extra contributie van f 0.10 per week, af te dragen aan de centrale kas van het N.V.V., werd gevorderd. De contributie werd van 40 op 45 cent per lid per jaar gebracht. 23/26 juni 1920 werd daarna besloten tot stichting van een centrale weerstandskas, die Jan. 1921 in werking zou treden en waarvoor een verplichte contributie van 5 cent per lid per week zou worden geheven. Tevens werd besloten een Anti-Terreurfonds te stichten ten bedrage van f 50.000. ten doel hebbende aan de in het zuiden des land van de Rooms-Katholieken ondervonden bestrijding het hoofd te bieden. Er zou verder een centrale van arbeidersjeugd verenigingen worden opgericht en worden nagegaan of een groot weekblad door het N.V.V. zou kunnen worden uitgegeven. Dit leidde er toe, dat met ingang van jan. 1921 een weekblad „De Strijd” verscheen en dat „de Vakbeweging” een maandblad werd. In de vergadering van 17—19 juli 1922 werd een besluit genomen om aan den Bondsraad, die tot dusver slechts een adviserend lichaam was, het recht toe te kennen om, behalve in financiële aangelegenheden, bindende besluiten te nemen. Verder werden enige rechten aan de Bestuurdersbonden toegekend, terwijl ook nog werd besloten na te gaan, op welke wijze het N.V.V. de arbeidersontwikkeling zou kunnen organiseren; wat het N.V.V. op het gebied van maatschappelijk werk zou kunnen doen en of, en zoo ja op welke wijze het N.V.V. de kern van de moderne vakbeweging regelmatig en snel op elk gebied der arbeidersbeweging zou kunnen voorlichten. Naar aanleiding van deze besluiten werd 14—17 mei 1924 besloten in samenwerking met de S.D.A.P. een centrale organisatie voor de arbeidersontwikkeling te stichten en verder over te gaan tot de oprichting van een Bureau voor Documentatie. Bovendien besloot men in samenwerking met de S.D.A.P. een onderzoek in te stellen naar de mogelijkheid tot stichting van een arbeidersbank, terwijl ook een onderzoek naar de mogelijkheid tot reorganisatie der bestuurdersbonden zou worden gedaan en een fonds voor de tuberculosebestrijding zou worden opgericht. In juli daarop besloot het bestuur van het N.V.V. om met de arbeiderscoöperatie „Tot steun in den strijd” te Enschedé een onderzoek in te stellen naar de mogelijkheid om een textielfabriek te stichten, welk onderzoek er toe leidde, dat in 1926 werd besloten niet tot de stichting over te gaan, onder meer omdat de grootte van den gegarandeerde, den zekeren afzet niet in voldoende mate vast stond. In Juni 1925 werd besloten een Bond van losse arbeiders op te richten. Op de vergadering van 18—21 Oktober 1926 werd een rapport aangenomen, waarin werd uitgesproken, dat, gezien de situatie der moderne

arbeidersbeweging, de stichting van de arbeidersbank in Nederland niet gewenst was. Verder werden de vrouwen- en de jeugdorganisatie besproken. Er werd een voorstel aangenomen inzake het eventueel verlenen van internationalen steun tot een maximum van 10% van het stakingsfonds en 50% der jaarlijkse inkomsten. Na een oproep van het I.V.V. werd een steunbeweging op touw gezet voor de Engelse mijnwerkers. In 1925 en 1926 was verder heel wat te doen over de positie van den voorzitter van het N.V.V., den heer Stenhuis. Wat 1925 betreft is het beter dit te behandelen bij de verhouding N.V.V.—S.D.A.P. Hier moge vermeld worden, dat de heer Stenhuis, mede als uitvloeisel van zijn uitlatingen in 1925, op het Paascongres van de S.D.A.P. een rede hield, waarin hij in een aantal stellingen de vorming van een Arbeiderspartij ter vervanging van de S.D.A.P. aanbeval waardoor verder een geheel nieuwe vakverenigingspolitiek noodzakelijk zou zijn. Hij vond echter vrijwel geen bijval en zijn beschouwingen werden door vooraanstaande leiders o.m. als revolutionaire lawaai-saus betiteld. 27 en 28 Mei nam het Hoofdbestuur van het N.V.V. dan ook een tweetal moties aan, waarin het optreden van Stenhuis op het Paascongres werd betreurd en verder werd verwacht, dat bestuursleden in het vervolg zich van individuele propaganda voor wijziging van tactiek of van organisatorische verhoudingen zouden onthouden, aangezien zij den plicht hadden deze eerst aan de aangewezen bestuursinstanties voor te leggen. In de tweede motie verklaarde het bestuur, dat de door het N.V.V. toegepaste tactiek steeds bepaald werd door de omstandigheden en de machtspositie der beweging en sprak als zijn oordeel uit, dat er voor de moderne vakbeweging thans geen aanleiding stond een ander standpunt ten aanzien van de te volgen tactiek in te nemen. Dat de heer Stenhuis echter niet gemakkelijk te temmen was, bleek, toen hij het plan opperde om een algemenen boycot tegen Italiaanse goederen te ondernemen. Ook dit deed hij weer zonder het Bestuur er in gekend te hebben, zodat dit zich dan ook haastte te verklaren, dat het in geen enkel opzicht de verantwoordelijkheid voor deze denkbeelden kon dragen. Op de vergadering van 18—21 oktober werd daarna bij de besprekingen van het verslag over 1924/1925 heftige kritiek uitgeoefend op de persoon van den heer Stenhuis. Vrijwel alle sprekers laakten, zijn individueel optreden in de bekende kwesties. Na deze kritiek legde Stenhuis de volgende verklaring af, welke met gejuich en applaus werd ontvangen: „Naar aanleiding van de gevoerde debatten inzake mijn organisatorisch optreden in enkele voor onze arbeidersbeweging belangrijke vraagstukken, (de Arbeiderspartij, rede op het congres der S.D.A.P. en de boycot Italië), erken ik, dat het noodzakelijk was geweest, dat ik deze vraagstukken, alvorens deze in openbare discussie te brengen, eerst in de daarvoor aangewezen bestuursinstanties van het Verbond aanhangig had moeten maken. Het ligt in mijn bedoeling direct na deze algemene vergadering in het dagelijks bestuur tot een openhartige bespreking te komen en er aan mede te werken, dat al die maatregelen worden getroffen, waardoor een collectief optreden van de leiding van het N.V.V. op grondslag der resoluties, aangenomen op de hoofdbesturenvergadering van 28 Mei 1926, in de toekomst in elk opzicht wordt gewaarborgd.” Nadat het bestuur had medegedeeld, deze verklaring te aanvaarden, werd besloten het debat over deze kwestie te beëindigen. De heer Stenhuis beleefde echter weinig plezier van het vernieuwde in hem gestelde vertrouwen. In den loop van 1928 noopte zijn gezondheidstoestand hem ontslag te vragen als voorzitter van het N.V.V. Hij werd opgevolgd door den heer E. Kupers. Wat overigens de inwendige organisatie van het N.V.V. betreft moet nog vermeld worden, dat April 1927 besloten werd meerdere propaganda in het Zuiden van ons land te voeren en daartoe een bezoldigd propagandist aan te stellen. In September werd een rapport gepubliceerd over een tot stand gekomen samenwerking tussen het N.V.V. en den Centralen Bond van Ned. Verbruikскоöperaties, onder leiding van een Raad, die uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van beide organisaties was samengesteld. De voornaamste gebeurtenis in 1927 was echter wel de opening 42 van het TROELSTRA-oord op 13 Augustus, dat als vakantieoord voor de modem georganiseerde arbeiders werd ingericht en naast een hulde aan Mr. P. J. Troelstra, uiting gaf aan den drang om de arbeiders in de gelegenheid te stellen hunne vakantie in de vrije natuur door te brengen. In 1928 werd de samenwerking met de S.D.A.P., waarop wij nader terugkomen officieel vastgelegd.

De R.K. VAKBEWEGING. (R.K.W.).

Evenals het N.V.V. versterkte het R.K.V. in 1920 ook de financiën. In een vergadering van April 1920 werd geconstateerd, dat, waarnaar de mening van het R.K.V. een groot deel der werkgevers stond op de

alleenheerschappij in de bedrijven, het nodig kon zijn, met kracht daartegen op te treden. Het werd daarom noodzakelijk geacht de reserve van het Fonds tot uitkering bij werkstaking en uitsluiting aan te vullen. Als eerste maatregel daartoe zouden de tot het Fonds aangesloten organisaties hare contributies drie maanden vooruit moeten voldoen. 31 Mei werd verder besloten naast de reeds bestaande weerstandskas een Reservefonds tot uitkering bij werkstaking en uitsluiting te stichten, waarin met ingang van Juni 1920 cent per lid per week zou moeten worden gestort. Op de vergadering van 31 Mei 1921 werden verdere maatregelen voor een afzonderlijk administratief beheer van de weerstandskassen der aangesloten organisaties getroffen en besloten tot aanstelling van een Jurist-economist. De contributie werd 30 November 1921 van 0.50 op 0.60 per lid per jaar gebracht. In verband met een desbetreffend verzoek van de Federatie van Diocesane R.K. Volks- en Werkliedenbonden werd op de vergadering van 30 en 31 Mei 1922 besloten den steun bij staking of uitsluiting alleen en niet meer in samenwerking met die Federatie te organiseren. Verder zou een commissie onderzoeken in hoeverre het reglement van het weerstandsfonds zodanig zou kunnen worden gewijzigd, dat niet meer voor elke kleine staking daaruit steun zou moeten worden gegeven. Ook werd een commissie benoemd om na te gaan of het Bureau zou moeten worden gereorganiseerd, waardoor het voor bepaalde groepen van aangesloten organisaties mogelijk zou worden zelfstandig naar buiten op te treden. Tenslotte werd nog besloten, dat het Bestuur de stichting van een kredietbank in studie zou nemen, met het doel onderling industriële- en handelsondernemingen van arbeiders te steunen, die in den strijd tegen verslechtering der arbeidsvoorwaarden concurrerend zouden moeten optreden tegen kapitalistische ondernemingen. Op de vergadering van 29 en 30 november 1922 werd een voorstel aangenomen om bij de bij het R.K.V. aangesloten vakbonden een groepindeling in te voeren van overheidspersoneel, hoofdarbeiders en handarbeiders in het vrije bedrijf en werd besloten stappen te doen tot oprichting van plaatselijke organen. Tevens werden de uitkeringen uit het weerstandsfonds van f 5.- op f 4.- per stakend lid per week gebracht. In 1923 kwam in de R.K. vakbeweging een algehele reorganisatie tot stand. Inzake de onderlinge verhouding tussen de vakorganisatie en de standsorganisatie der arbeiders was 26 September 1916 door het Doorluchtig Episcopaat een regeling aangegeven. In den loop der jaren was echter meermalen op meerdere concentratie aangedrongen. In September 1920 was men zover gekomen, dat in principe overeenstemming was verkregen over samensmelting der Federatie van Diocesane R.K. Volks- en Werkliedenbonden met het Bureau voor de R.K. Vakorganisatie, waarbij de arbeid over afdelingen verdeeld zou worden. Aangezien het Episcopaat zich hiermede echter niet kon verenigen, bleven deze plannen voorlopig rusten. 25 September 1922 besloot de Federatie van Diocesane R.K. Volks- en Werkliedenbonden in Nederland de onderverdeling harer werkzaamheden in afdelingen: 1. Godsdienstige, zedelijke en geestelijke ontwikkeling en verheffing; 2. bevordering der vakorganisatie; 3. volksgezondheid; 4. sociale wetgeving, -verzekering en -voorzorg; 5. financiën, statistiek en coöperatie, geleidelijk in te voeren. 29 en 30 November 1922 besprak ook het Bureau voor de R.K. Vakorganisatie opnieuw de samenwerking en werd besloten de in 1920 voorgestelde plannen nogmaals bij het Episcopaat ter sprake te brengen. Toen dan ook het Episcopaat 15 Januari 1923 verzocht een nieuw ontwerp Statuten in te zenden, werd na veel besprekingen een gewijzigde „grondslag” ingezonden, waartegen het Episcopaat blijkens schrijven van 23 Juni 1923 geen bezwaren had, zodat de voorbereidingen konden worden voortgezet. Men kwam tot een fusievoorstel, waarbij de vak- en de werkliedenbonden hun zelfstandigheid zouden behouden; in de vergadering der standsorganisaties zouden echter ook vakbondsvertegenwoordigers zitting nemen, terwijl die van het Vakbureau bleef zoals ze was. Het nieuwe verbond zou R.K. Werkliedenverbond (R.K.W.) heten. De reorganisatie werd in 1924 verder voltooid. Het Episcopaat had na de aangebrachte wijzigingen geen bezwaar meer tegen de nieuwe organisatie en keurde dan ook 15 Juli 1924 de Statuten en het Huishoudelijk Reglement goed, zodat 13 oktober 1924 de stichtingsvergadering van het R.K. Werkliedenverbond kon plaats vinden en aangezien 22 oktober de officiële kerkelijke goedkeuring op de Statuten en het H. R. werd verkregen, kon de eigenlijke fusie op januari 1925 ingaan. 21 Januari 1925 werd de beginselverklaring van het nieuwe Verbond vastgesteld, waarbij gezegd werd, dat met inachtneming van de Christelijke beginselen omtrent het eigendomsrecht een zodanige verhouding tussen arbeider en patroon op den grondslag van onderlinge samenwerking zou moeten worden bevorderd, dat de positie van den arbeider als Christenmens ten volle gewaarborgd zou worden. Als leidraad werd daarbij verder gevolgd het Bisschoppelijk communiqué van 1916, terwijl de

beginselverklaring verder bijzonderheden bevatte omtrent de sociale wetgeving, de bedrijfsorganisatie, enz.

Wat verder de inwendige organisatie betreft, zij vermeld, dat 30 mei 1924 een commissie werd benoemd om na te gaan op welke wijze de financiën van het weerstandsfonds versterkt zouden kunnen worden. Als uitvloeisel daarvan werd op de vergadering van 22 en 23 juli 1925 een wijziging in de Reglementen van het weerstands- en reservefonds gemaakt, terwijl deze door contributieverhoging versterkt werden. De contributie voor het weerstandsfonds werd van 2 ct. per week gebracht op deels 4 cent deels 2 cent per week, waarbij nog een contributie van 1 cent per week voor het reservefonds kwam. Sommige organisaties behoefden slechts voor het reservefonds bij te dragen. De deelname werd echter nog niet, zoals bij het N.V.V., verplicht gesteld. Op dezelfde vergadering werd de taak der plaatselijke R.K. Werkliedenbonden uitgebreid in den geest van de Bestuurdersbonden bij het N.V.V. In 1926 werd op de vergadering van 19 en 20 mei een rapport inzake de jeugdorganisatie goedgekeurd, waaromtrent 19 September nadere maatregelen werden getroffen, terwijl een rapport over de vrouwenorganisatie werd aangehouden in afwachting van de mening van het Doorluchtig Episcopaat. Verder werd een commissie benoemd om te onderzoeken op welke wijze door meerdere concentratie de weerkracht der vakbeweging zou kunnen worden verhoogd. Een propagandareport voor de groep hoofdarbeiders werd Juli 1926 door het Bestuur goedgekeurd. 19 September werden besprekingen gewijd aan de taak der Vakbonden in de naaste toekomst en de maatregelen om de zekerheid tot slagen te verhogen, terwijl 30 November en December werd besloten een studiec commissie in te stellen om de mogelijkheid van de stichting van een sociale Hoogeschool voor arbeiders te onderzoeken. Als uitvloeisel van deze vergadering werd verder in Februari 1927 een commissie benoemd om na te gaan welken invloed de concentratie van bedrijven kan hebben op de positie der arbeiders en moet hebben op de actie der vakbonden. Met name zou de commissie het vraagstuk der solidariteitsstaking beschouwen. Nadat 17 Juli te Nijmegen een groot demonstratief congres ter propaganda van de R.K. vakverenigingsbeginselen was gehouden, wijdde het R.K.W. zijn aandacht in het bijzonder aan de vakorganisatie van de R.K. vrouwen en de R.K. jeugd. In een buitengewone vergadering van 23 november 1927 kwamen deze onderwerpen aan de orde; waarna een centrale commissie voor de vrouwen- en de jeugdorganisatie werd ingesteld. In 1928 trad de behandeling van het concept program der R.K. Staatspartij op den voorgrond, in de in december 1928 gehouden najaarsvergadering werd verder besloten de oprichting van een R.K. Arbeidersbank voor te bereiden, welke zich in hoofdzaak bezig zou houden met de financiering van alle instituten die onder de auspiciën der R.K. vakbeweging werkzaam zijn. Over het 24 november 1926 in de „Volkskrant” gepubliceerde rapport der R.K. sociale organisaties inzake de houding der R.K. werkgevers, vooral in het Zuiden ten opzichte van de arbeiders en de vakorganisaties, zullen wij verder in een volgend hoofdstuk spreken.

DE PROT. CHR. VAKBEWEGING. (C.N.V.).

Evenals bij andere vakcentrales werden in 1920 ook door het C.N.V. de financiën versterkt. 16 Februari 1920 werd besloten met ingang van Juni 1920 de contributie van 10 op 25 cent per lid per kwartaal te brengen; in verband daarmee zou echter de financiering der plaatselijke bestuurdersbonden verder direct vanwege het C.N.V. plaats vinden. Tevens werd besloten tot oprichting van een N.V. voor de exploitatie van een eigen drukkerij. Oktober 1920 besloot het C.N.V. ter versterking van de huishoudelijke kas drie maanden extra contributie te innen. De financiering der Bestuurdersbonden door het C.N.V. was voor het Nederl. Werkliedenverbond Patrimonium aanleiding van 31 mei - 2 juni 1921 de verhouding van zijn plaatselijke afdelingen tot het C.N.V. te bespreken. Er werden conclusies aangenomen, waarin de wenselijkheid werd uitgedrukt, dat de afdelingen van den bond zich bij den Bestuurdersbond zouden aansluiten, waartegenover deze laatsten dan echter verplicht zouden zijn de organisatorische ontwikkeling en het werk der Chr. Soc. bonden te bevorderen. 29 juni 1921 werd een bespreking gehouden tussen de besturen van Patrimonium, de Chr. Nat. Werkmansbond en het Nederl. Luthersche Werkliedenverbond met het Dagelijksch Bestuur van het C.N.V., waarin de mogelijkheid van een vaste samenwerking tussen de Chr. Soc. bonden en de Chr. Vakbeweging werd besproken. De wenselijkheid van zulk een samenwerking werd algemeen erkend, terwijl het C.N.V. werd opgedragen de voorlopige plannen verder uit te werken. Een en ander geschiedde, waarna een commissie voor deze samenwerking werd benoemd,

welke oktober 1921 haar eerste bijeenkomst hield. Dat de regeling van de financiering der Bestuursbonden geen algemene instemming had, bleek op de vergadering van 25-26 Juni 1923, waar een voorstel was ingediend om deze niet meer direct door het C.N.V. te doen geschieden. Het werd echter afgestemd, waarna besloten werd van de contributie (/ 1,32 per lid per jaar) 0,80 te bestemmen voor het C.N.V. en 0.52 voor de Bestuurdersbonden. Een nieuwe poging om de financiering der Bestuurdersbonden los van het C.N.V. te maken, werd evenals een voorstel tot verlaging der contributie in de vergadering van 15-16 Juni 1925 verworpen. Wat het C.N.V. verder betreft, moge hier de stichting van de centrale weerstandskas worden vermeld. Maart 1922 was reeds een poging in deze richting ondernomen door een besluit om te trachten met vrijwillige bijdragen der leden een bedrag bijeen te brengen om bij staking steun te kunnen verlenen. In 1925 ging men verder, doch op de vergadering van 15-16 juni werd een voorstel tot het stichten van een centrale weerstandskas met verplichte deelneming verworpen. In 1926 werd toen voorgesteld een fonds te stichten voor uitkering bij staking of uitsluiting op vrijwillige grondslag met een contributie van 3 cent per lid per week en een uitkering van f 3.- per lid per week, welk voorstel in de vergadering van 10 mei werd aangenomen. Dit weerstandsfonds trad juli 1927 in werking, voorlopig sloten zich er bij aan de Chr. bouwvakarbeiders, metaalbewerkers en textielarbeiders, terwijl oktober 1927 de Chr. arbeiders in de grafische vakken eveneens toetraden. In de Chr. vakpers was enige verandering gebracht door de verschijning van het Chr. sociaal-economisch weekblad "de Maatschappij". Toen dit echter oktober 1927 weer werd opgeheven, werd besloten "de Gids" wederom om de 14 dagen te doen verschijnen.

DE NEUTRALE VAKBEWEGING. (A.N.V.).

Bij de inleidende beschouwingen hebben wij reeds vermeld, dat het A.N.V. juli 1919 ontstond door een reorganisatie van het Neutraal Vakverbond. Volgens de beginselverklaring verwierp het den klassenstrijd en streefde het naar een inrichting der productie, waarbij werkgevers en arbeiders in onderling overleg samenwerken. 16 Juli 1920 werd besloten de oude weerstandskas van het Neutrale Vakverbond, die in 1917 was opgericht, doch door gebrek aan deelname was teniet gegaan, weer op te richten. Verder was 10 April 1920 besloten een onderzoek in te stellen naar de werkwijze der neutrale bestuurdersbonden, hunne onderlinge samenwerking en die met het A.N.V., hetgeen tot resultaat had, dat begin oktober 1920 model statuten en reglementen voor neutrale bestuurdersbonden tot stand kwamen. 27 November 1920 werd het besluit genomen het maandblad „De Vakstrijd” met ingang van januari 1921 tweemaal per maand te doen verschijnen. De contributie voor het A.N.V. werd 21 oktober 1921 op f 1.- en daarna 14 oktober 1922 op f 1,50 per lid per jaar gebracht. Verder verdient vermelding, dat het Comité van Neutraal Overheidspersoneel, in verband met de reorganisatie van de Centrale Commissie van Overleg in Ambtenaarszaken, 18 Juni 1921 besloot zich te hervormen tot een onderdeel van het A.N.V., hetgeen 26 November 1921 definitief werd geregeld, zodat verder slechts bij het A.N.V. aangesloten organisaties werden toegelaten. In 1923 begon echter reeds de aftakeling van het A.N.V., doordat 10 Mei 1923 de Nat. Bond van Handels- en Kantoorbedienden „Mercurius” (9000 leden) besloot zich per Januari 1924 van het A.N.V. af te scheiden. Deze bond werd, zoals we straks zullen zien, een der oprichters van het Verbond van Hoofdarbeiders. Het A.N.V. trachtte nog wel deze hoofdarbeidersbeweging te stuiten, door 22 September 1923 over te gaan tot een indeling in 3 groepen: Overheidspersoneel, hoofdarbeiders en handarbeiders, en de contributie voor het overheidspersoneel op f 1.- per lid per jaar, voor de vrije bedrijven op f 1,50 per lid per jaar te bepalen, doch het was tevergeefs. Na „Mercurius” volgde in 1924 de Centrale Vereeniging van Personeel in Rijkdienst (6000 leden), die zich per Januari 1925 van het A.N.V. zou afscheiden, doch in September 1924, in verband met meningsverschillen in het Comité van Neutraal Overheidspersoneel, den band direct verbrak. Nadat daarna 18 Juli 1925 een voorstel om het A.N.V. om te zetten in een verbond van overheidspersoneel was verworpen, scheidde de Centrale Bond van Postpersoneel (8000 leden) zich van het A.N.V. af. Zoo verloor het A.N.V. hoe langer hoe meer van zijn toch al niet grote invloed en het kwam zelfs zover, dat, nadat een poging om te trachten onder leiding van het A.N.V. een federatief verband te stichten tussen het Comité van Neutraal Overheidspersoneel en een comité van handarbeiders uit het Verbond van Hoofdarbeiders o.a. door weigering van dit laatste Verbond was mislukt, 12 December 1925 werd voorgesteld het A.N.V. op te heffen. Dit werd echter verworpen, een nieuw voorlopig bestuur werd

gekozen, dat zitting nam tot een op 23 Januari gehouden vergadering, waarin werd besloten het A.N.V. te reorganiseren. Een en ander geschiedde nadat het Verbond van Gemeenteambtenaren had meegedeeld besprekingen te hebben geopend met de Centrale van Rijkspersoneel en den Centralen Bond van Spoor- en Tramwegpersoneel, welke zodanig resultaat hadden gehad, dat die organisaties hadden toegezegd bij een eventuele reorganisatie van het A.N.V. te zullen toetreden. Door die reorganisatie wist het A.N.V. zich tot op heden staande te houden.

DE REVOLUTIONNAIRE VAKBEWEGING. (N.A.S. en N.S.V.)

Hoewel er tal van personen zijn, die spreken van de onafhankelijke, de communistische, de anarchistische of de syndicalistische vakbeweging, menen wij, dat deze benamingen alle slechts tot op zekere hoogte juist zijn, zodat het ons beter voorkomt de richting, die wij thans iets nader gaan beschouwen, de revolutionaire vakbeweging te noemen, waarbij men er om gelieve te denken, dat de reeds beschreven moderne vakbeweging in wezen of althans zeker in oorsprong ook revolutionair is. Daar bij de revolutionaire vakbeweging de internationale verbindingen (met Rusland) en de daaruit voortvloeiende verhouding tot de politieke (communistische) partij van het meeste belang zijn, zullen wij, hoewel we ons zoveel mogelijk aan onze indeling houden, hier onmogelijk de internationale en politieke verhoudingen geheel tot de volgende paragraaf kunnen laten rusten. Zoals we gezien hebben, was het N.A.S. oorspronkelijk opgebouwd uit onafhankelijke federaties, zonder bezoldigde bestuurders, weerstandskassen etc. In dit laatste was echter successievelijk verandering gekomen, en waren bezoldigde bestuurders aangesteld en weerstandskassen gevormd, terwijl men, hoewel 28 en 29 December 1918 nog uitdrukkelijk werd vastgesteld, dat geen enkele vertegenwoordiger in parlement of gemeenteraad machtiging had om namens de onafhankelijke vakbeweging te spreken, meer en meer ging deel nemen aan politieke acties voor bepaalde sociale wensen. Dit alles leidde er toe, dat het N.A.S. hoe langer hoe meer ging gelijken op de andere vakcentralen en, evenals deze, maatregelen trof tot versterking der organisatie. En April 1918 was reeds besloten, dat een plaatselijke vereniging, die bij het N.A.S. was aangesloten, verplicht was toe te treden tot de federatie of den bond, welke de arbeiders naar hun categorie organiseerde, een verplichting, die ook al weer in strijd was met het oorspronkelijke onafhankelijke karakter der federaties. Op de vergadering van 29 en 30 Mei 1920 werd zelfs besloten een centrale weerstandskas te stichten, die oktober 1920 met de contributie-inning zou aanvangen, terwijl in Juni 1921 bij referendum met grote meerderheid een voorstel werd aangenomen om de contributie voor het N.A.S. met cent per lid per week te verhogen. In de vergadering van 25 en 26 Maart 1922 werd de beginselverklaring van het N.A.S. gewijzigd, in dien zin, dat meer rekening werd gehouden met sommige uit de gewijzigde tijdsomstandigheden voortgekomen vraagstukken, zoals dictatuur van het proletariaat en socialisatie. Volgens deze beginselverklaring plaatste het N.A.S. zich onvoorwaardelijk op het standpunt van den klassenstrijd en de opheffing der kapitalistische productiewijze. Onafhankelijk van enigen Godsdienst of enige politieke partij, zou gestreefd moeten worden naar een klasseloze maatschappij met gemeenschappelijk bezit van grond en productiemiddelen en regeling der productie en distributie door bedrijfsgewijze georganiseerde hoofd- en handarbeiders. Als middel werd o.m. de economische directe actie der arbeiders aanbevolen, gericht op de vernietiging van de economische en politieke macht van het 50 kapitalisme. Politieke strijd zou uitsluitend met buitenparlementaire middelen als agitatie, boycot, staking etc. gevoerd mogen worden. Van socialistische plannen binnen het raam van het kapitalisme, staatssocialisme etc. zou geen nut te verwachten zijn; het N.A.S. zou slechts kunnen deelnemen aan die plannen, die vernietiging van het kapitalisme en vestiging van den socialistische samenlevingsvorm zouden kunnen verhaasten. Daarna had in 1923 de scheuring plaats, die in verband met het verschil van opvatting over de internationale aansluiting bij de Roode Vakinternationale (Moskou) of bij de Internationale Arbeidersassociatie (Berlijn) tot de oprichting van het Nederlandsch Syndicalistisch Vakverbond leidde. Verschillende bij het N.A.S. aangesloten federaties gingen over naar het 24 Juni 1923 opgerichte N.S.V. Het N.A.S. stichtte in die bedrijven echter nieuwe afdelingen. De verdere werkzaamheden van het N.A.S. stonden vrijwel alle in verband met de verhouding tot Rusland, zoodat wij daarop terugkomen. Slechts zij nog vermeld, dat op het Kerstcongres van 1925 werd bepaald, dat de plaatselijke arbeidssecretariaten slechts N.A.S. afdelingen zouden mogen toelaten, waarbij een wederkerige verplichting tot aansluiting

werd opgelegd. Het 24 Juni 1923 opgerichte N.S.V. hield 24 en 25 November 1923 een vergadering, waarin o.m. Statuten werden vastgesteld in overeenstemming met de opvatting der Syndicalistische Internationale. De beginselverklaring was vrijwel gelijk aan die van het N.A.S.; besloten werd het bestuurslidmaatschap van het N.S.V. onverenigbaar te doen zijn met dat van een parlementaire politieke organisatie. De contributie werd bepaald op cent per lid per week plus cent per lid per week voor de weerstandskas. Dat de bij het N.S.V. aangesloten federaties ook niet „zuiver in de leer” waren, bleek toen de Syndicalistische Federatie van Bouwvakarbeiders 20 Januari 1924 besloot aan de besprekingen over de C.A.O. deel te nemen. De Syndicalistische Federatie van Overheidspersoneel bleek zich meer aan de oude opvattingen te houden door in Augustus 1924 een voorstel tot aansluiting bij het N.S.V. te verwerpen, omdat de bepaling, dat bestuursleden van het N.S.V. geen deel mochten uitmaken van parlementaire politieke organisaties, haar niet ver genoeg ging en ze deze bepaling tot alle leden van het N.S.V. zou willen uitstrekken. Daartegenover besloot de Federatie in de Kledingindustrie juist een opheffing van dit verbod voor te stellen. Op het Kerstcongres in 1925 werd 51 deze bepaling dan ook inderdaad geschrapt. Toen echter daarna bleek dat het N.A.S. zich toch ook niet met de opvattingen van Moskou (zie bl. 64) kon vereenigen, besloot het N.S.V. pogingen tot hereniging met het N.A.S. aan te wenden. Dit leidde in oktober 1927 reeds tot een geregelde samenwerking voor de actie tot verbetering van de positie der werklozen, terwijl in november 1927 een grondslag voor een fusie werd gevonden, welke o.a. verbreking van alle internationale banden inhield. Het N.A.S. keurde deze fusie met grote meerderheid goed, bij het N.S.V. werd daarvoor maar een zeer kleine meerderheid gevonden. Aangezien verder door de fusiepogingen zich reeds verschillende kleinere organisaties van het N.S.V. hadden afgescheiden onder oprichting van een nieuw Syndicalistisch Verbond van Bedrijfsorganisaties en deze zich weer bij het N.S.V. zouden aansluiten, wanneer de fusie met het N.A.S. van de baan was, besloot het N.S.V. zich als zelfstandige organisatie te handhaven. De federatie van sigarenmakers ging echter over naar het N.A.S., de textielarbeidersfederatie scheidde zich later ook van het N.S.V. af.

DE HOOFDARBEIDERS. (V.V.H.).

38

Het vraagstuk om de z.g. hoofdarbeiders, op grond van het feit, dat zij op verschillende punten andere belangen hebben dan de handarbeiders, in een afzonderlijke centrale organisatie te verenigen, was al verschillende keren ter sprake gekomen. Zoo was b.v. 26 Maart 1920 door den Nederlandsen Journalistenkring een commissie gevormd, welke o.m. tot taak kreeg de samenwerking tussen de verschillende groepen van intellectuelen te bevorderen teneinde beter hun gemeenschappelijke belangen te behartigen, terwijl 29 Mei 1920 op initiatief van de Nederlandsche Vereeniging van Gestichtsartsen een vergadering van de besturen van verschillende verenigingen van intellectuelen werd gehouden ter bespreking van de vraag op welke wijze de bedoelde verenigingen tot samenwerking gebracht zouden kunnen worden om met meer kracht te strijden voor de gemeenschappelijke belangen. In deze vergadering, waar een 30-tal verenigingen o.a. de Nederlandsche Journalistenkring vertegenwoordigd waren, werd een commissie benoemd om de stichting van een algemene federatie van vakverenigingen van leidende ambtenaren voor te bereiden. 17 Juli 1920 werd een nieuwe vergadering gehouden, waarin het beginsel der samenwerking werd aanvaard, maar waarin de beslissing over den vorm der samenwerking aan een volgende vergadering werd overgelaten. Inderdaad werd 15 Januari 1921 tot oprichting van het Algemeen Nederlandsch Intellectuelen-Verbond besloten, dat in drie groepen: de vrije-, de gesloten- (predikanten, ingenieurs, artsen) en ambtenaarsberoepen werd gesplitst. Het doel zou zijn de behartiging van de geestelijke en stoffelijke belangen der intellectuelen, hun maatschappelijk aanzien en hun rechtspositie. Elke groep kreeg een bestuur, terwijl in het Hoofdbestuur vertegenwoordigers van elke groep zitting zouden nemen. Slechts verenigingen zouden zich kunnen aansluiten. In de concept statuten werden later de groepen vrije en gesloten beroepen tot één verenigd, terwijl de mogelijkheid ook werd geopend, dat in buitengewone gevallen personen als lid zouden kunnen toetreden. Tevens werd het doel nader geformuleerd en naast het reeds vermelde genoemd de bevordering van het inzicht van de betekenis van den geestelijken arbeid voor het volksleven en de deelneming van het intellect in de leiding van staat, provincie en gemeente. Vermelding verdient nog, dat de Journalistenkring zich tenslotte door tegenstand der Chr. en Soc. Dem. leden van het lidmaatschap terugtrok. Van dit verbond werd echter

sindsdien weinig of niets meer vernomen. In 1923 werden echter andere plannen voor een centrale organisatie van hoofdarbeiders voorbereid en ook ten uitvoer gebracht. Maar 1923 had op initiatief van de Centrale van Bonden van Technici een bespreking plaats van afgevaardigden van verschillende verenigingen, wier leden, al waren zij werknemers, niet zozeer tot de arbeiders gerekend konden worden en zich daarom, in tegenstelling met de handarbeiders, hoofdarbeiders noemden. Het waren hoofdzakelijk handels- en kantoorbedienden, technici, gemeente en Rijksambtenaren, bazen, chefs, etc. Men kwam tot de instelling van een commissie om de mogelijkheid van een nauwere samenwerking onder de ogen te zien. De commissie bracht vrij spoedig een rapport uit, waarin de meerderheid zich verklaarde voor de stichting van een nieuw zelfstandig Verbond van organisaties van hoofdarbeiders, terwijl een kleine minderheid eveneens een afzonderlijke organisatie wenste, die echter een onderdeel zou moeten vormen van een verbond, dat ook handarbeiders zou omvatten. De Alg. Ned. Bond van Handels- en Kantoorbedienden gaf 2-3 Juni 1923 aan den laatstgenoemden vorm van organisatie de voorkeur en meende, dat het federatief verband in het N.V.V. gevonden zou moeten worden. „Mercurius dat 10 Mei 1923 besloten had zich van het A.N.V. af te scheiden gevoelde meer voor een geheel nieuw zelfstandig verbond. Zoo waren de meningen verdeeld; 15 oktober 1923 werd echter besloten over te gaan tot de stichting van een nieuwe organisatie „Het Verbond van Vakorganisaties van Hoofdarbeiders”, waarbij zich onder nadere goedkeuring een tiental organisaties met ongeveer 20000 leden aansloten, n.l. de Nationale Bond van Handels- en Kantoorbedienden „Mercurius”, de Bond van Ambtenaren bij de Ned. Spoorwegen, de Vereeniging van Scheepswerktuigkundigen, de Centrale Bond van Werkmeesters en ander Opzichthoudend Personeel, de Bond van Technici, de Alg. Ned. Opzichters en Teekenaarsbond, de Vereeniging van Radiotelegrafisten ter Koopvaardij, de Alg. Apothekersassistentenbond, de Alg. Ned. Bond van Uitvoerders en Bazen in de Burgerlijke en Waterbouwkunde en de Vereeniging van Chefs in het Grafisch Bedrijf. De Statuten en het Huishoudelijk Reglement werden 15 Maart 1924 vastgesteld. Het spreekt vanzelf, dat de andere vakcentrales dit alles, dat de zo zeer begeerde eenheid wederom een eind achteruit zette, niet met instemming begroetten. Vooral voor het A.N.V., dat voor een belangrijk gedeelte zijn leden in de kringen der hoofdarbeiders telde en steeds op samenwerking tussen hoofd- en handarbeiders had aangedrongen, was deze centrale een machtige concurrent. Het A.N.V. besloot dan ook 22 September 1923 over te gaan tot een indeling in drie groepen: Overheidspersoneel, hoofdarbeiders en handarbeiders. Ook het N.V.V. betreurde de oprichting en trachtte ze zelfs te voorkomen door een voorstel tot instelling van een N.V.V.-comité van hoofdarbeidersverenigingen, zoals door den Alg. Ned. Bond van Handels- en Kantoorbedienden reeds was aanbevolen. Het gelukte echter niet de stichting der nieuwe centrale te verhinderen. Meer succes hiermede had het R.K.V. Ook in R.K. kringen was een streven opgekomen tot nauwere aansluiting der hoofdarbeiders, waarbij de R.K. Handelsreizigersvereniging „St. Christoffel” den stoot had gegeven. De bij het R.K.V. aangesloten organisaties namen echter op 22 Augustus gemeenschappelijk stelling tegen de stichting van een nieuw afzonderlijk verbond van hoofdarbeiders, waarbij in het bijzonder werd gewezen op de reeds genoemde reorganisatie van het R.K.V. in groepen, waartoe eind November 1922 was besloten. De R.K. Bond van Technici, die aanvankelijk een neutraal standpunt innam, besloot in 1924, om wanneer de voorgenomen driedelige indeling niet doorging, te trachten een afzonderlijke R.K. Centrale van Hoofdarbeiders op te richten, terwijl de niet bij het R.K. Verbond aangesloten R.K. Handelsreizigersvereniging „St. Christoffel” verklaarde zich te willen aansluiten bij een eventueel op te richten centrale voor den werknemenden middenstand. Intussen organiseerde het V.V.H. zich verder. In Mei 1925 werd besloten tot het uitgeven van een maandelijks correspondentieblad en tot het stichten van correspondentschappen in den geest als de bestuurdersbonden. De contributie werd vastgesteld op 50 cent per lid per jaar; 20 November 1926 werd besloten tot 10 cent contributie voor de reservekas; het oprichten van een weerstandskas werd naar een commissie verwezen. Nadat deze commissie verslag had uitgebracht werd tot het oprichten van een weerstandskas besloten.

DE VAKBEWEGING EN DE POLITIEKE PARTIJEN.

Zonder in te gaan op de betekenis van de politieke en de parlementaire actie voor de vakbeweging, mag toch geconstateerd worden, dat in den loop der jaren wel gebleken is, dat, vooral ook door den steeds

groteren invloed, dien de wetgever en de Overheid op het bedrijfsleven hebben gekregen (of als men liever wil, hebben genomen), de vakbeweging voor het bereiken van haar doel zich onmogelijk geheel buiten de politieke actie kon stellen, fortiori er dus niet vijandig tegenover kon gaan staan. De ontwikkeling heeft er dan ook toe geleid, dat naast de vakverenigingen, die zich van den beginne af deze actie tot een deel van haartaak hebben gesteld, ook de andere vakverenigingen voor en na daaraan zijn gaan deelnemen. Het zijn tegenwoordig nog slechts zeer enkele en kleine anarcho-syndicalistische groepjes, die, wars van parlement en wat dies meer zij, aan de oude tradities zijn getrouw gebleven. Een korte beschouwing over de verhouding van de vakbeweging en de politieke partijen mag dan ook niet achterwege blijven, waarbij wij ons tot deze verhoudingen zullen beperken en dus niet zullen ingaan op alle uitingen der vakbeweging, waardoor in het algemeen getracht werd invloed uit te oefenen op de politiek. Men kan uit den aard der zaak drieërlei standpunt onderscheiden: a. de vakverenigingen, die een uitgesproken politieke richting hebben en dan ook steeds samengaan met een bepaalde politieke partij of partijen met ongeveer dezelfde grondslag; b. de vak verenigingen, die te dien opzichte geen uitgesproken karakter hebben, doch zich zeer sterk voelen aangetrokken tot een bepaalde politieke richting en daarmede dan ook geregeld samen werken; c. de vakverenigingen, die hetzij uitdrukkelijk, hetzij uit praktische overwegingen los staan van enige politieke richting.

Tot de eerste categorie mag men ongetwijfeld de R.K. en de Prot. Chr. Vakbeweging rekenen, die resp. samengaan met de R.K. Staatspartij en met de A.R. en C.H. partijen, waarbij we de kleinere groepen als de R.K. Volkspartij, de Gereformeerde Partij, enz. buiten rekening laten. Ook kan men in zekeren zin tot deze categorie het N.A.S. rekenen. De politieke verhoudingen zijn hier door de voortdurende strubbelingen in deze organisatie en de rol, die Moskou daarbij speelt, niet altijd gemakkelijk te definiëren, doch men mag in de praktijk gerust aannemen, dat de eertijds geheel onafhankelijke vakbeweging op den een of anderen communistischen grondslag staat. De tweede onderscheiding is zeer zeker op het N.V.V. van toepassing, dat, zoals we in de volgende beschouwingen zullen zien, zeer nauw met de S.D.A.P. is verwant, zonder dat dit echter uit den opzet der beide organisaties uitdrukkelijk volgt. De derde groep omvat allereerst het A.N.V., dat zich blijkens den opzet als neutraal beschouwt en dan ook geen directe verbindingen heeft met een bepaalde politieke partij. Men kan echter aannemen, dat de meeste leden de vrijzinnig democratische beginselen aanhangen en dat er ook nog wel heel wat zullen zijn, die bij verkiezingen naar de sociaal democraten overhellen. Ook het V.V.H. is niet met een bepaalde politieke richting verwant en ook in dit verbond zal de V.D. richting wel overheersen. Tenslotte behoort tot deze groep nog het N.S.V., dat, zoals we reeds hebben gezien, in opzet wars van elke politieke actie is, doch waarbij ook in den laatsten tijd, althans bij verschillende groepen, zich een wijziging begint te vertonen. Het lijkt ons het beste maar weer de gewone volgorde aan te houden, zodat we aanvangen met de verhouding N.V.V.—S.D.A.P.

HET N.V.V. EN DE S.D.A.P.

De samenwerking tussen N.V.V. en S.D.A.P. kwam in het bijzonder tot uiting in de novemberdagen van 1918, toen S.D.A.P. en N.V.V. gezamenlijk een sociaal politiek programma naar voren brachten. Daarna werd op verschillende punten samengewerkt, welke samenwerking zich in hoofdzaak naar buiten openbaarde doordat voormannen van het N.V.V. op vergaderingen der S.D.A.P. spraken, bij demonstraties mede leiding gaven, enz. Het is dan ook niet nodig daar verder op in te gaan en wij kunnen ons eigenlijk overzicht aanvangen met de besprekingen, die 17 oktober 1922 over deze verhoudingen werden gehouden. Van verschillende zijden werd ten eerste betreurd, dat de verhouding tussen de beide organisaties b.v. bij de fusieplannen N.V.V. en A.N.V. en inzake de handelspolitiek wel eens wat te wensen had overgelaten. Het hoofdbestuur van het N.V.V. had 29 Maart 1922 n.l. als zijn mening uitgesproken, dat in bepaalde gevallen een tijdelijke verhoging der invoerrechten of een invoerverbod voor bepaalde producten gewenst kon zijn. Als hoofdoorzaak van deze besprekingen met de S.D.A.P. werd de gewijzigde positie der vakbeweging, met name de uitbreiding harer werkzaamheden op politiek gebied beschouwd en men verwachtte, dat instelling van meer geregelde besprekingen tussen de leiders der beide organisaties over onderwerpen, die op beider terrein lagen, de wrijving zou kunnen opheffen. Een en ander leidde er toe, dat de verhouding in 1923 en 1924 weinig te wensen overliet. In 1925 kwam er echter wrijving. Deze werd o.m. reeds aangekondigd door een tweetal artikeltjes in "De Strijd" van 31 Jan, 1925,

waarin het N.V.V. ten eerste de sociaaldemocratische gemeenteraadsleden verweet, dat zij over de arbeidsvoorwaarden van het gemeentepersoneel hadden gediscussieerd zonder eerst hun licht eens bij de moderne vakbeweging op te steken en schreef, dat, als de S.D.A.P.-raadsfracties geen kracht zouden hebben de S.D.A.P. wethouders te beletten verkeer te doen, de moderne vakbeweging op haar post zou zijn. In het tweede artikeltje werd gezegd, dat de kandidatenlijst der S.D.A.P. voor de Tweede Kamerverkiezingen voor de vakbeweging onbevredigend was en werd verklaard, dat het niet mogelijk zou zijn het bondgenootschap tussen N.V.V. en S.D.A.P. op dezelfde wijze te doen voortduren, wanneer in de partij niet voldoende begrip zou blijken te bestaan over de behoeften van de proletarische beweging en dat de vakbeweging, als massaorganisatie, zich ten slotte niet zou kunnen laten regeren. Deze artikeltjes werden echter in verschillende vakbladen van het N.V.V. scherp gekritiseerd, terwijl ook verder op het 14 Febr. gehouden congres der S.D.A.P. een scherpe kritiek werd uitgeoefend op den heer Stenhuis (die zelf niet op het congres aanwezig was.) „De Telegraaf” van 18 Juli bevatte daarna een interview met den heer Stenhuis, voorzitter van het N.V.V., waarin deze verklaarde, dat de bestaande politieke organisatie der arbeidersklasse onvoldoende rekening hield met de eisen dier klasse en hij de stichting van een op zich zelf staande arbeiderspartij ter sprake bracht. Dit interview veroorzaakte weer een storm in de arbeiderspers; het Dagelijks-Bestuur van het N.V.V. verklaarde in „De Strijd” van augustus, dat de plannen uitsluitend persoonlijke uitlatingen van den heer Stenhuis waren en het N.V.V. in geen der instanties daarover reeds gesproken had. Intussen stelde het N.V.V. aan de S.D.A.P. voor, gezamenlijk in september een congres te houden teneinde een Programma van den Arbeid op te stellen. De S.D.A.P. aanvaardde dit voorstel niet, omdat het van mening was, dat het verkiezingsprogramma van de S.D.A.P., waarover het N.V.V. ook geraadpleegd was, reeds alles wat in een zodanig Programma van den Arbeid zou kunnen staan, bevatte. Aanvankelijk besloot het N.V.V. het congres alleen te beleggen, waarop o.a. de heer Vliegen, voorzitter van de S.D.A.P. in „Het Volk” scherpe artikelen schreef tegen dit voornemen. Hoewel van de zijde van het N.V.V. hier tegen ingegaan werd, werd het geschil tenslotte bijgelegd en besloot men gezamenlijk een demonstratief congres te houden van 19-21 September, gericht tegen de reactie van het kabinet-Colijn en ter ondersteuning van de bij de verkiezing geuite dringende eisen der arbeiders. Op arbeidsgebied werden op dit congres o.m. de strijd voor de 48-urige werkweek, de medezeggenschap en de bedrijfsorganisatie, en de algemeen economische situatie en de positie der arbeidersklasse behandeld, waarna desbetreffende resoluties werden aangenomen. Op het daarop in 1926 gehouden Paascongres der S.D.A.P. hield, zoals wij reeds in de vorige paragraaf hebben vermeld, de heer Stenhuis een rede, waarin hij in een aantal stellingen de vorming van een arbeiderspartij ter vervanging van de S.D.A.P. aanbeval. Daarbij zou ook een geheel nieuwe vakverenigingspolitiek noodzakelijk zijn. Hij had echter geen succes en het Bestuur van het N.V.V. nam 27 en 28 Mei 1926 een motie aan, waarin o.m. het optreden van Stenhuis werd betreurd. Sindsdien laat de samenwerking van N.V.V. en S.D.A.P. weer weinig te wensen over en treden zij naast elkaar op in verschillende commissies, houden gezamenlijke demonstratieve betogingen enz., terwijl de voormannen van het N.V.V. als afgevaardigden der S.D.A.P. in het Parlement, de Provinciale Staten of de Gemeenteraden deze functies benutten om de in het N.V.V. heersende denkbeelden naar voren te brengen. Gezien deze gebeurtenissen, mag het waarschijnlijk niet als een zuivere toevalligheid worden beschouwd, dat in de daaropvolgende jaren een streven tot uitdrukking kwam om de verhouding tussen het N.V.V. en de S.D.A.P. nader vast te leggen. Op voorstel van het N.V.V. werd een Commissie van Zes benoemd om een en ander nader voor te bereiden, welke commissie daarna met een aantal voorstellen kwam om de samenwerking tussen de beide organisaties te bezegelen. De voorstellen werden, met uitzondering van stelling 10, waarin de wederzijdse vertegenwoordiging in vergaderingen door twee afgevaardigden was voorgesteld door het N.V.V. en later ook door de S.D.A.P. (na oppositie van Prof. Bongers) aanvaard, zodat 30 Juni 1928 de eerste vergadering kon plaats vinden van den nieuw ingestelden Algemene Raad (S.D.A.P. — N.V.V. — kamerfractie en hoofdredactie Volk en Voorwaarts). Deze Raad zal de samenwerking leiden en ter bespreking van de actuele economische en politieke vraagstukken minstens een keer in de drie maanden bijeenkomen. De samenwerking met de S.D.A.P. werd verder bevestigd door het in september door de hoofdbesturen der bij het N.V.V. aangesloten organisaties genomen besluit inzake de organisatie der socialistische pers, als gevolg waarvan o.m. de moderne vakbeweging met een bedrag van één miljoen gulden daarin zal deelnemen.

HET R.K.W. EN DE R.K. STAATSPARTIJ.

De verhouding tussen de R.K. vakbeweging en de R.K. Staatspartij is, hoewel van geheel anderen aard dan die van .V.V.- S.D.A.P., van zeer groot belang. Immers, men mag aannemen, dat de R.K. arbeiders reeds als R.K. de R.K. beginselen, zowel in de politiek als in de vakbeweging, zullen voorstaan; men moet het dan ook zoo beschouwen, dat een nauwe samenwerking tussen R.K. vakbeweging en R.K. Staatspartij als van zelf sprekend bestaat en dat daarin slechts wijziging gebracht zou kunnen worden, wanneer de R.K. Staatspartij naar het oordeel der vakbeweging te weinig rekening zou houden met het belang der arbeiders. Dan dringt zich echter de vraag op of het in een zodanig geval niet eer op den weg der arbeiders leden der politieke partij, dan op dien der vakbeweging zou liggen, om te trachten de politieke partij te bewegen meer aandacht te schenken aan de belangen der arbeiders. Men kan zich daarbij op het standpunt stellen, dat de R.K. arbeiders als R.K. staatsburgers lid van de R.K. Staatspartij en als R.K. arbeiders lid van de R.K. vakbeweging behoren te zijn. In dit geval hangt het oordeel over de bovengenoemde vraag slechts af van de mening, die men heeft omtrent het al dan niet direct deelnemen van de vakbeweging als zodanig aan den politieke arbeid. Meent men, dat de maatschappij organisch is opgebouwd uit verschillende groepen en standen, die als zodanig directe invloed moeten kunnen hebben op den algemene gang van zaken in het land, dan zal men ook aan de vakbeweging als zodanig dien invloed moeten toekennen. Meent men daarentegen, dat alle burgers van den Staat, zij het arbeider of werkgever, zich bij de politieke vraagstukken naar beginselen moeten richten, die ver uitgaan boven de vakverenigingsaangelegenheden, dan kan men zeer zeker aan de vakverenigingen de nodige aandacht schenken, doch men zal ze niet mede als basis voor de constructie van de organisatie op politiek gebied behoeven aan te nemen. Wij meenden deze inleidende beschouwingen te moeten laten voorafgaan, niet omdat ze uitsluitend op de R.K. verhoudingen betrekking hebben, doch omdat men deze verhoudingen beter zal kunnen zien, wanneer men zich van het bovenstaande rekenschap heeft gegeven. Voor zover de invloed van de R.K. vakbeweging op de R.K. Staatspartij bestond in het naar voren brengen van wensen ten opzichte van het R.K. Staatsprogramma of meer incidentele politieke aangelegenheden, behoeven wij er hier niet op in te gaan; als voorbeeld kunnen wij vermelden de in 1921 door het R.K.V. met de Federatie van Diocesane R.K. Volks- en Werkliedenbonden gedane voorstellen aan den Bond van R.K. Rijkskieskringorganisaties, ter plaatsing op het R.K. Staatsprogramma. Deze voorstellen betroffen alle maatregelen op sociaaleconomisch gebied, met name de bedrijfsorganisatie, sociale verzekering en andere sociale wetgeving. In 1922 werd de verhouding tussen de vakbeweging en de politieke partij echter meer direct aan de orde gesteld, toen op 28 oktober 1922 door den Algemeenen Bond van R.K. Rijkskieskringorganisaties een vergadering werd belegd tussen het bestuur van dezen Bond en afgevaardigden van verscheidene R.K. sociale organisaties, waaronder het R.K. Vakbureau. Deze bespreking was bedoeld als een begin van een min of meer geregelde gedachten wisseling over vraagstukken, die zowel de sociale als de politieke organisaties zouden raken en daardoor tot misverstand en conflicten zouden kunnen voeren. Daarop verscheen in 1923 het rapport van de Commissie Barge, dat de zeggenschap van de R.K. sociale organisaties bij de samenstelling van de R.K. kandidatenlijsten voor de Tweede Kamer voorstelde. Terwijl verschillende andere R.K. sociale organisaties, zij het dan ook onder bepaalde beperkingen, geen bezwaren hadden tegen deze conclusie, was het R.K. Vakbureau echter in zijn vergadering van November 1923 van oordeel, dat deze zeggenschap zou moeten worden afgewezen, omdat het aan de sociale organisaties politieke verantwoordelijkheid zou opleggen. Het in het rapport Barge ontworpen reglement werd door de Bondsvergadering der R.K. Staatspartij aangenomen, waarna een Commissie tot reorganisatie van de R.K. Staatspartij werd benoemd, om deze aangelegenheid verder af te handelen. Dat de R.K. Werkliedenbonden weinig voor een directe vertegenwoordiging in de R.K. Staatspartij voelden, bleek uit het verslag van den secretaris over 1923 en 1924, waarin deze constateerde, dat de nieuwe commissie de sociale organisaties gelukkig ongemoeid liet. Dit nam echter niet weg, dat er een stroming kwam, die van oordeel was, dat men, ook zonder dat men in den politieke partijstrijd zou worden gewikkeld, over sociale en economische vraagstukken invloed zou moeten kunnen uitoefenen bij de leiding der R.K. Staatspartij. Het R.K. Werkliedenverbond richtte dan ook in Juli 1925 een schrijven tot de reorganisatiecommissie, waarin er op werd aangedrongen om vertegenwoordigers der R.K. centrale sociale organisaties van arbeiders, boeren, middenstanders en werkgevers in een eventueel te stichten

Partijraad op te nemen. Zij zouden in dezen Raad, mede in verband met den uitgesproken wens van het Episcopaat, buiten de zuiver politieke kwesties als kandidaatstelling enz. moeten blijven, doch wel moeten kunnen meespreken over de sociale en economische vraagstukken. Inderdaad besloot de R.K. Staatspartij tot de instelling van een zodanige Partijraad, die o.m. zou worden belast met de samenstelling van het Partijprogram en waarin onder meer de genoemde centrale organisaties met adviseerende stem zitting zouden krijgen. Het R.K. Werkliedenverbond wenschte volledig stemrecht, doch dit werd afgewezen. Daarna eiste het Verbond, dat de Partijraad niet zou worden belast met de samenstelling der kandidatenlijsten voor de politieke lichamen en dat het stemgerechtigde gedeelte van den Partijraad behoorlijk veelzijdig zou zijn samengesteld. Deze beide verlangens werden door de R.K. Staatspartij ingewilligd, waardoor er dus geen bezwaren meer voor het R.K. Werkliedenverbond waren en de samenwerking van de sociale en de politieke organisaties een officiële grondslag had gekregen. Op de vergadering van het R.K. Werkliedenverbond van 30 November-1 December 1926 werden daarna adviseerende leden van den Partijraad benoemd, terwijl verder nog vermeld moet worden, dat kort tevoren de voorzitter van het R.K. Werkliedenverbond tot lid van het Dagelijks-Bestuur der R.K. Staatspartij was gekozen. Door de bepalingen inzake de verdeling van de R.K. zetels in de Tweede Kamer bij de verkiezingen van 1929, waarbij de R.K. Staatspartij bepaalde dat er vier „arbeiderszetels” zouden zijn en het R.K.W. van oordeel was dat als zodanig dus vier vertegenwoordigers van de R.K. vakbeweging zouden moeten worden aangewezen, kwam er aan het einde van 1928 grote belangstelling voor de verhouding tussen de vakbeweging en de politieke organisatie.

HET C.N.V. EN DE CHRISTELIJKE PARTIJEN.

In zeker opzicht staat het C.N.V. in dezelfde verhouding tot de Chr. partijen als het R.K.W. tot de R.K. Staatspartij. Dat deze band bij het C.N.V. echter minder sterk ontwikkeld is, komt, afgescheiden van het feit, dat we in Nederland twee grote Prot. Chr. politieke partijen kennen, waarschijnlijk door de bijzondere positie der R.K. kerk in het leven der Roomsche Katholieken. Wij zullen dit hier laten rusten en kunnen ook verder kort zijn over de verhouding van het C.N.V. tot de Chr. partijen. Een bepaald verband, anders dan dat sommige leiders van de Chr. vakbeweging als voormannen in de Chr. partijen optreden en ook als zodanig vertegenwoordigende functies in het Parlement, Prov. Staten en Gemeenteraden bekleden, bestaat er niet. Op een vergadering van het C.N.V. in juni 1925 werd de verhouding besproken, waarbij de klacht geuit werd, dat het overleg, dat het C.N.V. voor bepaalde vraagstukken met de Kamerfracties af en toe had, in het algemeen een weinig bevredigend resultaat gaf. In 1926 werd ook verder aangedrongen op een meer geregeld contact met de Chr. politieke partijen en Kamerfracties, in verband waarmede 10 Mei door het Bestuur werd besloten een buitengewone algemene vergadering te beleggen, teneinde deze aangelegenheid te bespreken.

DE REVOLUTIONNAIRE VAKBEWEGING EN DE POLITIEK.

Wanneer het woordje „en” een zeker verband veronderstelt, dan zou het opschrift boven dit gedeelte vroeger geen zin gehad hebben. De oude revolutionaire, onafhankelijke vakbeweging hield zich absoluut afzijdig van elke politiek-parlementaire actie; zij stelde zich op het syndicalistische standpunt van den klassenstrijd tussen kapitaal en arbeid en daar zij den Staat als zodanig niet erkende, kon er ook geen politieke actie door haar gevoerd worden. Wij hebben reeds gezegd, dat dit standpunt langzamerhand verlaten werd en vooral toen door de grote politieke gebeurtenissen de communistische actie in het buitenland voor de noodzakelijkheid werd geplaatst regeringsverantwoordelijkheid op zich te nemen en de gepropageerde ideeën in daden om te zetten, werd het ook voor de Nederlandsche revolutionairen niet meer mogelijk het oude standpunt te handhaven. De verhouding van de revolutionaire vakbeweging tot de politiek verschilt in zoverre met die bij de andere richtingen, dat zij onmogelijk kan worden beschreven zonder tegelijk de internationale verbanden daarbij te beschouwen. Immers de houding der communistische organisaties was steeds zozeer onder den invloed van de Derde Internationale te Moskou en van de Roode Vak-internationale, dat de strijd, die in de afgelopen jaren in de revolutionaire

vakbeweging heeft geheerst, feitelijk niet anders was dan een strijd over de vraag of men zich al dan niet van uit Moskou een bepaalde gedragslijn zou moeten laten voorschrijven. Wij zullen dus hier tegelijk de internationale verbanden in de revolutionaire vakbeweging in het kort beschrijven en behoeven er dan later niet meer op terug te komen. De directe invloed van de communistische politiek op de revolutionaire vakbeweging kwam o.a. tot uiting op het congres van de Communistische Partij van november 1921, waarin een motie werd aangenomen om de leden der Partij aan te sporen in hunne vakorganisaties een zoo krachtig mogelijke actie te voeren voor eenheid in de vakbeweging en aansluiting bij de Roode Vakinternationale (R.V.I.). Er zouden in alle bedrijven communistische groepen of cellen moeten worden gevormd om het eenheidsfront te propageren en de vakorganisaties te doordringen van communistischen geest. Dat echter lang niet iedereen in het N.A.S. hiervan gediend was, bleek reeds eind 1921 uit redactionele artikelen in de „Arbeid” (het officiële weekblad van het N.A.S.), terwijl in mei 1922 het 63 bestuur van het N.A.S. een resolutie aannam, waarin elke cellenbouwtactiek in de onafhankelijke vakbeweging ontoelaatbaar werd verklaard en royerling werd verlangd van elk lid, dat aan zulke plannen uitvoering trachtte te geven. Deze resolutie werd daarna nog bevestigd in de 2/3 September 1922 gehouden vergadering van de bij het N.A.S. aangesloten organisaties, waarbij tevens een voorstel van de minderheid van het Bestuur om slechts tot royement over te gaan, wanneer de belangen der onafhankelijke vakbeweging geschaad zouden worden, werd verworpen. Het door de communistische partij uitgegeven parool om te ijveren voor aansluiting bij de R.V.I. was intussen ook niet zonder weerklank gebleven. 25-26 maart 1922 werd deze in het N.A.S. behandeld. Een motie tot aansluiting bij de R.V.I. werd afgestemd, doch een andere motie werd aangenomen, waarin gezegd werd, dat internationale aansluiting bij andere revolutionaire vakcentrales noodzakelijk was, en dat de R.V.I. te Moskou hiervoor alleen in aanmerking kwam, doch dat enkele punten in de statuten der R.V.I. een belemmering vormden en pas tot aansluiting zou kunnen worden besloten, wanneer deze bepalingen zouden zijn gewijzigd. De betreffende bepalingen waren die over de persoonsuitwisseling tussen de R.V.I. en de communistische Internationale en die over de toelating der z.g. cellen, die den communistischen geest zouden moeten brengen en waarover hierboven reeds werd gesproken. Uit een en ander blijkt, dat, hoewel het N.A.S. internationale aansluiting op revolutionairen grondslag noodzakelijk achtte, er een sterke groep was, die zich niet met de communistische denkbeelden en methoden (Moskou) kon verenigen en zich meer aangetrokken voelde tot de syndicalistische richting. Een en ander bleek tevens uit een voorstel van de meerderheid van het Bestuur van het N.A.S. om zich niet bij de R.V.I. aan te sluiten doch een syndicalistische internationale te stichten, welk voorstel echter na de aanneming van de bovengenoemde motie werd ingetrokken. Intussen werd naar aanleiding van deze beslissing een referendum onder de leden van het N.A.S. gehouden, waarbij men de keuze had uit de drie volgende voorstellen; 1. niet-aansluiting bij de R.V.I. en stichting ener syndicalistische internationale (meerderheid Bestuur N.A.S.); 2. aansluiting bij de R.V.I. echter onder afwijzing van ieder organisatorisch verband met enige politieke partij in Nederland en handhaving van het recht van zelfstandige tactiekbepaling, (Federatie van Transportarbeiders); 3. opschorting van de aansluiting totdat in de statuten van de R.V.I. de reeds genoemde wijzigingen zouden zijn gebracht. Bij de eerste stemming was de stemmenverhouding resp. 2198, 1948 en 1702; bij de tweede stemming 5826 tegen en 4458 voor aansluiting bij de R.V.I., zodat het op het congres van 25 Maart ingetrokken voorstel van het bestuur de meerderheid verkreeg. De toestand veranderde echter geheel toen de R.V.I. uit hare statuten de bepalingen inzake de persoonsuitwisseling tussen R.V.I. en de (Derde Communistische) Internationale schrapte. En toen daarna te Berlijn een nieuwe anarcho-syndicalistische organisatie, de Internationale-Arbeidsassociatie, werd gesticht, besloot het Bestuur van het N.A.S. dan ook, niet aan deze nieuwe organisatie mede te werken. Een minderheid in het Bestuur meende echter, dat dit in strijd was met het in augustus gehouden referendum. Op het Paascongres kwam een en ander ter sprake, waarbij 99 stemmen voor Moskou en 84 stemmen voor Berlijn werden uitgebracht. In verband met het te houden referendum verklaarde de Berlijnse richting, dat ze zich zou afscheiden, wanneer het besluit van het congres inderdaad bevestigd zou worden. Het in Juli gehouden referendum gaf 7302 stemmen voor Moskou en 6489 voor Berlijn. De Berlijnse groep gaf daarop uitvoering aan haar bedreiging met afscheiding en stichtte, zoals we reeds hebben gezien, 24 juni 1923 het Nederlandsch Syndicalistisch Vakverbond (N.S.V.). Door de richting Moskou was nog wel getracht door een compromis, waarbij o.m. verklaard werd, dat voorlopig nog niet tot internationale aansluiting zou worden overgegaan en eerst nog

getracht zou worden de richtingen Moskou en Berlijn bij elkaar te brengen, de scheuring te voorkomen, doch dit weerhield de tegenstanders niet van hun voornemen om uit te treden. Het N.S.V. sloot zich aan bij de Internationale-Arbeidsassociatie en wenste geen parlementaire actie te voeren, wat o.m. tot uitdrukking kwam in de reeds genoemde bepaling, dat het bestuurslidmaatschap onverenigbaar was met dat van een parlementaire politieke organisatie. Deze bepaling werd echter, zoals reeds vermeld, op het Kerstcongres van 1925 geschrapt. Zoo was het N.A.S. van de syndicalistische elementen gezuiverd en scheen het, alsof het zich thans geheel aan de communistische beginselen zou kunnen wijden. Het bleek echter, dat de verhouding tot de Communistische partij (C.P.) nog grote moeilijkheden gaf, omdat in de C.P. elementen waren, die door cellenbouwtactiek in het N.V.V., in deze vakcentrale, zoo nodig met opoffering van het N.A.S., het eenheidsfront wilden verwezenlijken. In het april 1924 gehouden congres, kwam men echter na ingrijpen van de Derde Internationale tot een compromis, waarbij het N.A.S. als de revolutionaire vakbeweging werd erkend, en besloten werd de reformistische vakbeweging (het N.V.V. en het A.N.V.) met behulp van het N.A.S. door cellenbouw te revolutioneren. Dat de samenwerking tussen N.A.S. en C.P. echter ook na deze besluiten nog niet van harte was, bleek wel uit het bedanken van twee bestuursleden van het N.A.S. als bestuurslid van de C.P., omdat bij vele N.A.S. leden bezwaar tegen een zodanige nauwe relatie bestond. Verder wees het Bestuur van het N.A.S. er nog eens uitdrukkelijk op, dat bij samenwerking met de C.P. slechts sprake zou kunnen zijn van een tijdelijk bondgenootschap en over ieder voorstel tot samenwerking afzonderlijk besloten zou moeten worden. Het bleek spoedig, dat deze samenwerking inderdaad zeer betrekkelijk was en de ruzie niet van de lucht was. Het N.A.S. stond op het standpunt, dat voor het eenheidsfront allereerst een sterk N.A.S. nodig was en pas daarna de andere vakcentralen bewerkt konden worden. Nuttige samenwerking met de C.P. zou alleen mogelijk zijn, wanneer ook de C.P. dit standpunt zou onderschrijven. De C.P. achtte het echter beter de revolutionaire elementen niet in het N.A.S. te brengen, doch in het N.V.V. te laten, opdat zij daar propaganda zouden kunnen blijven voeren voor het revolutionaire eenheidsfront. Het N.A.S. zag hierin een voortzetting van de oude „Het-N.A.S.-moet-kapot-politiek” en verzocht aan Moskou om Wijnkoop c.s. uit de leiding der C.P. te verwijderen, waarbij zij gesteund werden door een oppositie in de C.P.. Moskou decreteerde daarop, dat de oppositie bij de C.P. in het Partijbestuur, de Tribune redactie en de Kamerfractie vertegenwoordigd zou worden, doch het congres van de C.P. wees dit af. Moskou bleef echter op zijn eisen staan, waarna Wijnkoop c.s. hunne functies neerlegden en de oppositie in het N.A.S. de leiding in handen kreeg. De verhoudingen tussen de C.P. en het N.A.S. werden daarop beter, vooral toen het tijdens het conflict door N.A.S.-leden opgerichte Rev. Arbeiders Comité werd opgeheven en verschillende leiders van het N.A.S. tot de C.P. toetraden. In overleg met de R.V.I. werd daarna een resolutie opgesteld, die op het Kerstcongres van het N.A.S. in 1925 werd aangenomen en waarin de wenselijkheid werd uitgesproken om den linkervleugel van het N.V.V. en het A.N.V. tot ontwikkeling te brengen, teneinde daardoor de revolutionaire eenheidspogingen te bevorderen. Tevens werd op dit congres met vrijwel algemene stemmen definitief tot aansluiting bij de R.V.I. besloten, een besluit, dat, zoals we hebben gezien, vroeger ook reeds was genomen, doch nog steeds niet tot uitvoering was gebracht. De goede samenwerking met de nieuwe leiding der C.P. bleek ook op het in mei 1926 gehouden congres der C.P., waar in een resolutie omtrent de vakbeweging het N.A.S. als de enige revolutionaire vakbeweging werd erkend en waarmede samengewerkt moest worden om den linkervleugel van het N.V.V. te revolutioneren. Op dit congres werd tevens gebroken met de oppositie Wijnkoop c.s., die een rechtstreekse totstandkoming van het eenheidsfront N.V.V.-N.A.S. wenste. Lang duurde deze vriendschap tussen N.A.S. en C.P. echter niet en al spoedig kreeg men weer verschil van mening over de tactiek van het eenheidsfront. Het N.A.S. wenste de ontevreden linkse N.V.V. leden naar hare federaties over te hevelen terwijl de C.P. zich op het standpunt stelde dat men dezen linkervleugel juist in het N.V.V. moest laten omdat zij dan beter den revolutionairen cellenbouw zou kunnen voortzetten. Toen daarop de R.V.I. zich bij deze opvatting van de C.P. aansloot en oplossing van de vijf kleinste N.A.S. federaties in de N.V.V. vakbonden eiste, riep het N.A.S. haar vertegenwoordiger uit Moskou terug. Ondanks de actie van een daartoe opgericht comité, stelde een in oktober 1927 gehouden vergadering de leiding van het N.A.S. met een grote meerderheid in het gelijk. Daarna werd eveneens met een grote meerderheid bij referendum tot afscheiding van de R.V.I. besloten, welk besluit op het Pinkstercongres 1928 bevestigd werd. Daardoor waren, voor zolang dit duurt, de

officiële banden tussen N.A.S. en C.P. wederom geheel verbroken. Tot welke gevolgen dat leidde met betrekking tot de verhouding N.A.S.-N.S.V. hebben wij reeds gezien.

DE INTERNATIONALE VERHOUDINGEN IN DE VAKBEWEGING.

Voor een goed begrip der onderlinge verhoudingen zullen wij hier enkele zeer korte beschouwingen houden over de internationale betrekkingen. Het N.V.V. is aangesloten bij het Internationaal Verbond van Vakverenigingen (I.V.V.), dat jan. 1928 ruim 13 miljoen arbeiders omvatte en waarbij 24 landen waren aangesloten. Het R.K.W. en het C.N.V. zijn aangesloten bij het interconfessionele Internationaal Christelijk Vakverbond (I.C.V.), dat op jan. 1928 1.400.000 leden telde met 13 aangesloten landen. In juli 1928 werd nog een R. K. Arbeiders Internationale opgericht waarbij het R.K.W. zich aansloot, terwijl Patrimonium, de Christelijk Nationale Werkmansbond en het Luthersch Werkliedenverbond lid werden van de in april 1928 opgerichte Prot. Chr. Arbeiders Internationale. Het A.N.V. werkte in juni 1925 mede tot oprichting van een Internationaal Neutraal Vakverbond; de oprichtingsvergadering vond echter eerst in juli 1928 plaats. Over de verhouding van het N.A.S. tot de Roode Vak-Internationale (R.V.I.) en de daaruit voortgekomen verwickelingen werd reeds voldoende geschreven. De R.V.I., die zich op communistischen grondslag stelt en waarvan het Russische Vakverbond dan ook met 10,2 miljoen leden de grootste organisatie vormt, omvat nog enige andere centralen. Ze telt in totaal ruim 13.8 miljoen leden. Ook de aansluiting van het N.S.V. bij de Internationale Arbeids-Associatie (I.A.A. Berlijn) werd reeds vermeld; de I.A.A. omvatte jan. 1928 bijna 280.000 arbeiders in 12 landen, terwijl er van een achttal aangesloten landen geen opgaven zijn. De belangrijkste organisaties zijn die in Spanje en in de Zuid-Amerikaanse landen, waar het oude syndicalisme blijkbaar in het bloed zit. Wat tenslotte het V.V.H. betreft, zij medegedeeld, dat dit zich in 1926 aansloot bij de Confédération Internationale des Travailleurs Intellectuels Dit Verbond telde op Januari 1928 1.3 miljoen leden. Over de verhouding tussen de internationale organisaties zwijgen we hier, terwijl we ook niet ingaan op de internationale beroeps-secretariaten die in de belangrijkste bedrijfstakken zijn gesticht. Voor Holland is ook in verband met de pogingen inzake een internationaal eenheidsfront, de Internationale Transportarbeidersfederatie (Edo Fimmen) wel een van de voornaamste. Ook van de andere beroepssecretariaten hebben vele hun secretariaat in Holland.

DE ONDERLINGE VERHOUDINGEN EN DE SAMENWERKING IN DE VAKBEWEGING.

Wanneer wij thans nog enige beschouwingen zullen wijden aan de onderlinge verhoudingen en de samenwerking in de vakbeweging, dan zullen wij daarbij niet ingaan op de talrijke verschil- lende wijzen, waarop in de onderscheidene bedrijfstakken bij de regeling der arbeidsvoorwaarden wordt samengewerkt tussen de vakverenigingen van verschillende richting. Wij zullen bij de bespreking der verhoudingen inde afzonderlijke bedrijfstakken hier en daar nog wel gelegenheid hebben in enkele gevallen daarop te wijzen, hier kunnen wij ons slechts tot de vakcentrales beperken. Met name geldt dit ook voor de verschillende vakverenigingen van overheidsperoneel, die, zoals wij hebben gezien, in tal van beroepsfederaties samen werken om hunne belangen te dienen. Dat wij ons slechts tot de vakcentrales beperken, is voor een goed begrip van de onderlinge verhoudingen lang niet zoo erg als het zou lijken. Immers in deze centralen komen tenslotte dezelfde beginselen tot uitdrukking als in de vakverenigingen, waaruit ze gevormd zijn, en de onderlinge verhouding tussen de centralen zal dus in grote lijnen dezelfde zijn als die bij de vakverenigingen. En juist door die beperking tot de vakcentrales behoeven wij ons niet te begeven in onderlinge, voor het algemeen begrip van geen belang zijnde ruzietjes, doch kunnen wij de grote lijn vasthouden, welke bij de onderscheidene vakcentrales tot onderlinge samenwerking of tot geschilpunten aanleiding gaf.

VERSCHILLENDE POGINGEN TOT SAMENWERKING.

Wij behoeven, daar ons overzicht slechts de laatste jaren beschouwt, hier niet in te gaan op de gebeurtenissen voor 1918, toen er bovendien van samenwerking weinig sprake was. Wel had het N.A.S.

14 Juli 1917 de andere vakcentrales voorgesteld gezamenlijk actie te beginnen voor een betere steunregeling voor werklozen, doch deze poging had geen succes. Even weinig succes had het N.V.V., toen het 15 februari 1918 voorstelde tot samenwerking te komen inzake de levensmiddelenvoorziening, waarbij als een van de middelen om het doel te bereiken de demonstratieve werkstaking was genoemd. Het C.N.V. en R.K.V. wezen het voorstel af, omdat in hun program van actie geen plaats was voor het voorgestelde middel. Een belangrijke vooruitgang werd echter verkregen, toen 15 april 1918 N.V.V. en N.A.S. overeen kwamen regelmatig overleg te plegen, teneinde zoveel mogelijk tot eenheid van actie en optreden te geraken, waarbij wederom het middel der demonstratieve staking werd voorgesteld. Hierbij voegde zich het Neutraal Vakverbond, dat 27 juni zich eveneens bereid verklaarde de demonstratieve staking als uiterste middel te aanvaarden. Het R.K.V., dat ook was uitgenodigd, deelde daarop Juli mede, wel bereid te zijn tot medewerking ter verwezenlijking van concrete verlangens, doch het middel der demonstratieve staking niet te kunnen aanvaarden. Zoo was de algehele samenwerking niet mogelijk; hetgeen ook wederom bleek uit een zonder succes ondernomen poging van het A.N.V. in Aug./September 1919 voor een gezamenlijke bestrijding van de duurte. Meer succes had de samenwerking in December 1919 in het Comité tot steun aan de noodlijdende Weense gezinnen, waarin na het terugtrekken van het N.A.S., de andere centralen vertegenwoordigd waren en ongeveer 520.000. aan steun opbrachten, door iederen arbeider uit te nodigen het loon van acht uur arbeid er voor af te staan of acht uur arbeid zelf er voor te verrichten. Eind 1919 werd daarop wederom een poging aangewend om tot gezamenlijke actie ter bestrijding van de duurte te komen, welke door het N.A.S. en het N.V.V. tezamen werd opgezet. De R.K. en Chr. vakcentralen wezen de samenwerking echter direct af, omdat zij de demonstratieve staking niet als middel wensten te gebruiken, terwijl thans ook het A.N.V. zich om deze reden buiten de samenwerking hield. Zoo bleven N.V.V. en N.A.S. samen over en deze belegden 12 en 13 December 1919 een demonstratief congres tegen de duurte, waarin verschillende eisen inzake de bestrijding van de duurte aan de Regering gesteld werden. Het bleek echter al spoedig, dat in het N.A.S. een revolutionaire richting was, waartoe in het bijzonder de transportarbeiders en de bouwvakarbeiders behoorden, die de samenwerking met het N.V.V. afkeurden, omdat men daarbij niet in de eerste plaats naar omverwerping der tegenwoordige maatschappij streefde, doch door het stellen van eischen aan de Regering blijkbaar te kennen had gegeven, dat binnen het raam der bestaande verhoudingen nog wel iets van belang voor de arbeiders te bereiken was. Op het Paascongres van het N.A.S. werd de samenwerking met het N.V.V. dan ook opgezegd. Een en ander was voor het N.A.S. echter geen bezwaar om in april 1920 een poging van het A.N.V. om in zake de Huurcommissiewet en de verwerping der Duurtewet tot samenwerking te komen, te steunen. De andere vakcentralen gingen hier echter niet op in. Dat de afkeer van het A.S. tegen het N.V.V. niet erg diep zat, bleek nogmaals in Mei 1920, toen het N.A.S. weer trachtte met het N.V.V. tot samenwerking te komen tegen de z.g. Anti- 70 Revolutiewet. Deze mislukte echter, omdat het N.A.S. de communistische partij er ook in wilde betrekken en verder ten aanzien van de demonstratieve staking voorwaarden stelde, die het N.V.V. zonder meer niet wenste te aanvaarden. Daarop deed in het N.V.V. de Nederlandsche Vereeniging van Spoor- en Tramwegpersoneel een voorstel om de mogelijkheid van samensmelting van het N.V.V. met het N.A.S. te overwegen. Het Bestuur meende echter, dat, zolang de communisten in het N.A.S. een rol speelden en de vakbeweging misbruikten tot gewaagde politieke acties, van een zodanige samenwerking geen sprake kon zijn. Aangezien verder gebleken was, dat men van communistische zijde in het N.A.S. evenmin de samenwerking wenste, werd het voorstel ingetrokken. Uit een op dezelfde vergadering genomen besluit tot stichting van een „Anti Terreurfonds", ten bedrage van 50.000. en ten doel hebbende aan de in het Zuiden van Katholieke zijde ondernomen bestrijding het hoofd te bieden, bleek verder, dat samenwerking van het N.V.V. met de Katholieke vakbeweging eveneens verre te zoeken was. Zoo bleef de samenwerking tussen de centralen beperkt tot zeer enkele punten, waarin zij om iets te bereiken wel gezamenlijk moesten optreden. Een voorbeeld daarvan is de samenwerking inzake de werkloosheidsverzekering, die eind 1920 tot stand kwam en waaraan aanvankelijk vier van de vijf centralen, doch in Februari 1921 ook het C.N.V. deelnamen. Er werd een Commissie uit de vakcentralen gevormd, die geregeld vergaderingen hield. Dat men zich daarbij echter in de gezamenlijke werkzaamheden moest beperken bleek wel, toen het N.V.V. voorstelde gezamenlijk front te maken tegen eventuele loonsverlagingen en later nog om een gezamenlijke betooging te houden tegen de „aanslagen

op den achturendag” en „de reactie in het algemeen”. Tot een gezamenlijke actie over deze punten kon men niet komen.

FUSIEPOGINGEN N.V.V. EN A.N.V.

Het N.V.V. gaf het echter niet op en ging zelfs verder door 14 juni 1921 aan het A.N.V. en het N.A.S. voor te stellen de mogelijkheid te bespreken om tot stichting van één niet confessionele vakcentrale te geraken, teneinde met meer kracht te kunnen optreden. De confessionele organisaties werden niet uitgenodigd tot de bespreking, omdat het Bestuur van het N.V.V. ervan overtuigd was, dat met hen toch geen eenheid te bereiken zou zijn. Het N.A.S. antwoordde 22 juli 1921, dat zijn bestuur een eenheid als door het N.V.V. bedoeld niet mogelijk achtte, de verschillende vakcentralen hadden zich indertijd gevormd omdat een aantal leden van de vakbeweging diepgaand principieel verschil van inzicht hadden in de algemene vraagstukken, terwijl de tegenwoordige toestand niet zodanig was gewijzigd, dat dit verschil geacht kon worden thans niet meer te bestaan. Het achtte het onvruchtbaar over de eenheid te beraadslagen zonder dat allen een basis als grondslag zouden hebben aanvaard. Het A.N.V. verklaarde zich 20 juni 1921 bereid tot een bespreking, doch maakte een voorbehoud over de vraag of bij de pogingen de confessionelen steeds buiten beschouwing zouden moeten blijven, daar toch ook tussen het N.A.S., N.V.V. en A.N.V. een vrij groot verschil in opvatting bestond over onderscheidene economische vraagstukken. De definitieve onderhandelingen tussen de vertegenwoordigers van het N.V.V. en het A.N.V. namen begin november 1921 een aanvang, waarbij door de beide centralen aan de aangesloten vakbonden werd verzocht zoveel mogelijk de onderlinge bestrijding te staken. In Januari 1922 waren de onderhandelingen reeds zover gevorderd, dat een ontwerp beginselverklaring voor de fusie gereed was. Het A.N.V. machtigde 30 januari 1922 het bestuur op de basis van dit programma de besprekingen voort te zetten, doch aan een eventuele samensmelting de voorwaarde te verbinden, dat het nieuwe verbond zich van steun bij verkiezingen of stemmingen zou onthouden. Na verschillende nieuwe besprekingen tussen de vertegenwoordigers kwam men tenslotte tot een beginselverklaring voor het nieuwe verbond, die in april 1922 in de besturen zou kunnen worden behandeld, waarna eerst in juli de algemene vergaderingen der beide centralen zouden kunnen beslissen en eind juli 1922 de fusievergadering van het nieuwe verbond zou kunnen plaats vinden. De beginselverklaring bevatte o.m. de bepaling, dat alles zou moeten worden vermeden, wat tot principieel meningsverschil ten aanzien van godsdienst en partijpolitiek zou kunnen leiden, zodat derhalve godsdienstige en politieke overtuigingen der leden door en in de vakorganisaties geëerbiedigd zouden moeten worden. De vakorganisaties zouden aan iedereen vakgenoot plaats moeten bieden. De vakbeweging eischte: 1e. georganiseerd overleg tussen patroon en arbeider bij de uitoefening en het beheer van het 72 bedrijf, 2e. een menswaardig bestaan en afdoende bescherming tegen de nadelen van den arbeid door het verbeteren en afweren van verslechtingen der arbeidsvoorwaarden; 3e. doelmatige sociale wetgeving; 4e. toekenning van een aan den gepresteerde arbeid evenredig aandeel in de productieopbrengst; 5e. medebeslissingsrecht der vakvereniging bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen. Zij zou streven naar een leiding in de productie, gericht op de belangen der gemeenschap en naar medebeslissingsrecht van de vakvereniging van arbeiders in het productie- en distributieproces. Verwezenlijking dezer doeleinden werd niet anders mogelijk geacht dan door vervanging van het bestaande productiesysteem door een productiewijze, welke zich zou gronden op het beginsel van den gemeenschappelijks arbeid voor het algemene welzijn. Het medebeslissingsrecht der arbeidersvakverenigingen in het bedrijf en de productie, dat zich niet zou moeten beperken tot de afzonderlijke ondernemingen doch in de hoogste organen der maatschappelijke organisaties zou dienen te worden doorgevoerd, werd als een van de eerste stappen in de gewenste richting beschouwd. Het Verbond zou de politieke partijen en het parlement trachten te beïnvloeden opdat deze zich tot verwezenlijking der eisen op wetgevend gebied zouden verklaren. Indien politieke partijen bereid waren een of meer der concrete programmapunten van het Verbond, die door wetgeving tot stand gebracht zouden moeten worden, over te nemen, zou het Verbond, wanneer zulks voor de verwezenlijking van de gestelde eisen nuttig of noodzakelijk geacht werd, uitsluitend voor dat doel met de politieke partijen samenwerken. Verder werden nog een aantal voorstellen van zuiver organisatorische aard gedaan, o.a. dat gedurende een jaar meer dan één organisatie uit een zelfde bedrijf aangesloten zou kunnen zijn. Voor

de organisaties van overheidspersoneel en de beambten in de particuliere industrie achtte men het noodzakelijk speciale instituten aan het Verbond te verbinden, waartoe overleg met de organisaties dezer groepen plaats zou vinden. Aansluiting bij het N.V.V. zou worden voorgesteld. Tenslotte besloot de commissie met algemene stemmen een motie aan te bevelen uitdrukken, dat in overeenstemming met het tot dusver door de beide vakcentralen ingenomen standpunt, het Verbond en zijn plaatselijke organen zich van elke deelneming aan politieke verkiezingen en stemmingen zouden onthouden. Het Bestuur van het A.N.V. sprak zich met 12 tegen 11 stemmen uit voor de fusie met het N.V.V. op den grondslag van de voorgestelde beginselverklaring. Van de 12 voorstemmers waren er leden van het Dagelijksch-Bestuur, zodat van de aangesloten organisaties vertegenwoordigers voor en 11 tegen stemden. De voorstemmers vertegenwoordigden echter 35.000 leden, de 11 tegenstemmers slechts 13.000. De vergadering van Hoofdbesturen van de bij het N.V.V. aangesloten organisaties nam op 10 april 1922 met vrij grote meerderheid het voorstel der fusiecommissie aan, waarbij het bestuur echter opgedragen werd geen enkele verandering in het programma te aanvaarden. Men meende, dat, wanneer het A.N.V. alsnog wijzigingen wenste in het door de commissie samengestelde rapport, de besprekingen als geëindigd beschouwd zouden kunnen worden. Vermelding verdient, dat o.m. de Bondsraad van de A.N.D.B. eenstemmig tegen de fusieplannen was. 23 Mei 1922 werd daarop een bespreking gehouden tussen de besturen van het N.V.V. en het A.N.V., waarbij het A.N.V. mededeelde, dat aanneming van het fusierapport en de beginselverklaring door de algemene vergadering van het A.N.V. slechts mogelijk zou zijn, indien in dat rapport wijzigingen o.a. ten aanzien van de paragraaf over de samenwerking met de politieke partijen werden gebracht. Bij de vaststelling van het rapport was echter ongewijzigde aanneming als voorwaarde gesteld, zodat na bespreking de besturen tot de conclusie kwamen, dat een fusie tussen het N.V.V. en A.N.V. niet mogelijk was. Daarmede was deze poging tot fusie, zoo dicht bij haar eindpunt, toch nog mislukt. Wel zou er overwogen worden of een meer geregelde samenwerking tussen de beide centralen verwezenlijkt zou kunnen worden, doch het is duidelijk, dat deze vage formulering, na alles wat er gebeurd was, weinig zin had.

NIEUWE POGINGEN VAN HET N.A.S.

49

Intussen werd er ook van de zijde van het N.A.S. wederom getracht om tot samenwerking te geraken. In april 1921 had het N.V.V. reeds aan de andere vakcentralen verzocht zich bereid te verklaren de algemene staking als strijdmiddel te aanvaarden, waarna de praktische mogelijkheid en het nut ervan onderzocht zouden kunnen worden en men zou trachten over de toe te passen middelen eenheid te verkrijgen. Een en ander was toen op niets uitgelopen, doch nadat 22 oktober 1921 in de Tribune op het voeren van permanent overleg tussen de leiders der arbeidersbeweging was aangedrongen voor een minimum programma, gebaseerd op geen verlaging van het levenspeil der arbeiders en geen verlenging van den arbeidsduur, werd november 1921 op initiatief van het N.A.S. en naar aanleiding van het conflict in de metaalnijverheid een bespreking gehouden tussen de vertegenwoordigers der vijf vakcentralen, over het voeren van een gemeenschappelijke actie tegen loonsverlaging en verlenging van den arbeidstijd. Het N.A.S., dat het metaalconflict beschouwde als den inzet voor een reeks andere aanvallen der werkgevers, stelde voor den aanval in de metaalindustrie te beantwoorden met een algemene staking in het transportbedrijf, de mijnindustrie en het spoorwegbedrijf. De andere vakcentralen wezen deze samenwerking echter af, het C.N.V. berichtte o.a., dat het voorstel om principiële en praktische overwegingen niet aanvaard kon worden, het verwierp de solidariteitsstaking principieel als strijdmiddel, omdat daardoor binnen enkele dagen het gehele maatschappelijke leven ontreddeerd zou worden, waarvan de arbeidersklasse in de eerste plaats de nadelige gevolgen zou ondervinden. Het N.V.V. wenste de mogelijkheid en doeltreffendheid ener algemene staking eerst dan onder de ogen te zien, wanneer de andere vakcentralen zich principieel tot de toepassing van dergelijke strijdmiddelen bereid verklaard hadden of onder hunne leden een zodanige stemming zou zijn waar te nemen, dat met grond verwacht zou kunnen worden, dat zij een parool van een andere dan hun eigen leiding zouden volgen. Eerst dan zou de eenheid voor een geslotenheid der arbeiders aanwezig zijn en het N.V.V. zou dan ook gaarne bericht van het N.A.S. ontvangen, zodra deze van de andere vakcentralen had vernomen, dat deze hun tot dusver ingenomen standpunt ten aanzien van deze aangelegenheid hadden gewijzigd. Was zulks niet het geval,

dan achtte het N.V.V. verdere correspondentie over een algemene staking nutteloos. Verdere pogingen werden dan ook door het N.A.S. niet gedaan. Vermelding verdient nog, dat de Communistische Partij 13-15 november 1921 een resolutie aannam, waarbij van de leden werd verlangd actie te voeren voor een samensmelting van het N.A.S. en het N.V.V., opdat één vakcentrale op revolutionairen grondslag tot stand zou komen. In 1922 gaf het N.A.S. echter de pogingen om tot samenwerking te komen niet op. Zoo trachtte het begin Juni 1922 een gezamenlijke actie tegen de door de Regering getroffen regeling inzake de werkverschaffing in de sigarenindustrie en later in juli 1922 een actie tegen de reactie met name de aangekondigde loonsverlagingen bij de Spoorwegen en de mijnindustrie op touw te zetten. Slechts het A.N.V. betuigde, echter onder bepaalde voorwaarden, instemming met dit plan, de andere vakcentralen verklaarden onder verwijzing naar vroegere brieven een samenwerking principieel zowel als praktisch voor onmogelijk. In 1923 bepaalde de samenwerking zich tot een gezamenlijk door N.V.V., A.N.V., R.K.W. en N.A.S. (het C.N.V. deed niet mee) belegd congres op 17 jan. 1923 inzake de werkloosheidsverzekering. Tegen een gezamenlijke actie tegen de Vlootwet in September 1923 bestonden echter overwegende bezwaren; de pogingen daartoe aangewend door N.A.S. en A.N.V. mislukten. Ook in 1924 was het met de samenwerking niet beter; tussen de moderne en R.K. en Chr. vakbeweging stond het zelfs zeer gespannen in verband met de onverzoenlijke bijna agressieve houding, die het N.V.V. tegen de confessionele vakbeweging aannam bij het conflict in de Twentse textielindustrie, waarbij de confessionele vakbeweging van verraad werd beschuldigd. Ook nog na beëindiging van het conflict bleef deze houding van het N.V.V. voor de confessionele vakbeweging langen tijd een onoverkomelijk bezwaar om tot samenwerking te geraken.

NIEUWE BESPREKINGEN OVER FUSIE N.V.V.—A.N.V.—V.V.H.

Aan den anderen kant werden tussen het N.V.V. en A.N.V. wederom besprekingen geopend over een fusie, welke in 1921-1922 onmogelijk was gebleken. Onder aandrang van verschillende in het N.V.V. georganiseerde groepen van "hoofdarbeiders" kwam het N.V.V. met een voorstel tot meerdere samenwerking tussen het N.V.V., A.N.V. en V.V.H. Er zou een Algemeen Verbond van den Arbeid gesticht worden, onderverdeeld in drie groepen handarbeiders, overheidspersoneel en hoofdarbeiders. Het Verbond zou naar buiten als eenheid optreden. Wanneer echter ten opzichte van de samenwerking met de S.D.A.P., waarin overigens geen verandering zou worden gebracht, een of meer groepen een afwijkende mening zouden hebben, zou het aan deze groepen vrij staan zich aan die actie of aan de samenwerking daarvoor te onttrekken. Het V.V.H. wilde wel nauwere samenwerking, doch dan in federatieve zin, waardoor de drie groepen volledige zelfstandigheid in actie of propaganda zouden krijgen en vrij zouden staan ten aanzien van de samenwerking met politieke partijen. November 1924 had hierover een bespreking plaats tussen het N.V.V. en het V.V.H., waarbij het N.V.V. verklaarde geen aanleiding te kunnen vinden om op enig punt van de voorgestelde grondslagen af te wijken, omdat het rekening houden met een afzonderlijke groep van hoofdarbeiders binnen het raam van een ondeelbare centrale werd beschouwd als een feitelijke verzwakking van het centrale Verbond en een toegeven zou zijn aan de nu eenmaal bestaande mentaliteit van de hoofdarbeiders. Ten opzichte van een belangengemeenschap met de politieke partijen zag men alleen belang in de bestaande samenwerking met de S.D.A.P. Mitsdien bleek het vinden van een overeenstemming omtrent de verhouding tussen de beide vakcentralen onmogelijk en werden de desbetreffende onderhandelingen beëindigd. Ook het A.N.V. verwierp de door het N.V.V. voorgestelde fusie in het Verbond van den Arbeid. Het verlangde wijziging in de verhouding N.V.V.—S.D.A.P. en zou een samenwerking op den grondslag van de in 1922 vastgestelde beginselen nader onder de ogen willen zien. Het N.V.V. was echter niet bereid in zijn verhouding tot de S.D.A.P. wijziging te brengen en verzocht het A.N.V. van verdere correspondentie over eventuele fusieplannen verschoond te blijven. Daarmee was praktisch alle kans op een geregelde samenwerking tussen de verschillende centralen verkeken; de confessionele vakbeweging had ruzie met het N.V.V. over het textielconflict; het A.N.V., dat overigens hoe langer hoe meer afbrokkelde, en het V.V.H. wensten geen samenwerking met de S.D.A.P.; terwijl het N.A.S. en het N.S.V. elkaar in de haren zaten over de aansluiting bij Moskou of Berlijn. Van enig geregeld contact was geen sprake en in propagandavergaderingen zowel als in de periodieken bestreed men elkaar even hard als ooit te voren.

DE VERHOUDINGEN IN DE OFFICIELE EN SEMI-OFFICIELE INSTELLINGEN.

Wanneer wij na de beschouwingen over de organisaties van werkgevers en arbeiders overgaan tot de onderlinge verhoudingen tussen die organisaties, dan zullen wij daarbij in de allereerste plaats onze aandacht moeten wijden aan de verhoudingen, die krachtens officiële of semi-officiële Regeringsinstellingen zijn geschapen. Deze instellingen zijn nog van betrekkelijk jongen datum, zodat we niet ver in de geschiedenis terug behoeven te gaan om hare totstandkoming, samenstelling, werkwijze en resultaten te kunnen nagaan.

DE KAMERS VAN ARBEID.

Een enigszins uitvoerige beschrijving van de in de wet van Mei 1897 Stbl. 141 ingestelde Kamers van Arbeid mogen wij achterwege laten. Aan den ene kant omdat zij in de jaren, die wij hier in het bijzonder beschouwen, toch reeds een zeer slepend bestaan voerden, en praktisch gesproken in het sociaaleconomisch leven van geen enkele betekenis waren, doch verder ook omdat hare samenstelling niet uitging van de organisatorische verhoudingen. Elke patroon of arbeider kon, afgezien van enkele voorwaarden van burgerrechtelijke aard, tot lid van de Kamer van Arbeid gekozen worden. Nu was dat in 1897, toen er van organisaties van patroons nog in het geheel geen, en van een organisatie van arbeiders nog slechts in enkele vakken sprake was, niet onjuist, doch na het snelle opkomen der organisaties van beide zijden moet het duidelijk zijn, dat instituten, wier werkzaamheden geheel op het gebied der organisaties lagen en die nochtans geheel buiten die organisaties om gevormd werden, ten dode waren opgeschreven. De Kamers van Arbeid waren ingesteld met het volgende doel: het verzamelen van inlichtingen over arbeidsaangelegenheden; het adviseren der autoriteiten over onderwerpen, die de belangen van den arbeid raakten; het adviseren en ontwerpen van overeenkomsten en regelingen op verzoek der belanghebbenden en het voorkomen en vereffenen van arbeidsgeschillen, ook, voor zover 80 nodige, door te bewerken, dat er een scheidsrechterlijke uitspraak tussen de partijen tot stand zou komen. Zij hebben dit doel niet kunnen bereiken. In 1897 ingesteld, hebben zij zich niet weten aan te passen aan de zich steeds wijzigende verhoudingen op sociaal gebied met het gevolg, dat „het sociale leven langs haar heen ging” en zij praktisch gesproken in de naoorlogse jaren nog slechts in naam bestonden. Toen dan ook minister Aalberse met zijn Arbeidsgeschillenwet kwam, diende hij, na advies van den Hoogen Raad van Arbeid, eveneens een wetsontwerp in tot opheffing van de Kamers van Arbeid, welk ontwerp zowel door de Tweede als door de Eerste Kamer zonder hoofdelijke stemming werd aangenomen en 24 november 1922 in Stbl. No. 626 verscheen.

51

DE RADEN VAN ARBEID.

Om soortgelijke redenen kunnen wij een uitvoerige beschouwing over de Raden van Arbeid laten rusten. Deze toch hebben evenmin betrekking op de verhoudingen tussen de sociale organisaties, terwijl zij zich verder slechts beperken tot de uitvoering van enige sociale verzekeringswetten. Talma was oorspronkelijk van oordeel, dat „naast de organisaties van werkgevers en van arbeiders, die van zeer grote betekenis zijn voor een gezonde ontwikkeling der maatschappij, een publiekrechtelijk orgaan nodig was, waaraan de Overheid de vervulling van bepaalde functies zou kunnen opdragen. Bij de uitbreiding der wettelijke arbeidersbescherming zou het gemis aan een organisatie van den arbeid, enerzijds leiden tot het maken van gebrekkige bepalingen, anderzijds tot klachten tegelijk over belemmerende ambtenaarsbemoeiing en onvoldoende controle”. Aangezien de voorgestelde regeling bij vele Kamerleden op ernstige bezwaren stuitte, legde de Commissie van Voorbereiding aan de Kamer een drietal vragen voor, waarbij in de derde gevraagd werd of het wenselijk was, Raden van Arbeid in te stellen belast met de taak mede te werken aan de uitvoering van wetten betreffende den Arbeid. De Commissie van Voorbereiding beantwoordde deze vraag vñj algemeen ontkennend,

aan den enen kant omdat zij de Raden van Arbeid daartoe niet op de juiste wijze vond samengesteld, immers van een vertegenwoordiging van de organisaties van patroons en arbeiders uit bepaalde bedrijfstakken was geen sprake, aan den anderen kant, omdat de tegenstellingen tussen patroons en arbeiders in de Raden niet verwijderd of verzacht zouden worden, doch deze uit de maatschappij in de Raden zouden worden overgebracht. Talma had, hoewel hij meende dat dit zo'n vaart niet zou lopen, geen overwegend bezwaar om voor alle zekerheid uit het ontwerp de mogelijkheid weg te nemen, om bij de wet de medewerking van de Raden van Arbeid te vorderen bij de uitvoering van andere wetten betreffende den Arbeid. Dat de Kamer echter niet in alle opzichten de consequenties van haar standpunt wenste te aanvaarden, bleek intussen uit het feit, dat een amendement om ze in verband met den beperkten werkkring dan ook Verzekeringsraden in plaats van Raden van Arbeid te noemen, werd verworpen. Van belang is verder nog dat, in verband met daartegen gerezen bezwaren, de minister, de in het oorspronkelijk ontwerp voorkomende bevoegdheid van de Raden om de voor hare werkzaamheden nodige verordeningen zelf te maken, bij de Nota van wijzigingen liet vervallen. Door dit alles werden de Raden van Arbeid dan ook niet anders dan administratieve uitvoeringsorganen der sociale verzekeringswetten, en zijn ze, na de invoering bij K. B. van 28 febr. 1919 Stbl. 54 en 55, dan ook niet van enig belang geweest voor de organisatorische verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders.

DE HOOGHE RAAD VAN ARBEID. SAMENSTELLING EN WERKWIJZE.

Van meer belang was echter de Hoohe Raad van Arbeid, ten aanzien waarvan wij, om misverstand te voorkomen, direct moeten opmerken, dat hij niets met de Raden van Arbeid te maken heeft en dus niet, wat de naam wellicht zou kunnen doen vermoeden, een hoger, centraal college der Raden van Arbeid is. De instelling van den Hoogen Raad van Arbeid dateert van 10 december 1918, toen de minister van Binnenlandse Zaken in de Tweede Kamer verklaarde, dat bij de regeringsplannen ten aanzien van de sociale aangelegenheden voorop stond de instelling van een Hoogen Raad van Arbeid, welk lichaam, waarin zoowel vertegenwoordigers van werklieden- als van werkgeversorganisaties zitting zouden hebben, bij het ontwerpen en uitvoeren van wettelijke maatregelen van socialen aard voortdurend gehoord zou worden. Bij Koninklijk Besluit van October 1919 werd de Hoohe Raad van Arbeid ingesteld. De taak van dezen Raad zou zijn de hoofden der Departementen van Algemeen Bestuur op hunne aanvraag van advies te dienen over de bij hunne departementen ontworpen regelingen omtrent onderwerpen, welke de belangen van den arbeid raakten en over andere aangelegenheden op het gebied van den arbeid, welke bij hunne Departementen werden behandeld. De Raad zou ten minste uit dertig, ten hoogste uit vijftig leden bestaan, terwijl de Minister van Arbeid met raadgevende stem ambtshalve voorzitter zou zijn. De Kroon wees verder de ambtenaren aan, die ambtshalve zitting zouden hebben, terwijl de overige leden (minstens tien na overleg met de voornaamste werkgeversverenigingen, tien na overleg met de voornaamste arbeidersvakcentrales en vijf uit personen, die studie hebben gemaakt van sociaaleconomische vraagstukken en sociaaleconomische wetgeving) ook door de Kroon benoemd zouden worden. Besluiten over zaken zouden bij volstreekte meerderheid van stemmen genomen kunnen worden, het tot plaatsvervangend Voorzitter aangewezen lid had, ook wanneer hij niet het voorzitterschap waarnam, bij staking van stemmen beslissende stem. Indien de Raad een advies uitbracht, zou de minderheid echter bevoegd zijn in een afzonderlijk advies van haar gevoelen te doen blijken. Ter voorbereiding van de werkzaamheden van den Raad zou de Voorzitter Commissies uit den Raad kunnen benoemen, waaraan ook leden buiten den Raad zouden kunnen worden toegevoegd. De Commissies zouden preadvies uitbrengen aan den Raad; in spoedeisende gevallen zou de Voorzitter kunnen bepalen, dat het preadvies van de Commissie als advies van den Raad zou worden uitgebracht. Ook zou de Raad zelf tot het instellen van Commissies kunnen besluiten. Bij Koninklijk Besluit van 29 November 1919 werden leden, plaatsvervangende voorzitter en secretaris van den Raad benoemd, terwijl 14 februari 1920 de Hoohe Raad van Arbeid door den Minister van Arbeid werd geïnstalleerd met het uitspreken van een rede, waarin hij onder meer de Raad een 'trait d'union' tussen maatschappij en overheid, een permanente vertegenwoordiging van het volle sociale leven

bij de organen van den Staat, noemde en waarin hij verder de totstandkoming, de taak en het doel van den Raad omschreef. Wat de commissies betreft zij vermeld, dat de Raad zelf van zijne bevoegdheid om commissies in te stellen weinig gebruik heeft gemaakt; in 1924 werden een tweetal commissies ad hoe ingesteld ter vaststelling van de preadviezen inzake het in overeenstemming brengen van de Arbeidswet met de onderwijswetten en omtrent de reorganisatie van den Raad. De Voorzitter benoemde in 1920 een twaalfstal vaste commissies en wel voor: 1. metaalnijverheid en scheepsbouw; 2. textiel-, leer-, glas-, steen-, aardewerknijverheid en drukkerijen; 3. voedings- en genotmiddelen; 4. suiker-, aardappelmeel-, gist- en spiritus-, papiernijverheid, chemische industrie, gas- en electriciteitsnijverheid' mijnen (continubedrijf); 5. diamant-, kleeding-, reinigingsnijverheid, bouwbedrijven, houtbewerking en kunstnijverheid; 6. landbouw en veenderijen; 7. apothekers en ziekeninrichtingen; 8. kunst- en amusementsbedrijf, winkels, barbiers en koffiehuisen; 9. overige bedrijven (handel, transport, visserij, jacht en journalistiek); 10. bedrijfshygiëne, bedrijfsongevallen en aanverwante vraagstukken; 11. arbeidersverzekering; 12. bedrijfsorganisatie, collectieve contracten en verwante vraagstukken. Wij zullen hier op de samenstelling en de werkwijze van den Raad niet verder ingaan, vooral ook omdat uit de verdere hoofdstukken nog zal blijken, op welke wijze de Raad de opgedragen taak heeft vervuld. Hier beperken wij ons slechts tot de constructie van den Raad zelf, waarbij in het bijzonder de reorganisatie van den Raad en de wettelijke regeling, die in 1928 werd ingevoerd, de aandacht verdienen.

REORGANISATIE VAN DEN HOOGEN RAAD VAN ARBEID.

Aangezien de Hooge Raad van Arbeid een geheel nieuw instituut was, dat zich, wilde het bij voortduring invloed kunnen blijven uitoefenen, steeds aan de veranderde sociale verhoudingen zou moeten aanpassen, was het niet te verwonderen dat er enige aren nadat hij had bestaan, stemmen opgingen, die een reorganisatie van den Raad bepleitten. Minister Aalberse meende daaraan gehoor te moeten geven en legde dan ook aan den Raad een aantal vragen voor, waarop deze Mei 1925 een advies uitbracht. De Raad verenigde zich nagenoeg geheel met het praeadvies van een daartoe ingestelde bijzondere commissie. In dat advies werd gezegd, dat de gereorganiseerde Hooge Raad van Arbeid een zoveel mogelijk zelfstandig karakter zou moeten dragen. De Raad zou niet alleen op verzoek van een hoofd van een Departement van Algemeen Bestuur, zoals op dat ogenblik het geval was, maar ook uit eigen beweging een advies moeten kunnen uitbrengen omtrent alle onderwerpen, welke de belangen van den Arbeid raken. De Raad zou daartoe de vrije beschikking moeten hebben over eigen financiën. Hij zou zijn eigen voorzitter moeten kunnen kiezen, een bindende voordracht opstellen, waaruit zijn secretaris zou worden benoemd, en zijn eigen werkwijze regelen. De grondslag voor de organisatie van den Raad zou niet meer als tot dusver in een algemenen maatregel van bestuur, maar in verband met het nieuwe artikel 78 van de Grondwet, in een wet moeten worden gelegd. Wat de financiën betreft, meende de Raad, in afwijking met de mening van de commissie, dat de kosten van het college uitsluitend door het Rijk gedragen zouden moeten worden. Door het aftreden van den Minister van Arbeid bleef de reorganisatie van den Raad echter rusten, de nieuwe Minister van Arbeid verklaarde in de Memorie van Antwoord bij de Staatsbegroting 1926, dat hij zijn standpunt ten aanzien van de reorganisatie nog niet definitief had bepaald, doch dat het advies van den Raad zelf zijn volle aandacht had. In de Memorie van Antwoord op de Staatsbegroting 1927 deelde hij daarna mede, dat zijn standpunt was vastgesteld en waarschijnlijk binnen korten tijd een voorstel tot wettelijke regeling van den Raad zou worden ingediend.

WETTELIJKE REGELING VAN DEN HOOGEN RAAD VAN ARBEID.

Inderdaad werd 29 december 1926 een wetsontwerp ingediend tot wettelijke regeling van den Hoogen Raad van Arbeid. Dit wetsontwerp ging in hoofdzaak uit van het in 1925 door den Raad zelf uitgebrachte advies. De taak van den Raad zou driedig zijn: 1. het uitbrengen van advies op verzoek van de Ministers over onderwerpen, de belangen van den arbeid rakende; 2. het uitbrengen van

advies over dezelfde aangelegenheden uit eigen beweging; 3. het verrichten van alle werkzaamheden, welke den Raad bij de wet worden opgedragen. De Raad zou ten minste uit 20, ten hoogste uit 60 leden bestaan en niet, zoals dat was geadviseerd, de beschikking krijgen over eigen financiën. Deze zouden gevonden worden op de begroting van het Departement van Arbeid, Handel en Nijverheid. Wel zou de Raad zijn reglement van werkzaamheden zelf vaststellen en verder de bevoegdheid krijgen om zijn eigen voorzitter en diens plaatsvervanger te kiezen, aangezien de minister van oordeel was, dat bij de voorgenomen reorganisatie de bepaling, dat de leiding van den Raad bij een Minister zou moeten berusten, niet meer op haar plaats was. De secretaris van den Raad, die, als hij geen lid was, adviserende stem zou verkrijgen, zou door de Koningin benoemd worden. De Raad zou zelf de 85 instructie voor den secretaris vaststellen. Wat overigens de samenstelling van den Raad betreft werd daarin geen wijziging in de groepen voorgesteld, de ambtenaren, die ambtshalve lid zouden zijn, zouden door de Kroon worden aangewezen, de overige leden zouden door de Kroon worden benoemd op voorstel van den Minister van Arbeid, Handel en Nijverheid. Daarbij zouden tenminste tien leden benoemd worden na overleg met de voornaamste verenigingen van werkgevers en een gelijk aantal na overleg met de voornaamste vakcentralen van arbeiders, terwijl tenminste vijf leden zouden worden voorgedragen uit personen, die studie zouden hebben gemaakt van sociaaleconomische vraagstukken of van sociale wetgeving. De leden zouden voor zover zij niet ambtshalve zitting hadden, voor vier jaar worden benoemd en direct herkiesbaar zijn. Tijdens de schriftelijke behandeling in de Tweede Kamer bleek, dat de werkgevers enkele bezwaren tegen dit ontwerp hadden. Het Verbond van Nederlandsche Werkgevers, de Algemeene R.K. Werkgeversvereniging en de Chr. Werkgeversvereniging wendden zich in maart 1927 dan ook tot de Tweede Kamer met een adres, waarin zij allereerst verklaarden, dat, hoewel zij zich niet wilden verzetten tegen het tot stand komen van een wettelijke regeling, zij van oordeel waren, dat deze niet door de Grondwet was geboden. Het hoofdbezwaar tegen het ontwerp betrof wel de voorgestelde samenstelling van den Raad. Zij zouden liever een indeling van den Raad gezien hebben in vier groepen. Industrie, Handel, Scheepvaart en Landbouw, die als regel afzonderlijk en bij algemene vraagstukken gezamenlijk zouden vergaderen. De bestaande indeling in vakgroepen, die geen praktische betekenis had, zou dan tevens kunnen verdwijnen. In bijzondere gevallen zouden desnoods commissies ad hoe kunnen worden ingesteld. In de tweede plaats werd er op aangedrongen de leden-ambtenaren en de z.g. wetenschappelijke leden zoo al niet geheel van het lidmaatschap uit te sluiten, dan toch slechts in beperkt aantal tot lid te benoemen en hun adviserend stemrecht te geven. Ten slotte werd nog de wenselijkheid betoogd om het mogelijk te maken, dat leden zich, na door den Raad daartoe verkregen verlof, doen vergezellen van technische raadslieden. Met de voorstellen omtrent den voorzitter, den secretaris en de financiën gingen de adressanten accoord, alleen zouden zij het wel juister vinden, dat de Minister van Arbeid, Handel en Nijverheid ten allen tijde de vergaderingen van den Raad zou kunnen bijwonen, teneinde 86 in de gelegenheid te zijn zich van de totstandkoming van het advies op de hoogte te stellen en zo nodig zijn voorstellen aan den Raad persoonlijk te kunnen verdedigen. Bij de daarop volgende openbare behandeling in de Tweede Kamer diende de heer Stenhuis een amendement in om den Hoogen Raad van Arbeid de bevoegdheid te geven zich met een petitie tot de Tweede Kamer te wenden. Dit werd echter na bestrijding door den heer De Visser en door den Minister wederom ingetrokken. Een amendement Veraart, ten doel hebbende den Hoogen Raad van Arbeid de bevoegdheid te verlenen adviezen uit te brengen, niet alleen over onderwerpen betreffende den Arbeid, doch ook die, welke de belangen zouden raken van Handel en Nijverheid, werd op voorstel van den voorzitter met 42—29 stemmen ontoelaatbaar verklaard, daar het een principiële verandering van het karakter van den Raad beoogde en dus een kwestie was, die maar niet zoo zonder meer per amendement zou kunnen worden afgedaan. Voorts werd een amendement Kortenhorst om de ambtenaren, die zitting in den Raad hebben, slechts raadgevende stem te geven en hun het stemrecht te onthouden, met 54 tegen 14 stemmen verworpen, terwijl tenslotte een tweede amendement Stenhuis om telkenjare op de begroting van arbeid een post op te nemen, waarover de Hooge Raad van Arbeid ter bestrijding van zijn onkosten de vrije beschikking zou hebben, eveneens verworpen werd. Het wetsontwerp werd daarna z.h.st. aangenomen. Ditzelfde geschiedde 21 december in de Eerste Kamer, waarna de wet

bij K.B. van 24 december 1927 in Stbl. no. 407 werd afgekondigd en bepaald werd, dat de nieuwe regeling juli 1928 in werking zou treden. In de eerste zitting van den gereorganiseerde Raad werd tot voorzitter gekozen Mgr. Dr. W. H. Nolens, tot ondervoorzitters Mr. Aug. Philips en E. Kupers.

DE NEDERLANDSCHE WERKLOOSHEIDSRaad.

Terwijl de Hooge Raad van Arbeid zijn werkzaamheden kan uitstrekken over alle aangelegenheden betreffende den Arbeid, beperkt de Nederlandsche Werkloosheidsraad zich tot de vraagstukken inzake de werkloosheid, en daar de Werkloosheidsraad (opgericht 19 juni 1914 als uitvloeisel van het rapport van de Staatscommissie over de werkloosheid) reeds een vijftal jaren bestond, toen de Hooge Raad van Arbeid werd opgericht, achtte men het juister, dat het werkloosheidsvraagstuk buiten het werkterrein van den H. R. v. A. zou blijven. Wel werd er toen en ook in de laatste jaren vooral bij de reorganisatieplannen van den H. R. v. A. op aangedrongen, dat de Werkloosheidsraad als een bijzondere commissie (zoals b.v. de commissie voor de bedrijfsorganisatie en die voor de sociale verzekering) in den H. R. v. A. zou worden opgenomen, doch men meende, dat het in het belang van de werkloosheidsbestrijding zou zijn, dat de Ned. Werkloosheidsraad zijn bijzonder karakter zou behouden. Inderdaad is er in den vorm en de samenstelling wel enig verschil met den Hoogen Raad van Arbeid. De volledige naam „Nederlandsche Werkloosheidsraad, Federatie ter bestudering en bevordering van middelen ter voorkoming of beperking van werkloosheid en tot leniging van hare gevolgen” toont aan, dat, terwijl de Hooge Raad van Arbeid een officiële regeringsinstelling is, de Ned. Werkloosheidsraad feitelijk niet anders is dan een particuliere vereeniging, waarbij, zoals uit de Statuten blijkt, zich als lid kunnen aansluiten de rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen of bonden, die zich ten doel stellen werkloosheid te bestrijden of wier werkkring hen met het bestrijden der werkloosheid rechtstreeks of indirect in aanraking brengt. Ook overigens is er niets in de Statuten of het Huishoudelijk Reglement bepaald, dat aan de vereeniging een meer officieel karakter zou geven. Dat dit college des ondanks hier in dit hoofdstuk wordt behandeld, vindt zijn oorzaak in het feit, dat de overheid door het verlenen van een betrekkelijk hoge subsidie, praktisch gesproken de vereeniging financiert en verder omdat de Raad sinds geruimen tijd door de Regering als het officiële instituut wordt beschouwd om haar in vraagstukken betreffende de werkloosheid van advies te dienen. Deze feitelijke toestand heeft tot gevolg gehad, dat praktisch gesproken alle verenigingen, die daarvoor in de termen vallen, bij den Ned. Werkloosheidsraad zijn aangesloten. In de eerste plaats enige verenigingen van algemenen aard, te weten: de Ver. van Ned. Arbeidsbeurzen, de Ver. van Gemeentelijke Werkloosheidsfondsen, de Nat. Ver. tegen de Werkloosheid en de Ned. Ver. Landverhuizing. Verder de vijf oudste arbeidersvakcentralen. het N.V.V., R.K.W., C.N.V., A.N.V. en N.A.S. en tenslotte de centralen van werkgevers: het Verbond van Ned. Werkgevers, de Alg. R.K. Werkgeversvereeniging en de Chr. Werkgeversvereeniging. Centraal Overleg, dat ook enigen tijd lid is geweest achtte het, in verband met de verdeling van werkzaamheden met het Verbond van Nederlandsche Werkgevers, beter het lidmaatschap op te zeggen. Naast de algemene verenigingen hebben dus alle belangrijke centrale organisaties van werkgevers en arbeiders in de N.W.R. zitting en moet deze dan ook ongetwijfeld gerangschikt worden onder de instellingen, waarin de organisatorische verhoudingen tussen patroons en arbeiders tot uitdrukking komen. Een en ander blijkt ook duidelijk uit de Statuten. Het doel van de N.W.R. is: a. de bestudering van de werkloosheidsverschijnselen en van de middelen tot voorkoming of beperking dier verschijnselen en tot leniging van nood uit werkloosheid: b. de bevordering van tijdige en systematische toepassing dier middelen. Dit doel tracht de Raad te bereiken door: het verlenen van steun aan de leden bij de uitvoering van hunne taak; het bevorderen ener systematische werkverdeling en ener georganiseerde samenwerking tussen de leden; het oplossen der moeilijkheden, die zich bij de samenwerking der leden voordoen; het beraadslagen over de vormen der werkloosheidsbestrijding; het instellen van onderzoekingen; het uitgeven van publicaties en het houden van openbare vergaderingen; het geven van adviezen en het richten van adressen; het deelnemen aan internationale pogingen ter bestrijding van de werkloosheid. Wat de werkzaamheden van den Raad betreft, behoeven wij hier niet in te gaan op de technische zijde daarvan. Toch moet de aandacht daar wel op gevestigd worden, omdat men

bij de beantwoording van de vraag of de samenwerking, die in den N.W.R. plaats vindt, van belang is geweest, niet alleen mag afgaan op de resultaten van die samenwerking, doch daarbij direct de verder liggen de vraag moet stellen, of, door de onderling zoo ver uit elkaar liggende meeningen der leden, de technische zijde van deze samenwerking niet reeds zovele bezwaren oplevert, dat elk overleg, hoe dan ook, al reeds bij voorbaat tot een meer of minder grote mislukking is gedoemd. Nu zal deze laatste vraag voor wat den N.W.R. betreft ongetwijfeld verschillend beantwoord worden en wij zelf zouden de laatsten zijn, die het nuttige en belangrijke werk, dat de N.W.R. in de jaren van zijn bestaan tot stand heeft gebracht, zouden willen ontkennen. Zo mogen hier genoemd worden de adviezen voor de noodregeling-TREUB in augustus 1914, het Werkloosheidsbesluit 1917, de intercommunale arbeidsbemiddeling, de demobilisatiemaatregelen, de liquidatie van het K.N.S.C., de commissie voor 89 de werkverruiming enz. Niet te ontkennen valt echter, dat het overleg in den N.W.R. ten aanzien van de belangrijke vraagstukken in de laatste jaren met name voor wat betreft de wettelijke regeling der werkloosheidsverzekering heeft gefaald. Er zijn er, die dat toeschrijven aan het feit, dat in tegenstelling met vroegere jaren in de laatste jaren ook de werkgeversverenigingen deel uitmaken van den N.W.R. Volgens hen was het vroeger steeds pais en vree, doch sinds de werkgevers aan de beraadslagingen deelnemen is er voortdurend verschil van meening. Aangenomen dat dit juist is, blijkt er echter niet anders uit, dan dat het overleg tussen verschillende partijen, die inzake de te treffen maatregelen zeer ver van elkaar af staan, buitengewoon moeilijk is. Toch wil het ons voorkomen, dat een vorm, als door den N.W.R. gekozen, op den duur beter resultaten geeft dan een gedwongen constructie als bij den Hoogen Raad van Arbeid wordt toegepast. De N.W.R. is soepeler, men staat er vrijer tegenover elkaar, is niet gebonden aan de met vele formaliteiten benoemde vertegenwoordigers enz. enz. Bij den N.W.R. zit nog altijd de gedachte voor, dat men uit vrije wil tezamen is gekomen om over de vraagstukken van gedachten te wisselen; wenst men dat niet meer, dan geven de Statuten direct de gelegenheid om door ontbinding der vereniging het overleg te beëindigen. Bij den Hoogen Raad van Arbeid is dit, vooral nu hij eenmaal wettelijk is gegrondvest, anders. Daar voelt men zich steeds min of meer in een Regeringsinstituut, dat nu eenmaal door de ontwikkeling der sociale verhoudingen niet meer gemist kan worden. Maar van harte gaat het er slechts bij zeer weinigen. En hoewel wij nu ook weer niet zouden willen beweren, dat dit bij den N.W.R. wel het geval is, geloven wij toch, dat de vorm, die voor dit instituut is gekozen, op den duur beter zal voldoen, dan die van den Hoogen Raad van Arbeid.

DIVERSE COMMISSIES.

Gezien de steeds meer omvattende werkingssfeer van de organisaties van werkgevers en arbeiders spreekt het wel haast van zelf, dat, behalve door middel van de reeds genoemde instellingen, de Regering nog op andere wijze en voor andere aangelegenheden op het contact met de organisaties prijs stelde, waardoor dus tevens tussen die organisaties onderling weer een min of meer organisatorisch verband ontstond. Aangezien ons hier slechts dat organisatorisch verband interesseert, kunnen wij de gevallen laten rusten, waarin de Regering slechts contact zoekt, hetzij met de werkgevers afzonderlijk (zoals b.v. in den Nijverheidsraad), hetzij met de arbeiders afzonderlijk (zoals b.v. in de Rijkscommissie van advies voor de werkloosheidsverzekering). Het organisatorisch verband kan bestaan in min of meer permanente commissies, waarvan wij de Centrale Commissie voor de Statistiek, de Centrale Commissie van Bijstand voor de Arbeidsbemiddeling, de Commissie van Bijstand voor Wachtgeldregelingen, en de Commissie voor de Economische Politiek noemen. Andere commissies zijn meer ingesteld voor het volbrengen van een bepaalde taak of studie, na afloop waarvan de commissie ontbonden wordt. Zoo is er geweest de z.g. socialisatie-commissie (Staatscommissie om te onderzoeken door welke wettelijke maatregelen de voortbrenging en verdeling van goederen meer dienstbaar kunnen worden gemaakt aan het algemeen belang), de commissie tot onderzoek naar de toestanden in het Bouwbedrijf enz. Tot de derde categorie behoren de commissies, waarvan de leden wel is waar geacht worden tot een bepaalde richting of groep te behoren, doch niet als officiële vertegenwoordiger daarvan in de commissie zitting hebben. De leden zijn dus niet verplicht ruggenspraak met hunne organisaties te

houden en staan bij de verschillende besprekingen dus veel vrijer, omdat hunne organisatie nooit gebonden kan worden door datgene, wat zij in de commissie naar voren brengen of besluiten. Voorbeelden van een zodanige commissie zijn de Rijkscommissie voor Werkverruiming, de Commissie voor vakopleiding en beroepsverandering van ongeschoolde en minder geschoolde arbeiders enz. Het spreekt van zelf, dat de indirecte betekenis van al deze vormen van officieel en semiofficieel contact tussen de organisaties van werkgevers en arbeiders veel groter is dan de directe resultaten daarvan toonen. Immers hier geldt in nog sterkere mate dan wij bij den Nederlandschen Werkloosheidsraad schreven, dat dikwijls van te voren reeds verwacht kan worden, dat deze resultaten gering zullen zijn. Door de uitwisseling van gedachten en de pogingen om eigen overtuiging bij anderen ingang te doen vinden, moet er echter op den duur een wederzijds begripen ontstaan van elkanders beginselen en drijfveren. Tal van misverstanden, die anders gelegenheid zouden krijgen voort te woekeren, kunnen daardoor den kop in worden gedrukt. En al zullen dan de aanvankelijk praktische resultaten gering of misschien zelfs nihil zijn, op den duur zal, voor zover men althans den onverzoenlijken klassenstrijd niet als enig middel beschouwt, er een betere verstandhouding moeten komen tussen de verschillende groepen voor die aangelegenheden, waarover thans nog strijd wordt gevoerd. Wie het goede erkent en er ook inderdaad naar streeft dat te bereiken, zal door deze vormen van organisatorisch contact tenslotte moeten komen tot een samenwerking, waarin zeer zeker strijd gevoerd zal moeten worden, doch die, gebaseerd op grondslagen van recht en billijkheid, aan een ieder bevrediging zal kunnen schenken. En het mag dan ook geen verwondering wekken, dat de Overheid daartoe medewerkt, door waar dit nodig is het initiatief tot dit organisatorisch contact te nemen of daaraan ook verder leiding te geven.

DE VERHOUDINGEN TUSSCHEN DE CENTRALE ORGANISATIES.

DE VERHOUDINGEN IN HET ALGEMEEN.

Behalve in of door de in het vorige hoofdstuk genoemde instituten en in den R.K. Centralen Raad van Bedrijven, waaraan wij hieronder een afzonderlijke beschouwing zullen wijden, bestond er zeer weinig contact tusschen de centrale organisaties van werkgevers en arbeiders.

HET PLAN POSTHUMA KUPERS INZAKE DE ZIEKTEWET.

Het enige algemene contact, dat te vermelden valt, is wel de actie, die gevoerd is in verband met de voorstellen van Minister Aalberse in zake de wijziging en invoering van de Ziektewet in 1920—1921; algemeen bekend onder den strijd voor het plan Posthuma-Kupers. Wij zullen op deze actie dan ook iets nader ingaan, ten einde de verhouding, die daardoor tussen de centrale organisaties, zij het dan ook slechts kort en voor een zeer bijzonder geval heeft bestaan, nader vast te leggen. In Juli 1920 werd door den Minister van Arbeid bij den Hoogen Raad van Arbeid een voorontwerp tot wijziging van de Ziektewet Talma aanhangig gemaakt. Behalve enige technische wijzigingen hadden de veranderingen hoofdzakelijk ten doel om aan de bijzondere ziekenkassen meer bewegingsvrijheid te geven, zodat zij als gelijkgerechtigde instituten naast de Raden van Arbeid zouden staan. De Hooge Raad van Arbeid gaf dit voorontwerp ten fine van preadvies aan de commissie voor de arbeidersverzekering, terwijl de Hooge Raad van Arbeid 26 juli 1920 deze commissie eveneens uitnodigde een onderzoek in te stellen naar de nota van een lid dier commissie om ook de z.g. werkgeversziekenkassen in de wet te erkennen. Dit laatste geschiedde, omdat de Commissie aanvankelijk van oordeel was zich tot het voorontwerp te moeten beperken en het genoemde punt bij de reeds aangekondigde algehele herziening der sociale verzekering aan de orde gesteld kon worden. Oktober 1920 behandelde de Hooge Raad van Arbeid het preadvies van de commissie en besloot den Minister van Arbeid in overweging te geven, alvorens tot overhaaste invoering van de Ziektewet over te gaan, met spoed een onderzoek te doen instellen naar het aantal arbeiders, dat reeds krachtens C.A.O. of andere regelingen recht op ziekingelduitkering zou kunnen doen gelden en naar de wijze, waarop deze uitkeringen waren geregeld, opdat de minister in verband met de resultaten van dat onderzoek zou kunnen overwegen of invoering der Ziektewet-Talma nog wel gewenst was. De Hooge Raad van Arbeid achtte het immers niet uitgesloten, dat zou blijken, dat de voorkeur gegeven zou moeten worden aan een geheel andere regeling der ziekingelduitkering, waarbij de uitvoering ter hand zou worden genomen door de werkgeversverenigingen in samenwerking met de arbeidersvakcentralen, terwijl de wet zich zou bepalen tot het opleggen aan den werkgever van de verplichting om den arbeider ingeval van ziekte gedurende een bepaalden tijd ziekingeld uit te keren. Een grote minderheid in den Hoogen Raad van Arbeid was daarentegen van oordeel, dat met de invoering der Ziektewet niet langer getalmd zou moeten worden; de vraag publiek- of privaatrechtelijke regeling was in 1913 reeds beslist en zou niet, voordat tot de in uitzicht gestelde algemene herziening der sociale verzekeringswetgeving zou worden overgegaan, opnieuw ter sprake behoeven te komen. In verband met deze overwegingen meende de Hooge Raad van Arbeid zich dan ook van nadere bespreking van het voorontwerp te moeten onthouden, totdat de Minister van Arbeid verklaard zou hebben of hij bereid was aan het verzoek tot een naderonderzoek te voldoen. Toen het bleek, dat de Minister van Arbeid bezwaar had tegen het afwachten van een dergelijk tijdroovend onderzoek, sprak de Hooge Raad van Arbeid December 1920 uit, dat de beslissing omtrent het al of niet verkiezen van een ander stelsel van ziekteverzekering dan in de wet-TALMA was belichaamd, niet behoefde te worden uitgesteld, totdat de resultaten van het onderzoek bekend zouden zijn. Daar intussen onderhandelingen begonnen waren tussen werkgevers- en arbeidersorganisaties omtrent een nieuwe regeling van ziekingelduitkering, meende de Hooge Raad van Arbeid echter de beslissing over het stelsel te moeten uitstellen tot uiterlijk april 1921, teneinde te kunnen afwachten welke resultaten de genoemde onderhandelingen zouden hebben. De

onderhandelingen, welke hier bedoeld werden, hadden hun 94 oorsprong gevonden in de bespreking in den Hoogen Raad van Arbeid. Daar had Dr. F. E. Posthuma, de president-directeur van Centraal Beheer, met belangstelling gehoord wat de heer E. Kupers, secretaris van het N.V.V., ten aanzien van de ziekteverzekering in het midden had gebracht en verdere besprekingen tussen beide heren leidden tot een samenkomst van den Voorzitter en de Directie van Centraal Beheer, den Voorzitter en den Secretaris van Centraal Overleg in arbeidszaken voor Werkgeversbonden en leden van het Dagelijks Bestuur van het N.V.V., waarin, met deze besprekingen als grondslag, verder over de regeling der ziekteverzekering werd gesproken. De directie van Centraal Beheer stelde daarop 20 September 1920 een conclusie op, waarin werd gewezen op de tekortkomingen van de Ziektewet Talma en een nieuw stelsel der ziekteverzekering werd ontvouwd. In hoofdzaak kwam het hierop neer, dat de (privaatrechtelijke, collectieve) verzekering zou berusten bij verenigingen van werkgevers uit eenzelfde bedrijfstak, terwijl het Bestuur der verenigingen voor de helft uit arbeidersvertegenwoordigers zou bestaan. De premie voor de ziekengelduitkering zou geheel door de werkgevers worden gedragen, de uitkering zou 80% van het loon gedurende 26 weken zijn. De premie voor de ziekenverzorging zou geheel voor rekening van de arbeiders komen. Wat de werkgevers betrof, keurde het Algemeen Bestuur van Centraal Overleg oktober 1920, na toelichting door Dr. Posthuma, deze plannen goed en besloot nader contact te zoeken met de andere werkgeverscentralen. Een en ander had tot gevolg, dat 16 november 1920 een vergadering gehouden werd van de Hoofdbesturen van het R.K. Verbond van Werkgeversvakverenigingen, de Chr. Werkgeversvereniging, de Ver. van Ned. Werkgevers en Centraal Overleg, benevens afgevaardigden van enkele plaatselijke werkgeversverenigingen. In deze vergadering werd in het algemeen instemming betuigd met de voorgestelde plannen en besloten met de arbeidersorganisaties overleg te plegen omtrent de vraag in hoeverre verdere samenwerking mogelijk zou zijn. De medewerking van de Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers werd daarna bevestigd op 30 november 1920, In een algemene vergadering werd, hoewel aanvankelijk een 16-tal Twentse werkgevers een motie hadden voorgesteld tegen de plannen van de heren Posthuma-Kupers, met op één na algemene stemmen het bestuur gemachtigd aan de verdere ontwikkeling der plannen mede te werken. Het N.V.V. had intussen op en november 1920 ook de plannen besproken en het bestuur opgedragen met de werkgeversbonden en de andere arbeidersvakcentrales een gemeenschappelijke poging te doen om een wettelijke regeling der ziekteverzekering te verkrijgen op den bedoelden grondslag, met intrekking der Ziektewet-TALMA. In verband daarmee werd contact gezocht met de andere vakcentrales, zodat op 19 november 1920 een bespreking plaats vond tussen de besturen van het N.V.V., het R.K.V., het N.A.S. en het A.N.V., waarbij bleek, dat men bereid was deze aangelegenheid verder ter hand te nemen en uit elke centrale twee personen aan te wijzen om gezamenlijk met een gemengde commissie uit de werkgeverscentralen een regeling voor de ziekteverzekering te ontwerpen. Vermelding verdient, dat het C.N.V., dat ook tot de bespreking was uitgenodigd, bericht had gezonden zijne medewerking niet te willen verlenen, omdat het aan de invoering der Ziektewet-TALMA vasthield. De instemming, die de plannen vonden, had tot gevolg, dat op initiatief en onder leiding van Centraal Beheer december 1920 een bijeenkomst plaats vond van de afgevaardigden der werkgevers- en arbeiderscentralen, waarin besloten werd tot de instelling van een commissie onder voorzitterschap van den voorzitter van Centraal Beheer, den heer Paul Nijgh, die binnen den kortst mogelijke tijd zou hebben te onderzoeken of op privaatrechtelijke grondslag een regeling getroffen zou kunnen worden, waarbij aan alle arbeiders, zowel georganiseerden als ongeorganiseerden, onder daartoe van Rijkswege te stellen eisen een uitkering in geval van ziekte zou worden gewaarborgd. Uit deze commissie werd weer een kleine commissie, de Commissie van Acht (één uit elke organisatie) benoemd, die onder leiding van Dr. Posthuma zich in het bijzonder zou belasten met de voor de actie nodige ontwerpregelingen. Aan den Minister van Arbeid werd verzocht een hoofdbatenaar aan te wijzen om de vergaderingen dezer commissie bij te wonen, aan welk verzoek de minister voldeed door den Chef van de afdeling Arbeidersverzekering, Mr. H. W. Groeneveld, daartoe te benoemen. De Commissie van Acht stelde met bekwamen spoed een drietal ontwerpen samen, n.l: ontwerp statuten voor de Hoofdvereniging Ziekterisico, ontwerp statuten voor de Bedrijfsziekterisicovereeniging en ontwerp reglement voor de Ziekteregeling, welke ontwerpen begin

1921 door de commissie aan de besturen der organisaties, die in de commissie vertegenwoordigd waren, ter verdere goedkeuring werden voorgelegd. De regelingen waren gebaseerd op het reeds genoemde compromis Posthuma-Kupers. Vermelding verdient hier, dat de Chr. Werkgeversvereniging tijdens de werkzaamheden van de Commissie van Acht van verdere deelneming aan de actie afzag, omdat de vereniging, evenals het C.N.V., tenslotte toch aan de wet-TALMA, nadat daarin enkele wijzigingen gebracht zouden worden, meende te moeten vasthouden. De besturen der verschillende organisaties verleenden daarna hunne goedkeuring aan de door de commissie voorgestelde regelingen, zodat ze februari 1921 definitief door de Commissie van Acht konden worden vastgesteld, en dienzelfden dag door de Groote Commissie konden worden bekrachtigd, waarbij de vertegenwoordigers der organisaties verklaarden zich sterk te maken, dat de bij hunne organisatie aangesloten leden met de regeling zouden medegaan onder voorbehoud, dat het door een kleine commissie samen te stellen wetsontwerp ook hunne instemming zou hebben. Zodoende was dus, met uitzondering van de Chr. werkgevers en arbeiders, overeenstemming bereikt tussen werkgevers en arbeiders en kon Centraal Beheer, gelet op den door den Hoogen Raad van Arbeid gestelde termijn van april 1921, de ontworpen regeling aan de verschillende organisaties van werkgevers en arbeiders zenden, teneinde te trachten zoveel mogelijk adhesiebetuigingen te verkrijgen. Vermelding verdient, dat behalve de reeds genoemde grondbeginselen van het compromis, ten aanzien van de profylaxis nog het principe aanvaard werd, dat gelden beschikbaar zouden worden gesteld voor de ziekenhuizen, sanatoria en de opleiding van verpleegsters etc. van verschillende gezindten en richtingen. Verder werd bepaald, dat bij een eventuele wettelijke regeling, die de ontworpen regeling zou sanctioneren, de werkgevers, die zich niet zouden aansluiten bij een der bedrijfsverenigingen, belast zouden kunnen worden met een opslag op de premie voor de ongevallenverzekering hunner arbeiders, welke bedragen in een afzonderlijk fonds zouden worden gestort, dat beheerd zou worden door het Bestuur van de Hoofdvereniging Ziekterisico. Op deze wijze zouden dan alle werkgevers en arbeiders onder de wettelijke regeling vallen. Het spreekt van zelf, dat deze gehele actie met grote belangstelling werd gevolgd, niet alleen door hen, die belang stelden in de ziekteverzekering als zodanig, maar evenzeer en misschien in nog sterkere mate door hen, die in deze actie een begin zagen van het streven naar onderling overleg tussen werkgevers- en arbeidersorganisaties om te komen tot een regeling van het sociaaleconomisch leven. Afgescheiden van de Ziektewet, waarvan men het belang overigens in genen dele miskende, begroetten zeer velen deze actie met grote instemming, omdat zij uit het particuliere initiatief, het zelf doen, voortkwam en door een verdere ontwikkeling van de daarbij op den voorgrond getreden beginselen, de staatsbemoeiing met de sociale wetgeving en het sociale leven in zijn geheel langzamerhand zou kunnen worden vervangen door regelingen, die, voortgekomen uit het overleg tussen de belanghebbenden, op minder omslachtige en minder kostbare wijze tot hetzelfde, misschien zelfs tot een hoger resultaat zouden kunnen voeren. Wie het voorrecht heeft gehad de gehele actie Posthuma- Kupers van het begin af aan mede te maken, kan niet ontkennen, dat naast de ziekteregeling dit, men kan het noemen een idealistisch doel, aan de voormannen dezer beweging mede voor ogen heeft gezweefd. De voorstelling, die sommigen er wel van hebben willen maken, alsof alles voortkwam uit een min of meer benepen afkeer van staatsbemoeiing, alsof er een zekere „hetze” tegen de ambtenaren werd gepropageerd, waardoor de werkgevers in staat gesteld zouden worden de gehele regeling der ziekteverzekering onder hunne leiding te kunnen houden, moet dan ook onvoorwaardelijk van de hand worden gewezen. Zeker, een voornaam en aanlokkelijk element ervan was, laten wij het noemen, zuiver commercieel. De arbeiders kregen zonder premiebetaling 80% gedurende 26 weken uitgekeerd, dus meer dan normaal bij de Ziektewet Talma; de werkgevers waren ervan overtuigd, dat zij dit alles goedkoper en beter zouden kunnen geven, wanneer zij zelf de organisatie ter hand zouden mogen nemen, dan wanneer het over de Raden van Arbeid zou lopen. Hun principieel verzet tegen de staatsbemoeiing gaf daarbij verder den doorslag. Beide belanghebbende partijen hadden dus voordeel bij de regeling. Maar afgescheiden daarvan, waren beide partijen zich er ook terdege van bewust, dat zij hier stonden aan het begin van een organisatievorm, die, zoo zij zich verder zou kunnen ontwikkelen, de regeling van het economisch leven op een geheel andere basis zou kunnen brengen, waarbij meer zou worden overgelaten aan de

belanghebbende sociale groepen en de overheid zich daarbij op den duur misschien zelfs geheel zou kunnen terugtrekken. Wij zijn hier enigszins dieper op ingegaan, omdat wij ons er daardoor ontslagen van mogen rekenen een overzicht te geven van de vele artikelen en beschouwingen, die in de pers en de periodieken en in vergaderingen aan deze actie werden gewijd. Maar tevens omdat het, niet alleen voor de Ziektewet, maar ook voor andere sociale wetten (o.a. de Arbeidswet 1919, artikel 28 sub 7), van groot belang is geweest en het in de toekomst bij de ontwikkeling van ons sociaal economisch leven als een voorbeeld gesteld zal kunnen worden.

SAMENWERKING VERBOND VAN NEDERLANDSCHE WERKGEVERS EN VAKCENTRALEN

Het tweede geval van samenwerking tussen centrale organisaties van werkgevers en arbeiders is van zeer recente datum. In het Verbond van Nederlandsche Werkgevers was sedert lang de wens uitgesproken om tot meerdere samenwerking en overleg met de vakcentrales van arbeiders te komen. Men was daar van oordeel dat op tal van punten met betrekking tot de sociale vraagstukken een misverstand bestond in dien zin, dat wanneer de vertegenwoordigers der werkgevers- en arbeidersorganisaties over deze vraagstukken eens ongedwongen zouden kunnen praten, de mogelijkheid van een oplossing niet gering geacht zou moeten worden. De besprekingen in de officiële Regeringsinstellingen als den Hoogen Raad van Arbeid en de andere commissies achtte men daarvoor om reeds bij de betreffende hoofdstukken genoemde redenen minder geschikt. Deze overwegingen hadden tot gevolg dat het Verbond van Ned. Werkgevers begin Januari 1928 het N.V.V., R.K.W., C.N.V. en A.N.V. uitnodigde om vertegenwoordigd door voorzitter en secretaris een bespreking te houden, teneinde te overwegen of door onderling overleg en samenwerking geen betere oplossing zou kunnen worden verkregen met betrekking tot de aangelegenheden, die zowel de werkgevers als de arbeiders raken. Hoewel het in de uitnodiging niet was vermeld, stond bij het Verbond van Ned. Werkgevers van te voren vast, dat bij dit overleg de regeling der arbeidsvoorwaarden niet ter sprake zou komen. Deze toch geschiedt door de vakorganisaties van patroons en arbeiders in de bedrijfstakken en valt geheel buiten de bemoeiingen van het Verbond van Ned. Werkgevers (zie hoofdstuk over de Werkgeversorganisatie). Op dit gebied zou het overleg ook niet nieuw zijn, immers dit bestond in vrijwel alle bedrijfstakken reeds sinds vele jaren. De vier vakcentrales aanvaardden de uitnodiging, zodat 10 februari de eerste bijeenkomst plaats vond, waarbij de arbeidersorganisaties zich in beginsel tot overleg bereid verklaarden, ook omdat het Verbond van Ned. Werkgevers had medegedeeld, dat het feit der uitnodiging reeds in zich sloot een volledige erkenning van de arbeidersorganisaties als de vertegenwoordigers der georganiseerde arbeiders. Weliswaar drongen de arbeidersorganisaties er op aan de regeling der arbeidsvoorwaarden ook in het overleg te betrekken en meenden zij dat dit op den duur zelfs noodzakelijk zou zijn, doch tenslotte was men toch eenstemmig van oordeel dat daarnaast toch nog tal van onderwerpen waren, waarover met vrucht overleg zou kunnen worden gepleegd. Men besloot in deze eerste vergadering dan ook de goedkeuring der besturen te vragen voor een verder overleg en een kleine commissie te benoemen om enige punten op te stellen, die als grondslag voor een volgende bespreking zouden kunnen dienen. Zonder moeilijkheden ging het verdere verloop echter niet. Het N.V.V. dat reeds in de eerste vergadering op de overbodigheid van het A.N.V. had gewezen, stelde voor verdere deelneming aan het overleg de voorwaarde, dat het A.N.V. niet verder zou worden uitgenodigd, omdat dit onder de industriële arbeiders al te weinig leden telde. Het Verbond van Ned. Werkgevers was niet bereid deze voorwaarde in te willigen, ook het R.K.W. en C.N.V. hadden geen bezwaar tegen verdere deelname van het A.N.V. aan het overleg. Toen het echter bleek, dat het N.V.V. bij zijn standpunt bleef, verklaarde het A.N.V. uit eigen beweging zich te zullen terugtrekken, teneinde het overleg, dat het voor de arbeiders in het algemeen van groot belang achtte, niet te doen mislukken. Terloops zij vermeld dat het V.V.H. ook een poging deed aan het overleg deel te nemen, welke echter afgewezen werd en dat het N.A.S. en het N.S.V. verklaarden dat deze samenwerking niet strookte met hare opvattingen omtrent den klassenstrijd en de organisaties, die er aan deelnamen, dan ook verraad aan de arbeidersklasse pleegden. Zo werd het overleg voortgezet tussen de vertegenwoordigers van het Verbond van Ned. Werkgevers en die van het N.V.V., het R.K.W. en het

C.N.V. Reeds werden enkele besprekingen gehouden waarbij o.m. van gedachten werd gewisseld over de wettelijke regeling der ziekteverzekering; het probleem der onvolwaardige arbeidskrachten; de delegatie naar de Internationale Arbeidsconferenties; het rapport van de Commissie-Van-IJsselsteyn in zake de bezuiniging bij de uitvoering der sociale verzekeringen; de uitvoeringsmaatregelen van het z.g. Fabrieksartsenwetje enz. Met betrekking tot dit laatste punt leidde het overleg, waaraan voor deze aangelegenheid ook de Alg. R.K. Werkgeversvereniging en de Chr. Werkgeversvereniging deelnamen, reeds tot een resultaat in dien zin, dat na een gezamenlijke bespreking met het Bestuur van de Rijksverzekeringsbank verschillende wensen, die gezamenlijk ten aanzien van de samenstelling van de commissie van advies omtrent de aanvragen om erkenning van den geneeskundigen dienst ener onderneming naar voren waren gebracht, werden ingewilligd. Verder werd door het Verbond van Ned. Werkgevers, het N.V.V., het R.K.W. en het C.N.V. gezamenlijk aan den Minister van Arbeid, Handel en Nijverheid verzocht de vragenlijsten, welke voor de voorbereiding der Internationale Arbeidsconferenties door de Regering worden ingevuld, om advies aan de meest representatieve organisaties van werkgevers en arbeiders te zenden. De minister handhaafde echter zijn reeds vroeger ingenomen standpunt, door te verklaren dat dit verzoek niet kon worden ingewilligd. Het hierboven geschetste overleg is nog te weinig ontwikkeld om reeds een oordeel over de waarde ervan te kunnen vormen. Als aanvulling van het overleg, dat reeds vele jaren tussen de vakorganisaties van werkgevers en arbeiders met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden plaats vindt, is het echter van belang. Ook al zou men niet steeds in elk opzicht tot overeenstemming kunnen komen, dan is het streven om daartoe te geraken reeds van betekenis, omdat men daardoor eikaars wensen en inzichten beter leert kennen en in de meeste gevallen ook beter leert waarderen.

HET R.K. BEDRIJFSRADENSTELSEL.

INLEIDING.

Wanneer wij hier een beschrijving zullen geven van het R.K. Bedrijfsradenstelsel, dan zullen wij ons daarbij volgens den opzet van dit werk geheel beperken tot datgene, wat inderdaad tot stand is gebracht, aangezien een beschouwing van de meningen of ideeën, die ten aanzien van de verdere ontwikkeling en de perspectieven van dit stelsel naar voren zijn gekomen, in deel III thuis hoort. Beschouwt men deze beweging naar den tijd, waarin men een tien jaar geleden leefde, dan valt het niet moeilijk de stichting en den aanvankelijke bloei van het R.K. Bedrijfsradenstelsel te begrijpen. De grote maatschappelijke woelingen aan het einde van 1918 konden ons land niet voorbijgaan zonder ook maar enigen indruk te maken. Daarvoor was dit alles te spontaan en waren de omstandigheden zoo vlak na de geweldige spanning van de oorlogsjaren te merkwaardig. Er moest iets gebeuren. Revolutionaire voormannen zagen zeer goed in, dat de massa den overgang niet zonder meer aan zich kon laten voorbijgaan en afgescheiden nog van den materiële druk, waaronder men had geleefd en waarvan men zich toen verlost waande, verkeerde men ook in de mening, dat, als eenmaal de vrede gesloten was, de verbroedering der volken nabij was en men zou kunnen afrekenen met alles wat als onrecht of als verouderd zou kunnen gelden, althans door velen als zodanig al dan niet bewust gevoeld werd. Een geweldig stuk massapsychologie speelde zich af, in de belligerente landen uiteraard nog in veel sterkere mate dan in ons land en het mag tot verwondering strekken, dat praktisch gesproken de directe gevolgen daarvan zich slechts tot Rusland, Duitsland, Oostenrijk en de kleinere daarom heen liggende landen hebben beperkt. Het spreekt van zelf, dat onder die omstandigheden de R.K. Kerk voor grote moeilijkheden kwam te staan. In het bijzonder bestond de mogelijkheid, dat hare volgelingen, opgewonden door de alles belovende en niets ontziende revolutionairen, geen weerstand genoeg zouden kunnen bieden en zouden worden meegesleurd door de golven der revolutionaire beweging. Wel is waar hadden alle R. K. standen, als overtuigde aanhangers van het solidarisme in het maatschappelijk leven, zich in november 1918 zonder uitzondering achter de Regering geplaatst en bestond er ook geen reden om aan de oprechtheid van hunne trouw te twifelen, doch wie de geschiedenis der grote volksbewegingen kent, weet hoe moeilijk het is om, ook al meent men in den grond van zijn hart zich daartegen te moeten

verzetten, deze gevoelens tot daden om te zetten, wanneer het op een bepaald moment tot een uitbarsting komt. Toen dan ook de allereerste spanning voorbij was, de gemoederen een weinig tot rust waren gekomen en het enigszins mogelijk was de naaste toekomst te overzien, was het duidelijk, dat men er in R.K. kringen allereerst op bedacht was daadwerkelijk te bewijzen, dat op den grondslag van het solidarisme in het maatschappelijk leven iets te bereiken was, dat zoal niet alle partijen tevreden zou stellen, dan toch in zeer belangrijke mate daartoe zou bijdragen. Dat dit hoofdzakelijk bestond in concessies aan de arbeidersklasse, was, gezien den aard der maatschappelijke vraagstukken, welhaast van zelf sprekend, doch daarnaast meende men door de te nemen maatregelen en door het bevorderen van de sociale rechtvaardigheid, waardoor orde en regelmaat zouden worden verkregen, de algemene welvaart te dienen.

OPRICHTING VAN DEN R.K. CENTRALEN RAAD VAN BEDRIJVEN.

Onder die omstandigheden werd april 1919 te 's-Gravenhage door Prof. Dr. J. A. Veraart, directeur van het Nationaal Hanzebureau, in een bespreking met Prof. L. van Aken en de heren B. T. C. Straeter en Dr. L. G. Kortenhorst een plan geopperd, dat uitermate sympathiek werd ontvangen en dat er op neerkwam den bedrijfsvrede door middel van overleg te verkrijgen op de basis van rechtvaardigheid en naastenliefde. Nu de R.K. producerende standen: werkgevers, middenstanders, boeren en arbeiders, hun hoogste vorm van samenwerking in eigen kring gingen bereiken, werd het tijd de samenhorigheidsgedachte nog wijder uit te strekken en een organisatie te maken, waarin alle bij het bedrijfsleven betrokken groepen hun punt van samenkomst zouden kunnen vinden. Er vonden daarna verdere besprekingen plaats, waarop Prof. Veraart zijn plan, om een congres te houden van de vier producerende standen, nader uitwerkte. In verband met geruchten omtrent revolutiepogingen vond de verdere voorbereiding van de plannen, waar de verschillende groepen sympathiek tegenover stonden, met den meesten spoed plaats, zodat 16 april 1919 te Utrecht reeds een samenkomst werd gehouden van de vertegenwoordigers der viergroepen. Prof. Veraart had voor deze bijeenkomst (zonder overleg met de betrokken groepen) een "concept manifest der R.K. vakbeweging" ontworpen. De afgevaardigde der boeren (waaronder volgens het jaarboek 1919-20 de R.K. werkgevers echter geen werkelijke boeren waren) waren enthousiast, ook de arbeiders waren geestdriftig gestemd, terwijl Prof. Veraart zelf volledig mandaat had gekregen van den middenstand. De R.K. werkgevers verklaarden echter, dat het concept voor hen in den stellige vorm onaannemelijk was, zij konden ook door den korten tijd van voorbereiding het stuk niet ondertekenen en bevalen een door den heer Wierdels opgesteld manifest, als het best geredigeerde, aan. Hierin was wel de gedachte der R.K. bedrijfsorganisatie uitgewerkt in den zin als in het concept-Veraart, doch ten aanzien van de bepalingen, die de C.A.O. zou moeten bevatten, ging men lang zover niet. Met name was de bepaling, dat de arbeidersorganisaties door de werkgeversorganisaties ten aanzien van de prijsregelingen en de overige bedrijfspolitiek geraadpleegd zouden worden, geschrapt. Verder hadden de werkgevers bezwaren tegen de slotbepaling, dat de R.K. Vakbeweging alles in het werk zou stellen om de leden der R.K. Vakbonden militair weerbaar te maken, teneinde tegen revolutionair optreden krachtig te kunnen opkomen. Ondanks sterken dwang, die op de werkgevers werd uitgeoefend om het manifest-Veraart te ondertekenen, weigerden zij pertinent omdat „zij goed begrepen dat zij door ondertekening de laatste handtekening zouden hebben gezet onder enig geschrift, dat van een werkgeversvereniging zou uitgaan.” De werkgevers trokken zich toen terug, waarbij Dr. Kortenhorst voorstelde het manifest-Veraart in twee delen te splitsen; 1e. de instelling van den R.K. Centralen Raad van Bedrijven en de verdere samenwerking tussen de verschillende standen, waaronder het in mei te houden bedrijven-congres en 2e. de grondslagen der C.A.O. Tegen het eerste bestonden geen bezwaren, terwijl voor wat het tweede gedeelte betreft de beslissing in handen van het te houden congres werd gelegd. Dit voorstel werd door de verschillende organisaties aangenomen, zodat 19 april 1919, het 16 april door de Alg. R.K. Werkgeversvereniging, den Ned. R.K. Middenstandsbond, den Ned. Boerenbond en het Bureau voor de R.K. Vakorganisatie ondertekende Manifest werd gepubliceerd, dat onder meer inhield de stichting van een R.K.

Centralen Raad van Bedrijven (R.K. C.R.8.), teneinde de solidariteit tusschen werkgevers en arbeiders te kunnen verwezenlijken.

GRONDSLAGEN VAN DEN R.K. C.R.B.

De Raad zou in het geheele bedrijfsleven den stoot geven tot C.A.O. en andere bedrijfsregelingen, waardoor de rechtspositie en de economische positie der arbeiders zoo krachtig mogelijk en het bedrijfsleven zoo hecht mogelijk gevestigd zouden worden. Het Bestuur zou bestaan uit 12 personen, vertegenwoordigers der werkgevers-, der middenstands-, der boeren- en der 104 arbeidersorganisaties. In elk bedrijf zou een R.K. bedrijfsraad worden gesticht, bestaande uit afgevaardigden, vertegenwoordigers van den R.K. vakbond en der gezamenlijke R.K. werkgeversbonden. De Bedrijfsraad zou de C.A.O. voor het betrokken bedrijf ontwerpen, deze zou voor een nadere bespreking met andere organisaties eerst door den Bedrijfsraad met het Bestuur van den Centralen Raad behandeld moeten zijn. In Juni 1919 zou een congres van den R.K.C.R.B. gehouden worden, waarin een twaalfstal in het manifest genoemde grondbeginselen voor de C.A.O. behandeld zouden worden. De R.K.C.R.B. zou, indien de Chr. en andere niet katholieke vakbonden zouden overgaan tot het vormen van Centrale Bedrijfsraden, die de lijnen van het manifest zouden volgen, met deze lichamen samenwerking zoeken voor de verbreiding der economische organisatie over het geheele bedrijfsleven. De R.K. C.R.B. zou trachten ten spoedigste te komen tot publiekrechtelijke organisatie van het bedrijfsleven in Nederland. Hij zou trachten de bedrijven te maken tot organen van den Nederlandse Staat, die grondwettelijk en door een Bedrijvenwet de bevoegdheden zouden erlangen tot het uitvaardigen van bedrijfs- en arbeidsregelingen en tot het uitoefenen van bedrijfs- en arbeidsrechtspraak. Dit Paasmanifest was de grondslag der verdere R.K. bedrijfsorganisatie. 19 mei 1919 verklaarde de R.K. werkgeversorganisatie, dat zij hare medewerking aan de R.K.C.R.B. slechts kon verkennen, wanneer de afgevaardigden der werkgevers, middenstanders en boeren benoemd werden uit personen, die werkzaam waren als leiders van ondernemingen, welk voorstel 5 juni 1919 na ampele discussie werd aangenomen, hoewel de middenstandsorganisatie, die Prof. Veraart als afgevaardigde in het bestuur had willen benoemen, zich er aanvankelijk tegen verzette, 9 en 10 juli werd het congres van den R.K.C.R.B. gehouden en werden alle conclusies met overgrote meerderheid van stemmen aangenomen. Men kon daarna een aanvang maken met de vaststelling der statuten, Een concept, door Prof. Veraart daarvoor gemaakt, werd 17 september en 6 oktober 1919 door het bestuur van den R.K.C.R.B. goedgekeurd. De R.K. werkgevers hadden echter bezwaar, dat deze statuten door den R.K.C.R.B. zouden worden opgesteld zonder dat de vier organisaties, die den grondslag voor den R.K.C.R.B. hadden gelegd, daarin rechtstreeks gekend zouden worden, zodat zij 4 oktober 1919 aan de drie andere organisaties hunne eisen ten aanzien van deze statuten mededeelden, hetgeen tot gevolg had, dat de concept-statuten 9 oktober door den R.K. C.R.B. officieel aan de vier organisaties om preadvies werden toegezonden. Wij vermelden een en ander hier, omdat het hier voornamelijk weer ging over de kwestie of de arbeiders medezeggenschap zouden hebben bij de prijspolitiek en over de vraag of de bedrijfsraad, buiten de besturen der vakverenigingen (van werkgevers en arbeiders) om, uitsluitend de onderhandelingen over de C.A.O. zou mogen voeren. In verband daarmee stelden de werkgevers voor, dat een bedrijfsraad in normale omstandigheden zou moeten steunen op een C.A.O. en niet omgekeerd; dat de bevoegdheden der bedrijfsraden scherp omschreven zouden moeten worden en dat de medezeggenschap der arbeiders tot in bijzonderheden voor de verschillende bedrijfstypen zou moeten worden vastgelegd. 13 December 1919 werden deze amendementen door het Bestuur van den R.K.C.R.B. overgenomen, zodat men ten aanzien van de statuten tot algehele overeenstemming kwam.

STATUTEN VAN DEN R.K. C.R.B.

Volgens deze statuten stelde de R.K.C.R.B. zich ten doel den socialen vrede tussen de verschillende standen te bevorderen, welk doel de Raad zou trachten te bereiken door onder meer naar het volgende te streven: In alle bedrijven C.A.O., waarin de conclusies van het R.K. Bedrijvencongres van juli 1919 waren vastgelegd; prijzen voor diensten en goederen, waarbij een maatschappelijk geoorloofde winst en rente en goede arbeidsvoorwaarden gewaarborgd werden en de afnemers derhalve prijzen zouden betalen, die redelijkerwijze gevraagd zouden kunnen worden; bemiddeling ter voorkoming en oplossing van geschillen tussen de sociale groepen; een C.R.B. voor de niet R.K.-groepen der bevolking; internationale verbindingsen; publiekrechtelijke organisatie van het bedrijfsleven; bestudering van maatregelen op het gebied der sociale overheidsbemoeiing. De Centrale Raad bestond uit drie gewone leden, n.l. de Algemene Bedrijfsraad resp. voor het Grootbedrijf, het Middenstandsbedrijf en het Land- en Tuinbouwbedrijf, welke drie leden weer zouden bestaan uit een aantal bedrijfsraden; in deze bedrijfsraden zouden evenveel werkgevers- als arbeidersafgevaardigden zitting hebben; zij zouden worden ingesteld in overleg met de betrokken centralen van werkgevers en arbeiders en hun inwendige organisatie geheel zelfstandig regelen. Zij waren echter aan enkele punten gebonden. Zoo zou in de Statuten der Bedrijfsraden moeten staan, dat in het bedrijf een C.A.O. zou moeten zijn afgesloten; dat alle geschillen aan den Bedrijfsraad zouden worden voorgelegd met beroep op den Centralen Raad; dat geen staking of uitsluiting, gedurende de C.A.O. of de onderhandelingen over de verlenging, zou plaats vinden; dat de vakverenigingen onvoorwaardelijk zouden instaan voor de nakoming der C.A.O. en dat de vakverenigingen en de ondernemingen de bevoegdheden van den Bedrijfsraad zouden waarborgen. De Bedrijfsraad zou bij een conflict als vast scheidsrecht optreden; C.A.O. ontwerpen en behandelen; bij een C.A.O. als hoogste scheidsrecht over arbeidsgeschillen fungeren, de medezeggenschap der arbeiders in de leiding van het bedrijf verzekeren. Een en ander was onder meer als volgt nader omschreven: in bedrijven, werkend voor de nationale of plaatselijke markt zou, wanneer de werkgeversorganisatie prijzen of leveringsvoorwaarden zou vaststellen, te handhaven door verplicht lidmaatschap, krachtens C.A.O. of afspraken met arbeidersvakverenigingen, de goedkeuring van den Bedrijfsraad daarop gevraagd moeten worden, terwijl de regeling niet in werking zou treden voordat een consumentenraad zijn goedkeuring daaraan gehecht zou hebben. Werd een zodanige regeling vastgesteld gelijk bij een trust of kartel, dan zou de Bedrijfsraad, wanneer het maken van te hoge prijzen redelijkerwijze zou worden gevreesd, de bevoegdheid hebben een onderzoek in te stellen, o.a. door boekenonderzoek in enige onderneming door accountants. Bij geen overeenstemming zou de Consumentenraad beslissen. Zou aangetoond worden, dat de prijzen en leveringsvoorwaarden maatschappelijk ongeoorloofd waren, dan zouden de arbeidersorganisaties, ondanks het bestaan ener C.A.O., een staking kunnen afkondigen. Verder en ook bij bedrijven, die internationale concurrentie te duchten hadden, zou de Bedrijfsraad, resp. de arbeidersgroep in den Bedrijfsraad, het recht hebben om, wanneer de werkgevers een eisch tot verbetering der arbeidsvoorwaarden afwezen, omdat de economische positie van het bedrijf het niet zou toelaten, een onderzoek daarnaar in te stellen, waarbij een accountantsrapport over de balans en de winst- en verliesrekening van één of meer ondernemingen zou kunnen worden gevorderd. De Bedrijfsraad had het recht inzage te nemen van de fabrieksadministratie, die op de loonen en de arbeidsvoorwaarden betrekking had. De Bedrijfsraad zou op geregelde tijden beraadslagen over den toestand van het bedrijf, de te voeren bedrijfspolitik, de middelen om de voortbrenging op te voeren etc. Stipte geheimhouding over vertrouwelijke aangelegenheden was voorgeschreven; fabrieksgeheimen zouden tegen elk onderzoek gewaarborgd zijn. Ten aanzien van den Centralen Raad was verder nog bepaald, dat de vijf R.K. standsorganisaties buitengewoon lid van den C.R.B. konden zijn. Het Bestuur zou uit 13 leden bestaan; groot-werkgevers, middenstanders, boeren, arbeiders afgevaardigden en een Voorzitter; behalve de gewone bestuursfuncties zou het Bestuur onder meer adviseren over C.A.O.; indexcijfers, gegrond op het verschil in levensstandaard voor verschillende gemeenten vaststellen; de arbeidsvoorwaarden normaliseren; den invloed van het loon op den kostprijs voor verschillende bedrijven berekenen. De Alg. Bedrijfsraden en het Bestuur

vormden het Congres, dat het eigenlijke hoofdbestuur van den R.K.C.R.B. zou zijn. Verder was er een Consumentenraad, bestaande uit leden en een Voorzitter, die, zooals reeds gemeld, alle prijzen en leveringsvoorwaarden, vastgesteld door ondernemersorganisaties, zou moeten goedkeuren. Voor bepaalde belangen zouden Commissies gevormd kunnen worden. Tenslotte was nog bepaald, dat de Centrale Raad terzijde gestaan zou worden door een R.K. Priester, als geestelijk adviseur, te benoemen door Z.D.H. den Bisschop van Haarlem. Geen besluit zou zonder zijn goedkeuring in werking treden; op de uitspraak van den geestelijken adviseur zou beroep bij den Bisschop van Haarlem zijn. Wij hebben deze Statuten enigszins uitvoerig uiteengezet, ten eerste, omdat zij, in tegenstelling met zovele systemen, die in de jaren van 1918 werden aangeprezen, een bedrijfsorganisatie stichtten, die inderdaad heeft bestaan en ten tweede, omdat zij vrijwel geheel waren gebaseerd op den grondslag van de door Prof. Veraart en door de R.K. arbeidersorganisaties naar voren gebrachte denkbeelden inzake de bedrijfsorganisatie, zodat wij dus dezen vorm van bedrijfsorganisatie in de verdere hoofdstukken van dit werk niet afzonderlijk behoeven uiteen te zetten. Wel is waar werden de arbeidsverhoudingen bij de R.K. bedrijfsraden gegrond op de C.A.O., terwijl Prof. Veraart voorstander was van de bedrijfsverordening als grondslag dezer verhoudingen, doch ook uit het feit, dat in de Statuten van den R.K.C.R.B. als 108 een van de middelen om het doel te bereiken, het bevorderen der publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie genoemd was, blijkt wel, dat men in elk geval sympathiek tegenover de richting Veraart stond.

ONTWIKKELING VAN DEN R.K. C.R.B.

Wat nu de ontwikkeling van dezen R.K. Centralen Raad van Bedrijven betreft, zij vermeld, dat de Raad zich in 1920 in de allereerste plaats verder organiseerde. Zo werd 22 mei 1920 de Alg. R.K. Bedrijfsraad voor het Land- en Tuinbouwbedrijf opgericht, waardoor de drie leden van den R.K. Centralen Raad van Bedrijven compleet waren. Het op 21 en 22 juni 1920 gehouden Tweede Congres van den R.K.C.R.B. was dan ook voor een gedeelte aan het landbouwvraagstuk gewijd, waarbij Dr. L. N. Deckers het pachtvraagstuk inleidde en de heer A.H.J. Engels een verhandeling hield over de arbeidsvoorwaarden in het Land- en Tuinbouwbedrijf en waarbij hij regelingen bij C.A.O. aanbeval. Verder werden op het congres o.a. model C.A.O. voor het grootbedrijf en middenbedrijf vastgesteld. Grote opschudding was er nog geweest, omdat tegen den wil van de meerderheid van het Bestuur van den R.K.C.R.B. op het programma een door het bestuur voorgestelde conclusie stond, waarbij niet dan met goedkeuring van het bestuur van den R.K.C.R.B. voor het grootbedrijf van dit model zou mogen worden afgeweken. Men kwam tenslotte tot het besluit dat „de goedkeuring van het Bestuur” vervangen werd door een „verplichting tot overleg met het Bestuur”, doch een en ander had niet nagelaten in werkgeverskringen het toch al niet al te grote vertrouwen in het instituut sterk te ondermijnen. Er gingen daar dan ook reeds stemmen op, het bestuur tot personen terug te brengen, n.l. werkgevers, middenstanders, boeren en arbeiders. In het bijzonder had men in werkgeverskringen echter bezwaar tegen den Voorzitter, Prof. Veraart, zodat men, blijkens het jaarverslag van het R.K. Verbond van Werkgeversvakverenigingen over 1920, het dan ook in het belang der zaak gewenst achtte, dat hij zijn plaats zou willen ruimen voor iemand, die beter het goede tempo zou kunnen bewaren en meer het vertrouwen der werkgevers zou kunnen winnen. Wij menen dit hier te moeten vermelden, omdat vele van de bezwaren, die de werkgevers tegen het instituut hadden en die hun later aanleiding gaven het den rug toe te keren, daarin hun oorsprong vonden, zodat het voor een goed begrip der R.K. bedrijfsorganisatie niet onvermeld kan blijven. In 1921 werd overal actie gevoerd om het R.K. bedrijfsradenstelsel te doen opnemen in het programma van de R.K. Staatspartij. Het bestuur van den R.K.C.R.B. besloot 22 februari 1921 er bij de kieskringen op aan te dringen een, in den kieskring Den Haag door Prof. Veraart voorgestelde en 28 februari 1921 aangenomen motie te aanvaarden om de verlangens der R.K. vakbeweging (van patroons, middenstanders en arbeiders) onverwijld in concrete wettelijke regelingen ener publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie om te zetten. Een en ander leidde er toe, dat op 11 maart 1921 de besturen der R.K. werkgeversvereniging verklaarden, dat de werkgevers niet van harte aan de R.K. bedrijfsraden konden medewerken of zich konden verenigen met het opnemen van de publiekrechtelijke erkenning

ervan in het R.K. Staatsprogramma, zolang geen positieve, van de gehele R.K. vakbeweging uitgaande, nieuwe en scherpe omschrijving van aard, doel en strekking van die bedrijfsraden tot stand zou zijn gekomen. Wij zullen hier in dit hoofdstuk niet verder daarop ingaan, omdat we naderhand beter gelegenheid daartoe hebben en het eigenlijke verzet van de werkgevers tegen de R.K.C.R.B. zich ook op andere wijze manifesteerde. Bij de arbeiders ontstond in 1922 een onderlinge onenigheid, toen de voorzitter van de Federatie van Diocesane R.K. Volks- en Werkliedenbonden, de heer Henri Hermans, in „Het Roer” van juli-augustus 1922 een tweetal artikelen publiceerde over „het grote vraagstuk der bedrijfsorganisatie”, waarin hij als zijn mening te kennen gaf, dat de bedrijfsorganisatie niet van boven af, zoals bij de bedrijfsraden, zou moeten beginnen, doch dat zij zou moeten uitgaan van de fabriek, „de cel van het organisme”. De fabrieksraden zouden wettelijk geregeld moeten worden, en daaruit zou men langzamerhand de bedrijfsraden moeten opbouwen. Zich plaatsende op het solidaristische standpunt, was hij verder van oordeel, dat de vakverenigingen van werkgevers en arbeiders het beginsel der scheiding tot grondslag hadden en daarop dus geen eenheid gebouwd kon worden. De R.K. vakbeweging, in het bijzonder het R.K.V., plaatste zich scherp tegen deze denkbeelden, die geheel ingingen tegen het R.K. bedrijfsradenstelsel. De R.K. Landbouwbedrijfsraad nam 26 oktober 1922 eveneens stelling tegen de denkbeelden van den heer Hermans.

DE GROOTWERKGEVERS TREDEN UIT DEN R.K. C.R.B.

Van meer direct belang voor het R.K. bedrijfsradenstelsel was echter de tegenstand, die hoe langer hoe meer in de kringen der werkgevers ten opzichte daarvan tot uiting kwam en die er eindelijk toe leidde, dat 8 oktober 1921 het R.K. Verbond van Werkgeversvakverenigingen aan de andere in den R.K. Centralen Raad van Bedrijven georganiseerde verenigingen een schrijven richtte om in onderling overleg den Raad te ontbinden. November 1922 besloot het R.K. Verbond van Werkgeversvakverenigingen definitief uit den R.K.C.R.B. te treden. De redenen, die daartoe aanleiding gaven, werden in conclusies samengevat, waarin het R.K.V.W.V. verklaarde, dat reglementering van de bedrijfspolitiek door een wet voor het grootbedrijf, dat met internationale concurrentie te maken had, onmogelijk was en in het Paasmanifest en de Statuten van den R.K.C.R.B. de suggestie gewekt was, alsof deze reglementering wel mogelijk ware. In het grootbedrijf zouden de arbeidsvoorwaarden vastgesteld moeten worden door een contract tussen partijen en niet door een verordening, afkomstig van een Bedrijfsraad. Het karakter van de vakverenigingen van werkgevers liet niet toe, dat deze tot louter kiesverenigingen werden vervormd. De sociale kwestie lag in het grootbedrijf geheel anders dan in het boeren- en middenbedrijf, met welke waarheid de Statuten van den R.K.C.R.B., voornamelijk bij de samenstelling van het Bestuur, onvoldoende rekening hielden. Het Paasmanifest en de Statuten van den R.K.C.R.B. hadden dan ook aanleiding gegeven tot groot misverstand tussen de betrokken standen o.m. omtrent de betekenis en den omvang van de medezeggenschap der arbeiders in de leiding van de bedrijfstakken en de afzonderlijke ondernemingen, de verdeling van het maatschappelijk inkomen en de openlegging van de bedrijfsrekening aan de arbeiders. Onder deze omstandigheden leverde het samenblijven in één verband door middel van de R.K.C.R.B. het gevaar op, dat men over en weer elkaar zou gaan betichten van kwade trouw, waardoor de geest van solidariteit al meer en meer op den achtergrond zou geraten. Zolang over de genoemde onderwerpen geen eenstemmigheid heerste, was dan ook samenwerking op de basis der Statuten van den R.K.C.R.B. onmogelijk, terwijl, afgescheiden van het voorgaande, het Paasmanifest en de statuten van den R.K.C.R.B. onuitvoerbaar waren, omdat geen bedrijfsraden in het grootbedrijf bestonden en de niet R.K. vakbeweging geen medewerking verleende. Het R.K.V.W.V. stelde, in plaats van de samenwerking in de R.K.C.R.B., een anderen vorm van samenwerking voor, welke vervat was in vijf stellingen; slechts over de wenselijkheid der verbindendverklaring der C.A.O. heerste geen eenstemmigheid in het Verbond. In deze stellingen werd verklaard, dat het plegen van overleg tussen werkgevers en werknemers noodzakelijk was, hetwelk bedrijfsgewijze zou kunnen geschieden, zodat een C.A.O. gesloten zou kunnen worden. De mogelijkheid tot verbindendverklaring der C.A.O. zou moeten worden geopend. Gemengde

Commissies van min of meer permanenten aard zouden in onderling overleg tussen de organisaties van werkgevers en werknemers kunnen worden gevormd, die het beheer zouden voeren over de gezamenlijk gevormde fondsen als ziekenkassen, fondsen voor grote gezinnen, spaarfondsen; onderwerpen zouden bespreken samenhangend met den socialen vrede; en daarna adviezen zouden geven en verder als arbitrage-college zouden kunnen optreden om geschillen, uit een C.A.O. voortkomend, te beslechten. Ten aanzien van het overleg tussen de centrale organisaties van werkgevers en werknemers en ook van boeren en middenstanders zouden maatregelen bevorderd moeten worden, waaraan ten grondslag zou liggen, dat in het bedrijfsleven zoveel mogelijk de rechtstreekse invloed der overheidsorganen zou worden uitgeschakeld en vervangen door wettelijk erkende regelingen van de organisaties van werkgevers en arbeiders en in het algemeen van de belanghebbenden in onderling overleg. Gedacht werd o.m. aan de Proeve Ziektewet Posthuma-Kupers. In een toelichting werd het programma van samenwerking nader uiteengezet, waarbij inzake de samenwerking tussen de standen drie gebieden werden onderscheiden, n.l.: tussen werkgevers en arbeiders in dezelfde bedrijfstak, tussen de centrale organisaties van werkgevers en arbeiders en tussen de centrale organisaties van werkgevers, middenstanders, boeren en arbeiders. Begin December 1922 besloot ook de Alg. R.K. Werkgeversvereniging haar buitengewoon lidmaatschap van den R.K.C.R.B. op te zeggen. Het is te begrijpen, dat de bovengenoemde stap der R.K. werkgevers, ook al kwam ze dan misschien niet geheel en al onverwachts, tot heel wat commentaar aanleiding gaf. Volgens de tegenstanders der R.K. bedrijfsorganisatie werd daarmede de onmogelijkheid van het stelsel, die zich eigenlijk reeds van den aanvang af geopenbaard had, nog eens duidelijk bewezen. Anderen meenden, dat het stelsel op zich zelf niet onjuist was, doch wierpen de schuld geheel op de leiding in den R.K.C.R.B. De afgevaardigden van de drie overblijvende standen, de middenstanders, boeren en werklieden, waren van oordeel, dat het uittreden der werkgevers geen principiële wijziging bracht in den Centralen Raad en dat deze dus zonder de werkgevers zou blijven bestaan.

NIEUWE VORM VAN SAMENWERKING MET DE GROOTWERKGEVERS.

68

Dit nam echter niet weg, dat men naar een nieuwen vorm van samenwerking met de grootwerkgevers ging zoeken. 29 Mei 1923 verklaarde het R.K.V. zich bereid met het R.K. Verbond van Werkgeversvakverenigingen samen te werken, wanneer dit de beginselen van het Paasmanifest blijvend wenste te aanvaarden. De Ned. Boerenbond meende echter op een anderen grondslag de nieuwe samenwerking te moeten zoeken en nam na besprekingen met de werkgevers en na mededeling in het Bestuur van den R.K.C.R.B. het initiatief tot de instelling van een Commissie uit vertegenwoordigers der vijf centrale organisaties (Ned. R.K. Middenstandsbond, R.K.V., R.K.V.W.V., Alg. R.K. Werkgeversvereniging en Ned. Boerenbond), welke een onderzoek zou instellen naar de wijze waarop de vijf genoemde organisaties, met behoud van eigen zelfstandigheid, het best zouden kunnen samenwerken in alle zaken, welke gemeenschappelijke belangen betroffen. De R.K. werkgevers verklaarden zich bereid aan de instelling van deze Commissie mede te werken; het R.K.V. was eveneens daartoe bereid, wanneer in die Commissie dezelfde pariteit als bij den R.K.C.R.B. zou worden betracht en de aanwijzing der leden zou geschieden door de vertegenwoordigers in den R.K. C.R.B. Ook de Middenstandsbond wenste de benoeming der leden te doen geschieden door de vertegenwoordigers in den R.K.C.R.B. Na een langdurige correspondentie over het contact met den R.K.C.R.B. kwam de Commissie in oktober 1923 tot stand, waarin men na talrijke onderhandelingen in november 1924 overeenstemming bereikte. Het R.K.V. voelde weinig voor de nieuwe samenwerking doch wilde meedoen, wanneer de R.K. C.R.B. in stand gehouden zou worden, temeer omdat de Boerenbond zeer veel prijs stelde op het tot stand komen der samenwerking en mislukking het uittreden van den Boerenbond uit den R.K. C.R.B. ten gevolge gehad zou hebben. Er werd door de vijf organisaties opgericht een Raad van Overleg van R.K. Centrale Sociale Organisaties, welke zich ten doel stelde door samenwerking de ontwikkeling van het sociaaleconomische leven in Christelijken geest te bevorderen en dit doel trachtte te bereiken door overleg te plegen over zaken van sociaaleconomische aard, teneinde zoveel mogelijk tot eenzelfde gedragslijn te komen. Dit

instituut kwam dus naast den R.K.C.R.8., die (zonder de werkgevers) bleef voortbestaan. Zoo was er dus, zij het dan ook in veel minder ver strekkende vorm, weer een officieel instituut voor de samenwerking der R.K. sociale organisaties tot stand gekomen. Eind 1926 werd deze nieuwe samenwerking echter weer voor enigen tijd verbroken. Het R.K.W. had aan de hand van door hare organisaties ingezonden klachten een zeer uitvoerig Rapport opgesteld over de sociale toestanden in het Zuiden des lands in het bijzonder bij de R.K. werkgevers. Hoewel, zooals later bleek, het aanvankelijk de bedoeling was, dit Rapport vóór eventuele publicatie met de R.K. werkgevers te bespreken, werd, toen bekend werd dat een exemplaar ervan in handen van het N.V.V. was gevallen en dit met publicatie dreigde, het Rapport in allerijl en zonder enige selectie met betrekking tot het verzamelde materiaal afgedrukt in de Volkskrant van 24 November 1926. Het Rapport bevatte inderdaad zeer ernstige beschuldigingen tegen de R.K. werkgevers en deze publiceerden dan ook met groten spoed in de R.K. Werkgever van 1 en 15 Dec. 1926 een verweerschrift daartegen, waarbij zij er verder ernstig tegen protesteerden dat de publicatie van het Rapport had plaats gevonden, vóórdat zij in de gelegenheid gesteld waren hunne mening over de beschuldigingen in onderling overleg te doen horen. Dit verweer leidde weer tot een repliek van de zijde van het R.K.W. De R.K. werkgevers zagen daarna uit overwegingen van algemeen R.K. belang van een verdere openlijke discussie af. De werkzaamheden van den Raad van Overleg werden echter door al deze gebeurtenissen gedurende geruimen tijd onderbroken. Sedert September 1927 zijn wederom bijeenkomsten gehouden. Of bij deze samenwerking na het gebeurde in den R.K.C.R.B. en de publicatie van het Rapport het zoo noodzakelijke onderlinge vertrouwen in elk 114 opzicht aanwezig is, moet intussen vooralsnog betwijfeld worden.

VERDERE ONTWIKKELING VAN DEN R.K. C.R.B.

Wat overigens den invloed van den R.K.C.R.B. betreft, moge hier de zinsnede aangehaald worden, die in het Jaarboek der R.K. Vakbeweging over 1924 daaraan werd gewijd en waarin verklaard werd, dat de R.K.C.R.B. geen tekenen van krachtig leven gaf. Er werd slechts tweemaal vergaderd. Een en ander werd betreurd, omdat de verenigingen, die den Raad vormden, er belang bij hadden, dat de Raad met succes het beginsel der bedrijfsorganisatie propageerde. In 1926 en 1927 kwam in de R.K. Algemeene Middenstandsbedrijfsraad enige opleving, doordat resp. 29 juni en 22 november 1927 naast de reeds bestaande bedrijfsraden in het stukadoors-, meubel-, schilders- en slagersbedrijf nog bedrijfsraden werden opgericht in het schoenmakersbedrijf en den manufacturenhandel, terwijl volgens het Jaarboek van het R.K. Werkliedenverbond over 1927 met reden verwacht mocht worden, dat het aantal binnen niet al te langen tijd nog wel met enkele zou kunnen worden uitgebreid. De Algemeene R.K. Landbouw Bedrijfsraad liet in de laatste jaren minder van zich horen. Overigens beperkten de werkzaamheden van deze bedrijfsraden zich hoofdzakelijk tot besprekingen over de in het algemeen aan de orde zijnde sociale vraagstukken. Van welk standpunt men echter deze gehele beweging ook moge beschouwen, zeker is, dat zij aan de grootse verwachtingen, waarmede zij in 1919 werd ingesteld, niet heeft kunnen voldoen en dat de tegenwoordige betekenis ervan in geen enkel opzicht overeenkomt met die, welke men ze in R.K. kringen had toebedacht.

HET ONTSTAAN VAN „LANDELIJKE”² C.A.O.

Nadat eenmaal het principe was aanvaard dat de werkgevers niet meer zelf de C.A.O. afsloten, doch dit, door aansluiting bij een werkgeversorganisatie, door bemiddeling van die organisatie deden, lag het voor de hand, dat de werkgevers in eenzelfde bedrijfstak, voor wie door dezelfde organisatie verschillende C.A.O. werden afgesloten, er toe kwamen gezamenlijk en danals organisatie één voor allen geldende C.A.O. af te sluiten. Het behoeft geen betoog, dat dit zowel voordelen als nadelen

² Dit woord wordt hier gebruikt omdat het nu eenmaal burgerrecht heeft verkregen. Taalkundig is het echter onjuist; „nationaal”, „algemeen” o.i.d. zou veel beter zijn.

bracht. Voordelen omdat de werkgever er door verzekerd was, dat bij den collega concurrent minstens dezelfde arbeidsvoorwaarden zouden gelden als bij hemzelf en er dus ten aanzien van het aandeel, dat de arbeidsvoorwaarden uitmaken van de totale productiekosten, geen mogelijkheid tot concurrentie zou zijn. Nadelen omdat het vanzelf spreekt, dat een C.A.O., die voor een groot aantal ondernemingen geldt, onmogelijk rekening kan houden met al de bijzondere eigenaardigheden, die in elke onderneming ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden gelden, en die soms beslissend zijn voor de rentabiliteit van de onderneming. Het behoeft verder geen betoog, dat voor tal van werkgevers de bezwaren sterker golden dan de voordelen, en dat vooral zij, die zich door de C.A.O. opofferingen zouden moeten getroosten, slechts schoorvoetend daartoe overgingen. De ontwikkeling werd echter zeer in de hand gewerkt door de omstandigheden, waarin het bedrijfsleven direct na den oorlog in de jaren 1918 tot 1921 verkeerde en die aanleiding waren dat in het bijzonder in de industrieën die voor de binnenlandse markt werken, de bezwaren weinig werden gevoeld. De z.g. landelijke C.A.O., d.i. dus de C.A.O., die voor een bepaalden bedrijfstak over het gehele land geldt, kreeg in die jaren de grootste ontwikkeling, terwijl in de daarop volgende crisisjaren het verzet tegen deze C.A.O. zich sterker deed gevoelen en dan ook verschillende landelijke C.A.O. van het tooneel verdwenen of in plaatselijke C.A.O. of C.A.O. met werkgevers individueel werden opgelost. Een en ander blijkt uit het volgende staatje:

	1 jan. 1911	1 jan. 1920	1 juli 1926
Landelijke C.A.O.;	3	31	17
ondernemingen bij landelijke C.A.O.;	26	10688	7493
Arbeiders bij landelijke C.A.O. :	193	157864	131269

Wel blijkt uit de cijfers, dat, hoewel het aantal landelijke C.A.O. zelf tot bijna de helft verminderde, dit ten aanzien van de ondernemingen en de arbeiders bij deze C.A.O. betrokken lang niet in die mate het geval was, zodat het hoofdzakelijk de kleinere landelijke C.A.O. zijn, die verdwenen. Omtrent deze landelijke C.A.O. zijn voor 1 Juni 1927 en 1928 geen vergelijkbare gegevens beschikbaar, aangezien in verband met daaromtrent door de Derde Internationale Conferentie van Arbeidsstatistici aangenomen besluiten, de statistiek op dit punt door het Centraal Bureau voor de Statistiek werd gewijzigd. Vroeger was een landelijke C.A.O. een C.A.O. afgesloten door een landelijke werkgeversorganisatie voor al hare leden. Thans worden ook als zodanig beschouwd de C.A.O. afgesloten door landelijke werkgeversorganisaties voor bepaalde leden of groepen van leden, gevestigd in verschillende delen van het land (bierbrouwerijen), benevens die, welke, hoewel ze slechts in een bepaald gedeelte van het land gelden, geacht kunnen worden den gehelen bedrijfstak te omvatten (mijnbedrijf, diamantindustrie). Er is nu een indeling in vier groepen gemaakt en het lijkt ons van belang de gegevens daaromtrent hier nog even te vermelden:

C.A.O. VOOR:	Aantal C.A.O.		Aantal arbeiders			
	1927	1928	Werkelijke cijfers		in % van totaal C.A.O.	
			1927	1928	1927	1928
Eén onderneming	651	703	22535	24275	8.4	8.7
Ondern. in dezelfde plaats	176	188	30082	35060	11.3	12.6
Ondern. in zelfde district	27	28	26609	27546	10.0	9.9
Ondern. in verschillende districten resp. gehele land	22	23	187933	191103	70.3	68.7

Uit deze cijfers blijkt, dat, zoals vrijwel vanzelf spreekt, verre weg de meeste C.A.O. uitsluitend voor één onderneming gelden; daarentegen omvatten de landelijke C.A.O., ook weer vanzelf sprekend, verreweg de meeste arbeiders. Tot de districts-C.A.O. behoren o.a. die voor de Waalsteenindustrie,

de Limburgse klei-industrie, de strokartonindustrie in Groningen, het bouw en schildersbedrijf in Friesland, verschillende veen- en landbouw districten, het bloembollenbedrijf.

HET VERPLICHTE LIDMAATSCHAP.

De ontwikkeling van de C.A.O. tot landelijke overeenkomst tussen de in een bepaalden bedrijfstak bestaande werkgevers en arbeidersorganisaties leidde er verder toe, dat, aangezien de contracterende partijen slechts op privaatrechtelijke grondslag een overeenkomst konden sluiten, die niet verder gold dan voor de leden hunner wederzijdse organisaties en het voor hen van belang was, dat de overeengekomen bepalingen ook zouden gelden voor de niet aangesloten werkgevers en arbeiders, zij naar middelen gingen uitzien om dit te bereiken. Men dacht dit te kunnen vinden door wederzijds het verplichte lidmaatschap van de organisatie in te voeren, d.w.z. de patroon zou geen arbeider in dienst mogen hebben, die niet bij een der contracterende arbeidersorganisaties was aangesloten, terwijl omgekeerd de arbeider niet in dienst zou mogen zijn bij een werkgever, die geen lid was van een der contracterende werkgeversorganisaties. Inderdaad zijn ook bij verschillende C.A.O. deze bepalingen ingevoerd, doch het bleek al spoedig, dat zij alleen gehandhaafd zouden kunnen worden, wanneer op overtreding een zekere sanctie zou kunnen worden gesteld. Dit nu is door het privaatrechtelijke karakter zeer moeilijk en uit de beschrijving van de bij de typografie ingevoerde bedrijfsorganisatie, die wij bij den betreffenden bedrijfstak nader zullen behandelen, blijkt hoe men, als men daarmee begint, onvermijdelijk van het een in het andere komt en ten slotte een regeling moet invoeren, die zozeer in alles moet voorzien, dat handhaving ervan zeer moeilijk, zoo niet onmogelijk wordt. Uit de onderstaande cijfers volgt de ontwikkeling van het verplichte lidmaatschap bij de C.A.O., waarbij nog de onderscheiding is gemaakt naar het verplichte lidmaatschap voor werkgevers en voor arbeiders (voor de laatste is dit natuurlijk meer, omdat er verschillende C.A.O. door werkgevers individueel zijn afgesloten);

	1 Jan. 1911	1 jan. 1920	1 juni 1927	1 juni 1928
verplicht lidmaatschap voor werkgevers.				
aantal C.A.O.	—	41	131	120
aantal ondernemingen	—	6655	2507	3087
aantal arbeiders	—	43919	23144	26480
verplicht lidmaatschap voor arbeiders.				
aantal C.A.O.	16	139	9	8
aantal ondernemingen	70	6966	2271	2855
aantal arbeiders	788	49635	19132	22677

Uit deze cijfers is te zien, dat het verplichte lidmaatschap geen grote vlucht heeft genomen, hetgeen afgescheiden van de principiële bezwaren, die er wellicht tegen zouden kunnen worden ingebracht, hoofdzakelijk komt door de moeilijkheid om de verplichting ook inderdaad door te voeren. Dit leidde er echter toe dat er verschillende stemmen opgingen voor een verder gaande mogelijkheid om n.l. door bemiddeling van de Overheid, die de bepalingen van de C.A.O. bindend zou moeten verklaren, ook voor de werkgevers en arbeiders in den betreffenden bedrijfstak, die er overigens niet bij zouden zijn betrokken, aan deze C.A.O. tot op zekere hoogte een publiekrechtelijk karakter te geven. Anderen wilden nog weer verder gaan en stelden zich op het standpunt dat het gehele bedrijfsleven een publiekrechtelijk karakter zou moeten verkrijgen, door de invoering van een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie. Deze laatste ontwikkelingsmogelijkheid, waar aan nog verdere perspectieven in zake socialisatie enz. kunnen worden vastgeknoot, ligt echter thans nog op het gebied der wensen en verlangens, zodat ze in het volgende hoofdstuk nader zal worden behandeld. De actie inzake de bindend verklaring zal bij de wettelijke regeling der C.A.O. beschreven worden. Wij hebben de ontwikkeling van den vorm der C.A.O. behandeld; voor een goed begrip van de betekenis van dit

instituut is het nog van belang enkele woorden te wijden aan de ontwikkeling van den omvang en den inhoud van het instituut.

DE ONTWIKKELING VAN DEN OMVANG DER C.A.O.

De ontwikkeling van den omvang laat zich, dankzij de uitgebreide en nauwkeurige statistieken van het C. B. v. d. Statistiek, gemakkelijk in cijfers uitdrukken:

	totaal aantal C.A.O.	totaal aantal betrokken ondernemingen	totaal aantal betrokken arbeiders ³
1 jan. 1911	87	1126	23002
“ “ 1917	828	6661	83119
“ “ 1920	984	22541	273598
“ “ 1922	728	20919	257592
1 juni 1923	876	16927	238075
“ “ 1924	827	16548	285539
“ “ 1925	759	16881	266936
“ “ 1926	802	16521	264528
“ “ 1927	876	16910	267159
“ “ 1928	942	17068	277984

De omvang der C.A.O. in de onderscheidene bedrijfstakken is uit het volgende staatje te zien, waarbij wij den toestand op 1 Jan. 1920 en dien op 1 Juni 1928 hebben vermeld en tevens daarbij het totaal aantal arbeiders, dat volgens de beroepsstelling van 1920 in dien bedrijfstak werkzaam was, hebben gegeven.

³Voor 1911 en 1917 alleen de arbeiders die er volgens uitdrukkelijk bepalingen onder vielen, voor de andere jaren alle arbeiders waarvoor de C.A.O. van toepassing was.

Bedrijfsgroep	Aantal arb. Beroeps- telling 1920	1 jan. 1920			1 jan. 1927		
		aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arb.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arb.
Steen, aardewerk, glas	10944	20	27	4491	42	103	10081
Diamantbewerking	9776	2	451	11450	1	68	5750
Boek en steendrukkerij, papier, boekbinders	23830	9	1627	20002	11	1716	19474
Bouwbedrijven	139149	237	8508	55386	64	6229	103157
Chemische nijverheid	3237	5	13	744	3	3	101
Houtbewerking	37816	266	987	14753	231	711	10425
Kledingbedrijven	82907	45	1408	20301	140	359	7569
Leerbewerking	17569	7	248	7117	9	9	566
Steenkolen, turf	46269	10	109	1794	19	502	42542
Metaalbewerking	108539	81	2055	62718	35	395	4372
Textielnijverheid	37035	11	101	12293	--	--	-- ⁴
Voedings- en Genotmiddelen	86050	138	2749	42508	123	1790	22886
Landbouwbedrijven	391238	53	3864	11948	90	4251	21246
Visserij	19597	1	56	600	4	71	1775
Handel	45087	37	53	943	76	70	1029
Verkeer	71241	54	293	6930	85	946	26936
Verzekeringswezen	14985	2	2	1	5	4	54
Vrije beroepen	1560	1	1	68	3	3	101
Totaal generaal	1117493	983	22540	273587	942	17068	277984

DE ONTWIKKELING VAN DEN INHOUD DER C.A.O.

Over de ontwikkeling van den inhoud der C.A.O. heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek eveneens waardevolle gegevens gepubliceerd, waaraan wij in de onderstaande staatjes verschillende cijfers ontleenen. Vooraf echter nog enige korte opmerkingen. De meest eenvoudige C.A.O. zal zich niet anders dan met de directe arbeidsvoorwaarden bezig houden en dus naast de algemene vermelding van de partijen tussen welke ze is afgesloten, den duur van de overeenkomst en het gebied waarvoor ze geldt, bepalingen bevatten omtrent het arbeidsloon en den arbeidsduur. Daarbij is dan meestal bepaald wat het normale tijd- of stukloon zal zijn voor verschillende groepen van arbeiders, welk loon moet worden betaald voor gewoon overwerk, voor nacht- en zondags arbeid, eventueel toeslagen in verband met duurte, grootte van het gezin, etc., in welke gevallen van verzuim het loon geheel of gedeeltelijk zal worden doorbetaald, hoe de regeling zal zijn bij ziekte van den arbeider, hoeveel vakantie per jaar zal worden ge geven event. met behoud van het gehele of gedeeltelijke loon of met een vakantietoeslag en op welke dagen verder geen arbeid zal worden verricht. Het spreekt van zelf, dat, wanneer eenmaal de meest voor de hand liggende aangelegenheden zijn geregeld en zijn vastgelegd in de C.A.O., deze overeenkomst langzamerhand een soort grondwet wordt voor het betrokken bedrijf of de betrokken onderneming en ook allerlei

⁴ Sinds 1 Januari 1929 bestaat weer een C.A.O. bij de R.K. werkgevers.

andere aangelegenheden, die van belang zijn, bij de verhouding tussen patroon en arbeider, daarin worden vast gelegd. Wij spraken reeds van verplicht lidmaatschap en over de toepasselijkheid van de C.A.O. op de arbeiders, welke niet bij een der contracterende arbeidersorganisaties zijn aangesloten. Daar naast werden echter tal van andere zaken in de C.A.O. geregeld. Zoo kwam men al spoedig tot de instelling van commissies voor geschillen over de uitlegging van de C.A.O., en ontwikkelde zich op deze wijze een soort bedrijfsrechtspraak, die in de ene C.A.O. meer, in de andere minder werd omschreven, doch die in sommige bedrijven, zoals b.v. in de typografie, aanleiding gaf tot een bedrijfsorganisatie met centrale commissies, commissies van beroep etc., waardoor het mogelijk werd alle geschillen, die zich tijdens den duur der C.A.O. zouden kunnen voordoen, in behandeling te nemen en zoo mogelijk tot oplossing te brengen. Op deze wijze werd dan de C.A.O. op de voor het bedrijf meest geschikte 124 wijze ook verder gebruikt om den vrede tussen patroon en arbeider in het bedrijf te bewaren. Het behoeft verder geen betoog, dat ook in verband met dit laatste in tal van C.A.O. de bepaling was opgenomen, dat tijdens den duur der C.A.O. geen staking of uitsluiting door arbeiders of patroons, betrokken bij de C.A.O., zou mogen worden geproclameerd. In vele C.A.O. werd verder arbeid voor derden beperkt of verboden; een verbod van het gebruik van sterken drankgeeven, benevens tal van andere bepalingen, die voor de goede uitoefening van het bedrijf gewenst zijn. Onder dit laatste moeten nog worden gerangschikt de bepalingen, die in sommige C.A.O. waren getroffen ten aanzien van de z.g. getalsverhoudingen der arbeiders, d.w.z. dat op een bepaald getal volwassen of geschoolde arbeiders slechts een bepaald aantal jongere of ongeschoolde krachten in dienst zou mogen worden genomen. In sommige C.A.O. ging men echter nog verder en werden b.v. regelingen getroffen in zake het leerlingwezen en de vakopleiding; eisen van bekwaamheid en diploma; de arbeidsbemiddeling; de vertegenwoordiging van het personeel in de leiding van de onderneming; aandeel in de winst; huisarbeid; arbeid van gehuwde vrouwen etc. Hoewel verschillende dezer bepalingen slechts in zeer weinig C.A.O. voorkomen of voorkwamen, is het toch goed de aandacht er op te vestigen, omdat daaruit duidelijk wordt, dat, wanneer eenmaal de C.A.O. in het betrokken bedrijf is ingeburgerd, de mogelijkheid is gegeven, daarin allerlei aangelegenheden te regelen, die voor de onderlinge verhoudingen van belang geacht kunnen worden. Zo ontwikkelde de C.A.O. zich naar vorm en inhoud als product van de eigenaardigheden van den betrokken bedrijfstak en de verhoudingen, die er bestonden tussen patroon en arbeider. Een geschiedenis van de C.A.O. is dan ook uit een sociaaleconomisch oogpunt gezien zeer belangrijk, omdat deze in vele opzichten een overzicht geeft van de ontwikkeling van de sociale verhoudingen in den bedrijfstak en die tussen patroon en arbeider in het algemeen. Daar bij de behandeling van de betrokken bedrijfstakken nader daarop zal worden ingegaan, moge hier worden volstaan met enige nadere cijfers uit de publicaties van het Centraal Bureau voor de Statistiek over deze ontwikkeling.

	<u>Aantal C.A.O.</u>			<u>Aantal ondern.</u>			<u>Aantal arbeiders</u>		
	Jan. 1911	Jan. 1920	Jan. 1928	Jan. 1911	Jan. 1920	Jan. 1928	Jan. 1911	Jan. 1920	Jan. 1928
<i>Aantal arbeiders per C.A.O.</i>									
0-10 arb. p. C.A.O.	-	227	384	-	-	-	-	-	-
10-100 arb. p. C.A.O.	-	432	357	-	-	-	-	-	-
100-1000 arb. p. C.A.O.	-	224	169	-	-	-	-	-	-
1000-10000 arb. p. C.A.O.	-	33	27	-	-	-	-	-	-
<10000 arb. p. C.A.O.	-	10	5	-	-	-	-	-	-
<i>Geldigheidsduur der C.A.O.</i>									
Korter dan 1 jaar	11	204}		-	-	-	-	-	-
1 jaar	28	412}	635	-	-	-	-	-	-
1-2 jaar en 2 jaar	13	112	225	-	-	-	-	-	-
Meer 2 jaar	21	202	5	-	-	-	-	-	-
onbekend of niet vastgesteld	8	36	78	-	-	-	-	-	-

	<u>Aantal C.A.O.</u>			<u>Aantal ondern.</u>			<u>Aantal arbeiders</u>		
	Jan. 1911	Jan. 1920	Jan. 1928	Jan. 1911	Jan. 1920	Jan. 1928	Jan. 1911	Jan. 1920	Jan. 1928
<i>Loonnorm.</i>									
C.A.O. met stukloon	1	12	38	1	109	339	200	1187	2445
C.A.O. met tijdloon	42	489	422	664	15830	12596	7027	161576	172281
C.A.O. met stuk- en tijdloon	29	426	479	422	6329	4407	15013	109962	103196
Andere vergoedingen	-	74	115	-	2887	3317	-	18828	81356
Bepalingen kinderbijslag	-	22	80	-	756	1882	-	34028	57256
<i>Overwerktoeslag.</i>									
Geen toeslag	-	34	33	-	2099	1829	-	8798	10807
Max. 25% toeslag	44	528	459	620	9595	3229	10018	81850	48836
Max. 50 % toeslag	6	-	230	5	-	8311	721	-	176837
Meer dan 50% toeslag	-	-	17	-	-	450	-	-	1993
<i>Toeslag voor nachtarbeid.</i>									
50% of minder	41	602	355	626	12845	9062	10106	164400	146429
51 t/m 75%	-	10	7	-	208	22	-	7890	1146
Meer dan 75%	3	63	152	2	2859	602	34	22573	8785
<i>Toeslag voor arbeid op Zon- en Feestd.</i>									
50% of minder	13	37	35	65	1280	1589	1266	14150	9948
51-75%	-	2	16	-	17	110	-	591	6047
Meer dan 75%	31	74	547	585	15185	9867	9414	194855	189001
<i>Scheidsgerecht voor geschillen.</i>									
niet geregeld	-	402	164	-	4390	1937	-	111271	19876
wel geregeld	49	534	778	635	18067	15136	10635	162892	258108
tijden den duur permanent	-	148	254	-	10582	10187	-	100811	216135
<i>Diverse bepalingen.</i>									
bepalingen opleiding v. leertl.	- >		112	- >		2982	- >		38833
loonschalen leerlingen of	>	106		>	3901		>	113878	
jeugdige arbeiders	- >		506	- >		7011	- >		107433
aantal leerlingen beperkt	-	42	55	-	3434	4181	-	42409	33370
staking of uitsluiting verboden	-	499	399	-	11527	9300	-	184545	179234
arbeid voor derden verboden									
of beperkt	-	510	447	-	14891	10934	-	129910	155091
personeelsvertegenwoordiging									
in de onderneming geregeld	-	-	43	-	-	307	-	-	47103
<i>Bepalingen tegen het gebruik van sterke drank</i>									
Bepalingen tegen het gebruik van sterke drank	-	81	-	-	2377	-	-	19574	-
<i>Beperkende bepalingen t.a.v. Overwerk</i>									
Overwerk	-	57	-	-	3180	-	-	26617	-
<i>Leeftijdsgrens voor in dienst treden vastgesteld</i>									
Leeftijdsgrens voor in dienst treden vastgesteld	-	38	-	-	1556	-	-	21017	-
<i>sanctie op overtreding C.A.O. gesteld</i>									
sanctie op overtreding C.A.O. gesteld	-	110	-	-	3771	-	-	58332	-
<i>Bepaling t.a.v. militaire dienst etc.</i>									
Bepaling t.a.v. militaire dienst etc.	-	66	-	-	2490	-	-	32624	-

	<u>Aantal C.A.O.</u>			<u>Aantal ondern.</u>			<u>Aantal arbeiders</u>		
	Jan. 1911	Jan. 1920	Jan. 1928	Jan. 1911	Jan. 1920	Jan. 1928	Jan. 1911	Jan. 1920	Jan., 1928
tussentijdse loonherziening									
mogelijk	-	10	74	-	-	-	-	562	61735
aanleiding prijsstijging									
levensbenodigdheden	-	10	14	-	34	-	-	562	17363
pensioenuitkering	-	29	30	-	60	78	-	1782	1082
beperking ontslagrecht	-	150	-	-	8685	-	-	103599	-

Normale arbeidsduur per week

Niet geregeld	-	139	175	-	9875	5082	-	40568	43618
45 uur of korter	-	462	67	-	10423	515	-	167494	7679
45½ - 47½ uur	-	519	11	-	252	74	-	35683	34710
48 uur	-	18	566	-	241	10639	-	1592	164569
48½ - 50 uur	-	20	32	-	89	84	-	7660	7351
50½ - 55 uur	-	19	43	-	175	295	-	4349	3860
langer dan 55 uur	-	15	48	-	20	478	-	186	16197
Vrije Zaterdagmiddag geregeld	-	520	633	-	14657	11745	-	208859	206810

NB. In de kolommen 2, 5 en 8 (1920) zijn de cijfers van januari 1922.

Vakantieregeling.

Geen regeling	-	353	249	-	12638	10479	-	151107	163457
1 t/m 5 dagen per jaar	-	353	147	-	3704	2028	-	51506	21821
6 t/m 11 dagen per jaar	-	210	492	-	5117	4549	-	64830	87183
12 en meer dagen per jaar	-	18	54	-	68	79	-	5344	5523
Vakantie met behoud van loon	35	504	551	253	9337	6382	5121	117490	104906
Vakantie met behoud van loon en bijzondere toeslag	4	35	111	-	70	179	-	1530	7009

Ziekteregeling.

Geen regeling	-	329	110	-	3736	2530	-	107242	40120
Uitkering max. 50%									
gedurende 6 w. p. j.	-	7	1	-	47	1	-	416	27
dito ged. max. 13 w. p. j.	-	2	1	-	6	30	-	786	112
dito ged. max. 26 w. p. j.	-	1	-	-	41	-	-	300	-
dito meer dan 26 w. p. j.	-	12	1	-	12	1	-	673	38
dito onbepaald	-	1	4	-	1	4	-	10	246
totaal	-	23	7	-	107	36	-	2185	423

Uitkering 51-75%

gedurende 6 w. p. j.	-	142	10	-	7353	118	-	31481	656
dito ged. max. 13 w. p. j.	-	141	228	-	5411	8437	-	45236	122090
dito ged. max. 26 w. p. j.	-	18	34	-	36	324	-	567	7217
dito meer dan 26 w. p. j.	-	10	25	-	8	71	-	467	35854
dito onbepaald	-	4	90	-	66	795	-	137	12207
totaal	-	315	387	-	12873	9744	-	77888	178024

Uitkering 75 -100%

gedurende 6 w. p. j.	-	-	3	-	-	2	-	-	47
dito ged. max. 13 w. p. j.	-	125	221	-	1268	1706	-	13658	12724
dito ged. max. 26 w. p. j.	-	43	64	-	2127	1036	-	21995	11612
dito ged. meer dan 26 w.	-	13	62	-	128	1564	-	2015	21905
dito onbepaald	-	18	62	-	388	65	-	8081	4482
totaal	-	199	412	-	3910	4401	-	45749	50770

BEZWAREN TEGEN DE C.A.O. IN HET ALGEMEEN.

Wij zijn in het bovenstaande uitvoerig, en voor zover mogelijk toegelicht met cijfers, ingegaan op het instituut der C.A.O., omdat dit instituut bij een beschouwing over de organisatorische verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders zeer zeker als een zeer belangrijk element moet worden beschouwd. Aan den anderen kant mag men de betekenis ervan echter ook weer niet overschatten. Dit blijkt wel het duidelijkst wanneer men, zoals uit de beschrijving bij de verschillende bedrijfstakken te zien is, de gevallen nagaat, waarin partijen niet tot overeenstemming kwamen en dus de bestaande C.A.O. ophield te bestaan. De bestaande arbeidsvoorwaarden werden in die gevallen dan echter in het algemeen gehandhaafd en ten opzichte van de verhouding van werkgevers en arbeiders werd dan ook betrekkelijk weinig veranderd. Dit neemt niet weg, dat in een aantal bedrijfstakken de C.A.O. zich zodanig heeft ingeburgerd, dat partijen zich moeilijk een toestand zouden kunnen denken, waarin de C.A.O. niet zou bestaan. Wat nu echter verder de organisatorische verhoudingen in het algemeen betreft, zal men bij een beoordeling daarvan voor alles moeten waken, niet te vervallen in de fout van vele voorstanders der C.A.O., die de verhoudingen in de bedrijven, waarin deze niet is ingevoerd, min of meer achterlijk vinden. Ook mag men zich niet op het andere uiterste standpunt stellen, dat de C.A.O. als een immoreel contract beschouwt, omdat daarin voor betrekkelijk langdurige tijd verplichtingen worden aangegaan, waarvan men niet weet of deze tijdens den contractduur wel steeds gehandhaafd kunnen worden. Een C.A.O. legt de arbeidsvoorwaarden, die in de individuele arbeidscontracten moeten worden opgenomen, voor een bepaalden tijd vast en afgescheiden van de enkele gevallen, waarin onder zekere voorwaarden wijzigingen daarin mogelijk zijn, kunnen deze dus tijdens den duur niet gewijzigd worden. Nu kan men zich er mee afmaken, door te beweren, dat een contract nu eenmaal een contract is en het van zelf spreekt dat men de daarin aan gegane verplichtingen moet nakomen of anderszins niet moet contracteren, doch afgescheiden van de vraag in hoeverre ten deze bij de praktische onmogelijkheid om de bepaalde arbeidsvoorwaarden te handhaven (zowel voor de werkgevers als voor de arbeiders) een beroep op force majeure gerechtvaardigd zou zijn, is dit een struisvogelpolitiek, die juist de moeilijkheden niet wil zien. Immers doordezen weinig soepele vorm worden velen tegen het instituut ingenomen, die, wanneer er een vorm te vinden zou zijn, die meer aanpassingsvermogen zou hebben, hunne bezwaren zeer zeker zouden zien verminderen.

77

HET „SOEPEL MAKEN” DER C.A.O.

Het zal dan ook wel geen verwondering baren, dat er verschil lende pogingen zijn gedaan om deze soepelheid te vergroten. Zoo is getracht de schommeling in de waarde der geldlonen, welke een gevolg is van de voortdurende verandering in de prijzen van de levensmiddelen en van de verdere kosten van levensonderhoud, te ondervangen door te bepalen, dat bij een wijziging van deze prijzen en kosten een daarmee overeenkomende wijziging in het bij het contract vastgestelde arbeidsloon zal worden gebracht. Voor het vaststellen van die wijziging in de prijzen en kosten baseert men zich dan in den regel op de door een onpartijdig bureau (in Nederland meestal het Bureau voor de Statistiek der Gemeente Amsterdam) opgemaakte indexcijfer van de kosten van levensonderhoud van arbeidersgezinnen. Het verband tussen deze indexcijfers en de lonen kan automatisch zijn, d.w.z., dat bij elke publicatie van een nieuw index cijfer op vastgestelde tijdstippen het arbeidsloon er zonder meer naar moet worden geregeld (event. met inachtneming van bepaalde afrondingen, b.v. dat slechts wijzigingen van 5 punten of een veelvoud daarvan in aanmerking komen enz.), doch het kan ook aan bepaalde voorwaarden worden verbonden. Deze voorwaarden zijn dan gemaakt, omdat men tegen het automatisch verband overwegende bezwaren heeft, waarop wij hier echter niet behoeven in te gaan. De gang van zaken is dan meestal zoo, dat de contracterende partijen geregeld b.v. elke drie maanden of elk half jaar tezamen komen om te zien of het in verband met verschillende omstandigheden ook wenselijk is, wijzigingen te brengen in het arbeidsloon of in andere bepalingen der C.A.O. Een van deze omstandigheden is de stand der indexcijfers van de kosten van het levensonderhoud, andere zijn b.v. de algemene conjunctuur, de toestand van den betrokken bedrijfstak of van onderdeden daarvan, de lonen in andere bedrijfstakken enz. Het komt er dus dan op neer, dat wel is waar de wijziging in de indexcijfers en de kosten van het levensonderhoud aanleiding kunnen zijn tot een wijziging der lonen, doch dat deze alleen zal plaats vinden als op grond van de andere genoemde factoren daartegen geen overwegende bezwaren bestaan. Wij kunnen over deze pogingen, om de C.A.O. soepel te doen zijn, verder zwijgen, vooral ook omdat blijkt de reeds eerder genoemde cijfers, de mogelijkheid tot tussentijdse wijziging van de lonen in Nederland slechts weinig ontwikkeld is. Op 1 Juni 1928 bestond ze voor 74 C.A.O. met 61735 arbeiders, waarvan bij 14 C.A.O. met 17363 arbeiders de wijziging in de kosten van levensonderhoud met name als de aanleidende oorzaak was genoemd. Veel meer is in den laatsten tijd de mogelijkheid tot een soepele overeenkomst gevonden in de beperking van den contractduur. Terwijl in

1920 202 C.A.O. langer dan 2 jaar duurden, was dit aantal in 1928 tot 5 gedaald. Het aantal C.A.O., dat 1 jaar of korter duurde was in 1920 616, in 1927 766 en in 1928 635. Om bij een dergelijke verkorting van den contractduur te voorkomen, dat men elk ogenblik wederom over de gehele materie zal moeten onderhandelen, is men, vooral in de landen, die een tijdperk van grote depreciatie van het ruilmiddel hebben door gemaakt, met name in Duitsland, er toe gekomen z.g. 'Mantel tarifvertrage' te sluiten met afzonderlijke overeenkomsten voor de lonen of andere voorwaarden, die aan voortdurende wijzigingen bloot staan. In het 'Mantel tarifvertrag', dat voor betrekkelijk langen duur kan worden afgesloten, worden dan de voorwaarden vastgelegd, die niet of slechts in geringe mate van de conjunctuur, of de andere uiterlijke omstandigheden, afhankelijk zijn. In ons land is een dergelijke vorm van C.A.O., waarschijnlijk omdat de toestanden zich niet zoo snel wijzigden, slechts in enkele gevallen voorgekomen. Zo b.v. in het mijnbedrijf, waar naast de C.A.O. een afzonderlijke loonovereenkomst bestaat. Het komt echter bij meerdere contracten voor, dat in de C.A.O. de grondlonen wel zijn vastgelegd, doch dat de dikwijls uitvoerige tarieven in een afzonderlijke bijlage zijn uitgewerkt. Dit geschiedt dan echter zuiver uit praktische overwegingen en heeft feitelijk met de soepelheid niet te maken, aangezien voor die tarieven eenzelfde duur is vastgelegd als voor de C.A.O. Zoals uit het bovenstaande gebleken zal zijn, spruiten de bezwaren tegen de geringe soepelheid der C.A.O. vrijwel alle voort uit het feit, dat juist bij anderen als een der voordelen der C.A.O. geldt, n.l. dat de daarin geregelde voorwaarden voor een bepaalden vooraf vastgelegde tijd geldig blijven. Er is daarvoor nog een oplossing, die ook reeds in verschillende C.A.O., o.a. die in de mijnindustrie, de koopvaardij, de schoenindustrie en de sigarenindustrie is toegepast, door n.l. de C.A.O. voor onbepaalde tijd af te sluiten en de mogelijkheid te openen deze met in achtneming van een bepaalden, vrij korte opzeggingstermijn te doen eindigen.

ANDERE VORMEN VAN ORGANISATORISCHE VERHOUDINGEN.

Het behoeft geen betoog, dat men op deze wijze nog verder zou kunnen gaan door b.v. overeen te komen, dat de bepalingen der C.A.O. slechts gelden zoo lang zij niet door andere vervangen zijn. Wel is waar ontbreekt dan voor de betrokkenen alle zekerheid omtrent toekomstige voorwaarden, hetgeen voor den werkgever bezwaren heeft in verband met zijn kostprijsberekeningen, terwijl de arbeider geen waarborgen bezit omtrent het handhaven van zijn loon, doch de bezwaren daartegen zouden niet overwegend kunnen zijn, wanneer de wijziging der voorwaarden slechts in onderling overleg tussen de betrokken partijen zou kunnen plaats vinden. Uit deze overwegingen vloeit vanzelf voort, dat, indien men een zodanige vorm zou willen verwezenlijken, er een geregeld contact zou moeten zijn tussen de betrokken partijen. In hoeverre dit in de onderscheidene bedrijfstakken tot uiting is gekomen, zal bij de behandeling der onderscheidene bedrijfstakken blijken; bij de reeds beschreven R.K. Bedrijfsorganisatie was ook een soortgelijk contact geregeld, terwijl het Georganiseerd Overleg bij de Overheidsbedrijven en diensten ook in zekeren zin op deze leest is geschoeid. Wij hebben het hier ter sprake gebracht, omdat er uit blijkt, dat het belang van het instituut der C.A.O. niet slechts en o.i. zelfs niet in de eerste plaats ligt in de vastlegging der arbeidsvoorwaarden gedurende een bepaalden tijd, zoals nog zoo dikwijls wordt aangenomen, doch dat de hoofdzaak van de regeling der arbeidsvoorwaarden bij C.A.O. is, dat deze regeling in onderling overleg tussen twee volkomen gelijkgerechtigde partijen plaats vindt. Maar als dit het voornaamste is, dan zijn de hierboven genoemde bezwaren tegen de geringe soepelheid der C.A.O. ook niet gericht tegen het instituut als zodanig, doch tegen één van de bepalingen der overeenkomst (het vastleggen der voorwaarden gedurende een bepaalden tijd), welke bepaling echter geen essentiële voorwaarde van de overeenkomst is. En zoals het met deze bepaling is, zoo is het ook met de andere, waartegen eventuele bezwaren zouden kunnen bestaan. Wanneer men zich eenmaal op het standpunt heeft gesteld, dat de arbeidsvoorwaarden in onderling overleg tussen de werkgevers en arbeiders, subs. Hunne organisaties, moeten worden geregeld dan kan men geen principiële bezwaren meer hebben tegen het instituut der C.A.O. als zodanig en kunnen de bezwaren zich hoogstens richten tegen een of meer bepalingen der C.A.O., die echter, zoals reeds werd gezegd, in den regel geen essentiële voorwaarden voor de C.A.O. zijn. Als, om een concreet voorbeeld te noemen, bij de onderhandelingen blijkt, dat de werkgevers geen persoonlijk minimumloon wensen en de arbeiders er op blijven staan, dat dit zal worden ingevoerd, en als er dan door de onmogelijkheid om daarover tot een akkoord te komen geen C.A.O. tot stand komt, dan mag daar, hoewel het meestal wel gebeurt, geenszins uit geconcludeerd worden, dat de werkgevers geen C.A.O. wensen. Integendeel, zij willen wel een C.A.O., doch zij wensen geen C.A.O. met een persoonlijk minimumloon, een bepaling, die zou kunnen worden gemist zonder de overeenkomst het karakter van een C.A.O. te ontnemen. Deze conclusie is belangrijk, omdat, wanneer men dit onderdeel der bedrijfsorganisatie op deze wijze beschouwt, men zal kunnen waarnemen, dat het principieel verzet tegen het instituut der C.A.O. bij lange na niet zoo groot is, als men zoo in het gewone dagelijkse leven wel gelieft aan te nemen. In tal van bedrijven, waarin geen C.A.O. bestaat, is dit niet een gevolg van een principiële afkeer tegen het instituut der C.A.O. als zodanig, dan wel van de on

mogelijkheid voor de partijen, om ten aanzien van een of meer bepalingen tot onderlinge overeenstemming te komen. En het is dan ook daarom, dat de betekenis der C.A.O. voor ons sociaaleconomisch leven veel en veel groter is dan men uit de cijfers over den omvang in de verschillende jaren zou kunnen afleiden. Enige nadere beschouwingen over de wettelijke regeling der C.A.O. in Nederland mogen dan ook niet achterwege blijven.

DE WETTELIJKE REGELING DER C.A.O.

DE VROEGERE REGELING EN DE DRANG TOT UITBREIDING DAARVAN.

Aangezien de wettelijke regeling der C.A.O. in de laatste jaren een belangrijke rol heeft gespeeld bij de organisatorische verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders, zullen wij daar enige bladzijden aan wijden. Tot voor kort beperkte de wettelijke regeling der C.A.O. zich slechts tot één artikel 1637ⁿ in het B. W., waarbij de C.A.O. werd omschreven als een regeling, getroffen door een of meer werkgevers met een of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van arbeiders omtrent arbeidsvoorwaarden bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten in acht te nemen. In de tweede plaats was voorts bepaald, dat elk beding tussen den werkgever en den arbeider strijdig met een C.A.O., door welke zij beiden gebonden waren, op de daartoe strekkende vordering van ieder diergenen, die bij de C.A.O. partij waren, met uitsluiting evenwel van den werkgever zelve, nietig zou worden verklaard. Het behoeft geen betoog, dat, gezien de ontwikkeling der sociale verhoudingen, van verschillende zijden herhaaldelijk werd aangedrongen op uitbreiding van deze wettelijke regeling. Daarbij waren in grote lijnen twee richtingen te onderscheiden. De ene wilde het privaatrechtelijke karakter der regeling behouden (daargelaten dan misschien enkele bepalingen, die, zoals wij later zullen zien, op publiekrechtelijk terrein liggen), de andere richting wilde dat het instituut der C.A.O. zich niet uitsluitend zou behoeven te beperken tot de contracterende partijen en hunne leden, doch dat ook de mogelijkheid zou kunnen worden geopend om de door de partijen overeengekomen bepalingen te doen gelden voor andere, niet tot de contracterende partijen behorende werkgevers en arbeiders, dat dus, om den vakterm te gebruiken, de C.A.O. alge meen bindend verklaard (a.b.v.) zou kunnen worden. Dit laatste zou dan echter beperkt blijven tot den bedrijfstak waarvoor de C.A.O. zou zijn gesloten, terwijl ook de mogelijkheid zou bestaan om deze a.b.v. slechts voor bepaalde groepen of voor bepaalde landstrekken of plaatsen door te voeren. Wij zullen beide richtingen hier in dit hoofdstuk nader beschouwen; misschien zou er aanleiding zijn de actie voor de a.b.v. in het volgende hoofdstuk van dit werk te behandelen, doch zij is zoo nauw verwant met die voor de nadere privaatrechtelijke regeling der C.A.O. en vormt dikwijls het alternatief ervan, dat het wenselijk is ze ook hier ter sprake te brengen. Dat de Regering ook overtuigd was van de wenselijkheid om de C.A.O. nader te regelen, bleek reeds uit de Troonrede van 17 September 1918, waarin verklaard werd, dat de regeling der C.A.O., zowel wat de publiekrechtelijke als de privaatrechtelijke zijde betrof, ter hand zou worden genomen. Zij steunde ten deze op het algemene verlangen, dat er in politieke en sociale kringen heerste; immers bij de wensen, die verschillende politieke partijen en vakorganisaties na de woelige dagen in November 1918 ter kennis van de Regering brachten, werden door de Algemene Staatspartij, de Vrijzinnige partij en het R.K.W. de wettelijke regeling der C.A.O. genoemd. Verschillende andere groepen wilden verdergaan, een beschouwing hiervan zal in het volgende hoofdstuk plaats vinden. 10 Dec. 1918 verklaarde de Min. van Binnenlandse Zaken daarop, dat o.m. de wettelijke regeling der C.A.O. op het Regeringsprogram stond, terwijl in aansluiting daarmede de Min. van Arbeid in de Memorie van Antwoord bij de begroeting van 1920 op 28 November 1919 mededeelde, dat het advies van den Hoogen Raad van Arbeid binnen korten tijd gevraagd zou worden over de privaatrechtelijke regeling der C.A.O. Bij de publiekrechtelijke regeling zou aan de orde komen de vraag, welke organen, hetzij in het verenigingsleven van werkgevers en arbeiders opgekomen, hetzij van Overheidswege ingesteld of in te stellen, een taak zouden hebben te vervullen bij de bindend verklaring dier C.A.O.

HET ADVIES VAN DEN H. R. v. A. OVER EEN PRIVAATRECHTELIJKE REGELING

Wij zullen hier op deze plaats niet nader ingaan op de verschillende beschouwingen, die omstreeks dien tijd werden gehouden in de talrijke vergaderingen van arbeiders- en andere sociale organisaties, aangezien deze beter een plaats kunnen vinden in het volgende hoofdstuk; vermeld zij, dat het Departement van Justitie een voorontwerp van een privaatrechtelijke regeling der C.A.O. ontwierp, dat bij den Hoogen Raad van Arbeid voor advies werd ingediend. Dit advies werd, na preadvies van Commissie XII voor de bedrijfsorganisatie, 13 Juli 1920 uitgebracht. Het werd niet gepubliceerd, doch in het 6 oktober 1922 verschenen Preadvies van Commissie XII over de vraagpunten betreffende bedrijfsorganisatie werd deze aangelegenheid nogmaals met andere vraagstukken in onderling verband onder de ogen gezien. De grote meerderheid van den Raad gaf de voorkeur aan een civiel rechtelijke regeling der C.A.O. in een afzonderlijke wet boven de inlassing van enige

artikelen in het B. W. In deze wet zouden dan tevens enige bepalingen kunnen worden opgenomen nopens de vakverenigingen. De vakvereniging zou b.v. niet verantwoordelijk gesteld kunnen worden voor de daden van hare leden, wel zou door de vakvereniging schadevergoeding wegens overtreding der overeenkomst moeten worden gegeven. De gevolgen van het uittreden van een lid uit de vereniging en het ontbinden der vereniging zouden onder ogen gezien moeten worden. Een onafhankelijk orgaan zou moeten worden aangewezen om de mogelijkheid te openen bepalingen der C.A.O. te wijzigen, wanneer bij veranderde omstandigheden nakoming der ongewijzigde C.A.O. redelijkerwijze niet gevegd zou kunnen worden. Eventueel zouden glijdende loonschalen, waarbij de lonen zouden wisselen met de indexcijfers van de kosten van levensonderhoud kunnen worden ingevoerd. De mogelijkheid tot wijziging der C.A.O. door het onafhankelijk orgaan zou bij een eventuele bindend verklaring van nog groter belang zijn, waar tegenover andere ledenstelden, dat dan hoogstens de gelegenheid zou moeten worden gegeven de bindendverklaring op te heffen.

DE PLANNEN VAN DE REGEERING.

Mede op grond van dit advies vermeldde de Minister van Arbeid in de Memorie van Antwoord bij de Staatsbegroting 1921, dat de privaatrechtelijke regeling der C.A.O., tezamen met de publiek rechtelijke regeling, bij de Staten Generaal aanhangig gemaakt zou moeten worden, doch dat een wetsvoorstel betreffende die aangelegenheid waarschijnlijk eerst in het zittingsjaar 1921/1922 tegemoet zou kunnen worden gezien. Dat de Regering ten deze voorgelicht wenste te worden, bleek wel uit het feit, dat de Minister van Arbeid 23 December 1920 aan den Hoogen Raad van Arbeid een 15-tal vragen voorlegde over bedrijfsorganisatie, C.A.O. etc. Wij komen hier in het volgende hoofdstuk nader op terug. In de 19 September 1922 uitgesproken openingsrede van de Staten Generaal werd daarna nog verklaard, dat een regeling van de C.A.O., die zowel het burgerrechtelijke als het publiekrechtelijke in zich zou bevatten, overwogen werd.

DE ACTIE VOOR DE MOGELIJKHEID TOT a. b. v. C.A.O.

Deze min of meer afwachtende houding van de Regering leidde er echter toe, dat in verschillende kringen hoe langer hoe meer werd aangedrongen de mogelijkheid tot algemeen bindend verklaring der C.A.O. (a.b.v. C.A.O.) krachtens een wettelijke regeling te openen. Reeds jaren geleden waren er stemmen opgegaan een regeling daartoe te treffen, o.a. van Dr. J. H. van Zanten in 1903 en 1912; Mr. E. M. Meyers in 1905; Mr. H. J. Tasman in 1906; de Commissie Drucker in haar rapport van 1911, Mr. H. M. Merkelbach in 1909 en Prof. L. van Aken, Mr. L. G. Kortenhorst en F. J. A. M. Wierdels in 1916, terwijl in 1921 Prof. Bordewijk in zijn preadvies voor de Ver. voor Staathuishoudkunde en Statistiek ook de bindend verklaring bepleitte. Tegen a.b.v. C.A.O. hadden zich onder meer uitgesproken Mr. T. W. H. van Truyen in 1905, Mr. J. C. Willemsen en Mr. A. P. L. Nelissen in 1905, Mr. J. A. Levy in 1906, Mr. A. P. Th. Eyssell in 1905 en Jhr. Mr. H. Smislaert in 1912 (zie hiervoor verder het preadvies van Commissie XII over bedrijfsorganisatie bladz. 365). In 1921 had de actie vastere vorm aangenomen, toen op initiatief van de Federatie van Werkgeversbonden in het Boekdrukkersbedrijf op 21 November 1921 bijeenkwamen de werkgeversorganisaties in de typografie, boekbindersbedrijf, bouwvakken (R.K.), bakkers bedrijf (R.K.), kartonnage-industrie, steendrukkersbedrijf, chemigrafische-inrichtingen, herenkledingbedrijf, meubelbedrijf, schildersbedrijf, schoenmakersbedrijf (R.K.), sigarenindustrie, smeden, steenhouders-, stukadoors- en loodgietersbedrijf, teneinde de mogelijkheid te overwegen aan te dringen opeen wettelijke regeling der a.b.v. C.A.O. Besloten werd een commissie daartoe te vormen en contact te zoeken met andere organisaties. Ook de Chr. Werkgeversvereniging verklaarde zich in haar 23 November 1921 vastgesteld Program van actie voor a.b.v. C.A.O., terwijl in de vergadering van het R.K. Verbond van Werkgeversvakverenigingen van 29 Dec. 1921 eveneens de wenselijkheid daarvan werd uitgesproken. Het C.N.V. had in zijn sociaal politiek programma van november 1921 de wenselijkheid der a.b.v. C.A.O. opgenomen, terwijl begin 1923 ook het R.K.W zich voor de a.b.v. C.A.O. uitsprak. In het algemeen plaatsten de voorstanders zich op het standpunt, dat de a.b.v. C.A.O. zich slechts zou moeten uitstrekken over de arbeidsvoorwaarden, zodat de voor de prijzen door een patroons organisatie getroffen maatregelen, die overigens ook meestal geen deel der C.A.O. uitmaakten, niet op ongeorganiseerde patroons van toepassing zouden zijn.

HET PRAEADVIES VAN COMMISSIE XII VAN DEN H. R. v. A.

De actie van de voorstanders der a.b.v. C.A.O. was in vollen gang, toen 6 oktober 1922 het Preadvies van Commissie XII uit den Hoogen Raad van Arbeid over vraagpunten betreffende bedrijfsorganisatie verscheen. De Minister van Arbeid had 23 December 1920 aan den Hoogen Raad van Arbeid een 15-tal vragen voorgelegd over bedrijfsorganisatie enz. Hoewel wij daarop in het volgende hoofdstuk uitvoerig zullen terugkomen, zullen

wij hier in het kort dat gedeelte behandelen, dat op de a.b.v. C.A.O. betrekking had. Een grote meerderheid der Commissie was n.l. van mening, dat de wettelijke regeling van de mogelijkheid tot a.b.v. C.A.O. van alle in de vragen behandelde aangelegenheden het meest urgent was en dat de tijd rijp was om aanstonds tot het treffen van de daarop betrekking hebbende wettelijke maatregelen over te gaan. Een minderheid achtte de a.b.v. C.A.O. ongewenst. Afgescheiden daarvan waren er nog verschillende leden, die in de a.b.v. C.A.O. weinig heil zagen en een wettelijke regeling wensten om in de bedrijven, die daarvoor rijp zouden zijn, colleges met verordenende bevoegdheid te kunnen instellen, terwijl verscheidene leden meenden, dat men de ontwikkeling niet tot deze beide mogelijkheden zou moeten beperken, doch aan ieder bedrijf de keuze zou moeten laten, welke richting het zou willen inslaan. Bij de opsomming der voorwaarden, waaraan zou moeten zijn voldaan bij eventueele wettelijke regeling van de mogelijkheid tot a.b.v. C.A.O., zou het overwegende deel van bij het bedrijf betrokken arbeiders reeds onder de C.A.O. moeten vallen en het overwegende deel der partijen de a.b.v. C.A.O. moeten wenschen. Een onpartijdig orgaan zou verder over de a.b.v. moeten adviseren. De vraag, hoe men met de belangen der consumenten rekening zou kunnen houden, werd zeer gewichtig geacht; men zou echter elk geval op zichzelf kunnen beschouwen. De sancties bij a.b.v. der C.A.O. zouden bestaan in nietigheid van alle bedingen strijdig met de verbindend verklaarde C.A.O. De berechting van de bij de wet strafbaar gestelde feiten zou aan den gewone strafrechter moeten worden opgedragen. Geschillen over de naleving zouden echter door commissies van arbitrage beslecht moeten worden, aan welke wellicht de bevoegdheid zou kunnen gegeven worden, zelf haar uitspraken voor executie vatbaar te verklaren. Een algemene wettelijke regeling nopens het voor komen en beslechten van arbeidsgeschillen zou bij de a.b.v. C.A.O. niet gemist kunnen worden. In de bijlage werd daarna nog uitvoerig ingegaan op de wettelijke regeling van de a.b.v. C.A.O. Men was van oordeel, dat deze door den Minister van Arbeid op verzoek van partijen en na advies van in te stellen commissies zou moeten worden uitgesproken. Voor plaatselijke en gewestelijke C.A.O. zou de met werkgevers 138 en arbeiders aangevulde Raad van Arbeid, met beroep op den Minister, dit kunnen doen. Een C.A.O. zou algemeen verbindend verklaard kunnen worden, wanneer ze op een overwegend deel der arbeiders in het bedrijf reeds toepasselijk was en het overwegende gedeelte der partijen bij de C.A.O. betrokken, het zou wenschen. De a.b.v. C.A.O. zou verder van algemeen belang moeten zijn. terwijl geen particuliere belangen daardoor onevenredig geschaad zouden moge worden. Een met redenen omklede beslissing over de a.b.v. C.A.O. en de verdere verantwoordelijkheid van den Minister voor de uitvoering der wet zouden waarborgen tegen misbruiken scheppen. De mogelijkheid zou geopend moeten worden, ook enkele bepalingen uit de C.A.O. bindend te verklaren. Voor geschillen tussen de contracterende partijen en hunne leden zouden de gewone arbitrage-commissies gehandhaafd kunnen blijven; geschil len tussen andere personen zouden door een in testellen commissie beslecht kunnen worden, terwijl de gewone strafrechter uitspraak zou blijven doen ingeval van overtredingen, die tot een strafrechtelijke vervolging aanleiding zouden geven. DE ACTIE TEGEN DE a. b. v. C.A.O. Wij zullen hier in dit hoofdstuk niet ingaan op de beschouwingen, die naar aanleiding van dit preadvies in de pers en in vergaderingen van sociale organisaties werden gegeven, vermeld zij, dat de Vereniging van Ned. Werkgevers en het Verbond van Ned. Fabrikantenverenigingen krachtig stelling namen tegen de a.b.v. C.A.O. Ook andere werkgeversverenigingen echter, die anders nooit getuigend optraden, voelden zich naar aanleiding van het preadvies van Commissie XII geroepen hunne bezwaren tegen de a.b.v. C.A.O. kenbaar te maken. Zo richtten de Algemene Werkgevers Vereniging, en op 23 Februari 1923 de Scheepvaart Vereeniging Noord, de Scheepvaart Vereeniging Zuid, de Bond van Werkgevers in de Koopvaardij, de Mijnvereniging, de Vereniging van de Ned. Chemische-Industrie, de Metaalbond, de Ned. Houtbond, de Bond van Ned. Brouwerijen, de Ned. Vereeniging van Werkgevers in het Kuipers- en Kistenmakers-bedrijf en de Redersvereniging voor de Ned. Haring visserij een adres aan den Hoogen Raad van Arbeid, waarin zij verklaarden, dat h.i. de beschouwingen van de Commissie XII op onjuiste denkbeelden omtrent de maatschappelijke productie verhoudingen berustten, omdat geen aandacht was geschonken aan 139 de fundamentele betekenis van de verschillende factoren in het maatschappelijk leven. De a.b.v. C.A.O. kon niet aanvaard worden, vooral ook, omdat daardoor het instituut der C.A.O., dat zich in het vrije bedrijfsleven had ontwikkeld en verder ontwikkelde, in gevaar zou worden gebracht. Ook tegen de andere in het rapport geformuleerde denkbeelden, voor zover deze de Overheidsbemoeying met het bedrijfsleven betroffen, namen zij krachtig stelling, omdat het bedrijfsleven zich slechts dan zou kunnen ontwikkelen, wanneer het daartoe de onmisbare vrijheid van beweging zou worden ge laten. Zij verzochten dan ook den Hoogen Raad van Arbeid de conclusies van het rapport niet te aanvaarden. In tegenstelling met deze bestrijding betuigde de Centrale Raad van Vakbonden in het Grafisch- en Boekbedrijf zijn instemming met de conclusie in het rapport, waarbij de wenselijkheid der a.b.v. C.A.O. werd betoogd, terwijl ook de reeds genoemde Commissie uit de werkgeverskringen ter bevordering ener wettelijke regeling der C.A.O. een adres tot den Hoogen Raad van Arbeid richtte, waarin de bezwaren van de Vereeniging van Ned. Werkgevers en het Verbond van Ned. Fabrikanten Verenigingen tegen de a.b.v. C.A.O. bestreden werden en waarin in ernstige overweging gegeven werd de a.b.v. C.A.O. met alle kracht te willen bevorderen.

Daartegenover stond de Maatschappij voor Nijverheid en Handel, waarin, blijkens een rondvraag bij de Departementen, de meerderheid afkerig was van de a.b.v. C.A.O. en het opleggen van verbindende regelen aan de werkgevers in een bepaald bedrijf. Ten slotte verdient nog vermelding het adres van den Centralen Raad van Ned. Verbruikscoöperaties aan den Hoogen Raad van Arbeid, waarin in het bijzonder stelling genomen werd tegen de mogelijkheid tot het stellen van bindende regels voor alle werkgevers in een bepaald bedrijf, hetgeen, volgens de adressanten, een prijsverhogende werking zou moeten hebben.

HET ADVIES VAN DEN H. R. v. A. OVER DE a. b. v. C.A.O.

De Hooge Raad van Arbeid besprak in de vergaderingen van 24 Februari en 17 Maart 1923 het rapport van Commissie XII en publiceerde het advies 9 April 1923. Met 23 tegen 6 stemmen verklaarde de Raad zich voor een wettelijke regeling van de mogelijkheid tot a.b.v. C.A.O., waarbij onder meer de vertegenwoordigers van de Vereeniging van Ned. Werkgevers, de Maatschappij voor Nijverheid en Handel, de Mijnvereniging en de Scheepvaart vereniging tegenstemden. De voorstanders der a.b.v. C.A.O. waren van oordeel, dat, hoewel het tijdstip voor de invoering op zichzelf niet ongeschikt was, de tijdsomstandigheden voor een toepassing van die a.b.v. C.A.O. op enigszins uitgebreide schaal zeer ongunstig waren, zodat zij dan ook verwachtten, dat vooralsnog slechts weinig contracten ter algemeen verbindend verklaring aan de Overheid zouden worden aangeboden. Verder lag het geenszins in hunne bedoeling prijsregelingen samen te doen gaan met de a.b.v. der arbeidsvoorwaarden.

HET VOORONTWERP VAN WET OP DE a. b. v. C.A.O.

Het spreekt van zelf, dat, nadat dit advies was uitgebracht, de verschillende voorstanders er bij den Minister van Arbeid op bleven aandringen over te gaan tot een wettelijke regeling der a.b.v. C.A.O. en dat de tegenstanders hun invloed aanwendden om den Minister daarvan terug te houden. Om niet in herhalingen te vervallen zullen wij, aangezien wij in het volgende hoofdstuk het gehele vraagstuk der bedrijfsorganisatie uitvoerig nader onder de ogen zullen zien, op deze uitingen hier niet ingaan. De Minister van Arbeid zelf bleef intussen zijn aandacht aan de materie wijden. In de Memorie van Antwoord bij de Arbeidsbegroting 1925aan de Tweede Kamer verklaarde hij, dat een wettelijke regeling van de a.b.v. C.A.O. bij zijn Departement in voorbereiding was, terwijl in de Memorie van Antwoord aan de Eerste Kamer over de Arbeidsbegroting in februari 1925 gezegd werd, dat een voorontwerp van een zodanige regeling binnenkort aan den Hoogen Raad van Arbeid om advies zou worden gezonden. Inderdaad diende de Minister van Arbeid dit voorontwerp Juni 1925 bij den Hoogen Raad van Arbeid in, die het om preadvies aan Commissie XII gaf. In het voorontwerp werd bepaald, dat de Minister van Arbeid bepalingen van een C.A.O., die voor de regeling der arbeidsvoorwaarden in het bedrijf of het beroep en binnen het gebied waarvoor zij geldt, overwegende betekenis heeft, algemeen verbindend zou kunnen verklaren, welke bepalingen dan, behalve in de gevallen door den Minister uitgezonderd, binnen dat gebied verbindend zouden zijn voor alle werkgevers en arbeiders ten aanzien van arbeidsovereenkomsten, die naar den aard van de arbeid, waarop ze betrekking hebben onder de C.A.O. vielen of zouden vallen. 141 De a.b.v. C.A.O. zou voor een bepaalden tijd geschieden; het tijdstip, waarop ze zou eindigen, zou daarbij echter niet later gesteld kunnen worden dan het vroegste tijdstip, waarop de C.A.O. zou kunnen eindigen. Aan de a.b.v. C.A.O. zou geen terugwerkende kracht kunnen worden gegeven; uitgesloten van de verbindend verklaring zouden in elk geval bepalingen ener C.A.O. zijn, die ten doel hadden: a. invloed of dwang uit te oefenen op werkgevers of arbeiders om zich bij een vakvereniging van werkgevers of arbeiders aan te sluiten; b. de arbeiders te betrekken bij de handhaving van regelingen betreffende de prijzen, die voor goederen of diensten door de werkgevers van derden gevorderd zullen worden. De a.b.v. C.A.O. zou alleen geschieden op verzoek van één of meer werkgevers of één of meer vakverenigingen van werkgevers of arbeiders, die partij zijn bij de C.A.O. De Minister zou te allen tijde bij een gemotiveerde beslissing zonder terugwerkende kracht een a.b.v. C.A.O. kunnen intrekken. Voordat echter de Hooge Raad van Arbeid advies had uitgebracht over dit voorontwerp, trad de regering na de verkiezingen voor de Tweede Kamer 4 Augustus 1925 af en werd Minister Aalberse opgevolgd door Minister Koolen, die echter 11 November 1925 wederom ontslag vroeg en maart 1926 werd vervangen door Minister Slotemaker de Bruine. Deze laatste verklaarde in de Memorie van Antwoord bij de Arbeidsbegroting 1926 ten aanzien van de a.b.v. C.A.O. het advies van den Hoogen Raad van Arbeid te willen afwachten. Bij de openbare behandeling van de begroeting in de Tweede Kamer drongen verschillende sprekers op de invoering aan.

HET ADVIES VAN DEN H. R. v. A. OVER HET VOORONTWERP.

De Hooge Raad van Arbeid stelde daarna 26 April het advies vast, na preadvies te hebben gekregen van Commissie XII, en sprak met 21—15 stemmen als zijn oordeel uit, dat het wenselijk zou zijn de mogelijkheid te openen tot a.b.v. C.A.O. Voor stemden de leden: Aalberse, Aengenent, Amelink, Brautigam, De Bruin, Cohen, Danz, Diepenhorst, Folmer, Van Hellenberg Hubar, Kruithof, Nolens, Schutte, Serrarens, Spier, Stenhuis, Stulemeyer, Veenstra, Van der Wal, Van de Walle en Westhoff; tegen stemden de leden: Blanxert, De Boer, Cort van der Linden, Haex, Kessler, Lansink, Maters, Methorst, Plate, Mej. Polak, Scholtens, Valstar, De Vooy, Waller en Zaalberg. In het advies van den Hoogen Raad van Arbeid 142 werden verder o.m. als bijlage afgedrukt het preadvies van Commissie XII, de amendementen van die commissie aanbevolen op het voorontwerp en de amendementen betreffende de ongeldigheidsverklaring van bepalingen van C.A.O.

HET WETSONTWERP TOT NADERE REGELING DER C.A.O.

Het bleek echter spoedig, dat de nieuwe Minister van Arbeid, die zijn oordeel aanvankelijk nog had opgeschort, na bestudering van de aangelegenheid, niet bereid was verder maatregelen te treffen, ten einde de mogelijkheid tot a.b.v. C.A.O. te openen. Daargelaten dat dit tot op zekere hoogte reeds bleek uit de indiening van een wetsontwerp tot nadere regeling van de C.A.O., waarin hij de mogelijkheid tot a.b.v. C.A.O. niet opnam en zich praktisch tot de privaatrechtelijke zijde beperkte (we komen hier nader op terug), verklaarde hij zich bij de behandeling van de Staatsbegroting 1927 in de Tweede Kamer nadrukkelijk tegen de mogelijkheid tot a.b.v. C.A.O., welke zou leiden tot binding van prijzen, terwijl hij ook in de Memorie van Antwoord bij de Arbeidsbegroting 1927 aan de Eerste Kamer mededeelde, dat z.i. verbindend verklaring van lonen vooralsnog geen aanbeveling verdiende. Zoals reeds terloops is gezegd, zocht echter Minister Slotemaker de Bruine de bevordering van het instituut der C.A.O., dat hij blijkens verschillende verklaringen een warm hart toedroeg, meer in de privaatrechtelijke richting. Indertijd had, zoals we zagen, Minister Aalberse reeds een advies van den Hoogen Raad van Arbeid gevraagd en verkregen over een privaatrechtelijke regeling der C.A.O. Hij was er echter niet toegekomen naar aanleiding van dit advies een definitief wetsontwerp bij de Staten Generaal in te dienen. De in augustus 1925 opgetreden regering, met Minister Koolen als Minister van Arbeid, verklaarde 15 September 1925 in de Troonrede, dat wettelijke regeling der C.A.O. zou worden bevorderd. Namens de in maart 1926 aan het bewind gekomen regering deelde Minister De Geer daarop 11 maart mede, dat nadere wettelijke regeling der C.A.O. zou plaats vinden. Inderdaad werd 22 september 1926 een ontwerp daartoe ingediend. Het bepaalde zich tot de burgerrechtelijke regeling, waar mede echter niet beslist was, dat de publiekrechtelijke regeling achterwege zou blijven. De Regering had haar standpunt te dien aanzien nog niet bepaald, doch de regeling, zoals die was ontworpen, vormde in geengeval een beletsel tegen publiekrechtelijke uitbouw. Het ontwerp bepaalde zich in hoofdzaak tot een nadere regeling van datgene, wat reeds in de vrije maatschappij was gegroeid.

HET WETSONTWERP IN DE TWEEDE KAMER.

In de Tweede Kamer werd voor de schriftelijke voorbereiding een bijzondere commissie benoemd, bestaande uit de heren Heemskerk (voorzitter), Marchant, Sasse van Ysselt, Sannes, Van Schaick, Mej. Katz en Knottenbelt, met als plaatsvervangers de heren Smeenk, Van Aalten, Kortenhorst, Schaper, Engels, Snoeck Henckemans en Boon. Het ontwerp werd over het algemeen niet ongunstig ontvangen; wel is waar werden tegen onderdeden er van bezwaren geuit, doch met het principe kon men zich wel verenigen. Zoo richtte het Verbond van Nederlandsche Werkgevers een adres tot de Tweede Kamer, waarin er op werd aangedrongen, dat ook de verenigingen aansprakelijk zouden kunnen worden gesteld voor de daden harer leden, terwijl het er zich ook niet mee kon verenigen, dat, wanneer een werkgever aan een C.A.O. was gebonden, daardoor ook al diens arbeiders, ongeacht zij bij de wederpartij waren aangesloten, onder de voorwaarden der C.A.O. zouden moeten vallen. De R.K. werkgevers stelden, daar de behoefte aan een nadere wettelijke regeling in de praktijk slechts bij hoge uitzondering was gebleken, allereerst de vraag, of deze wel nodig was. Daarna werden bezwaren ontwikkeld tegen de incidentele regeling van het vakverenigingsrecht, die in het ontwerp voorkwam. Een betere regeling der arbitrage werd node gemist. Verder werd nog voorgesteld om voor C.A.O., die langer dan een jaar duren, de mogelijkheid te openen ze door de rechterlijke macht te doen ontbinden, wanneer gewichtige redenen zulks noodzakelijk zouden maken. De openbare behandeling van het wetsontwerp in de Tweede Kamer ving 31 Mei 1927 aan en daar er enkele belangrijke amendementen werden aangenomen, is het nodig er enige aandacht aan te besteden. Bij de algemene beschouwingen waren er slechts een drietal leden, die zich min of meer tegen het ontwerp uitspraken, n.l. Prof. Veraart, die meende, dat men aan het ontwerp niets

had, omdat het niet de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie bracht, Ds. Kersten, die uit min of meer individualistisch-godsdienstige overtuiging tegen het instituut der C.A.O. in het algemeen was en de communist De Visser, die een regeling, gebouwd op de huidige grondslagen van ons bedrijfsleven, van generlei waarde voor den maatschappelijke vrede achtte. De heer Sannes diende een motie in, waarbij de Kamer, op grond van de wenselijkheid, dat ook niet tot de rechterlijke macht behorende personen deel zouden kunnen hebben aan de berechting van gedingen betreffende een C.A.O., den Minister van Justitie verzocht te bevorderen, dat zoo spoedig mogelijk een desbetreffend wetsontwerp, waarbij gebruik zou worden gemaakt van de bevoegdheid, gegeven in de tweede zinsnede van art. 15 der Grondwet, zou worden ingediend. Deze motie werd 1 Juni met 54—24 stemmen aangenomen. Bij de artikelsgewijze behandeling diende de heer Heemskerk bij art. 1 een amendement in volgens hetwelk elk beding, waarbij een werkgever verplicht zou worden arbeiders van een bepaalde godsdienstige of politieke overtuiging of leden van een bepaalde vereniging niet dan wel uitsluitend in dienst te nemen, nietig zou zijn. Dit amendement gaf aanleiding tot vrij heftige discussies tussen de S.D.A.P. en de R.K. arbeidersafgevaardigden. Het werd tenslotte echter aangenomen zonder hoofdelijke stemming, nadat een subamendement Brautigam om de woorden; „of leden van een bepaalde vereniging” te schrappen met 54—19 stemmen was verworpen. Een amendement Stenhuis op artikel 4, om niet de verplichting tot het verstrekken van den woordelijke inhoud der C.A.O. op te leggen, doch een uiteenzetting van den zakelijke inhoud voldoende te achten, werd met 50 tegen 24 stemmen verworpen. Bij artikel 8 kwam de heer Knottenbelt met een amendement om de aansprakelijkheid van de vereniging voor hare leden steeds te doen gelden, tenzij het tegendeel in de overeenkomst zou zijn bepaald; het ontwerp zelf erkende slechts deze aansprakelijkheid voor zoverre deze in de overeenkomst zou zijn bepaald. Nadat dit amendement ook nog door den heer Kortenhorst was verdedigd en met voorbeelden uit de praktijk der C.A.O. was aangetoond, dat de grote contracten een dergelijke bepaling reeds bevatten, zodat het niet op verzet der arbeidersorganisaties zou behoeven te stuiten, werd het echter met 57 tegen 16 stemmen verworpen. Een amendement Van Schaick op art. 9 om de werkingssfeer van de C.A.O. iets ruimer te maken, werd later ingetrokken, een amendement Van Schaick op art. 9, implicerende de schrapping van art. 10, werd met 38 tegen 23 stemmen aangenomen. Art. 10 was daardoor verworpen. Bij art. 11 diende de heer Van Schaick 145 een amendement in om de bepaling, dat een lid ener vereniging, die door een C.A.O. is gebonden, ook na verlies van het lidmaatschap gebonden blijft, tot dwingend recht te maken. Dit werd aangenomen met 43 tegen 28 stemmen. Verder werd een amendement Van Schaick, inhoudende dat ontbinding ener vereniging, die een C.A.O. heeft aangegaan, geen invloed heeft op de rechten en verplichtingen, die uit die betrokken C.A.O. voortvloeiden, door den Minister overgenomen en daarna met art. 11 door de Kamer aangenomen. Een amendement Van Schaick, om artikel 14 aan te vullen, werd later ingetrokken, terwijl de heer Knottenbelt van zijn kant geen succes had met de bestrijding van de grondgedachte van art. 14. Tenslotte werd nog een amendement Van Schaick, om in art. 16 het vaststellen van de schade niet uitsluitend door den rechter te doen plaatsvinden, doch ook de mogelijkheid te openen dit door geschillencommissies enz. te doen, door den Minister overgenomen en met art. 16 aanvaard. De verdere hier niet genoemde artikelen werden alle ongewijzigd zonder hoofdelijke stemming aangenomen. De eindstemming vond plaats op 15 Juni, waarbij de Tweede Kamer het ontwerp met 74 tegen 5 stemmen (Kersten, Zandt, Veraart, Braat en L. de Visser) aanvaardde.

HET WETSONTWERP IN DE EERSTE KAMER

In de Eerste Kamer stuitte het ontwerp op weinig verzet. Volgens het Voorlopig Verslag achtten vele leden het weinig belangrijk. Van andere zijde werd dit ontkend, doch betreurd, dat het ontwerp niet 10 a 15 jaar vroeger was gekomen. Terwijl verder verscheidene leden verklaarden hun steun aan het ontwerp te zullen onthouden, indien de regering niet verklaarde, dat de aanname in geen enkel opzicht een eersten stap betekende om tot de mogelijkheid van algemeen bindend verklaring van C.A.O. te komen, verheugden daarentegen andere leden zich, dat zij in art. 14 reeds de kiem van de mogelijkheid tot algemeen bindend verklaring van C.A.O. meenden te kunnen opmerken. Bij de openbare behandeling in de Eerste Kamer wees Prof. De Savornin Lohman er op, dat in het ontwerp in velerlei opzicht een rechtsongelijkheid werd geschapen ten nadele van de werkgevers en ten voordele der arbeiders. Hoewel de Minister dat in zijn Memorie van Antwoord uitdrukkelijk had ontkend, achtte de heer Mendels dit volkomen gerechtvaardigd, omdat het in 10 146 den aard der sociale wetgeving lag, dat de arbeider beschermd wordt tegen den werkgever. Hij zag derhalve in dit ontwerp niet zozeer de civielrechtelijke regeling van een overeenkomst, af gesloten tussen twee naast elkaar staande, gelijkberechtigde contractanten, doch een stuk sociale wetgeving, dat de economisch zwakken beschermt. De Minister van Arbeid verklaarde nog, dat hij door dit wetsontwerp absoluut niet verplicht was een stap te doen naar de mogelijkheid tot algemeen bindend verklaring van C.A.O., omdat deze een essentieel andere

aangelegenheid was. Het ontwerp werd 21 december z.h.st. door de Eerste Kamer aangenomen, waarna de wet bij Kon. Besluit van 24 December in Stbl. no. 415 werd afgekondigd en bij Kon. Besluit van 7 febr. 1928 Stbl. no. 19 bepaald werd dat zij 1 september 1928 in werking zou treden.

DE NIEUWE WETTELIJKE REGELING DER C.A.O.

Volgens deze wet wordt onder een C.A.O. verstaan de overeenkomst, aangegaan door één of meer werkgevers of één of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werkgevers en één of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van arbeiders, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in aanmerking te nemen. Zij zal ook aannemingen van werk en overeenkomsten tot het verrichten van enkele diensten kunnen betreffen. Het beding, waarbij een werkgever verplicht wordt arbeiders van een bepaald godsdienstige of staatkundige overtuiging of leden van een bepaalde vereniging niet dan wel uitsluitend in dienst te nemen, is nietig. De Statuten der verenigingen moeten de bevoegdheid tot het afsluiten van C.A.O. nadrukkelijk noemen. Een C.A.O. kan slechts worden aangegaan bij een authentieke of onderhandse akte, terwijl een vereniging, die een C.A.O. heeft aangegaan, moet zorg dragen, dat ieder harer leden, die bij de C.A.O. is betrokken, zoo spoedig mogelijk den woordelijke inhoud daarvan, eventueel met toelichting, in zijn bezit heeft. Een en ander geldt ook ingeval van wijziging of uitdrukkelijke verlenging der C.A.O. Wanneer in de overeenkomst niet anders is bepaald, vangt de C.A.O. aan 15 dagen na den dag, volgende op dien, waarop zij is aangegaan; hare werking strekt zich, wanneer daaromtrent niet anders is bepaald, na het tijdstip, waarop zij aanvangt, mede uit over op dat tijdstip reeds aangegane arbeidsovereenkomsten. Elk beding tussen een werkgever en een arbeider, strijdig met een C.A.O., door welke zij beiden gebonden zijn, is nietig; in plaats van zodanig geding gelden de bepalingen der C.A.O. De nietigheid kan steeds door elk der partijen bij de C.A.O. worden ingeroepen. Ontbreken in een arbeidsovereenkomst bepalingen omtrent aan gelegenheden in een C.A.O., door welke zowel de werkgever als de arbeider zijn gebonden, dan gelden de bepalingen der C.A.O. Is bij de C.A.O. niet anders bepaald, dan is de werkgever, die door die C.A.O. gebonden is, verplicht tijdens den duur ervan hare bepalingen omtrent de arbeidsvoorwaarden ook na te komen bij arbeidsovereenkomsten, als in de C.A.O. bedoeld, die hij aangaat met arbeiders, die door de C.A.O. niet gebonden zijn. Door de overeenkomst zijn allen gebonden, die tijdens den duur der C.A.O., te rekenen van het tijdstip af, waarop zij is aangegaan, lid zijn of worden van een vereniging, welke de C.A.O. heeft aangegaan, een en ander voor zover zij bij de overeenkomst zijn betrokken. Zij zijn tegenover elk der partijen bij de C.A.O. gehouden al datgene wat te hunnen aanzien bij de C.A.O. is bepaald, te goeder trouw ten uitvoer te brengen, als hadden zij zich zelve daartoe verbonden. De leden van een vereniging, die door een C.A.O. gebonden zijn, blijven dat ook na het verlies van het lidmaatschap der vereniging. De gebondenheid eindigt echter, wanneer na verlies van het lidmaatschap de overeenkomst wordt gewijzigd, of wanneer bij een verlenging, de C.A.O. zonder deze verlenging geëindigd zou zijn. Een vereniging, die een C.A.O. heeft aangegaan, is gebonden te bevorderen in de mate als de goede trouw medebrengt, dat hare leden de daarbij te hunnen aanzien gestelde bepalingen nakomen. Zij staat echter voor hare leden slechts in, voor zoverre zulks in de overeenkomst is bepaald. Ontbinding ener vereniging, die een C.A.O. heeft aangegaan, heeft geen invloed op de rechten en verplichtingen, die uit de C.A.O. voortvloeien. Wat de sancties bij eventuele overtreding betreft, is bepaald, dat een vereniging, die een C.A.O. heeft aangegaan, indien een der andere partijen bij die C.A.O. of een der leden van deze partijen handelt in strijd met een harer of zijner verplichtingen, vergoeding kan vorderen, niet alleen voor de schade, welke zij zelve dien ten gevolgen lijdt, doch ook voor die, welke hare leden lijden. Is deze niet op geld waardeerbaar, dan zal een som gelds naar billijkheid als schadevergoeding verschuldigd zijn. Een van deze beide bepalingen afwijkende voorziening kan bij de C.A.O. met betrekking tot de schadevergoeding getroffen worden. Ten aanzien van den duur der C.A.O. is bepaald, dat een C.A.O. voor niet langer dan vijf jaar kan worden aangegaan, behoudens verlenging, zodanig dat de partijen nimmer langer dan vijf achtereenvolgende jaren, te rekenen van het tijdstip, waarop de verlenging is overeengekomen, verbonden kunnen zijn. Is een C.A.O. voor bepaalde tijd aangegaan, dan wordt zij, indien bij de overeenkomst niet anders is bepaald, behoudens opzegging geacht te zijn verlengd voor gelijken tijd, doch voor hoogstens een jaar; de termijn van opzegging is, tenzij bij de C.A.O. anders is bepaald, een twaalfde gedeelte van den tijd, waarvoor zij oorspronkelijk is aangegaan. Wanneer de tijd, waarvoor de C.A.O. is aangegaan, niet bij de C.A.O. is bepaald, wordt zij geacht te zijn aangegaan voor één jaar, met verlenging telkens voor gelijken tijd behoudens opzegging ten minste een maand vóór het einde van het jaar. De opzegging moet geschieden bij aangetekende brief of deurwaardersexploot aan alle partijen bij de C.A.O. Is bij de C.A.O. niet anders bepaald, dan heeft opzegging door één der partijen ten gevolge, dat de C.A.O. voor alle partijen eindigt. Tenslotte zijn nog enkele noodzakelijke wijzigingen opgenomen van bestaande wettelijke bepalingen, waarbij de C.A.O. betrokken is; is bepaald, dat de nieuwe wet voor de bestaande C.A.O. eerst zal gelden, zodra deze

C.A.O. worden gewijzigd of uitdrukkelijk worden verlengd en wordt aan de bij een C.A.O. partij zijnde verenigingen twee jaar na het inwerking treden der wet de tijd gegeven om de statuten aan te vullen met de door de wet verlangde bepalingen.

DE ARBEIDSCONFLICTEN

Daar wij bij de bespreking der onderscheidene bedrijfstakken herhaalde malen op arbeidsconflicten zullen wijzen, die tussen de organisaties van arbeiders en de werkgevers (eventueel hunne organisaties) uitbraken, is het van belang vooraf enige cijfers van algemeenen aard te geven over de stakingen en uitsluitingen in Nederland in de laatste jaren. Wij kunnen dit doen aan de hand van de uitvoerige en belangrijke gegevens, die daarover telkenjare door het Centraal Bureau voor de Statistiek worden gepubliceerd.

EENIGE CIJFERS OVER STAKING EN UITSLUITING

	1901-1913 gem. p.j.	1914-1918 gem. p.j.	1919	1920	1921-1925 gem. p.j.	1926	1927
<i>Aantal stakingen en uitsluitingen</i>							
Nijverheid	149	230	474	358	228	161	174
Landbouw	11	20	36	24	10	5	7
Visserij	1	2	-	1	2	4	2
Handel	7	10	47	31	12	20	12
Verkeer	17	52	81	62	29	22	21
Totaal	184	317	649	481	283	212	215
<i>Aantal betrokken ondernemingen</i>							
Nijverheid	364	592	1935	1566	1382	361	393
Landbouw	221	545	2361	945	422	100	260
Visserij	10	34	-	1	23	3	11
Handel	15	24	210	75	29	21	24
Verkeer	64	177	404	412	148	109	39
Totaal	677	1379	4935	3014	2009	594	727
<i>Aantal stakers en uitgeslotene</i>							
Nijverheid	9920	15530	38700	37620	32150	7280	7780
Landbouw	1410	3000	9540	2590	2520	540	2250
Visserij	230	640	-	20	540	90	290
Handel	180	340	2680	1060	720	300	400
Verkeer	4020	4360	10420	24950	5410	850	950
Totaal	16000	24000	61700	481	41400	9100	12000
<i>Aantal verloren arbeidsdagen in 1000-tallen</i>							
Nijverheid	332	332	717	1144	1420	186	151
Landbouw	16	29	247	28	41	20	19
Visserij	13	11	-	0.1	12	0.4	8
Handel	2.2	4	34	14	7	11	5
Verkeer	48	39	95	1135	58	19	11
Totaal	411	416	1095	2334	1538	237	193
<i>Gezamenlijke duur der conflicten in dagen</i>							
	3500	5500	12500	12300	7100	5400	5000

	1901-1913 gem. p.j.	1914-1918 gem. p.j.	1919	1920	1921-1925 gem. p.j.	1926	1927
<i>Onderscheiding der conflicten naar provincies</i>							
Totaal	184	317	649	481	283	212	216
Limburg	2	5	15	28	4	11	4
Noord-Brabant	12	17	31	36	19	12	21
Gelderland	12	15	56	31	21	16	17
Zuid-Holland	40	91	158	112	85	51	43
Noord-Holland	68	102	173	142	95	74	72
Zeeland	2	3	13	8	4	3	4
Utrecht	5	12	24	18	8	5	5
Friesland	7	8	24	19	7	3	5
Groningen	18	34	64	34	16	16	17
Overijssel	11	13	75	45	17	15	19
Drenthe	6	16	16	8	7	6	9

<i>Onderscheiding der stakingen naar gemeenten</i>							
Amsterdam	51	65	111	96	67	48	48
Andere grote gem.	42	90	175	116	82	53	50
Totaal grote gem.	93	155	286	212	149	101	98
Totaal overige gem.	91	162	363	269	134	111	118

*Bij de stakingen gestelde eisen.
in procenten van het totaal aantal stakingen.*

Loonsverhoging	34	37	38	33	23	28	29
Tegen loons- Verlaging	6	4	1	3	17	9	6
Andere looneisen	11	14	19	18	16	16	14
Arbeidsduur	8	10	16	15	9	8	7
Verenigingsrecht	3	3	3	2	2	3	1
Intrekken ontslag	10	6	3	4	6	11	9
Regeling v.h. werk	4	3	2	3	3	2	4
Arbeidscontract	4	6	5	7	9	10	13
Andere eisen	19	16	12	12	13	12	17
Onbekend	1	1	1	2	2	1	-

*Bij de stakingen gestelde eisen.
in procenten van het totaal aantal stakers of uitgeslotene.*

Aantal stakers of uitgeslotene bij geschillen							
voor loonsverhoging -	-	83	88	21	62	67	
tegen loonsverlaging -	-	1	2	60	19	7	

*Wijze van beëindiging der geschillen.
in procenten van het totaal aantal stakingen.*

directe onderh. tussen patroon en werklieden	23	19	14	14	11	8	14
onderh. waarvoor één of beide partij- en een org. optrad.	31	46	54	50	53	53	52
bemiddeling	7	5	7	5	6	6	6
arbitrage	1	2	3	2	3	0.4	2

	1901-1913 gem. p.j.	1914-1918 gem. p.j.	1919	1920	1921-1925 gem. p.j.	1926	1927
--	------------------------	------------------------	------	------	------------------------	------	------

*Wijze van beëindiging der geschillen.
in procenten van het totaal aantal stakingen.*

Indienstneming							
andere werkl.	9	5	4	4	5	7	6
verlopen geschil	2	0.5	-	0.2	-	-	0.4
zonder onderh.							
toegeven een							
der partijen	13	12	10	13	13	17	10
rijksbemiddeling	-	-	-	-	-	2	4
andere wijze	7	7	5	7	5	3	2
onbekend	7	4	4	5	5	3	2

Uitslag der geschillen, in procenten van het aantal stakingen.

Alle arbeiders							
eisen ingewilligd	23	23	19	16	27	34	28
Alle arbeiders ²							
eisen afgewezen	34	28	25	35	27	26	23
Eisen gedeelte-							
lijk ingewilligd	36	43	51	43	39	34	46
Onbeslist en							
Onbekend	7	6	5	6	6	6	2

Idem in procenten van het aantal stakers of uitgeslotene.

88

Alle arbeiders							
eisen ingewilligd	-	-	10	4	-	16	10
Alle arbeiders							
eisen afgewezen	-	-	20	44	-	30	21
eisen gedeelte-							
lijk ingewilligd	-	-	67	50	-	52	69

*Idem in procenten van het aantal geschillen waar de arbeidersorganisaties
wel respectievelijk niet waren betrokken*

wel arb. org. bij betrokken

in voordeel der arb.	-	-	19	17	-	39
in nadeel der arb.	-	-	21	32	-	19
deels ingewilligd	-	-	56	46	-	36

Geen arb. org. bij betrokken

In voordeel der arb.	-	-	20	11	-	9
In nadeel der arb.	-	-	54	61	-	60
deels ingewilligd	-	-	20	27	-	28

KORTE BESCHOUWING VAN DEZE CIJFERS

Wanneer wij deze cijfers zeer in het kort beschouwen, dan blijkt er uit, dat verreweg het grootste gedeelte der arbeidsconflicten steeds in de nijverheid voorkwam. Dit komt nog sterker uit bij het aantal betrokken ondernemingen, het aantal stakers en uitgeslotene en het aantal verloren arbeidsdagen. In het algemeen zijn er in de laatste jaren meer conflicten dan voor den oorlog; het grootste aantal in 1919 en 1920 is echter weer aanmerkelijk gedaald en sinds 1921 200 a 300 conflicten per jaar. Dat deze echter van verschillende grootte en duur zijn, blijkt uit de variatie in de cijfers omtrent het aantal betrokken ondernemingen, stakers en uit

geslotene en verloren arbeidsdagen. Wat 1923 betreft moet men rekening houden met het grote conflict in de textielnijverheid. De meeste conflicten waren steeds in N.- en Z.-Holland, waarvan weer Amsterdam de kroon spande. Ongeveer de helft van de conflicten kwamen voor in de grote gemeenten: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Groningen, Haarlem, Arnhem, Leiden, Nijmegen, Tilburg, Dordrecht en Maastricht. In Limburg, Zeeland en Friesland kwamen geregeld het kleinste aantal conflicten voor. Wat de bij stakingen gestelde eisen betreft, valt het op, dat tot 1921 ongeveer 1/3 der eisen betrekking had op loonsverhoging. Verzet tegen loonsverlaging kwam slechts zeer sporadisch voor. In 1921 werd het echter anders, toen had nog maar 1/5 der eisen betrekking op loonsverhoging en reeds 15% op verzet tegen loonsverlaging. En in 1922 en 1923 was de actie voor loonsverhoging gedaald tot 19%, terwijl die tegen loonsverlaging resp. 26 % en 20% van het totaal was. In 1924, 1925, 1926 en 1927 was de verhouding weer omgekeerd, voor loonsverhoging resp. 25% en 31%, 28% en 29% tegen loonsverlaging 15% en 6% 9% en 6%. Deze op- en neergang geeft ongetwijfeld een typisch beeld van de conjunctuur van het bedrijfsleven. Tot 1921 opbloei, in 1921, 1922 en 1923 crisis, in 1924 eenige opleving, die zich in de verdere jaren voortzet. De conflicten over „andere looneisen” waren van zeer verschillende aard, waarschijnlijk waren het over het algemeen kleine conflicten over uitlegging van tarieven, bepaalde loon vormen, etc. De betekenis van de loonkwestie bij staking of uitsluiting blijkt nog sterker uit de gegevens over het aantal stakers of uitgeslotene, dat bij loongeschillen was betrokken resp. bij geschillen over loonsverhoging en die tegen loonsverlaging. Hieruit blijkt, dat tot 1922 ongeveer 90%, in 1922, 1923 en 1924 ongeveer 80%, in 1925 75%, in 1926 81% en in 1927 74% dezer arbeiders betrokken was bij loongeschillen. Ook hier vindt men sterker nog dan bij het aantal conflicten de beweging loonsverhoging – loonsverlaging - loonsverhoging, al zijn de cijfers iets anders, doordat over het algemeen de grootste conflicten voortkwamen uit verzet tegen loonsverlaging en die voor loonsverhoging zich in hoofdzaak tot individuele ondernemingen beperkten. De strijd over den arbeidsduur was vooral fel in de jaren 1919 en 1920; resp. 16 en 15% van alle stakingen waren eraan gewijd. Na het in werking treden van de Arbeidswet verminderde dit uiteraard en vonden ze nog slechts plaats in de bedrijfstakken, waar de Arbeidswet nog niet was ingevoerd of over aanvullende kwesties, die in de Arbeidswet niet zijn geregeld. Van belang voor de organisatorische verhoudingen in ons land is verder, dat de kwesties over het verenigingsrecht steeds tot zeer weinig conflicten aanleiding gaven. De wijze van beëindiging der geschillen is voor onze beschouwingen ook belangrijk genoeg om daaraan enkele woorden te wijden. Ongeveer de helft der conflicten werd beëindigd door onderhandelingen, waarbij voor een of beide partijen een organisatie optrad, waaruit dus het belang van de organisatorische verhoudingen in het bedrijfsleven blijkt. Dat deze zich in de laatste jaren hebben ontwikkeld, is verder te zien uit het feit, dat in de periode 1901—1913 31% van de conflicten op deze wijze eindigde. Zoals daaruit verder verwacht kon worden, verminderde het belang van de directe onderhandelingen tussen patroon en werk lieden. Terwijl deze in 1901—1913 nog bij 23% van de conflicten gevoerd werden, was het in de latere jaren gemiddeld ongeveer 10%. Het toegeven van een der partijen zonder onderhandelingen neemt ook steeds een vrij grote plaats in n.l. 12—16%. Bemiddeling door derden en arbitrage komt slechts betrekkelijk weinig voor, de rijksbemiddeling is door de Arbeidsgeschillenwet eerst in 1924 mogelijk geworden. Uit de percentages (1924 4%, 1925 2%, 1926 2% en 1927 4%) blijkt, dat ze nog van weinig betekenis is. Toch is de betekenis groter dan de percentages doen vermoeden. Immers het komt herhaaldelijk voor, dat de rijksbemiddeling de partijen over het dode punt heen helpt en de onderhandelingen dan verder aan de partijen overlaat. Hoewel het conflict in zodanige gevallen niet door Rijksbemiddeling is beëindigd, heeft deze daarbij toch een rol van betekenis gespeeld en men zou deze bemiddeling onrecht aandoen door het belang ervan slechts af te meten naar de weinige gevallen, waarin zij tot beëindiging van conflicten leidde. Nog een kort woord over den uitslag der geschillen. Rekent men naar de conflicten zelf, dan treedt de gedeeltelijke inwilliging het meest op den voorgrond; inwilliging of afwijzing van alle arbeiderseisen kwamen ongeveer in even sterke mate voor. Merkwaardig is, dat in de periode 1901—1913 en in 1919—1920 blijkens de grootere percentages van afwijzing der eisen de arbeiders veel minder succes met hunne acties hadden dan in latere jaren, hetgeen op een relatief versterkt optreden der arbeiders wijst. De uitslag, beschouwd volgens het aantal stakers of uitgeslotene, doet allereerst de gedeeltelijke inwilliging der eisen nog meer op den voorgrond treden; het gemiddelde percentage was ongeveer 60%. De percentages van het afwijzen der eisen zijn hier echter algemeen veel groter dan die van de inwilliging. Hieruit blijkt, dat de afwijzing betrekking had op de grotere, de inwilliging op de kleine conflicten. Aangezien bij de grotere conflicten meestal werkgeversorganisaties, bij de kleinere individuele werkgevers betrokken waren, blijkt hieruit hoezeer de werkgevers door zich te organiseren een tegenwicht kunnen vormen tegen de eisen der arbeidersorganisaties. De betekenis der arbeidersorganisaties blijkt overigens uit de laatste tabel waarbij de uitslag der geschillen is vermeld, onderscheiden naar het al of niet daarbij betrokken zijn van arbeidersorganisaties. Bij de geschillen, waarbij wel arbeidersorganisaties betrokken waren, brachten gemiddeld 3/4 der geschillen den arbeiders voordeel, waarvan ongeveer 30% gehele inwilliging der eisen ten gevolge had en de rest gedeeltelijke inwilliging; 25% der geschillen eindigde in het nadeel der arbeiders. Bij de geschillen, waarbij

geen arbeidersorganisaties betrokken waren, eindigden 50—70% der geschillen in het nadeel der arbeiders, bij 10-20% werden de eisen geheel, bij de rest gedeeltelijk ingewilligd. Uit het bovenstaande moge gebleken zijn, hoezeer de organisatorische verhoudingen voor het sociaaleconomische leven in Nederland in de laatste jaren van betekenis zijn geweest.

DE BEMIDDELING BIJ ARBEIDSGESCHILLEN

ALGEMEENE INLEIDING.

In dit hoofdstuk zullen wij enkele woorden wijden aan de bemiddeling bij arbeidsconflicten in het algemeen. Allereerst moeten wij daarbij nog even terugkomen op de reeds genoemde, bij de wet van 1897 ingestelde Kamers van Arbeid, die langen tijd de in statuten waren om langs min of meer officiële weg bemiddelend te kunnen optreden bij arbeidsconflicten. Zoals we reeds zagen, hadden zij ten doel de belangen van patroons en werklieden in onderlinge samenwerking te bevorderen, waarbij als een der voornaamste middelen om dit doel te bereiken was aangegeven het voorkomen en vereffenen van geschillen over arbeidsaangelegenheden, ook, voor zover nodig, door te bewerken, dat een scheids rechterlijke uitspraak tussen partijen tot stand zou komen. Daartoe waren de z.g. Verzoeningsraden samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van patroons en werklieden, waardoor een waarborg was gegeven voor onpartijdige behandeling van de zaken, terwijl door de voortdurende aanraking tussen de vertegenwoordigers der partijen een versterking der onderlinge waardering mogelijk werd gemaakt. De grote verwachtingen, welke men bij de instelling dezer instituten daarvan had, zijn echter niet verwezenlijkt. Bij de conflicten in de laatste jaren voor 1920 was de invloed der Kamers vrijwel geheel verdwenen, zodat de Minister van Arbeid dan ook een nieuwe, meer effectieve regeling dezer materie voorbereidde.

VOORONTWERP ARBEIDSGESCHILLENWET.

Daartoe werd 9 april 1920 een voorontwerp van een wet regelende de vreedzame bijlegging van arbeidsgeschillen en tot het voor komen van zodanige geschillen, ten fine van advies ingediend bij den Hoogen Raad van Arbeid, die 26 juli 1920 zijn advies vast stelde en dit 27 juli 1920 aan den minister uitbracht.

90

ADVIES HOOGEN RAAD VAN ARBEID OVER DIT VOORONTWERP.

Hoewel dit advies aanvankelijk niet werd gepubliceerd, werd het later in verband met nadere vragen over bedrijfsorganisatie, door den Minister gesteld, als bijlage gevoegd bij het advies van den 157 H. R. v. A. over de vraagpunten betreffende de bedrijfsorganisatie. De Raad was van mening, dat van de drie typen, waarin de verschillende vormen van overheidsbemoeiing met arbeidsgeschillen kunnen worden onderscheiden, n.l. de geheel facultatieve bemiddeling of arbitrage met volledig behoud van vrijheid tot staking of uitsluiting; de verplichting tot opschorting der staking of uitsluiting met vrijwillige bemiddeling of arbitrage; en de verplichte bemiddeling of arbitrage met verbod van staking of uit sluiting, de eerste ook door den minister voorgestelde vorm vooralsnog slechts in aanmerking kwam. Sommige leden wilden echter voor conflicten in enkele voor het algemeen belang onmisbare bedrijven verplichte bemiddeling of arbitrage voorschrijven, mits, hangende de uitspraak, aan partijen volkomen vrijheid gelaten zou worden te staken of uit te sluiten. Een minderheid in den Raad was verder van mening, dat de overheid zich vooralsnog geheel zou hebben te onthouden van het geven van voorschriften betreffende bemiddeling in arbeidsgeschil len, terwijl een meerderheid daarentegen van oordeel was, dat het algemeen belang bemoeiing der overheid met arbeidsgeschillen wenselijk deed zijn, zodat het stellen van algemene regels en het scheppen van vaste organen wenselijk was ten einde te voorkomen, dat de regering in ieder bijzonder geval zou ingrijpen onder den drang van politieke invloeden en daar door in het voordeel van een der partijen zou handelen of althans den schijn daarvan op zich zou laden.

ONTWERP ARBEIDSGESCHILLENWET.

In de Memorie van Antwoord bij de Staatsbegroting 1921 deelde de Minister van Arbeid mede, dat hij op grond van het door den Hoogen Raad van Arbeid uitgebrachte advies het voorontwerp had gewijzigd en de aangelegenheid reeds bij den Raad van State aanhangig had gemaakt. 24 december 1920 werd dan ook het wetsontwerp, houdende bepalingen tot bevordering van de vreedzame bijlegging van ge schillen over arbeidsaangelegenheden en tot voorkoming van zodanige geschillen (in het vervolg te noemen Arbeidsgeschillenwet) bij de Tweede Kamer ingediend. De wettelijke regeling zou alleen betrekking hebben op

belangengeschillen, niet op rechts geschillen. Zij zou slechts een voorlopig karakter dragen, omdat bij de publiekrechtelijke regeling der C.A.O. en de daarmee samenhangende vraagstukken de kwestie van een eventuele samenkoppeling dezer regeling aan een reorganisatie van de Kamers van Arbeid aan de orde zou komen. De vrijheid van de partijen om te staken of uit te sluiten werd niet belemmerd, terwijl de bemiddeling of de arbitrage vrijwillig was. De bemoeiing daarbij zou drieërlei zijn: 1. het instellen van organen tot bemiddeling in en voorkoming van arbeidsgeschillen (bemiddeling); 2. het regelen van de procedure indien de partijen in gemeen overleg haar geschil aan de beslissing van een scheidsgerecht zouden onderwerpen (arbitrage); 3. het openen van demogelijkheid om in bepaalde gevallen van regeringswege een onderzoek te doen houden nopens de oorzaak van een gerezen arbeidsconflict en de vraag, welke partij voor het ontstaan of voortduren daarvan in hoofdzaak verantwoordelijk was (enquête).

1. Voor de bemiddeling zouden Rijksbemiddelaars benoemd worden, terwijl verder de mogelijkheid werd geopend tot het instellen van een Bemiddelingsraad, welker samenstelling in overleg met de partijen zou worden geregeld en die zou kunnen optreden, wanneer de bemiddelingspogingen van den Rijksbemiddelaar mislukt waren.

2. Een geschil zou ter arbitrage aan een scheidsgerecht kunnen worden onderworpen, wanneer de partijen bij acte van compromis zich ten genoegen van den Rijksbemiddelaar hadden verbonden de gevallen uitspraak te zullen naleven, zodat de gevallen uit spraak gedurende den tijd, waarvoor zij bestemd zou zijn te werken, geacht zou worden een integrerend deel te vormen van de arbeidsovereenkomsten, gesloten tussen de partijen. De mogelijkheid om over de arbitrale beslissing in beroep te gaan bij enig rechterlijk of ander college werd niet opgenomen. De Minister van Arbeid zou de uitspraak, gehoord den Hoogen Raad van Arbeid, kunnen vernietigen, wanneer deze buiten de grenzen der opgemaakte acte ging, berustte op valse getuigenissen of in strijd was met de wet. Ook zou de Minister herziening kunnen gelasten.

3. De bij de enquête te volgen procedure was in hoofdzaak ontleend aan de regeling bij de Schepenwet voorgeschreven voor het door den Raad voor de Scheepvaart in te stellen onderzoek, terwijl de enquêtecommissie de bevoegdheid had de overlegging te vorderen van alle boeken en bescheiden, waarover zij voor een richtige vervulling van haar taak meende te moeten beschikken.

DE SCHRIFTELIJKE BEHANDELING VAN HET ONTWERP. OPHEFFING KAMERS VAN ARBEID.

91

Om verschillende redenen werd het wetsontwerp niet direct in behandeling genomen, zodat de belanghebbenden ruimschoots de gelegenheid kregen hunne opmerkingen over het ontwerp te maken. Daarbij bleek, dat zowel van werkgevers- als van arbeiderszijde verschillende bezwaren er tegen werden ingebracht. Van werkgeverszijde werd door de Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers op de eerste plaats betreurd, dat het ontwerp niet was tot stand gekomen in onderling overleg tussen de werkgevers- en arbeidersorganisaties. De Vereeniging meende, dat volstaan zou kunnen worden met een reorganisatie van de Kamers van Arbeid, terwijl zij niet inzag waarom het Rijk bij de benoeming der Rijksbemiddelaars in districten en bedrijven zou moeten worden verdeeld. Zij achtte de Bemiddelingsraden een doublure van de Rijksbemiddelaars, meende dat enkele dwingende bepalingen inzake de arbitrage te ver gingen en richtte zich in het bijzonder tegen de paragraaf over de enquête, welke geheel uit het ontwerp diende te verdwijnen. De bezwaren van de andere werkgeversorganisaties waren van een soortgelijke strekking. Wat de arbeidersorganisaties betrof, was het ontwerp in de lijn van de politiek der R.K. en Chr. organisaties; het N.V.V. voelde echter niets voor de regeringsinmenging, het achtte dit een gevaar voor de strijdbaarheid der arbeidersklasse, terwijl verder voor uitbreiding tot een verbod van staking gevreesd werd. 5 juli 1922 werd door den Minister van Arbeid de Memorie van Antwoord aan de Tweede Kamer uitgebracht, waarbij tevens verschillende wijzigingen in het wetsontwerp werden gebracht. De Minister had n.l. intussen, mede naar aanleiding van een daartoe door den Hoogen Raad van Arbeid op zijn verzoek verstrekt advies, besloten tot opheffing van de Kamers van Arbeid. 1 juli 1922 was een wetsontwerp daartoe bij de Tweede Kamer ingediend, waarbij de Minister verklaarde, dat, aangezien de verwachtingen over de Kamers niet vervuld waren, omdat de groei van het sociale leven langs de Kamers heen was gegaan en ze jaarlijks nog f 40.000 kostten, hij van oordeel was, dat het doel der Kamers op andere wijze bereikt zou kunnen worden. 24 oktober 1922 werd dit wetsontwerp door de Tweede Kamer zonder hoofdelijke stemming aangenomen, terwijl de Eerste Kamer het 23 november 1922 eveneens zonder hoofdelijke stemming goedkeurde. De wet werd afgekondigd 24 november 1922 in Staatsblad 626.

Was dus door de opheffing der Kamers van Arbeid reeds wijziging van het wetsontwerp nodig, ook andere wijzigingen werden nog aangebracht. Zoo werd bepaald, dat de Rijksbemiddelaar in het algemeen slechts zou mogen optreden in geschillen, waarbij meer dan 50 arbeiders betrokken waren, terwijl voor een enquête het

geschil minstens 300 arbeiders zou moeten omvatten. Schade loosstellingen uit 's Rijks kas voor de leden van den Bemiddelingsraad, scheidsgerecht en commissie van onderzoek werd facultatief gesteld; verder verklaarde de Minister, dat het niet de bedoeling was voor de Rijksbemiddelaars nieuwe ambtenaren aan te stellen, doch dat de betrokkenen slechts per vacatie of naar de door hen verrichte werkzaamheden betaald zouden worden. Overigens werden de bestaande voorstellen gehandhaafd.

DE MONDELINGE BEHANDELING VAN HET ONTWERP

24 oktober kwam het ontwerp bij de Tweede Kamer in behandeling; van tevoren hadden verschillende werkgeversorganisaties, o.a. de Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers, het Verbond van Nederlandsche Fabrikantenvereeningen, het R.K. Verbond Werkgeversvakvereeningen en de Chr. Werkgeversvereeniging, uitvoerige adressen aan de Kamer gericht, waarin zij zich in het bijzonder richtten tegen de bepalingen inzake de enquête en het recht van boekenonderzoek. Bij de behandeling in de Tweede Kamer werd o.m. een amendement Dresselhuys, om het bepaalde inzake de enquête te beperken door toevoeging van de woorden “tenzij een van beide partijen zich binnen een door den Minister te bepalen termijn daar tegen verzet”, nadat het door den Minister onaannemelijk werd verklaard, met 67 tegen 13 stemmen verworpen. De Minister deelde daarbij echter mede, dat het van zelf sprak dat de regering van de bevoegdheid tot het instellen ener enquête nooit anders gebruik zou maken dan wanneer het betrof conflicten, die in zeer ernstige mate het openbaar belang raakten. Een amendement Snoek Henckemans, om voor conflicten met meer dan 25 arbeiders reeds bemiddeling mogelijk te maken, werd ook verworpen. evenals een amendement Schaper, om de vakverenigingen voorop te stellen en bij ontstentenis daarvan inroeping van den Rijksbemiddelaar door ongeorganiseerden mogelijk te maken. Een ander amendement Schaper, om een ambtshalve poging van den Rijksbemiddelaar om het geschil bij voorbaat in der minne te regelen onmogelijk te maken, werd, evenals een amendement Snoeck Henckemans, om het recht van enquête slechts toe te kennen in gevallen, waarbij het algemeen belang in ernstige mate betrokken was, nadat het door de regering was overgenomen, goedgekeurd. Ten slotte werd nog aangenomen een amendement Schouten, waarbij de Minister het recht kreeg de conclusie van het verslag der enquêtecommissie te publiceren, doch de publicatie van den feitelijke inhoud van het verslag slechts na overleg met de betrokken vakverenigingen van werkgevers en arbeiders eventueel met de belanghebbenden zou kunnen plaats vinden. 26 oktober 1922 werd daarop het ontwerp met 63-13 stemmen door de Tweede Kamer aangenomen. De Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers, het Verbond van Nederlandsche Fabrikantenvereeningen en het R.K. Verbond van Werkgeversvakvereeningen richtten daarna een adres tot de Eerste Kamer met het verzoek het wetsontwerp niet aan te nemen. Zij wezen daarbij wederom in het bijzonder op de bezwaren die tegen de enquête en het boekenonderzoek konden worden ingebracht. De Chr. Werkgeversvereeniging ondertekende dit adres niet, omdat hare bezwaren niet zodanig waren, dat zij de Eerste Kamer, die het recht van amendement mist, tot verwerping van het ontwerp zou moeten adviseren. Het C.N.V. en R.K.V. verzochten verder aan de Eerste Kamer het ontwerp wel aan te nemen. Verder werden nog tal van adressen tot de Eerste Kamer gericht, deels tot verwerping, deels tot aanneming adviserende. Het Verbond van Nederlandsche Fabrikantenvereeningen b.v. wist op een adres tot verwerping meer dan 850 betuigingen van instemming van industriëlen en industriële verenigingen te verkrijgen. Ook het Genootschap voor zedelijke volkspolitiek verzocht om verwerping, aangezien het van oordeel was, dat de enquêtebevoegdheden niet bevorderlijk waren voor het algemeen belang. Uit het Voorlopig Verslag van de Eerste Kamer bleek, dat verschillende leden het ontwerp niet tot wet wensten te verheffen; de Minister bestreed de bezwaren dezer leden echter in de Memorie van Antwoord, waarin hij verder ontkende, dat de wet te diep zou ingrijpen in het economische leven en dat er sprake van een dwangwet zou kunnen zijn. 3 mei 1923 werd het ontwerp met 22 tegen 11 stemmen door de Eerste Kamer aangenomen. De wet werd afgekondigd 4 mei 1923 in Staatsblad No. 182.

DE INVOERING EN WERKING VAN DE WET

De inwerkingtreding vorderde echter, ook in verband met het aanwijzen van geschikte personen voor de functie van Rijksbemiddelaar, betrekkelijk lange tijd, zodat begin 1924 de heer Weitekamp aan den Minister van Arbeid vragen daarover stelde, waarop de minister antwoordde, dat de inwerkingtreding tegen 1 april 1924 tegemoet gezien kon worden en dat het Rijk in 3 districten: het noorden, het midden en het zuiden zou worden verdeeld. Inderdaad werd in april bepaald, dat de wet met ingang van 16 april 1924 in werking zou treden. Het Rijk werd verdeeld in 4 districten, waarvoor 4 Rijksbemiddelaars werden benoemd te weten:

1e district: (Friesland, Groningen en Drenthe) Rijksbemiddelaar Mr. Dr. E. van Ketwich Verschuur, die echter nog voor de inwerkingtreding van de wet kwam te overlijden, zodat met ingang van 12 mei 1924 de heer J. B. Westerdijk werd benoemd.

2e district: (Noord Holland) Rijksbemiddelaar Mr. S. de Vries.

3e district: (Zuid Holland, Utrecht, Overijssel, Gelderland t/n. v. d. Waal) Rijksbemiddelaar Ir. H. A. van IJsselsteyn.

4e district: (Gelderland t/z. v. d. Waal, Noord Brabant, Limburg en Zeeland) Rijksbemiddelaar Ir. L. A. Fruytier, die in mei 1926 aftrad en opgevolgd werd door Mr. P. J. M. Aalberse.

Wat de werking van de wet betreft, kunnen wij op de eerste plaats verwijzen naar de hoofdstukken over de bedrijfstakken, waarbij bij verschillende conflicten het optreden der Rijksbemiddelaars en de resultaten daarvan zijn vermeld, terwijl verder geregeld maandelijks in het Maandschrift van het Centraal Bureau voor de Statistiek een kort overzicht wordt gepubliceerd van de werkzaamheden der Rijksbemiddelaars. De werkzaamheden beperken zich tot nog toe tot de bemiddeling door de Rijksbemiddelaars; slechts een keer behoefde een Bemiddelingsraad te worden samengesteld, waarbij echter het werk in de betrokken fabriek reeds hervat was, terwijl tot instelling van een scheidsgerecht of een enquête nog in het geheel niet behoefde te worden overgegaan. Van belang is nog, dat bij een bouwvakconflict te Amsterdam in Januari 1925 het ingrijpen van den Rijksbemiddelaar, Mr. S. de Vries, leidde tot een principiële kwestie omtrent de positie der Rijksbemiddelaars. Gezien het feit, dat Mr. de Vries wel eens juridische adviezen had gegeven als rechtskundig raadsman van den betrokken werkgever, vroeg men zich af of het wel juist 163 was, dat Mr. de Vries in dat conflict als Rijksbemiddelaar op trad, aangezien, alhoewel geen feitelijke bezwaren konden worden ingebracht, de Rijksbemiddelaar zelfs den schijn van partijdigheid zou moeten vermijden. Mr. de Vries zette daarop in een uitvoerig schrijven de redenen uiteen, waarom hij meende wel als bemiddelaar te moeten en te kunnen optreden. Aangezien de Rijksbemiddelaar, volgens Mr. de Vries, steeds met de beide benen in het praktische leven zal moeten staan, zal hij tenslotte steeds relaties met handel en industrie hebben. De Rijksbemiddelaar is echter, aldus Mr. de Vries, geen arbiter, hij mag dat zelfs niet zijn, doch tracht slechts de geschilpunten te formuleren om de oplossing over te laten aan partijen zelf of aan andere te benoemen instanties. Daarom was Mr. de Vries van mening, dat hij zonder bezwaar in het betrokken geschil kon optreden.

93

INITIATIEF-ONTWERP TOT HET INSTELLEN VAN EEN ONDERZOEK NAAR HET TEXTIELCONFLICT

Tenslotte verdient nog afzonderlijke vermelding, dat in verband met het conflict in de textielindustrie in Twente de heer Albarda c.s. op 18 maart 1924 bij de Tweede Kamer een wetsontwerp in dienden tot het instellen van een onderzoek nopens het conflict in de textielindustrie in Twente. Van verschillende zijden o.a. door de centrale werkgeversorganisaties werd op verwerping van dit wetsontwerp aangedrongen, terwijl ook in de Tweede Kamer, mede in verband met de spoedige invoering der Arbeidsgeschillenwet, verschillende bezwaren tegen dit ontwerp werden ingebracht. 8 april 1924 werd het dan ook met 59 tegen 23 stemmen door de Tweede Kamer verworpen.

DE VERHOUDINGEN IN DE BEDRIJFSTAKKEN. ALGEMEENE INLEIDING.

Wanneer wij thans overgaan tot een beschouwing van de organisatorische verhoudingen in de verschillende bedrijfstakken, dan zullen wij voor de volgorde van behandeling in grote trekken de indeling aanhouden, die ten aanzien van de bedrijven wordt gevolgd in de officiële Nederlandsche statistieken. Wij doen dit niet alleen om de principiële reden, dat wij deze indeling steeds volgen waar dit ook maar enigszins mogelijk is, doch in hoofdzaak, omdat wij daardoor vermijden, dat wij bij een andere indeling wellicht het vermoeden zouden kunnen doen post vatten, dat wij, door een bepaald bedrijf eerder te noemen dan een ander, de verhoudingen, zoals die zich daar hebben ontwikkeld, van meer belang zouden achten dan die in een ander bedrijf. Uit het overzicht zal blijken, dat de verschillende instituten zich hebben aangepast bij de eigenaardigheden van de onderscheidene bedrijfstakken en dat de ontwikkeling van de sociale verhoudingen in hoge mate daarvan afhankelijk is geweest. Deze eigenaardigheden kwamen voort zowel uit technische en economische grondslagen van het bedrijf als uit de eigenschappen van de werkgevers en arbeiders, die daarin werkzaam waren, waarbij uiteraard historie en landstreek ook hun invloed deden gelden. Dat daarbij tot op zekere hoogte een onderscheiding naar den bedrijfstak gemaakt kan worden, is wel in de allereerste plaats het gevolg van de ontwikkeling van de organisaties van arbeiders en werkgevers, die zich ook in het algemeen op de verschillende bedrijfstakken hebben gebaseerd en waardoor in verschillende bedrijven instituten konden ontstaan, die zoal

niet voor, praktisch gesproken, den gehelen bedrijfstak, dan toch voor een groot gedeelte er van de onderlinge verhouding regelen. Het spreekt van zelf, dat wij niet steeds uitvoerig op deze verhoudingen kunnen ingaan, doch dat wij ons tot de punten moeten beperken, waardoor ze in het algemeen worden gekarakteriseerd. Een en ander zal echter voldoende zijn om de verschillen in de onderscheidene bedrijfstakken naar voren te brengen. Waar cijfers omtrent den omvang der C.A.O., het aantal daarbij betrokken ondernemingen en arbeiders zijn vermeld, zijn deze ontleend aan de gegevens van het Centraal Bureau v. d. Statistiek. Wanneer de inhoud der C.A.O. zich beperkt tot de directe arbeidsvoorwaarden en geen bijzondere regelingen zijn getroffen met betrekking tot de organisatorische verhoudingen tussen de partijen, zal op dezen inhoud niet nader worden ingegaan.

STEENINDUSTRIE

In de baksteenindustrie bestonden voor 1920 praktisch geen C.A.O. De arbeidsvoorwaarden werden in onderling overleg tussen werkgevers en arbeiders geregeld, waarbij de arbeidersorganisaties voor zoover dit haar mogelijk was, haar invloed deden gelden. Anders werd dit toen voor de baksteenindustrie langs de groote 165 rivieren in Gelderland 1 febr. 1920 een C.A.O. werd afgesloten, geldende tot 1 febr. 1921, tussen den Bond van R.K. Waalsteenfabrikanten enerzijds en den R.K. Steenfabrieksarbeiders bond en den Chr. Bond van Fabrieks- en Transportarbeiders anderzijds. Een en ander leidde er verder toe, dat ook bij verschillende individuele steenfabrikanten C.A.O. werden afgesloten. De door den Bond van R.K. Waalsteenfabrikanten afgesloten C.A.O. werd in 1921 gecontinueerd, waarna men na langdurige onderhandelingen over loonsverlaging in 1922 weer tot overeenstemming kwam over een C.A.O. van 1 April 1922 - 1 Maart 1923. Van arbeiderszijde werd deze C.A.O., behalve door de twee genoemde organisaties, ook getekend door de Nederlandsche Vereeniging van Fabrieksarbeiders, waarin de „moderne” steenarbeiders waren georganiseerd. In 1923 kwam men echter niet tot overeenstemming, zodat 5 maart 1923 op een steenfabriek te Olburgen een wilde staking uitbrak, die door de arbeidersorganisaties niet werd goedgekeurd. De werkgevers beantwoordden deze staking met een uitsluiting op 19 maart van 1000 à 1100 arbeiders in 13 fabrieken. Daarop gingen de overige arbeiders (ongeveer 200 man) aan die fabrieken in staking, voor welke staking de arbeidersorganisaties de volle verantwoordelijkheid aanvaardden. Nadat in de daarop volgende besprekingen geen overeenstemming werd verkregen, werd de uitsluiting en de staking successievelijk uitgebreid: 9 april uitsluiting voor 250 arbeiders op 10 à 13 fabrieken langs de Waal van Millingen tot Nijmegen, de andere 600 arbeiders gingen in staking; in de tweede helft van april verder uitsluiting van 350 arbeiders op 11 fabrieken langs de Waal van Nijmegen tot Tiel, de andere 650 arbeiders gingen in staking. Verder staakten ongeveer 330 arbeiders op 5 fabrieken te Wageningen, IJzendoorn en Maurik. 23 april uitbreiding van het conflict over 4 ondernemingen bij Lobith met 200 uitgeslotene en 500 stakers. Na talrijke besprekingen werd tenslotte een compromis gevonden, waarbij het werk zoo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 7 mei, zou worden hervat en de Directeur-Generaal van den Arbeid, op verzoek van den Minister van Arbeid, die daartoe door de partijen was aangezocht, als arbiter over de loonkwestie zou optreden. Er werd weer een C.A.O. afgesloten, geldende tot 1 maart 1924; van werkgeverszijde werd deze echter niet door de organisaties doch individueel door een aantal patroons getekend. In 1924 werd één C.A.O. voor alle werkgevers gezamenlijk afgesloten, doch vonden ook de onderhandelingen, welke aan de afsluiting vooraf gingen, groepsgewijs plaats. Successievelijk werd door onderscheidene groepen overeenstemming verkregen over een C.A.O. geldende tot 1 maart 1925. Eind 1924 zegden de arbeiders deze C.A.O. op. Verschillende werkgevers hadden intussen den Bond van Nederlandsche Waalsteenfabrikanten opgericht, die bij de onderhandelingen voor hen optrad. De arbeidersorganisaties wensten, alvorens te onderhandelen, te weten namens welke werkgevers deze nieuwe Bond optrad en in hoeverre het Bestuur machtiging had namens de werkgevers op te treden. De voorstellen van de arbeiders bevatten o.m. de invoering van het verplichte lidmaatschap en fabriekscommissies, waartegen de werkgevers zich echter ten sterkste verzetten. Hoewel eerst een conflict onvermijdelijk scheen, vonden onder leiding van den Rijksbemiddelaar onderhandelingen plaats, waarbij men, echter niet vóór de arbeiders nog een ultimatum hadden gesteld, tot overeenstemming kwam over een C.A.O. tot 1 april 1926. Toen daarop de arbeidersorganisaties begin 1926 weer met wijzigingsvoorstellen kwamen, verklaarde de Bond van Waalsteenfabrikanten over 1926 geen C.A.O. te willen afsluiten. Nadat wederom een conflict had gedreigd, werd ten slotte door tussenkomst van den Rijksbemiddelaar overeenstemming verkregen en werden een aantal C.A.O. afgesloten door de werkgevers individueel, geldende tot 1 april 1927. In 1927 werden deze C.A.O. wederom voor een jaar verlengd. Bij de onderhandelingen over de verlenging in het voorjaar 1928 kon men aanvankelijk niet tot overeenstemming komen, zodat een ernstig conflict dreigde. Bemiddelingspogingen van den Rijksbemiddelaar ir. H. A. van IJsselsteyn bleven zonder resultaat. Op initiatief van den Commissaris der Koningin in Gelderland werden echter de onderhandelingen hervat, met het gevolg dat beide partijen hun eisen

introkken en de C.A.O. op de bestaande voorwaarden verlengd werden. Aan de Beneden Maas, Maas en Linge en in de buurt van Eindhoven braken daarna in 1928 nog enige arbeidsconflicten uit. Bij de bespreking over de organisatorische verhoudingen in de steen-industrie moet nog de aandacht gevestigd worden op de C.A.O., welke sinds 1 jan. 1919 bestaat in de steen-, pannen en buizenindustrie in Limburg (Venlo en omstreken). Deze is afgesloten tussen de Limburgsche R.K. Ver. van werkgevers in de klei-industrie en den Ned. R.K. Steenfabrieksarbeidersbond „St. Stefanus”. De laatste C.A.O., die is afgesloten, geldt van 1 april 1928 tot 1 april 1929. Wij behoeven hier echter niet verder op in te gaan. Ook in Groningen werd in juli 1927 een C.A.O. afgesloten voor een aantal steenfabrieken, welke C.A.O. in 1928 wederom verlengd werd. Daartegenover staat dat de Bond van Dakpannen fabrikanten in maart 1927 aan de arbeidersorganisaties mededeelde niet bereid te zijn over een C.A.O. te onderhandelen. Dit zou door de fabrikanten individueel moeten geschieden. Onderstaand staatje geeft nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de steenindustrie sinds 1920.

Afgesloten C.A.O. steenindustrie	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	1	1	?	-	-	-	1	1	?
1 jan. 1922	7	7	449	1	35	6600	8	42	7049
1 juni 1923	9	22	1614	-	-	-	9	22	1614
1 juni 1924	33	61	5964	-	-	-	33	61	5964
1 juni 1925	26	26	2035	1	39	4600	27	65	6635
1 juni 1926	22	64	6571	1	12	700	23	76	7271
1 juni 1927	24	79	7695	2	18	2384	43	117	10079
1 juni 1928	23	67	6396	1	15	1000	24	82	7396

AARDEWERKINDUSTRIE

In de aardewerkindustrie zijn sedert een tiental jaren enige C.A.O. afgesloten, die zich echter na 1924 beperkten tot de Goudse plateelbakkerijen. Van betekenis voor de organisatorische verhoudingen in dezen bedrijfstak was in het bijzonder het conflict dat tussen de werkgevers te Gouda, die zich inmiddels hadden aangesloten bij de Algemeene Werkgevers Vereeniging en de arbeidersorganisaties, de moderne, R.K. en Chr. fabrieksarbeidersbonden uitbrak. Hoewel bij den aanvang van 1928 de werkweek zonder verlenging van het weekloon van 50 op 48 uur was gebracht, zegden de arbeidersorganisaties de C.A.O. tegen 1 Juli 1928 op. Ook na langdurige onderhandelingen kon men niet tot overeenstemming komen, terwijl de tussenkomst van den Rijksbemiddelaar ir. H. A. v. IJsselsteyn de partijen evenmin tot elkaar kon brengen. Behalve loonsverhoging voor de uurloners eisten de arbeidersorganisaties een persoonlijk minimumloon voor de arbeiders op tarief, een commissie voor het vaststellen en controleren bij der tarieven enz. Hoewel de werkgevers nog toezegden de arbeidsvoorwaarden bij de Plateelbakkerij Zuid Holland geheel in overeenstemming te brengen met die bij de andere fabrieken en ook nog enige verdere toezeggingen deden, brak 28 augustus de staking bij de P. Z. H. uit, welke in oktober ook tot de andere drie fabrieken werd uitgebreid. Na talrijke onderhandelingen werd het conflict, na bemiddeling van den wethouder van Gouda, den heer J. A. Donker, 28 februari 1929 opgelost. Onderstaand staatje geeft een overzicht van de C.A.O. in de aardewerkindustrie sinds 1920:

Afgesloten C.A.O. aardewerkindustrie	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	12	12	673	-	-	-	12	12	673
1 jan. 1922	11	11	592	-	-	-	11	11	592
1 juni 1923	10	10	534	-	-	-	10	10	534
1 juni 1924	5	5	489	-	-	-	5	5	489
1 juni 1925	4	4	379	-	-	-	4	4	379
1 juni 1926	4	4	470	-	-	-	4	4	470
1 juni 1927	1	4	449	-	-	-	1	4	449
1 juni 1928	1	4	534	-	1	-	1	4	534

GLASINDUSTRIE

In de glasindustrie hebben de organisatorische verhoudingen sterk den invloed ondervonden van de buitengewoon slechte bedrijfsomstandigheden, waarin deze industrie in de laatste jaren kwam te verkeren. 1 augustus 1919 werd een C.A.O. afgesloten tussen de Nederlandsche Vereeniging van Glasfabrikanten, de moderne en R.K. Vereeniging van Glas- en Aardewerkers, den Chr. Fabrieksarbeidersbond en de Vereeniging van Werklieden in de Glasindustrie, geldende tot 1 januari 1921. Behalve de gewone bepalingen was in deze C.A.O. bepaald, dat twee bedrijfscommissies zouden worden ingesteld, een voor de zwartglas, en een voor de witglasindustrie, elk bestaande uit 6 leden. Door contractanten werd een zekerheid gesteld voor het nakomen der verplichtingen uit de C.A.O. voortvloeiende. Nadat tijdens den duur der C.A.O. in nov. 1920 in de loonregeling verschillende wijzigingen werden gebracht, kwam men na langdurige onderhandelingen eind 1920 niet tot overeenstemming over een nieuwe C.A.O., zodat de enkele fabrieken, die nog in bedrijf waren, de vrijheid kregen die wijzigingen in de loonregelingen te brengen, die zij met het oog op den commercieel-economische toestand der onderneming noodzakelijk achtten en die in overleg met de arbeidersorganisaties zouden kunnen worden doorgevoerd. 22 mei 1921 werd de C.A.O. echter weer afgesloten tot 1 Jan. 1922. De bedrijfstoestand werd echter steeds slechter, zodat in september 1921 de Minister van Arbeid in verband met dezen slechten toestand toestond voor de direct aan het product werkende arbeiders in de handbedrijven de 51-urige werkweek in te voeren, onder voorwaarde echter, dat deze invoering niet dan met toestemming der arbeidersorganisaties zou plaats vinden. Na verschillende besprekingen legden de arbeidersorganisaties, inziende, dat de toestand van het bedrijf een en ander noodzakelijk maakte, zich bij deze werktijdregeling neer. Eind 1921 werd na opzegging der C.A.O. door de werkgevers, na talrijke onderhandelingen, overeenstemming bereikt over een C.A.O. tot 1 mei 1922, waarbij een loonsverlaging van gem. 15% werd ingevoerd. 1 mei 1922 werd de C.A.O. ongewijzigd tot 1 augustus 1922 verlengd. Hoewel het daarna voor de werkgevers vrijwel niet meer mogelijk bleek een C.A.O. af te sluiten, werd toch met ingang van 4 September 1922 nog een nieuwe C.A.O. ingevoerd met een gemiddelde loonsverlaging van 10%, geldende tot 1 Jan. 1923. Na dezen datum werd geen C.A.O. meer afgesloten en werden de lonen van de nog in bedrijf zijnde fabrieken door deze individueel met de arbeidersorganisaties vastgesteld. Vermelding verdient nog, dat sinds 1 juni 1922 door de Ver. van Nederlandsche Glasfabrikanten eerst tot 1 jan. 1923 en daarna geregeld telkens voor een jaar een C.A.O. werd afgesloten voor de witglasfabriek te Leerdam. Wij behoeven daarop niet verder in te gaan. Onderstaand volgt nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de glasindustrie:

Afgesloten C.A.O. glasindustrie	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	4	5	1078	1	7	2669	5	12	3747
1 jan. 1922	-	-	-	1	6	2507	1	6	2507
1 juni 1923	-	-	-	1	1	1159	1	1	1159
1 juni 1924	-	-	-	1	1	1135	1	1	1135
1 juni 1925	-	-	-	1	1	1444	1	1	1444
1 juni 1926	-	-	-	1	1	1430	1	1	1430
1 juni 1927	1	1	18	1	1	1109	2	2	1127
1 juni 1928	2	2	1320	-	-	-	2	2	1320

DIAMANTBEWERKING

De organisatorische verhoudingen in de diamantbewerking te Amsterdam zijn reeds van ouden datum en vonden haar ontstaan in een spontane staking in 1894, die leidde tot de oprichting van den Algemeene Nederlandsche Diamantbewerkerbond. Hoewel daarna in 1895 de werkgevers de Algemeene Juweliers Vereeniging stichtten, duurde het nog tot 1900, voordat en dan ook niet dan na een staking van 6 weken, een C.A.O. werd afgesloten. Dat deze in het begin echter nog geen goede verhoudingen kon scheppen bleek uit de 3 maanden lange staking in 1902 voor het verplicht lidmaatschap, dat tenslotte in de C.A.O. werd geregeld en, de uitsluiting in 1904, die 4 maanden duurde, over het leerlingwezen, waartegenover de A.N.D.B. een eis tot loonsverhoging en werktijdverkorting stelde. Het gevolg van deze uitsluiting was, dat tenslotte alle voor waarden in de C.A.O. werden opgenomen: loongrondslagen, arbeidsduur, andere arbeidsvoorwaarden, leerlingen etc. Hoewel deze C.A.O. sindsdien uiteraard herhaaldelijk werd gewijzigd, werd zij bij den afloop

steeds geregeld verlengd en kwamen er ook geen conflicten meer voor tussen de werkgevers- en de arbeidersorganisatie. In dit bedrijf heeft de C.A.O. na de kinderjaren te hebben doorworsteld inderdaad geregelde verhoudingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden weten te scheppen. Aangezien deze C.A.O. betrekking had op het gehele bedrijf te Amsterdam is een overzicht van de ontwikkeling ervan sinds 1920 overbodig.

TYPOGRAFISCHE BEDRIJVEN

In het drukkersbedrijf bestaat reeds sinds 1 februari 1914 een C.A.O. tussen de patroons- en de werkliedenorganisaties. 5 januari 1920 werd de afgelopen C.A.O. voor een tijdvak van ongeveer 3 jaar, eindigende 1 jan. 1923, verlengd. De contracterende partijen waren ter ener zijde de Nederlandsche Bond van Boekdrukkerijen, de R.K. Ver. van Nederlandsche Drukkerspatroons en de Bond van Chr. Drukkerspatroons in Nederland, anderzijds de Algemeene Nederlandsche Typografenbond, de Nederlandsche R.K. Grafische Bond, de Nederlandsche Chr. Grafische Bond en de Nederlandsche Grafische Bond. Behalve de gewone loon- en arbeidsvoorwaarden was door deze C.A.O. successievelijk een vorm van bedrijfsorganisatie ingevoerd, die bij een beschouwing over de organisatorische verhoudingen tussen werkgever en arbeider in het bijzonder de aandacht verdient. In de uitgebreide literatuur, die daarover bestaat, is deze zeer goed gekarakteriseerd door Prof. Veraart, door wiens initiatief een en ander werd ingevoerd, in zijn boek over de Vraagstukken der Economische Bedrijfsorganisatie. Prof. Veraart onderscheidt met betrekking tot de bedrijfsregeling in de typografie de volgende punten:

1. de arbeidsregelingen en hare handhaving, het recht van den arbeider op arbeid in de werkplaats van zijn dagelijkse werkzaamheid, het recht om niet anders te worden ontslagen dan met een geldige reden, het recht om alle geschillen te onderwerpen aan rechtscolleges, waarbij evenveel vertegenwoordigers van arbeiders als van patroons als rechters zijn betrokken;

2. de minimum tarieven en het periodiekenbesluit, waardoor het mogelijk is aan de gezamenlijke ondernemingen in het bedrijf een zodanige prijs voor haar product te verschaffen, dat behalve de ondernemers-kapitalisten, de arbeiders-en verder de leveranciers groepen in dien prijs een zoo goed mogelijks prijs voor de factoren arbeid en grondstoffen erlangen;

3. de rechtspleging bij de patroonsbonden, instelling van districtscontrôlecommissies, die voorstellen tot straf doen, welke door de centrale rechtspraak-commissie wordt opgelegd, o.a. royement;

4. de overeenkomst tussen de patroonsbonden en de arbeidersbonden voor de handhaving van prijstarieven en periodieken besluit o.a. door het onderling verplichte lidmaatschap, het eventueel niet uitvoeren door de arbeiders van bepaald werk en geregelde samensprekingen;

5. de overeenkomsten tussen de patroonsbonden en de leveranciersbonden tot handhaving van de prijsregelingen, waardoor aan geroyeerde patroons en in een enkel geval ook ongeorganiseerde patroons noch rechtstreeks, noch zijdelings materiaal geleverd wordt;

6. de samenwerking van de patroonsbonden met de leveranciers- en arbeidersbonden tegenover het ongeorganiseerde bedrijf en voor de ontwikkeling van het bedrijf op gezond-economische grondslag, o.a. ook door het verplicht lidmaatschap en onderlinge contracten, waardoor het ongeorganiseerd zijn in het grafisch en boekbedrijf steeds meer een onmogelijkheid werd. Hoewel verschillende van de hier genoemde punten niet direct de verhouding van werkgever en arbeider betreffen, moeten zij toch vermeld worden, omdat ze met de andere punten een afgesloten stelsel vormen, dat niet anders dan als één geheel kan worden beschouwd. Op deze wijze was dus een organisatie van het bedrijf geschapen, waarvan voor wat de verhouding tussen werkgever en arbeider betreft de C.A.O. als het ware de grondwet vormde. Daar dit stelsel ook thans nog bestaat, zal het geen verwondering baren, dat ook de C.A.O. geregeld werd verlengd. Na 1 jan. 1923 eerst voor twee jaar tot 3 jan. 1925 en daarna tot april 1927, waarna ze, aangezien ze niet was opgezegd, wederom stilzwijgend een jaar doorliep. Begin 1928 werd deze C.A.O. na besprekingen tot 1 november 1930 verlengd. Dit neemt niet weg, dat tussen de werkgevers en arbeidersorganisaties conflicten zijn voorgekomen. Het eerste conflict vond plaats in 1919, toen, nadat in verband met de tijdsomstandigheden tijdens den duur der C.A.O. reeds enige malen loonsverhoging en toeslag was gegeven, de moderne gezellenorganisatie een nieuwe verhoging vroeg. De patroons wensten hier niet aan te voldoen, waarna 14 augustus bij een tweetal ondernemingen te Amsterdam met ongeveer 300 arbeiders en later bij acht andere ondernemingen met 306 arbeiders een staking uitbrak. De Chr., R.K. en Neutrale organisaties keurden deze staking af. Het Hoofdbestuur van de moderne organisatie wenste de verantwoordelijkheid er niet voor te aanvaarden, doch bepaalde zich voorlopig er toe uitbreiding te voorkomen. Nadat de patroons royement van de stakende leden der organisaties hadden geëist, verklaarden zij na een bespreking tussen de betrokken partijen op 16 augustus, dat zij de C.A.O. door en met de moderne organisatie als verbroken beschouwden. Dezelfde dag werd de staking opgeheven.

19 augustus brak om dezelfde reden een staking uit te 's-Gravenhage, waarbij Prof. Veraart 21 augustus zijn bemiddeling aanbood. Hoewel de patroons, in verband met de verbreking van de C.A.O. met de moderne organisatie, besloten hadden alle leden dezer organisatie te ontslaan, werd dit door de bemiddeling van Prof. Veraart opgeschort tot 30 augustus. Na onderhandeling kwam men tot een arbitrage-commissie, die 8 september uitspraak deed en in de eerste plaats de stakingen ten sterkste afkeurde. Een boete van f 250.- per werkmans zou in het vervolg kunnen worden opgelegd bij niet nakoming der bepalingen, terwijl de moderne organisatie om de nakoming te waarborgen een cautie van f 25.000 en in verband met de wederkerigheid de gezamenlijke werkgeversbonden een van f 10.000. zouden moeten stellen. Verder werd een commissie van 19 leden benoemd om voor 29 september 1919 na te gaan of er een wijziging in de lonen zou moeten plaats vinden. Een tweede conflict, wederom tussen de werkgeversbonden en de moderne organisatie, brak uit bij den afloop der C.A.O. op 1 jan. 1923. In de onderhandelingscommissie was men tot overeenstemming gekomen over een weekloonverlaging van ongeveer 6% en een uurloonverlaging van ongeveer 12% (door verlenging van de 45-urige werkweek tot de 48-urige werkweek), terwijl de verlaging voor de jongeren 14-20% bedroeg. Verder werden nog enige andere bepalingen gewijzigd. Bij de behandeling in de organisaties zelf aanvaardden de werkgevers en de R.K., de Chr. en de Neutrale gezellenorganisaties deze nieuwe regeling, de moderne organisatie verwierp ze echter met 53-169 stemmen en 3 blanco, hoewel van hare vijf vertegenwoordigers in de onderhandelingscommissie vier zich vóór de nieuwe overeenkomst hadden verklaard. De voorzitter had tegen gestemd omdat z.i. de rechtspositie der arbeiders in de nieuwe C.A.O. verzwakt zou worden. Een nader referendum onder de leden verwierp eveneens de overeenkomst met 2860-3501 stemmen en ongeveer 200 blanco. 30 december vroegen toen de werkgevers aan hunne bij de moderne organisatie aangesloten arbeiders, of zij 2 januari op de nieuwe voorwaarden het werk wilden voortzetten. Aan hen, die daartoe niet bereid waren, werd de dienstbetrekking opgezegd. Onder advies van het hoofdbestuur der moderne organisatie, (die eerst had geadviseerd de overeenkomst te aanvaarden) om voor den duur van den termijn van opzegging der dienstbetrekking het oude loon te eisen, legden daarop 2 januari 1500 a 2000 drukkersgezellen bij 150 a 200 drukkerijen den arbeid neer. De staking verliep echter spoedig en kon, nadat van 8 januari af de afdelingsbestuurders der gezellenorganisaties contact met de patroons hadden gezocht, 11 januari dan ook als geëindigd beschouwd worden. Hoewel de moderne organisatie de C.A.O. nog niet tekende, aanvaardden alle leden de daarin gestelde voorwaarden. Rancune-maatregelen werden niet genomen. 23 februari schreef de moderne organisatie wederom een referendum uit, waarbij het hoofdbestuur dringend adviseerde de C.A.O. te aanvaarden. Dit geschiedde dan ook, van de 4171 stemmen waren 3512 voor en 561 tegen de overeenkomst, zodat zij getekend kon worden. Dit wat de conflicten in het bedrijf zelf betreft. Het spreekt vanzelf, dat de typische organisatie van het bedrijf zowel kritiek als waardering ondervond. Er zijn hierover echter reeds vrij veel en zeer uitvoerige geschriften verschenen en het ligt ook niet in het karakter van dit werk om daar op deze plaats bepaaldelijk op in te gaan. Daar de onderhavige organisatie echter een keer meer officieel aan kritiek werd onderworpen en daar dan ook de gevolgen van moest ondervinden, kunnen wij het niet geheel terzijde laten. Eind 1921 deelde de Minister van Binnenlandse Zaken mede, dat hij niet bereid was crisissteun te verstrekken aan z.g. uitgetrokken werkloze typografen (d.w.z. werkloze typografen, die uit hun werklozenkas reeds hun reglementaire maximum uitkering hadden „getrokken”). Nadat daartegen verschillende protesten waren verschenen, richtten het N.V.V., C.N.V., R.K.V. en A.N.V. een adres tot den Minister, welke bij schrijven van 28 jan. 1922 mededeelde, dat hij, alvorens verder op de zaak in te gaan, gaarne zou vernemen of en zo ja welke pogingen door de besturen der typografen-organisaties waren aangewend om in overleg met de werkgeversorganisaties te geraken tot tijdelijke schorsing van het prijstarief. 11 jan. 1922 had hij reeds in aansluiting op een schrijven van 15 okt. 1921 geschreven, dat, zolang de dwingen de prijsregeling gehandhaafd bleef, geen ondersteuning aan uitgetrokkenen zou mogen worden verleend. Intussen zaten ook de werkgevers ten deze niet stil. In dec. 1921 hadden zij onder den titel „De nood dringt” een brochure doen verschijnen, waarin in het bijzonder de aandacht werd gevestigd op de felle concurrentie uit het buitenland, voornamelijk Duitsland. De houding van den Minister van binnenlandse Zaken werd daarna door Dr. van Rhijn, den adviseur der Patroonsbonden, in een brochure, getiteld „Grievend onrecht” nog aan kritiek onderworpen en het zou volgens hem recht en plicht zijn met alle ten dienste staande middelen tegen deze beslissing te ageren. Dat er echter ook volgens de patroons iets gebeuren moest, bleek uit het schrijven, dat zij begin februari 1921 aan de arbeiders richtten en waarin zij met verwijzing naar de buitenlandse concurrentie tot de conclusie kwamen, dat men alleen door een belangrijke prijsvermindering uit de impasse zou kunnen geraken. De werkgevers meenden een verlaging van 20% van het prijstarief te kunnen invoeren, wanneer de arbeiders zouden ingaan op een weekloonverlaging van 10% en invoering der 48-urige werkweek, waardoor 9% op de productiekosten zou kunnen worden bespaard. De patroons zouden zelf nog 11% daarbij doen, waardoor, hoewel elke winstmarge dan zou verdwenen zijn, een verbetering van den bedrijfstoestand verkregen zou kunnen worden. De werknemers behandelden deze voorstellen in hunne afdelingen, doch wezen ze unaniem af, hetgeen in een

breedvoerig gemotiveerd schrijven aan den patroonsbond werd medegedeeld. Zoals reeds werd medegedeeld, werd bij de verlenging der C.A.O. in Jan. 1923 toch een loonsverlaging doorgevoerd. Wat het optreden van den Minister betreft kan worden vermeld, dat deze 18 mei 1922 nog eens uitdrukkelijk verklaarde, dat geen bijzondere steunuitkering aan de uitgetrokken typografen zou kunnen worden gegeven, omdat hij van oordeel was, dat de werkloosheid althans ten deele een gevolg was van het bindende prijstarief en de C.A.O. Bij een 15 november 1922 in de Tweede Kamer door den heer Van den Tempel gehouden interpellatie over de regeling der werklozenzorg na 1 jan. 1923, deelde de Regering mede ten aanzien van de uitgetrokken typografen de nieuwe C.A.O. te willen afwachten. Een motie Van den Tempel, verklarende, dat het niet redelijk was uitzonderingsmaatregelen voor de typografen toe te passen, zodat de Regering verzocht werd hare houding nader te overwegen, werd daarna 16 november zonder hoofdelijke stemming door de Tweede Kamer aangenomen. Een en ander had tot gevolg, dat de Minister, na de verlenging der C.A.O. in jan. 1923 zijn standpunt wijzigde. Vermelding verdient nog, dat, toen bij de wijziging der Arbeidswet 1919 de mogelijkheid werd geopend om krachtens art. 28 sub 7 door gezamenlijk overleg tussen de werkgevers en arbeidersorganisaties in een bedrijf afwijking te verkrijgen van de normen dier wet, de bij de C.A.O. in de typografie betrokken organisaties in het begin van 1923 gezamenlijk den Minister van Arbeid verzochten een zodanige afwijking toe te staan. De Minister voldeed aan het desbetreffende verzoek en willigde ook in de volgende jaren de aanvragen tot afwijking telkens voor den duur van een jaar in. In het bovenstaande hebben wij getracht de meest karakteristieke punten in de verhouding tussen werkgever en arbeider in de typografie naar voren te brengen; hoewel het niet zoveel zin heeft als in andere bedrijven, volge hier ter wille van de uniformiteit in behandeling nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O.

Afgesloten C.A.O. Typografische bedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal
	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	1	1190	14443	1	1190	14443
1 jan. 1922	-	-	-	1	1240	13771	1	1240	13771
1 juni 1923	-	-	-	1	1200	14380	1	1200	14380
1 juni 1924	-	-	-	1	1335	14000	1	1335	14000
1 juni 1925	-	-	-	1	1374	13000	1	1374	13000
1 juni 1926	-	-	-	1	1379	13300	1	1379	13300
1 juni 1927	-	-	-	1	1380	13500	1	1380	13500
1 juni 1928	-	-	-	1	1353	13000	1	1353	13000

LITHOGRAFISCH BEDRIJF

In het steendrukkersbedrijf bestond sinds 1 jan. 1914 een C.A.O. tussen den Bond van Steendrukkerijen enerzijds en den Nederlandsche Litho-, Foto- en Chemigrafenbond (modern), den Nederlandsche R.K. Grafische Bond (vóór 31 maart 1919 den R.K. Litho-, Foto- en Chemigrafenbond) en den Nederlandsche Chr. Grafische Bond (vóór 7 Sept. 1918 den Chr. Typografenbond in Nederland) anderzijds. De eerste C.A.O. liep van 1 jan. 1914 – 1 jan. 1917 en werd daarna eerst voor 3 maanden verlengd, waarna 1 april 1917 een nieuwe C.A.O. werd afgesloten tot 1 jan. 1920. Bij den afloop van deze C.A.O. leidden de onderhandelingen over een nieuwe C.A.O. er toe, dat de (straks nader te noemen) C.A.O. in het chemigrafisch bedrijf, welke ook op dat tijdstip afliep en die in het lithografisch bedrijf tot één contract werden verenigd als C.A.O. voor de Illustratiebedrijven in Nederland. Behalve de reeds genoemde contractanten was dus van werkgevers zijde de Vereeniging van Nederlandsche Chemigrafische Inrichtingen ook contractant. De C.A.O. gold voor den tijd van 3 jaar, dus tot 1 jan. 1923. Behalve de gewone arbeidsvoorwaarden bevatte de C.A.O. voor deze bedrijven, evenals die voor de typografie een uitgebreide regeling van de verdere organisatie van het bedrijf, met name verplichting van de werkgevers om aan een te benoemen commissie, waarin alle arbeidersorganisaties vertegenwoordigd zouden moeten zijn, inzage te geven in de prijstarieven, alvorens zij die onderling zouden vaststellen; verplicht lidmaatschap (waar van afwijking mogelijk, doch dan zou de arbeider een som gelijk aan de contributie der vakvereniging in een van de tuberculose fondsen der vakverenigingen moeten storten); scheidsgerecht voor geschillen; drie commissies voor de uitvoering der C.A.O.; een centraal comité voor het lithografisch bedrijf, een centraal comité voor het chemigrafisch bedrijf en gecombineerde besturen voor de illustratiebedrijven; de mogelijkheid om fabriekscommissies in te stellen, welke door den werkgever als de vertegenwoordiging van het personeel in de onderneming zouden worden beschouwd. Verder was er een zeer uitgebreide regeling van

het leerlingwezen gemaakt, terwijl ook door partijen een eigen arbeidsbeurs was ingesteld, waarvan alle werkgevers en arbeiders verplicht waren gebruik te maken, resp. bij het betrekken van personeel, of het zoeken van een betrekking. Zo was ook in deze bedrijven de C.A.O. (met bijlagen een boekwerk van 134 pagina's) een grondwet geworden voor de organisatie van het bedrijf, waarop zich alle verdere regelingen tussen werkgevers en arbeiders baseerden of naar moesten richten. Bij den afloop der C.A.O. voor de Illustratiebedrijven bleken de patroonsorganisaties in de beide bedrijven er de voorkeur aan te geven maar weer zoals vroeger afzonderlijke C.A.O. af te sluiten, een voor het lithografisch en een voor het chemigrafisch bedrijf. Bij het lithografisch bedrijf gingen de onderhandelingen (o.m. over een loonsverlaging van f 2.- per week) niet zonder moeilijkheden gepaard, zodat zij op een bepaald moment zelfs werden afgebroken. Tenslotte kwam men echter toch tot overeenstemming over een C.A.O. voor één jaar, welke C.A.O. in 1924 wederom vrijwel ongewijzigd voor een jaar werd verlengd. Eind 1924 werd deze door de werkgevers opgezegd, die o.m. een loonsverlaging van f 1.- per week wensten. Men kwam niet tot overeenstemming, zodat een contract-loos tijdperk verwacht werd. Toen 3 jan. 1925 de C.A.O. was afgelopen en de werkgevers ook weigerden individueel een C.A.O. af te sluiten, brak bij een aantal werkgevers een staking uit. Na een nieuw voorstel van de werkgeversorganisatie, kwam men echter tot een compromis, waarbij de bestaande C.A.O. met enkele wijzigingen eerst tot 1 mei 1925 en daarna weer voor een jaar werd verlengd. In 1926 werd ze niet opgezegd, zodat ze stilzwijgend doorliep tot 1 Mei 1927. Na verschillende onderhandelingen werd ze na 1 Mei 1927 met enige wijzigingen wederom voor een jaar verlengd. Bij de onderhandelingen in 1928 eischten de arbeidersorganisaties wederom een loonsverhoging van f 2.- per week, uitbreiding der vakantie en verlaging der overwerklimiet. De patroons wilden aanvankelijk deze eisen niet inwilligen, zodat een ernstig conflict dreigde, dat echter op het laatste ogenblik voorkomen werd, nadat de onderhandelingen onder leiding van den heer C. J. P. Zaalberg als bijzondere bemiddelaar waren hervat. De lonen werden met f 1.- per week verhoogd, 1 jan. 1929 zou een tweede verhoging van f 1.- per week volgen. De vakantie werd op 8 dagen per jaar gebracht. Verder werden nog enige wijzigingen aangebracht, terwijl de duur van het nieuwe contract werd bepaald op 4 jaar, dus tot 1 mei 1932. Tenslotte zij nog vermeld, dat, evenals bij de typografie, in het lithografisch bedrijf op verzoek der bij de C.A.O. betrokken organisaties van 1923 af door den Minister van Arbeid telkenjare vergunning werd verleend om af te wijken van verschillende bepalingen der Arbeidswet. Hiernevens volgt nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het lithografisch bedrijf.

Afgesloten C.A.O. Lithografische bedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	1	104	1273	1	104	1273
1 jan. 1922*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1923	-	-	-	1	103	1299	1	103	1299
1 juni 1924	-	-	-	1	103	1244	1	103	1244
1 juni 1925	-	-	-	1	103	1270	1	103	1270
1 juni 1926	-	-	-	1	109	1320	1	109	1320
1 juni 1927	-	-	-	1	110	1256	1	110	1256
1 juni 1928	-	-	-	1	109	1300	1	109	13

*C.A.O. voor de illustratiebedrijven, resp. 1 C.A.O., 117 werkgevers 1754 arbeiders.

CHEMIGRAFISCH BEDRIJF

Ten aanzien van de organisatorische verhoudingen in het chemigrafisch bedrijf kunnen we na de beschouwingen over de typografische en lithografische bedrijven kort zijn. Er bestond een C.A.O. sinds 1 februari 1914 voor het eerst afgesloten voor den tijd van 5 jaar tussen de Vereeniging van Nederlandsche chemigrafische inrichtingen aan werkgeverszijde en dezelfde arbeidersorganisaties als bij de C.A.O. voor de lithografie. Deze C.A.O. werd 21 jan. 1919 behoudens kleine wijzigingen verlengd tot 3 jan. 1920, waarna, zoals reeds werd medegedeeld, één C.A.O. voor het lithografisch en het chemigrafisch bedrijf tezamen werd afgesloten. Over den inhoud der C.A.O. kunnen we na de beschrijving bij de lithografie zwijgen. Na den afloop van deze C.A.O. werd wederom een C.A.O. voor het chemigrafisch bedrijf alleen afgesloten, telkens, in verband met de onzekere tijdsomstandigheden, voor ongeveer een jaar. 27 maart 1927 werd echter een nieuwe C.A.O. afgesloten voor 3 jaar en 1 maand, dus tot eind april 1930. Conflicten van ernstigs aard kwamen in het

chemigrafisch bedrijf niet voor. Hierachter volgt nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het chemigrafisch bedrijf.

Afgesloten C.A.O. chemigrafisch bedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	1	1	28	1	20	512	2	21	540
1 jan. 1922*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1923	-	-	-	1	25	307	1	15	302
1 juni 1924	-	-	-	1	19	360	1	19	360
1 juni 1925	-	-	-	1	24	385	1	24	385
1 juni 1926	-	-	-	1	25	500	1	25	500
1 juni 1927	-	-	-	1	28	492	1	28	492
1 juni 1928	-	-	-	1	30	570	1	30	570

*C.A.O. voor de illustratiebedrijven, resp. 1 C.A.O., 117 werkgevers 1754 arbeiders.

BOEKBINDERSBEDRIJF

Het boekbindersbedrijf behoort volgens de statistiek officieel tot de groep papierindustrie, doch in statistieken, welke in verband staan met arbeidsvoorwaarden, wordt het, ook door het Centraal Bureau voor de Statistiek zelf, steeds bij de groep der grafische bedrijven gerekend. Immers organisatorisch werkt het daarmede nauw samen. Toch is er, zoals wij zullen zien, een aanmerkelijk verschil met de hierboven reeds beschreven bedrijven. Er bestond in het boekbindersbedrijf reeds sinds 1912 een collectieve arbeidsregeling, welke geregeld was vernieuwd; 5 Januari 1920 werd ze wederom voor den duur van drie jaren verlengd. Partij was van werkgeverszijde de Nederlandsche Bond van Boekbinders patroons, aan arbeiderszijde de Algemeene Nederlandsche Typografenbond, de Nederlandsche R.K. Grafische Bond, de Nederlandsche Chr. Grafische Bond en de Nederlandsche Grafische Bond. Behalve de gewone arbeidsvoorwaarden regelde de C.A.O. het verplicht lidmaatschap, verbod van huisarbeid, leerling opleiding (verplichting tot het in dienst hebben van 1 leerling per 10 arbeiders) en de personeelsverhouding (bij 10 arbeiders max. 1 hulpvakanarbeider per 3 gezellen). Voor het toezicht op de naleving der C.A.O. waren districtscommissies en een Centrale Commissie ingesteld; de districtscommissie besliste verder in eerste instantie bij geschillen; waarna hoger beroep mogelijk was bij de Centrale Commissie. 181 De Centrale Commissie zou verder met algemene stemmen een dringende en spoedeisende wijziging in de C.A.O. kunnen aan brengen onder voorbehoud van goedkeuring door de contracterende organisaties. De Centrale Commissie had dan ook vrij grote bevoegdheden. Zoo besloot zij in verband met de slapte in het bedrijf in het begin van 1921, dat het zonder dispensatie niet geoorloofd zou zijn mannelijke arbeiders boven 16 jaar in dienst te nemen indien deze niet vóór 1 Jan. 1921 lid waren van een der vier arbeidersorganisaties of buiten het bedrijf stonden, terwijl de arbeidersorganisaties een zodanige werkkraacht ook de toegang tot de organisatie zouden hebben te weigeren. Later nam de Centrale Commissie nog het besluit, dat, indien na 1 Febr. 1922 personeel in dienst zou worden genomen, de werkgever eerst zou moeten nagaan of onder de arbeiders, die door hem in de laatste drie maanden in verband met slapte ontslagen waren, niet een geschikte te vinden zou zijn, in welk geval deze onder de voorwaarden der C.A.O. in dienst ge nomen zou moeten worden. Van belang voor de organisatorische verhoudingen in het bedrijf was verder, dat in het boekbindersbedrijf in tegenstelling met de typografische bedrijven geen verplichte prijstarieven bestonden. De boekbinderspatroons wensten deze niet in te voeren; zij meenden, dat ieder patroon voor zichzelf zou weten hoeveel hij zou moeten rekenen voor een bepaald werk. Aan den anderen kant zagen zij echter wel in, dat dit systeem voor zeer vele, vooral kleinere, patroons slechts tot bevredigende bedrijfsresultaten zou kunnen voeren, wanneer de patroons nauwkeurig op de hoogte waren van de productiekosten, niet alleen in totaal, doch ook in onderdeden gespecificeerd. Daarom werd er voortdurend op gehamerd, dat de patroons in hun bedrijf een zoo nauwkeurig mogelijk systeem van kostprijsberekening zouden invoeren. Dit leidde tot de instelling van een kostprijscommissie, die steeds in de weer was de kostprijsberekening te propageren. Nadat tijdens den duur der C.A.O. eerst bij de invoering der Arbeidswet 1919 de werkweek op 45 uur werd gebracht en deze daarna, hoewel de arbeidersorganisaties daar bezwaar tegen hadden door een besluit van 19 Juli 1922 van den patroonsbond wederom tot 48 uur werd verlengd, werd de C.A.O. eind 1922 door de werkgevers opgezegd. Na langdurige onderhandelingen kwam men tot een nieuwe C.A.O., geldende tot 1 Jan. 1924; het loonbedrag werd in totaal met ongeveer 10% verlaagd, de uurloonen zelf

met ongeveer 5%. Eind 1923 werd de C.A.O. eerst weer met een half jaar verlengd en daarna, nadat men over een aantal wijzigingen niet tot overeenstemming had kunnen komen, weer met een half jaar tot 1 Jan. 1925. Eind 1924 werd de C.A.O. met enkele wijzigingen voor twee jaar en drie maanden verlengd tot 1 April 1927, waarna ze wederom met enkele wijzigingen tot ultimo Maart 1928 werd vernieuwd, en bij den afloop daarvan wederom tot 1 April 1930. Rest nog te vermelden, dat ook in het boekbindersbedrijf, op verzoek der bij de C.A.O. betrokken partijen, geregeld jaarlijks vergunning tot afwijking van enkele normen der Arbeidswet 1919 krachtens het bepaalde in Art. 28 sub 7 werd verleend. Hieronder volgt nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het boekbindersbedrijf.

Afgesloten C.A.O. boekbindersbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920*	-	-	-	2	309	3633	2	309	3633
1 jan. 1922	-	-	-	1	300	3515	1	300	3515
1 juni 1923	-	-	-	1	300	3390	1	300	3390
1 juni 1924	-	-	-	1	295	3100	1	295	3100
1 juni 1925	-	-	-	1	320	3200	1	320	3200
1 juni 1926	-	-	-	1	315	3100	1	315	3100
1 juni 1927	-	-	-	1	325	3138	1	325	3138
1 juni 1928	-	-	-	1	334	2850	1	334	2850

*Hieronder ook de C.A.O. in het kartonnagebedrijf.

BOUWVAKKEN

Een bespreking van de organisatorische verhoudingen in de bouwvakken biedt eenige moeilijkheden, omdat in den aanvang van de periode, die wij beschouwen, aan patroons zijde verschillende onderdedender bouwvakken (eigenlijk bouwbedrijf, steenhouders, stukadoors en loodgieters) samenwerkten in een Centraalen Raad voor de Bouwvakken, die echter betrekkelijk spoedig daarna werd opgeheven, zoodat de patroonsorganisaties verder geheel los van elkaar de onderhandelingen met de arbeidersorganisaties voerden. 183 Verder waren voornamelijk in het eigenlijke bouwbedrijf en het schildersbedrijf behalve de algemene landelijke C.A.O. in ver schillende streken des lands o.a. in Friesland en voor het bouw bedrijf ook in het Zuiden en in enkele andere plaatsen afzonderlijke C.A.O. afgesloten, waarvoor dus ook afzonderlijke onderhandelingen plaats vonden. Wij zullen op deze laatste niet uitvoerig ingaan en menen het beste te doen onze beschouwingen aan te vangen met de organisatorische verhoudingen in het eigenlijke bouw bedrijf. Vóór 1920 bestonden in de bouwvakken tal van plaatselijke C.A.O., afgesloten tussen de plaatselijke werkgeversorganisaties en de arbeidersorganisaties. In 1920 wensten echter de Bond van Patroonsverenigingen in Nederland en de R.K. Bond van Bouwpatroons deze plaatselijke C.A.O. te vereenigen in één landelijke C.A.O., waartoe zij dan ook een concept van een zodanige overeenkomst aan de arbeidersorganisaties toezonden. Nadat daarin, omdat de arbeidersorganisaties zich er niet mee konden verenigen, verschillende wijzigingen waren aangebracht, kwamen de genoemde patroonsorganisaties na verschillende besprekingen 26 Mei 1920 met de Chr. en R.K. bouwvakarbeidersorganisaties tot overeenstemming over een C.A.O. voor den duur van 1 jaar ingaande 3 Mei 1920. De (moderne) Algemeene Nederlandsche Bouwvakarbeidersbond en de Landelijke Federatie van Bouw vakarbeiders aanvaardden deze C.A.O. niet, zij eisten hogere lonen, als gevolg waarvan in mei in verschillende plaatsen partiële stakingen uitbraken. In verband met een loonstaking in het stukadoorsbedrijf te 's-Gravenhage adviseerde daarop de Centrale Raad voor de Bouw bedrijven aan den Bond van Patroonsverenigingen te 's-Gravenhage en den Nederlandsche Stukadoorspatroonsbond om, wanneer deze stakingen niet werden opgeheven, alle bouwvakarbeiders in Den Haag en verder alle stukadoors in het land voor zover deze geen lid waren van een der organisaties, die de laatste patroons voorstellen hadden aanvaard, uit te sluiten. Indien dit geenresultaat zou hebben, zou de Raad een algehele uitsluiting van alle bouw vakarbeiders in Nederland, met uitzondering van de leden der organisaties, die de voorstellén der C.A.O. hadden aanvaard, proclameren. Op grond van dit advies gaf de A.P.V. te 's-Gravenhage 9 Juni de arbeidersorganisaties er van kennis, dat 14 Juni de uitsluiting zou ingaan, tenzij de stukadoors voor 11 Juni den arbeid hervatten 184 en verder de organisaties bereid waren de C.A.O., zoals die door de confessionele organisaties reeds was getekend, te aanvaarden. Dit geschiedde niet, de moderne Bond achtte de voorwaarden onvoldoende, terwijl deze voor wat de stukadoorsstaking betreft, van

oordeel was, dat de Federatie geen invloed op den gestelde eis kon uitoefenen en door de staking grote groepen arbeiders getroffen zouden worden, die met het stukadoorsconflict in geen enkel verband stonden. De patroons waren er evenwel van overtuigd, dat het stukadoorsconflict een welbewuste partiële staking was met het doel, den weg voor de andere verhogingen te banen, zodat er wel degelijk verband tussen dit conflict en de overige bouwvakken bestond. Conform de mededeling ving de uitsluiting der bouwvakarbeiders te 's-Gravenhage en die der stukadoors over het gehele land 14 juni aan. Het bleek al spoedig, dat de werkgevers met deze uitsluiting hun doel niet zouden bereiken, zodat 24 juni te Amsterdam en Rotterdam de uitsluiting eveneens van kracht werd en successievelijk in meerdere plaatsen de bouwvakarbeiders werden uitgesloten. De Minister van Arbeid slaagde er in, 24 juni de vertegenwoordigers der patroons- en arbeiders organisaties voor een bespreking bij elkaar te brengen. Hierbij werd aangenomen een voorstel om een enquêtecommissie te benoemen voor een onderzoek naar de toestanden in het bouw bedrijf, bestaande uit 13 leden (4 werkgevers, 4 arbeiders, 4 regeringsvertegenwoordigers en een door deze 12 te benoemen voorzitter). Over de vraag of tijdens het onderzoek dezer commissie met opheffing der stakingen en uitsluitingen op voorlopige arbeidsvoorwaarden de arbeid weer zou worden hervat, kon men niet tot overeenstemming komen. 30 juni interpelleerde de heer Kolthek in de Tweede Kamer over de uitsluiting in verband met den aan bouw van volkswoningen. De werkgevers zochten en vonden ondertussen steun bij andere patroonsbonden, o.m. zegden de Nederlandsche Houtbond en de Handelaren in Bouwmaterialen toe geen leveranties te zullen doen aan patroons, die uitgesloten arbeiders in dienst namen, terwijl verder maatregelen werden getroffen, dat de uitgesloten bouwvakarbeiders niet elders werk zouden vinden. Nadat men eind juli reeds zeer dicht bij elkaar was gekomen, werd ten slotte na langdurige onderhandelingen, op de basis van de bestaande C.A.O. met de R.K. en Chr. organisaties, overeenstemming verkregen, zodat 30 augustus 1920, waar mogelijk reeds op 26 augustus, de uitsluiting voor de leden der moderne organisatie 185 en 6 September die voor de leden der Federatie werd opgeheven. Vermelding verdient nog, dat twee maanden na de opheffing der uitsluiting de lonen zouden worden herzien, als de indexcijfers van de kosten van levensonderhoud te Amsterdam daartoe aan leiding gaven. De C.A.O. werd 1 Mei 1921 zonder veel moeite voor een jaar verlengd; behalve enkele andere wijzigingen werd o.m. bepaald, dat leden der contracterende arbeidersorganisaties niet onder minder gunstige arbeidsvoorwaarden bij ongeorganiseerde patroons zouden mogen werken. De federatieve arbeidersorganisatie wenste zich niet aan dit contract te binden. In 1922 werden bij de besprekingen over de verlenging der C.A.O. van weerszijden eisen gesteld; men kwam niet tot overeen stemming, zodat de besprekingen in Mei 1922 werden afgebroken. De patroons stelden op de basis van hunne uiterste voorstellen een concept C.A.O. op, dat aan de leden werd toegezonden ten einde deze in de gelegenheid te stellen op grond daarvan collectief of individueel arbeidsovereenkomsten met hunne personen aan te gaan. In Juli 1922 werden de onderhandelingen echter weer hervat, met het gevolg, dat men ten slotte tot overeenstemming kwam over een C.A.O., welke zou gelden van 10 juli 1922 - 18 febr. 1923. Daarna deden zich in 1923 weer moeilijkheden voor, omdat de neutrale patroonsvereniging enige wijzigingen in de gemeente klasseindeling en verder een algehele doorvoering der 48-urige werkweek noodzakelijk achtte. De R.K. werkgeversvereniging stond niet op deze wijzigingen, zodat deze organisatie met de arbeidersorganisaties een C.A.O. afsloten. Toen daarop de neutrale patroonsvereniging besloot geen C.A.O. af te sluiten en de arbeidsvoorwaarden in te voeren, zoals zij die hadden voorgesteld, braken bij de doorvoering daarvan in verschillende plaatsen partiële stakingen uit, in het bijzonder te Rotterdam, Den Haag, Dordrecht en Schiedam. 7 april werden echter de onderhandelingen hervat, waardoor ten slotte de neutrale patroonsvereniging de reeds door de R.K. werkgevers afgesloten C.A.O. aanvaardde, met dien verstande, dat een arbitragecommissie uitspraak zou doen voor de gemeenteklasseindeling van verschillende plaatsen. Deze commissie besloot korten tijd daarna, met uitzondering van Alphen a/d Rijn, de bestaande indeling te handhaven. Dat het echter ondanks deze C.A.O. nog lang niet rustig was in de bouwvakken, bleek uit de vele syndicalistische acties, die vooral in Amsterdam plaats vonden, voornamelijk ter handhaving van de 45-urige werkweek. Een en ander had ten gevolge, dat in juni 1923 de patroonsbonden aan hunne samenwerkende besturen vrij mandaat gaven om alle maatregelen te nemen, welke zij dienstig zouden achten tegen de syndicalistische actie in het bouwvak. Toen daarnaast B. en W. van Amsterdam nog het besluit namen om ò den werklozen steun en den steun krachtens de armenwet voor de syndicalistische bouwvakarbeiders in te trekken, werd de syndicalistische terreur in de bouwvakken al spoedig tot normale verhoudingen teruggebracht. In 1924 kwamen de partijen weer met voorstellen voor de verlenging der C.A.O. 1 maart 1924 was men nog niet tot overeen stemming gekomen, zodat de C.A.O. met twee weken werd verlengd. Na veel moeite werd toen door de patroons overeenstemming verkregen met de R.K., Chr. en Neutrale arbeidersorganisaties over een C.A.O. tot 1 maart 1925; de moderne bond verwierp tegen het bestuurs-advies in aanvankelijk de C.A.O., terwijl ook de Federatie afwijzend stond. Bij de doorvoering der nieuwe C.A.O. (die een loonsverlaging van 6 a 7% inhield) vonden verschillende stakingen plaats o.a. te Amsterdam, Den Haag, Leiden, Zaandam en Zutphen. 29 maart besloot de moderne arbeidersbond echter het

contract te aanvaarden en geenstrijd meer te voeren. In Amsterdam besloot de afdeling door te staken, het Bestuur adviseerde echter de staking te beëindigen. Daardoor werd ook de inmiddels door de werkgevers voor Amsterdam afgekondigde uitsluiting opgeheven. De Federatie staakte echter door; in het bijzonder als protest tegen de 48-urige werkweek. 20 april echter besloot de Federatie, met uitzondering van de heiers, ook den strijd op te geven, nadat B. en W. van Amsterdam de 48-urige werkweek bij de werken voor de gemeente hadden voorgeschreven. Eind juni aanvaardden de heiers ook de 48-urige werkweek. Enige strubbelingen zijn er tenslotte nog geweest bij de ondertekening der landelijke C.A.O., over de indeling van de plaatsen Arnhem, Leeuwarden en Nijmegen, hetgeen echter in der minne geschikt kon worden. Eind oktober 1924 zegden daarna de partijen wederom de C.A.O. op en zonden voorstellen in voor een verlenging. Hoewel deze voorstellen grote verschillen vertoonden, scheen het aanvankelijk, dat men tot een resultaat zou komen. Begin Februari 1925 aanvaardden de R.K. en Chr. arbeidersorganisaties en de Bondraad van den modernen Bond de nieuwe C.A.O. De R.K. Patroonsbond verwierp deze echter, hoofdzakelijk naar aanleiding van de bepaling omtrent het facultatief stellen der plaatselijke commissies, de te geven voorkeur aan georganiseerden en de wijziging in de ziekte-regeling. Ook de neutrale patroonsbond verklaarde een week later de nieuwe C.A.O. niet te kunnen aanvaarden. Zoo stond men voor een contractloos tijdperk. Al spoedig braken intussen in Den Haag en Amsterdam bij enkele bouwwerken vrij ernstige conflicten uit. In Den Haag was reeds in oktober 1924 een staking uitgebroken bij den bouw van de „Bijenkorf” en het duurde tot December 1924 voordat de moderne en de R.K. Bond zich daaruit terugtrokken en deze staking alleen nog werd doorgezet door de Federatie en de ongeorganiseerden, die echter in jan. 1925 ook tot opheffing besloten. De stemming bij de patroons was er door deze conflicten niet beter op geworden en dit heeft ongetwijfeld invloed gehad op het mislukken der onderhandelingen. Toen deze mislukking een feit was, trachtte de Rijksbemiddelaar, Mr. S. de Vries, met een bemiddelingsvoorstel de partijen weer tot elkaar te brengen. Het scheen eerst, dat dit inderdaad zou gelukken, doch nieuwe stakingen in Den Haag over de regeling der tarieven en verder in andere plaatsen maakten deze overeenstemming onmogelijk. De patroons bonden verklaarden resp. 30 april en 4 mei de bemiddelingsvoorstellen van den heer de Vries te willen aanvaarden, mits de plaatselijke stakingen, met name die te Den Haag, eerst zouden worden opgeheven. Zij konden onmogelijk een C.A.O. afsluiten, wanneer een of meer der belangrijkste afdelingen nog in een conflict zouden zijn gewikkeld. De arbeidersorganisaties waren van oordeel, dat de staking in Den Haag, die ging over de tarieven, geheel buiten de kwestie der C.A.O. stond. Een voorstel van den Rijksbemiddelaar, om het geschil aan arbitrage te onderwerpen, had geen succes, waarna de patroons begin Juni mededeelden, dat als de stakingen niet vóór 15 Juni zouden zijn opgeheven, zij zich voor 1925 zouden onthouden van medewerking aan een C.A.O. en zij tevens maatregelen zouden nemen om de patroons, die dóór de stakingen schade leden, te steunen. Inderdaad nam de neutrale patroonsorganisatie 25 juni het besluit de Haagsche patroons met alle ten dienste staande middelen te steunen, zo nodig voorbereidingen te treffen voor een algemene uitsluiting. Ook de R.K. patroonsorganisatie nam 26 juni een besluit om de Haagsche patroons te steunen met alle ten dienste staande middelen, zolang de strijd van de zijde der arbeidersorganisaties betekende een agitatie om ook tijdens den duur der C.A.O. voor bepaalde arbeidsvoorwaarden in staking te gaan. Als gevolg van de beide besluiten ging 29 juni te 's-Gravenhage bij 64 patroons met ongeveer 1200 arbeiders een uitsluiting der bouwvakarbeiders in. Na verschillende onderhandelingen en nadat de patroons 11 juli aan den Rijksbemiddelaar hadden verklaard alsnog een C.A.O. te willen aangaan op de bemiddelingsvoorstellen van den heer De Vries, natuurlijk onder voorwaarde, dat tijdens den duur der C.A.O. voor tariefkwesties niet gestaakt zou mogen worden, werd overeenstemming verkregen in het Haagsche conflict. Een commissie zou worden ingesteld om een tariefregeling, geldende tot 1 maart 1926, te ontwerpen. Daarop kwamen de patroons begin September met het voorstel wederom een landelijke C.A.O. aan te gaan tot 1 maart 1927 op de door Mr. de Vries gedane bemiddelingsvoorstellen. Nadat de vertegenwoordigers der partijen daarover 22 sept. tot overeen stemming waren gekomen, verenigden de leden zich ook daar mede, zodat een C.A.O. werd afgesloten tot 1 maart 1927. Als gevolg daarvan behoeften in het voorjaar 1926 geen onderhandelingen plaats te vinden. 21 oktober 1926 verklaarden de patroons zich ondanks het feit, dat zij verschillende wijzigingen wenselijk achtten, bereid de C.A.O. voor een jaar te verlengen mits de arbeidersorganisaties dat ook wensten. De arbeidersorganisaties kwamen echter met verschillende voorstellen tot wijziging der C.A.O. Hoewel de patroons van oordeel waren, dat het geen nut had daarover te discussiëren, waren zij bereid los van de gedane voorstellen een algemene bespreking te houden over de toestanden in het bouwbedrijf, welke bespreking 15 December 1926 plaats vond. Na verschillende onderhandelingen werd tenslotte 16 Februari 1927 overeenstemming verkregen over een verlenging der C.A.O. met enkele wijzigingen. De leden der partijen verenigden zich ook hiermede, zodat wederom voor den tijd van een jaar, dus tot 1 Maart 1928, een C.A.O. werd afgesloten. Deze C.A.O. werd bij den afloop wederom verlengd tot 1 maart 1929. In het bovenstaande zijn de verhoudingen in het bouwbedrijf, die, zoals bleek, verschillende malen tot ernstige conflicten aanleiding gaven, betrekkelijk uitvoerig besproken. Naast deze algemene

regelingen bestonden, zoals reeds werd gemeld, in Friesland en in het Zuiden des lands en verder in verschillende plaatsen afzonderlijke C.A.O. Deze werden, dikwijls niet dan na staking of uitsluiting, geregeld jaarlijks verlengd, zodat wij er niet verder op behoeven in te gaan. In het algemeen vertoonden deze gewestelijke of plaatselijke verhoudingen hetzelfde karakter als die voor het bedrijf in het algemeen. Hieronder volgt nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de bouwvakken sinds 1920.

Afgesloten C.A.O. bouwvakbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal
	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.
1 jan. 1920	43	254	1473	122	3800	37630	165	4049	39103
1 jan. 1922	10	66	356	15	3382	48467	25	3448	48823
1 juni 1923	7	46	191	17	3240	49608	24	3286	49799
1 juni 1924	12	68	189	19	2814	90994	31	2962	91183
1 juni 1925	6	68	198	15	2820	87385	21	2888	87583
1 juni 1926	12	149	475	15	2814	82205	27	2963	82680
1 juni 1927	12	142	532	16	2849	78657	28	2991	79189
1 juni 1928	12	120	784	17	3072	82596	29	3192	83380

STEENHOUWERSBEDRIJF

In het steenhoudersbedrijf bestaat sinds 20 mei 1918 een landelijke C.A.O. als voortzetting van een aantal plaatselijke contracten, afgesloten tussen de Bond van Steenhouderspatroons in Nederland enerzijds en de R.K.-, Chr.-, moderne- en federatieve arbeidersorganisaties anderzijds. De C.A.O. van 20 mei 1918 duurde tot 12 mei 1920 en werd daarna tot 1 mei 1921 en verder tot 1 mei 1922 verlengd. Na die datum was de duur onbepaald, doch in juli 1922 zegde de patroonsbond de C.A.O. op. Na onderhandelingen kwam met tot een verlenging van 16 september 1922 – 1 maart 1923. Sindsdien werd de C.A.O. geregeld, zei het ook dikwijls na moeilijke onderhandelingen, telkens voor een jaar verlengd. In 1927 besloten de patroons na langdurige besprekingen een C.A.O. aan te gaan voor den tijd van twee jaar, daarbij tevens bepalende, dat in 1928 een vakantie van drie dagen zou worden ingevoerd. Belangrijke conflicten kwamen in het steenhoudersbedrijf niet voor. Onderstaand volgt nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het steenhoudersbedrijf.

105

Afgesloten C.A.O. stenhoudersbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal
	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	3	170	1023	3	170	1023
1 jan. 1922	-	-	-	1	115	1286	1	115	1286
1 juni 1923	-	-	-	1	98	750	1	98	750
1 juni 1924	-	-	-	1	97	800	1	97	800
1 juni 1925	-	-	-	1	105	800	1	105	800
1 juni 1926	-	-	-	1	102	800	1	102	800
1 juni 1927	-	-	-	1	101	950	1	101	950
1 juni 1928	-	-	-	1	98	750	1	98	750

STUCADOORSBEDRIJF

Evenals in het bouwvakbedrijf bestonden in het stukadoorsbedrijf vóór 1920 in verschillende plaatsen C.A.O., afgesloten tussen de plaatselijke patroonsverenigingen of een of meer individuele patroons en de arbeidersorganisaties. Begin 1920 was een landelijke C.A.O. ontworpen, doch het kwam niet tot een ondertekening daarvan, omdat de stukadoorsstaking in Den Haag, die bij de bouwvakken reeds is vermeld, de verdere onderhandelingen onmogelijk maakte. Toen de vrede daar getekend was, kwamen de partijen weer tezamen en na onderhandelingen besloot men tot het afsluiten van een C.A.O., geldende van 25 augustus 1920 tot 1 mei 1921, tussen de neutrale en de R.K. stukadoorspatroonsbonden enerzijds en de R.K. en Chr. bouwvakarbeiders en de moderne stukadoorsorganisatie anderzijds. Behalve een regeling der gewone

arbeidsvoorwaarden bevatte de C.A.O. ook een clause over de bevordering van vakonderwijs en leerlingwezen. Deze C.A.O. werd 1 mei 1921 en 1 mei 1922 telkens voor een jaar verlengd. Begin 1923 zegden de patroons de C.A.O. op, en wensten behalve een loonsverlaging van ongeveer 10% o.m. invoering der 48-urige werkweek. De arbeiders wilden echter de 45-urige werk week handhaven, zodat 14 mei te Amsterdam en ook in andere plaatsen o.a. Rotterdam, Utrecht, Almelo, Arnhem, Nijmegen, Den Bosch, Vught en Eindhoven stakingen uitbraken. Na langdurige onderhandelingen kwam men echter tot een C.A.O., geldende tot 1 april 1924. De 45-urige werkweek bleef regel doch de 48-urige werkweek zou kunnen worden ingevoerd in plaatsen, waar de plaatselijke verhoudingen in de bouwvakken daartoe aanleiding gaven. In 1924 kwam men wederom niet tot overeenstemming, dit keer braken echter geen belangrijke stakingen uit. De landelijke C.A.O. werd echter niet verlengd en in de plaats daarvan werden in enkele gemeenten plaatselijke C.A.O. afgesloten. Eind 1924 drongen de patroons weer op invoering ener landelijke C.A.O. aan, zodat de onderhandelingen daarover werden hervat en tot resultaten leidden. Er werd een C.A.O. afgesloten, geldende van 18 april 1925 tot 1 april 1926. Deze C.A.O. werd sindsdien bij den afloop telkens weer voor een jaar verlengd. Onderstaand volgt een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het stukadoorsbedrijf.

Afgesloten C.A.O. stukadoorsbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal
	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.
1 jan. 1920	2	7	50	17	229	2304	19	236	2354
1 jan. 1922	-	-	-	1	331	2475	1	331	2475
1 juni 1923	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1924	-	-	-	4	55	927	1	55	927
1 juni 1925	-	-	-	1	270	2300	1	270	2300
1 juni 1926	-	-	-	1	265	2800	1	265	2800
1 juni 1927	-	-	-	1	265	4000	1	265	4000
1 juni 1928	-	-	-	1	299	4000	1	299	4000

SCHILDERSBEDRIJF

Ook in het schildersbedrijf bestonden voor 1920 verschillende plaatselijke C.A.O. Deze werden echter reeds in 1919 in één landelijke overeenkomst verenigd, welke werd afgesloten tussen de Neutrale en R.K. schilderspatroonsbonden enerzijds en de R.K. en Chr. bouwvak- en de moderne schildersgezellen organisaties anderzijds. De C.A.O. gold van 7 april 1919 tot 1 april 1920. Behalve de gewone regeling der arbeidsvoorwaarden bevatte de C.A.O. de bepaling, dat de centrale commissie voor geschillen bevoegd was met in achtneming van bepaalde voorwaarden voor patroons en arbeiders het verplichte lidmaatschap voor te schrijven. Deze C.A.O. werd 5 april 1920 verlengd tot 1 april 1921. Aan patroons zijde was thans ook de Nederlandsche Bond van Chr. Schilderspatroons partij. De C.A.O. werd in de verdere jaren geregeld, zij het na langdurige onderhandelingen, verlengd resp. tot 1 april 1922, tot 1 april 1923, tot 1 maart 1924 en tot 1 maart 1925. In 1925 kon men echter niet tot overeenstemming komen, zodat een contractloos tijdperk was te verwachten. De arbeidersorganisaties besloten daarna nieuwe eisen, o.m. inhoudende een loonsverhoging van 5 cts. per uur, plaatselijk door te voeren, zo nodig op enkele plaatsen een staking te proclameren. Als gevolg daarvan brak 30 maart te Almelo een staking uit, welke 7 april door een staking te 's-Gravenhage en Tilburg en 14 april te Groningen werd gevolgd. In totaal staakten 1650 arbeiders bij 545 patroons. In de plaatsen, waar niet gestaakt werd, tekenden de arbeiders individuele contracten op de basis der vorige C.A.O. De patroons verklaarden alsnog een C.A.O. op de voorwaarden van 1924 af te willen sluiten; indien de arbeidersorganisaties dit 24 april niet hadden aanvaard, zouden zij een algehele uitsluiting overwegen. De arbeidersorganisaties waren echter niet bereid, de stakingen zonder meer op te heffen. Bemiddelingspogingen van den Rijksbemiddelaar en den voorzitter van den Raad van Arbeid te 's-Gravenhage mislukten, zodat de stakingen voortduurden. De patroons wisten echter, gesteund door hunne collega's uit andere plaatsen, die kwamen werken, zoveel mogelijk stagnatie in het werk te voorkomen. 9 juni werd weer contact tussen de partijen verkregen, hetgeen er tenslotte toe leidde, dat het werk 17 juli werd hervat en de C.A.O. ongewijzigd werd verlengd tot 1 maart 1926. Deze C.A.O. werd na den afloop vrijwel ongewijzigd tot 1 Maart 1927 verlengd. Eind 1926 werd ze opgezegd door de R.K. en Chr. arbeidersorganisaties; de moderne arbeiders en de patroons wensten een stil zwijgende verlenging. Nadat de patroons hun standpunt aan de R.K. en Chr. arbeidersorganisaties over een ongewijzigde verlenging uiteen hadden gezet, werd dit door deze organisaties aanvaard, zodat de C.A.O. ongewijzigd werd

verlengd tot 1 maart 1928. 193 Bij den afloop vond een ongewijzigde verlenging plaats tot 1 maart 1929. Vermeld moet nog worden, dat naast deze landelijke C.A.O. in het schildersbedrijf in Friesland ook nog een C.A.O. is afgesloten, die geregeld jaarlijks werd verlengd. Onderstaand volgt een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het schildersbedrijf.

Afgesloten C.A.O. schildersbedrijf	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	3	15	81	6	3698	9336	9	3713	9417
1 jan. 1922	1	1	0	3	3935	11819	4	3936	11819
1 juni 1923	-	-	-	2	3105	12274	2	3105	12274
1 juni 1924	-	-	-	2	3092	13950	2	3092	13950
1 juni 1925	-	-	-	2	3128	13787	2	3128	13787
1 juni 1926	-	-	-	2	2630	12600	2	2630	12600
1 juni 1927	5	18	29	2	2305	12288	7	2317	12317
1 juni 1928	1	1	22	5	2343	12424	6	2351	12446

LOODGIETERSBEDRIJF.

Evenals in de andere bedrijven in de bouwvakken waren ook in het loodgietersbedrijf verschillende plaatselijke C.A.O. afgesloten. In 1921 werden pogingen aangewend een landelijke C.A.O. af te sluiten. Deze mislukten echter, doch men kwam daaraan in zekeren zin tegemoet door de afsluiting van eensluidende C.A.O. te Amsterdam, 's-Gravenhage, Rotterdam, Haarlem en Utrecht. Deze C.A.O. werden jaarlijks verlengd. In 1923 kwam men echter voor Utrecht niet tot overeenstemming. Bij den afloop dezer C.A.O. in 1928 stelden de arbeidersorganisaties o.a. een eis tot het instellen ener vakantie. Toen de werkgevers weigerden daaraan te voldoen, brak, na het stellen van een ultimatum, op 7 mei in de grote steden een staking uit. Ook na tussenkomst van den Rijksbemiddelaar kon men niet tot overeenstemming komen, zodat het conflict een zeer langdurig karakter aannam. Nadat enige pogingen om te bemiddelen waren mislukt, gelukte het den heren Douwes en Jurrema te Amsterdam een formule te vinden, die beide partijen kon bevredigen en waarbij in 1929 een vakantie van 4 dagen werd gewaarborgd, welke in 1930 in de C.A.O. zou worden vastgelegd. De staking werd daarop 19 september opgeheven. Behalve deze C.A.O. bestonden ook nog in enkele andere plaatsen plaatselijke C.A.O., waarbij van werkgeverszijde hetzij de afdeling van den patroonsbond, hetzij een of meer patroons individueel partij waren. Onderstaand volgt een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het loodgietersbedrijf.

Afgesloten C.A.O. loodgietersbedrijf	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	3	5	25	15	488	2093	18	493	2118
1 jan. 1922	8	20	72	8	319	1460	16	339	1532
1 juni 1923	1	1	8	6	312	1593	7	313	1601
1 juni 1924	9	9	25	6	313	1548	15	322	1573
1 juni 1925	9	9	29	8	361	1939	17	370	1968
1 juni 1926	8	8	29	9	381	2031	17	389	2042
1 juni 1927	8	8	28	8	377	2020	16	385	2048
1 juni 1928	6	6	13	5	135	284	11	141	297

ELECTROTECHNISCHE INSTALLATIE

In het elektrotechnische bedrijf was een C.A.O. afgesloten tussen de Nederlandsche Vereeniging van Elektrotechnische Werkgevers en de moderne, R.K. en Chr. metaalbewerkerbonden. Deze C.A.O. zou gelden tot 1 oktober 1920, doch voor 1 oktober 1919 zouden de lonen kunnen worden herzien. Indien men daarbij niet tot overeenstemming zou komen, zou de C.A.O. 1 oktober 1919 ver vallen. Na talrijke onderhandelingen kwam

men tot gedeeltelijke overeenstemming; de werkgevers wensten echter de nieuwe overeenkomst af te sluiten tot 1 oktober 1920, terwijl de arbeiders een regeling tot 1 mei 1920 wensten. Toen men daarover niet tot overeenstemming kon komen en de werkgevers de nieuwe regeling invoerden, werd 27 oktober te Amsterdam door 795 arbeiders bij 45 werkgevers en te 's-Gravenhage door 252 arbeiders bij 27 werkgevers het werk neergelegd. Nadat de werkgevers met een algemene uitsluiting hadden gedreigd, vonden 6 December onder leiding van een door den Burgemeester van Amsterdam aangewezenpersoon besprekingen plaats, waarbij men tot overeen 195 stemming kwam, zodat 9 december 1919 het werk hervat werd. Er werd een nieuwe C.A.O. afgesloten, geldende tot 1 oktober 1920. Behalve de gewone arbeidsvoorwaarden was in verband met de uitspraak ener bij de opheffing der staking ingestelde commissie een nieuwe getalsverhouding vastgelegd, waardoor in de eerste gemeenteklasse patroons met minder dan 6 en in de tweede en derde gemeenteklasse met minder dan 9 volwassen werklieden minstens 1/5 bekwame monteurs en 2/5 monteurs in dienst zouden moeten hebben; bij 9 of meer werklieden zouden er van elke groep 1/3 moeten zijn. Na afloop der C.A.O. op 1 oktober 1920 bepaalden de werkgeversorganisaties op 4 oktober, dat de Vereeniging als zodanig het collectief contract niet meer met de arbeidersbonden zou afsluiten, doch dat zou overlaten aan de afdelingen, die echter voor de afsluiting de goedkeuring van het contract bij het Hoofdbestuur zouden moeten aanvragen. Er zijn daarna nog wel afdelingen geweest, die een C.A.O. afsloten, doch in de meeste plaatsen geschiedde de regeling der arbeidsvoorwaarden geheel individueel door den werkgever met zijn arbeiders, eventueel in overleg met de organisaties. Te Amsterdam werd een nieuwe C.A.O. gesloten tot 1 oktober 1921, welke na 1 Jan. 1922 aanvankelijk niet werd vernieuwd. 4 Mei 1922 werd echter weer een C.A.O. afgesloten tot 31 oktober 1922, doch na afloop daarvan kwam men niet tot resultaat, zodat de werkgevers besloten een contractloos tijdperk in te gaan. Belang rijke conflicten kwamen in het elektrotechnisch installatiebedrijf niet voor. Onderstaand volgt een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in dit bedrijf.

Afgesloten C.A.O. Elektrotechnischbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	1	300	18	1	3000	3000
1 jan. 1922	-	-	-	2	21	1460	2	162	162
1 juni 1923	1	18	194	1	38	1593	3	456	650
1 juni 1924	1	1	9	1	10	1548	2	170	179
1 juni 1925	4	4	48	1	12	1939	5	85	133
1 juni 1926	7	7	68	1	33	2031	8	325	393
1 juni 1927	3	3	43	1	23	2020	4	350	393
1 juni 1928	3	3	42	1	45	284	4	300	342

CENTRALE-VERWARMINGS-INDUSTRIE

In de centrale-verwarmings-industrie bestonden sinds 1 Mei 1917 C.A.O. tussen den Bond van Werkgevers in de Verwarmingsindustrie van werkgeverszijde en resp. den Nederlandsche R.K. Metaalbewerdersbond en den modernen Algemeene Nederlandsche Metaalbewerdersbond van arbeiderszijde. Deze werden 1 mei 1928 voor één jaar verlengd. 1 Juni 1918 werden de contracten tot één C.A.O. verenigd en waren van arbeiderszijde de beide genoemde organisaties partij. De C.A.O. werd afgesloten voor een jaar en daarna in 1921 en 1922 wederom met een jaar verlengd. Bij den afloop in 1923 ontstond een conflict over een loonsverlaging, dat echter na onderhandelingen werd opgeheven. Het werk werd 9 Juli 1923 hervat, terwijl een nieuwe C.A.O. werd afgesloten, geldende tot 1 Juni 1924. In 1924 kwam men aanvankelijk wederom niet tot overeenstemming, zodat de C.A.O. voorlopig tot 1 Augustus 1924 ongewijzigd werd verlengd. Toen men het daarna nog niet eens was, zonden de arbeidersorganisaties een ultimatum, bij niet inwilliging waarvan zij 1 september in Den Haag in staking zouden gaan. Ook in Rotterdam, Arnhem en Amersfoort dreigden conflicten. Na een bespreking werd de staking in Den Haag een week opgeschort, terwijl na verdere besprekingen besloten werd de C.A.O. ongewijzigd te verlengen tot 1 April 1925. Sindsdien werd de C.A.O. geregeld telkens voor een jaar verlengd. Behalve deze landelijke C.A.O. bestonden voor monteurs in het installatiebedrijf nog enkele C.A.O. afgesloten met een of meer werkgevers individueel. Wij behoeven daarop echter niet verder in te gaan en kunnen verwijzen naar het onderstaande overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de verwarmingsindustrie.

Afgesloten C.A.O. CV-industrie	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	3	3	159	1	13	216	4	16	374
1 jan. 1922	2	2	44	1	19	654	3	21	698
1 juni 1923	3	3	67	1	18	200	4	21	267
1 juni 1924	3	3	73	1	13	200	4	16	273
1 juni 1925	12	12	150	1	21	410	13	33	560
1 juni 1926	11	11	192	1	18	485	12	29	677
1 juni 1927	2	2	54	1	18	500	3	20	554
1 juni 1928	9	9	109	1	17	621	10	26	730

BAGGERBEDRIJF.

Tot de bouwvakken moet ook het baggerbedrijf gerekend worden, waarin de organisatorische verhoudingen tot uitdrukking kwamen in een C.A.O., geldende van 20 dec. 1920 tot 1 jan. 1922 en afgesloten door de afdeling Gorinchem van den Nederlandsche Aannemersbond en den Centralen Bond van Transportarbeiders. Deze C.A.O. had betekenis voor het gehele bedrijf, omdat partijen zich bij de C.A.O. verbonden te bevorderen, dat geen andere lonen en arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders zouden worden toegepast. De werkgeversorganisatie zou verder door rekwesten en anderszins bij de aanbesteders op opnemng der overeengekomen arbeidsregeling in de bestekken aandringen. Door een patroon in Giessendam werd een gelijklopende C.A.O. afgesloten. De C.A.O. werd na afloop tot 1 Jan. 1923 en daarna tot 1 Jan. 1924 verlengd. Eind 1923 werd aanvankelijk geen overeenstemming verkregen, doordat de arbeidersorganisaties de werkgeversvoorstellen tot loonsverlaging, ook nadat deze door de werkgevers van 25% op 17% waren teruggebracht, niet aanvaardden. De werkgevers voerden de verlaging daarop individueel in, waarna verschillende stakingen uit braken. Onder leiding van den Directeur Generaal van den Arbeid kwam men echter ten slotte tot overeenstemming over een C.A.O. met een loonsverlaging van ongeveer 12%, geldende van 1 April 1924 tot 1 Jan. 1925. Eind 1924 eiste de arbeidersorganisatie de intrekking der loonsverlaging, doch de werkgevers wilden hier niet op ingaan, zodat de C.A.O. aanvankelijk niet werd vernieuwd. Toen echter de Directeur Generaal van den Arbeid 8 Januari 1925 berichtte, dat, nu de C.A.O. niet was verlengd, de grond voor de algemene overwerkvergunning ook was komen te vervallen, werden de onderhandelingen weer opgevat en kwam men vrij spoedig tot overeenstemming over een C.A.O. van 2 maart 1925 tot 1 jan. 1926 met een loonsverhoging van f 1.50 per week. 1 jan. 1926 werd deze C.A.O. voor een jaar verlengd. Begin 1927 werd verder een C.A.O. afgesloten tussen de Maatschappij tot uitvoering in Zuiderzeewerken en den Centralen Bond van Transport arbeiders, welke gold van 14 april 1927 tot 1 jan. 1928 en sindsdien telkens werd verlengd. Mede in verband met deze C.A.O. werd de vroegere C.A.O. in het overige baggerbedrijf 1 jan. 1929 ook weer voor 2 jaar afgesloten. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het baggerbedrijf.

Afgesloten C.A.O. Baggerbedrijf	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 jan. 1922	1	1	70	1	33	1050	2	34	1120
1 juni 1923	-	-	-	1	31	1110	1	31	1110
1 juni 1924	2	2	138	1	34	1500	3	36	1638
1 juni 1925	4	4	486	1	27	1500	5	31	1986
1 juni 1926	4	4	63	1	27	1500	5	31	1563
1 juni 1927	1	1	920	-	-	-	1	1	920
1 juni 1928	2	2	1361	-	-	-	2	2	1361

CHEMISCHE INDUSTRIE

Wanneer wij voor de ontwikkeling der organisatorische verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders slechts de C.A.O. als maatstaf nemen, zou het met deze ontwikkeling in de chemische industrie al heel slecht gesteld zijn. Immers, zoals uit het aan het einde dezer paragraaf geplaatste overzicht is te zien, had de C.A.O. in de chemische industrie praktisch niets te betekenen. De enkele C.A.O., die waren afgesloten, betroffen in vergelijking tot het totaal aantal ondernemingen en arbeiders slechts een zeer gering gedeelte van het bedrijf, terwijl de enige C.A.O. in de beschouwde periode, waarbij een werkgeversorganisatie partij was, slechts voor één onderneming gold en het optreden van de werkgeversorganisatie slechts een formele kwestie was, die ten aanzien van de ontwikkeling van het instituut der C.A.O. geen betekenis had. Dit bedrijf toont ons echter aan, dat ook zonder dat er C.A.O. zijn afgesloten, de organisatorische verhoudingen zich kunnen ontwikkelen. De werkgevers verenigden zich meer en meer in de Algemeene Werkgevers Vereeniging en in de Vereeniging van de Nederlandsche Chemische Industrie. De laatste behartigde naast de arbeidsvoorwaarden ook nog andere belangen der aangesloten werkgevers. De Algemeene Werkgevers Vereeniging, welke 20 Juni 1919 werd opgericht, bemoeide zich alleen met de vraagstukken op arbeidsgebied. Zij was niet uitsluitend voor de chemische industrie opgericht, doch meer in het algemeen voor de z.g. fabriek matige bedrijven, waaronder dus naast de chemische industrie in 199 het bijzonder vallen verschillende bedrijven van voedings- en genotmiddelen (cacao, zuivel, conserven etc.), de papierindustrie enz. Wij menen echter het beste te doen, de uit de oprichting dezer vereniging voortgekomen verhoudingen hier te behandelen en zullen dan later nog wel gelegenheid hebben naar deze beschouwingen te verwijzen. Van arbeiderszijde waren in het bijzonder de fabrieksarbeiders bonden van belang: de Nederlandsche Vereeniging van Fabrieksarbeiders, de Nederlandsche R.K. Fabrieksarbeidersbond „St. Willibrordus”, en de Chr. Fabrieks- en Transportarbeidersbond. Met de ontwikkeling der Algemeene Werkgevers Vereeniging ging een ontwikkeling der organisatie verhoudingen gepaard; de leden der Algemeene Werkgevers Vereeniging wensten echter in het algemeen geen C.A.O. af te sluiten, aan den eenen kant omdat de uiteenlopende aard der verschillende ondernemingen een voor allen geldende regeling praktisch onmogelijk maakte en verder omdat zij zich ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden niet wensten te binden aan afspraken voor een langen termijn, waarvan zij niet de zekerheid hadden of zij ten allen tijde de daaruit voortvloeiende verplichtingen zouden kunnen handhaven. De algemene arbeidsvoorwaarden werden echter, hetzij voor een onderneming individueel, hetzij voor verschillende ondernemingen gezamenlijk in overleg met de arbeidersorganisaties vast gelegd, terwijl tevens was afgesproken, dat in deze algemene voorwaarden geen wijzigingen zouden worden gebracht zonder nader overleg met de arbeidersorganisaties. Op deze wijze ontwikkelde zich een voortdurend overleg tussen de leiders der A.W.V. en die der fabrieksarbeidersbonden, niet in dezen zin dat er geregeld of periodiek besprekingen plaats vonden, doch zodanig, dat telkens wanneer van werkgevers- of van arbeiderszijde een wijziging in de arbeidsvoorwaarden bij een of meer ondernemingen wenselijk geacht werd, daarvan mededeling werd gedaan, waarop in den regel een bespreking tussen de partijen volgde. Het resultaat van deze bespreking gold dan weer tot zolang een der partijen daarin weer wijziging wenste te brengen. Afgescheiden van de andere voordelen, die deze werkwijze bezit en waarover men van mening kan verschillen, heeft zij in elk geval het onbetwistbare voordeel, dat zij zeer gedecentraliseerd werkt, zodat eventuele conflicten vrijwel nooit dien omvang aannemen die zij verkrijgen, wanneer men over een algemeen geldende C.A.O. 200 niet tot overeenstemming komt. De conflicten in de chemische industrie hebben zich dan ook steeds tot enkele fabrieken beperkt en waren over het algemeen van betrekkelijk geringe omvang. Wij behoeven er hier niet op in te gaan, doch hebben gemeend het principe der hier beschreven verhoudingen enigszins uitvoerig naar voren te moeten brengen, omdat de gedachte moet worden vermeden, als zouden de organisatorische verhoudingen enkel en alleen door C.A.O. kunnen ontstaan en zich kunnen ontwikkelen. Het verschil tussen de hier beschreven verhoudingen en die, welke uit een C.A.O. voortkomen, is enkel dat het laatste zwart op wit in de C.A.O. en meestal voor een bepaalden tijd zijn neergelegd, terwijl de andere berusten op een onderlinge afspraak en tot wederopzegging toe gelden. Zoals wij in het begin van dit hoofdstuk reeds hebben uiteengezet, is dit verschil echter niet principieel en zoals in de chemische industrie is gebleken, zijn ook zonder een C.A.O. organisatorische verhoudingen mogelijk en kunnen deze er evenzeer toe leiden, dat de bedrijfsrust wordt gehandhaafd. Naast het bovenstaande moet nog vermeld worden, dat in enkele plaatsen, met name te Utrecht, plaatselijke werkgeversverenigingen bestonden, die in den geest als de A.W.V. met de arbeidersorganisaties regelingen troffen inzake de arbeidsvoorwaarden van de werklieden. Deze regelingen hadden evenmin het karakter ener C.A.O. De geringe ontwikkeling der C.A.O. in het chemisch bedrijf blijkt overigens uit de onderstaande cijfers.

Afgesloten C.A.O. Chemische industrie	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal
	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.
1 jan. 1920	5	13	744	-	-	-	5	13	744
1 jan. 1922	5	7	431	-	-	-	5	7	431
1 juni 1923	3	3	105	-	-	-	3	3	105
1 juni 1924	2	2	32	-	-	-	2	2	32
1 juni 1925	4	4	150	-	-	-	4	4	150
1 juni 1926	3	3	80	1	1	45	4	4	125
1 juni 1927	3	3	86	-	-	-	3	3	86
1 juni 1928	3	3	101	-	-	-	3	3	101

HOUTBEDRIJF

In het houtbedrijf bestonden voor 1920 reeds enkele C.A.O. bij individuele werkgevers. 4 Juli 1920 werd echter door den Nederlandsche Houtbond tezamen met de Nederlandsche Vereeniging van Werkgevers in het Kuipers- en Kistenmakersbedrijf een C.A.O. afgesloten met een 6-tal arbeidersorganisaties, n.l. de Chr., R.K. en fed. Houtbewerksorganisaties, de Nederlandsche Vereeniging van Fabrieksarbeiders, de Centrale Bond van Transportarbeiders en de Nederlandsche Federatie van Transportarbeiders. Deze C.A.O. gold tot 1 mei 1921. Begin 1921 vonden langdurige onderhandelingen plaats over de verlenging dezer C.A.O., en aangezien de onderhandelingen bij den afloop op 1 mei nog niet geëindigd waren, werden de bestaande bepalingen der C.A.O. voorlopig gehandhaafd. Tenslotte werd echter overeenstemming verkregen, waardoor 7 okt. 1921 een nieuwe C.A.O., geldende tot 1 Mei 1922, van kracht werd. Van belang voor den verdere loop der zaken was, dat een bepaling werd opgenomen, dat partijen tussen 1 november 1921 en 1 februari 1922 bevoegd zouden zijn éénmaal met voorstellen tot loon herziening te komen, indien zij van oordeel waren, dat de algemene economische toestanden en de bijzondere bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding gaven. Indien over die voorstellen dan geenovereenstemming zou worden verkregen, zou de C.A.O., een maand na de laatste bijeenkomst daarover, worden geacht te zijn ontbonden. In jan. 1922 zag de Nederlandsche Houtbond zich inderdaad verplicht gebruik te maken van dit recht en stelde een loonsverlaging van 10% voor de geschoolde en 5% voor de ongeschoolde arbeiders voor, ingaande 6 Febr. 1922. Tevens werd de C.A.O. per 1 Mei 1922 opgezegd. Aangezien de arbeidersorganisaties van oordeel waren, dat deze loonsverlaging niet noodig was, kwam men niet tot overeenstemming, zodat de C.A.O. 20 Maart 1922 een einde nam. De werkgevers besloten de loonsverlaging in drie maandelijks termijnen door te voeren, doch toen dit geschiedde, braken 20 maart te Amsterdam en Groningen stakingen uit, welke zich al spoedig uitbreidden te Haarlem, Middelburg, Utrecht, Hoogezand, Sappemeer, Winschoten en Veendam. In totaal werd bij 60 ondernemingen door 1500 arbeiders gestaakt. De conflicten te Haarlem, Utrecht en Middelburg werden spoedig opgeheven. Intussen bleek, dat de werkgevers bereid waren te onderhandelen over een nieuwe C.A.O., mits de stakingen opgeheven werden. Toen de arbeidersorganisaties daarop niet wensten in te gaan, werd begin mei de bemiddeling gevraagd van den wethouder van Amsterdam Wierdels. De onder diens leiding gevoerde besprekingen leidden tot resultaat, zodat een nieuwe C.A.O. werd afgesloten tot 15 febr. 1923. De bepaling over de tussentijdse loon herziening werd geschrapt. Begin 1923 vonden weer langdurige onderhandelingen plaats, doch men kwam ten slotte tot overeenstemming over een nieuwe C.A.O., geldende van 5 maart 1923 tot 15 febr. 1924. Bij den afloop der nieuwe C.A.O. kon men echter, ook nadat deze eerst tot 1 maart 1924 was verlengd, niet tot overeenstemming komen, zodat de werkgevers besloten geen landelijke C.A.O. af te sluiten doch te trachten plaatselijk de arbeidsvoorwaarden in C.A.O. vast te leggen. Dit gelukte ook inderdaad in verschillende plaatsen o.a. Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Schiedam, Leiden, Zaan streek, Hoorn, Leerdam, Enschede enz. De contracten duurden tot half maart subs. eind maart 1925. Eind 1924 zegden de arbeidersorganisaties de plaatselijke C.A.O. op; de Nederlandsche Houtbond verklaarde daarop, dat hij voor verschillende leden wederom één algemeen geldende C.A.O. wenste af te sluiten. Na langdurige onderhandelingen kwam men tot overeenstemming over een C.A.O. voor Amsterdam, Hengelo en Leiden, terwijl te 's-Gravenhage en te Rotterdam plaatselijke C.A.O. zouden worden afgesloten, allen geldende tot 15 maart 1926. De C.A.O. voor Amsterdam, Hengelo en Leiden werd 31 juni 1926 na langdurige onderhandelingen verlengd tot 15 maart 1927 en bij den afloop door de partijen niet opgezegd, zodat ze stil zwijgend voor een jaar tot 15 Maart 1928 werd verlengd. Hetzelfde geschiedde in 1928. Vermelding verdient nog, dat voor het houtbedrijf te Zaandam sinds

tal van jaren een C.A.O, bestond, die geregeld jaarlijks verlengd werd. Voor de organisatorische verhoudingen in het houtbedrijf is het nog van belang op te merken, dat de bij de C.A.O. betrokken partijen sinds 1923 gebruik maken van de bevoegdheid, verleend in art. 28 sub 7 van de Arbeidswet, om den Minister van Arbeid te verzoeken door een werktijdverschuiving afwijking van den in de Arbeidswet vastgestelde arbeidstijd te verkrijgen. Hierdoor wordt onder zekere voorwaarden 's zomers 9-10 uur per dag gewerkt, terwijl de arbeidstijd 's winters naar evenredigheid wordt verkort. Onderstaand volgt een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het houtbedrijf.

Afgesloten C.A.O. Houtbedrijf	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	1	1	7	3	23	1803	4	24	1810
1 jan. 1922*	2	3	123	2	101	5897	4	104	6020
1 juni 1923*	16	26	794	3	104	5143	19	121	5937
1 juni 1924	11	11	595	4	61	1582	15	72	2177
1 juni 1925	11	11	624	4	64	3300	15	75	3924
1 juni 1926	14	14	853	5	70	1935	19	84	2788
1 juni 1927	14	14	769	4	71	2350	18	85	3119
1 juni 1928	14	14	781	5	68	2500	19	82	3281

* Hierbij inbegrepen het Kuipers- en kistenmakersbedrijf

KUIPERS- EN KISTENMAKERSBEDRIJF

Zoals bij het houtbedrijf reeds werd opgemerkt, was in het kuipers- en kistenmakersbedrijf een C.A.O. afgesloten van 17 Mei 1919 tot 1 Mei 1920 tussen de Vereeniging van Werkgevers in het Kuipers- en Kistenmakersbedrijf enerzijds en de R.K., Chr. en fed. houtbewerkersorganisaties en de Nederlandsche Vereeniging van Fabrieksarbeiders anderzijds. Deze C.A.O. werd in 1920 verlengd in dien zin, dat, zoals reeds bij het Houtbedrijf werd gemeld, de Nederlandsche Houtbond van werkgeverszijde, de Centrale Bond van Transportarbeiders en de Nederlandsche Federatie van Transportarbeiders aan arbeiderszijde mede contractant waren. Toen deze C.A.O. daarop in 1921 weer verlengd werd met de mogelijkheid tot tussentijdse loonherziening, maakten de werkgevers in het kuipers- en kistenmakersbedrijf van deze mogelijkheid gebruik door in begin 1922 een loonsverlaging van 10% voor te stellen. Aangezien daarover geen overeenstemming werd verkregen, nam de C.A.O. op 20 maart 1922 een einde. Voor de daarop uitgebroken conflicten en de verdere afsluiting der C.A.O. in 1922 en 1923 kunnen wij naar de beschouwingen over het houtbedrijf verwijzen. In 1924 werd evenals in het houtbedrijf geennieuwe landelijke C.A.O. afgesloten. De werkgeversorganisatie werd gereorganiseerd in dien zin, dat het grootste gedeelte der werkgevers zich bij den Nederlandschen Houtbond aansloot en een en afzonderlijke groep, de Wiksea-groep (Werkgevers in het Kuipers Kistenmakersbedrijf, sociaal economische aangelegenheden) vormden. De groep, subs. de werkgevers individueel, sloten enkele plaatselijke contracten met de arbeidersorganisaties voor Amsterdam, Rotterdam, Schiedam, Hoorn en Leerdam. Sindsdien werden deze contracten telkens voor een jaar verlengd. Conflicten kwamen daarbij niet voor. Vermeld zij nog, dat ook in het kuipers- en kistenmakersbedrijf de mogelijkheid tot werktijdverschuiving werd aangevraagd en vergunning daartoe van den Minister werd verkregen. Onderstaand volgt nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het kuipers- en kistenmakersbedrijf:

Afgesloten C.A.O. Kuipers- en kistenm.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	2	78	3725	2	78	3725
1 jan. 1922*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1923*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1924	4	4	290	1	13	519	5	17	808
1 juni 1925	5	7	408	1	11	1200	6	18	1608
1 juni 1926	4	7	299	2	60	2285	6	67	2584

1 juni 1927	3	6	335	2	56	1766	5	62	2101
1 juni 1928	3	6	353	3	59	687	6	65	1040

* Zie houtbedrijf

MEUBELBEDRIJF

De beschouwingen over de organisatorische verhoudingen in het meubelbedrijf kunnen een aanvang nemen met de afsluiting van de C.A.O. tussen den Bond van Meubelfabrikanten in Nederland enerzijds en de moderne, Chr. en R.K. meubelmakers organisaties anderzijds, geldende voor den tijd van 3 jaar, van 5 Maart 1917 tot 7 Maart 1920. Behalve deze landelijke C.A.O. waren of werden successievelijk tal van plaatselijke C.A.O. af 205 gesloten door de arbeidersorganisaties met werkgeversverenigingen of een of meer werkgevers individueel. Bij den afloop van de landelijke C.A.O. deden zich moeilijkheden voor, in het bijzonder over de loonbepaling, zodat men 8 Maart nog niet tot overeenstemming was gekomen en de patroons besloten de aanvankelijk door hen gestelde voorwaarden met geringe wijziging in te voeren. Naar aanleiding daarvan brak te Amsterdam een staking uit en toen de arbeidersorganisaties weigerden deze staking op te heffen, werd door de patroons den 29en Maart in 33 plaatsen een uitsluiting van 4656 werklieden afgekondigd. De R.K. patroonsbond, die door een misverstand niet, alvorens de uitsluiting te proclameren, de tussenkomst van den R.K. Bedrijfsraad had in geroepen, werd al spoedig door dezen Raad met de arbeidersorganisaties tot onderhandelen gebracht, waarbij men tot overeenstemming kwam en de uitsluiting door dezen bond werd op geheven. De andere patroonsbond en de Chr. en moderne organisaties gingen niet in op een verzoek van den R.K. Bedrijfsraad om eveneens arbitrage te aanvaarden. De onderhandelingen tussen deze bonden werden echter hervat en men kwam tenslotte tot overeenstemming, zodat 12 April de arbeid werd hervat. Er werd een C.A.O. afgesloten, geldende van 12 April 1920 tot 12 April 1921. Deze C.A.O. werd van werkgeverszijde door niet minder dan twaalf organisaties ondertekend; behalve enkele plaatselijke organisaties waren hiervan de voornaamste de Bond van Meubelfabrikanten in Nederland, de Algemeene Bond van Meubelfabrikanten, de Nederlandsche Bond van Behangers-, Meubelmakers-, Stoffeerders- en Beddenmakerspatroonsverenigingen en de Nederlandsche R.K. Hanzebond van Meubelmakers-, Behangers-, Stoffeerders- en Beddenmakerspatroons. In 1921 werd deze C.A.O. voor wat de hoofdbepalingen betreft ongewijzigd verlengd tot 12 maart 1922. Er werd echter een paritaire commissie ingesteld om te onderzoeken in welke mate en voor welken arbeid er aanleiding zou zijn een afzonderlijke loonnorm in te stellen voor ongeschoolden- of routinearbeid. Verder werd overeengekomen, dat ingeval het bedrijf, door niet nader vast te stellen factoren, ontredderd dreigde te worden, waardoor handhaving der bestaande loonen ónmogelijk zou blijken, men op verzoek van een der partijen bijeen zou komen om na te gaan in hoeverre een wijziging der lonen gewettigd zou zijn. Besprekingen daarover zouden niet vóór 15 September 1921 aanvangen en mochten na 15 oktober 1921 niet meer aangevraagd worden. De werkgevers verklaarden slechts 206 in de uiterste noodzakelijkheid een beroep op dit artikel te zullen doen. In September vergaderde de Centrale Commissie over de toe passing van dit artikel, doch hoewel verschillende werkgevers van oordeel waren, dat loonsverlaging noodzakelijk was, werd daartoe niet besloten. De werkgevers zegden daarop eind 1921 de C.A.O. tegen 12 maart 1922 op. Aangezien hunne wensen voor een nieuwe C.A.O. juist het tegendeel inhielden van wat de arbeidersorganisaties wensten en de partijen op hun standpunt bleven staan, kon men niet tot overeenstemming komen, zodat een alge meen conflict onvermijdelijk scheen. Toen dan ook bij den afloop der C.A.O. de werkgevers algemeen een loonsverlaging van 10% invoerden, braken 27 Maart verschillende stakingen uit. Nadat eerst een poging van de R.K. arbeidersorganisaties, om het geschil door arbitrage te beslechten, was mislukt, omdat de moderne arbeidersorganisatie deze niet wenschte te aanvaarden, werden na voorstellen van deze laatste organisatie de onderhandelingen weer geopend en kwam men ten slotte tot een nieuwe C.A.O., geldende tot 12 Maart 1923. Het aantal werkgeversorganisaties, dat partij was bij deze overeenkomst, was intussen door concentratie der verschillende groepen tot vijf ingekrompen, n.1.: de Algemeene Bond van Meubelfabrikanten in Nederland (massa-meubelindustrie); de Bond van Meubelfabrikanten in Nederland; de Nederlandsche Bond van Behangers-, Meubelmakers- en Beddenmakerspatroonsverenigingen; de R.K. Hanzebond van Meubelmakers enz. 'St. Reinoldus' en de Meubelmakers- en Behangerspatroonsvereeni ging 'Twenthe'. Aan arbeiderszijde waren, evenals in 1920 partij de moderne, R.K. en Chr. arbeidersorganisaties. Eind 1922 werd deze C.A.O. wederom door de werkgevers op gezegd en werden verschillende voorstellen en tegenvoorstellen ingediend en na besprekingen gewijzigd, doch men kon wederom niet toteen overeenstemming komen. Toen daarop, evenals in 1922, de werkgevers bij den afloop der C.A.O. een loonsverlaging van 10% invoerden, besloten de arbeidersorganisaties het werk neer te leggen bij de georganiseerde werkgevers, zodat 12 Maart de staking dan ook inging bij verschillende patroons te Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Haarlem, Groningen, Utrecht, Waddinxveen, Wageningen, Joure, Almelo, Deventer, Middelburg en Leiden en zich later nog uitbreidde

tot Zaandam, Delft, Krommenie, Hengelo en Breda. De staking was in deze plaatsen niet algemeen, aangezien verschillende patroons de verlaging niet invoerden en sommige zelfs de afgelopen C.A.O. ongewijzigd voor een jaar verlengden. Te Bolsward, Rhenen, Kampen en Apeldoorn gingen daarentegen de arbeiders tegen de verlaagde loonen aan het werk. Ook werd in afwachting van een arbitrale beslissing van den R.K. Bedrijfsraad door de leden der R.K. arbeidersorganisatie door gewerkt bij de leden der R.K. patroonsvereniging. Verschillende besprekingen leidden echter tot een overeenstemming, zodat 16 April het werk kon worden hervat en een nieuwe C.A.O. werd afgesloten tot 1 Maart 1924. Deze C.A.O. werd eind 1923 wederom door de werkgevers opgezegd. Na besprekingen kwam men tot overeenstemming over een nieuwe C.A.O., geldende tot 14 Maart 1925; de Algemeene Bond van Meubelfabrikanten, de massa-meubelindustrie, kon zich echter niet bij het getroffen akkoord aansluiten, zodat de C.A.O. niet namens dezen Bond ondertekend werd. Eind 1924 werd de C.A.O. door de arbeidersorganisaties opgezegd, doch vrij spoedig kwam men tot overeenstemming over een ongewijzigde verlenging tot 7 Maart 1926. De massa-meubel industrie verklaarde ook dit jaar het contract niet te zullen tekenen. Ten gevolge daarvan brak in Mei 1925 bij een tweetal meubelfabrikanten te 's-Gravenhage een staking uit; na tussenkomst van den Rijksbemiddelaar werd echter een bevredigende oplossing verkregen en het werk hervat. De C.A.O. werd bij den afloop na een tweetal besprekingen niet opgezegd, zodat ze stilzwijgend tot maart 1927 ongewijzigd werd verlengd. Eind 1926 zegden de arbeidersorganisaties de C.A.O. op. Hoewel het aanvankelijk scheen dat men, gezien den eis der arbeiders tot loonsverhoging, niet tot overeenstemming zou komen, werd deze ten slotte toch bereikt tussen den Bond van Meubelfabrikanten in Nederland en den Nederlandsche R.K. Patroonsbond, enerzijds en de 3 arbeidersorganisaties anderzijds. De neutrale Behangerspatroons-Bond aanvaardde de nieuwe C.A.O. (die o.a. een loonsverhoging van 2 cents per uur inhield) niet. Ook de Algemeene Bond van Meubelfabrikanten sloot zich er wederom niet bij aan, ten gevolge waarvan 28 maart een staking uitbrak in enige fabrieken te Krommenie, Den Haag en Almelo. Deze werd het eerst te Almelo in mei, daarna in Den Haag op 31 mei en ten slotte te Krommenie op 18 juli wederom opgeheven. Verder ging de doorvoering van enkele C.A.O.'s, die naast de algemene C.A.O. steeds werden afgesloten, o.a. te Arnhem en Breda met korte stakingen gepaard. In 1928 werd deze C.A.O., na 208 besprekingen, voor twee jaar verlengd, de massa-meubelindustrie tekende ook thans deze C.A.O. niet, met uitzondering van een drietal werkgevers te Krommenie, die echter slechts voor één jaar contracteerden. Onderstaand volgt een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het meubelbedrijf.

Afgesloten C.A.O. Meubelbedrijf	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	195	195	1898	28	578	5300	223	773	7198
1 jan. 1922	127	133	868	9	545	2891	136	678	3759
1 juni 1923	167	179	1353	6	433	2730	173	612	4083
1 juni 1924	180	191	1456	6	389	3290	186	580	4746
1 juni 1925	128	130	1396	9	388	3350	137	518	4746
1 juni 1926	131	133	1543	10	339	3852	141	472	5395
1 juni 1927	155	155	1307	11	349	3810	166	504	5112
1 juni 1928	186	186	1626	8	326	3648	194	512	5274

KLEDINGBEDRIJVEN

De bespreking van de organisatorische verhoudingen in de kledingbedrijven moet in enkele onderdeden uiteenvallen, omdat wel is waar een zeker verband tussen deze onderdeden is aan te geven, doch het niet van dien aard is, dat de organisatorische verhoudingen daardoor ook zouden kunnen worden samengevat. Wij zullen achtereenvolgens nagaan de verhoudingen in het herenkledingbedrijf, het dameskledingbedrijf en het confectiegrootbedrijf. Wij gaan niet in op de verhoudingen in andere takken van het kledingbedrijf; in de pettenindustrie, de paraplu-fabrieken en het bontbedrijf werden in 1921 wel is waar landelijke C.A.O. afgesloten, doch deze werden bij den afloop niet vernieuwd, terwijl ook de C.A.O. met individuele werkgevers, die daarvan nog over bleven, met een enkele uitzondering successievelijk verdwenen. De organisatorische verhoudingen in die bedrijven zijn dan ook niet van zodanige aard, dat wij daar nadere beschouwingen aan behoeven te wijden.

In het herenkledingbedrijf bestonden voor 1918 verschillende plaatselijke C.A.O. of C.A.O. met een of meer werkgevers individueel. In verband met den wens om deze in een landelijke C.A.O. te verenigen, werd 10 maart 1919 een voorlopige C.A.O. aangegaan tot 15 september 1919 of korter, indien partijen tot overeenstemming nopens een landelijke C.A.O. gekomen zouden zijn, tussen den Nederlandsche Bond van Werkgevers in het Heerenkledingbedrijf enerzijds en de moderne, Chr., R.K. en fed. arbeidersorganisaties in de kledingindustrie anderzijds. Voor de beslissing over duurtebijlagen werd een Crisiscommissie ingesteld, bestaande uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers en van arbeiders met een onpartijdig voorzitter. Voor het ontwerpen van een landelijke overeenkomst werd verder een paritaire Landelijke Loonregelingscommissie benoemd. Na talrijke besprekingen kwam men tenslotte tot overeenstemming over een landelijke C.A.O., welke zou gelden van 23 juli 1919 tot 16 februari 1920. Van werkgeverszijde werd de C.A.O., behalve door de genoemde organisatie, medegetekend door den Bond van Kleermakerspatroons in Nederland, den Bond van Leveranciers van militaire kleding en den Nederlandsche R.K. Bond van Kleermakerspatroons; van arbeiderszijde was, behalve de 4 genoemde organisaties, ook de neutrale organisatie partij. De C.A.O. werd 1 april 1920 verlengd tot 16 febr. 1921; de Bond van Leveranciers van militaire kleding behoorde niet meer tot de ondertekenaars. Bepaald werd verder, dat er een commissie zou worden ingesteld om te onderzoeken in hoeverre men in het kledingbedrijf tot een moderne bedrijfsorganisatie zou kunnen komen. De C.A.O. werd begin jan. 1921 door de arbeidersorganisaties opgezegd, zij kwamen met voorstellen tot wijziging, waarmede de patroons echter niet akkoord gingen en 18 febr. tegenvoorstellen deden. In verschillende besprekingen komen, ook nadat van patroonszijde verschillende wijzigingen in de oorspronkelijke voorstellen waren gebracht, niet tot overeenstemming komen, voor namelijk omdat de patroons de lonen slechts tot 15 sept. 1921 wilden vaststellen, terwijl de arbeidersorganisaties een even lange duur als de andere bepalingen der C.A.O., n.l. tot 15 febr. 1922, wensten. De arbeidersorganisaties adviseerden toen tot een staking, die 25 Maart te Rotterdam, 's-Gravenhage, Utrecht en Zwolle door 800 arbeiders bij 8 patroons werd ingezet. De loonconfectionairs verklaarden zich solidair en bereidden een staking voor, die evenwel niet uitbrak. De werkgeversorganisaties besloten tot een algemene uitsluiting, welke, nadat een nadere bespreking met de arbeidersorganisaties geen resultaat had opgeleverd, 1 april bij ongeveer 700 patroons met 8 a 10000 arbeiders inging. Dit had tot gevolg, dat de onderhandelingen spoedig weer werden opgevat en tot resultaat leidden, zodat 15 april de uitsluiting werd opgeheven en 21 april het werk algemeen werd hervat. Een nieuwe CAO geldende van 12 juli 1921 tot 15 febr. 1922 werd daarna af gesloten, waarbij behalve de gewone arbeidsvoorwaarden o.a. een studiec ommissie werd ingesteld om het vraagstuk van het verplicht lidmaatschap onder de ogen te zien. Herziening der lonen tijdens den contractduur werd mogelijk gemaakt door de bepaling, dat, indien het bedrijf door niet nader te bepalen factoren ontredde zou worden, waardoor handhaving der bestaande lonen onmogelijk zou zijn, de partijen bijeen zouden komen om na te gaan in hoeverre een wijziging der lonen gewettigd zou zijn. Een en ander zou echter niet voor 15 augustus en niet na 15 oktober 1921 besproken mogen worden, terwijl voorstellen daartoe slechts in de uiterste noodzakelijkheid en dan voor 15 sept. 1921 zouden mogen worden ingediend. De termijn verstreek zonder dat dit geschiedde, zodat de lonen tot 15 dec. 1922 bleven gelden. De commissie inzake het verplicht lidmaatschap had intussen rapport uitgebracht, waarin den bonden werd geadviseerd het daarheen te leiden, dat in den kortst mogelijke tijd het verplicht lidmaatschap zou worden ingevoerd in die plaatsen, waarin de wederzijdse organisaties de grote meerderheid reeds omvatten, ten einde op die wijze tot een verplicht lidmaatschap over het gehele land te geraken. De C.A.O. werd begin 1922 door de werkgevers opgezegd; het scheen aanvankelijk, dat het, gezien de nieuwe voorstellen der werkgevers en de houding daartegenover door de arbeidersorganisaties, weer tot een conflict zou komen, doch ten slotte werd, doordat de werkgevers, na een loonsverlaging op 20 Februari van 5%, hun leden de vrijheid gaven, de tweede verlaging van 5% van 20 maart te verschuiven tot 10 April, overeenstemming verkregen over een nieuwe C.A.O. tot 15 Febr. 1923. In augustus 1922 zouden de lonen wederom herzien kunnen worden, doch van deze mogelijkheid werd door geen der partijen gebruik gemaakt. Begin 1923 was de toestand weer zeer gespannen, doch ten slotte 211 kwam men wederom tot een C.A.O., geldende tot 15 Febr. 1924, welke, na afloop, met verschillende wijzigingen tot 15 Febr. 1925 werd verlengd. Deze C.A.O. werd eind 1924 door de arbeidersorganisaties weer opgezegd. Bij de daarop gevoerde onderhandelingen over een nieuwe C.A.O. trad van werkgeverszijde, in verband met de opheffing van de patroonsorganisatie voor het maatconfectiebedrijf, alleen de Bond van Kleermakerspatroons in Nederland (maat zaken) op. De onderhandelingen vlotten niet en toen de arbeidersorganisaties hunne looneisen niet wilden opgeven, werden ze afgebroken, waarna de werkgevers besloten na 16 Febr. 1925 geen werk meer uit te geven en hun arbeiders ontslag te geven. De uitvoering van dezen maatregel werd door tussenkomst van den Rijksbemiddelaar echter tot 19 febr. opgeschort. In dien tussentijd aanvaardden de R.K. en Chr. arbeidersorganisaties de werkgeversvoorstellen tot verlenging der

C.A.O., zodat de uitsluiting alleen inging voor de moderne, neutraal en federatief georganiseerde arbeiders. Deze aanvaardden de werkgeversvoorstellen ook spoedig, waarna 23 februari de uitsluiting werd opgeheven en de C.A.O. met geringe wijzigingen tot 15 febr. 1926 werd verlengd. In 1926 werd deze C.A.O. zonder veel moeite vrijwel ongewijzigd tot 15 febr. 1927 verlengd, en daarna wederom tot 15 febr. 1928. De verdere verlenging in 1928 ging echter met moeilijkheden gepaard. Afgescheiden van andere eisen ging het voornamelijk om de huisarbeiders. Ook nadat de patroons zich bereid hadden verklaard hunne eisen tot loonsverlaging in te trekken, kon geen overeenstemming worden verkregen, zodat de patroons een uitsluiting op 18 februari aankondigden, die ook inderdaad inging en verder tot enige stakingen leidde. Nadat daarna wederom zonder enig resultaat besprekingen waren gevoerd, verklaarden, toen bleek dat de maatconfectiepatroons een basis tot overeenstemming hadden gevonden, de patroons in de maatzaken deze voorwaarden eveneens te accepteren, zodat op diezelfde basis een C.A.O. werd af gesloten voor den tijd van een jaar. In het maatconfectiebedrijf verenigden een aantal patroons zich tot een Belangengemeenschap in het maatconfectiebedrijf, welke 16 maart met de vijf arbeidersorganisaties vrijwel dezelfde C.A.O. als in de maatzaken afsloot, geldende tot 15 febr. 1926. Begin 1926 waren weer moeilijkheden, hoofdzakelijk over de toepassing der tarieven. Men kwam echter tenslotte weer tot overeenstemming, zodat de Belangengemeenschap, echter slechts voor 15 patroons, een nieuwe C.A.O. afsloot tot 16 febr. 1927. In 1927 werd de Belangengemeenschap ontbonden, zodat de C.A.O. in den bestaande vorm niet werd verlengd. Zij werd vrijwel ongewijzigd door 49 patroons individueel afgesloten. Ook in 1928 werd, zoals boven reeds vermeld is een basis voor verlenging der C.A.O. gevonden.

Dameskledingbedrijf

In het dameskledingbedrijf bestonden enige plaatselijke C.A.O., o a. te 's-Gravenhage sinds 3 april 1916 en te Utrecht sinds 1 mei 1918. Deze werden 19 september 1919 verenigd en verder tot andere plaatsen uitgebreid in een C.A.O. voor het dameskleding bedrijf in Nederland, geldende tot 15 maart 1920 en afgesloten tussen de Ver. van Patroons in het Dameskledingbedrijf te Amsterdam, 's-Gravenhage, Utrecht en Haarlem enerzijds en de moderne, R.K., Chr. neutrale en federatieve arbeidersorganisaties. 11 april 1920 werd deze C.A.O. verlengd tot 15 maart 1921. Daarna werd door de werkgevers geen prijs meer gesteld op een landelijke C.A.O., zodat deze weer uiteen viel in een tweetal C.A.O., af gesloten tussen de plaatselijke patroonsorganisaties te Amsterdam en te Haarlem en de arbeidersorganisaties, benevens verschillende C.A.O., waarbij van werkgeverszijde een of meer individuele werkgevers partij waren. De meeste dezer C.A.O. werden geregeld jaarlijks verlengd zonder dat het tot belangrijke conflicten aan leiding gaf. We behoeven er hier dan ook niet verder op in te gaan.

116

Confectie-Grootbedrijf

In het confectie-grootbedrijf zijn de organisatorische verhoudingen steeds in plaatselijke C.A.O. van werkgeverszijde, afgesloten door een werkgeversorganisatie, of door een of meer werkgevers individueel tot uitdrukking gekomen. Voor Amsterdam gold sinds 19 maart 1923 een C.A.O., afgesloten tussen den Bond van Nederlandsche Confectiefabrikanten en de moderne, R.K., Chr. en federatieve arbeidersorganisaties. In 1925 kwam echter een verlenging dezer overeenkomst slechts na een staking tot stand. 16 jan. was deze reeds bij een firma begonnen, terwijl ze 26 febr. tot enkele andere werkgevers werd uitgebreid. De werkgevers weigerden daarop alle onderhandelingen, wanneer niet eerst deze conflicten werden opgeheven, en besloten 27 februari de werkzaamheden van de firma's waar gestaakt werd elders te doen verrichten. Als gevolg daarvan brak 12 Maart bij nog een tiental werkgevers een staking uit. Na talrijke onder handelingen, welke eerst onder leiding van den Rijksbemiddelaar werden gehouden, kwam men 24 maart tot overeenstemming, zodat 25 maart de arbeid hervat werd en de C.A.O. verlengd werd tot 31 Dec. 1925. Deze C.A.O. werd na afloop niet vernieuwd. Van arbeiderszijde werden daartoe wel verschillende pogingen gedaan, doch men kon niet tot overeenstemming komen. Vermelding verdient nog een 7 April 1925 bij een vijftal werk gevers uitgebroken conflict. Successievelijk verklaarden deze zich echter bereid de aangeboden overeenkomsten te tekenen, zodat het conflict 11 maart geheel geëindigd was. Naast deze C.A.O. in Amsterdam, moet nog gewezen worden op de C.A.O. in Groningen, die geregeld jaarlijks verlengd werd, zonder dat het tot bepaalde conflicten aanleiding gaf. Hieronder worde nog een overzicht gegeven van de ontwikkeling der C.A.O. in het herenkledingbedrijf, het dameskledingbedrijf en het confectiegrootbedrijf.

Afgesloten C.A.O. Herenkledingbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	12	18	179	3	1163	10775	15	1181	10954
1 jan. 1922	98	97	715	1	713	12000	99	810	12715
1 juni 1923	49	49	386	1	550	13000	50	599	13386
1 juni 1924	103	103	998	2	314	7712	105	417	8110
1 juni 1925	86	106	2236	1	240	1400	87	346	3636
1 juni 1926	94	108	2327	1	210	1100	95	318	3427
1 juni 1927	102	102	2549	1	209	1100	103	311	3679
1 juni 1928	96	96	965	2	206	3350	98	302	4315

Dameskledingbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	4	4	328	1	140	6800	5	144	7128
1 jan. 1922	14	14	182	1	38	1092	16	52	1274
1 juni 1923	7	7	144	1	23	1109	9	30	1253
1 juni 1924	5	5	82	1	22	1170	7	27	1252
1 juni 1925	5	5	145	1	18	1120	7	23	1265
1 juni 1926	2	2	87	1	19	952	4	21	1039
1 juni 1927	1	1	76	1	16	837	3	17	913
1 juni 1928	2	2	212	1	17	1010	4	19	1221

Confectiegrootbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	6	6	629	2	22	758	8	27	1387
1 jan. 1922	5	5	614	2	18	1200	7	22	1814
1 juni 1923	4	3	321	2	18	1005	6	21	1326
1 juni 1924	11	11	461	1	10	600	12	21	1061
1 juni 1925	10	10	535	1	10	625	11	20	1160
1 juni 1926	10	10	701	1	10	625	11	20	1326
1 juni 1927	33	32	1165	-	-	-	33	32	1165
1 juni 1928	21	21	1267	-	-	-	21	21	1267

SCHOENINDUSTRIE

Tussen den R.K. Bond van Schoenfabrikanten en den R.K. Leerbewerkersbond werd 1 sept. 1919 een C.A.O. afgesloten, geldende tot 1 sept. 1920. Behalve de gewone regeling der arbeidsvoorwaarden bevatte deze o.a. de bepaling, dat na een overgangstijd van 6 maanden het verplichte lidmaatschap zou worden in gevoerd. Verder zou in de fabrieken een uit de arbeiderssamen gestelde fabriekscommissie moeten zijn. Deze C.A.O. werd na afloop niet verlengd, doch 1 april 1922 werd tussen de beide organisaties een nieuwe C.A.O. afgesloten, geldende voor onbepaalde tijd. Vermelding verdient, dat de lonen gebaseerd waren op een ethisch minimum gezinsloon, dat na een halfjaar als regel vervangen zou worden door z.g. richtlonen, welke bepaald zouden worden naar een rationele arbeidsprestatie. Verder zou elk half jaar worden nagegaan of de lonen in verband met den loop der indexcijfers van de groothandelsprijzen en de kleinhandelsprijzen ook gewijzigd dienden te worden. De wijziging was automatisch, voor elke 10 punten, dat de gemiddelde indexcijfers veranderden, zou een wijziging van 5% in de lonen worden gebracht. In augustus 1924 werd deze C.A.O., nadat de werkgevers 21 juli 1924 besloten hadden dezen bond als medecontractant te erkennen, van arbeiderszijde ook getekend door den Ned. Bond van Chr. Fabrieks- en Transportarbeiders. Door een fusie van den R.K. Leerbewerkersbond met den Ned. R.K. Fabrieksarbeidersbond "St. Willibrordus" trad deze begin 1925 als contractant in de plaats van de leerbewerkers. Eind april 1926 werd de C.A.O. door de werkgevers tegen 1 augustus 1926 opgezegd. Toen daarop de werkgeversvereniging 29 juli 1926 werd opgeheven, was de

mogelijkheid om de C.A.O. in den ouden vorm wederom af te sluiten verdwenen. De arbeidersorganisaties besloten daarna den werkgevers individueel of groepsge wijze C.A.O. aan te bieden. Verschillende besprekingen werden daarover gehouden, waarbij de arbeiders organisaties de voorkeur gaven aan het afsluiten van een nieuwe C.A.O., ter vervanging van de oude. Behalve de hierboven genoemde C.A.O. voor de arbeiders bestond in de schoenindustrie ook een landelijke C.A.O. voor de werkmeesters, die aanvankelijk gold van 1 sept. 1920 - 1 sept. 1921 en na 1 april 1922 eveneens voor onbepaalde tijd werd afgesloten. Ook deze C.A.O. eindigde 1 augustus 1926. Verder zij de aandacht gevestigd op de collectieve overwerkvergunning, die sinds 1922 in de schoenindustrie werd verleend, doch die met ingang van 1 jan. 1927, in verband met het feit, dat de C.A.O. niet meer bestond, werd ingetrokken. De R.K. arbeidersorganisatie drong intussen aan op een nieuwe C.A.O., en toen een nieuwe R.K. werkgeversvereniging was opgericht, (de Federatie van Ned. Schoenfabrikanten) werden dan ook onderhandelingen daarover geopend. Hoewel men eerst niet met de wederzijds gedane voorstellen akkoord kon gaan, kwam men tenslotte aan het einde van 1928 tot een oplossing, die voor beide partijen als grondslag voor een nieuwe C.A.O. kon worden aanvaard. Op dezen grondslag werden dan ook verschillende plaatselijke C.A.O. en C.A.O. voor individuele ondernemingen afgesloten. Hieronder volgt nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de schoenindustrie

Afgesloten C.A.O. Schoenindustrie	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	2	195	6624	2	195	6624
1 jan. 1922	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1923	-	-	-	1	130	6500	1	130	6500
1 juni 1924	-	-	-	1	107	6500	1	107	6500
1 juni 1925	-	-	-	1	100	4750	1	100	4750
1 juni 1926	-	-	-	1	87	3500	1	87	3500
1 juni 1927	2	2	217	-	-	-	2	2	217
1 juni 1928	7	7	498	-	-	-	7	7	498

118

SCHOENMAKERSKLEINBEDRIJF

Voor het schoenmakerskleinbedrijf werd 1 april 1920 een landelijke C.A.O. gesloten tussen den Nederlandsche Bond van Schoenmakerspatroons en Schoenwinkeliersverenigingen enerzijds en de R.K. en neutrale schoenmakersorganisaties anderzijds, geldende tot 1 jan. 1921. Behalve de gewone regeling der arbeidsvoorwaarden was de bepaling opgenomen, dat na een overgangstijd van 1 jaar het verplicht lidmaatschap zou worden ingevoerd. Verder zou de Centrale Commissie voor geschillen voorstellen kunnen doen tot tussentijdse aanvulling der loonovereenkomst en was een regeling voor het leerlingwezen getroffen. De C.A.O. werd bij den afloop niet verlengd, wel werd 1 Juli 1921 een nieuwe C.A.O. afgesloten tussen de R.K. werkgevers organisatie en de neutrale, R.K. en Chr. arbeidersorganisaties, geldende tot 1 Juli 1922. Ook deze C.A.O. werd bij den afloop niet verlengd. 1 augustus 1923 werd echter tussen dezelfde organisaties een nieuwe C.A.O. afgesloten, geldende tot 1 aug. 1924, welke daarna weer voor één jaar werd verlengd. Uit het hieronder volgende overzicht blijkt echter, dat deze C.A.O. in het schoenmakers kleinbedrijf in verhouding tot het groot aantal schoenmakerspatroons in ons land (ruim 12000 in 1920) al zeer weinig te betekenen hebben gehad, zodat de invloed daarvan in het gehele bedrijf niet te hoog mag worden aangeslagen. Over het algemeen mag men dan ook wel aannemen, dat de arbeidsvoorwaarden in het schoenmakerskleinbedrijf individueel werden geregeld tussen patroon en arbeider, waarbij de laatste eventueel werd bijgestaan door zijne organisatie. Hieronder volgt het overzicht van de ontwikkeling C.A.O. in het schoenmakerskleinbedrijf.

Afgesloten C.A.O. Schoenm. kleinbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 jan. 1922	-	-	-	2	25	241	2	25	241
1 juni 1923	-	-	-	1	29	9	1	29	9

1 juni 1924	-	-	-	2	137	225	2	137	225
1 juni 1925	-	-	-	2	140	212	2	140	212
1 juni 1926	-	-	-	1	4	5	1	4	5
1 juni 1927	-	1	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1928	-	-	-	-	-	-	-	-	-

MIJNBEDRIJF

De beschouwingen over de organisatorische verhoudingen in het mijnbedrijf kunnen een aanvang nemen met het uitbreken van de staking op 21 Juni 1917, als gevolg van de actie van den (moderne) Nederlandsche Mijnwerkersbond over de invoering van een scheidsgerecht, den achturige werkdag en minimum lonen. De werkgevers namen een tegemoetkomende houding aan, o.a. wilden zij in onderling overleg met de mijnwerkersbonden een bevredigende oplossing voor het scheidsgerecht vinden. Van belang was verder, dat de werkgevers in een onderhoud met de arbeidersorganisaties vóór de staking mededeling deden van hun voornemen om een commissie, bestaande uit vertegenwoordigers der werkgevers en der beide vakorganisaties, in te stellen. Toen dan ook eveneens vóór de staking vertegenwoordigers van het N.V.V. een onderhoud hadden met den Minister van Landbouw, Handel en Nijverheid, gaf deze een nadere interpretatie van de taak der in te stellen commissie. Zij zou het loonvraagstuk in zijn gehelen omvang, dus mede het vraagstuk van het minimumloon bespreken en op bevredigende wijze trachten op te lossen; indien deze commissie niet tot bevredigende oplossing van het minimum loonvraagstuk zou mogen geraken, behield de Minister zich het recht voor zelfstandig een proef te gelasten. De Minister verklaarde verder, dat de Directie der Staatsmijnen er ernstig naar zou streven de arbeidsvoorwaarden in de mijnstreek afdoende te regelen door het aangaan van een C.A.O. met de mijnwerkersorganisaties. Een daarop volgende bespreking van den secretaris van het N.V.V. en den voorzitter van den Nederlandsche Mijnwerkersbond met de Directie der Staatsmijnen op 20 juni had tot resultaat, dat de Directie toezegde, dat de commissie tot taak zou hebben de loon regelingen in haar gehelen omvang onder ogen te zien en te trachten door minnelijk overleg moeilijkheden, die in het bedrijf zouden voorkomen, uit den weg te ruimen. Daaruit volgde uit den aard der zaak, dat de Nederlandsche Mijnwerkersbond in de gelegenheid zou komen het vraagstuk van het minimumloon in deze commissie tot een onderwerp van bespreking en beslissing te maken. Ondanks deze toezegging proclameerde de Ned. Mijnwerkersbond in den avond van 20 Juni de staking, die 21 juni uitbrak. Het aantal stakers was dien dag 6102, vermeerderd met 963 geïnterneerden, den volgenden dag was het geklommen tot 7837, doch daarna daalde het weer geleidelijk, zodat het 30 Juni nog 4400 bedroeg. De Algemeene Bond van Chr. Mijnwerkers nam aan de bovengenoemde actie geen deel, dit nam echter niet weg, dat in den aanvang een 1000 leden van dezen bond mede in staking gingen. Nadat de Minister 28 juni tegenover een deputatie uit de S.D.A.P. Kamerfractie en het N.V.V. zijn uittalingen inzake de commissie had bevestigd, had het Bestuur van den Mijnwerkersbond 30 Juni nog een bespreking met den Minister. In de daarbij verkregen zekerheid omtrent de taak der commissie vond de Bond aanleiding 1 juli de staking op te heffen, zodat 2 juli het werk werd hervat. De commissie, die den naam kreeg van „Contactcommissie voor het mijnbedrijf” werd daarna met bekwamen spoed ingesteld en kon reeds 11 augustus 1917 haar eerste vergadering houden. Bij de in deze vergadering gehouden uitvoerige besprekingen over de taak der commissie werd nogmaals in het licht gesteld, dat de commissie bevoegd zou zijn over alle aangelegenheden, de arbeidsvoorwaarden betreffende, het minimumloon niet uitgesloten, te beraadslagen. De commissie (C.C.) was aanvankelijk samengesteld uit de vertegenwoordigers van de particuliere en de Staatsmijnen en van de beide grote mijnwerkersorganisaties, de Algemeene Nederlandsche Mijnwerkersbond en de Algemeene Bond van Chr. Mijnwerkers in Nederland. Op een verzoek van den Prot. Mijnwerkersbond werd 20 augustus 1918 geantwoord, dat deze niet voldoende leden telde om in de C.C. te worden vertegenwoordigd. Hieruit bleek reeds, dat, hoewel men niet een bepaald aantal leden als voorwaarde tot vertegenwoordiging in de C.C. had gesteld, men toch wel zekere eisen omtrent het aantal leden in acht nam. Toen echter de Prot. Chr. en de Neutrale Mijnwerkersbond op vertegenwoordiging bleven aandringen, werd 21 jan. 1920 besloten deze en eventueel andere vakorganisaties tot de C.C. toe te laten mits zij waren aangesloten bij een der vijf in Nederland bestaande vakcentrales en konden aantonen tenminste 1000 mijnarbeiders onder hare contribuerende leden te tellen. Het bleek echter al spoedig, dat dit aantal te groot was om de andere organisaties binnen afzienbaren tijd de kans te geven in de C.C. vertegenwoordigd te zijn, zodat 21 febr. 1921 werd besloten, dat bij een vakcentrale aangesloten bonden met minder dan 1000 leden op hun verzoek ook door één persoon in de C.C. vertegenwoordigd zouden kunnen worden. Als gevolg daarvan werden eind Febr. 1921 de Prot. Chr. Bond en de Neutrale Mijnwerkersbond en april 1921 de Fed. Bond van Werkers in het Mijn- en Bruinkolenbedrijf tot de C.C. toegelaten. Deze laatste trad 28 april 1922 weer uit de C.C. Tot zover de opzet van de C.C., die dus sinds haar oprichting het instituut vormde, waarin de organisatorische verhoudingen in het

mijnbedrijf tot uitdrukking komen. Het heeft intussen, afgescheiden van de actie daartoe van de mijnwerkersorganisaties, niet aan pogingen ontbroken om deze verhoudingen een nog verder strekkende basis te geven. Zo interpelleerde de Heer Hermans in April 1921 in de Tweede Kamer den Minister over den toestand in de Limburgse mijnindustrie. Een ingediende motie, waarbij aan de C.C. de wettelijke bevoegdheid zou worden gegeven om kennis te nemen van de gegevens, nodig voor de beoordeling der bedrijfsresultaten, werd, nadat den heer Hermans gebleken was, dat verschillende leden daaruit niet-bedoelde algemene conclusies zouden trekken, weer ingetrokken. Een motie De Jonge, om in het Algemeen Mijnwerkersreglement bepalingen op te nemen betreffende de medezeggenschap, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden der mijnwerkers, werd 14 april met 45 tegen 32 stemmen door de Tweede Kamer verworpen. Dat nam echter niet weg dat de Minister van Arbeid 21 Juni 1921 advies van den Hoogen Raad van Arbeid vroeg over de wenselijkheid van het ter inzage geven van de bedrijfsrekening der ondernemingen aan de vertegenwoordigers der mijnwerkers. Dit advies werd 14 Oct. 1921 vastgesteld. De Raad achtte het verlangen er mijnwerkers, om kennis te krijgen van de bedrijfsuitkomsten, hijk waarbij verschillende leden echter een voorbehoud maakten over e mogelijkheid dezen wens te verwezenlijken. Hoewel de Raad aan vrijwillige verwezenlijking van het verlangen verre de voorkeur zou geven boven wettelijke dwang, achtte hij het toch met aanbevelenswaardig de vervulling van den wensch over te laten aan de machtsmiddelen der arbeidersorganisaties. Verschillen de denkbeelden werden verder ontwikkeld over de wijze, waarop deze zaak m een wet zou zijn te regelen; een meerderheid in den Raad achtte het, afgescheiden daarvan, echter niet wel mogelijk een verplichting als de bovengenoemde uitsluitend op te leggen aan het mijnbedrijf. In het 6 okt. 1922 verschenen preadvies van Commissie XII van den Hoogen Raad van Arbeid over vraag punten betreffende bedrijfsorganisatie werd dit vraagstuk tezamen met andere soortgelijke vraagstukken nog eens nader algemeen en m onderling verband onder de ogen gezien. Wij kunnen dit hier echter verder laten rusten. e overleg m de C.C. leidde, afgescheiden van verschillende regelingen over de lonen en verdere arbeidsvoorwaarden, allereerst tot de instelling van een scheidsgerecht. Nadat reeds in de tweede vergadering besprekingen waren gehouden, werd in de derde vergadering op 8 okt. 1917 het reglement goedgekeurd Een verder belangrijk punt was de afsluiting van een C.A.O. *t eind 1919 liepen de besprekingen in de C.C. behalve over verschillende secundaire kwesties op arbeidsgebied hoofdzakelijk over de loonregelingen. In de vergadering van 8 dec. 1919 ver klaarden de werkgevers zich in principe bereid een C.A.O. af te sluiten, zodat de besprekingen over den inhoud daarvan een aan vang konden nemen. Deze hadden een betrekkelijk vlot verloop zodat reeds 9 maart 1920 een C.A.O. kon worden afgesloten tussen de vier particuliere mijnen en de Staatsmijnen enerzijds en den Chr. Mijnwerkersbond anderzijds, geldende tot 1 April 221 1921, waarna ze stilzwijgend steeds voor een jaar verlengd zou worden, tenzij een der partijen drie maanden van tevoren aan de wederpartij opzegging zou doen. In verband met verschillende bezwaren werd deze C.A.O. niet door den (modern) Algemeene Nederlandsche Mijnwerkersbond ondertekend. In oktober 1920 diende deze organisatie tezamen met den Prot. Chr. en den Neutralen Mijnwerkersbond een ontwerp C.A.O. in ter vervanging van de bestaande, terwijl de Chr. Mijnwerkersbond zelfstandig voorstellen voor een nieuwe C.A.O. deed. Beide C.A.O. gingen, zowel voor de directe arbeidsvoorwaarden als anderszins, veel verder dan de geldende regeling. Zo werd door de drie eerstgenoemde organisaties o.a. voorgesteld op elke mijn bedrijfscommissies in te stellen bestaande uit vertegenwoordigers der partijen. Deze commissie, waarvoor de (ondergrondse) arbeidersleden met behoud van loon vrijgesteld zouden moeten worden van arbeid, zouden de geschillen moeten oplossen, die niet zouden behoren tot de competentie van de arbitrage-commissie, beslissingen moeten geven bij geschil over akkoordwerk en de directies moeten adviseren over eventueel aan te brengen technische verbeteringen in het bedrijf. De Chr. Mijnwerkersbond wenste o.a. het verplichte lidmaatschap. Ook omtrent de bedrijfscommissies deden zij voorstellen. Bij de uitvoerige behandeling dezer voorstellen in de C.C. werden de lonen buiten bespreking gelaten, aangezien hierover afzonderlijke onderhandelingen in de C.C. plaats vonden. Ook daarna is voortdurende loonregeling aan de orde geweest en zijn er verschillende wijzigingen, zowel in de toeslagen als in de lonen aangebracht. Wij behoeven daarop echter niet in te gaan, wanneer wij vermelden, dat deze loonregeling steeds afzonderlijk naast de C.A.O. heeft bestaan. Inzake de nieuwe C.A.O. kwam men tenslotte na een tweede lezing in de C.C. tot overeenstemming, waarna zij 17 okt. getekend werd door de mijndirecties enerzijds en de moderne, Chr., Prot. Chr. en Neutrale mijnwerkersorganisaties anderzijds. De overeenkomst gold voor onbepaalde tijd met een wederzijdse opzeggingstermijn van zes maanden. Zij werd in december 1923 door de particuliere mijnen tegen 1 juli 1924 opgezegd, waarna 1 januari 1924 de Staatsmijnen in de C.C. voorstelden den opzeggingstermijn der C.A.O. terug te brengen tot drie maanden, met dien verstande, dat het contract in elk geval tot 1 Augustus 1924 van kracht zou blijven. Zodoende zou de toestand nog enigen tijd kunnen worden aangezien alvorens tot opzegging zou moeten worden besloten. Tevens zouden dan de geldigheidsduur en de opzeggingstermijn samenvallen met die der loonovereenkomst. De particuliere mijnen en de Chr. Mijn werkersbond aanvaardden dit voorstel, de moderne bond wilde aanvankelijk een opzeggingstermijn van vier maanden en handhaving tot

september 1924, doch ging tenslotte met het voorstel akkoord, met dien verstande, dat de oude opzeggingstermijn zoo spoedig mogelijk hersteld zou worden. In april 1924 zegden de werkgevers daarna de C.A.O. tegen 1 augustus 1924 op; zij verklaarden zich in juni echter bereid de C.A.O. (en de loonovereenkomst) te verlengen tot 1 sept. 1924; in juli zouden dan de besprekingen over een nieuwe C.A.O. en loonovereenkomst kunnen beginnen. De Chr. Mijnwerkersbond wenste verlenging tot 1 jan. 1925, terwijl de moderne bond er zich slechts mee kon verenigen, wanneer 1 sept. een nieuwe C.A.O. met loonregeling, welke niet minder gunstig zouden zijn dan de bestaande, voor den tijd van een jaar zouden worden afgesloten. Subs. wensten zij verlenging tot 1 jan. 1925. De werkgevers achtten het eerste voorstel van den moderne bond niet voor overweging vatbaar, als uiterste concessie stelden ze daarop voor de loonovereenkomst en de bepalingen der C.A.O. betreffende de lonen en den arbeidsduur tot 1 okt. 1924, de andere tot 1 jan. 1925 te handhaven. Na bespreking in hunne besturen aanvaardden de beide bonden deze voorstellen. Direct daarop diende de moderne Bond verschillende voorstellen in tot wijziging der C.A.O.; door de talrijke besprekingen, die daarna echter aan de loonregeling gewijd moesten worden, bleef de behandeling daarvan enigen tijd liggen. De werkgevers verklaarden bij de bespreking over den afloop der bestaande C.A.O. op 31 dec. 1924, dat zij wel is waar de overeenkomst op enkele punten gewijzigd wensten te zien, doch dat zij voorshands tot een ongewijzigde verlenging bereid waren, indien de vakverenigingen zich daar ook mee konden verenigen. Dit was het geval, zoodat de C.A.O. na 1 Jan. 1925 ongewijzigd doorliep. In het begin van 1925 waren de besprekingen in de C.C. weer geheel gewijd aan de loonregeling; de bedrijfsmoeilijkheden bleven echter bestaan zodat de werkgevers zich 30 Juli genoodzaakt zagen de C.A.O. per 1 Nov. 1925 op te zeggen. In verband daarmee zond de Chr. organisatie in Augustus voorstellen in tot wijziging, daarbij verder o.m. verzoekende de kwestie van het verplichte lidmaatschap te bespreken. Ook de neutrale organisatie zond voorstellen in, waarin o.m. het verplichte lidmaatschap voorkwam. Bij de daarop volgende onderhandelingen werden de C.A.O. en de loonovereenkomst gezamenlijk besproken. Men kwam ten slotte, na het aanbrengen van verschillende wijzigingen, tot een verlenging der overeenkomst voor onbepaalde tijd met een opzeggingstermijn van drie maanden voor de C.A.O. en een maand voor de loonovereenkomst. Ingevolge de wenschen der organisaties zegden de werkgevers toe, dat de loonovereenkomst in elk geval tot 1 Maart 1926 zou gelden. Verder zou de arbeidsregeling op Zaterdag te allen tijde opnieuw besproken kunnen worden, zonder dat daarvoor een opzegging der C.A.O. nodig was. In de daarop volgende jaren werd deze arbeidsregeling op Zaterdag dan ook herhaalde malen in de Contact Commissie besproken. Verder werden de voorstellen der arbeidersorganisaties inzake de wijziging der C.A.O. behandeld. Hoewel daaromtrent op de meeste punten overeenstemming werd bereikt, werd nog niet tot invoering der gewijzigde C.A.O. overgegaan. In 1927 en 1928 bepaalden de besprekingen in de Contact Commissie zich in hoofdzaak tot overleg over de wenschen der arbeidersorganisaties inzake de arbeidsvoorwaarden. Ook zetten de arbeidersorganisaties hare actie tot wettelijke regeling der Contact Commissie voort. Zoo kwam 16 Oct. 1928 in de Contact Commissie een voorstel van den R.K. Bondaan de orde om stappen daartoe te doen. De werkgevers waren echter van oordeel, dat ingrijpen van den wetgever in datgene, wat tot dusver door vrijwillige samenwerking tot stand was gekomen, aan het werk der Contact Commissie niet ten goede zou komen. Zij zegden echter toe een ontwerp-reglement voor de samenstelling en werk wijze der Centrale Commissie op te maken, waarbij de tot dus ver gevolgde praktijk als leidraad zou kunnen dienen. ontwerp-reglement werd 4 Maart 1929 in de Contact Commissie behandeld. De arbeidersorganisaties waren van oordeel dat dit ontwerp zich te veel beperkte tot zaken van huishoudelijke aard. Boven dien verklaarden zij naar een wettelijke regeling der Contact Commissie te zullen blijven streven. Een en ander nam echter niet weg, dat het ontwerp-reglement door de vergadering werd goedgekeurd, nadat aan het eerste artikel een bepaling was toegevoegd, dat de commissie naast de loon- en arbeidsvoorwaarden, ook andere onderwerpen zal kunnen behandelen, welke de algemene positie van de mijnwerkers in het bedrijf raken. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het mijnbedrijf:

Afgesloten C.A.O. Mijnbedrijf	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 jan. 1922	1	5	26109	-	-	-	1	5	26109
1 juni 1923	1	5	27736	-	-	-	1	5	27736
1 juni 1924	1	5	29525	-	-	-	1	5	29525
1 juni 1925	1	5	29939	-	-	-	1	5	29939
1 juni 1926	1	5	31276	-	-	-	1	5	31276

1 juni 1927	1	5	33312	-	-	-	1	5	33312
1 juni 1928	1	5	33873	-	-	-	1	5	33873

METAALINDUSTRIE

Hoewel de metaalindustrie in de officiële statistieken wordt onderscheiden in a. metaalbewerking, b. vervaardiging van stoom en andere werktuigen en c. scheepsbouw en vervaardiging van rijtuigen, is deze onderscheiding bij de bespreking van de organisatorische verhoudingen niet door te voeren. Wij zullen dan ook slechts spreken van de metaalindustrie. Naast de eigenlijke metaalindustrie zouden nog de organisatorische verhoudingen vermeld kunnen worden in enkele op zich zelf staande takken van dit bedrijf, zoals dat der z.g. burgersmeden, waarvoor in enkele plaatsen o.a. Den Haag, Groningen, Wageningen enz. plaatselijke C.A.O. zijn afgesloten, (welke in totaal een 1500 arbeiders omvatten in een 300 ondernemingen), de instrumenten fabrieken, de rijwielherstellers etc., doch in het bijzonder bij deze laatste groepen zijn de organisatorische verhoudingen van zoo geringe betekenis in verhouding tot het totaal aantal ondernemingen en arbeiders, dat een bespreking daarvan, zonder schade aan het gehele overzicht te doen, achterwege kan blijven. Een overzicht van de organisatorische verhoudingen in de metaalindustrie kan aanvangen op 11 februari 1918, toen door de Centrale Werkgeverscommissie voor C.A.O. in de metaalnijverheid (C.W.A.), de combinatie van grote werkgevers en werkgeversverenigingen tot de moderne, R.K., Christelijke, Neutrale en federatieve metaalbewerkersbonden het verzoek werd gericht of zij bereid waren uit hun midden een commissie te benoemen, waarmede over de invoering ener C.A.O. zou kunnen worden onderhandeld. Deze commissie, de Centrale Commissie van Vakverenigingen, (C.C.V.) werd daarop door de vijf organisaties benoemd, zodat in juni 1918 de besprekingen over een C.A.O. een aanvang namen aan de hand van een door de C.W.A. ingediend ontwerp. Hoewel men over de meeste punten tot overeenstemming kwam, bleek de loonregeling een onoverkomelijk struikelblok. De werkgevers wensten een gemiddeld minimumloon per vakgroep van arbeiders, terwijl de C.C.V. op een persoonlijk minimum uurloon per arbeider bleef staan. De onderhandelingen werden dan ook eind 1918 afgebroken. De onderlinge besprekingen tussen de werkgevers in de C.W.A. leidden begin 1919 tot de oprichting van den Metaalbond, waarin de voornaamste werkgevers en werkgeversverenigingen in de metaalindustrie zich verenigden, zodat 20 februari 1919 aan de C.C.V. werd medegedeeld, dat de bevoegdheden van de C.W.A. op den Metaalbond waren overgegaan. De Metaalbond stelde al spoedig een regeling der arbeidsvoorwaarden vast voor zijn leden, welke uiterlijk 17 maart 1919 in werking zou treden. Het ontwerp C.A.O. der C.W.A. met de daarin aangebrachte wijzigingen zou den grondslag voor deze onderlinge regeling vormen. Uiteraard waren hierin verder ten aanzien van de loon en vakgroep gemiddelden en geen persoonlijk minimumloon vastgesteld. De arbeidersorganisaties verklaarden de regeling onaannemelijk en besloten 8 maart den werkgevers een ultimatum te stellen bij niet inwilliging waarvan 17 maart te Amsterdam en zo nodig later in andere plaatsen de staking zou worden geproclameerd. De werkgevers antwoordden hierop niet, zodat 17 maart 1919 bij 23 ondernemingen met ruim 5000 arbeiders te Amsterdam een staking uitbrak. Enige Tweede Kamerleden, de voorzitter van het Neutrale Vakverbond, de voorzitter van de inmiddels opgerichte R.K. Ver. van Werkgevers in de Metaalindustrie en tenslotte een lid van den Gemeenteraad te Amsterdam trachtten successievelijk bemiddelend op te treden. De laatste bemiddelaar had succes, doch het duurde nog tot 15 april 1919 voordat de arbeidersorganisaties de verschillende voorwaarden, waarop de beëindiging van het conflict mogelijk bleek, aanvaardden. Uit deze voorwaarden ontstond een C.A.O., geldende tot 2 juni 1920 en afgesloten tussen den Metaalbond enerzijds en de moderne, R.K., Chr. en Neutrale metaalbewerkersorganisaties anderzijds. Ten aanzien van de principiële kwestie hadden de werkgevers hun zin gekregen aangezien een minimum-vakgroep gemiddelde en geen persoonlijk minimumloon in dit contract was geregeld. Door de R.K. Werkgeversvereniging werd ongeveer terzelfder tijd met de R.K. en Chr. arbeidersorganisaties een soortgelijke C.A.O. afgesloten, geldende van 1 aug. 1919—1 aug. 1920. De arbeidersorganisaties kwamen, in verband met den afloop der C.A.O., in het voorjaar van 1920 bij den Metaalbond met voorstellen tot verlenging. De R.K., Chr. en Neutrale arbeidersorganisaties werkten daarbij onder den naam K.C.N.-organisaties samen, de moderne organisaties diende afzonderlijke voorstellen in, terwijl ook de federatieve organisatie met voorstellen kwam. De Metaalbond stelde 12 Mei 1920 een verlenging der C.A.O. voor, met verschillende wijzigingen. Ook na langdurige onderhandelingen kon men niet tot overeenstemming komen, zodat de C.A.O. na 2 juni 1920 niet werd verlengd. De Metaalbond stelde toen 3 Juni 1920 een Landelijke Regeling der arbeidsvoorwaarden in, waaraan door de leden vóór of op 1 Juli 1920 zou moeten zijn voldaan. Zij was in hoofdzaak gelijk aan de voorstellen, welke 12 mei door den Metaalbond voor de verlenging der C.A.O. waren gedaan. Zoo was dus het directe organisatorische contact tussen den Metaalbond en de arbeidersorganisaties verdwenen. In Mei 1921 werd bij een wijziging van de Landelijke Regeling door den Metaalbond aan zijn leden de vrijheid gegeven de lonen met 10% te verlagen (minderjarigen 15 a 20%). Toen

deze verlaging in okt. 1921 verplicht gesteld werd, zodat ze te beginnen met 15 oktober 1921 afdelingsgewijs zou worden ingevoerd en dat eind oktober ook inderdaad te Utrecht, Rotterdam, Dordrecht, Apeldoorn en Deventer geschiedde, stuitte men op heftig verzet der arbeiders organisaties. Na advies van de vakcentrales, die in deze verlaging het eerste bedrijf zagen van een algemeen van werkgeverszijde georganiseerde actie tot loonsverlaging, om een en ander in geen geval te aanvaarden, werd 31 oktober 1921 te Rotterdam, Utrecht, Dordrecht, Apeldoorn, Amersfoort, Schiedam, Hilversum en Deventer het werk neergelegd door 15000 arbeiders bij 60 ondernemingen. Na mislukt overleg in den z.g. gemengde Bedrijfsraad met de R.K. en Chr. arbeidersorganisaties besloot de R.K. Werkgeversvereniging de verlaging ook in te voeren, zodat de staking zich geleidelijk uitbreidde en 15 december ook gestaakt werd te Breda, 's-Hertogenbosch, Papendrecht, Zaltbommel, Tiel, Helmond, Doetinchem, Gaanderen, 's-Gravenhage, Groningen en Velp, waardoor het aantal stakers tot 17000 steeg. Een poging van het N.A.S. om de staking ook te doen overslaan op de spoorwegen, de mijnen en het transportbedrijf mislukte, omdat de confessionele organisaties dit onvoorwaardelijk afwezen en het N.V.V. een en ander slechts onder ogen wenste te zien, wanneer al de arbeiders als een gesloten eenheid daartoe zouden medewerken. Nadat verschillende bemiddelingspogingen mislukt waren, gelukte het ten slotte den burgemeester van Rotterdam, Dr. A. R. Zimmerman, besprekingen tot stand te brengen tussen den Metaalbonden de z.g. Commissie van Tien, de vertegenwoordigers der vijf arbeidersorganisaties. Men kwam echter niet tot overeenstemming, waarop in den Metaalbond het besluit genomen werd de reeds bij vele leden ingevoerde verlagingen bij alle leden door te voeren, gedeeltelijk op 15 Jan. 1922, de rest per 1 Febr. 1922. De R.K. Werkgeversvereniging verzond verder een ultimatum aan de confessionele organisaties om voor 14 Jan. het werk te hervatten, aangezien anders andere maatregelen genomen zouden worden. Een en ander leidde ertoe, dat 5 jan. 1922 onder leiding van den burgemeester van Rotterdam overeenstemming werd verkregen. Erkend werd, dat de toestand in het metaalindustrieoverleg tussen den Metaalbond en de werkliedenorganisaties wenselijk maakte, welk overleg zou plaats vinden over de algemene loonverhoudingen in het bedrijf. Op 1 febr. 1922 zouden de voor de staking geldende lonen bij alle leden van den Metaalbond met 10% verlaagd worden, verdere algemene wijzigingen in de lonen zouden niet dan na overleg met de arbeidersorganisaties worden ingevoerd. Ook met de R.K. Werkgeversvereniging kwamen de arbeidersorganisaties 5 Januari op vrijwel dezelfde voorwaarden tot overeenstemming. Het werk zou zoo mogelijk 9 Jan. hervat worden. De voorwaarden, waaronder de stakingen tenslotte waren op geheven, leiddener toe, dat sindsdien voortdurend onderhandelingen tussen de werkgeversvereniging en de arbeidersorganisaties plaatsvonden over de algemene arbeidsvoorwaarden bij de individuele ondernemingen. In zoverre bestond er dus een zeker organisatorisch contact, al was dit zeer gedecentraliseerd en kwam het zelden voor, dat besprekingen over meer dan een onderneming tegelijk gevoerd werden. Dit had mede ten gevolge, dat de arbeidsconflicten, die uitbraken, zich tot een of enkele ondernemingen beperkten. Dat de arbeidersorganisaties echter waar dit mogelijk was op een algemene regeling aanstuurden, bleek in 1925 bij de actie inzake den arbeidstijd in de metaalindustrie te Rotterdam. In een naar aanleiding van een brief van 6 maart van den Directeur Generaal van den Arbeid aan de arbeidersorganisaties over een eventuele verlenging van den werktijd te Amsterdam gehouden bespreking, drongen de arbeidersorganisaties algemeen op verkorting van den werktijd te Rotterdam en andere plaatsen aan. 7 juli 1925 kwam het tot een staking bij „De Nieuwe Waterweg”, die zich uitbreidde tot de Rott. Droogdok Mij. Het bleek echter al spoedig, dat men dit conflict van vakverenigingszijde wilde benutten om met den Metaalbond tot een algemene regeling van den werktijd te komen. De moderne Bond verklaarde n.l. slechts tot de oplossing te willen medewerken, wanneer de Metaalbond zich bereid verklaarde terstond ook te spreken over het treffen van een regeling om de overwerkvergunningen binnen den kortst mogelijks tijd af te schaffen en overwerk verder niet dan met toestemming van de vakverenigingen te doen verrichten. Daardoor kreeg het conflict een principieel karakter en 11 augustus deelde de Metaalbond aan de arbeidersorganisaties mede, dat, wanneer het de bedoeling van de vakverenigingen was om als voorwaarde voor hare medewerking tot de oplossing van het conflict aan den Metaalbond een principiële eis te stellen, van een zodanige strekking dat de beslissingen van de Regering inzake algemene overwerkvergunningen niet doorslaggevend zouden zijn, zulks voor den Metaalbond een hervatting van de pogingen ter beëindiging van het conflict onmogelijk zou maken, aangezien de Metaalbond zich op het standpunt stelde, dat de vakverenigingen zich niet mogen verzetten tegen het uitvoeren van algemene overwerk vergunningen langs volkomen wettigen weg verkregen. De Metaalbond achtte het ontoelaatbaar (d.w.z. het kon uit economische overwegingen door de leiders van het bedrijf niet worden toegelaten), dat de vakverenigingen tegen een beslissing van de Regering, waarbij een overwerkvergunning werd verleend, in verzet zouden komen, door bij den betreffenden werkgever actie te voeren en zij dus op deze wijze een macht wildenvormen, die boven de regering zou staan; hij, de Metaalbond, zou met alle hem ten dienste staande middelen een dergelijke machtsontwikkeling tegengaan. Deze brief verwekte een storm in de Nederlandsche pers. Een gedeelte achtte het standpunt van den Metaalbond juist, een ander gedeelte,

denkende dat de Metaalbond hier een plicht tot arbeid wilde scheppen, terwijl onze Arbeidswet niet anders dan een beperking van den maximum arbeidsduur kent, erkende het recht der vakverenigingen om zich tegen de eventueel door de regering gegeven overwerkvergunningen te verzetten. Intussen bleek uit de verder met de organisaties gevoerde briefwisseling, dat de R.K., Chr. en Neutrale bonden in het stellen van bovengenoemden eis niet met den modernen bond mee gingen, zodat tussen de drie bonden en den Metaalbond een bespreking van het conflict mogelijk werd. In deze bespreking kwam men tot overeenstemming, terwijl dezelfde dag ook de moderne arbeidersorganisatie de voorwaarden aanvaardde. Intussen bleef de algemene actie der arbeidersorganisaties voor de 48-urige werkweek bestaan en werden daarover tussen den Metaalbond en de organisaties besprekingen gehouden, welke 18 sept. gevolgd werd door een gezamenlijke bespreking met den Directeur Generaal van den Arbeid. Aangezien dit niet ten gevolge had, dat ten volle aan de wensen der arbeidersorganisaties werd voldaan, braken in oktober nog enige stakingen uit te Rotterdam, waarop wij hier echter niet verder behoeven in te gaan. Van meer direct belang voor de organisatorische verhoudingen was het feit, dat de arbeidersorganisaties in 1925 wederom een actie inzetten over een C.A.O. De moderne arbeidersorganisatie behandelde, nadat de R.K. en Chr. arbeidersorganisaties, op grond van de houding der moderne organisaties bij de plaats gevonden conflicten, de gevraagde samenwerking inzake deze C.A.O. hadden afgewezen, daartoe een concept C.A.O. in de afdelingen en diende deze concept-C.A.O. 27 april 1926 bij den Metaalbond in. De Metaalbond deelde naar aanleiding van dit ontwerp mede, dat geheel daargelaten het standpunt, dat hij op dit oogenblik innam ten opzichte van de C.A.O. door zijn leden af te sluiten, een bespreking over een nieuwe C.A.O., waarin individuele minimumlonen voorkwamen en aan de vertegenwoordigers der werk lieden bevoegdheden werden toegekend als in het ontwerp het geval was, van geenerlei nut werd geacht. De moderne organisatie wenschte deze beide punten echter niet te schrappen en richtte, na o.a. in een brochure „Op ten Strijd” verdere actie te hebben gevoerd, 26 November 1926 een open brief aan den Metaalbond, waarin op de invoering der C.A.O. werd aangedrongen en werd gezegd, dat, hoewel zij een open oog had voor de belangen der industrie, zij niet zou terugdeinzen voor maatregelen, wanneer de Metaalbond, volgens haar, de belangen der arbeiders zou blijven 230 verwaarlozen en hun wensen niet ernstig op zou nemen of zou negeren. De Metaalbond beantwoordde den open brief op 15 december in een uitvoerig schrijven aan den Algemeenen Nederlandsche Metaalbewerkersbond, waarin allereerst werd betwist, dat de arbeiders met groot verlangen uitzien naar het persoonlijk minimumloon. Verder werd nog eens uitdrukkelijk gestipuleerd, dat het persoonlijk minimumloon en de medezeggenschapsbepalingen de redenen waren, dat de concept-C.A.O. niet voor bespreking vatbaar was. Uitvoerig werd uiteengezet, waarom het loonsysteem van den Metaalbond, dat de beloning volgens kennis en bekwaamheid regelt, de voorkeur verdient boven een persoonlijk minimumloon, dat de onbekwame en minder vlijtige werklieden hoog beloont ten koste van hen, die zich door hunne prestaties onderscheiden. Het feit, dat er grote loonverschillen voorkomen, wijst niet op een chaos, doch is, bij een beloning in verhouding tot de waarde van den geleverde arbeid, een logisch gevolg van het verschil in kennis, bekwaamheid en snelheid van werken der verschillende werklieden. De moderne organisatie diende 5 januari 1927 van repliek en drong na een verdediging van haar voorstellen aan op een voorlopige bespreking, met de ontwerp-C.A.O. als basis. De Metaalbond ging hier op in, zodat 27 Jan. en 16 febr. besprekingen werden gehouden. intussen hadden ook de confessionele arbeidersorganisaties een concept-C.A.O. opgesteld, welke bij den Metaalbond en bij de R.K. Werkgeversvereniging werd ingediend, terwijl de moderne organisatie, in verband met de aangevangen besprekingen, met den Metaalbond, er ook toe overging haar concept bij de R.K. Werkgeversvereniging in te dienen. Deze laatste wenste echter geen besprekingen over de beide ontwerpen te openen, wanneer niet de met de R.K. arbeidersorganisatie bestaande kwestie inzake het „Rapport over de sociale verhoudingen in het Zuiden”, dat door het R.K. Werkliedenverbond, mede namens de R.K. metaalbewerkersorganisatie was uitgebracht, zou zijn opgelost. De Metaalbond hield 1 en 19 maart besprekingen met de confessionele organisaties over de door deze ingediende concept-C.A.O. Deze besprekingen met de moderne en met de confessionele organisaties brachten den Metaalbond er ten slotte toe om, ter wille van een mogelijke oplossing, over de principiële bezwaren ten aanzien van het persoonlijk minimum uurloon heen te stappen, zodat de Metaalbond besloot aan de arbeidersorganisaties tegen voorstellen te doen op de basis, waarvan een C.A.O. zou kunnen worden afgesloten. Deze voorstellen werden 8 april 1927 met de moderne arbeidersorganisatie besproken, doch konden de goedkeuring van deze organisatie niet verwerven. 24 mei deelde de moderne organisatie aan den Metaalbond mede, dat de leden zich niet met de tegenvoorstellen konden verenigen maar desalniettemin aan het Bestuur hadden opgedragen de totstandkoming ener C.A.O. te bevorderen. Het Bestuur van den Metaalbond antwoordde daarop, dat het in principe bereid bleef tot verdere besprekingen, doch dat, zolang geen nieuwe punten naar voren zouden worden gebracht, die de zienswijze zouden beïnvloeden, niet ingezien kon worden, dat deze besprekingen de partijen nader tot elkaar zouden brengen. De confessionele organisaties konden zich evenmin met de voorstellen van den Metaalbond verenigen en dienden 26 april weer nieuwe tegenvoorstellen in. Het Bestuur van

den Metaalbond deelde daarop 13 juni mede, dat het met uitzondering van enkele secundaire punten, de meeste dezer nieuwe voorstellen onmogelijk kon aanvaarden. Wij hebben deze actie over een C.A.O. in de metaalindustrie, zonder echter op de voorstellen zelf en op de daarmee samen hangende kwesties in te gaan, enigszins uitvoerig beschreven, omdat ze een typisch beeld geeft van de organisatorische verhoudingen in een van onze belangrijkste industrieën. Er blijkt uit, dat door de besprekingen, zowel tussen de partijen als in de partijen zelf, de principiële bezwaren, die aanvankelijk bestonden, uit den weg werden geruimd en dat men nochtans niet tot het afsluiten ener C.A.O. kon komen. intussen stelde de Metaalbond, na het mislukken der onderhandelingen over de C.A.O., in Febr. 1928 een nieuwe Landelijke Regeling der arbeidsvoorwaarden vast, die geheel gebaseerd was op de laatste voorstellen die door den Metaalbond met betrekking tot het afsluiten ener C.A.O. waren gedaan. De arbeidersorganisaties verklaarden dat nu de C.A.O. niet tot stand was gekomen, zij voortdurend actie zouden voeren bij de individuele leden. Dit geschiedde ook inderdaad en leidde in 1928 tot verschillende conflicten o.a. bij "de Schelde" te Vlissingen en bij Duyvis te Koog a/d Zaan. Vooral de eerste staking kreeg door den langen duur en door den betrekkelijk grote omvang een ernstig karakter doch werd tenslotte in september dooreen schikking beëindigd. Voor de goede orde volgt hier nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. voor de groep metaalbewerking en voor den scheepsbouw.

Afgesloten C.A.O. Metaalindustrie	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	18	23	1043	3	229	52181	21	252	53234
1 jan. 1922	10	10	138	1	12	231	11	22	369
1 juni 1923	6	6	126	1	9	275	7	15	401
1 juni 1924	6	6	139	1	9	150	7	15	289
1 juni 1925	5	6	135	1	9	145	7	15	280
1 juni 1926	5	5	135	1	9	235	6	14	370
1 juni 1927	5	5	179	1	9	250	6	13	399
1 juni 1928	5	5	150	1	9	286	6	12	436

Afgesloten C.A.O. Scheepsbouw	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	13	18	2557	-	-	-	19	18	2557
1 jan. 1922	1	1	90	-	-	-	1	1	90
1 juni 1923	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1924	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1925	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1926	1	1	570	-	-	-	1	1	570
1 juni 1927	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1928	1	1	196	-	-	-	1	1	196

PAPIERINDUSTRIE

De organisatorische verhoudingen in de papierindustrie beperken zich tot de besprekingen, die door de Ver. Kon. Papierfabrieken der fa. Van Gelder en Zonen (Velsen, Wormer, Renkum en Apeldoorn) met de arbeidersorganisaties werden gehouden over de arbeidsvoorwaarden der werklieden. Op de andere papierfabrieken werden de arbeidsvoorwaarden steeds individueel door den werkgever met de arbeiders geregeld. C.A.O. hebben dan ook in de papierindustrie (behalve dan in de kartonindustrie in Groningen) niet bestaan, wel hebben de arbeidersorganisaties verschillende keren voor de fabrieken der Firma Van Gelder Zonen daarop aan gedrongen, doch de werkgever zag geen voordeel in een C.A.O. boven de bestaande regeling, waarbij de algemene arbeidsvoorwaarden geregeld met de arbeidersorganisaties worden besproken in een jaarlijkse conferentie tussen den werkgever en de arbeidersorganisaties, terwijl zo nodig tussentijds verdere besprekingen werden gehouden. In 1924 scheen het alsof de actie der arbeidersorganisaties over intrekking van een in 1923 ingevoerde loonsverlaging, afsluiting van een C.A.O. tot 1 juli 1925 enz., hetgeen door den

werkgever werd afgewezen, tot een staking zou leiden. Ondanks het advies van de besturen der arbeidersorganisaties om voor een staking te stemmen, werd bij een referendumechter geen reglementaire meerderheid verkregen voor het verzenden van een ultimatum, daar 75% der modern-, 43% der R.K.- en 28% der Chr. georganiseerde arbeiders voor de staking stemden. De arbeidersorganisaties zagen dan ook van verdere actie af. De volgende jaren werd echter wederom geregeld op het afsluiten van een C.A.O. aangedrongen. In de strokartonindustrie in Groningen werd door de arbeidersorganisaties herhaaldelijk aangedrongen op het afsluiten van een C.A.O. Nadat dit in 1925 voor een tweetal ondernemingen was geschied, werden in 1925 vijf C.A.O. afgesloten voor tien ondernemingen, zodat daardoor bij de belangrijkste strokartonfabrieken in Groningen de arbeidsvoorwaarden door C.A.O. geregeld waren. Het onderling contact, dat door een en ander bij de strokarton fabrikanten werd bevorderd, leidde eerst tot een „Commissie uit de cartonfabrikanten”, waarna in 1927 een Werkgeversvereniging in de strokartonindustrie werd opgericht. Hierbij sloten zich een aantal particuliere zowel als coöperatieve ondernemingen in de kartonindustrie in Groningen aan, met het doel de onderlinge belangen bij de regeling der arbeidsvoorwaarden te behartigen. Met de arbeidersorganisaties werd overeenstemming verkregen over een C.A.O. in de kartonindustrie. In 1928 kwamen de arbeidersorganisaties, hoewel de C.A.O. niet was opgezegd, met verschillende wensen ter verbetering der arbeidsvoorwaarden. Nadat de werkgevers deze in eigen kring hadden besproken en daarna een bespreking had plaats gevonden tussen de partijen, deelden de werkgevers mede, dat een tussentijdse wijziging van de bepalingen der C.A.O. alleen gerechtvaardigd zou zijn in bijzondere tijdsomstandigheden, die naar de mening van de werkgevers niet aanwezig waren. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de strokartonindustrie.

Afgesloten C.A.O. Strokartonindustrie	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	1	1	96	-	-	-	1	1	96
1 jan. 1922	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1923	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1924	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1925	2	2	393	-	-	-	2	2	393
1 juni 1926	5	14	1426	-	-	-	5	10	1426
1 juni 1927	4	11	1591	-	-	-	4	11	1591
1 juni 1928	5	11	1583	-	-	-	5	11	1583

TEXTIELINDUSTRIE

Een bespreking van de organisatorische verhoudingen in de textielindustrie moet uiteenvallen in twee duidelijk te onderscheiden delen, een beschouwing over de verhoudingen in de textielindustrie in Twente en Gelderland en een over de verhoudingen in de z.g. R.K. Textielindustrie. In Twente werden de arbeidsvoorwaarden in de praktijk geregeld door de werkgevers individueel met hunne arbeiders, waarbij de bestaande werkgeversverenigingen (de Fabrikantenvereeniging te Enschede, Hengelo en Almelo, de Twentsch-Geldersche Fabrikantenvereeniging en de Vereeniging van Textielfabrikanten in en buiten Twente) bepaalde richtlijnen aangaven. De verhoudingen tot de arbeidersorganisaties beperkten zich tot besprekingen, die werden gevoerd naar aanleiding van door deze organisaties van tijd tot tijd bij een of meerdere werkgevers gevoerde acties. Bijzonderheden behoeven hierover niet te worden vermeld. In augustus 1922 deelden de werkgeversverenigingen (behalve in Almelo) den arbeidersorganisaties echter mede, dat in de toekomst een belangrijke loonsverlaging noodzakelijk zou zijn, tenzij de organisaties wilden medewerken aan een werktijdverlenging. Aangezien de R.K. en Chr. organisaties verklaarden niet onder alle omstandigheden een tijdelijke verlenging te zullen afwijzen, werden 18 oktober de onderhandelingen tussen de werkgeversorganisaties en de confessionele arbeidersorganisaties geopend. Men kwam echter niet tot overeenstemming, zodat de werkgeversorganisaties (met uitzondering van Almelo) een loonsverlaging van 10% ingaande 4 dec. 1922 afkondigden. Intussen was 28 september 1922, in verband met de invoering van een nieuwoonstelsel, op een kantfabriek te Hengelo het werk neergelegd. Hoewel de Chr., R.K., moderne en neutrale arbeidersorganisaties de arbeiders adviseerden het patroonsvoorstel, om alvorens te onderhandelen het werk te hervatten, aan te nemen, schaarden deze zich achter de Federatie en staakten door. Als gevolg van een en ander ging 13 nov. 1922 een uitsluiting in bij de leden der Twentsch-Geldersche Fabrikantenvereeniging

te Borne, Goor, Hengelo, Winterswijk, Almelo, Haaksbergen, Neede en Oldenzaal, totaal 13 fabrieken met 5000 arbeiders. Een voorstel van het N.A.S. om door de gezamenlijke vakcentrales een steunbeweging op touw te zetten, werd verworpen, omdat de andere vakcentrales van oordeel waren, dat de uitsluiting een gevolg was van een ontoelaatbare staking en met alle middelen ernaar gestreefd zou moeten worden deze staking te doen opheffen. Na een mislukte bemiddelingspoging van B. en W. van Hengelo kwam men 24 november in een bespreking tussen de Fabrikantenvereniging en vertegenwoordigers van het N.V.V., R.K.V., C.N.V. en A.N.V. eenstemmig tot de conclusie, dat de stakers onjuist hadden gehandeld. De werkgevers zegden opheffing van de uitsluiting toe wanneer 12 arbeiders het werk bij de kantfabriek zouden hervatten; de vertegenwoordigers der vakcentrales verklaarden, dat het in de gegeven omstandigheden rechtvaardig zou zijn als andere arbeiders het werk der stakers zouden opvatten, doch dat zij dat op dit ogenblik praktisch onmogelijk achtten. Het gelukte den werkgevers echter een 16-tal Duitse arbeiders te werk te stellen, zodat de kantfabriek wederom in gang gezet kon worden en de uitsluiting 5 december 1922 opgeheven werd. Het conflict was daarmee afgelopen. Dat de werkgevers intussen hun wens naar werktijdverlenging niet hadden opgegeven, bleek in de bespreking, welke in januari 1923 door den Minister van Arbeid met de werkgevers en arbeidersorganisaties in de textielindustrie werd gehouden. Er werd hier evenwel ook geen resultaat bereikt. Verder brak 20 april 1923 te Almelo een staking uit bij een vijftal fabrieken met 2500 arbeiders over het feit, dat de werkgevers een ten gevolge van een door de intussen ook ingevoerde loonsverlaging uitgebroken wilde staking ontslagen zestal arbeiders niet weer in dienst wensten te nemen. De R.K. en Chr. arbeidersorganisaties deden hieraan niet mee. 30 april ging daarop bij twee andere fabrieken met 1000 arbeiders een uitsluiting in; ondanks een 28 mei aangeboden bemiddeling van den Minister van Arbeid duurde het nog tot 12 juni alvorens het werk wederom hervat werd. Al spoedig bleek, dat de hierboven beschreven conflicten slechts het voorspel waren geweest van een veel groter conflict. In augustus 1923 kwamen de werkgevers weer met voorstellen tot werktijd verlenging subs. loonsverlaging. De moderne en de federatieve-organisaties wezen deze af, de confessionele organisaties waren tot enkele concessies inzake het overwerk bereid. Er werd echter geen overeenstemming verkregen, zodat na een afkondiging der loonsverlaging subs. werktijdverlenging, 29 oktober op de weverij Kremersmaten een staking werd geproclameerd. Als gevolg daarvan werd tegen 26 november een uitsluiting aangekondigd op 19 fabrieken te Enschede en Lonneker met 10 a 11000 arbeiders, gevolgd door een verdere uitsluiting op 24 december in andere plaatsen, waardoor in totaal op 39 fabrieken 22000 arbeiders waren uitgesloten. De in tussen door den Directeur Generaal van den Arbeid en den Burgemeester der bij het conflict betrokken gemeenten ingestelde bemiddelingspogingen mislukten en uit het feit, dat het tot half maart 1924 duurde, alvorens er verder iets kon gebeuren wat tot een oplossing kon leiden, bleek met welk een hardnekkigheid de partijen tegenover elkaar stonden. Van arbeiderszijde werd het conflict opgevat als een principiële strijd tegen het kapitalisme, dat men in de macht der Twentse textiel fabrikanten op zijn sterkst gepersonifieerd zag. Daartegenover stond, dat de strijd bij de werkgevers ook zeer principieel werd geacht, omdat zij van oordeel waren, dat het, veel meer dan om een eenvoudige loonkwestie, ging om de vraag wie het inde fabrieken te zeggen zouden hebben, de werkgevers zelf of de leiders der arbeidersorganisaties. Eerst half maart 1924 had de Directeur Generaal van den Arbeid succes door de partijen bij elkaar te brengen, doch ook deze bemiddeling mislukte, evenals een derde poging van den Directeur Generaal van den Arbeid op 15 april 1924. Een onmiddellijk na het in werking treden der arbeidsgeschillenwet op 16 April 1924 aangeboden tussenkomst van den Rijksbemiddelaar, Ir. A. H. v. IJsselsteijn, gaf evenmin resultaat; een conferentie tussen de werkgevers en de confessionele organisaties op 24 april te Zutphen bracht partijen wel iets dichter bij elkaar, doch eerst 30 Juli konden de werkgevers met de confessionele organisaties onder leiding van den Rijksbemiddelaar tot overeenstemming komen, zodat 5 mei 1924 de fabrieken weer werden geopend en 13000 arbeiders het werk hervatten. Het conflict kwam nu in een ander stadium, doordat de strijd der moderne arbeidersorganisatie niet zozeer meer ging tegen de werkgevers, dan wel tegen de confessionele organisaties, die het conflict hadden opgeheven, terwijl de leden van de moderne organisatie en verschillende ongeorganiseerden nog staakten te Enschede, Goor en Neede. Het aantal werkwilligen nam echter gaandeweg toe, zodat de moderne organisatie 20 juni besloot den strijd te staken en het werk 23 juni 1924 weer algemeen werd hervat. De onder leiding van den Rijksbemiddelaar aanvaarde overeenkomst inzake lonen en arbeidstijd had weliswaar niet het formele karakter ener C.A.O., doch legde toch de lonen en arbeidstijden vast tot Januari 1926. Een en ander had tot gevolg, dat in september 1925 de federatieve arbeidersorganisatie tot de andere arbeidersorganisaties het verzoek richtte, om in verband met den afloop der overeenkomst, een eensluidend program van actie te ontwerpen, zo nodig gezamenlijk daadwerkelijk op te treden. De confessionele organisaties gingen hier echter niet op in en dienden bij de werkgeversvereniging voorstellen in voor een nieuwe regeling na 1 jan. 1926, terwijl ook de moderne, de neutrale en de federatieve organisaties met voorstellen kwamen. De werkgevers vergaderden daarover 23 november 1925 eerst met de R.K. en Chr. en daarna met de moderne organisatie, doch er werd geen overeenstemming bereikt. Daarop stelden de werkgevers een regeling voor ingaande 2 jan.

1926 en eindigende 31 dec. 1928, met verlenging telkens voor den duur van een jaar, tenzij de regeling zou worden opgezegd, met een termijn van een halfjaar. De regeling zou verder slechts gelden indien en voor zolang het mogelijk zou zijn met het volle personeel overeenkomstig de voor gestelde regeling te werken. Mocht dit te eniger tijd, om welke reden dan ook niet meer het geval zijn, dan zou de gehele regeling, vervallen en zouden de voor 1 jan. 1926 bestaande arbeidsvoorwaarden van kracht worden. Men kwam echter niet tot overeenstemming, zodat na 1 Jan. 1926 de algemene afspraak tussen de partijen verviel en de regeling der arbeidsvoorwaarden weer zoals voorheen geheel individueel plaats vond tussen den werkgever en de arbeiders, waarbij voor beide partijen, indien nodig, de resp. organisaties optraden. Een en ander gaf enkele keren aanleiding tot conflicten, die echter uit den aard der zaak steeds gelokaliseerd bleven, zodat wij er niet verder op behoeven in te gaan. Daarnaast werd door de arbeidersorganisaties echter een algemene actie gevoerd voor verbetering der arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder voor wat de vakantie betreft. Nadat de werkgevers de voorstellen der arbeiders in eigen kring hadden bestudeerd, werden in oktober 1927 besprekingen gehouden, waarbij de werkgevers zich op het standpunt stelden dat zij wel een algemene vakantieregeling wilden invoeren, doch dat de aldus verloren gegane werktijd zou moeten worden ingehaald en boven dien nog 48 uur extra door het volle personeel gewerkt zou moeten worden. Hoewel de werkgevers deze extra 48 uur later lieten vallen, bleven de arbeidersorganisaties een zodanige regeling als een aantasting van de normale 48-urige werkweek beschouwen, en wilden zij hoogstens toestaan dat een gedeelte van de vakantie en dan nog met een in korten tijd aflopende termijn, waarna dus de volledige volle week vakantie zou bestaan, zou worden ingehaald. Men kon niet tot overeenstemming komen, zodat geen algemene regeling tot stand kwam. In de R.K. textielindustrie kwamen de organisatorische verhoudingen tot uiting door de afsluiting van een C.A.O. tussen de Ver. van Kath. Werkgevers in de Textielnijverheid en de R.K. Chr. en mod. Textielarbeidersorganisaties, geldende van 10 nov. 1919 tot 10 nov. 1920. Behalve de gewone arbeidsvoorwaarden, was in deze C.A.O. ook een verbod van arbeid voor gehuwde vrouwen opgenomen, ingaande 6 maanden na het afsluiten der C.A.O. Bij den afloop dezer C.A.O. kon over het loon geen overeenstemming worden verkregen, zodat geen nieuwe C.A.O. tot stand kwam. Dit nam echter niet weg, dat het contact tusschen de partijen bleef bestaan, zodat in 1922 verschillende besprekingen werden gevoerd over loonsverlaging en werktijdverlenging (verschuiving krachtens art. 28 sub 7 der Arbeidswet 1919). Toen echter de arbeidersorganisaties op de door de werkgevers aan geboden voorwaarden hare medewerking niet wensten te verlenen, voerde de werkgeversorganisatie 5 oktober 1922 eenzijdig een nieuwe regeling in, waarbij o.m. het persoonlijk minimumloon werd vervangen door een minimum vakgroep gemiddelde, zoals dat in de metaalindustrie bestond. Nadat deze regeling was ingevoerd, vingen de onderhandelingen aan over een nieuwe C.A.O. Na verschillende besprekingen, waarin het vooral over den werktijd ging, kwam men niet tot overeenstemming. Een van de hoofdoorzaken was, dat de arbeidersorganisaties zich het recht wensten voor te behouden om zich te verzetten tegen doorvoering van verkregen overwerkvergunningen, wanneer zij dit in het belang van de arbeiders wenselijk achtten. De werkgeversorganisatie besloot daarop de eenzijdige regeling van okt. 1922 te wijzigen, zodat in augustus 1924 een nieuwe loonregeling werd ingevoerd. Van arbeiderszijde werd echter voort durend aangedrongen op het afsluiten van een C.A.O. en ook de werkgevers hadden daartegen geen principiële bezwaren. De moeilijkheid was alleen het vinden van een basis waarop overeenstemming kon worden verkregen. Het contact tussen de werkgevers- en arbeidersorganisaties bleef echter bestaan, vooral toen de uniforme reglementen voor de uitkering van ziekengeld in 1925 in werking traden. Na tal van onderhandelingen gelukte het aan het einde van 1928 een grondslag te vinden waarop een C.A.O. kon worden afgesloten. Naast enige loonsverhoging en uitbetaling der Chr. feestdagen, zou met goedkeuring van den Minister van Arbeid een regeling van den arbeidstijd worden ingevoerd, waarbij de normale 48-urige werkweek bleef gehandhaafd, doch gedurende 13 weken per jaar 53 uur per week gewerkt zou kunnen worden. Er werd een C.A.O. afgesloten tussen de R.K. werkgeversvereniging en de moderne, R.K. en Chr. textielarbeidersorganisaties, geldende van 1 jan. 1929 tot 1 jan. 1930. Uit het bovenstaand blijkt, dat conflicten van algemenen aard in de R.K. textielindustrie niet voorkwamen. Wel vonden verschillende stakingen plaats, doch deze beperkten zich meestal tot een of enkele ondernemingen, zodat wij daarop niet behoeven in te gaan. Het enige conflict van betekenis was in de tapijtindustrie in september 1923. Toen de werkgevers in deze industrie in juli 1923, evenals dat in de andere takken der R.K. textiel industrie in 1922 was geschied, een loonsverlaging van 10% wensten in te voeren, wensten de arbeiders deze niet te aanvaarden en stelden voor in de maand augustus te onderhandelen. Mocht geen overeenstemming verkregen worden, dan zou 3 september het werk worden neergelegd. Inderdaad geschiedde dit te Hilversum, met het gevolg, dat 24 september te Deventer, Dinxperlo en Amersfoort ongeveer 400 arbeiders werden uitgesloten, zodat totaal 900 arbeiders bij het geschil betrokken waren. Eind oktober 1923 werd de staking te Hilversum echter opgeheven, zodat het conflict begin november 1923 als geëindigd beschouwd kon worden. Naast deze algemene regeling voor de R.K. textielindustrie moet nog afzonderlijk de aandacht gevestigd worden op de verhoudingen in de

wollenstoffenindustrie te Tilburg, waar sinds 17 december 1917 een C.A.O. bestond tussen de Ver. van Tilburgse Fabrikanten van Wollenstoffen en de moderne en R.K. textiel arbeidersorganisaties. Deze C.A.O. werd 19 febr. 1920 verlengd tot 17 dec. 1920. Men kwam toen echter, even als bij de landelijke C.A.O., niet tot overeenstemming over een verlenging, zodat geen nieuwe C.A.O. werd afgesloten. 11 mei 1924 voerden de werkgevers een nieuwe eenzijdig opgestelde loonregeling in. Van arbeiderszijde werd echter ook hier op een nieuwe regeling aan gedrongen. Langdurige onderhandelingen leidden tenslotte tot een collectieve regeling met de moderne en R.K. arbeidersorganisaties. De basis hiervoor was vrijwel dezelfde als bij de landelijke R.K. textielnijverheid. Verder werden in de Tilburgse wollenstoffenindustrie voorbereidingen getroffen voor een algemene, collectieve pensioenregeling, waarover de werkgevers- en arbeidersorganisaties tenslotte tot overeenstemming kwamen, zodat ze op 1 Januari 1929 werd ingevoerd. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de textielindustrie.

Afgesloten C.A.O. Textielindustrie	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	7	9	1743	2	92	10550	9	101	12293
1 jan. 1922	1	1	35	-	-	-	1	1	35
1 juni 1923	1	1	60	1	2	191	2	3	251
1 juni 1924	1	1	50	-	-	-	1	1	50
1 juni 1925	1	1	45	-	-	-	1	1	45
1 juni 1926	1	1	15	-	-	-	1	1	15
1 juni 1927	1	1	72	-	-	-	1	1	72
1 juni 1928	-	-	-	-	-	-	-	-	-

NB. 1 januari 1929 is weer een belangrijke C.A.O. tot stand gekomen bij de R.K. werkgevers in de textielindustrie.

AARDAPPELMEELINDUSTRIE

129

In de aardappelmeelindustrie in de provincie Groningen werden in 1918/1919 verschillende C.A.O. afgesloten voor individuele ondernemingen. Toen deze in mei 1920 afliepen, hadden er onderhandelingen plaats tussen de Bonden van de Particuliere- en de Coöperatieve fabrieken met het gevolg, dat een algemene grondslag werd opgesteld voor de af te sluiten contracten. Door zes particuliere en veertien coöperatieve fabrieken werden op die basis dan ook C.A.O. afgesloten, geldende van 1 mei 1920 tot 1 mei 1921. Behalve de gewone arbeidsvoorwaarden was in deze C.A.O. een regeling getroffen voor fabriekscommissies, terwijl bij de particuliere fabrieken het verplichte lidmaatschap voor de op 1 mei 1919 reeds in dienst zijnde arbeiders werd ingesteld. Door de coöp. fabrieken werd in 1917 besloten geen C.A.O. meer af te sluiten; voor de particuliere fabrieken werden de C.A.O. na langdurige onderhandelingen nog verlengd, doch na febr. 1923 wensten ook zij zich niet meer te binden. Bij de coöp. fabrieken, waar geen C.A.O. meer bestond, weigerden de arbeiders begin 1923 de hun voorgelegde individuele contracten te tekenen, zodat 23 april een staking uitbrak bij enige fabrieken, welke zich 2 mei tot verschillende andere fabrieken uitbreidde. De strijd werd van beide zijden hardnekkig gevoerd, zodat het conflict lang duurde. Eerst in September had de Rijks inspecteur voor de werkverschaffing en steunverlening te Delfzijl succes met een poging om tot bemiddeling te geraken. Deze bemiddeling gelukte echter nog niet direct, aangezien de werkgevers, die sedert mei reeds geleidelijk nieuw personeel in dienst hadden genomen, niet alle stakers terug wilden nemen. Ten slotte verliep de staking echter geheel, zodat de arbeidersorganisaties in oktober de voorwaarden der werkgevers aanvaardden en het conflict na 26 weken werd opgeheven. Intussen werden voor de particuliere fabrieken weer onderhandelingen gevoerd over een nieuwe C.A.O., waarbij men ten slotte tot overeenstemming kwam en een C.A.O. afsloot, geldende tot 1 mei 1924. Deze werd begin 1924 na langdurige onderhandelingen tot 1 mei 1925 en daarna ook verder geregeld telkens voor één jaar verlengd. Bij de coöp. fabrieken werd nog verschillende malen door de arbeidersorganisaties aangedrongen op afsluiting ener C.A.O., doch de invoering daarvan bleef afstuiten op den wens der werkgevers om de arbeidsvoorwaarden vast te leggen in individuele contracten. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de aardappelmeelindustrie.

Afgesloten C.A.O. Aardappelmeelind.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.

	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	25	26	1850	-	-	-	25	26	1850
1 jan. 1922	5	5	309	-	-	-	5	5	309
1 juni 1923	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1924	-	-	-	1	4	350	1	4	350
1 juni 1925	-	-	-	1	4	352	1	4	362
1 juni 1926	1	1	25	1	4	541	2	5	566
1 juni 1927	2	8	497	-	-	-	2	8	497
1 juni 1928	2	7	434	-	-	-	2	7	434

BAKKERSBEDRIJF

In 1919 bestonden in het Bakkersbedrijf verschillende plaatselijke C.A.O. of C.A.O., afgesloten door een of meer werkgevers. De moderne arbeidersorganisatie besloot echter in haar vergadering van 31 juli - 2 augustus 1919 aan de werkgevers, werkgevers organisaties en coöperatiebesturen een ontwerp-arbeidsregeling toe te zenden, waarvan het de bedoeling was, dat deze als landelijke C.A.O. in werking zou treden, of dat in elk geval plaatselijke C.A.O. op de basis dezer algemene regeling zouden worden afgesloten. De werkgevers wensten echter aan deze voorwaarden niet te voldoen. Zij kwamen met tegenvoorstellen en boden verder aan een commissie, bestaande uit evenveel werkgevers- als arbeiders vertegenwoordigers met een onpartijdige voorzitter, voor 1 november 1919 te doen beslissen of door de bakkerijen een hoger loon zou kunnen of moeten worden gegeven. Er werden nieuwe besprekingen tussen de partijen gevoerd, doch toen 1 oktober 1919 te Amsterdam de C.A.O. afliep, wenste een groot gedeelte der gezellen het einde der besprekingen, dat op uiterlijk 4 okt. was gesteld, niet af te wachten, zodat 300 gezellen bij vier werkgevers in staking gingen. Intussen liepen de onderhandelingen 2 oktober reeds af, doch dezelfde dag nog werd de door de werkgevers aangeboden regeling door de moderne arbeidersorganisatie verworpen. De staking had zich intussen uitgebreid, zodat de organisatie besloot de leiding ervan op zich te nemen. Door een en ander steeg het aantal stakers tot 1500. De R.K. en Chr. arbeidersorganisaties adviseerden hunne leden aan de staking niet deel te nemen. Aan den anderen kant besloot de federatieve organisatie met den moderne bond samen te werken. 5 oktober werd echter de bemiddeling van een wethouder van Amsterdam aanvaard, waarbij men tot overeenstemming kwam en het werk 7 oktober overal werd hervat. Het hoofdpunt was de instelling van een arbitrage-commissie, die zoo spoedig mogelijk uitspraak zou moeten doen over het loon en den arbeidsduur, welke uitspraak dan terugwerkende kracht zou hebben tot 1 oktober 1919. De commissie kwam spoedig tot een besluit, waarna een C.A.O. werd afgesloten tussen de Nederlandsche Vereeniging van Werkgevers in het Bakkersbedrijf (het grootbedrijf), den Nederlandsche Bakkersbond en den Nederlandsch R.K. Bond van Brood-, Koek- en Banketbakkerspatroons enerzijds en de moderne, R.K. en Chr. arbeidersorganisaties anderzijds, geldende van 6 oktober 1919 tot 1 november 1920. Volgens uitspraak van de arbitrage-commissie zouden de lonen echter slechts tot 1 februari 1920 gelden en dan met f 1.50 per week worden verhoogd. Behalve de gewone regeling der arbeidsvoorwaarden bevatte de C.A.O. een bepaling, dat het verplichte lidmaatschap plaatselijk zou worden ingevoerd, wanneer 3/4 van het aantal werkgeversverenigingen ter plaatse dit zouden wenschen.

Tijdens den duur der C.A.O. werden de lonen in Juni 1920 nog met f 3. — per week verhoogd. In september en oktober 1920 werden langdurige onderhandelingen gevoerd over de verlenging der C.A.O.; tenslotte werd overeenstemming verkregen tusschen de werkgevers en de R.K., Chr. en neutrale arbeidersorganisaties; de moderne arbeidersorganisatie wenste de C.A.O. niet te tekenen, omdat zij het grondloon te laag vond en de kindertoeslag er in was opgenomen. Aan de leden der moderne organisatie werden daarna door de werkgevers individuele contracten aangeboden, die door de meesten getekend werden. 13 juli 1921 ging de moderne bakkersgezellenorganisatie er ook toe over de C.A.O. te ondertekenen, echter met dit voorbehoud, dat zij de bepalingen omtrent den kindertoeslag niet aanvaardde en zich niet verplicht achtte aan de uitvoering dezer bepalingen hare medewerking te verlenen. In dezelfde maand zegden de werkgevers de C.A.O. tegen 1 november 1921 op; bij de onderhandelingen, die daarna over de verlenging plaats vonden, kwam men tot overeenstemming, zodat de C.A.O. op 1 november 1921 met zes maanden, dus tot 1 mei 1922, ongewijzigd werd verlengd. 30 maart 1922 kwamen partijen wederom bijeen om te beraadslagen over de verlenging der C.A.O.; zij kwamen tenslotte overeen bij hunne leden te verdedigen dat de bestaande C.A.O. voor onbepaalde tijd zou worden verlengd, met bevoegdheid van elk der contracterende partijen om deze met een termijn van zes weken op te zeggen en met dien verstande, dat de overeenkomst slechts zou kunnen eindigen op 1 augustus 1922, 15 september 1922, 31 oktober 1922 en vervolgens elke zes weken. Alvorens echter tot opzegging over te gaan, zou elk der partijen verplicht zijn daaromtrent met de andere partijen in de Centrale

Commissie overleg te plegen. 28 april werd de C.A.O. op de bovenstaande voorwaarden ongewijzigd verlengd. Eind 1922 zegden de werkgevers de C.A.O. tegen 1 januari 1923 op. Aangezien de onderhandelingen niet voldoende voortgang hadden, werd de C.A.O. voorlopig tot 3 februari 1923 ongewijzigd verlengd. In dien tussentijd kwamen de werkgevers tot overeenstemming met de R.K., Chr. en neutrale arbeidersorganisaties over een verlenging der C.A.O. tot 1 januari 1924. De moderne arbeidersorganisatie kon zich niet met de verschillende wijzigingen verenigen en tekende de nieuwe C.A.O. niet. Wat deze wijzigingen betreft, zij er overigens op gewezen, dat een in de C.A.O. bepaalde tweede loonsverlaging (na de verlaging van f 1.- per week in maart 1923) van f 1.- op 2 juli 1923 na overleg tussen de bij de C.A.O. betrokken organisaties niet werd door gevoerd. Daarop vonden in november 1923 nieuwe onderhandelingen over een verlenging der C.A.O. plaats. Deze vloten echter niet, zodat de Nederlandsche Vereeniging van Werkgevers in het Bakkersbedrijf 27 november besloot na 1 Januari 1924 geen nieuwe landelijke C.A.O. meer af te sluiten. Ook de Nederlandsche Bakkersbond berichtte in het begin van 1924, dat hij geen landelijke C.A.O. meer wenste. De arbeidersorganisaties wendden zich daarop tot de plaatselijke afdelingen der patroonsorganisaties om te trachten plaatselijke contracten af te sluiten. Dit geschiedde inderdaad in verschillende plaatsen, zowel met de plaatselijke afdelingen als met werkgevers individueel. Dat deze toestand echter ook niet ideaal was, bleek uit de mededeling van de Nederlandsche Vereeniging van Werkgevers in het Bakkersbedrijf aan het einde van 1924, dat zij er weer naar wilde streven een algemene landelijke C.A.O. af te sluiten. Zij stelde zich daartoe in verbinding met de andere werkgeversverenigingen en met de arbeidersorganisaties. Na zeer langdurige onderhandelingen kwam men tenslotte tot overeenstemming over een C.A.O., welke 2 november 1925 werd getekend en voor acht maanden, aanvankelijk slechts voor de plaatsen Amsterdam, Rotterdam en 's-Gravenhage zou gelden. Van het recht van opzegging werd geen gebruik gemaakt, zodat deze C.A.O. na 2 juli 1926 ongewijzigd doorliep. In verband met de drukkende bepalingen in zake den arbeidstijd en den kindertoeslag werd zij echter per 1 juli 1928 door de werkgeversvereniging opgezegd, welke opzegging na besprekingen weer werd ingetrokken. Daarna zegde de moderne arbeidersorganisatie deze C.A.O. per 1 jan. 1929 op, doch ook deze opzegging ging niet door omdat de Centrale commissie besliste dat het overleg, hetwelk aan de opzegging vooraf moet gaan, niet tijdig was aangevraagd. De C.A.O. werd daarop per 1 april 1929 door de moderne arbeidersorganisatie opgezegd, waarbij verschillende wensen voor een nieuwe C.A.O. werden ingediend. O.m. werd aangedrongen op een landelijke C.A.O. met 4 gemeenteklassen. Verder golden in het bakkersbedrijf nog verschillende plaatselijke C.A.O. of C.A.O. met één of meer werkgevers individueel, waarop wij echter niet nader behoeven in te gaan. Alleen moge nog vermeld worden, dat sinds enige jaren in het Israëlitische bakkersbedrijf in Amsterdam een afzonderlijke C.A.O. werd afgesloten. Onder staand staatje geeft een beeld van de ontwikkeling der C.A.O. in het bakkersbedrijf.

Afgesloten C.A.O. Bakkersbedrijf	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	29	28	641	17	1060	6275	46	1088	6836
1 jan. 1922	43	41	930	3	862	5516	46	903	6446
1 juni 1923	53	51	977	5	826	4686	58	877	5663
1 juni 1924	67	65	1635	5	187	1293	72	252	2928
1 juni 1925	65	61	2036	4	174	580	69	235	2616
1 juni 1926	59	57	1195	6	454	4203	65	511	5398
1 juni 1927	58	59	1298	6	845	5138	64	904	6436
1 juni 1928	54	54	1220	8	798	5030	62	852	6250

BANKETBAKKERSBEDRIJF

De organisatorische verhoudingen in het banketbakkersbedrijf kwamen in 1919 tot uiting toen door de Nederlandsche Banketbakkersvereniging een landelijke C.A.O., werd afgesloten met de moderne, R.K. en Chr. arbeidersorganisaties, geldende van 1 april 1919 tot 1 april 1920. Deze C.A.O. werd 2 augustus 1920 verlengd tot 1 augustus 1921. Van arbeiderszijde waren slechts de R.K. en Chr. organisatie partij. Toen deze C.A.O. echter in 1921 weer tot 1 augustus 1922 werd verlengd, werd ze ook weer door de moderne arbeidersorganisatie ondertekend. Sindsdien werd de C.A.O. geregeld elk jaar verlengd; bepaalde conflicten kwamen niet voor. Wel weigerde in 1923 de moderne organisatie nogmaals hare medewerking, doch 1 januari 1925 voegde zij zich wederom bij de contractanten van arbeiderszijde. In 1928 deelde de werkgeversvereniging

mede de C.A.O. niet te willen verlengen. Als voorwaarde voor deze verlenging hadden de werkgevers gesteld, dat de bepalingen der C.A.O. niet voor ongeorganiseerde arbeiders zouden gelden en dat de werkgeversvereniging niet aansprakelijk zou zijn voor leden, die in strijd met het contract zouden handelen. Dit wensten de arbeidersorganisaties niet te aanvaarden, zodat de onderhandelingen afsprongen en de C.A.O. niet werd verlengd. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het banketbakkersbedrijf.

Afgesloten C.A.O. Banketbakkersbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	1	1	15	3	910	3342	4	911	3357
1 jan. 1922	1	3	55	2	863	2680	3	866	2735
1 juni 1923	3	4	91	2	825	2600	5	829	2691
1 juni 1924	1	1	43	1	772	2000	2	773	2043
1 juni 1925	7	7	103	1	700	2000	8	707	2103
1 juni 1926	5	5	80	1	700	2200	6	705	2270
1 juni 1927	4	4	60	1	700	2500	5	704	2560
1 juni 1928	4	4	96	1	750	2500	5	754	2596

BIERBROUWERSBEDRIJF

In het bierbrouwersbedrijf werden in 1916/1917 reeds C.A.O. afgesloten tussen de fabrieksarbeidersorganisaties en de onderscheidene grote brouwerijen. Deze C.A.O. werden 1 augustus 1920 tot één C.A.O. verenigd, waarbij de Bond van Nederlandsche Brouwerijen als partij optrad voor de vijf groote brouwerijen, te Amsterdam, Rotterdam en 's-Gravenhage, terwijl van arbeiders zijde de moderne, R.K., Chr. en federatieve fabrieksarbeidersorganisaties partij waren. De C.A.O. gold tot 1 februari 1922 en werd daarna ongewijzigd tot 1 februari 1923 verlengd. Van belang is, dat behalve een regeling der arbeidsvoorwaarden in het contract een bepaling voorkwam, dat de werkgeversorganisatie bevoegd was het contract direct op te zeggen, wanneer het aantal georganiseerde meerderjarige arbeiders tot minder dan de helft van het totaal aantal bij de gezamenlijke werkgevers in dienst zijnde meerderjarige arbeiders daalde. De C.A.O. werd eind 1922 door de werkgevers opgezegd; na enige besprekingen kwam men echter spoedig tot overeenstemming over een gewijzigde C.A.O. tot 1 februari 1924, bij den afloop waarvan de arbeidersorganisaties akkoord gingen met een door de werkgevers voorgestelde loonsverlaging van f 2,50 per week, zodat een nieuwe C.A.O., geldende tot 1 febr. 1926 werd afgesloten. Deze C.A.O. werd, na door de moderne arbeidersorganisatie te zijn opgezegd, 1 februari 1926 met enige wijzigingen verlengd tot 1 februari 1928 en daarna voor 2 jaar tot 1 februari 1930. Vermelding verdient nog, dat in het brouwers bedrijf sedert 1925 de mogelijkheid tot werktijdverschuiving krachtens artikel 28 sub 7 was opengesteld. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het brouwersbedrijf.

Afgesloten C.A.O. Bierbrouwerbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	4	8	1306	-	-	-	4	8	1306
1 jan. 1922	-	-	-	1	5	1310	1	5	1310
1 juni 1923	-	-	-	1	5	1854	1	5	1854
1 juni 1924	-	-	-	1	5	1613	1	5	1613
1 juni 1925	-	-	-	1	5	1755	1	5	1755
1 juni 1926	-	-	-	1	5	1398	1	5	1398
1 juni 1927	-	-	-	1	5	1949	1	5	1949
1 juni 1928	-	-	-	1	5	1964	1	5	1964

De organisatorische verhoudingen in de sigarenindustrie kwamen reeds in 1913 tot uitdrukking, doordat op 19 Mei 1913 een landelijke C.A.O. voor dat bedrijf in werking trad. Sindsdien werd deze C.A.O. geregeld verlengd en gewijzigd, zodat zij 16 maart 1920 opnieuw werd afgesloten voor den tijd van twee jaar tot 16 maart 1922. Aan werkgeverszijde waren partij het Verbond van Vereenigingen van Sigarenfabrikanten in Nederland, de R.K. Vereeniging van Sigarenfabrikanten, de R.K. Hanzebond van Sigarenfabrikanten en de Nederlandsche Bond van Kleinfabrikanten; van arbeiderszijde werd de C.A.O. getekend door de moderne, R.K., Chr. en federatieve Tabaksbewerker- en Sigarenmakers organisaties. Naast de regeling der arbeidsvoorwaarden bevatte deze C.A.O. de bepaling, dat de verenigingen instonden voor de nakoming van de C.A.O. door hen zelven, wanneer de C.A.O. zulks bepaalde. Zou de vereniging tijdens den duur der C.A.O. ophouden te bestaan, dan zouden allen die lid waren en zij, die vroeger daarvan lid waren geweest, te rekenen van den datum, waarop de C.A.O. werd afgesloten, gezamenlijk aansprakelijk zijn voor de nakoming der verplichtingen, die op de vereniging rustten en hoofdelijk tot uitoefening der rechten, die uit de C.A.O. voortvloeien, bevoegd zijn. De leden zouden zich niet door uittreding uit de vereniging aan de verplichtingen, uit de C.A.O. voortvloeiende, kunnen onttrekken. Ook hield de C.A.O. o.m. in het verplichte lidmaatschap na een overgangsperiode van zes maanden, terwijl de tijdens de C.A.O. bestaande werkgeversverenigingen in de sigarenindustrie mits zij een voor de arbeiders niet ongunstiger C.A.O. hadden afgesloten en minstens 10 werkgevers met 250 arbeiders omvatten, ook door de bepalingen der C.A.O. gebonden zouden zijn. Verder was bepaald, dat het loon zou veranderen met de stijging van de indexcijfers van de kosten van levensonderhoud te Amsterdam. Als grondcijfer werd 193 aangenomen, de stijging van het loon zou evenredig plaats vinden met die van het indexcijfer, waarbij stijgingen van minder dan vijf punten verwaarloosd zou worden. Een en ander zou elke drie maanden worden bepaald. Dalingen van het indexcijfer tot beneden 193 zouden niet in de lonen tot uitdrukking komen. Tussen de partijen ontstond al vrij spoedig verschil van mening over de toepassing van het artikel omtrent de stijging van het loon in verband met de stijging der indexcijfers van de kosten van levensonderhoud. Volgens de werkgevers zou het cijfer, dat in maart 1920 gold en hoger was dan het in de C.A.O. bepaalde cijfer van 193, als grondslag genomen moeten worden; de arbeiders hielden echter vast aan het cijfer 193. In de geschillencommissie staakten de stemmen er over en moest het geschil aan arbiters worden voorgelegd, die, op grond van de voorgeschiedenis der C.A.O., ten gunste van de werklieden beslisten, dat voor het op 1 Juli aangevangen kwartaal de stijging van 193 op 203,8, het laatst bekende cijfer, in aanmerking genomen moest worden. De vraag of het bedrijf onder de heersende omstandigheden de verhoging zou kunnen dragen, werd door de arbiters buiten beschouwing gelaten. Door de partijen werd daarna overeengekomen, den bijslag vanaf 1 augustus op 5%, vanaf 1 November 1920 op 10% te bepalen. De commerciële toestand van de meeste ondernemingen werd echter zodanig, dat doorvoering dezer verhogingen voor haar uiterst bezwaarlijk bleek. De patroonsorganisatie trachtte dan ook van de arbeidersorganisaties gedaan te krijgen, dat deze het recht op dezen toeslag zouden laten varen, doch toen dat niet gelukte, besloot de grootste patroonsorganisatie, de R. K. Vereeniging van Sigarenfabrikanten, op 25 januari 1921 tot ontbinding over te gaan, teneinde op die wijze aan de verplichtingen van de C.A.O. te ontkomen. Aan de arbeiders werd ontslag aangezegd, echter werd hun tevens medegedeeld, dat zij tegen nieuwe, door de leden der vereniging vastgestelde arbeidsvoorwaarden, weer in dienst konden komen. Vele arbeiders weigerden dit echter, zodat verschillende fabrieken in het zuiden van ons land tijdelijk werden gesloten. Half Februari werd echter door een bespreking een voorlopige oplossing gevonden; er zouden onverwijld onderhandelingen over een nieuwe C.A.O. geopend worden. Daarbij zou in het bijzonder het stelsel der lonen volgens het model der sigaren vervangen worden door een loonregeling volgens de opbrengstprijzen. Tijdens de onderhandelingen zouden de arbeiders dan weer in dienst genomen worden tegen de in de C.A.O. geldende lonen, waarbij echter de toeslagen ten gevolge van de stijging van het indexcijfer niet zouden behoeven te worden uitgekeerd. Enkele andere toeslagen bleven echter gehandhaafd. Ook de overige contracterende, niet R.K. werkgeversorganisaties, die zich tegen verbreking der C.A.O. door ontbinding der vereniging verklaard hadden, deden aan de arbeidersorganisaties het voorstel de bepaling omtrent de indextoeslagen te schrappen, hetgeen aanvaard werd, zodat de bestaande voorwaarden gehandhaafd bleven, doch de door de arbitrage-commissie toegekende indextoeslagen niet werden verleend. De verschillende R.K. werkgevers verenigden zich al spoedig weer in de nieuwe vereniging, het R.K. Verbond van Vereenigingen van Sigarenfabrikanten in de Zuidelijke Bisdommen, welk Verbond in mei 1921 met de moderne, R.K. en Chr. arbeidersorganisaties in de sigarenindustrie overeenkwam om, evenals dat door andere patroonsverenigingen reeds was bepaald, de bepalingen der C.A.O. 1920 tot 16 maart 1922 van toepassing te verklaren, evenwel met uitzondering van de bepaling omtrent den toeslag in verband met de stijging van de kosten van levensonderhoud. Eind 1921 zegden de werkgeversorganisaties de C.A.O. op tegen 16 Maart 1922, zij verklaarden zich evenwel bereid een nieuwe

C.A.O. aan te gaan en stelden voor een loonsverlaging voor de stukwerkers van 0 - 20% en voor de uurloonwerkers van 15%. De arbeidersorganisaties konden hier niet mee akkoord gaan, zij wilden niet verder gaan dan een verlaging van 0 - 15% voor de stuk werkers. In Brabant werd toen door verschillende patroons ontslag aangezegd tegen 16 Maart, terwijl de arbeiders daarna weer tegen de verlaagde lonen in dienst zouden kunnen treden. Verschillende stakingen braken uit, doch tenslotte werd door de werkgevers toch een voorlopige regeling getroffen met den R.K. Tabaksbewerdersbond, waarbij in afwachting van een nieuwe C.A.O. de afgelopen C.A.O. zou blijven gelden en de lonen voor stukwerkers met 0 - 20% en voor uurloonwerkers met 15% zouden worden verlaagd. Enigen tijd later berichtten de werkgevers dat, in verband met de wijziging der Arbeidswet 1919, met ingang van 31 juli 1922 de 48-urige werkweek zou worden ingevoerd en de uur- en stuk loonen met 5% verlaagd zouden worden, zodat het weekloon nog iets zou stijgen. De arbeidersorganisaties verklaarden zich hier niet mee akkoord, onderhandelingen hadden tot resultaat, dat door de patroons besloten werd een en ander 21 Augustus 1922 in te voeren. De R.K. arbeiders wensten echter nog arbitrage, de Chr. en moderne organisaties konden zich hiermee in principe wel verenigen, doch, aangezien men het niet over de formulering van dit punt kon eens worden, werd besloten de patroons te vragen of zij arbitrage zouden willen aanvaarden en zo ja, op welke wijze dit zou moeten geschieden. De onderhandelingen en eveneens de door de werkgevers voorgestelde loonsverlaging en werktijdverlenging werden in afwachting van den uitslag daarvan opgeschort. De werkgevers konden zich echter niet met het voorstel tot arbitrage verenigen; aangezien ze de kwestie als afgedaan beschouwden, besloten zij 2 oktober de 48-urige werkweek en de loonsverlaging in te voeren, welke voorwaarden tot 1 Januari 1923 gehandhaafd zouden blijven. De Katholieke en Chr. arbeidersorganisaties stelden 19 september nog eens arbitrage voor, wat weer werd afgewezen, terwijl ook de op deze vergadering door de moderne organisatie gedane voorstellen niet werden aanvaard. De werkgevers stelden evenwel voor, den duur van de overeenkomst te bepalen op zes maanden met een loonsverlaging van 4% voor de stukwerkers en 5% voor de overige arbeiders. Zij wensten antwoord van de arbeidersorganisaties vóór 1 oktober 1922, opdat de regeling op dien datum kon worden ingevoerd. Bij niet aan vaarding achtten zij zich niet gebonden voor den termijn van zes maanden. De Chr. Bond verklaarde zich in principe beïd de overeenkomst aan te gaan, de R.K. Bond wilde de 48-urige werk week aanvaarden, echter zonder loonsverlaging, de andere organisaties antwoordden niet. 2 oktober werd de nieuweregelings door de werkgevers ingevoerd; de arbeiders, wien reeds op 23 September de dienstbetrekking was opgezegd, werden niet tot de fabrieken toegelaten, tenzij zij met de nieuwe voorwaarden genoegen wilden nemen. De moderne- en federatieve organisaties adviseerden hunnen leden de patroons voorstellen niet te aanvaarden en dus den arbeid neer te leggen, aan de werkgevers berichtten zij op het allerlaatste ogenblik, toen een conflict niet meer te vermijden was, de 48-urige werkweek zonder loonsverlaging te willen accepteren. Zij hadden gedacht hierdoor samenwerking te verkrijgen met de R.K. organisatie, welke samenwerking echter door deze organisatie werd afgewezen. Hoewel de Chr. arbeiders, voor zover mogelijk, aan den arbeid bleven, breidde het conflict zich hoe langer hoe meer uit en omvatte spoedig de meeste sigarenfabrieken in een 85-tal plaatsen. In sommige plaatsen, o.m. te Beverwijk, Hilversum en gedeeltelijk te 's-Hertogenbosch werd doorgewerkt, omdat de patroons de loonsverlaging terug namen, te Eindhoven werd ook geen loonsverlaging, wel de 48-urige werkweek ingevoerd. In een conferentie op 3 oktober kwam men niet tot overeenstemming; de patroons kondigden tegen 16 oktober de algemene uitsluiting aan, wanneer de arbeiders zich principieel tegen de verlaging bleven verzetten. Een door den Commissaris van de Koningin in Noord-Brabant aangeboden bemiddeling werd door de werkgevers niet aanvaard, waarop zij 16 oktober vrijwel algemeen de arbeiders uitsloten. Het getal uitgeslotene en stakers werd op 8000 geschat. 27 oktober trachtte de Commissaris van de Koningin nogmaals te bemiddelen. Een conferentie had plaats op 31 oktober, waarop men echter nog niet tot algehele overeenstemming kwam, daar de moderne en federatieve organisaties geen mandaat hadden zich te verenigen met een voorstel van den R.K. Tabaksbewerdersbond om de beide Kerstdagen en Nieuwjaarsdag niet uit te betalen, doch deze door overwerk te doen inhalen en de vergadering verlieten. Na verdere besprekingen gaf de R.K. Bond nog in overweging, behalve het genoemde voorstel, een extra loonsverlaging van 2% voor de stuklonen en 3% voor de uurlonen toe te passen. De patroons gingen hiermede akkoord, zodat 2 nov. de nieuwe C.A.O. met de R. K. organisatie werd getekend. De moderne en federatieve organisaties verenigden zich 3 november ook met deze voorwaarden, zodat het werk direct daarop weer een aanvang kon nemen. De nieuwe regeling gold tot 1 april 1923, doch toen deze termijn was afgelopen, was men nog niet tot overeenstemming gekomen, zodat besloten werd de bestaande overeenkomst met enige wijzigingen voor één maand te verlengen. Eind april werd de overeen stemming verkregen en werd een nieuwe C.A.O. afgesloten voor onbepaalde tijd, ingaande 1 mei 1923. De C.A.O. werd getekend door het Verbond van Vereenigingen van Sigarenfabrikanten en de vier werkliedenorganisaties; het duurde echter nog tot juni 1923 voordat de R.K. Vereeniging van Sigarenfabrikanten ook tot de ondertekening der nieuwe overeenkomst besloot. In een aanvulling op de C.A.O. werd bepaald, dat zij met een termijn van twee maanden zou kunnen worden opgezegd,

doch dat van dit recht niet vóór 1 december 1923 gebruik zou worden gemaakt. In 1924 werd na onderhandelingen besloten de C.A.O. on gewijzigd te verlengen, de opzeggingstermijn werd eveneens op twee maanden gehandhaafd. De R.K. Werkgeversvereniging zegde daarop de C.A.O. op tegen 1 augustus 1924. Een en ander bracht in de arbeidsvoorwaardenechter weinig verandering, daar de werkgevers zich algemeen bereid verklaarden de voor waarden der C.A.O. te handhaven. Voor de andere werkgevers verenigingen bleef de overeenkomst van kracht. Van arbeiders zijde werd intussen voortdurend op wijziging van de C.A.O. aangedrongen. Eind 1927 formuleerden de vier samenwerkende arbeidersorganisaties daartoe een aantal voorstellen, die aan de werkgeversorganisatie werden aangeboden en een belangrijke verhoging van de arbeidskosten met zich zouden brengen. De werkgevers deelden dan ook na bestudering mede, dat de conjunctuur in de sigarenindustrie dergelijke voorstellen niet rechtvaardigde, terwijl bovendien de kosten van levensonderhoud in de laatste jaren niet waren gestegen en de lonen niet waren gedaald. Ook na verschillende besprekingen kon men niet tot overeenstemming komen, zodat de onderhandelingen werden afgebroken en een ernstig conflict dreigde. Nadat de Rijksbemiddelaar Mr. Aalberse echter tussenbeide was gekomen en de onderhandelingen waren heropend, kwam men tenslotte tot overeenstemming over een wijziging der C.A.O., afgesloten voor onbepaalde tijd, met een opzeggingstermijn van twee maanden en ingaande 1 oktober 19 . Verschillende verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden werden aangebracht. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de sigarenindustrie.

Afgesloten C.A.O. Sigarenindustrie	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	4	381	25209	4	381	25209
1 jan. 1922	-	-	-	2	675	17445	2	675	17445
1 juni 1923	-	-	-	2	222	20000	2	222	20000
1 juni 1924	-	-	-	2	168	19000	2	168	19000
1 juni 1925	-	-	-	1	108	9140	1	108	9140
1 juni 1926	-	-	-	1	120	5554	1	120	5554
1 juni 1927	1	1	5	1	92	5200	2	93	5250
1 juni 1928	2	2	195	1	75	5200	3	77	5395

135

SUIKERINDUSTRIE

In de suikerindustrie zijn de organisatorische verhoudingen in verschillende C.A.O. tot uitdrukking gekomen, waarbij echter eerst in 1922 voor de werkgeverspartij een organisatie optrad. Voordien waren er een tweetal C.A.O. afgesloten door twee suiker fabrieken in Groningen, welke C.A.O. sindsdien, zij het dan soms ook, zoals in 1920 en in 1922, na een conflict, geregeld jaarlijks verlengd werden. Voor de fabrieken in West Noord-Brabant werden ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden verschillende besprekingen gevoerd tussen de werkgevers- en de arbeidersorganisaties, zonder dat het aanvankelijk tot de afsluiting van een C.A.O. kwam. In 1923 liet de organisatie der coöperatieve fabrieken echter het verzet tegen de afsluiting ener C.A.O. varen, zodat voor deze fabrieken een C.A.O. werd afgesloten met de R.K. en Chr. arbeidersorganisaties, geldende van 10 juni 1922 tot 1 mei 1923, welke daarna geregeld telkens ongeveer met een jaar werd verlengd. Onderstaand volgt nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de suikerindustrie.

Afgesloten C.A.O. Suikerindustrie	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	1	1	123	-	-	-	1	1	123
1 jan. 1922	2	2	1331	-	-	-	2	2	1331
1 juni 1923	2	2	276	1	3	867	3	5	1854
1 juni 1924	3	5	1117	-	-	-	3	5	1117
1 juni 1925	2	2	982	1	3	928	3	5	1910
1 juni 1926	2	2	169	1	3	924	3	5	1093

1 juni 1927	3	3	261	1	3	1108	4	6	1369
1 juni 1928	3	3	236	1	3	935	4	6	1171

SLAGERSBEDRIJF

Hoewel de organisatorische verhoudingen in het slagersbedrijf, voor zoover zij tot uitdrukking komen in het bestaan van C.A.O., bij een vergelijking van het aantal onder deze C.A.O. werkende ondernemingen en arbeiders met het totaal aantal ondernemingen en arbeiders van te weinig belang zijn, dat wij daarop verder behoeven in te gaan, menen wij volledigheidshalve toch een overzicht te moeten geven van de ontwikkeling der C.A.O. in het slagersbedrijf. Daaruit is te zien, dat er wel is waar enkele C.A.O. bestaan (waarvan de belangrijkste betrekking hebben op grote fabrieksmatige exportslagerijen), doch dat deze in het slagersbedrijf als geheel genomen zeer weinig invloed hebben. De arbeidsvoorwaarden worden dan ook over het algemeen door den werkgever in overleg met zijn eigen personeel vastgesteld

Afgesloten C.A.O. Slagersbedrijf	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	8	7	1032	2	260	360	10	267	1392
1 jan. 1922	4	4	835	-	-	-	4	4	835
1 juni 1923	3	6	532	1	210	670	4	216	1202
1 juni 1924	3	6	495	1	187	532	4	193	1027
1 juni 1925	1	2	887	1	200	400	2	202	1287
1 juni 1926	2	2	890	1	224	720	3	226	1610
1 juni 1927	5	5	1573	1	232	616	6	237	2189
1 juni 1928	24	24	1587	1	42	81	25	66	1668

136

VERSCHILLENDE BEDRIJVEN VOOR VOEDINGS- EN GENOTMIDDELEN

In het bovenstaande hebben wij, voor wat de bedrijven voor voedings- en genotmiddelen betreft, die bedrijven, waarin het instituut der C.A.O. zich min of meer ontwikkeld heeft (aardappelmeel industrie, bakkersbedrijf, banketbakkersbedrijf, bierbrouwers bedrijf, sigarenindustrie, suikerindustrie en slagersbedrijf) afzonderlijk besproken. Er zijn echter daarnaast nog een aantal bedrijven voor voedings- en genotmiddelen (zuivelbedrijf, cacao- en chocolade industrie, margarine-industrie, meelindustrie, conservenindustrie enz.) waarin zeer zeker organisatorische verhoudingen bestaan, doch die niet of slechts in zeer beperkten zin uitdrukking vinden in het instituut der C.A.O. De verhoudingen, die zich in deze bedrijven hebben ontwikkeld, zijn ten dele van hetzelfde karakter als die, welke wij bij de behandeling van de chemische industrie hebben besproken. Ook de conflicten, die in deze bedrijven in den loop der jaren voorkwamen, beperkten zich steeds tot één of enkele ondernemingen en hoewel ze uiteraard voor de betrokken ondernemingen van groot belang waren, hadden ze nooit een zodanige invloed op het bedrijfsleven in het algemeen, dat wij er hier melding van behoeven te maken. Wij kunnen dan ook in hoofdzaak verwijzen naar wat wij over de chemische industrie schreven en willen slechts, voor wat het zuivelbedrijf betreft, een enkel punt nog even nader aanstippen. In het zuivelbedrijf bestaat behalve de besprekingen tussen de individuele ondernemingen met de arbeidersorganisaties een geregeld jaarlijks contact tussen de onderscheidene organisaties van werkgevers en arbeiders in verband met de regeling van den arbeidstijd en de uitvoering der Arbeidswet 1919. Partijen komen sinds 1923 elk jaar in de maand Maart tezamen bij den Directeur Generaal van den Arbeid en brengen daar hun wensen ten aanzien van de 1 april ingaande nieuwe regeling van den arbeidstijd naar voren. De beslissing over een en ander blijft echter bij den Minister van Arbeid berusten. Verder moet in het zuivelbedrijf gewezen worden op de Commissie voor de arbeidsvoorwaarden uit den Bond van Coöp. Zuivelfabrieken in Friesland. Deze uit werkgeversvertegenwoordigers bestaande commissie geeft aan de bij den Bond aangesloten zuivelfabrieken geregeld adviezen en algemene regelen, die bij de vaststelling der arbeidsvoorwaarden in acht genomen dienen te worden. De adviezen worden echter lang niet algemeen opgevolgd, omdat verschillende fabrieken de arbeidsvoorwaarden naar omstandigheden regelen. In oktober 1926 stelden de arbeidersorganisaties in verband met het boven staande voor over te gaan tot de oprichting van een loonraad, bestaande uit een even groot aantal vertegenwoordigers van werk gevers- en arbeidersorganisaties. Deze loonraad zou telkenjare bijeenkomen en trachten in onderling overleg tot een eensluidend advies te komen. Tot de instelling van een

zodanige loonraad is het echter niet gekomen; wel verklaarde de commissie voor de arbeidsvoorwaarden zich bereid een wijziging in het overleg te brengen en bij de fabrieksbesturen meer invloed uit te oefenen op de toepassing der adviezen, waarbij zij zoo mogelijk en wenselijk de hulp der arbeidersorganisaties zou vragen.

LANDBOUW

Wanneer men ziet, hoe moeilijk het dikwijls in de industrie is om tot bevredigende organisatorische verhoudingen te komen, dan zal het niet tot verwondering strekken, dat deze in den landbouw nog heel wat minder ontwikkeld zijn. Nog afgescheiden van het feit, dat de landbouw uit den aard der zaak op het platteland ver spreid is, is een van de hoofdredenen daarvan wel het feit, dat de persoonlijke verhouding van werkgevers en arbeiders, van boer en knecht, nog zooveel anders is dan in de fabrieksmatige bedrijven, in het bijzonder in die, waarin door technische en andere oorzaken 257 het grootbedrijf zich heeft kunnen ontwikkelen. Hoewel er in de laatste jaren wel enige verandering in deze verhouding is gekomen, enerzijds omdat het landbouwbedrijf door het gebruik van machines en werktuigen meer en meer in dezelfde richting gaat als de industrie, anderzijds omdat door politieke en andere invloeden de positie en de mentaliteit der arbeiders zich wijzigt, blijft voorts nog in den landbouw het persoonlijk element de verhouding van werkgever tot arbeider beheerschen, in het bijzonder bij die ondernemingen, waar de vaste knechts bij den boer inwonen of althans in een van de bij de boerderij behorende woningen huizen. Een en ander had ten gevolge, dat in verhouding tot het totaal aantal in den landbouw werkzaam zijnde personen de arbeidersorganisaties zich lang niet in die mate hebben kunnen ontwikkelen, als dat inde industrie het geval was. In verreweg de meeste bedrijven worden de arbeidsvoorwaarden dan ook geregeld tusschen den werkgever en den arbeider individueel. Dit neemt niet weg, dat in verschillende streken van ons land zich enkele betrekkelijk belangrijke C.A.O. hebben kunnen ontwikkelen. Zij hebben echter steeds het karakter van plaatselijke of gewestelijke regelingen behouden en waren ook in de betrokken plaats of gewest nog verre van algemeen geldend. Het is niet noodig hierop deze C.A.O. nader in te gaan, te meer niet omdat zij zich ten opzichte van de C.A.O. in het algemeen niet in het bijzonder onderscheiden. Zij bevatten een algemeene regeling der arbeidsvoorwaarden, scheidsrecht voor geschillen etc. De belangrijkste C.A.O. waren wel die voor de verschillende landbouwdistricten in Groningen (Hoogeland, Marnegebied, Westerkwartier etc.), verschillende plaatselijke C.A.O. in Friesland, die voor West N.-Brabant, voor Oude Tonge en enkele andere op de Z.H.-eilanden en die voor enkele plaatsen op de Zeeuwse eilanden en in Zeeuws-Vlaanderen. Bij de regeling der arbeidsvoorwaarden in het landbouwbedrijf deden zich in den loop der jaren verschillende conflicten voor, die soms zeer fel gevoerd werden, doch die evenals de arbeidsregelingen zelf steeds een plaatselijk karakter hadden en op het gehele bedrijf als zódanig niet van grote invloed waren. Wij kunnen dan ook volstaan met het gebruikelijke overzicht van de ontwikkeling der C.A.O.

Afgesloten C.A.O. Landbouw	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	2	2	160	40	2650	8109	42	2652	8269
1 jan. 1922	3	94	237	49	2572	11771	52	2666	12008
1 juni 1923	2	37	187	40	1821	10312	42	1858	10499
1 juni 1924	1	32	200	44	2226	14120	45	2258	14320
1 juni 1925	1	32	200	39	2548	12230	40	2580	12430
1 juni 1926	2	62	210	35	2129	9873	37	2191	10083
1 juni 1927	3	54	370	41	2654	12905	44	2708	13275
1 juni 1928	5	100	627	42	2486	13337	47	2586	13964

TUINBOUW

In den tuinbouw waren de verhoudingen ongeveer gelijk als bij den landbouw. Weliswaar konden de organisatorische verhoudingen, omdat het tuinbouwbedrijf zich in hoofdzaak tot enkele streken van ons land bepaalt en ook omdat het karakter der ondernemingen zich in het algemeen daarvoor meer eigent dan in het landbouwbedrijf, zich in dit bedrijf ongetwijfeld verder ontwikkelen dan in het landbouwbedrijf, doch ook hier was de individuele regeling der arbeidsvoorwaarden tussen werkgever en arbeider nog hoofdzaak. De C.A.O., die werden afgesloten, hadden ook een plaatselijk of gewestelijk karakter; zij golden in het bijzonder voor de

verschillende plaatsen in het Westland en verder in Z. Holland (Pijnacker, Berkel, Leidschendam, etc.), terwijl ook in de omgeving van Broek op Langendijk verschillende C.A.O. werden afgesloten. De conflicten, die af en toe uitbraken, hadden eveneens een plaatselijk karakter. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het tuinbouwbedrijf.

Afgesloten C.A.O. Tuinbouw	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal
	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	6	719	1425	8	719	1425
1 jan. 1922	1	14	82	7	891	1144	8	905	1226
1 juni 1923	-	-	-	13	846	1176	13	846	1176
1 juni 1924	-	-	-	14	851	1713	14	851	1713
1 juni 1925	-	-	-	15	1036	1687	15	1036	1687
1 juni 1926	-	-	-	17	1151	1762	17	1151	1762
1 juni 1927	-	-	-	14	929	1853	14	929	1853
1 juni 1928	1	95	355	15	1026	2248	16	1121	2603

BLOEMBOLLENBEDRIJF

De omstandigheden, waardoor de tuinbouw zich van den land bouw onderscheidt, gelden in nog veel sterkere mate voor het bloembollenbedrijf. Dit toch beperkt zich tot een bepaalde streek van ons land, terwijl bij de ondernemingen de verhouding van werkgever en arbeider zich veel sterker doet gevoelen in den zin zoals dat bij de industrie het geval is. Mede door het bestaan van sterke werkgeversorganisaties konden zich hier dan ook de organisatorische verhoudingen veel meer ontwikkelen dan in de land- en tuinbouw. Sinds 1915 bestaat in het bloembollenbedrijf een C.A.O. en deze werd geregeld elk jaar vernieuwd, zonder dat bepaalde arbeidsconflicten voorkwamen. Daar verder deze C.A.O. behalve de gewone arbeidsvoorwaarden geen bijzonderheden bevatte, mogen we volstaan met het overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het bloembollenbedrijf, waaruit te zien is, dat naast het algemeen contract sinds 1923 ook enkele C.A.O. voor individuele werkgevers afgesloten zijn geworden

138

Afgesloten C.A.O. Tuinbouw	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal
	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	1	358	1929	1	358	1929
1 jan. 1922	-	-	-	1	224	1887	1	224	1887
1 juni 1923	12	12	141	1	190	2159	13	202	2300
1 juni 1924	11	11	72	1	191	2428	12	202	2500
1 juni 1925	11	11	183	1	177	3000	12	188	3183
1 juni 1926	13	13	256	1	210	3000	14	223	3256
1 juni 1927	10	10	199	1	202	3000	11	212	3199
1 juni 1928	13	13	378	1	190	3500	16	203	3878

VEENBEDRIJF

Voor een overzicht van de organisatorische verhoudingen in het veenbedrijf, dat in de officiële statistiek tezamen met het mijnbedrijf in de groep oer, steenkolen en turf wordt genomen, doch organisatorisch veel meer bij de landbouwbedrijven behoort, kunnen wij onderscheiden het bedrijf in Drenthe, Overijssel en Groningen; dat in Noord-Holland en Utrecht en dat in Oostelijk Noord Brabant en Limburg. Over dit laatste behoeft zeer weinig gezegd te worden; voor enkele districten waren C.A.O. afgesloten, die geregeld verlengd werden. Conflicten kwamen niet voor. In de N.H. venen werden de arbeidsvoorwaarden sinds 1917 door een C.A.O. geregeld, waarbij behalve de gewone arbeidsvoorwaarden het verplichte lidmaatschap was voorgeschreven. Aanvankelijk was deze C.A.O. afgesloten tussen den Bond van Verveners in N.H. en de R.K. en Chr. arbeidersorganisaties; doch in 1921 werd zij van werkgeverszijde ook door den R.K. Bond van Verveners

getekend. De C.A.O. werd geregeld telkenjare verlengd zonder dat bepaalde conflicten voorkwamen. Verder moet nog de aandacht gevestigd worden op de C.A.O. te Vinkeveen, welke sedert 1 maart 1921 bestaat en de arbeidsvoorwaarden in de veenderijen bij deze plaats regelt. Vond in de beide genoemde streken de regeling der arbeidsvoorwaarden plaats zonder dat zich bepaalde conflicten voordeden, geheel anders was dat in Groningen, Drenthe en Overijssel. In verschillende veendistricten was men gekomen tot de afsluiting van C.A.O. tussen de afdelingen van den Centralen Vervenersbond en de verschillende arbeidersorganisaties. Deze arbeidersorganisaties drongen er echter op aan de verschillende C.A.O. tot enkele samen te vatten, als gevolg waarvan zij in een bespreking met de werkgeversorganisaties op 25 februari 1920 voorstellen deden om vijf looncontracten in te voeren n.l. voor de districten. Veelerveen, Bellingwolde en Vlagtwedde; Drentse monden; Nieuw-Amsterdam; Hoogeveen en Overijsselse venen. Men kwam ten aanzien van de lonen echter niet direct tot overeenstemming, zodat besloten werd om in de verschillende districten commissies te benoemen, die de mogelijkheid van uniformering der lonen en tarieven zouden onderzoeken. Deze commissies kwamen echter ook niet tot een resultaat, zodat de werkgevers met nieuwe voorstellen kwamen voor de bestaande C.A.O. Tenslotte werd voor Nieuw Amsterdam, Valthermond, Weerdingmond, Emmer-Erfscheidenveen en Emmer-Compascuum overeenstemming bereikt. Voor de andere districten bleef deze uit, zodat er verschillende stakingen en uitsluitingen plaats vonden, die van begin/half April tot half Mei duurden, waarna men wederom tot de afsluiting van nieuwe contracten, geldende tot maart 1921 kwam. Bij den afloop van deze contracten in 1921 kwam het echter tot nog veel grotere conflicten, waarbij een 14000 arbeiders bij 400 patroons het werk neerlegden. Aangezien de arbeiders geen of slechts een geringe loonsverlaging wensten te aanvaarden en de werkgevers op hun standpunt bleven staan, dat, om het bedrijf in stand te houden, een belangrijke verlaging noodzakelijk was, besloot men tenslotte gezamenlijk de hulp van de regering in te roepen. 8 april verklaarde de Minister van Landbouw, Nijverheid en Handel in een bespreking, dat er geen sprake van kon zijn het bedrijf door een toeslag op de lonen aan den gang te houden. De arbeiders deden toen het voorstel het loon door arbitrale uitspraak te doen vaststellen. De werkgevers aanvaardden dit, mits de partijen zich onvoorwaardelijk zouden verbinden de uitspraak van een door den Minister van Arbeid te benoemen arbiter te aanvaarden en deze zijn uitspraak zou baseren op de bedrijfsuitkomsten. Dit laatste konden de arbeidersorganisaties niet aanvaarden. 11 april deelde de Vervenersbond mede nadere voorstellen te zullen in dienen, waardoor de arbitrage misschien overbodig zou worden of wanneer dit niet mogelijk zou zijn een definitief voorstel in te dienen, bevattende de gronden, waarop gearbitreerd zou kunnen worden. 12 april vond in de Tweede Kamer een interpellatie Sannes over deze aangelegenheid plaats, waarbij de Minister van Arbeid, ook namens den Minister van Binnenlandse Zaken en dien van Landbouw, Handel en Nijverheid onder meer op een vraag van den interpellant nogmaals antwoordde niet bereid te zijn een toeslag op de lonen te geven. Verder achtte de Minister de mogelijkheid van arbitrage zeer gering, omdat de bedrijfsuitkomsten, die daarbij een factor zouden moeten vormen, niet vooruit te bepalen zouden zijn. Een motie Sannes om de publiekrechtelijke regeling van het veenbedrijf voor te bereiden werd verworpen, terwijl een motie Wijnkoop, strekkende tot uitkering van een minimum van f 30,- p. w. en productief werk benevens terugroeping der militaire politiebezetting eveneens werd verworpen. Intussen waren op verschillende plaatsen vrij hevige onlusten uitgebroken en kwamen er verschillende veenbranden voor. Onder voorwaarde, dat de nieuwe turfproductie verzekerd kon worden en geen veen branden meer zouden uitbreken, deden de werkgevers 14 april nieuwe voorstellen. De arbeidersorganisaties verwierpen deze voorstellen en wensten over de gehele linie arbitrage door een door de regering te benoemen arbiter op de grondslagen: prijzen der kosten van levensonderhoud en bedrijfsuitkomsten; werd dit niet aanvaard, dan zouden de grondslagen door den arbiter worden vastgesteld; terugwerkende kracht der uitspraak, die voor partijen bindend zou zijn tot 21 maart resp. 21 april. Op 18 april verklaarden de werkgevers hunne voorstellen te handhaven en wezen dus arbitrage over de gehele linie af. Een andere poging tot een bespreking, op den grondslag van 80% der tarieven, leed tenslotte ook schipbreuk, omdat de arbeidersorganisaties besloten de acties verder plaatselijk te voeren. Successievelijk kwam men toen in verschillende plaatsen tot overeenstemming, zodat er nieuwe C.A.O. werden afgesloten. In 1922, 1923 en 1924 werden de meeste contracten zonder grote conflicten verlengd, in 1925 daarentegen braken weer verschillende stakingen uit, die haar oorzaak vonden in den slechten toestand, waarin het veenbedrijf bleef verkeren, zodat de lonen laag bleven. Na verschillende hardnekkige stakingen was de toestand begin Mei over het algemeen weer rustig, zodat de nieuwe contracten konden worden getekend. Verschillende contracten werden echter niet verlengd. Toen deze in 1926 afliepen, vonden weer langdurige onderhandelingen plaats, waarbij men wederom besloot regeringssteun te vragen, ditmaal in den vorm van een toeslag van 25 cent per m³ geproduceerde fabrieksturf. Aanvankelijk stond de regering afwijzend hiertegenover, doch tenslotte werd de toeslag toch verleend voor de grote fabrieksturf, die tussen 9 augustus 1926 en 1 september 1927 zou worden ingeladen. Een en ander leidde er toe, dat het aantal conflicten, hoewel nog betrekkelijk groot, niet zoo omvangrijk was als in de vorige jaren. In het voorjaar van 1927 en 1928 was het weer hetzelfde: talrijke

onderhandelingen, verschillende conflicten, o.a. te Valthermond, Nieuw-Weerdinge, Roswinklerveen, de Krimsche venen, Bargerroos terveen enz. en tenslotte een opheffing der conflicten met afsluiting van nieuwe contracten voor het lopende jaar. Zoo geeft deze betrekkelijk korte beschouwing een, zij het ook zeer summier, beeld van de organisatorische verhoudingen in het veenbedrijf. Elk jaar omstreeks Maart en april onderhandelingen met voorstellen van de werkgevers en van de arbeiders. Elk jaar weer overeenstemming voor enkele, doch stakingen in andere districten. En hoewel deze stakingen soms niet zoo lang duren en voor het merendeel steeds al spoedig beginnen te verlopen, worden zij toch zoowel door de arbeiders, omdat zij in de laatste jaren zoo weinig verdienen, als door de werkgevers, omdat het hun vrijwel niet mogelijk is het bedrijf te doen renderen, met grote felheid gevoerd. De zeer slechte economische toestand, waarin het veenbedrijf in de laatste jaren verkeerde, heeft er inderdaad toe geleid, dat een beschouwing over de organisatorische verhouding weinig moois te zien geeft. Hoe het instituut der C.A.O. deze omstandigheden heeft doorstaan, moge blijken uit het onderstaande overzicht.

Afgesloten C.A.O. Veenbedrijf	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	3	3	542	5	106	1253	8	109	1794
1 jan. 1922	2	2	280	8	335	4390	10	337	4670
1 juni 1923	1	1	500	11	405	7787	12	406	8287
1 juni 1924	2	2	852	12	421	9780	14	423	10632
1 juni 1925	2	9	488	5	168	2350	7	177	2838
1 juni 1926	1	1	131	6	170	3302	7	171	3433
1 juni 1927	2	8	327	11	351	7100	13	359	7427
1 juni 1928	5	11	979	13	486	7600	18	497	8579

VISSERIJ

140

Voor de Noordzeevervisserij kunnen bij een overzicht van de organisatorische verhoudingen Vlaardingen, Maassluis, Scheveningen en Katwijk gezamenlijk behandeld worden, terwijl daarnaast IJmuiden afzonderlijk staat. Voor eerstgenoemde plaatsen was in 1919 door de arbeidersorganisaties bij de Reedersvereniging voor de Nederlandsche Haringvisserij aangedrongen op instelling van een Loonraad voor het visserijbedrijf, waarin alle arbeidsaangelegenheden behandeld zouden kunnen worden. De bij deze Reedersvereniging aangesloten plaatselijke afdelingen te Vlaardingen, Maassluis, Scheveningen en Katwijk konden zich met de instelling van dezen Loonraad verenigen, zodat 9 december de Reedersvereniging het reglement ervoor vaststelde, waarvoor na een tweetal besprekingen met de arbeidersorganisaties, die zich er aanvankelijk niet mee konden verenigen, overeenstemming werd bereikt. 12 februari 1920 werd de eerste vergadering gehouden. Van werkgeverszijde waren in dezen Loonraad vertegenwoordigd de vier plaatselijke afdelingen, van arbeiderszijde de Centrale Bond van Transportarbeiders, de Chr. Zeeliedenbond in Nederland en de R.K. Bond van Transportarbeiders. De Loonraad beoogde de bespreking en vaststelling van de monster- en loon voorwaarden van de bemanning der schepen van de leden der Reedersvereniging. Alle beslissingen werden in gemeen overleg genomen, met uitsluiting van iedere stemming. Kon men het niet eens worden, dan zou óf de vergadering voor een tijd geschorst kunnen worden óf zouden partijen zich tijdens de besprekingen kunnen terugtrekken. De beslissingen zouden door de partijen nader bekrachtigd moeten worden. De voorzitter werd door de Reedersvereniging aangewezen. De kosten werden door de werkgevers- en door de arbeidersorganisaties elk voor de helft gedragen. Ten aanzien van de bestaande, door de werkgevers ingevoerde loonregeling, die dus na de instelling van den Loonraad in dit instituut behandeld zou worden, dienden de drie genoemde zeeliedenorganisaties en de federatieve organisatie 22 december 1919 voorstellen in, waarmede de werkgevers zich echter niet konden verenigen, zodat deze met tegenvoorstellen op den grondslag van de regeling van 1919 kwamen. De arbeidersorganisaties bleven echter op hun voorstellen van december 1919 staan, zodat men niet tot overeenstemming kwam en de werkgevers 31 juli 1920 wederom een eenzijdige loonregeling invoerden. Toen de werkgevers daarop in 1921 te kennen gaven de loonregeling voor de zeilharingvisserij niet onveranderd te kunnen voortzetten, vonden in den Loonraad wederom onderhandelingen plaats, die tot overeenstemming leidden. Vele rederijen hadden echter de bemanningen reeds aangemonsterd tegen afwijkende loonregelingen, terwijl anderen de geldigheid van het genomen besluit door den Loonraad niet konden erkennen. Als gevolg daarvan ontstonden in december 1921 ernstige geschillen, waarvoor

bemiddeling werd ingeroepen van den wethouder van Den Haag, Mr. P. Drooglever Fortuyn, die als arbiter besliste, dat het in den Loonraad genomen besluit regelmatig tot stand gekomen was en dus partijen bond. De plaatselijke vereniging te Scheveningen vond in deze beslissing en ook in andere overwegingen aanleiding te bedanken als lid van den Loonraad, terwijl ook te Vlaarding en te Katwijk op uittreden en dientengevolge opheffing van den Loonraad werd aangedrongen. Dit alles werd nog verergerd door een tweedracht, die er bij de arbeidersorganisaties was ontstaan tussen den Nederlandsche Bond van Chr. Fabrieks- en Transportarbeiders en den Chr. Zeeliedenbond, zodat tenslotte, daar het algemene karakter van den Loonraad daardoor zowel wat de werkgevers als de arbeiders betrof niet meer bestond, besloten werd met 1 januari 1922 den Loonraad op te heffen, en weer terug te keren tot het vroegere systeem van incidenteel overleg ter zake van de arbeidsvoorwaarden tussen de plaatselijke werkgeversverenigingen en de verschillende arbeidersorganisaties. Dit systeem bleef sindsdien bestaan, zodat wij er hier niet verder op behoeven in te gaan. Door de slechte economische toestanden van het visserijbedrijf in de laatste jaren werden nog verschillende wijzigingen in de plaatselijke regelingen gebracht, waarvoor zoveel mogelijk overleg plaats vond tussen de redersverenigingen en de arbeidersorganisaties. Voor een beschouwing over de organisatorische verhoudingen in de visserij te IJmuiden is het van belang drie categorieën te onderscheiden; de opvarenden der trawlvissers, de vislossers en de kolenwerkers. De beide laatste groepen, waarvoor verschillende malen C.A.O. werden afgesloten, zullen we echter laten rusten. Voor de opvarenden waren de arbeidsvoorwaarden door de Vereeniging van Reeders van Visschersvaartuigen in overleg met de arbeidersorganisaties vastgelegd in een loonregeling van 5 januari 1920. Nadat ter uitvoering van deze regeling 15 mei 1920 nog voor onbepaalde tijd een aantal bepalingen waren getroffen, kreeg de regeling 8 oktober 1921 naast het karakter ook den vorm van een C.A.O., welke van arbeiderszijde werd ge teekend door de moderne, R.K., Chr. en federatieve arbeidersorganisaties. De loonovereenkomst werd 26 Mei 1922 door de Reedersvereniging opgezegd, welke in verband met de tijdsomstandigheden de loonvoorwaarden niet kon handhaven. Men kwam niet tot overeenstemming, zodat de loonovereenkomst opgezegd bleef en de algemene bepalingen benevens het arbitragereglement van 5 mei 1921, aangevuld 9 Juli 1921, buiten werking werden gesteld. Er vonden echter verschillende besprekingen tussen de reders en de arbeidersorganisaties plaats over loonsverlagingen. De arbeiders aanvaardden de reders voorstellen niet, zodat de reeders besloten deze met het oog op de noodlottige gevolgen, die het stilliggen der vloot zou kunnen meebrengen, niet in te voeren. Nadat daarna echter in 1923 door een der grootste rederijen (de V.E.M.) weer een C.A.O. was afgesloten tot 1 januari 1925, stelde de Redersvereniging 6 dec. 1923 aan de arbeidersorganisaties voor om op dezelfde voorwaarden ook wederom een C.A.O. met de andere werkgevers aan te gaan. Na een korte wilde staking op 2 januari 1924 verklaarden de arbeidersorganisaties zich bereid tot een nieuwe C.A.O. van 1 maart 1924 tot 1 januari 1925 voor de leden der Reedersvereniging, terwijl alle boten geacht zouden worden te behoren tot de groep B (kleine boten). Hoewel de rederijen daarmede akkoord gingen, kwam men niet tot overeenstemming, zodat 15 mei de nieuwe voorwaarden, zoals vastgelegd in de C.A.O. met de V.E.M., zonder C.A.O. werden doorgevoerd. Een loonactie leidde 19 augustus tot een staking, die echter eindigde toen de gevraagde verhoging van 4% der besomming onder zekere voorwaarden werd toegekend. Verder werden onderhandelingen geopend over een nieuwe C.A.O., waarbij de arbeidersorganisaties weer hogere looneisen stelden. Toen de reders 4 december verklaarden wel over een nieuwe C.A.O. te willen onderhandelen, doch dat daarbij de lonen, zoals in augustus overeengekomen, buiten bespreking zouden moeten blijven, brak 8 december onder leiding van de Federatie een staking uit. De confessionele organisaties deden hier niet aan mee. De moderne ook niet direct, doch zij adviseerden wel hare leden niet naar zee te gaan. De staking werd spoedig algemeen en breidde zich ook verder uit tot Egmond aan Zee. De werkgevers namen verschillende maatregelen, terwijl pogingen van den Rijksbemiddelaar, den burgemeester van Velsen en de redactie van de IJmuider courant tot bemiddeling geen succes hadden. 14 januari vond een bespreking plaats tussen partijen, waarbij men wel is waar nog niet tot algehele overeenstemming kwam, doch waardoor het einde nabij scheen, zodat men, ook in verband met het feit, dat een grote werkgever met 9 trawlers reeds een regeling had getroffen, waardoor deze konden uitvaren, een bemiddelingspoging van een drietal geestelijken, waar men overigens sympathiek tegenover stond, niet meer nodig achtte. Men kwam dan ook 23 januari tot algehele overeenstemming over de voorwaarden, die 1 februari 1925 zouden worden ingevoerd, terwijl vóór of op 1 maart een nieuwe C.A.O. zou worden getekend. Dit leverde verder geen moeilijkheden op, zodat een nieuwe C.A.O. werd afgesloten van 1 maart 1925 tot 1 januari 1926. Eind 1925 vonden onderhandelingen plaats over een verlenging dezer C.A.O., waarbij men tenslotte tot een nieuwe op verschillende punten gewijzigde overeenkomst kwam, geldende tot 1 januari 1927. Behalve door de Vereeniging van Reeders van Visschersvaartuigen werd deze C.A.O. van werkgeverszijde ook getekend door de inmiddels opgerichte Vereeniging van Kleine Reeders in het Visscherijbedrijf. Deze C.A.O. werd eind 1926 door de arbeidersorganisaties opgezegd; de Federatie wenste een gageverhoging van f 5,- per maand, welke gestort zou moeten worden in een fonds voor sociale voorzieningen; de andere organisaties wensten de

verhoging zonder meer als gage. Men kwam tenslotte tot overeenstemming over een nieuwe C.A.O. voor twee jaar, waarbij in 1927 f 3,- per maand en in 1928 f 5,- per maand in een te stichten fonds voor sociale voorzieningen zou worden gestort. Het Bestuur van dit fonds dat 1 juli 1927 in werking trad werd samengesteld uit 7 leden, waarvan 4 werden benoemd door de Federatie, 1 door de moderne; 1 door de R.K. en 1 door de Chr. arbeidersorganisatie. Eind 1928 werd wederom overeenstemming verkregen over de verlenging dezer C.A.O. Achterstaand volgt nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de visserij

Afgesloten C.A.O. Visserij	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	1	56	600	1	56	600
1 jan. 1922	1	5	25	1	54	1300	2	59	1325
1 juni 1923	1	3	4	-	-	-	1	3	4
1 juni 1924	1	1	490	-	-	-	1	1	490
1 juni 1925	-	-	-	2	25	1662	2	25	1662
1 juni 1926	-	-	-	1	37	1580	1	37	1580
1 juni 1927	2	13	102	1	48	1600	3	61	1702
1 juni 1928	3	16	105	1	55	1670	4	71	1775

HANDELS- EN KANTOORBEDRIJVEN

In de handels- en kantoorbedrijven zijn de organisatorische verhoudingen nog betrekkelijk weinig ontwikkeld. Mede door den aard der werkzaamheden en de positie van den werknemer, die in het algemeen van geheel anderen aard zijn dan die van de eigenlijke arbeiders, worden de arbeidsvoorwaarden in deze bedrijven vrijwel algemeen nog individueel tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Wel hebben de onderscheidene organisaties van handels- en kantoorbedienden af en toe contact met de werkgevers en soms met de bestaande meestal plaatselijke organisaties van werkgevers, terwijl zij ook verder verschillende malen pogingen hebben aangewend om min of meer algemene regelingen van salaris- en anders arbeidsvoorwaarden ingevoerd te krijgen, doch een en ander is niet van dienaard, dat men van bepaalde organisatorische verhoudingen mag spreken. Het overzicht van de ontwikkeling der C.A.O., dat zoals gewoonlijk hieronder volgt, toont ook aan, dat dit instituut in verhouding tot het groot aantal handels ondernemingen en kantoren vrijwel nog niet tot ontwikkeling is kunnen komen. Mede in verband met deze individuele regeling, kwamen in de handels- en kantoorbedrijven geen grote, min of meer algemene conflicten voor en beperkten deze zich tot één of tot enkele ondernemingen. In dit opzicht is het echter merkwaardig, dat de conflicten in deze bedrijven in den regel zeer fel zijn. Een voorbeeld daarvan is het conflict bij de Mij. Electrolux, welke in februari 1926 met den Algemeenen Bond van Handels- en Kantoorbedienden een C.A.O. had afgesloten. Hierin was echter bepaald, dat het loon in een afzonderlijk aanhangsel in overleg met de vakverenigingen zou worden geregeld. Toen men daarover niet tot overeenstemming kon komen, braken 1 april o.a. in Rotterdam, Den Haag en Amsterdam bij deze maatschappij stakingen uit, die zeer fel gevoerd werden en van weerszijden tot verschillende processen in kort geding aanleiding gaven. In november 1926 kwam men eindelijk tot overeenstemming. Onderstaand volgt nog een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de handels- en kantoorbedrijven.

Afgesloten C.A.O. Handels- en kantoorbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	30	29	919	1	18	30	31	47	943
1 jan. 1922	31	40	705	-	-	-	31	40	705
1 juni 1923	35	45	794	1	1	20	36	46	814
1 juni 1924	54	51	661	-	-	-	54	51	661
1 juni 1925	57	53	627	-	-	-	57	53	627
1 juni 1926	55	50	735	1	14	20	56	64	755
1 juni 1927	65	61	769	-	-	-	65	61	769
1 juni 1928	76	70	1029	-	-	-	76	70	1029

Bij het overzicht over de organisatorische verhoudingen in het havenbedrijf, zullen we ons beperken tot Amsterdam en Rotterdam, aangezien de verhoudingen in de andere havens niet van een zodanig belang zijn, dat een afzonderlijke bespreking nodig is. In het havenbedrijf te Amsterdam en Rotterdam werden de tussen de organisaties van werkgevers en arbeiders reeds bestaande verhoudingen geconsolideerd door de oprichting van den Loonraad in de Haven- en Zeevaartbedrijven te Amsterdam en te Rotterdam, waarvan 19 december 1918 de openingszitting plaatsvond. De Raad, zowel te Amsterdam als te Rotterdam, werd gevormd door het Dagelijksch-Bestuur der Scheepvaart Vereenigingen (S. V. „Noord” te Amsterdam en S.V. „Zuid” te Rotterdam), de vicevoorzitters der vakgroepen der S.V., de vertegenwoordigers van buiten het verband der S.V. staande groote werkgevers, welke door de S.V. daarvoor zouden kunnen worden aangezocht en de vertegenwoordigers der verschillende bedrijfsgroepen aangewezen door de arbeidersorganisaties. Ter bespreking van bepaalde aan gelegenheden zouden vergaderingen van den Amsterdamse en Rotterdamse Raad gecombineerd kunnen worden. Alle beslissingen werden genomen in gemeen overleg met uitsluiting van iedere stemming. Bij verschil van mening tussen de werkgevers leden of arbeidersleden onderling zou iedere vergadering kunnen worden geschorst of zouden bedoelde groepen zich ter nadere bepaling van hun standpunt kunnen terugtrekken. De Raad zou gecombineerd (in verenigde zitting) uitsluitend vergaderen ter vaststelling van de standaardlonen, alsmede ter bepaling van het algemene standpunt ten opzichte van den arbeidsduur en de te nemen sociale maatregelen. Alle overeengekomen loon- en arbeidsvoorwaarden zouden voor Amsterdam en Rotterdam afzonderlijk een C.A.O. worden vastgelegd, tussen respectievelijk de S.V. „Noord” en „Zuid” en de arbeidersorganisaties. Voorzitter van den Raad was de Voorzitter van de S.V. ter plaatse. Bij de verenigde zitting werd dit tussen de beide voorzitters onderling geregeld. De kosten van den Raad werden half om half door arbeidersorganisaties en werkgevers gedragen. 26 september 1919 werd dit reglement enigszins gewijzigd. Bepaald werd, dat van werkgeverszijde het hoofdbestuur der S.V. ter plaatse zitting in den Loonraad zou hebben. Verder werd besloten, dat de C.A.O., waarin de loon- en arbeidsvoorwaarden werden vastgelegd, indien gewenst, ook voor Amsterdam en Rotterdam beiden zouden kunnen gelden. Na lange discussies werd in december 1918 overeenstemming bereikt over de loon- en arbeidsvoorwaarden, welke voor 1919 zouden gelden en werden C.A.O. afgesloten, respectievelijk tussen de S.V. „Noord” en de S.V. „Zuid” en de moderne, R.K., Chr. en federatieve arbeidersorganisaties. De Loonraad kwam in 1919 verschillende keren bijeen; vermelding verdient de brief van 22 november 1919 van den voorzitter, den heer Paul Nijgh, aan de leden van den Loonraad. In dezen brief zette de heer Nijgh nog eens zijn mening uiteen over de werkwijze van den Loonraad en kwam hij tevens tot de conclusie, dat afsluiting van een C.A.O. voor het gehele jaar 1920 op het geldende loon het meest wenselijk zou zijn. In de daarop volgende besprekingen over de loonregeling voor 1920 kwam men niet tot overeenstemming. Daarop verklaarden de leden van de moderne en federatieve arbeidersorganisaties, dat zij bereid waren door middel van staking tot inwilliging hunner verlangens te geraken, waarop door de besturen dezer organisaties 5 februari aan den voorzitter van den Loonraad een ultimatum werd verzonden, waarin medegedeeld werd, dat, wanneer niet binnen enkele dagen de arbeidsvoorwaarden van 10 december 1919 zouden worden ingevoerd, de staking zou worden geproclameerd. De R.K. arbeidersorganisatie adviseerde hare leden om eventueel geen werkzaamheden bij de betrokken werkgevers te verrichten, zolang het conflict zich althans niet zou ontwikkelen op een wijze, welke vreemd zou zijn aan den oorspronkelijken opzet van de gehele actie, terwijl de Chr. organisatie daarentegen adviseerde niet aan de staking deel te nemen en het werk voort te zetten, aangezien het conflict als een machtsstrijd zou moeten worden beschouwd. Aangezien de werkgevers het ultimatum niet inwilligden, brak zaterdag 14 februari 1 uur namiddag te Amsterdam en Rotterdam een staking uit, waaraan 7100 modern-, 8900 federatief-, 425 Chr. en 600 R.K. georganiseerden deelnamen. Het werd een zeer fel conflict: het N.A.S. wenste een uitbreiding der staking in andere bedrijven, het N.V.V. wees echter een zodanige uitbreiding ten sterkste af. Toen er verder geruchten gingen over geheime besprekingen van de Federatie met de communistische partij, die aan deze staking een politiek doel wenste te verbinden en de federatie daarover geen verdere inlichtingen wilde geven, zegde de moderne bond de samenwerking met de Federatie op. In ver schillende buitenlandse havens werd uit solidariteit geweigerd Nederlandse schepen te laden of te lossen. De Minister van Arbeid verklaarde op een vraag van den heer Oudegeest, dat hij aan partijen informeel had laten weten bereid te zijn bemiddeling aan te bieden, wanneer de morele zekerheid zou bestaan, dat dit aanbod door de beide partijen zou worden aanvaard. Bij een interpellatie van den heer Marchant, 11 maart in de Tweede Kamer gehouden, verklaarde hij verder, dat de regering niet van mening was, dat ingrijpen harerzijds het einde van het conflict zou bespoedigen, doch dat zij vreesde, dat, indien zij haar oordeel kenbaar zou maken, het conflict er door zou worden verscherpt. Daarom was de regering niet bereid haar oordeel uit te spreken. De heer Brautigam deelde daarop in de Kamer mede, dat de arbeiders tot overleg bereid waren, zodat het zijns inziens derhalve wenselijk was, dat de regering zich

niet afzijdig zou houden. Tenslotte deelde de Minister van Arbeid mede, dat hem arbitrage het beste middel voor een oplossing leek en wanneer het verzoek daartoe hem van een der partijen zou bereiken, zou hij bereid zijn dit aan de andere partij over te brengen en met kracht te ondersteunen. Hangende de arbitrale uitspraak zou het werk dan direct hervat worden. De R.K. arbeidersorganisatie verklaarde daarop arbitrage te aanvaarden, wanneer ook de andere organisaties zulks deden. De moderne en de federatieve organisatie deelden 20 maart mede verwonderd te zijn, dat de Minister arbitrage in plaats van bemiddeling had aangeboden. Zij meenden, dat allereerst getracht zou moeten worden het geschil door gezamenlijke bespreking, onder leiding van een gezaghebbend buiten het conflict staand persoon, op te heffen. De werkgevers verklaarden, dat zij niet bereid waren anders dan aan de regering zelve de verantwoordelijkheid voor een arbitrale beslissing en de gevolgen, die daaruit zowel sociaal economisch als commercieel voor ons land zouden kunnen voortvloeien, over te dragen. Wanneer de regering van oordeel zou zijn, dat het landsbelang een dusdanige overdracht onmiddellijk zou vorderen, dan waren zij in beginsel bereid om, indien de arbeidersorganisaties zich op gelijke wijze verbonden, afstand te doen van hun vrijheid om uitsluitend naar eigen inzicht te handelen en zouden in dat geval, nadat omtrent de voorwaarden tot onmiddellijke opheffing der staking overeenstemming zou zijn verkregen, hunnen leden de vraag voorleggen over welke punten in het bijzonder een arbitrale uitspraak zou moeten worden gedaan. De moderne en federatieve organisaties verklaarden zich daarop bereid tot een bespreking met de werkgevers, de eerste om te onderzoeken of er gemeenschappelijke grondslagen voor arbitrage bestonden, de tweede om na te gaan of een grondslag te vinden zou zijn ter beëindiging van het conflict. Het antwoord der Federatie werd door de werkgevers onvoldoende geacht. Daarop stelde de Federatie 31 maart voor, aan de staking grotere uitbreiding te geven, doch zowel het N.V.V. als de moderne transportarbeidersorganisatie wezen dit met grote nadruk af. 2 april verklaarden de werkgevers, dat de arbeid onmiddellijk zou kunnen worden hervat op de oude voorwaarden, wanneer algehele overeenstemming zou zijn verkregen over het boycot van Nederlandse schepen door arbeidersorganisaties in buitenlandse havenplaatsen. De nieuwe arbeidsvoorwaarden zouden dan later met terugwerkende kracht tot op den datum, waarop de arbeid hervat zou zijn, worden ingevoerd, wanneer overeenstemming zou zijn verkregen over de loon- en arbeidsvoorwaarden, die door de werkgevers op 19 december 1919 waren aangeboden. Intussen waren vooral uit Zeeland en de aan de Zuiderzee gelegen plaatsen tal van werkwilligen gekomen, zodat eind maart de werkgevers besloten het werk te laten hervatten. De Minister van Arbeid deelde mede, dat hij, in verband met de verschillende standpunten, welke partijen innamen, geen verdere stappen zou doen, tenzij wijziging in de mening der partijen zou zijn gekomen. De moderne arbeidersorganisatie wenste de door de werkgevers aangeboden voorwaarden ter beëindiging van het conflict zelfs niet ter sprake te brengen in de stakingsvergadering, terwijl ook de Federatie niet inging op de voorwaarden en nogmaals verklaarde, dat uitbreiding van het conflict het enige middel was om een gunstig resultaat te bereiken. De moderne organisatie was verder niet voornemens op de door de buitenlandse vakbonden genomen boycotmaatregelen enigen invloed ten nadele der staking uit te oefenen. Half april, toen het aantal werkwilligen te Amsterdam reeds 2600 en te Rotterdam 1700 man bedroeg, kwamen de moderne en federatieve organisaties nog eens tezamen met de Internationale Federatie van Transportarbeiders, met het gevolg, dat deze laatste organisatie 13 en 16 april een bespreking had met de werkgevers. Van arbeiderszijde werd voorgesteld de stakingen 26 april op te heffen op de voorwaarden, 19 december door de werkgevers aan geboden. Vanaf 1 Juli 1920 zou het standaardloon echter f 7,50 per dag bedragen. Voor de nevenbedrijven zou naderoverleg worden gepleegd; de boycot in de buitenlandse havens zou gelijktijdig worden opgeheven, terwijl ook generlei rancunemaatregelen zouden worden genomen. De C.A.O. zou duren tot 1 april 1921. 20 april verklaarden de werkgevers verschillende van deze voorwaarden te aanvaarden, doch ten aanzien van de lonen en arbeidsvoorwaarden niet verder te kunnen gaan dan de basis, neergelegd in de voorwaarden van 19 december, aangevuld met de voorlaatste zinsnede van het schrijven van 17 januari, waarin was medegedeeld, dat de werkgevers over verschillende secundaire punten aan de verlangens der arbeidersorganisaties zouden kunnen tegemoet komen. De regeling zou dan terugwerkende kracht hebben tot 1 januari 1920. De arbeidersorganisaties wensten dit echter niet te aanvaarden en aangezien zij verder meenden, dat voortzetting van den strijd geen bevredigende resultaten meer op zou kunnen leveren, adviseerden zij de arbeiders de staking zonder meer op te heffen. Daarna deelden de werkgevers in een manifest mede, dat met ingang van woensdag 28 april de gelegenheid tot hervatting van den arbeid werd opengesteld op den grondslag van de oude lonen en arbeidsvoorwaarden. Het aanbod van een dagloon van f 7,- werd echter mede gehandhaafd, mits de daaraan verbonden voorwaarde 1 mei door de arbeidersorganisaties zou worden aanvaard. De Chr. en R.K. arbeidersorganisaties verklaarden zich bereid op de basis van de 19 december gedane toezeggingen een C.A.O. af te sluiten; de leden der moderne en federatieve organisaties wilden deze voorwaarden niet in overweging nemen, doch besloten de staking op te heffen en zich vanaf 26 April wederom voor hervatting van den arbeid te melden. De boycot van de Nederlandsche schepen in de buitenlandse havens werd door de I.T.F.

opgeheven. 10 mei 1920 werd toen een nieuwe regeling door de S.V. ingevoerd, welke door een C.A.O. met de R.K. en Chr. arbeidersorganisaties werd bekrachtigd. Deze C.A.O. gold tot 1 maart 1921. Het contact met de moderne organisatie werd eerst in augustus, dat met de Federatie daarna in november 1920 hersteld, zonder dat beide organisaties echter de C.A.O. mede ondertekenden. De scheepvaartverenigingen plaatsten zich echter op het standpunt, dat de leden dezer organisaties niet de dupe mochten worden van de politiek hunner leiders, zodat zij ook voor de leden dezer organisaties de voorwaarden der C.A.O. bindend verklaarden. Toen deze C.A.O. in 1921 afliep, werd besloten de overeenkomst te verlengen op dezelfde voorwaarden met recht van opzegging met een termijn van een maand. Ook door de moderne en federatieve arbeidersorganisaties werd deze nieuwe overeenkomst officieel als de geldende regeling van loon- en arbeidsvoorwaarden erkend. Intussen was begin 1921 besloten tot een reorganisatie van den Loonraad. Men achtte hem in de eerste plaats te uitgebreid om spoedig besluiten te kunnen nemen; besloten werd dan ook, dat van werkgeverszijde, in plaats van de volledige hoofdbesturen, de beide dagelijkse besturen benevens nog een lid, tezamen dus 10 personen, zitting zouden nemen, terwijl ook de arbeidersorganisaties 10 leden konden aanwijzen. Deze konden daarbij echter niet tot overeenstemming komen, zodat tenslotte bepaald werd, dat de moderne en federatieve organisaties elk 4 leden en de Chr.- en R.K. organisaties tezamen 4 leden mochten aanwijzen. De belangrijkste wijziging in de werkwijze van den Loonraad was, dat, terwijl vroeger de afgevaardigden met een van tevoren bepaald standpunt in den Loonraad verschenen, in de nieuwe regeling was uitgemaakt, dat men zonderterughouding en zonder de organisaties te binden, overleg zou plegen over alle vraagstukken van loon- en arbeidsverhoudingen, die voor de bedrijven van belang waren. De besluiten hadden dus het karakter van een advies aan de organisaties, waarbij de afgevaardigden zich sterk zouden moeten maken de genomen beslissingen bij hunne leden ingang te doen vinden. Verder werd besloten, dat de uitvoerende macht van de genomen maatregelen bij den Loonraad zou liggen, die zijn taak gedeeltelijk plaatselijke Commissies kon delegeren. In de eerste zitting van den nieuwen Loonraad op 24 mei 1921 werd de heer Paul Nijgh tot Voorzitter, de heer J. Brautigam tot tweede voorzitter benoemd voor wat betreft de havenarbeiders en de mindere schepelingen; voor de stuurlieden- en machinistenaangelegenheden werd de heer Mr. G. Seret tweede Voorzitter. Reeds spoedig na het in werking treden van den nieuwe Loon raad ontstond er echter in dezen Raad een conflict. Het bleek n.l. dat de vertegenwoordigers van de federatieve arbeidersorganisatie niet bereid waren aan dezen Loonraad mede te werken op de wijze, welke voor een goed functioneren van dit instituut noodzakelijk was, dat wil zeggen door de in gemeenschappelijk overleg en met hunne instemming genomen besluiten in eigen kring behoorlijk uit te voeren. Er werd diensgevolge door de S.V. op 15 september 1921 besloten de samenwerking met de federatieve organisaties te verbreken en het contact met de overige vakverenigingen verder buiten den Loonraad om te doen geschieden. Hierdoor werd dus de Loonraad feitelijk opgeheven; voor de behandeling der aangelegenheden betreffende scheepsofficieren bleef hij formeel nog tot eind 1921 bestaan. De federatie nam in het vervolg ook geen deel meer aan de besprekingen omtrent de arbeidsvoorwaarden. Wat de arbeidsvoorwaarden betreft, deden de Rotterdamse werkgevers in het begin van 1922 nieuwe voorstellen, in te voeren 1 april 1922. De arbeidersorganisaties wensten niet alleen voor Rotterdam te onderhandelen, zodat de voorgestelde wijzigingen 8 mei 1922 eenzijdig werden ingevoerd. Dit leidde tot verschillende stakingen, die echter geen belangrijke stagnatie in het bedrijf brachten. Ook daarna bleken de vakorganisaties, hoewel de werkgevers bereid waren aan enkele grieven der vakverenigingen tegemoet te komen, niet bereid de 8 Mei ingevoerde voorwaarden te erkennen, zodat geen C.A.O. werd afgesloten. Te Amsterdam kwam men evenmin tot overeenstemming, zodat de werkgevers aldaar op 12 Juni 1922 de wijzigingen eenzijdig invoerden. Voor enkele punten werden de onderhandelingen echter voortgezet, met het gevolg dat men tenslotte tot een regeling kwam, die werd vastgelegd in een C.A.O. van 17 november - 31 december 1922. Intussen waren te Rotterdam de onderhandelingen ook wederom opgevat en ook hier werd tenslotte overeenstemming bereikt over een nieuwe C.A.O. van 30 oktober - 31 december 1922. Aan het einde van 1922 werden wederom onderhandelingen aangeknoopt over een collectieve regeling der loon- en arbeidsvoorwaarden voor Rotterdam en Amsterdam gezamenlijk. De werkgevers stelden zich daarbij op het standpunt, dat de bedrijfsomstandigheden een verdere loonsverlaging en invoering der 48-urige werkweek noodzakelijk maakten. Hoewel de arbeidersorganisaties in den beginne niet genegen waren een en ander te aanvaarden, werd tenslotte overeenstemming verkregen over een C.A.O. van 22 januari 1923 tot 30 juni 1923. Bij den afloop dezer overeenkomst werd besloten ze met drie maanden tot 30 september 1923 te verlengen, terwijl ook daarna verdere verlenging plaats vond. Intussen werden nieuwe onderhandelingen gevoerd, waarbij de Rotterdamse werkgevers in het bijzonder aandrongen op de invoering van den 10-urigen werkdag voor de machinale bedrijven. Deze onderhandelingen leidden echter niet tot een resultaat, zodat ze tenslotte alleen voor Amsterdam, dat geen belang had bij het continu-machinale bedrijf, werden voortgezet over een loonsverlaging. Men kwam daarbij tot overeenstemming, zodat een nieuwe C.A.O. werd afgesloten, geldende van 15 februari 1924 - 31 juli 1924, op de basis van een loon van f 28,- per week. Te Rotterdam werd de C.A.O.

tegen 1 maart 1924 door de werkgevers opgezegd en 4 maart een loonsverlaging van 4% ingevoerd. Hierdoor ontstonden conflicten, die echter spoedig opgeheven werden. Er werden weer onderhandelingen gevoerd, die leidden tot een C.A.O. van 28 april tot 30 september 1924. De vaste arbeiders, die 3 maart in dienst waren, zouden de op dien datum ingevoerde loonsverlaging alsnog in den vorm van een toeslag ontvangen. Dit had tot gevolg, dat er nu te Amsterdam ook weer pogingen in het werk werden gesteld om de ingevoerde loonsverlaging ongedaan te maken. De werkgevers stelden zich echter op het standpunt, dat de C.A.O. tot 31 juli 1924 gold, zodat voor dien tijd geen wijzigingen zouden kunnen worden aangebracht. Bij den afloop der C.A.O. verenigden de arbeidersorganisaties zich, nadat de werkgevers haar voorstel, om o.a. de lonen met f 2,- per week te verhogen, hadden verworpen, met het voorstel der werkgevers om de bestaande lonen te handhaven, totdat wederom met de S.V. „Zuid” gezamenlijk zou worden onderhandeld. Zij spraken daarbij echter de verwachting uit, dat eventuele latere wijzigingen terugwerkende kracht zouden hebben tot 1 augustus 1924, wat de werkgevers echter weigerden. De onderhandelingen tussen de S.V. „Noord” en „Zuid” en de arbeidersorganisaties werden 23 september 1924 weer opgevat. De werkgevers wensten een C.A.O. op de geldende voorwaarden voor onbepaalde tijd met een opzeggingstermijn van een maand, met dien verstande, dat de C.A.O. niet voor 1 dec. 1925 zou kunnen worden beëindigd. De arbeidersorganisaties aanvaardden dit niet en wensten vaststelling van „redelijke minimumlonen” benevens waarborgen in de C.A.O., dat tijdens den duur der C.A.O. een stijging van de kosten van levensonderhoud zou worden gecompenseerd. Ook na langdurige onderhandelingen, waarbij o.m. bleek, dat de werkgevers bij de afsluiting ener C.A.O. tot verschillende concessies bereid waren en verder genegen waren een C.A.O. op korten termijn, bijvoorbeeld drie maanden, af te sluiten, kon men niet tot overeenstemming komen, zodat een contractloos tijdperk intrad, waarbij de bestaande arbeidsvoorwaarden echter gehandhaafd bleven. Hoewel de arbeidersorganisaties bedreigd hadden, dat het door het ontbreken van een C.A.O. met de rust in de haven gedaan zou zijn, braken er in de jaren 1925 - 1927 slechts zeer weinig conflicten in het havenbedrijf te Rotterdam en Amsterdam uit. Het jaar 1926 ging zelfs zonder een enkel conflict voorbij. De overige betroffen slechts één of enkele ondernemingen en waren van weinig invloed op den gang van het gehele bedrijf. Intussen bleven de arbeidersorganisaties aandringen op verbetering der arbeidsvoorwaarden en afsluiting ener C.A.O. 31 maart 1928 belichaamden zij hare wensen in een aantal voorstellen, die zij aan de S.V. „Zuid” en „Noord” zonden. De werkgevers deelden daarop 27 April mede, dat, met het oog op de in voorbereiding zijnde wijziging van de Stuwadoorswet, waarvan belangrijke financiële gevolgen voor de bedrijven te verwachten waren, het niet mogelijk was vruchtbare besprekingen te gaan voeren over loon en arbeidsvoorwaarden. Aangezien de arbeidersorganisaties echter bleven aandringen op het voeren van onderhandelingen aan de hand van de 31 maart ingediende voorstellen en van oordeel waren dat daarmee niet op de totstandkoming van de wijziging der Stuwadoorswet gewacht behoefde te worden, verklaarden de werkgevers zich ten slotte bereid tot het voeren van besprekingen. Op de 2 oktober gehouden vergadering deelden zij mede dat zij, hoewel de genoemde wijziging der Stuwadoorswet een groot bezwaar bleef, bereid waren de afsluiting van een C.A.O. te overwegen, wanneer de duur daarvan op drie jaar gesteld zou kunnen worden en de arbeiders een cautie voor de naleving wilden storten. Bij de daarop volgende besprekingen bleek dat de arbeidersorganisaties overwegende bezwaren hadden tegen het stellen van een cautie door de arbeiders en dat zij onder geen beding een C.A.O. voor drie jaar wilden aanvaarden, doch bereid waren te onderhandelen over een C.A.O. voor twee jaar. Daardoor ontstond voor de werkgevers een geheel nieuwe situatie, doch bij een langen termijn van opzegging en een stilzwijgende verlenging der C.A.O. wanneer de opzegging achterwege bleef, wilden zij een tweejarig contract als basis der besprekingen aanvaarden. Bij deze onderhandelingen kwamen verder de pensioenregeling, de vakantie enz. ter sprake; wat den wens om medezeggenschap in de Haven Arbeidsreserve betreft, bleven de werkgevers af wijzend, doch verklaarden dat indien deze vraag zou moeten worden beschouwd als een wens naar meer overleg, zij bereid waren na te gaan of op een of andere wijze daaraan tegemoet zou kunnen worden gekomen. Onderstaand het overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het havenbedrijf.

Afgesloten C.A.O. Havenbedrijf	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 jan. 1922	1	2	133	5	264	16350	6	266	16483
1 juni 1923	1	1	295	1	194	10583	2	194	10878
1 juni 1924	1	1	250	2	195	14000	3	195	14250
1 juni 1925	7	17	386	7	169	1465	14	186	1851

1 juni 1926	8	16	473	9	161	1550	17	177	2023
1 juni 1927	23	73	896	10	190	1154	33	263	2050
1 juni 1928	26	76	916	9	212	1183	35	288	2099

KOOPVAARDIJ

Een overzicht van de organisatorische verhoudingen in de koopvaardij kan gedeeltelijk samenvallen met dat voor de havenbedrijven, omdat tot 1923 van werkgeverszijde en van arbeiderszijde voor de mindere schepelingen dezelfde organisaties deze voorwaarden regelden en de onderhandelingen ook in den Loonraad voor de Haven- en Zeevaartbedrijven plaatsvonden. Voor zover daar over dus hetzelfde zou kunnen worden gezegd als bij het havenbedrijf, mag naar het daarbij gegeven overzicht verwezen worden. Bij het overzicht moettende mindere schepelingen en de stuurlieden en machinisten afzonderlijk behandeld worden. Voor de mindere schepelingen was door den Loonraad een regeling vastgesteld welke met terugwerkende kracht geldig was van 15 november 1918 af. Nadat deze regeling 1 juli 1919 was gewijzigd, waarbij de gages verhoogd werden, dienden de arbeidersorganisaties 10 december 1919 voorstellen in bij den Loonraad tot gage verhoging en verdere doorvoering van den achturedag. De werkgevers waren tot een zekere verhoging bereid, doch deze werd niet aanvaard, zodat, evenals in het havenbedrijf, 14 februari een staking uitbrak. Wij kunnen daarvoor verder naar het havenbedrijf verwijzen. Na opheffing der staking werd op de basis van de werkgeversvoorstellen door de werkgevers een C.A.O. afgesloten met de R.K. en Chr. organisaties, geldende tot 31 maart 1921. Evenals bij het havenbedrijf werden deze voorwaarden spoedig daarna ook door de moderne en federatieve arbeidersorganisaties erkend. Na 31 maart 1921 werd de overeenkomst voor onbepaalde tijd gecontinueerd met wederzijds recht van opzegging met een termijn van één maand. De slechte bedrijfstoestand leidde er toe, dat de reders de overeenkomst per 31 september 1921 opzegden en voorstellen deden tot gageverlaging. Men kwam echter niet tot overeenstemming, zodat de werkgevers 4 oktober 1921 de gratificatie van f 15,- per maand afschaften. Nieuwe onderhandelingen, in het begin van 1922 gevoerd, leidden tenslotte tot een C.A.O. van 15 maart 1922, geldende tot 15 september 1922 en daarna verlengd tot 15 October 1922. Intussen waren de meeste reders, voor zover het de koopvaardij betrof, uit de S.V. Noord en Zuid getreden en hadden zij 13 september 1922 den Bond van Werkgevers in de Koopvaardij opgericht, die dus ook daarna bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden met de arbeidersorganisaties voor de reders optrad. Deze bond kwam 11 oktober 1922 met nieuwe voorstellen, welks echter niet door de arbeidersorganisaties werden aanvaard. Deze dienden daarop tegenvoorstellen in, terwijl ook de reders wijziging in hunne voorstellen brachten. Men kwam echter niet tot overeenstemming, waarop de reders het noodzakelijk achtten om, zij het dan ook zonder medewerking der arbeidersorganisaties, de stappen te doen, die naar hun mening tot vergroting van de bestaanszekerheid hunner ondernemingen zouden kunnen leiden. Toen zij dan ook 1 dec. 1922 nieuwe voorwaarden invoerden, braken er enige conflicten uit, waarbij op verschillende schepen de bemanning weigerde aan te monteren. 8 december waren deze conflicten echter weer geheel opgeheven. Een en ander had ten gevolge, dat het contact tussen de organisaties van reders en zeelieden verbroken bleef tot begin 1924. De onderhandelingen werden toen weer opgevat en na langdurige besprekingen kwam men tot overeenstemming over een nieuwe C.A.O. op den grondslag van de sedert 1 dec. 1922 ingevoerde arbeidsvoorwaarden. Deze nieuwe overeenkomst ging in op 15 juli 1924 en werd afgesloten voor onbepaalde tijd met een opzeggingstermijn van twee maanden, waarvan echter niet vóór 31 januari 1925 gebruik gemaakt mocht worden. Deze opzegging is tot op heden nog niet geschied, zodat de C.A.O. ook thans nog geldt. Wat de stuurlieden en machinisten betreft, stonden de reders vóór het tot stand komen van den Loonraad vrij algemeen op het standpunt, dat de loon- en arbeidsvoorwaarden der koopvaardij officieren moeilijk collectief te regelen waren. In 1919 gelukte het echter in den Loonraad een C.A.O. samen te stellen, welke werd afgesloten door de Scheepvaartverenigingen „Noord” en „Zuid” en de Vereeniging van Nederlandsche Gezagvoerders en Stuurlieden en de Vereeniging van Scheepswerktuigkundigen. De punten, die vooral tot moeilijkheden bij de besprekingen aanleiding gaven, waren de vraag over de betaling van overwerk; de meerdere gelijkstelling van den eersten of hoofdmachinist met den gezagvoerder; de eis van de Vereeniging van Gezagvoerders en Stuurlieden om de gages voor gezagvoerders vast te stellen. Wat dit laatste betreft bleek, dat het verlangen daartoe bij het zeer over grote deel der gezagvoerders niet bestond. Besloten werd dan ook de regeling dezer materie niet collectief te doen geschieden, terwijl ook de reders op principiële gronden niet konden toegeven aan de wenssen inzake de overwerkkwestie en aan den drang om den eersten machinist praktisch gelijk te stellen met den gezag voerder. De C.A.O. gold tot 31 December 1919; bij den afloop der C.A.O. vonden besprekingen plaats over een verlenging, waarbij van de zijde der personeelsorganisaties werd aangedrongen op toekenning van overwerktoeslag. Aangezien de reders hunne principiële bezwaren daartegen handhaafden, dreigden de onderhandelingen te mislukken. Door de havenstaking werden zij echter tijdelijk

opgeschort. Na de hervatting kwam men spoedig tot overeenstemming over een nieuwe C.A.O. van 1 Januari 1920 tot 31 Maart 1921. Bij den afloop drongen de reders op gageverlaging aan, de personeelsorganisaties wensten deze niet los te maken van hunne verlangens inzake de regeling van pensioen, wachtgeld en rechts positie, waarover zij voorstellen bij den Loonraad hadden in gediend. In afwachting van nadere beslissing werden daarop de voorwaarden van de afgelopen C.A.O. voorlopig gecontinueerd, terwijl een 1 september 1921 als overgangsmaatregel getroffen regeling, 1 oktober door een definitieve zou worden vervangen. Men kwam vóór 1 oktober echter niet tot overeenstemming, zodat besloten werd de bestaande voorwaarden tot 15 oktober 1921 te handhaven. Toen daarop 13 oktober de organisaties de gage verlaging van 10% aanvaardden, kon men tot een nieuwe C.A.O. overgaan, waarbij de reders er echter op wezen, dat de dienstvoorwaarden nog tal van zeer bezwarende bepalingen inhielden, die zij in de naaste toekomst wensten te herzien. Er werd een nieuwe C.A.O. afgesloten van 16 oktober 1921 tot 31 december 1921, welke na afloop telkens voor korte termijnen tot 15 maart 1922 werd verlengd. Onderhandelingen in den aanvang van 1922 leidden er toe, dat er een nieuwe C.A.O. met gage verlaging werd afgesloten van 15 maart tot 15 september 1922. Evenals bij de schepelingen het geval was, werden daarna de onderhandelingen van werkgeverszijde gevoerd door den inmiddels opgerichte Bond van Werkgevers in de Koopvaardij. Deze kwam al spoedig met nieuwe voorstellen, die echter een scherp verzet van de personeelsorganisaties uitlokten, zodat in november 1922 de onderhandelingen zonder resultaat werden afgebroken. De bestaande arbeidsvoorwaarden bleven als gevolg daarvan voorlopig van kracht. Het contact tussen den Bond van Werkgevers in de Koopvaardij en de Centrale van Koopvaardij officieren werd eind april 1923 hersteld, waarbij de reders, als gevolg van gage verlagingen in Engeland, hunne in oktober 1922 aangeboden voorstellen nog wijzigden. Men kwam echter tot overeenstemming over een C.A.O., geldende van 16 mei 1923 voor onbepaalde tijd met een opzeggingstermijn van twee maanden, waarvan niet vóór 31 januari 1924 gebruik gemaakt zou mogen worden. De C.A.O. werd begin 1924 met inachtneming van den opzeggingstermijn door de reders opgezegd; de onderhandelingen leidden tot een nieuwe C.A.O., waarbij aan verschillende wensen der reders tegemoet werd gekomen. Deze C.A.O. ging 1 april 1924 in en gold voor onbepaalde tijd met een opzeggingstermijn van twee maanden, waarvan echter niet vóór 31 januari 1925 gebruik gemaakt zou mogen worden. Evenals bij de schepelingen geschiedde dit echter tot op heden niet. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de koopvaardij.

Afgesloten C.A.O. Koopvaardij	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal
	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.	C.A.O.	ondern.	arbeid.
<i>Schepelingen</i>									
1 jan. 1920	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 jan. 1922*	-	-	-	3	70	16700	3	70	16700
1 juni 1923	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1924	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1925	-	-	-	1	26	12000	1	26	12000
1 juni 1926	-	-	-	1	28	12000	1	28	12000
1 juni 1927	1	1	253	1	30	12000	2	31	12253
1 juni 1928*	1	1	258	2	30	17150	3	31	17408

*Inclusief officieren

<i>Officieren</i>									
1 jan. 1920	-	-	-	4	61	4900	4	61	4900
1 jan. 1922*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 juni 1923	-	-	-	1	27	4400	1	27	4400
1 juni 1924	1	1	75	1	40	3000	2	41	3075
1 juni 1925	1	1	86	1	26	4500	2	27	4586
1 juni 1926	1	1	100	1	28	5400	2	29	5500
1 juni 1927	1	1	91	1	30	4500	2	31	4591
1 juni 1928*	-	-	-	-	-	-	-	-	-

*Inbegrepen bij schepelingen

De organisatorische verhoudingen in het Rijnsleepvaartbedrijf kwamen tot uitdrukking in een C.A.O., die juni 1920 werd afgesloten tussen de Commissie tot regeling van arbeidsvoorwaarden in het Rijnsleep- en scheepvaartbedrijf en den Centralen Bond van Transportarbeiders, geldende tot juni 1921. Na afloop werd deze C.A.O. vernieuwd, doch daarna tegen eind Februari 1922 door de werkgevers opgezegd. Bij de onderhandelingen over een nieuwe overeenkomst kwam men echter niet tot overeenstemming, zodat werkgevers 5 maart 1922 verschillende loonsverlagingen invoerden. Zij verklaarden zich bereid de nieuwe lonen in een C.A.O. tot april 1923 vast te leggen. De arbeiders waren er echter niet mee tevreden, zodat een actie werd gevoerd om deze verlaging te doen intrekken en tevens de bemanningsregeling uit te breiden. In juli brak dan ook een staking uit, waarbij de Duitse arbeiders zich solidair met de Hollandse verklaarden. 20 juli verklaarden de arbeidersorganisaties de staking te zullen uitbreiden tot alle Rijnschepen, t.w. sleepboten, vrachtboten en sleepschepen. Een bespreking op 29 juli tussen de partijen leverde geen resultaat op. De staking duurde intussen voort, de stakingsleiding besloot dat Duitse, Franse en Belgische sleepboten in Rotterdam vrachten zouden mogen halen, terwijl Hollandse schepen met graan en andere aan bederf onderhevige goederen, mits voorzien van een consent, afgegeven door de leiders der Hollandse arbeiders, naar Duitsland gesleept zouden mogen worden. Augustus besloten de stakingsleiders echter in onderhandeling met de werkgevers te treden over het beëindigen der staking, met het resultaat dat zij 10 augustus de werkgeversvoorstellen aanvaardden en aan de ledenvergadering adviseerden de staking op te heffen. De vergaderingen te Rotterdam, Dordrecht en Ruhrort spraken zich echter met 468 tegen 233 stemmen uit tegen dé opheffing, zodat de staking nog voortduurde. Nadat daarna op 21 augustus in de stakingsvergadering te Rotterdam en Dordrecht de werkgeversvoorstellen nogmaals verworpen waren en arbitrage als het middel tot oplossing was aanbevolen, werd echter 24 Augustus besloten de voorstellen der werkgevers te aanvaarden en de staking 25 augustus op te heffen. De sympathiestakingen der Duitse en Belgische bonden werden eveneens opgeheven. Er werd een C.A.O. afgesloten tot juli 1923 op de in maart 1922 genoemde loonvoorwaarden. Bij den afloop der overeenkomst werd deze door de werkgevers opgezegd, doch later op dezelfde voorwaarden wederom verlengd van maart 1924 tot 28 februari 1925. In februari 1925 besloten de arbeidersorganisaties, hoewel zij de C.A.O. niet definitief wensten op te zeggen, enige wensen bij de werkgevers in te dienen. De werkgevers wezen wel is waar de gevraagde loonsverhoging af, doch verklaarden zich tot verschillende tegemoetkomingen bereid, welke na een bespreking met de arbeidersorganisaties nog verder gewijzigd werden. Aangezien echter de arbeidersorganisaties op hunne oorspronkelijke verlangens bleven staan en zij zich niet bevredigd achtten, leek het aanvankelijk alsof er geen nieuwe C.A.O. zou komen. Tenslotte kwam men echter toch tot overeenstemming, zodat een nieuwe C.A.O. tot juni 1926 werd afgesloten. Deze werd bij den afloop door de arbeidersorganisaties opgezegd. Ook toen scheen het, alsof het tot een strijd zou komen, vooral toen de I.T.F. ingeval van conflict steun toezegde en een commissie ter voorbereiding van een internationale strijdactie benoemde. Het kwam echter niet zover, omdat men tot overeenstemming kon komen en de C.A.O. met enkele wijzigingen tot juni 1927 werd verlengd. Mei 1927 kwam de arbeidersorganisatie met voorstellen o.m. tot loonsverhoging, waarop ze voor 31 mei een beslissing wenste. De daarop volgende onderhandelingen vorderden aanvankelijk zeer weinig, doch tenslotte kwam men tot overeenstemming over een C.A.O. tot eind juli 1928. Deze werd wederom door de arbeidersorganisatie opgezegd en mede in verband met de gebeurtenissen bij de Rijnvaart in Duitsland, waar een staking niet kon worden vermeden, duurden de onderhandelingen, waarbij de Rijksbemiddelaar Ir. H. A. v. IJsselsteyn zijn bemiddeling verleende, zeer lang. Tenslotte werden door de werkgevers enige toezeggingen gedaan, die de arbeiders aanvaardden, zodat een nieuwe C.A.O. werd afgesloten tot augustus 1929. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in het sleepvaartbedrijf.

Afgesloten C.A.O. Rijnsleepvaart	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	1	1	19	-	-	-	1	1	19
1 jan. 1922	1	1	32	2	6	2070	3	7	2102
1 juni 1923	3	8	2040	-	-	-	3	8	2040
1 juni 1924	2	2	57	1	96	1300	3	97	1357
1 juni 1925	2	2	61	1	95	1500	3	97	1561
1 juni 1926	2	2	46	1	58	1500	3	60	1546
1 juni 1927	7	7	259	1	222	1500	8	229	1759

1 juni 1928	7	7	159	1	108	2485	8	115	2644
-------------	---	---	-----	---	-----	------	---	-----	------

DIVERSE TRANSPORTBEDRIJVEN

In de verschillende andere transportbedrijven zijn de organisatorische verhoudingen slecht ontwikkeld. Verschillende plaatselijke werkgeversorganisaties voerden overleg met de arbeidersorganisaties omtrent de arbeidsvoorwaarden, wat soms aanleiding gaf tot het afsluiten van C.A.O. Ook bestonden enkele C.A.O. met individuele werkgevers. Voor het overige werden de arbeidsvoorwaarden individueel tussen werkgever en arbeider vastgesteld. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling der C.A.O. in de transportbedrijven, voor zover niet behorende tot het havenbedrijf, de koopvaardij en de sleepvaart

Afgesloten C.A.O. Diverse transportbedr.	Afgesloten door een of meer werkgevers individueel			afgesloten door een of meer werkgevers- organisaties			totaal		
	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.	aantal C.A.O.	aantal ondern.	aantal arbeid.
1 jan. 1920	3	46	1237	8	158	804	45	204	2041
1 jan. 1922	23	44	1039	13	979	1675	46	1023	2714
1 juni 1923	16	21	185	17	422	1607	33	443	1792
1 juni 1924	18	27	582	13	671	1816	31	698	2398
1 juni 1925	13	16	337	4	453	370	17	469	707
1 juni 1926	12	24	471	7	566	1205	19	590	1676
1 juni 1927	9	16	432	4	284	703	13	300	1135
1 juni 1928	15	33	382	5	121	713	20	151	1095

TRAMWEGEN

De organisatorische verhoudingen bij de tramwegen hebben in zekeren zin een officieel karakter, doordat ingevolge art. van de Locaalspoor- en Tramwegwet van 15 december 1927 (S. 701) de bepalingen omtrent de rechten en verplichtingen der beambten worden onderworpen aan de goedkeuring van den Minister van Waterstaat en deze door den Minister kunnen worden vastgesteld voor zoveel overeenstemming met de besturen van den Spoorwegdienst ontbreekt. De arbeidsvoorwaarden van het tramwegpersoneel zijn geregeld in een Reglement Dienstvoorwaarden, dat na goedkeuring door den Minister van Waterstaat voor de verschillende tramwegmaatschappijen ongeveer jan. 1926 in werking trad. Over dit Reglement zijn langdurige onderhandelingen gevoerd aanvankelijk tussen een vertegenwoordiger van den Minister van Waterstaat en de organisaties van de werkgevers en van het tramwegpersoneel, later, toen de Minister, gelet op lands financiën, de aanvankelijke toezegging een financiële regeling met de tramwegen te zullen treffen, niet tot uitvoering kon brengen tusschen den Minister en de organisaties der werkgevers. Vermelding verdient nog het feit, dat in Maart 1925 de Vereeniging van Werkgevers op Tramweggebied zich genoodzaakt zag het contract met de (moderne) Ned. Ver. van Spoor- en Tramwegpersoneel te verbreken, omdat de vereniging in strijd met een nadrukkelijk gemaakte afspraak zonder voorkennis of machtiging van de werkgeversvereniging een vertrouwelijke brief van de werkgeversvereniging in haar weekblad had gepubliceerd. Een en ander ontketende een felle actie van de moderne organisatie tegen de bij de werkgeversvereniging aangesloten tramwegmaatschappijen, welke 24 januari 1926 leidde tot een staking bij de Tramweg Maatschappij Zutphen - Emmerik. Deze staking, was vooral merkwaardig, omdat de stakende personeelsorganisatie een autobusdienst oprichtte met het doel het vervoer aan den tramdienst, die door werkwilligen van andere tramwegmaatschappijen beperkt gaande kon worden gehouden, geheel te ontnemen. Ondanks dit nieuwe stakingsmiddel gelukte het de tramwegmaatschappij den beperkten dienst langzamerhand uit te breiden, waarbij vooral de concessie, die de maatschappij kreeg voor een autobusdienst 's-Heerenberg - Emmerik van betekenis was. In de Eerste Kamer drong de voorzitter der personeelsorganisatie, de heer P. Moltmaker, aan op tussenkomst der regering o.a. door intrekking van het subsidie aan de tramwegmaatschappij, doch de Minister gaf daaraan geen gevolg. Wel was hij bereid tot bemiddeling, zo de wens daartoe te kennen werd gegeven. Nadat daarna van particuliere zijde verschillende malen zonder succes getracht was te bemiddelen, gelukte het ten slotte aan den heer J. C. v. d. Lande, na besprekingen met de partijen afzonderlijk, een aantal voorstellen te formuleren, die 14 juli 1926 door de vertegenwoordigers der partijen, en daarna resp. ook door de werkgevers- en de personeelsorganisatie werden aanvaard, waardoor het conflict werd beëindigd. Het contact tussen de Vereeniging van Werkgevers op Tramweggebied en de moderne organisatie van Spoorwegpersoneel echter niet herst

DE VERHOUDINGEN BIJ DE OVERHEIDSBEDRIJVEN - DIENSTEN EN DE SPOORWEGEN

INLEIDING

Na de beschouwingen over de organisatorische verhoudingen in het particuliere bedrijfsleven verdient het aanbeveling de organisatorische verhoudingen na te gaan, die zich ontwikkeld hebben bij de Overheidsbedrijven en bij de Spoorwegen. Wij doen dit in een afzonderlijk hoofdstuk, omdat, zoals zal blijken, deze instellingen in zekeren zin een ander karakter hebben dan bij de particuliere bedrijven. Immers, evenals bij de verhoudingen in de individuele onderneming, welke wij hierna zullen beschouwen, is hier ook slechts aan de zijde der arbeiders van een of meer organisaties sprake, die bij den werkgever de belangen der arbeiders voorstaan. De verspreiding over het gehele land, zoals bij de Spoorwegen en bij het Rijk, of over een groot aantal bedrijven of diensten, zoals bij het Rijk en de gemeenten, heeft er echter toe geleid, dat de door deze organisatorische verhoudingen ingevoerde regelingen van meer betekenis werden, dan die bij de particuliere onderneming. Er zijn echter nog andere punten van meer principieel verschil met het particuliere bedrijf, welke hoofdzakelijk voortspruiten uit het verschil in de positie van den werkgever. Bij het particuliere bedrijf is de werkgever meestal één persoon (of althans enkele personen), bij de Overheidsbedrijven vervullen in laatste instantie de Staten Generaal, de Provinciale Staten en de Gemeenteraden deze rol. Doch ook de positie van het personeel, dat b.v. het stakingsrecht mist, is, ten opzichte van den werkgever, anders. Daar dit alles tot gevolg heeft gehad, dat de regelingen, die voor de organisatorische verhoudingen bij de Overheidsbedrijven en de Spoorwegen zijn vastgesteld, zich in het algemeen genomen veel verder hebben kunnen ontwikkelen dan bij de particuliere bedrijven, is er alleszins aanleiding om deze in een afzonderlijk hoofdstuk te bespreken. Daarbij zal, evenals bij de particuliere bedrijven, niet in het bijzonder worden ingegaan op de arbeidsvoorwaarden, die vastgelegd werden in de in onderling overleg getroffen regelingen. Wij beginnen met de Spoorwegen, die als semi-overheidsbedrijf in zekeren zin een overgang naar de eigenlijke overheidsbedrijven en -diensten vormen.

151

DE SPOORWEGEN

INSTELLING EN WERKWIJZE LOONRAAD.

Bij de Spoorwegen werd bij Kon. Besluit van 14 maart 1919 een Loonraad ingesteld, die ten doel zou hebben de bestuurders van den spoorwegdienst omtrent de loonregeling van advies te dienen. Aanvankelijk bestond deze uit 11 leden, aangewezen door de bestuurders der spoorwegdiensten, uit de beambten en bedienden, zoo mogelijk door tussenkomst van de besturen der vakverenigingen en één lid, tevens Voorzitter, aangewezen door den Minister van Waterstaat. Bij Kon. Besluit van 29 januari 1920 werd de bepaling omtrent het aantal leden gewijzigd en bepaald, dat dit in het Reglement Dienstvoorwaarden zou worden vastgesteld. Bestuurders van den spoorwegdienst en de besturen van erkende verenigingen uit beambten of bedienden zouden een gelijk aantal leden aanwijzen. De aanwijzing door de verenigingsbesturen zou geschieden naar evenredigheid van het bij die verenigingen aangesloten personeel. De Voorzitter, tevens lid, zou door den Minister benoemd worden. De Loonraad werd maart 1920 door den Minister van Waterstaat geïnstalleerd; in zijne vergaderingen van 12 en 26 april werd onder meer besloten een bureau te vormen, bestaande uit den Voorzitter en drie andere leden, één benoemd door de Directies der Spoorwegmaatschappijen en twee door de vakverenigingen. Naast dezen Loonraad bestond een geregeld rechtstreeks overleg tussen de Directie der Spoorwegen en de personeelsorganisaties over de aangelegenheden, welke betrekking hadden op het Reglement Dienstvoorwaarden en de andere regelingen van algemene aard, welke rechten of verplichtingen van het personeel betroffen; de Loonraad besprak dus slechts de vraagstukken, die met de bezoldiging in verband stonden. De Loonraad kwam herhaaldelijk bijeen om de Directie van advies te dienen over de loonregeling. In verband met de slechte bedrijfsuitkomsten en den ongunstige toestand van de Nederl. 289 290 landsche Spoorwegen, was de Directie der Nederlandsche Spoorwegen meermalen genoodzaakt met voorstellen te komen tot loonsverlaging, eventueel voorstellen, die op andere wijze de arbeidsvoorwaarden ongunstiger zouden maken. In den regel kon de Loonraad zich niet met de voorstellen der Directie verenigen, doch daar deze de wijzigingen noodzakelijk achtte voor den goeden gang van het bedrijf, werden zij, al dan niet in onderdeden gewijzigd, na goedkeuring door de Minister van Waterstaat, ingevoerd. Zoo b.v. in Maart 1922 in

zake een uurloonverlaging van 10% (met werktijdverlenging, waardoor het weekloon gelijk bleef) voor het werkplaatspersoneel, waarmede de Loonraad zich niet kon verenigen, doch welke verlaging na goedkeuring door den Minister 30 Juli 1922 werd ingevoerd. Een adres aan den Minister van Waterstaat d.d. Juli 1922 van den Raad van Commissarissen, waarin op de noodzakelijkheid van een betekende verlaging der lonen van het spoorwegpersoneel en een herziening van de gemeenteklasseindeling werd gewezen, terwijl de verbetering der pensioenregeling voorloopig achterwege zou moeten blijven, bracht de personeelsorganisaties er toe buiten den Loonraad onderlinge samenwerking te zoeken, welke 18 Augustus 1922 tot stand kwam. Daarbij werd besloten in gemeen overleg den strijd te voeren tegen de aangekondigde maatregelen en verklaarden de organisaties zich bereid het verzet van hare leden daartegen, indien zulks te zijner tijd noodzakelijk mocht blijken, tot uiting te brengen. Een comité van actie werd daartoe ingesteld. Toen echter na besprekingen met de personeelsorganisaties op 27 okt. 1922 en een onderhoud van het comité van actie met den Minister van Waterstaat op november 1922 de Directie op haar standpunt bleef staan, dat het inmiddels ingediende voorstel om per Jan 1923 8% door het personeel te doen storten voor pensioen (voor werkplaatspersoneel zou de loonsverlaging van 10% worden gebracht), moest worden ingevoerd, legden de personeelsorganisaties zich hier ten slotte bij neer. De Directie had verder toegezegd te bevorderen, dat de besparing ten gevolge van een nieuwe indeling der gemeenten voor 1923 beperkt zou blijven tot f 1 miljoen. In juli 1923 stelde de Directie aan den Loonraad voor het aantal gemeenteklassen van drie op vier te brengen en verschillende gemeenten uit de derde naar de vierde klasse over te brengen, terwijl de aftrek van 4% en 8% op 10 en 20% zou worden gebracht. De Loonraad adviseerde 29 augustus 1923 het aantal klassen op vier te brengen, doch den aftrek te bepalen op 4, en 16%. Niettegenstaande dit advies wendden de moderne, R.K. en Chr. en neutrale personeelsorganisaties zich daarop tot den Minister met het verzoek, deze nieuwe indeling niet goed te keuren. De Directie had intussen het advies van den Loonraad, met uitzondering van de indeling van een negental plaatsen, gevolgd. De nieuwe regeling werd, na door den Minister te zijn goedgekeurd, 30 Sept. 1923 ingevoerd. Het Hoofdbestuur van de moderne organisatie van Spoorwegpersoneel besloot daarna gerechtelijk te doen uitmaken of de loonsverlaging voor het personeel van de vierde gemeenteklasse wel geoorloofd was en gaf Mr. Hendels opdracht de spoorwegmaatschappijen voor een lid te Zwollerkarospel te dagvaarden ter zake van de verhoging van den aftrek van 8% tot 16%. De Minister van Waterstaat deelde verder mede, dat een onderzoek gaande was naar de vraag of de goedkeuring van den Minister op het advies van den Loonraad over de herclassificatie wel strookte met de in oktober 1922 tussen de spoorwegdirectie en de vakverenigingen gemaakte afspraak. Als resultaat van dit onderzoek (dat opgedragen was aan Mr. Visser, lid van den Hoogen Raad) bleek, dat de Spoorwegdirectie geenszins in strijd met de bedoelde afspraak gehandeld had. Intusschen maakte de ongunstige toestand van het bedrijf het noodzakelijk, dat de Directie opnieuw bij den Loonraad met voorstellen kwam. Zij wenste 10 miljoen per jaar te bezuinigen, waartoe een voorlopige algemene loonsverlaging van 10% per jan. 1924 noodzakelijk was. De Loonraad verwierp dit voorstel, doch het werd na goedkeuring door den Minister van Waterstaat op 23 december 1923, per jan. 1924 ingevoerd. Uitvoerige besprekingen leidden ten slotte tot een loonsverlaging van 9% voor het personeel op jaarloon, 7% voor dat op uurloon en het brengen van den aftrek van de vierde gemeenteklasse van 16 op 12%. Over art. 36 R.D.V. zouden geen procedures worden gevoerd.

INSTELLING EN WERKWIJZE PERSONEELRAAD

Voor de organisatorische verhoudingen is het van belang, dat de Directie tevens verklaarde de invoering van een Personeelsraad met evenredige vertegenwoordiging, ter vervanging van den Loonraad, te zullen bevorderen. Het hoofdbestuur van de moderne personeelsorganisatie (Ned. Ver. van Spoor- en Tramwegpersoneel) stelde voor dezen Personeelsraad een ontwerpreglement voor en zond dit aan de andere organisaties ter bespreking. De vijf organisaties kwamen daarover echter niet tot overeenstemming, aangezien de B.A.N.S. en de Neutrale Bond hun eigen ontwerpen handhaafden. Ook met de directie kwam men niet tot een regeling, zodat deze het aanvankelijk door haar ingediende ontwerp terugnam en verklaarde, dat het overleg met de organisaties mede omdat de personeelsorganisaties het onderling op dit punt oneens waren, voorlopig zou blijven zoals het was. In 1924 en 1925 vond het overleg dan ook nog plaats in den Loonraad. In den loop van 1925 zegde de Directie toe het in 1924 ingediende ontwerp te zullen herzien; de twee neutrale bonden wensten een georganiseerd overleg als bij het Rijk. Verder verklaarde de Directie niet te zullen ingaan op den wens van de moderne, R.K. en Chr. organisaties om in den Personeelsraad alleen op te nemen vakverenigingen van personeel, waarbij alle categorieën zich kunnen aansluiten en waardoor dus de B.A.N.S. uitgesloten zou worden. Na herhaalde besprekingen werd echter ten slotte het nieuwe Reglement Dienst voorwaarden, waarin de invoering en de regeling van den Personeelsraad was opgenomen, aangenomen door de R.K., Chr. en moderne personeelsorganisaties. De neutrale organisatie en de B.A.N.S. bleven zich nog

verzetten en hadden, nadat het ontwerp ter goedkeuring aan den Minister van Waterstaat was gezonden, nog besprekingen met den Minister, waarin zij hunne bezwaren tegen de standplaatsindeling en tegen de nieuwe regeling van het overleg met de vakverenigingen uiteenzetten. Hoewel ook de andere vakverenigingen na het bekend worden van de wijziging in de standplaatsindeling voor Rijksambtenaren nogmaals bij den Minister op wijziging van de indeling bij de Spoorwegen aandrongen, keurde de Minister 17 december 1925 het nieuwe R.D.V. goed en trad dit jan. 1926 in werking. De Loonraad en het maandelijks overleg, dat daarnaast geregeld tussen de Directie en de vakverenigingen plaats vond, werden daarmee opgeheven. In de plaats daarvan kwam een geregeld overleg door middel van een Personeelsraad, gevormd door de vakverenigingen, die daartoe wilden medewerken. Deze raad zou uit hoogstens acht en minstens vier leden bestaan, welke benoemd zouden worden door de hoofdbesturen der vakverenigingen uit hun midden of uit het personeel, naar evenredigheid van het aantal leden der vakverenigingen, doch uit elke vereniging minstens één lid en hoogstens één lid voor elke volle 4000 leden. De Personeelsraad zou bevoegd zijn aan de Directie zijn oordeel te doen kennen over in bestaande reglementen of regelingen van algemene aard te brengen wijzigingen, welke de rechten of verplichtingen van het personeel betroffen en verder over nieuwe reglementen en regelingen, tenzij een bijzondere commissie, waarin het personeel zou zijn vertegenwoordigd, zou zijn aangewezen. Eenmaal in de maand en verder zoo dikwijls de Directie of de Personeelsraad dit voor spoed eisende gevallen nodige zou oordelen, zou met de Directie overleg worden gepleegd. In geval over advies geeneenstemmigheid zou worden bereikt, zou de minderheid haar afwijkende mening kunnen meedelen. Afgescheiden van den Personeelsraad zouden de besturen der vakverenigingen bevoegd zijn wens en bezwaren betreffende de belangen van leden der vereniging ter kennis van de Directie of van de chefs van dienst te brengen. Vermelding verdient, dat in den Personeelsraad zitting kregen drie leden van den modernen Bond, twee van den R.K. Bond, en één van den Prot. Chr. Bond, van den B.A.N.S. en van den Centralen Bond. In den loop van 1926 en 1927 vonden verschillende besprekingen in den Personeelsraad plaats. Eind 1928 verzocht de Personeelsraad de directie het gehele personeel een uitkering ineens te verstrekken van een halve maand salaris met een minimum van f 70,-. In een 15 dec. gehouden vergadering deelde de Directie mede dit verzoek niet te kunnen inwilligen, doch dat zij besloten had een uitkering te doen van een week salaris met een minimum van f 30,-.

DE RIJKSBEDRIJVEN EN -DIENSTEN

Bij de Rijksbedrijven en -diensten zijn in het algemeen ten aanzien van de regeling der arbeidsvoorwaarden te onderscheiden de burgerlijke Rijksambtenaren en beambten met inbegrip van het onderwyzend personeel, de militaire Rijksambtenaren van Land en Zeemacht en de Rijkswerklieden. Wat de organisatorische verhoudingen betreft zijn langzamerhand bij de onderscheidene takken van dienst bijzondere commissies van overleg ingesteld, terwijl afzonderlijk voor de ambtenaren en voor de Rijkswerklieden Centrale Commissies van overleg waren ingesteld.

RIJKSAMBTENAREN. INSTELLING EN WERKWIJZE VAN HET GEORGANISEERD OVERLEG.

Nadat de bij Kon. Besluit van 21 mei 1917 S. 27 ingestelde Staatscommissie voor de Rechtspositie der Ambtenaren in april 1919 haar rapport aan H.M. de Koningin had uitgebracht, werd 10 jan. 1920 een wetsontwerp ingediend tot regeling van den rechtstoestand der ambtenaren. Behalve een regeling van de rechten en plichten van den ambtenaar (materieel recht), bevatte dit een regeling van de rechtsmiddelen, die voor hem, tegen te zijnen aanzien door het uitvoerend gezag genomen maatregelen, zouden open staan (formeel recht). Ten aanzien van dit laatste wilde de regering zich houden aan een reeds in de praktijk deugdelijk gebleken rechtspraak n.l. die van de Raden van Beroep voor de Ongevallen verzekering en die van den Centralen Raad van Beroep, zodat in het wetsontwerp de regeling van de Beroepswet dan ook op den voet was gevolgd. In afwachting van de totstandkoming van deze wet werden bij Kon. Besluit van 20 december 1919 S. 819 voorlopige voorzieningen getroffen omtrent het georganiseerd overleg in aan gelegenheden van algemeen belang voor den rechtstoestand van het personeel in Rijksdienst. Er werd een Centrale Commissie ingesteld om ter zake van advies te dienen, bestaande uit een Voorzitter, zeven leden, benoemd bij Kon. Besluit en 14 leden, waarvan telkens twee door zeven personeelsorganisaties werden aangewezen. De Voorzitter zou met algemene stemmen door de Commissie moeten worden benoemd en had een adviserende stem. De Commissie zou ook ambtshalve ongevraagd advies kunnen uitbrengen. Bijzondere commissies voor de onderscheidene dienstvakken zouden kunnen worden ingesteld en kunnen adviseren over aangelegenheden, uitsluitend van belang voor het personeel bij die dienstvakken. De Centrale Commissie zou met deze adviezen in kennis gesteld worden. Bij K.B. van 26 januari 1920 werd bepaald, dat deze regeling 1 februari 1920 in werking

zou treden. Nadat deze Commissie enigen tijd op dezen grondslag had ge arbeid, werd bij K.B. van 1 oktober 1920 de Salariscommissie voor Burgerlijke Rijksambtenaren met ingang van 9 oktober 1920 opgeheven en werd de taak van deze commissie overgedragen aan de zoo juist genoemde Centrale Commissie voor georganiseerd overleg in ambtenaarszaken. Voorts werd bij K. B. van 4 oktober 1920 besloten, dat deze Centrale Commissie zou worden bijgestaan door het met ingang van 9 oktober 1920 in het leven geroepen Centraal Bureau van voorbereiding voor ambtenarenzaken. In antwoord op daaromtrent bij het Voorlopig Verslag op de Staatsbegroting 1921 gestelde vragen, deelde de Minister van Financiën in de Memorie van Antwoord op dat Verslag mede, dat het voor de regering onaannemelijk was aan de uitkomsten van de besprekingen in de Centrale Commissie een min of meer bindend karakter te verlenen, waardoor de regering een deel van haar autoriteit zou prijs geven. De regering zou ónmogelijk aan een Commissie van gedeeltelijk belanghebbenden de oplossing kunnen overlaten van vragen, waar bij het algemeen belang betrokken zou zijn. Voorts meende de Minister, dat de wenselijkheid om bij de vertegenwoordiging der ambtenarenorganisaties het pariteitsbeginsel te vervangen door het evenredigheidssysteem, niet was gebleken. In de Centrale Commissie voor overleg was intussen enige wrijving ontstaan, voornamelijk door het feit, dat de regering verschillende adviezen dezer Commissie niet had opgevolgd. Zoo had de Commissie zich tegen kindertoeslag uitgesproken, uitgaande van den grondslag, dat het salaris op 21-jarigen leeftijd algemeen gebaseerd zou moeten zijn op de behoeften van een gehuwd ambtenaar met drie kinderen. In het algemeen wenste de Commissie gelijk loon voor gelijken arbeid. De regering had daarentegen den kindertoeslag verhoogd. Een en ander gaf verschillende organisaties aanleiding om te overwegen of zij nog wel verder aan het overleg zouden kunnen deelnemen. Daartegenover stond, dat het C.N.V. en de Centrale voor Hogere Rijksambtenaren zich voor het adviserend karakter der adviezen uitspraken en ook handhaving van de paritaire vertegenwoordiging wensten. Vermelding verdient nog, dat de federatieve personeelsbond een resolutie aannam, waarin deze verklaarde, dat het georganiseerd overleg in strijd was met het standpunt van den klassenstrijd en met de beginselen der onafhankelijke vakbeweging, zodat deze bond op dit punt niet aan de besprekingen in het overleg deelnam. Officieel bleef de bond echter deel van de Centrale Commissie uitmaken. Een door een subcommissie uit de Centrale Commissie opgesteld en op 3 juni 1921 uitgebracht rapport inzake de reorganisatie der Centrale Commissie maakte bij een aantal organisaties een teleur stellenden indruk, aangezien het den ouden toestand vrijwel hand haafde en onder meer voorstelde het adviserend karakter der Centrale Commissie te behouden. Het voorstel om in het vervolg alleen de vijf richtingen in de vakbeweging in de Commissie te doen vertegenwoordigen, vond echter instemming bij de organisaties. Verder werd door de Centrale Commissie besloten een aantal hoogleeraren te vragen, in hoeverre volgens het Nederlandsche Staatsrecht de medezeggenschap der ambtenarenorganisaties zich zou kunnen uitstrekken over de arbeidsvoorwaarden en de salaris regeling der ambtenaren. Door de profesoren Mr. Diepenhorst, Mr. J. Oppenheim en Mr. Struycken werd daarop geantwoord, dat het overleg slechts een adviserend karakter zou kunnen dragen en dus eigenlijk mede zeggenschap niet toelaatbaar zou zijn, aangezien volgens den geest van het Nederlandsche Staatsrecht de volle verantwoordelijkheid voor de te nemen besluiten bij het Overheidsgezag zou moeten berusten. Professor Kranenburg achtte daarentegen een mede zeggenschap en medeverantwoordelijkheid voor de arbeidsvoor waarden, binnen zekere grenzen, door het Nederlandsche Staats recht niet uitgesloten, terwijl Mr. Mendels van oordeel was, dat medezeggenschap nog niet regeringsbevoegdheid, welke bij het verantwoordelijk gezag zou moeten blijven, betekende. Het zou z.i. niet in strijd met ons staatsrecht zijn, wanneer de regering hare vertegenwoordigers zou machtigen om, in overleg met de ambtenarenorganisaties, binnen te voren gestelde grenzen tot overeenstemming te komen omtrent de arbeidsvoorwaarden en zij zich daarbij zou verplichten overeenkomstig dit overleg de arbeidsvoorwaarden vast te stellen. De Centrale Commissie bracht daarop rapport uit aan den Minister van Justitie, waarin o.m. werd medegedeeld, dat over de bevoegdheid der Commissie geen eenstemmigheid kon worden bereikt. De meerderheid was van mening, dat het adviserend karakter behouden moest blijven; de Commissie zou in dien opzet als één geheel moeten worden beschouwd niet als twee tegenover elkaar staande partijen. De minderheid wilde echter, dat, zooals bij het Georganiseerd overleg te Amsterdam, de partijen met een bepaalde opdracht op de vergadering zouden komen, zoodat dan beslissingen zouden kunnen worden genomen. Eenstemmig was de Commissie echter van oordeel, dat het overleg met de regering vergemakkelijkt zou worden, indien de regering als regel, wanneer 297 zij afweek van de adviezen der Commissie, haar beslissing daar omtrent met redenen zou omkleden. Over de vraag, welke organisaties in de Commissie vertegenwoordigd zouden moeten worden, staakten de stemmen. De ene helft wilde organisaties, die uitsluitend bepaalde groepen ambtenaren (bijvoorbeeld alleen de hogere ambtenaren) vertegenwoordigen, niet uitsluiten. Het stelsel der evenredige vertegenwoordiging meende de Commissie niet te moeten aanbevelen; in belangrijke uit te brengen adviezen zou echter van den uitslag der stemmingen melding gemaakt kunnen worden. Een derde punt waarover geen eenstemmigheid bestond, was de samenstelling der bijzondere Commissie voor bepaalde dienstvakken. De meerderheid meende, dat de

personen, die in die commissie zitting hadden, in het betrokken bedrijf of bij het betrokken dienstvak werkzaam zouden moeten zijn. Verder werd het wenselijk geacht de samenstelling van de Centrale Commissie niet afhankelijk te doen zijn van de politieke kleur van het zittend kabinet, waardoor de regeringsvertegenwoordigers slechts voor betrekkelijk korten tijd zouden moeten worden benoemd, terwijl de Voorzitter in ieder geval geheel vrij zou moeten staan, zowel ten opzichte der regering als ten opzichte van de Commissie. Tenslotte meende de Commissie, dat, tenzij tot geheimhouding zou zijn besloten, de vertegenwoordigers geheel vrij zouden zijn de verschillende behandelde onderwerpen in hunne organisaties te bespreken. Bij K.B. van 9 oktober 1922 S. 552, kwam hierop de reorganisatie van het Centraal Overleg tot stand. In hoofdzaak kwam de wijziging hierop neer, dat aan den Directeur van het Centraal bureau voor ambtenarenzaken een plaats in de Commissie werd ingeruimd en de verplichting werd omschreven, om telkens wanneer van een advies der Commissie was afgeweken, de reden dier afwijking ter kennis te brengen. Overigens werden slechts enige technische wijzigingen in de bepalingen aangebracht. De samenstelling der Centrale Commissie gaf echter geen bevrediging, zodat langzamerhand het plan rijpte een verdere reorganisatie door te voeren. Deze kwam bij K.B. van 11 februari 1925 tot stand en hield o.m. in, dat de Centrale Commissie in het vervolg slechts zou bestaan uit vertegenwoordigers der ambtenaren organisaties. De regeringsvertegenwoordigers hadden dus geen zitting meer in de Commissie, doch konden de vergaderingen ervan wel bijwonen. De Federatie werd thans niet meer in de Commissie opgenomen; als nieuwe organisatie werd toegelaten de Centrale van Verenigingen van Personeel in Rijksdienst. Hoewel in den loop der jaren geen belangrijke organisatorische conflicten plaats vonden, moet hier toch de aandacht gevestigd worden op het conflict, dat ontstond tussen de regering en den federatieve bond, welke laatste naar aanleiding van de verhooging der ministersalarissen op 22 januari 1926 op een zodanige wijze protesteerde, dat de regering besloot elk contact met deze organisatie te verbreken. Na verschillende besprekingen tussen de regering, het N.A.S. en de Federatie werd het contact echter in augustus 1926 hersteld.

COMMISSIES VOOR OVERLEG VOOR DE VERSCHILLENDE DIENSTVAKKEN.

Intussen waren in den loop der jaren verschillende bijzondere Commissies voor overleg betreffende bepaalde dienstvakken in gesteld, welke bestonden uit vertegenwoordigers van de regering en die van de vakorganisaties der ambtenaren. Met inbegrip van de straks te behandelen groepen Rijkswerk lieden waren dit respectievelijk bijzondere commissies voor: de departementen van Algemeen Bestuur en de daarmede gelijk gestelde inrichtingen; Rijkstucht-, opvoedings-, gevangenis en reclasseringswezen; Rijkspolitie; beambten bij de Gerechten; werklieden van de Landsdrukkerij; Krankzinnigengestichten; niet-docerend personeel bij het Hoger onderwijs; onderwijzers bij het Lager onderwijs; het loodswezen; de betonning en verlichting, burgerpersoneel, ressorterende onder het Departement van Oorlog; belastingen en registratie; Staatspostbedrijf; Rijkspost spaarbank, Rijkswaterstaat en Zuiderzeewerken; burgerpersoneel, ressorterende onder het Departement van Marine (Rijkswerven); Rijksverzekeringsbank en Staatsbosbeheer. Ten aanzien van deze bijzondere commissies verdient vermelding, dat de regering in verband met een felle actie tegen de door de „Commissie Nolting” voorgestelde reorganisatieplannen, het contact met de moderne organisatie van P.T.T.-personeel verbrak. In juli 1925 werd dit echter in een bespreking met den Minister van Waterstaat hersteld, nadat de organisatie verklaard had, door rekening te houden met de inzichten van den Minister omtrent de grenzen der actie, ernstig te zullen trachten conflicten als het genoemde in het vervolg te vermijden. Dat intussen de bijzondere commissies, door hare werkzaamheden ten aanzien van den betreffenden tak van dienst, niet aller 299 was instemming hadden, bleek uit het Voorlopig Verslag op de Staats begroting 1927, waarin verscheidene leden er op aandrongen de bijzondere commissies op te heffen, omdat door de vele werkzaamheden dezer commissies de Centrale Commissie met meer het middelpunt van het georganiseerd overleg was. De Regeening deelde echter in de Memorie van Antwoord mede, dat het met m haar bedoeling lag wijziging te brengen in de positie van de Centrale Commissie. De bijzondere commissies zouden zich moeten beperken tot datgene, wat uitsluitend van belang was voor de groep van personen, die zij omvatten; de Centrale Commissie zou de aan gelegenheden van algemeen belang voor den rechtstoestand der ambtenaren behartigen. Tenslotte wees de Regeening er nog op, dat zoals uit het K.B. bleek, waarbij het georganiseerd overleg geregeld, de zeggenschap in laatste instantie bij de regering bleef. Naast dit georganiseerd overleg voor de burgerlijke ambtenaren waren verschillende militaire commissies van overleg, ressorterende onder de Departementen van Oorlog en Marine, ingesteld, waarop wij hier echter niet verder behoeven in te gaan, omdat zij op de zelfde leest geschoeid waren als die voor de burgerlijke Rijksambtenaren.

WETSONTWERP OP DEN RECHTSTOESTAND DER RIJKSAMBTEAREN

Na deze beschouwingen over het georganiseerd overleg moeten wij terugkomen op het wetsontwerp inzake den rechtstoestand van ambtenaren, waarvan in het begin van deze beschouwing sprake was. Het was reeds geruimen tijd voor de openbare behandeling in de Tweede Kamer gereed gekomen, doch werd, hoewel de ambtenarenorganisaties sterk op invoering aandrongen in verband met de regeringscrisis, niet in het zittingsjaar 1920/1921 behandeld. Opgemerkt zij hierbij, dat dit regeringsontwerp door de ambtenaren minder gunstig beoordeeld werd dan het ontwerp, dat indertijd door de Staatscommissie was opgesteld. Met de verdere behandeling van het ontwerp werd geen al te grote haast gemaakt en dat ook de regering het ontwerp niet tot wet verheven wenste te zien bleek daarna uit de Memorie van Antwoord op de Staatsbegroting 1926, waarin verklaard werd dat de totstandkoming van een regeling van den rechtstoestand der ambtenaren, zoals die was neergelegd in het aanhangige wetsontwerp, niet wenselijk geoordeeld werd en dat de regering indiening van een gewijzigd ontwerp overwoog. De Tweede Kamer deed 19 november 1926 een poging om de regering ten deze een bepaalde richting te wijzen, door met 46 - 31 stemmen een motie Ter Laan aan te nemen, waarbij de wenselijkheid werd uitgesproken om bij de regeling van de rechtspositie der ambtenaren zowel het materiële als het formele recht te regelen. De regering had naar aanleiding van deze motie verklaard dat een nieuw wetsontwerp werd voorbereid en dat dit in de Centrale Commissie van overleg gebracht zou worden, zodat het beter was, at de Kamer zich over dit onderwerp nog niet uitsprak, doch het oordeel van de Centrale Commissie zou afwachten. Door amendementen op het daarna in te dienen wetsontwerp zou men eter dan m de motie Ter Laan te zijner tijd kunnen laten blijken dat men het wetsontwerp onvolledig of onjuist achtte. Een en ander nam echter niet weg, dat, zoals reeds is gezegd, de heer Ter Laan zijn motie handhaafde en deze door de Tweede Kamer werd aangenomen. 21 juli 1928 werd daarna een wetsontwerp ingediend tot regeling van den rechtstoestand der ambtenaren, als gevolg waarvan tevens het ontwerp van 10 Januari 1920 werd ingetrokken. Het nieuwe ontwerp regelt in hoofdzaak het formele recht, terwijl het met betrekking tot het materiële recht er mee volstaat, de organen welke thans reeds de bevoegdheid tot regeling daarvan bezitten dé verplichting daartoe op te leggen. Voor Rijksambtenaren moeten omtrent met name genoemde onderwerpen, voor zover dit niet reeds bij de wet is geschied, bij A. M. v. B. voorschriften worden vastgesteld. Wat betreft het formele recht, schept het ontwerp de mogelijkheid alle ambtenarenzaken voor ambtenaren wier dienstbetrekking door het publieke recht wordt beheerst, te brengen voor speciale Ambtenarengerechten, welke voor een belangrijk gedeelte identiek zullen zijn met de bestaande Raden van Beroep, doch waarvoor bij de samenstelling als hoofd vereiste is gesteld dat de leden geheel onpartijdig staan tegenover het ambtenaarsbelang. Hooger beroep zal bestaan bij den Centralen Raad van Beroep, die echter tevens in eerste en enige aanleg zal beslissen over besluiten in administratief beroep genomen. De overige ambtenaren blijven aan de rechtspraak van den burgerlijke rechter onderworpen.

156

CONFLICTEN. STAKING POSTPERSONEEL

In den loop der jaren kwamen in de organisatorische verhoudingen nog enkele conflicten voor, waarop de aandacht gevestigd moet worden. Het Bezoldigingsbesluit 1920, dat bij K.B. van 23 jan. 1920 was ingevoerd en 25 juni 1920 door de Tweede Kamer en 28 juli door de Eerste Kamer was goedgekeurd, vond, daar het op enkele punten (premiëvrij pensioen en kindertoeslag) afweek van de voorstellen der in 1918 ingestelde salariscommissie, geen bevrediging bij het personeel, zodat de organisaties op wijziging aandrongen. De regering was bereid enkele verbeteringen aan te brengen, doch toen de Centrale Commissie voor Overleg met 10 - 3 stemmen de regering adviseerde behalve den toegezegde kindertoeslag (2% per kind beneden 18 jaar met min. van f 50. en max. f 200, per jaar per kind) te rekenen van 1 april 1920, van 1 oktober 1920 af een toeslag te geven van 5% van het salaris met als minimum voor gehuwden in de 3 gemeenteklassen resp. f 200.-, f 150.- en f 100.-, gaf dit grote teleurstelling vooral bij het postpersoneel. Tegen het advies van de besturen der vakverenigingen brak 5 oktober te Amsterdam een staking uit, waardoor nagenoeg het gehele post- en telegraaf verkeer kwam stil te liggen. Ook te 's-Gravenhage staakte 's avonds een deel van het personeel, te Rotterdam werd het werk slechts gedurende onbeduidende tijd neergelegd, te Haarlem werd korten tijd lijdelijk verzet gepleegd. Het R.K. en Chr. georganiseerde personeel nam aan de stakingen geen deel. In dien avond gehouden vergaderingen werd het personeel door de besturen geadviseerd den volgende dag het werk weer te hervatten, hetgeen te Amsterdam en te 's-Gravenhage gewoon en te Rotterdam om 9 uur v.m. geschiedde. De Directeur-Generaal der Posterijen wenste de besturen der organisaties, waarvan leden staakten, niet te ontvangen alvorens de dienst in zijn gehelen omvang zou zijn hervat en verklaarde in een dienstorder, dat bij verdere staking ontslag zou volgen. Ook de Minister van Binnenlandse Zaken weigerde de afgevaardigden der bondsbesturen te ontvangen. In afwachting van een interpellatie in de Tweede Kamer werd besloten te

adviseren aan het werk te blijven, welk advies echter in Amsterdam niet werd aanvaard, zodat aldaar 1800 beambten het werk neerlegden. De R.K. en Chr. organisaties besloten met algemene stemmen zich er niet bij aan te sluiten. De Directeur-Generaal verklaarde voorts, dat iedereen, die niet binnen 24 uur het werk volledig zou hebben hervat, uit den dienst ontslagen zou worden en ontsloeg, in verband met de ondertekening van een manifest tot lijdelijk verzet, tegelijkertijd, ingaande 16 november, de acht bondsbestuurders van den Centralen Bond van P. T. T. personeel wegens ongeschiktheid voor den dienst. 7 oktober weigerde de Tweede Kamer een op 8 oktober aan gevraagde interpellatie Van den Tempel en besliste, dat deze op een nader te bepalen dag zou worden gehouden. 8 oktober ontving de Minister van Binnenlandse Zaken de vertegenwoordigers van de niet-confessionele personeelsorganisaties, nadat deze verklaard hadden op de poststaking direct noch indirect enige invloed te hebben uitgeoefend. De Minister verklaarde, dat de regering de staking volkomen onwettig en ontoelaatbaar achtte en niet met de stakers wenste te onderhandelen. Zodra de toestand weer geheel normaal zou zijn, zou de regering op normale wijze de wensen van het personeel onder de ogen zien. Ook was de regering niet bereid maatregelen als bijv. het ontslag der stakers in te trekken. Als gevolg van een en ander besloot het personeel (zij het na grote tegenstand) het werk zaterdag 9 oktober te hervatten. 14 oktober ontving de Minister van Binnenlandse Zaken de verschillende organisaties achtereenvolgens en deelde mede, dat de regering uiterlijk 18 oktober hare plannen zou publiceren. Ten aanzien van de straffen wenste de regering de interpellatie in de Tweede Kamer af te wachten. Toen de interpellatie Van den Tempel daarop 19 en 20 oktober werd gehouden, deelde de Minister, in antwoord op vragen van den interpellant mede, dat hij omtrent het recht van staking niet wilde discussiëren, doch op den voorgrond stelde, dat de dienst ongestoord zou moeten worden voortgezet. Een onderhoud met de vertegenwoordigers van het personeel kon hij niet toestaan, omdat daaronder ook twee ondertekenaars van een sabotage-manifest waren, terwijl bovendien de regering ten aanzien van de salarissen geen verantwoording schuldig was aan de ambtenaren, doch aan de Staten-Generaal. Omtrent de rechtspositie van het personeel, dat gestaakt had, zou het resultaat van het ingestelde onderzoek moeten worden afgewacht; de acht ontslagen ambtenaren hadden een mentaliteit getoond, waaruit bleek, dat zij ongeschikt waren langer ambtenaar te blijven. Wat de salariëring betrof merkte de Minister van Financiën op, dat het personeel in moest zien, dat het niet op dezelfde voet als in 1914 kon leven, terwijl het overleg met de Centrale Commissie voor de regering niet kon betekenen, dat het advies ook zou moeten worden opgevolgd. Een motie-Van den Tempel, uitdrukken, dat het niet in het belang van het 303 P.T.T.-bedrijf was, aan het deelnemen aan de stakingen in het bedrijf verdere gevolgen voor de ambtenaren te verbinden, werd verworpen. Het ontslag van enkele der acht betrokken bestuurders van den Centralen Bond werd later, nadat zij verklaard hadden zich in het vervolg te zullen onthouden van daden, welke de goede uitoefening van den dienst in gevaar zouden brengen, weer in getrokken.

INTREKKING ARTIKEL 40 VAN HET BEZOLDIGINGSBESLUIT. HERZIENING DER SALARISSEN.

Een andere kwestie, die nog meer beroering verwekte en die hier ook onze aandacht verdient, was de actie in verband met de intrekking van artikel 40 van het Bezoldigingsbesluit 1920 en de daarop gevolgde salarisvermindering. Dit artikel luidde als volgt. „Wij behouden ons voor om, bij vermindering van de heersende duurte, door wijziging van dit besluit een daarmede evenredige salarisvermindering te doen plaats vinden, behoudens handhaving van de wedden, die eenmaal zijn toegekend. Volgens dit artikel zou de regering dus slechts een eventuele vermindering kunnen toepassen op de salarissen der nieuw aan gestelde ambtenaren, terwijl de salarissen van de in dienst zijnde ambtenaren, „die eenmaal waren toegekend”, gehandhaafd zouden moeten blijven. In verband met geruchten omtrent intrekking van dit artikel interpeleerde 11 Mei 1922 de heer Ketelaar in de Tweede Kamer over deze aangelegenheid, waarbij de Minister van Financiën onder meer mededeelde, dat de regering wel in overweging had genomen art. 40 in te trekken, maar er niet aan had gedacht aan deze intrekking terugwerkende kracht te verlenen. De Minister verklaarde zich dan ook bereid om in de plaats van artikel 40 een bepaling op te nemen, waarbij de op den dag van intrekking genoten wedden voor de dan in functie zijnde ambtenaren gewaarborgd zouden blijven, zolang zij in dezelfde functie werkzaam zouden zijn, terwijl hij verder mededeelde, dat er bij de regering noch een voornemen, noch een besluit bestond om de salarissen der ambtenaren te verlagen of de pensioenpremie daarop te verhalen. Bij Koninklijk Besluit van 19 juni 1922 werd daarna het artikel 40 als volgt gewijzigd: „Voor de op 1 juli 1922 in dienst zijnde ambtenaren blijven de op dat tijdstip door hen genoten wedden gewaarborgd, behoudens in geval en voor zover die wedden in gevolge de op even genoemde datum bestaande bepalingen van dit besluit vermindering moeten ondergaan.” In augustus 1923 vroeg de regering echter advies van de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg omtrent het in trekken van artikel 40 van het bezoldigingsbesluit. Volgens de berichten overwoog de regering daarbij ernstig het plan om met ingang van 1 januari 1924 de salarissen van het gehele Rijkspersoneel met 20% te verminderen, in dier voege, dat over 1924 een bijslag van 10% over het verminderde salaris zou

worden toe gekend, zodat de totale verlaging in 1924 12% zou zijn. Verder zou de regering voornemens zijn in de eerste drie jaar geen periodieke verhogingen toe te staan. Deze plannen verwekten groote beroering onder het Rijkspersoneel. In verschillende vak bladen en ook in de dagbladen werd er op gewezen, dat de regering niethet recht had artikel 40 in te trekken. De Centrale Commissie voor georganiseerd overleg verklaarde zich met 10 tegen 2 stemmen tegen intrekking van artikel 40 en opschorting van de periodieke verhogingen. De daarop volgende besprekingen in de Centrale Commissie over de door de regering noodzakelijk geachte salarisvermindering kunnen wij stilzwijgend voorbijgaan; medegedeeld zij, dat het overleg vastliep en de regering bij K. B. van 7 april 1924 artikel 40 introk. Een motie Ter Laan om het uiteindelijk vastgelopen overleg met de Centrale Commissie te hervatten, werd bij de behandeling van de wetsontwerpen tot vermindering der bij de wet vastgestelde salarissen op 12 april 1924 met 21 tegen 68 stemmen door de Tweede Kamer verworpen, waarna de genoemde wetsontwerpen met 67 tegen 22 stemmen werden aangenomen. Bij K.B. van 23 april 1924 werd voorts bepaald, dat de salarissen van de gehuwden en kostwinners per 1 mei 5% en per 1 oktober nogmaals 5%, die der overige ambtenaren per 1 mei met 10% verlaagd werden. Een wetsvoorstel van de regering om aan de ambtenaren het recht te ontzeggen, tegen deze verlaging te procederen, werd door de Tweede Kamer met 56 tegen 29 stemmen verworpen. Over deze nieuwe regeling en de per 1 oktober ingaande verlaging werd een felle actie door de ambtenarenorganisaties gevoerd. Talrijke vergaderingen werden gehouden. De R.K. Kamerfractie hield besprekingen met de regering, doch deze bleef op haar standpunt staan. Aangezien het overleg met de Centrale Commissie was afgebroken, stelde de regering zelf een regeling op voor een nieuw bezoldigingsbesluit per 1 januari 1925. Een overgangsbepaling echter voorkwam voor de vóór 1 oktober 1924 gehuwden en kostwinners een daling beneden het op 31 december 1924 genoten salaris. De kindertoeslag werd op 3% per kind beneden 18 jaar gesteld, met een maximum van f 200,- en een minimum van f 50,- per kind per jaar. Hierop volgde een periode van grote actie van ambtenarenorganisaties, doch de regering wilde niet verder gaan dan in de nieuwe regeling "de plooiën glad te strijken". Eind 1925 kwam het echter, na verschillende besprekingen in de Centrale Commissie, tot een meer ingrijpende wijziging van het bezoldigingsbesluit, die door de Tweede Kamer op 15 december en door de Eerste Kamer op 29 dec. 1925 z.h.st. werd aanvaard en waardoor verschillende verbeteringen werden aangebracht. De personeelsorganisaties waren echter geenszins tevreden met dit nieuwe bezoldigingsbesluit en voerden dan ook dadelijk weer actie tot wijziging ervan, welke steun vond in de Tweede Kamer, die 19 november 1926 een motie Bulten aannam. In deze motie werd de regering verzocht een herziening van het Bezoldigingsbesluit te bevorderen en in afwachting daarvan een toelage van 5% op het salaris te verkennen. De regering had van tevoren verklaard geen uitvoering aan deze motie te zullen geven. Wel werd begin 1927 op advies van het georganiseerd overleg een wijziging in de gemeenteklasseindeling in het bezoldigingsbesluit gebracht, waardoor verschillende gemeenten in een hogere klasse werden geplaatst. De actie voor verdere wijziging van het bezoldigingsbesluit bleef voortduren en tenslotte verklaarde de regering zich tot een technische herziening bereid, wanneer deze technisch goed hanteerbaar zou zijn, slechts een matig bedrag zou kosten en over de wijzigingen eenstemmigheid zou bestaan in het georganiseerd overleg. Na langdurige onderhandelingen in het georganiseerd overleg kwam men tenslotte 31 oktober 1928 tot een overeenstemming, waarmede ook de regering zich kan verenigen. Uit vergaderingen en vakpers bleek echter dat de ambtenaren zich nog niet tevreden gesteld achtten. De actie in zake de intrekking van artikel 40 was intussen voortgezet en kwam tenslotte bij den Hogen Raad, waarover 14 januari 1927 de pleidooien werden gevoerd. 28 januari nam de Advocaat-Generaal bij den Hogen Raad conclusie, waarbij hij de intrekking van artikel 40 en de latere korting op de salarissen geoorloofd achtte en van oordeel was, dat aan het afgeschafte voorschrift nimmer tegenover den Staat enig vorderingsrecht zou kunnen worden ontleend. 25 maart 1927 wees de Hoge Raad arrest; waarbij in cassatie overwogen werd, dat art. 63 der Grondwet aan den Koning de bevoegdheid geeft om een eenmaal vastgestelde salarisregeling te herzien en dat het betoog, dat het betrokken artikel 40 een verkregen recht zou bevatten, hetwelk onttrokken zou zijn aan de bevoegdheid van den Koning, den eiser niet kan baten. De Hoge Raad overwoog verder, dat de in het oude artikel 40 opgenomen waarborg alleen dan zou kunnen doorwerken, wanneer het ware gegrond op een hogere macht dan een Algemene Maatregel van Bestuur. Het ingestelde cassatieberoep werd dan ook verworpen.

RIJKSWERKLIEDEN. COMMISSIE VAN ADVIES VOOR DE ARBEIDSVOORWAARDEN.

Ten aanzien van de Rijkswerklieden zij opgemerkt, dat het K. B. van 14 Febr. 1920, waarbij de regeling werd vastgesteld, die bij de bepaling van de arbeidsvoorwaarden van werklieden in dienst van het Rijk zou gelden, niet betrekking had op de werklieden in dienst der Posterijen en Telegrafie (met uitzondering van hen, die bij het Hoofdbestuur der Posterijen en Telegrafie werkzaam waren) en op de arbeiders van de Staatsmijnen. Tegelijk met deze regeling werd, ter vervanging van de in november 1919 ingestelde voorlopige commissie, bij

K. B. van 14 februari 1920 een commissie van advies voor de arbeidsvoorwaarden van de Rijkswerklieden ingesteld, bestaande uit 13 leden, welke alle op voordracht van den Minister van Arbeid door de Koningin werden benoemd en wel vijf uit de hoofden der Rijksinrichtingen en diensten, vijf uit de vakverenigingen der Rijkswerklieden en drie waaronder de Voorzitter, die niet aan een inrichting of tak van Rijksdienst werkzaam zouden mogen zijn. De Commissie zou de Ministers, zomede de hoofden van Rijksinrichtingen of takken van Rijksdienst, hetzij op aanvraag, hetzij uit eigen beweging van advies dienen omtrent alle onderwerpen, welke de arbeidsvoorwaarden der Rijkswerklieden zouden raken. Het algemeen overleg over de arbeidsvoorwaarden der Rijks werklieden vond dan ook in deze Commissie plaats, daarnaast waren, zoals we hebben gemeld, voor enkele groepen van Rijks werklieden nog bijzondere commissies van overleg ingesteld. Wat de werkzaamheden der Commissie betreft, zij medegedeeld, dat een door de voorlopige commissie in Februari 1920 bij den Minister ingediend ontwerp voor een algemeen geldende loonregeling, door den Ministerraad behoudens enkele punten werd goed gekeurd. Daarna werd bij K. B. van 13 december 1920 het Arbeidsreglement gewijzigd en aangevuld. Behalve, dat met ingang van 1 januari 1923 een aftrek voor pensioenstorting van 8%% en verder successievelijk de 48-urige werkweek werd ingevoerd, vonden verder geen algemene wijzigingen plaats vóór 1924, toen ook de Rijkswerklieden onder de algemene salarisverlaging n.l. 5% op 1 mei en op 1 oktober voor gehuwden en kostwinners en 10% op 1 Mei voor de overige vielen. Een algehele herziening der loonen was echter in voorbereiding bij de zogenaamde Commissie de Wilde. In deze Commissie kwam men tenslotte tot overeenstemming omtrent een nieuwe algemene loonregeling, welke zou ingaan op 1 januari 1925. De regering deelde mede, dat zij zich met deze voorstellen kon verenigen, doch voor 1 september 1925 andermaal zou zijn te overwegen in hoeverre de schatkist den uit deze regeling voortvloeiende salaris last zou kunnen dragen. Verder was de regering bereid den kindertoeslag te brengen op 3% per kind beneden 18 jaar, met een minimum van f l. per week. Een in 1927 door de Commissie tot de regering gericht verzoek om een algemene loonsverhoging van 3 ct. per uur in te voeren, werd door de regering afgewezen.

GEMEENTEBEDRIJVEN EN -DIENSTEN

Het is niet mogelijk stuk voor stuk de organisatorische verhoudingen na te gaan die er in de onderscheidene gemeenten bestonden voor de ambtenaren en/of de werklieden in dienst van die gemeenten. Dat deze zich echter reeds vrij sterk hebben ontwikkeld, blijkt wel uit een uitvoerig overzicht, dat gepubliceerd is in het Maandschrift van het C. B. v. St. van 31 dec. 1924. Georganiseerd overleg bestond behalve in Haarlemmermeer, Kampen, Kerkrade en Zwolle in alle gemeenten met 20.000 of meer inwoners. In het algemeen heeft dit een adviserend karakter; de gemeente wordt als regel vertegenwoordigd door een of meer wethouders, daarnaast soms ook door raadsleden en/of door hoofden van de bedrijven en diensten. Een lid van het college van B. en W. is meestal voorzitter. Het gemeentepersoneel is in den regel door de afgevaardigden der landelijke vakbonden vertegenwoordigd, omtrent welke vertegenwoordiging bepaalde regels zijn gesteld. Wij verwijzen daarvoor echter naar het genoemde overzicht en zullen ons verder beperken tot een nadere beschouwing van het georganiseerd overleg in de vier belangrijkste gemeente des lands, Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.

159

AMSTERDAM. HET GEORGANISEERD OVERLEG VOOR DE WERKLIEDEN.

Te Amsterdam bestond sinds 1916 een Georganiseerd Overleg, waar door een geregeld contact was ingesteld tussen het Gemeentebestuur en de hoofden van dienst enerzijds en de personeelsorganisaties anderzijds. De bevoegdheden van dit Georganiseerd Overleg beperkten zich tot het geven van adviezen. Toen echter B. en W. bij de voorbereiding van de nieuwe loonregeling, die 7 jan. 1920 door den Gemeenteraad werd aangenomen, er van afzagen een automatisch verband te leggen tussen de vastgestelde lonen en de indexcijfers van de kosten van levensonderhoud en in plaats daarvan met de organisaties der werklieden een regeling wensten te treffen, die gedurende een daarbij te bepalen tijdsduur van kracht zou zijn, stelden zij aan den Raad voor, dat hetgeen in de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg ten aanzien van lonen zou worden overeengekomen, een bindende kracht zou hebben en wel in dien zin, dat de Raad de regeling, welke de Commissie zou hebben getroffen, in hun geheel zou moeten goedkeuren of verwerpen. De Centrale Commissie zou zodanig gereorganiseerd worden, dat van de zijde van het Gemeentebestuur naast de vertegenwoordiging van B. en W., de hoofden van dienst, de voorzitters der dienst commissies en de directeur van het Arbeidsbureau daarin zitting zouden hebben. B. en W. zouden, in verband met hun verantwoordelijkheid aan den Raad de beslissing houden over de stem, die door het Gemeentebestuur zou worden uitgebracht. De werklieden zouden hunne vertegenwoordigers ook buiten de leden der plaatselijke afdelingen kunnen kiezen. De invloed, dien elke organisatie op de stem der werklieden zou kunnen uitoefenen, zou in verband met het

ledental der organisaties bepaald worden, waarbij echter voorkomen zou moeten worden, dat één organisatie oppermachtig zou worden. In de Raadsvergadering van 21 Juli 1920 werden deze voorstellen aangenomen; een amendement Pothuis, om ook de Commissie van Bijstand in het Georganiseerd Overleg op te nemen, werd verworpen. Daar deze bevoegdheden van de Centrale Commissie slechts betrekking hadden op de loonregeling, werd er door B. en W. al spoedig een nieuwe herziening voorbereid, welke, tezamen met andere wijzigingen in het Werkliedenreglement, 4 augustus 1922 bij den Raad werd ingediend en 25 december 1922 door den Raad werd aangenomen.

HET GEORGANISEERD OVERLEG VOOR DE AMBTENAREN.

Intussen was ook bij de ambtenaren een drang ontstaan om het Georganiseerd Overleg voor ambtenaarszaken bevoegdheden te verlenen als dat voor de werklieden. In 1921 waren reeds een drietal organisaties (de afd. Amsterdam van den Centr. Ambtenaarsbond, van den Fed. Bond en van het Nationaal Verbond) uit het overleg getreden, omdat zij over dit overleg ontevreden waren en meerdere bevoegdheden wensten. Op grond van het feit, dat het werkliedenoverleg de verstreckende bevoegdheden nog slechts voor loonzaken had en deze bij de ambtenaren niet aan de orde waren, wilden B. en W. echter niet direct aan den wens der ambtenarenorganisaties voldoen, hoewel zij in beginsel daartegen geen bezwaar hadden. De organisaties bleven echter nog in hun uittreden volharden en de pogingen om het overleg in zijn geheel te herstellen mislukten, zoodat het overleg met de twee overblijven de organisaties en de combinatie van de Vereeniging van hogere ambtenaren werd voortgezet. Tenslotte gelukte het in oktober 1922 het Georganiseerd Overleg weer geheel compleet te krijgen, doordat de drie genoemde organisaties besloten wederom daaraan deel te nemen. Begin 1925 achtten B. en W. den tijd gekomen om aan het Georganiseerd Overleg voor de ambtenaren soortgelijke bevoegd heden toe te kennen als aan dat van de werklieden, zodat zij dan ook 13Maart 1925een voordracht tot wijziging van het Ambtenarenreglement indienden, waarin deze wijzigingen waren opgenomen. Dat deze wijziging echter lang niet allen ambtenaren bevrediging schonk, bleek wel uit den strijd, die er, zij het dan ook in het geheim, gevoerd werd over de vraag, waar de grens zou moeten worden getrokken tussen lagere en hogere ambtenaren. Dat een zodanige grens getrokken moet worden, vloeit hoofd zakelijk voort uit het karakter van het Overheidsbedrijf, in tegen stelling met het particuliere bedrijf. Bij het particuliere bedrijf is het de werkgever, die in laatste instantie de beslissing heeft. In grote bedrijven is het niet mogelijk, dat de werkgever zelf alles persoonlijk doet, doch de personen, die hem vertegenwoordigen, nemen dan eventueel besluiten in zijn naam. Bij het gemeentebedrijf is de Gemeente, in deze vertegenwoordigd door den Gemeenteraad of door B. en W., de werkgever. De hogere ambtenaren en zelfs de hoofden van dienst staan in geen andere verhouding tot dezenwerkgever dan de lagere ambtenaren. En toch is het duidelijk, dat juist deze hoofden van dienst en verschillende hogere ambtenaren bij het bespreken der arbeidsverhoudingen tegenover de lagere ambtenaren in zekeren zin de rol moeten ver vullen, die in het particuliere bedrijf de werkgever of diens vertegenwoordigers bekleden. Daarbij komt nog, dat ook de getalsverhouding tussen hogere en lagere ambtenaren zeer verschil lend is. Het is dan ook duidelijk, dat de belangen der hogere en die der lagere ambtenaren moeilijk in éénzelfde Georganiseerd Overleg kunnen worden behandeld. Dit is dan ook niet de moeilijkheid; deze komt pas bij het bepalen van de grens tussen hogere en lagere ambtenaren. Daarover is, zoals Mr. Van Zanten in „Medezeggenschap van april 1926 mededeelt, een lange strijd gevoerd. Hij schrijft: „Aan de ene zijde de organisaties van lagere ambtenaren, die weinig of geen hogere onder hun leden tellen; die de baas over allen wilden zijn, geen onderscheid wilden maken en dus de grens zoo hoog mogelijk wilden leggen; aan de tweede zijde de organisatie der hogere ambtenaren, die niet door de andere overstemd wilde worden en dus wel buiten de medezeggenschap wilde blijven en dan de grens zóó laag wilde hebben (tussen klasse VI en VII), dat zij al haar leden bij elkaar hield in dezelfde positie. Aan de derde zijde burgemeester en wet houders, die op de reeds vermelde gronden alleen hun adviseurs en de adviseurs van dezen buiten de medezeggenschap wilden houden en dus de grens lager dan de eerste organisaties, doch hoger dan de laatste wilden trekken.” De strijd eindigde met een compromis, waarbij de grens tussen XII en XIII werd getrokken, maar de organisatie voor de hogere ambtenaren voor het deel harer leden beneden groep XIII een plaats kreeg in de Centrale Commissie voor het overleg met de ambtenaren beneden XIII en daarnaast voor haar leden boven XII in het voor dezen in te voeren overleg. Toen dit nieuwe Ambtenarenreglement in den Gemeenteraad kwam, bleek, dat een meerderheid van den Raad zich niet kon verenigen met artikel 12, waarin aan B. en W. de bevoegdheid werd verleend een ambtenaar te straffen zonder dat het scheidsgerecht gehoord zou zijn, indien zij van oordeel waren, dat een feit gepleegd was, dat stremming in het uitoefenen van den gemeentelijke dienst zou hebben of zou kunnen veroorzaken of doen voortduren. Nadat dit artikel dan ook 17 september 1925 met 24 - 18 stemmen verworpen was, vroeg de wethouder schorsing van de beraadslagingen. 11 november 1925 werd de nieuwe regeling echter door den Gemeenteraad aangenomen, nadat B. en W. aan artikel 12 de bepaling hadden toegevoegd, dat zij

van een eventueel voornemen om buiten het scheidsrecht om straffen op te leggen aan den Raad zouden moeten kennisgeven met vermelding van de beweeg redenen. In dit nieuwe Ambtenarenreglement was, zooals gezegd, tevens de nieuwe regeling van het Georganiseerd Overleg opgenomen. Aangezien het op vrijwel dezelfde grondslagen berustte als dat der werklieden, behoeven wij er hier niet nader op in te gaan. Vermelding verdient echter, dat behalve het onderwijs- en het politiepersoneel, ook de hogere ambtenaren (van klasse XIII, referendaris-chef af) en de hoofden van dienst buiten het overleg bleven. Voor de hogere ambtenaren werd echter een afzonderlijk Georganiseerd Overleg ingesteld met adviserende bevoegdheden in den vorm zoals dat tot dusverre in het algemeen voor de ambtenaren gold.

OORDEEL B. EN W. OVER HET GEORGANISEERD OVERLEG

Zo was dus zowel voor de werklieden als voor de lagere ambtenaren het Georganiseerd Overleg met de verstrekkende bevoegdheden ingevoerd en het sprak vanzelf, dat zeer velen benieuwd waren naar de resultaten van dezen stap op den weg der medezeggenschap. In verband daarmee werd dan ook bij de voor bereiding van de Gemeentebegroting voor 1927 de vraag tot B. en W. gericht of de bestaande inrichting van het Georganiseerd Overleg naar het oordeel van B. en W. aan rechtvaardige eisen voldeed. In de Memorie van Antwoord beantwoordden B. en W. de vraag bevestigend, mits echter de consequenties van een dergelijk overleg worden aanvaard door de beide in de Centrale Commissie vertegenwoordigde partijen en eveneens door den Gemeenteraad. Het vervolg van hun antwoord is o.i. van zeer groot belang voor het onderhavige onderwerp, zodat wij dit nog uitvoerig willen vermelden. B. en W. schrijven: „Bij de instelling van het tegenwoordige overleg zat voor de bedoeling, door het geven van medezeggenschap aan de organisaties, de regeling der arbeidsvoorwaarden te onttrekken aan de politieke sfeer en te brengen in de sfeer van de conferentiekamer, waar rustiger kon worden onderhandeld. De besprekingen zouden een vertrouwelijk karakter hebben tot aan het tijdstip, waarop zou vaststaan, dat men óf tot overeenstemming kon komen, óf overeenstemming niet mogelijk bleek. Eerst daarna zouden de vertegenwoordigers der organisaties hun leden in kennis stellen met het resultaat der onderhandelingen. In het vertrouwen, dat de organisaties het groote belang hiervan zouden begrijpen en haar volle medewerking hieraan zouden geven, zijn B. en W. teleurgesteld. Meermalen is het voorgekomen, dat de vertegenwoordigers der organisaties met hun belanghebbende leden vergaderden, onmiddellijk nadat de voorsteden bij de Centrale Commissie waren ingediend. Tegelijkertijd verschenen dan publicaties in de algemene en in de vakpers, waardoor de z.g. categoriale organisaties, die niet in de Centrale Commissie zitting hebben, de gelegenheid kregen tot actie buiten het Georganiseerd Overleg over te gaan. En tenslotte kan aan een goed overleg niet bevorderlijk zijn, dat leden van den Gemeenteraad bereid worden ge worden op openbare vergaderingen van hun mening omtrent de voorstellen van B. en W. te doen blijken. Ook zijn er in de Centrale Commissie organisaties vertegenwoordigd, die zich nimmer neerleggen bij de besluiten der Commissie, wanneer deze niet, of niet geheel, in overeenstemming zijn met haar minderheidsmening ter zake. De medezeggenschap alleen te aanvaarden als men het eens is met het resultaat, maar er zich als minderheid tegen te verzetten, zodra dit niet het geval is, is met het wezen der medezeggenschap in strijd en denatureert het Georganiseerd Overleg. Er wordt aldus een toestand in het leven geroepen, welke op den duur onhoudbaar is voor hen, die het met het Georganiseerd Overleg goed menen. B. en W. aarzelen dan ook niet mede te delen, dat zij, wanneer deze gang van zaken bestendig blijft, hunnerzijds ernstig moeten overwegen, of op de tot nu toe gevolgde wijze van overleg plegen kan worden voort gegaan.” De bezwaren van B. en W. werden daarna in januari 1927 nog onderstreept door een persbericht, waarin werd medegedeeld, dat de voorzitter van de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg in werkliedenaken, Wethouder von Frijtag Drabbe de Centrale Commissie zou bijeenroepen om uiteen te zetten aan welke verplichtingen de leden der Commissie zouden moeten voldoen om het Georganiseerd Overleg in stand te houden. De bezwaren van B. en W. kwamen er volgens het bericht op neer, dat de leden van de Centrale Commissie vooraf steeds hunne ledenvergaderingen raadplegen en daardoor met een bindend mandaat op de vergadering verschijnen. Verder bestond de geheimhouding in de praktijk vrijwel niet meer. Ook werd het algemeen belang op zij geschoven voor het groepsbelang. Volgens Wethouder Drabbe zou dan ook de vraag rijzen of het niet beter zou zijn de loononderhandelingen maar weer in den Raad te brengen tot het Georganiseerd Overleg zich meer zou hebben ontwikkeld. Inderdaad dienden B. en W. in Juni 1927 daarop in de vergadering van de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg in werkliedenaken een tweetal voorstellen in, inhoudende, dat de minderheid zich niet tot de Raadsleden zou kunnen wenden en dat de Centrale Commissie de wenselijkheid zou uitspreken, dat de leden individueel geen besprekingen zouden houden in het openbaar omtrent onderhandelingen waar over in de Centrale Commissie nog geen overeenstemming zou zijn bereikt. Over het eerste punt heerste bij de commissies echter geen éénstemmigheid. In 1928 kon bij den afloop van de loon- en salarisregeling per 1 juli in het Georganiseerd Overleg voor werkliedenaken geen

overeenstemming v verkregen over de voorwaarden waarop een verlenging d(.u regeling zou plaats vinden. Daardoor moest de Gemeenteraad een beslissing nemen met het gevolg dat de voorstellen der personeelsorganisaties, die voor B. en W. in het Georganiseerd Overleg onaannemelijk waren door de politieke vrienden van het gemeentepersoneel werden ingediend ter vervanging van de voorstellen van B. en W. om met enkele wijzigingen de bestaande overeenkomst te verlengen. Na verschillende politieke manoeuvres, die heel wat commentaar uitlokten, werden echter 28 Juli alle tegenvoorstellen door den Gemeenteraad verworpen 314 en het voorstel van B. en W. met 24 tegen 21 stemmen aan genomen. Van te voren hadden B. en W. echter een motie Romme, waarin er op werd aangedrongen, bij de beloning van den arbeider in principe rekening te houden met de behoefte van het gezin, overgenomen. Over de uitvoering ervan zouden B. en W. nader preadvies uitbrengen.

ROTTERDAM. INSTELLING EN WERKWIJZE VAN HET GEORGANISEERD OVERLEG

De bespreking van de organisatorische verhoudingen voor het personeel in dienst der gemeente Rotterdam kan een aanvang nemen met het besluit van den Gemeenteraad van 6 februari 1920, tot instelling van Commissies van Overleg in zake arbeids- en dienstvoorwaarden van het gemeentepersoneel, met uitzondering van het personeel bij de politie en van het onderwijzend personeel, waarvan de bezoldiging was geregeld in de wet op het Lager Onderwijs. Er werden ingesteld twee Centrale Commissies, een voor de ambtenaarszaken en een voor de werkliezenzaken, welke Burgemeester en Wethouders van voorlichting zouden dienen zoowel omtrent de arbeids- en dienstvoorwaarden in het algemeen, als omtrent de organisatie van of de werkwijze bij den dienst. Verder werden, voor zover de behoefte daaraan bestond, voor de afzonderlijke diensttakken dienstcommissies ingesteld. Een lid van het College van Burgemeester en Wethouders zou voorzitter der Centrale Commissies zijn, verder konden geen leden van den Gemeenteraad lid zijn. Alleen hadden de overige leden van het College en de leden van de Commissie van bijstand voor de algemene personeelsaangelegenheden het recht de vergaderingen der Centrale Commissies bij te wonen en eventueel aan de besprekingen deel te nemen. In afwijking van de voorstellen van Burgemeester en Wethouders, die ook de groepsverenigingen (de zgn. categoriale verenigingen) de gelegenheid hadden willen geven aan het overleg deel te nemen, werd door den Raad met aan vaarding van een amendement-Heykoop c.s., in overeenstemming met het advies van de Commissie voor de algemene personeelsaangelegenheden, besloten, dat slechts de algemene nationale personeelsorganisaties in de commissies vertegenwoordigd zouden zijn en wel twee vertegenwoordigers voor elke organisatie, die minstens 75 leden in den gemeentedienst had. Verder hadden in de commissies zitting evenveel door B. en W. aan te wijzen hoofden van takken van dienst als vertegenwoordigers van het personeel. In de dienstcommissie konden de organisaties ook door twee afgevaardigden vertegenwoordigd worden; voorzitter van de dienst commissie was het hoofd van den dienst. Zaken, welke binnen de bevoegdheid van het hoofd van dienst vielen, zouden worden uitgevoerd, wanneer overeenstemming tussen voorzitter en leden was verkregen; was deze overeenstemming niet bereikt, dan zou de betrokken Centrale Commissie daarover aan B. en W. adviseren. In den loop der daarop volgende jaren werd overeenkomstig den opzet geregeld overleg gepleegd in de Centrale Commissie en in de dienstcommissies voor de arbeidsvoorwaarden. Ernstige conflicten kwamen niet voor, zodat wij hierop niet behoeven in te gaan. Slechts zij vermeld, dat toen B. en W. in 1921 zich niet met het advies van de Centrale Commissie over de wijzigingen van het werkliezenreglement konden verenigen en zij daarna afwijkende voorstellen aan den Raad deden, deze zich 9 December 1921 verenigde met een aantal voorstellen Heykoop, die tot de minderheid van B. en W. behoorde en wiens voorstellen in hoofdzaak met het advies van de Centrale Commissie overeenstemden.

REORGANISATIE VAN HET GEORGANISEERD OVERLEG.

intussen deed zich echter gaandeweg de wenselijkheid ge voelen wijzigingen te brengen in de inrichting en de werkwijze van het Georganiseerd Overleg. Behalve tot vereenvoudiging door beperking van het aantal deelnemende personen, wensten B. en W. te komen tot een zodanige samenstelling, dat enerzijds de kans op en de gelegenheid tot het bereiken van overeenstemming zou worden vergroot en anderzijds aan de resultaten van de besprekingen, indien werkelijk overeenstemming zou zijn verkregen, grootere waarde zou worden gehecht, zodat deze resultaten als regel ongewijzigd zouden worden aanvaard. B. en W. wensten echter niet zoo ver te gaan als in Amsterdam, waardoor het instituut van het Georganiseerd Overleg zelfstandig bepalingen zou kunnen vaststellen op het gebied der arbeidsvoorwaarden van het personeel. Zij hadden overwegend bezwaar tegen het ontnemen van de beslissende bevoegdheden aan de daarvoor bij de Gemeentewet uitdrukkelijk aangewezen organen, de Raad en B. en W. De invloed van het instituut zou versterkt moeten

worden dooreen verbetering van het overleg en de daaruit voortvloeiende verhoging van het morele gezag zijner uitspraken. Nadat de Commissie uit den Raad voor de algemene personeelszaken en het Georganiseerd overleg, ondanks het feit, dat bij de personeelsorganisaties enkele bezwaren en wensen bleven bestaan, zich met het ontwerp had verenigd, kwamen B. en W. bij den Raad met voorstellen tot wijziging van het Georganiseerd Overleg, welke voorstellen 1 april 1927 ongewijzigd door den Raad werden aangenomen en 5 april in werking traden. De Centrale Commissies voor werklieden- en ambtenaarszaken werden in één commissie verenigd. Indien echter naar het oordeel van B. en W. een onderwerp uitsluitend de belangen der ambtenaren of die der werklieden zou raken, zou over dat onderwerp alleen met de ambtenaren- resp. de werkliedenorganisaties worden beraadslaagd. De Commissie zou niet meer bestaan uit een lid van B. en W., twee vertegenwoordigers van elke in aanmerking komende personeelsorganisatie en evenveel hoofden van dienst als er vertegenwoordigers der organisaties waren, doch uit een rechtstreekse vertegenwoordiging van het Gemeentebestuur, bestaande uit twee of drie leden van het college van B. en W. (waaronder de wethouder van sociale belangen of diens plaatsvervanger, die tevens ambtshalve voorzitter zou zijn) aangewezen door B. en W. en een vertegenwoordiger van elk der algemene nationale ambtenaren- of werkliedenorganisaties, welke minstens 75 ambtenaren of minstens 75 werklieden in dienst der gemeente onder haar leden zou tellen. Deze vertegenwoordigers zouden geen lid van den Gemeenteraad mogen zijn. De vertegenwoordiging van het Gemeentebestuur zou haar bij de beraadslagingen in te nemen standpunt in overleg met B. en W. moeten bepalen. Het recht om de vergaderingen der Commissie bij te wonen en aan de besprekingen deel te nemen werd toegekend aan drie door de gezamenlijke hoofden aan te wijzen hoofden van dienst, de niet in de Commissie zitting hebbende leden van het college van B. en W. en de leden van de Commissie voor de algemene personeelszaken. Bij de bespreking van bepaalde onderwerpen zouden de leden der Commissie zich door een of meer ambtenaren kunnen doen bijstaan. Indien in de Commissie geen volledige overeenstemming zou worden verkregen, zou wel een stemming plaats vinden, doch daardoor zou, behalve voor huishoudelijke aangelegenheden, geen meerderheid worden gevormd. De stemming zou slechts dienen om in het uit te brengen rapport de meningen der leden juist weer te geven. De vergaderingen zouden niet openbaar zijn en de notulen niet bestemd voor openbaar gebruik. Dienstcommissies zouden kunnen worden ingesteld bij een tak van dienst, een onderdeel daar van of twee of meer takken gezamenlijk, wanneer ten minste 20% van het personeel in één of meer der in de Centrale Commissie vertegenwoordigde organisaties zou zijn georganiseerd. Tenslotte zij nog opgemerkt, dat dit Georganiseerd overleg niet gold voor het politiepersoneel, het onderwijspersoneel, de ambtenaren, hoger dan de achtste klasse ingedeeld, enige nader aan te duiden functionarissen en de hoofden van dienst. Voor de hogere ambtenaren zou een afzonderlijk overleg worden ingesteld. Dit laatste geschiedde bij Besluit van B. en W. van 29 april 1927. Er werd ingesteld een Centrale Commissie van Georganiseerd Overleg voor Hogere Ambtenaren. Het Gemeentebestuur zou daarin vertegenwoordigd zijn door twee of drie leden van het college van B. en W., waaronder de wethouder voor sociale belangen, die tevens voorzitter zou zijn. Voor het hogere personeel zou zitting hebben één vertegenwoordiger van iedere ambtenarenorganisatie, die aan B. en W. toelating zou verzoeken en zou kunnen aan tonen, dat bij haar tenminste vijftien ambtenaren in dienst der gemeente, die in het besluit als hogere ambtenaren waren aan getuigd, zouden zijn aangesloten.

'S-GRAVENHAGE. INSTELLING EN WERKWIJZE VAN HET GEORGANISEERD OVERLEG.

Te 's-Gravenhage was het overleg over de arbeidsvraagstukken aldus geregeld, dat achtereenvolgens door vier Commissies advies werd uitgebracht; de Algemene ambtenarencommissie; de Algemene werkliedencommissie, de Raadscommissie van bijstand voor arbeidszaken en de Directeurencommissie. In het voorjaar van 1921 werd daarin een vereenvoudiging gebracht door de instelling van één Centrale Commissie van Overleg, bestaande uit vertegenwoordigers zowel van de ambtenaren als van de werkliedenorganisaties en directeuren der bedrijven en diensten, met den wethouder voor sociale aangelegenheden, die geen stem had, als voorzitter. Besluiten zouden slechts genomen kunnen worden, indien zowel de meerderheid der vertegenwoordigers van de organisaties als van de directeuren zich er voor verklaarde, terwijl bij de stemming rekening gehouden zou worden met het ledental der organisaties. De Raadscommissie voor bijstand in arbeidszaken zou ook aan de besprekingen kunnen deelnemen. Verder werd een kleinere commissie van voorbereiding der regelingen ingesteld. De besluiten waren niet zooals in Amsterdam bindend voor den Raad, bij afwijking van het advies der Commissie zouden B. en W. hiervan echter schriftelijk onder opgave van redenen de Commissie in kennis moeten stellen. 23 mei 1922 wijzigden B. en W. het reglement van de dienst commissies, zodat in plaats van afzonderlijke commissies van ambtenaren en werklieden in het vervolg voor de daarvoor in aanmerking komende diensten commissies van ambtenaren en werklieden gezamenlijk zouden worden ingesteld. Verder werd besloten, dat de commissies niet meer alleen

zouden kunnen adviseren over arbeidsaangelegenheden doch ook over maatregelen, welke den economische gang van den dienst zouden kunnen bevorderen. Een andere wijziging was, dat in het vervolg alleen algemene landelijke vakverenigingen (elk met een gelijk aantal vertegenwoordigers en niet ook categoriale vereenigingen, b.v. alleen van technische ambtenaren) vertegenwoordigd zouden kunnen zijn, terwijl voor het verstrekken van een advies vereist zou zijn, dat de meerderheid der vertegenwoordigde vakverenigingen daarmede had ingestemd. B. en W. zouden, wanneer zij een advies, waarover overeenstemming bestond tussen den voor zitter der commissie en de meerderheid der vertegenwoordigers, niet zouden aanvaarden, daarvan kennis moeten geven aan de commissie onder mededeling van de beweegredenen.

WIJZIGING IN HET GEORGANISEERD OVERLEG

Nadat dit overleg enige jaren had gewerkt, waarbij o.a. geen overeenstemming werd verkregen in 1924, toen B. en W. een aftrek voor pensioenstorting van 8½ %, over drie jaar te ver deden, voorstelden, meenden B. en W. in 1925 den tijd gekomen enige wijzigingen te brengen in het overleg, waartoe dan ook 17 juli 1925 werd besloten. De hoofden van dienst zouden als zoo danig geen zitting meer in de Centrale Commissie hebben, doch deze zou zijn samengesteld uit vertegenwoordigers van het college van B. en W. enerzijds en de vakverenigingen anderzijds. Voor B. en W. zouden optreden één of meer leden van het college en aan te wijzen hoofdamttenaren. Beide groepen zouden één stem uitbrengen, terwijl voor het nemen van een besluit eenstemmigheid vereist zou zijn. De stem der vakverenigingen zou als tot dusver verband houden met het aantal aangesloten leden in gemeente dienst. Daar geen ingrijpende wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden meer werden voorgesteld, kwam het Georganiseerd Overleg sindsdien niet meer voor grote moeilijkheden te staan.

UTRECHT. INSTELLING EN WERKWIJZE VAN HET GEORGANISEERD OVERLEG.

Te Utrecht had de Raad 10 juli 1919 besloten een Georganiseerd Overleg voor ambtenaren en werklieden in het leven te roepen. Bij besluit van B. en W. werden reglementen voor een algemene Commissie van Overleg voor ambtenaren, één voor werklieden en voor dienstcommissies vastgesteld. De commissies hadden een adviserende bevoegdheid. Al spoedig na de instelling werd echter op reorganisatie aangedrongen. 21 oktober 1921 dienden B. en W. naar aanleiding van een voorstel van een der Raadsleden een voorstel in tot wijziging van het Georganiseerd Overleg. 27 oktober 1921 nam de Raad echter in afwijking van het advies van B. en W. een voorstel van een der Raadsleden aan, om slechts algemene landelijke personeelsorganisaties aan het overleg te doen deelnemen en tegelijk een amendement, dat de categoriale organisaties des verlangd ook zouden kunnen worden gehoord. Dit was ten slotte aanleiding om het voorstel in zijn geheel te verwerpen, terwijl ook de voorstellen van B. en W. werden verworpen, waardoor het Georganiseerd Overleg bleef zoals het was. Wel werd besloten een gemengde commissie van Raadsleden en niet-Raadsleden te be noemen om advies uit te brengen over de wenselijkheid en mogelijkheid om aan het personeel van de gemeentebedrijven eenig aandeel in de leiding dier bedrijven te geven en over de wijze, waarop dit dan zou moeten geschieden. Het rapport dezer Com missie verscheen in den aanvang van 1927.

WIJZIGING IN HET GEORGANISEERD OVERLEG

3 november 1921 stelden daarop een drietal Raadsleden voor alleen de algemeen landelijke organisaties tot het overleg toe te laten, doch de categoriale verenigingen ook te horen, wanneer de Wethouder-voorzitter dit, na de Commissies gehoord te hebben, nodig achtte. 18 mei 1922 kwam een wijziging in het Georganiseerd Overleg in dezen geest tot stand. Het adviserend karakter bleef behouden; wat de samenstelling betreft werd bepaald, dat de voorzitter, na de Commissie gehoord te hebben, een afdeling van een categoriale vereniging, mits deze geen zuiver plaatselijk karakter droeg en minstens veertig leden in gemeentedienst in Utrecht had, zou kunnen uitnodigen zich op een vergadering van de Commissie te doen vertegenwoordigen. De Commissies van ambtenaren en werklieden, die eventueel ook gemeenschappelijk zouden kunnen vergaderen, zouden overigens bestaan uit twee leden van elke afdeling van een algemeen landelijke personeelsorganisatie met minstens veertig leden in Utrechtse gemeentedienst, vier door den gemeenteraad uit zijn midden aan te wijzen leden en een door B. en W. uit haar midden aan te wijzen voorzitter. De vier te benoemen Raadsleden zouden slechts aan het overleg mogen deel nemen als er zaken behandeld werden, die de beslissing van den Raad vereischten. De vertegenwoordigers der organisaties brachten een stem uit, de voorzitter, al of niet met de Raadsleden, ook een stem. In het aldus gewijzigde overleg kwamen geen bijzondere conflicten voor, zodat we er hier verder van kunnen afstappen. Vermeld zij nog, dat de Commissie tot onderzoek naar de wenselijkheid

en mogelijkheid om aan het personeel, werkzaam in de gemeentebedrijven, eenig aandeel in de leiding dier bedrijven te geven, en advies over de regeling, volgens welke dit zou kunnen geschieden, begin 1927 haar rapport aan B. en W. uitbracht. Aan dit rapport is echter nog geen verdere uitvoering gegeven.

DE ORGANISATORISCHE VERHOUDINGEN IN DE ONDERNEMING.

HET BIJZONDERE KARAKTER VAN DE VERHOUDINGEN IN DE ONDERNEMING

Wanneer men spreekt over organisatorische verhoudingen, dan brengt men deze in den regel in verband met een bepaalden bedrijfstak en neemt de individuele onderneming daarbij een secundaire plaats in. Immers aan den werkgeverskant zijn slechts organisatorische verhoudingen mogelijk, wanneer een aantal ondernemingen zich ter bereiking van een bepaald doel aaneengesloten hebben. Wanneer men dus de organisatorische verhoudingen in de individuele onderneming wil beschouwen, moet men zich ten aanzien van het organisatorische element beperken tot de arbeiders. Een zodanige beschouwing is echter van belang voor de sociaal economische geschiedenis van ons land, omdat de evolutie, die in deze verhouding in den loop der jaren is te bespeuren geweest, een merkwaardige kijk geeft op de onderlinge verhoudingen in het algemeen. Men moet daarbij op den voorgrond stellen, dat de werkgevers in het algemeen, hoezeer zij er in den loop der jaren ook toe zijn overgegaan de vakorganisaties en hare bezoldigde leiders als vertegenwoordigers der arbeiders te erkennen, er toch steeds de voorkeur aan geven kwesties, waarover verschil van mening bestaat of zou kunnen bestaan, binnenskamers af te doen met de betrokken eigen arbeiders zelf of met tot het personeel der ondernemingen behorende vertegenwoordigers daarvan. Deze voor liefde ligt, ook zonder dat men ze, zoals dat van arbeiderszijde meestal geschiedt, zou willen toeschrijven aan een grootere mogelijkheid voor den werkgever om zijn wil door te drijven, voor de hand. Immers tal van aangelegenheden hebben een in oorsprong zuiver intern karakter en door de persoonlijke verhouding, die tussen werkgever en arbeider bestaat, is het dikwijls mogelijk door van den aanvang af de naar aanleiding ervan gerezen moeilijkheden in onderling overleg te behandelen, het geschil in goede banen te leiden, waardoor er voor kan worden zorg gedragen, dat het geen grooteren omvang aanneemt, dan strikt noodzakelijk is.

DE ONTWIKKELING VAN HET OVERLEG IN DE ONDERNEMING. DE VERHOUDING TOT DE VAKBEWEGING.

166

Het spreekt vanzelf, dat deze mogelijkheid om met eigen arbeiders de zaken te regelen betrekkelijk groot was toen de vakorganisaties der arbeiders nog weinig te betekenen hadden en nog te weinig leden telden om als vertegenwoordiging der arbeiders te worden aangemerkt. Aan den anderen kant was het vooral in dien tijd voor de vakbeweging zaak, vóór alles op erkenning aan te dringen en kwam zij als vanzelf er toe stelling te nemen tegen het overleg tussen de werkgevers en hun eigen arbeiders. Waar dit overleg geenbepaald permanent karakter had en slechts bij gelegenheid van een of andere moeilijkheid plaats vond, was het uiteraard moeilijker daartegen actie te voeren dan bij de ondernemingen, die bepaalde instituten voor het contact tussen den werkgever en de arbeiders der onderneming hadden gesticht. Deze instituten, die wij straks nader zullen beschouwen, droegen zeer verschillende namen: arbeiders commissies, fabrieksraad, commissie van overleg, contactcommissie, fabriekscommissie, kern enz. Wij zullen voor het gemak in het vervolg steeds van kern spreken. In den tijd toen de vakverenigingen voor alles er op uit moesten zijn om, als de vertegenwoordiging der arbeiders te worden beschouwd, lag het in hun lijn krachtig stelling te nemen tegen de kernen. Daarbij kwam gaandeweg nog een andere zeer belangrijke omstandigheid. De vakverenigingen in de onderscheidene bedrijfstakken moesten bij hare pogingen tot uitbreiding van haar invloed en ledental streven naar een organisatie, die over het gehele land haar vertakkingen zou hebben. Zij moesten, om aan hare eisen kracht bij te zetten, liefst optreden voor een zoo groot mogelijk aantal arbeiders bij een zoo groot mogelijk aantal ondernemingen. En daar, nog daargelaten het oude socialistische beginsel van de gelijkheid voor allen, zij te doen hadden met leden, wier aanspraken niet zoo heel veel uiteenliepen, moesten zij daardoor en ook uit organisatorische overwegingen komen tot een programma, dat in grote lijnen dezelfde eisen en wensen bevatte. Zij konden bij hare politiek tot op zekere hoogte geen rekening houden met de eigenaardige omstandigheden van één bepaalde onderneming en moesten zich dan ook daardoor verzetten tegen pogingen der werkgevers om door overleg met eigen arbeiders regelingen te treffen, die deze eigenaardigheden wel tot uitdrukking wensten te brengen en daardoor in strijd kwamen met de algemene politiek. Stond dus de werkgever op het standpunt, dat behalve de meer interne fabrieksaangelegenheden ook de eigenlijke arbeidsvoorwaarden met de kern zouden moeten worden vast gesteld, dan moesten de georganiseerde arbeiders reeds door de ontwikkeling hunner organisaties daartegen stelling nemen. Gaandeweg, toen de vakverenigingen der arbeiders meer invloed kregen, werd dit echter anders en vooral toen de werkgevers zich

ook gingen organiseren om in gezamenlijk overleg met hunne collega's uit dezelfde bedrijfstak bij de regeling der arbeidsvoorwaarden op te treden, was er voor de arbeiders alle aanleiding om hunne houding tegenover de kernen te wijzigen. Immers een en ander leidde er toe, dat de kernen zich niet meer of slechts bij hoge uitzondering bezig hielden met de algemene arbeidsvoorwaarden. Meer en meer werd het regel, dat deze hetzij door den werkgever individueel, hetzij met medewerking van of zelfs geheel door de werkgeversorganisaties in overleg met vakverenigingen van arbeiders werden vastgesteld. De kernen hielden zich in deze gevallen uitsluitend bezig met de aangelegenheden, die een intern of persoonlijk karakter droegen. Maar daarmee was tevens bereikt, dat de arbeidersorganisaties deze instituten als zodanig niet meer zouden behoeven te bestrijden. Integendeel het arbeidsveld van beide lag thans naast elkaar, of misschien zelfs kan men beter zeggen, dat de kernen zich wat de arbeidsvoorwaarden betreft tot aanvullende werkzaamheden beperkten, waarbij zij zich baseerden op de door de arbeidersorganisaties met den werkgever subs. de werkgeversorganisatie getroffen algemene regeling dier arbeidsvoorwaarden. Het werd nu zaak voor de arbeidersorganisaties er voor te zorgen, dat hunne vooraanstaande ledenzitting kregen in de kern of in het kernbestuur, zodat zij er van verzekerd konden zijn, dat er niets zou kunnen plaats vinden, zonder dat de organisatie, zij het dan ook indirect, haar invloed had kunnen doen gelden. Het spreekt vanzelf, dat deze nieuwe opvatting de werkgevers bij het organiseren der kernen dikwijls voor een moeilijke keuze bracht. De kern was bedoeld als een instituut om overleg te plegen met eigen arbeiders. Al was dit niet de opzet, toch was hierin duidelijk een tegenstelling met de onderhandelingen, die met de vakverenigingen plaats vonden; daar algemene zaken met een algemene grondslag, hier bij de kern meer interne kwesties met volkomen inachtneming van de bijzondere eisen en eigenaardigheden van de onderneming. En het was niet te verwonderen, dat verschillende werkgevers bij deze laatste kwesties geen in menging, zij het direct of indirect, van de vakverenigingen wensten. Daarnaast waren echter ook werkgevers, die er geen bezwaar in zagen, dat de vakverenigingen ook min of meer betrokken zouden zijn bij de kernen en deze werkgevers kenden haar dan ook sommige rechten toe, bijv. invloed bij de kandidaatstelling voor de verkiezing der kernleden; het recht om zich op sommige vergaderingen van de kern te doen vertegenwoordigen enz. Wat men deze gehele aangelegenheid, zoals zij zich thans voor doet, samen, dan kan geconcludeerd worden, dat er bij de werkgevers twee verschillende richtingen bestaan, de ene, die meent, dat de vakvereniging zich strikt moet beperken tot de algemene arbeidsvoorwaarden en die dus eiken invloed van de vakverenigingen in de kern uitsluit, de andere, die wel is waar de vakverenigingen indirecte zin buiten de fabriek wil houden, doch die er geen bezwaar in ziet, dat de organisatorische verhoudingen, zoals die zich bij de regeling der algemene arbeidsvoorwaarden voordoen, ook in de kern min of meer tot uitdrukking komen. De houding der vakverenigingen ten aanzien van het kerninstituut is daardoor tevens bepaald, omdat deze over het algemeen geen bezwaren er tegen hebben, wanneer voor haar de mogelijkheid is geschapen haar invloed te doen gelden. Waar dit niet het geval is, trachten zij deze te verkrijgen en de kritiek op het instituut wordt daardoor geringer naarmate de mogelijkheid om invloed uit te oefenen groter wordt. Uit het bovenstaande is ongetwijfeld gebleken, dat de houding der georganiseerde arbeiders ten opzichte van het kerninstituut en daarmee dus ook de organisatorische verhoudingen in de onderneming een belangrijke evolutie hebben doorlopen. Het gevolg van de beperking, die de kernen zich in hun taak oplegden, was echter, dat zij dikwijls op het tweede plan geraakten. Op den voorgrond kwamen dan voor de arbeiders de vakverenigingen en de door deze ontworpen eisen en wensen. In de ondernemingen, waar de omstandigheden daarvoor gunstig waren, konden de kernen zich echter ontwikkelen tot instituten, die een belangrijke rol konden spelen in de verhouding van werkgever tot arbeider. Bij de andere ondernemingen bleef haar invloed beperkt tot het uit den weg ruimen van kleine grieven en onaangenaamheden, hetgeen natuurlijk niet wegneemt, dat zij voor de rust in het bedrijf van groote waarde waren. Het zijn dikwijls kleinigheden, die, wanneer zij voortdurend terugkomen en de arbeiders hinderen, een belangrijks invloed kunnen uitoefenen op den lust tot werken en op het resultaat van den arbeid. En juist voor deze aangelegenheden, die zich meestal strikt tot de fabriek zelf beperken, is het kerninstituut het aangewezen lichaam om een oplossing te brengen.

DOEL EN BEVOEGDHEDEN DER KERNEN.

Tot zover onze meer algemene beschouwingen over de organisatorische verhoudingen in de onderneming, welke zoals wij gezien hebben tot uitdrukking komen in de bij verschillende ondernemingen bestaande kernen. Het is thans van belang nog een korte uiteenzetting te geven van het doel, de samenstelling en de werkwijze van deze kernen, opdat kan worden nagegaan op welke wijze deze instituten tot ontwikkeling zijn gekomen. Daar over zijn kort na elkaar in ons land twee publicaties verschenen, de ene in november 1922 als resultaat van een door het bureau van Centraal Overleg in arbeidszaken voor werkgeversbonden ingesteld onderzoek, de andere in het Centraal verslag van de Arbeidsinspectie over 1922, als resultaat van een door de

Arbeidsinspectie ingesteld onderzoek. Verder zijn over dit instituut op 23 november 1926 belangrijke voordrachten gehouden in de Afd. Technische Economie van het Kon. Inst. van Ingenieurs door de heren Dr. Ir. Cd.F. Stork en G.F. Evelein. Uit deze publicaties blijkt, dat de kernen in hoofdzaak voorkwamen in de ondernemingen in de metaalindustrie en in de chemische- of de z.g. fabrieksmatige bedrijven. Het aantal arbeiders in die ondernemingen was zeer verschillend. Er waren zelfs ondernemingen met 22, 23 en 31 arbeiders, waarbij nog een kern voorkwam. Hieruit volgt wel, dat de kern zich niet behoeft te beperken tot de grote ondernemingen, ook in de klein-midden en de middenbedrijven kan ze gewenst zijn. Het spreekt echter vanzelf, dat ze het meest zal voorkomen in die ondernemingen, waarbij, hetzij door de grootte, hetzij om andere redenen de mogelijkheid tot een persoonlijk contact tussen den werkgever en zijn arbeiders gering is. Bij ondernemingen met 25 of minder arbeiders is het persoonlijk contact meestal wel zodanig, dat een gereguleerde kern niet nodig is. Ten aanzien van de algemene grondslagen der kernen kan worden opgemerkt, dat zij in het algemeen ontstonden uit een verlangen, enerzijds van den werkgever om op de hoogte te blijven van de gevoelens der werklieden, anderzijds van de werklieden om den werkgever in kennis te stellen van datgene, wat zij meenden, dat deze in het belang van het bedrijf en dat van de arbeiders in het bijzonder zou moeten weten. De kernen zijn niet door de arbeiders aan den werkgever opgedrongen, integendeel, de meeste zijn ontstaan op initiatief van den werkgever. De taak en de bevoegd heden van de kernen in het algemeen beperken zich tot het geven van advies over interne toestanden in de fabriek en het kenbaar maken van wensen en verlangens in het directe belang van de arbeiders. Verdere dan adviserende bevoegdheden ten aanzien van zaken, waardoor eventueel de werkgever gebonden zou kunnen worden, worden aan de kern niet gegeven; in sommige reglementen is dit uitdrukkelijk vastgelegd door een bepaling, dat de firma als zoodanig op geen enkele wijze verantwoordelijk is voor door de kern als zodanig te nemen besluiten en daardoor dan ook niet in hare volle vrijheid van handelen gebonden kan worden. Een meer gedetailleerde beschouwing van de bevoegdheden der kernen zal hier niet worden gegeven, omdat ze slechts in indirect verband met de organisatorische verhoudingen staan. In hoofdzaak komt het er op neer, dat alle moeilijkheden, grieven en wensen, die zoo dagelijks bij het personeel voorkomen, in de kern kunnen worden gebracht en door onderling overleg in dit instituut getracht wordt om, voor zover het belang van de onderneming als geheel dit toelaat, daaraan een oplossing te geven, die allen tevreden stelt en recht doet wedervaren.

SAMENSTELLING EN WERKWIJZE DER KERNEN

Ook over de samenstelling en de werkwijze van de kern in het algemeen zullen we kort zijn. De kern kan hetzij alleen uit arbeiders hetzij uit arbeiders en ambtenaren bestaan. Er kunnen verder groepen zijn in verband met de verschillende afdelingen, die de fabriek kent. Voor de verkiezing tot kernlid wordt meestal een leeftijdsgrens gesteld; deze verschilt bij de onderscheidene ondernemingen. Een minimum leeftijdsgrens van 25 jaar en een dienst tijd van 1 of 2 jaar komt het meest voor. Het recht om te kiezen wordt algemeen toegekend aan de meerderjarige vaste werklieden, dikwijls wordt nog verlangd, dat zij een jaar in vasten dienst werkzaam zijn. De verkiezing geschiedt meestal na kandidaatstelling, soms ook geheel vrij, waarbij de volstreckte meerderheid beslist. Hier komen de organisatorische verhoudingen soms nog op den voorgrond. Bij sommige kernen is n.l. bepaald, dat er in zekeren zin in de kern een evenredige vertegenwoordiging zal zijn naar het aantal leden, dat elke vakvereniging onder het personeel telt. Men heeft daarbij echter dikwijls moeilijkheden met de ongeorganiseerden. Bij enkele kernen is bepaald, dat de verdeling van het aantal zetels van tevoren plaats vindt volgens het aantal leden der vakverenigingen subs. de ongeorganiseerden. De arbeiders mogen dan vrij stemmen op de kandidaten van de groep, waartoe zij behoren. In enkele kernen is deze beperking ook nog weggelaten, de arbeiders mogen dan dus geheel vrij stemmen; de verdeling van het aantal zetels is echter van tevoren vastgelegd. Het spreekt vanzelf, dat deze laatste methode, die wel is waar de vrijheid van stemmen eerbiedigt, tot bezwaren aanleiding geeft, wanneer veel arbeiders op andere kandidaten dan die van hun groep stemmen. Behalve de verdeling naar de groepen is bij sommige kernen ook wel een verdeling vastgelegd naar de afdelingen, waaruit de onderneming bestaat. Dit om te maken, dat zoveel mogelijk elke afdeling vertegenwoordigd is en niet alle kernleden uit één of een betrekkelijk klein aantal afdelingen worden gekozen. Een belangrijk punt bij de kernen is de invloed, dien de werkgever heeft of kan hebben. Bij sommige kernen is de werkgever of zijn vertegenwoordiger voorzitter van de kern, soms wijst de werkgever den secretaris aan. Dikwijls is bepaald, dat de werkgever het recht heeft de kernvergaderingen bij te wonen, of zich daarop te doen vertegenwoordigen. Bij andere kernen woont de werkgever in het algemeen de vergaderingen niet bij, doch worden jaarlijks een of meerdere bijzondere vergaderingen gehouden, die door of namens den werkgever worden gepresideerd. Aanwijzing der kernleden door den werkgever geschiedt nergens, deze worden steeds door de arbeiders gekozen. Er is een kern, waarbij uit het georganiseerde personeel de ledendoor de vakvereniging worden benoemd, terwijl de werkgever nog een tweetal leden aanwijst uit de ongeorganiseerden.

De vraag of een kern een dagelijks bestuur moet hebben, hangt geheel af van het aantal leden. Bij een onderneming bestaat deze kern uit 67 leden; het is duidelijk, dat in een zodanig geval een bestuur zal zorgen voor den dagelijkse gang van zaken. Het aantal kernleden is zeer verschillend. In het algemeen kan men het op 1 per 50 a 100 arbeiders stellen met een minimum van vijf. Bij meer dan tien, is een bestuur van drie personen gewenst. Uiteraard hangt bij een kern, waarbij alle afdelingen der onderneming vertegenwoordigd moeten zijn, het aantal af van het aantal afdelingen. Ook de duur van het kernlidmaatschap is zeer verschillend. Het meest komt een tweejarig lidmaatschap voor, waarbij elk jaar de helft aftreedt. In het algemeen zijn de aftredende direct herkiesbaar. De kosten, die uit de administratieve bemoeiing en van de kern voortvloeien, worden algemeen door den werkgever gedragen. De werkgever stelt meest gratis een lokaliteit ter beschikking en zorgt voor eventuele publicaties etc. Bij de meeste kernen ontvangen de leden vergoeding voor het loon, dat zij door de uitoefening van hun functie derven. Bij sommige kernen is bepaald, dat zij niet in den gewone werktijd mogen vergaderen. Enkele ondernemingen geven den kernleden een extra vergoeding voor hunne werkzaamheden in den vorm van presentiegeld enz. Soms krijgt alleen de secretaris dit, of krijgt deze een hogere toelage dan de andere leden. In enkele ondernemingen kan de kern een spreekuur houden, meestal is dit dan op een dag in de week van 11 - 12 uur. Bij verschillende ondernemingen is bepaald, dat de kernleden op verzoek van de kern verlof kunnen krijgen om tijdens den gewone werktijd een onderzoek in te stellen naar aangelegenheden, die bij de kern aan de orde zijn. Wat ten slotte de andere middelen betreft, die de kern ten dienste staan, om aan haar doel te beantwoorden, kan er op gewezen worden, dat in de vergaderingen, die door den werkgever worden bijgewoond, de verschillende aangelegenheden kunnen worden besproken. Is de werkgever niet bij de vergaderingen, dan kunnen de zaken, die men onder zijn aandacht wil brengen, schriftelijk of mondeling, hetzij door de secretaris, hetzij door een der andere leden worden medegedeeld. Het officiële contact van de kern met de arbeiders is meestal in dezen zin geregeld, dat de notulen van de kernvergaderingen worden gepubliceerd, zodat iedere arbeider kennis kan nemen van de besprekingen. Dikwijls moeten deze notulen vóór publicatie door den werkgever worden goedgekeurd. Ook heeft de kern vaak de bevoegdheid om, zoo dikwijls zij dit wenselijk acht, schriftelijke mededelingen te doen aan de arbeiders. Dikwijls behoeven deze mededelingen echter eerst de goedkeuring van den werkgever. Bij sommige ondernemingen kan de kern desgewenst een onderzoek instellen naar de aangelegenheden, die tot haar competentie behoren en zij kan daartoe dan uit haar midden een commissie benoemen om rapport uit te brengen. Tot zover zeer in het kort de verschillende punten, die bij de samenstelling, vorm en werkwijze van de kernen op den voorgrond treden. Het zal daarbij vóór alles zijn opgevallen, dat er wat deze punten betreft bij de onderscheidene ondernemingen zeer veel verschillen bestaan. Gezien het ontstaan en de verdere wordingsgeschiedenis der kernen is dit echter niet te verwonderen. Elke onderneming, elke werkgever en elke groep arbeiders hebben hunne eigenaardigheden, en met al deze eigenaardigheden moet de kern, wil zij levensvatbaarheid hebben en houden, rekening houden. Zij is in zekeren zin het product van al deze omstandigheden en verhoudingen. En daarom is het zoo moeilijk, maar tevens zoo verkeerd om te trachten een recept te vinden, volgens hetwelk alle kernen zouden kunnen worden opgericht en bestuurd. Daarvoor is het instituut veel te teer en is het welslagen veel te veel afhankelijk van de gevoelens, die de betrokken werkgevers en arbeiders ten aanzien ervan koesteren. Dit neemt echter niet weg, dat er algemene grote lijnen zijn, die in acht genomen kunnen worden. En daarom hebben wij gemeend bovenstaande beschouwingen te moeten geven. Want al moge de kern in hoofdzaak buiten de directe organisatorische verhoudingen in ons maatschappelijk leven staan, haar invloed in de onderneming kan niet ontkend worden. Indirect heeft ze zeer zeker betekenis voor de organisatorische verhoudingen, omdat deze haar invloed op de kern en omgekeerd hebben en bij de ontwikkeling van het kernwezen ongetwijfeld de organisatorische verhoudingen een rol hebben gespeeld en ook in de toekomst nog zullen spelen.

III.

DE RICHTINGEN EN WENSCHEN

Na de beschouwingen over organisatorische verhoudingen, welke zich in de laatste jaren in ons bedrijfsleven hebben ontwikkeld, zullen wij thans nog een overzicht geven van de richtingen en de wensen, die ten aanzien van deze verhoudingen op den voorgrond zijn getreden. Men zal zich bij onderstaande beschouwingen rekenschap er van moeten geven, dat ten aanzien van punten, die daarbij in het bijzonder aan de orde komen, een grote begripsverwarring heerst. De veel gebruikte term „bedrijfsorganisatie” is zoo algemeen en zoo vaag, dat welhaast geen twee personen daarmede hetzelfde bedoelen en tal van discussies en wensen langs elkaar heen gaan, omdat een nauwkeurige doelstelling en begrenzing ontbreekt. Handhaving der individuele vrijheid en bevordering van het particulier initiatief, regeling der C.A.O., maatschappelijke bedrijfsorganisatie, economische bedrijfsorganisatie, publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, „Planwirtschaft” en socialisatie zijn naast de volslagen anarchie wel de meest voorkomende benamingen der stelsels, waarop men de organisatorische verhoudingen wil baseren en waaromheen zich de verschillende ideeën en meningen in bonte schakeringen bewegen, kruisen en met elkaar in botsing komen. Ten aanzien van de medezeggenschap der arbeiders is het al even erg. Zowel in de diepte als in de breedte. In de diepte omdat het begrip „medezeggen” zowel meepraten, mee overleggen als meebeslissen kan inhouden; in de breedte omdat deze medezeggenschap, die volgens velen tenslotte op een zeggenschap zou uitlopen, zich kan uitstrekken zowel over de arbeidsvoorwaarden als over de andere factoren, die bij de uitoefening van een bedrijf aan de orde komen en die men in het algemeen de bedrijfsleiding kan noemen. Bij de wensen, die verschillende politieke partijen en vakorganisaties in november 1918, na de woelige dagen, ter kennis van de regering brachten, werd o.m. door de Algemeene Staatspartij, de Vrijzinnige Partij en het R.K.V. de wettelijke regeling der C.A.O. genoemd. Het R.K.V. wilde verder nog, dat publiek 334 rechtelijke bevoegdheid aan de vakorganisatie zou worden toegekend. Het Nederlandsch Verbond van Neutrale Vakverenigingen (later het A.N.V.) wenste inroeping van de medewerking bij voor bereiding en uitvoering van maatregelen op sociaal gebied van onmiddellijk belanghebbenden en hun organisatie zonder eenzijdige bevoorrechting van bepaalde groepen. Veel verder gingen het N.V.V., de S.D.A.P. en het N.A.S., die naast volledige erkenning der vakorganisatie, de socialisatie eischten van alle bedrijven, die daarvoor in aanmerking zouden komen, terwijl het Landelijk Revolutionair Socialistisch Comité ditzelfde eiste, en de andere bedrijven onder voortdurende controle der vakverenigingen wenschte te stellen, teneinde zodoende te komen tot afschaffing van het privaatbezit. Het spreekt vanzelf, dat de verschillende richtingen en groepen, nadat zij deze wensen bij de regering hadden ingediend, daarbij niet bleven staan, doch in den daarop volgenden tijd naast een voortdurende propaganda er op uit waren de in groote lijnen om schreven denkbeelden uit te werken en te trachten ze zodanig aan het bestaande aan te passen, dat invoering ervan met zoo weinig mogelijk bezwaren gepaard zou gaan. Wij zullen dan ook allereerst dezeverdere propaganda en uitwerking nader beschouwen.

DE REVOLUTIONNAIRE RICHTING. OMVERWERPING VAN HET KAPITALISME

De revolutionaire richting, die, zoals we in het korte overzicht van de wensen in november 1918 zagen, het verst ging en slechts heil zag in de algehele omverwerping van het bestaande productiestelsel, zou, zoals vanzelf spreekt, hare wensen ten aanzien van de organisatorische verhoudingen slechts bevredigd kunnen zien, wanneer de vernietiging van de bestaande verhoudingen zou zijn verwezenlijkt. Alle maatregelen, die dan ook in dat bestaande stelsel zouden worden getroffen, konden niet anders dan secundair zijn, in dien zin, dat ze ondergeschikt waren aan het grote doel. Zoals wij reeds in de inleiding hebben gezien, was in de beginselverklaring van het N.A.S. vastgesteld, dat socialistische plannen binnen het raam van het kapitalisme, staatssocialisme etc. geen nut zouden hebben. Het N.A.S. zou slechts kunnen deelnemen aan die plannen, welke vernietiging van het kapitalisme en vestiging van den socialistische samenlevingsvorm zouden kunnen verhaasten. Weliswaar werd de beginselverklaring in maart 1922 335 gewijzigd, in dien zin, dat meer rekening gehouden werd met sommige uit de gewijzigde tijdsomstandigheden voortgekomen vraagstukken, doch het hierboven genoemde beginsel bleef in laatste instantie toch de politiek der revolutionaire richting beheersen. Vermelding verdient in dit verband, dat in een 26 april 1919 door het N.A.S. gehouden congres een bespreking plaats vond over de taak der onafhankelijke vakbeweging bij een revolutie, waarbij de inleider tot de conclusie kwam, dat tijdens en na een revolutie ten aanzien van de productie een belangrijke rol zou worden toebedeeld aan de vakverenigingen, terwijl voor het regelen der bedrijven bedrijfsraden (d.w.z. uit arbeiders samen gestelde colleges) aangewezen zouden moeten worden. In het daarna tezamen met het N.V.V. op 12 en 13 December gehouden demonstratief congres tegen de duurte kwam verder tot uiting hoezeer het N.A.S. (in zekeren zin in tegenstelling met het N.V.V.) de omverwerping van het tegenwoordige productiestelsel als hoofdzaak beschouwde. Propaganda voor socialisatie, medezeggenschap der arbeiders enz. zou geen zin

hebben, wanneer de kapitalistische grondslagen van het productiestelsel gehandhaafd zouden blijven. Aan den anderen kant bleek er verschil van mening te bestaan bij de leiders van het N.A.S. over het nut der arsol raden, welke invoering door sommigen, o.a. Sneevliet, werd geëist, terwijl anderen, o.a. de voorzitter Lansink Jr., daar sterk tegen waren en ze beschouwden als een dictatuur van enkele leiders. Het N.A.S. wenste dan ook geen deel te nemen aan de stemming over een ingediende resolutie en wilde daarover eerst nog eens zelf beraadslagen. Enkele dagen later werd de resolutie echter door het N.A.S. met grote meerderheid van stemmen aan genomen. Met betrekking tot de organisatie van het bedrijfsleven werd in deze resolutie de overtuiging uitgesproken, dat een volkomen afdoende oplossing van het duurtevraagstuk niet mogelijk zou zijn zonder een algehele verandering der maatschappelijke verhoudingen, waarbij niet de bevrediging van winstjacht en machtsbegeerte der bezittende klasse, doch de voorziening in de behoeften en de vergroting van de welvaart der gemeenschap drijfkracht en doel der productie zou moeten zijn. Socialisatie van alle daar voor geschikte bedrijven was daarom geboden. In het 'Paaschcongres' in 1920 van het N.A.S. kwam daarop nog sterker de oppositie tegen de samenwerking met het N.V.V. tot uitdrukking. Verschillende leden, o.a. Sneevliet, Bouwman, de Visser, wensten voor alles de revolutionaire daad; iedere verbetering voor de arbeidersklasse binnen het kapitalisme was slechts schijnbaar en zou tot teleurstelling moeten leiden, zodat de kapitalistische maatschappij allereerst zou moeten worden afgebroken. Hoewel Lansink Sr. en Jr. het beleid van het Bestuur inzake de samenwerking verdedigden, werden twee moties aan genomen. In de ene werd de samenwerking met het N.V.V. inzake de duurte opgezegd, terwijl in de andere nog eens de mening werd uitgesproken, dat vermeerdering der productie in de bestaande maatschappij alleen aan de kapitalistische klasse ten goede kwam, zodat een artikel, dat Lansink Jr. onder den titel „Opbouw” in „De Arbeid” van 13 Dec. 1919 had geschreven en waarin betoogd was, dat het ook in het huidige stadium van het kapitalistische productiesysteem voor de arbeiders van belang was mede te werken aan de opvoering van de productie, onomwonden moest worden afgekeurd. In dit verband verdient het nog vermelding, dat het N.A.S. weigerde een lid aan te wijzen voor de z.g. Socialisatie-Commissie, die bij Koninklijk Besluit van 12 maart 1920 was ingesteld. Het N.A.S.-bestuur was van mening, dat het zich, door zich in een dergelijke commissie te doen vertegenwoordigen, zou uitspreken voor „socialisatie van boven af”, terwijl naar de mening van het Bestuur socialisatie in elk geval het werk der arbeiders zelf zou moeten zijn en dus „van onder op” zou moeten geschieden.

DE SOCIALISTISCHE RICHTING. SOCIALISATIE.

Wij kunnen thans de revolutionaire richting een ogenblik laten rusten en onze aandacht wijden aan de socialistische ideeën en wensen. In verband met den door de S.D.A.P. en het N.V.V. in november 1918 ter kennis van de regering gebrachte eis in zake de socialisatie werd in het congres der S.D.A.P. in 1919 een socialisatie commissie ingesteld, welke in „Het Volk” van 7 – 10 april 1920 haar rapport publiceerde. In dit rapport werd de socialisatie (de doelbewuste vermaatschappelijking der voortbrenging, met als einddoel het socialisme) aanvaard en hare doorvoering in het bedrijfsleven verder uitgewerkt. Zij zou niet anders dan geleidelijk ingevoerd kunnen worden; de productiviteit en de productie zouden ten gevolge der socialisatie niet mogen verminderen. Aangezien socialisatie een gemeenschapszaak was, zou het dus nimmer het middel mogen worden van een bepaalde arbeidersgroep om zich ten koste van het maatschappelijk geheel te bevoordelen, hetzij door geringere arbeidsintensiteit, hetzij door te hoge opvoering van de lonen. Naast de arbeiders en de bedrijfsleiders zouden de verbruikers en de Staat als gemeenschapsorgaan in de bestuurscolleges vertegenwoordigd moeten zijn. Een zoo hoog mogelijke productiviteit zou het richtsnoer voor de toe te passen loonvormen moeten zijn, zodat stukloon, met waarborgen tegen te geringe beloning en overmatige arbeidsinspanning de meest aanbevelenswaardige loonvorm zou wezen. Het rapport gaf daarna in hoofdstuk II een opsomming van den omvang en de methoden der socialisatie, die wij hier echter laten rusten. Ten aanzien van de schadevergoeding werd in hoofdstuk III verklaard, dat deze niet alleen uit billijkheid maar ook uit doelmatigheid geboden was; een belangrijke wijziging der onteigeningswetgeving zou echter noodig zijn, terwijl de middelen tot schadevergoeding het best door Staatserfrecht gevonden zouden kunnen worden. De organisatie van het gesocialiseerde bedrijf werd in hoofdstuk IV behandeld, waarbij de fundamentele gedachte was, dat het gesocialiseerde bedrijf los van politieke inmenging als zelfstandige eenheid geconstitueerd zou moeten worden; naast auto nome publiekrechtelijke lichamen zouden de gereorganiseerde bestaande overheidsbedrijven in aanmerking komen, waarbij voor sommige bedrijven de vorm ener N.V. te overwegen zou zijn. Aan het hoofd zouden komen Raden van Beheer en Toezicht, onder opperste controle van de politieke vertegenwoordigende lichamen als vertegenwoordigers der gemeenschap. Voor de medezeggenschap der arbeiders zouden Groepsraden en Personeelsraden worden ingesteld. Een algemene Economische Raad zou het verband brengen tussen de verschillende gesocialiseerde bedrijven, de socialisatie in andere bedrijven

voorbereiden en het parlement van de bemoeiing met de onderdeden ontlasten. Van belang is nog, dat voorgesteld werd de leden van den Raad van Beheer en Toezicht te doen benoemen door de politieke vertegenwoordigende colleges, waarbij de vakverenigingen en de consumentenorganisaties het recht van voordracht hadden. Zou men de vakverenigingen het recht geven zelf de leden te benoemen, dan zou het bezwaar bestaan, dat de groepsbelangen daarbij die der gemeenschap zouden kunnen overschaduwen. De toepassing van de socialisatie in het bedrijfsleven werd uitvoerig in het tweede gedeelte van het rapport behandeld. In het 22 - 24 mei gehouden congres der S.D.A.P. werden het rapport en de daarin neergelegde conclusies aanvaard. Verder werd besloten het N.V.V. voor te stellen den strijd gezamenlijk te voeren, terwijl ook verder op spoedige verwezenlijking der denkbeelden werd aangedrongen, waarvoor allerwege een krachtige actie zou worden gevoerd.

HET N.V.V. EN DE SOCIALISATIE

Het N.V.V. had intussen 6 februari 1920 een congres ge houden, waar in ook de socialisatie behandeld was en men een aantal stellingen daaromtrent had aangenomen. In deze stellingen werd verklaard, dat verbetering van den economische toestand slechts verwacht zou kunnen worden, wanneer het kapitalistische stelsel zou worden vervangen door een ander, waarbij het particulier bezit der productiemiddelen zou zijn overgegaan in handen van de organen der gemeenschap. Onteigening ten behoeve der socialisatie zou geleidelijk doch met voortvarendheid moeten geschieden, te beginnen met de voor socialisatie rijp zijnde bedrijven en tevens het grondbezit moeten omvatten. Schadevergoeding zou daarbij niet te vermijden zijn. Bij het beheer der bedrijven en de vaststelling der arbeidsvoorwaarden zou een belangrijke taak aan de vakverenigingen worden toebedacht (voor de arbeidsvoorwaarden o.a. door instelling van een personeelsraad in ieder bedrijf); het beheer zou overigens komen onder een Raad van Beheer, bestaande uit vertegenwoordigers der burgerij, vakverenigingen en consumenten. In de bedrijven, die nog niet voor socialisatie geschikt waren, zou een Centrale Bedrijfsraad gesticht worden, waarin de drie genoemde groepen ook vertegenwoordigd zouden zijn en die de prijzen der waren, de reserves, de afschrijvingen en de winstverdeling zou vaststellen en met de vakverenigingen de arbeidsvoorwaarden zouden bepalen. De nominale arbeidsvoorwaarden (betreffende loon en arbeidsduur) zouden zich niet behoeven te verheffen boven die, welke voor soortgelijken arbeid in kapitalistische bedrijven zouden gelden, terwijl ook stukloon, premiestelsel of methode van wetenschappelijk bedrijfsbeheer niet zouden worden afgewezen, mits naast een gegarandeerd minimumloon een bepaald maximumloon zou worden vastgesteld en de vakverenigingen of hare organen daarop een overwegende invloed zouden kunnen uitoefenen. 339 In verband met het rapport der S.D.A.P. moge hier in het bijzonder de aandacht gevestigd worden op de belangrijke taak, die hier aan de vakverenigingen was toebedacht. Hoewel, zooals uit het bovenstaande blijkt, tussen het rapport der S.D.A.P. en de stellingen van het N.V.V. verschillen waren, aanvaardde het N.V.V. de door de S.D.A.P. aangeboden samenwerking, als uitvloeisel waarvan in tal van plaatsen in het land, o.a. te Amsterdam, op 12 september 1920 betogingen en demonstraties voor de socialisatie werden gehouden. Ook verder werd in woord en geschrift propaganda voor de hierboven ontwikkelde denkbeelden gemaakt.

173

DE R.K. RICHTING. PUBLIEKRECHTELIJKE BEDRIJFSORGANISATIE.

Het behoeft geen betoog, dat de in R.K. kringen geuite denkbeelden omtrent de gewenschte ontwikkeling der organisatorische verhoudingen zich sterk richtten naar de beginselen, die door de groote R.K. Kerkvaders-sociologen, in de eerste plaats Thomas van Aquino en Leo XIII waren verkondigd. Men kan deze met enkele woorden definiëren, wanneer men ze vergelijkt met de hierboven beschreven socialistische denkbeelden. Immers, terwijl bij deze laatste, onder opheffing der tegenwoordige klassentegenstellingen, de Staat in het middelpunt van het bedrijfsleven zou komen te staan, de gehele productie in laatste instantie van boven af zou worden geregeld en bestuurd en dus in zekeren zin een staatsrechtelijk karakter zou krijgen, zou bij de R.K. sociologen, met instandhouding van het tegenwoordige productiestelsel en een algehele solidariteit tusschen verschillende belangengroepen, de Staat slechts aanvullend werken in dien zin, dat gestreefd zou moeten worden naar een gedecentraliseerde, organischen opbouw van het bedrijfsleven. De bedrijfstak zou als autonome corporatie de eenheid vormen, waaruit dit bedrijfsleven zou zijn opgebouwd en de Staat zou deze corporaties erkennen als publiekrechtelijke instituten, die onder gelijkberechtiging van werkgevers en arbeiders selfgovernment zouden verkrijgen met eigen rechtspraak en alle andere functies aan deze autonomie verbonden. Daarnaast zou de Staat voor het onderlinge verband en voor de noodzakelijke controlemaatregelen, die uit het oogpunt van het algemeen belang nodig zouden zijn, de centrale instituten scheppen of althans erkennen, die met dat hooger gezag zouden kunnen worden bekleed. Gezien de in ons

land bestaande organisatorische verhoudingen spreekt het vanzelf, dat men van R.K. zijde om het hierboven genoemde doel te bereiken in de eerste plaats aandrang op ontwikkeling van het instituut der C.A.O., zowel wat vorm, inhoud als werkingssfeer betrof. Dit bleek o.a. in de vergadering van de Katholieke Wetenschappelijke Vereeniging van 22 februari 1919, waarin aan de hand van preadviezen, uitgebracht door prof. J. A. Veraart en Dr. L. G. Kortenhorst, besprekingen plaats vonden over de vraag, welke de hoofdlijnen zouden moeten zijn voor een wettelijke regeling der C.A.O. Wij kunnen hier niet uitvoerig ingaan op deze preadviezen en besprekingen, en mogen volstaan met de opmerking, dat Prof. Veraart op grond van de door hem geconstateerde ontwikkeling der organisatorische verhoudingen, evenals in zijn in 1918 verschenen werk over „Vraagstukken der economische bedrijfsorganisatie” zich een ontwikkeling voorstelde, waarbij onder aanvaarding van de samenwerking tussen de ondernemers en de arbeiders, het verplichte lidmaatschap en de autonome bedrijfsrechtspraak, de C.A.O. de grondslag zou vormen voor een economische bedrijfsorganisatie, zoals die reeds in de typografie tot stand was gekomen en zich ook verder zou ontwikkelen. Dat Prof. Veraart hierbij ook een, zij het nog bescheiden, rol aan den Staat wilde toekennen, bleek uit het slot van zijn preadvies, waarin hij schreef, dat wettelijke regeling niet eerder zou mogen optreden ten aanzien van de C.A.O. in enig bedrijf, dan nadat dit bedrijf zich door middel van die C.A.O. tot publiekrechtelijk lichaam zou hebben ontwikkeld, dus niet voordat de elementen: verplicht lidmaatschap, zelfstandige rechtspraak en de economische noodzakelijkheid van het voortbestaan van den vrede tussen de ondernemers en de arbeiders, aanwezig zouden zijn. Dr. Kortenhorst en verschillende andere sprekers in de vergadering wensten niet zoo ver te gaan als Prof. Veraart en beperkten zich tot een privaatrechtelijke regeling der C.A.O., waardoor de hoofdlijnen zouden worden vastgelegd en de ontwikkeling van het instituut in goede banen geleid zou kunnen worden. Wij behoeven hier, na wat wij in Deel II van dit werk over het R.K. bedrijfsradenstelsel schreven niet verder in te gaan op de ontwikkeling, die de organisatorische verhoudingen zeer kort na de hierboven gememoreerde vergadering in de R.K. kringen namen en kunnen ook zwijgen over de rol, die Prof. Veraart daarbij speelde. Dat deze zijn denkbeelden verder ontwikkelde en naar voren bracht, bleek uit zijn preadvies voor de Ver. van Staathuishoudkunde en Statistiek over de wenselijkheid van publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (1921), uit zijn in 1921 gepubliceerd boek over de Beginselen der Economische Bedrijfsorganisatie, en verder uit het preadvies van Commissie XII van den Hoogen Raad van Arbeid over de door den Minister van Arbeid gestelde vragen inzake de bedrijfsorganisatie. Wel is waar werden in dit laatste geen namen genoemd, doch voor hen, die zich met de vraagstukken der bedrijfsorganisatie bezig houden, is het niet moeilijk de passages te ontdekken, waarin de meening van Prof. Veraart werd weergegeven. Bovendien was als bijlage van dit preadvies een Proeve van Wet gepubliceerd, regelende de Publiek rechtelijke Bedrijfsorganisatie overeenkomstig de denkbeelden van het lid der Commissie Prof. J. A. Veraart, welke proeve ook reeds was verschenen in het Preadvies voor de Ver. van Staat huishoudkunde en Statistiek en in het boek over de Beginselen der Economische Bedrijfsorganisatie. In deze geschriften had Prof. Veraart uiteengezet op welke gronden een wettelijke regeling noodzakelijk was om de mogelijkheid te openen bedrijven tot publiekrechtelijke lichamen te maken en hunne bevoegdheden te omschrijven. Dit betekende dus niet, dat elk bedrijf zonder meer tot een publiekrechtelijk lichaam zou worden verheven, doch maakte het alleen mogelijk om de bedrijven die organisatorisch daartoe in voldoende mate tot ontwikkeling waren gekomen, de publiekrechtelijke bevoegdheden te verlenen. Een omschrijving van de beginselen, waarop deze publiekrechtelijke organisatie zou kunnen worden opgebouwd, hebben wij uitvoerig gegeven bij de behandeling van het R.K. bedrijfsradenstelsel. Teneinde de vergelijking met andere stelsels en wensen te vergemakkelijken, zullen wij de principiële punten van dit R.K. bedrijfsradenstelsel hier nog zeer in het kort releveren. Wij zullen daartoe wel in enige herhaling moeten vervallen van hetgeen in Deel II reeds werd gezegd, doch vertrouwen daardoor den lezer van dienst te zijn. Het door de R.K. sociale organisaties ondertekende en op 19 april 1919 gepubliceerde ‘Paaschmanifest’, dat de grondslag was der verdere R.K. bedrijfsorganisatie, hield o.m. het volgende in; stichting van een R.K. Centralen Raad van Bedrijven (R.K.C.R.8.) teneinde de solidariteit tussen de werkgevers en de arbeiders te kunnen verwezenlijken. De Raad zou in het gehele Nederlandsche bedrijfsleven den stoot geven tot C.A.O. en andere bedrijfsregelingen, waardoor de rechtspositie en de economische positie der arbeiders 342 zoo krachtig mogelijk zou worden en het bedrijfsleven zoo hecht mogelijk gegrondvest zou zijn. In elk bedrijf zou een R.K. bedrijfsraad worden gesticht, bestaande uit 8 afgevaardigden: 4 vertegenwoordigers van den R.K. Vakbond en 4 der gezamenlijke R.K. Werkgeversbonden. De Bedrijfsraad zou de C.A.O. voor het betrokken bedrijf ontwerpen, deze zou voor een nadere bespreking met andere organisaties eerst door den Bedrijfsraad met het Bestuur van den Centralen Raad behandeld moeten zijn. In Juni 1919 zou een congres van den R.K.C.R.B. gehouden worden, waarin een twaalfstal in het manifest genoemde grondslagen voor de C.A.O. behandeld zouden worden. De R.K.C.R.B. zou, indien de Chr. en andere niet Katholieke vakbeweging zouden overgaan tot het vormen van Centrale Bedrijfsraden, die de lijnen van het manifest zouden volgen, met deze lichamen samenwerking zoeken voor de verbreiding der economische organisatie over het geheele

bedrijfsleven. De R.K. C.R.B. zou trachten ten spoedigste te komen tot publiekrechtelijke organisatie van het bedrijfsleven in Nederland. Hij zou trachten de bedrijven te maken tot organen van den Nederlandsche Staat, die grondwettelijk en door een Bedrijvenwet de bevoegdheden zouden erlangen tot het uitvaardigen van bedrijfs- en arbeidsregelingen en tot het uitoefenen van bedrijfs- en arbeidsrechtspraak. 13 december 1919 kwam men ten aanzien van de Statuten van den R.K. Centralen Raad voor Bedrijven tot algehele overeenstemming. Volgens deze Statuten stelde de R.K.C.R.B. zich ten doel den socialen vrede tussen de verschillende standen te bevorderen, welk doel de Raad zou trachten te bereiken door onder meer het volgende te bevorderen; in alle bedrijven C.A.O., waarin de conclusies van het R.K. Bedrijvencongres van juli 1919 waren vastgelegd; prijzen voor diensten en goederen, waarbij een maatschappelijk geoorloofde winst en rente en goede arbeidsvoorwaarden gewaarborgd werden en de afnemers derhalve prijzen zouden betalen, die redelijkerwijze gevraagd zouden kunnen worden; bemiddeling ter voorkoming en oplossing van geschillen tussen de sociale groepen; een C.R.B. voor de niet R.K. groepen der bevolking; internationale verbindingen; publiekrechtelijke organisatie van het bedrijfsleven; bestudering van maatregelen op het gebied der sociale overheidsbemoeiing. De Centrale Raad bestond uit 3 gewone leden, n.l. de Algemene Bedrijfsraad resp. voor het Groot Bedrijf; het Middenstandsbedrijf en het Land- en Tuinbouwbedrijf, welke 3 leden weer zouden bestaan uit een aantal Bedrijfsraden; in deze Bedrijfsraden zouden evenveel werkgevers- als arbeidersafgevaardigden zitting hebben; zij zouden worden ingesteld in overleg met de betrokken centralen van werkgevers en arbeiders en hun inwendige organisatie geheel zelfstandig regelen. Zij waren echter aan enkele punten gebonden. Zoo zou in de Statuten der Bedrijfsraden moeten staan, dat in het bedrijf een C.A.O. zou moeten zijn afgesloten, dat alle geschillen aan den Bedrijfsraad zouden worden voorgelegd met beroep op den Centralen Raad, dat geen staking of uitsluiting, gedurende de C.A.O. of de onderhandeling over de verlenging zou plaats vinden; dat de vakverenigingen onvoorwaardelijk zouden instaan voor de nakoming der C.A.O. en dat de vakvereniging en de ondernemingen de bevoegdheden van den Bedrijfsraad zouden waarborgen. De Bedrijfsraad zou bij een conflict als vast scheidsrecht op treden; C.A.O. ontwerpen en behandelen, bij een C.A.O. als hoogste scheidsrecht over arbeidsgeschillen fungeren, de medezeggenschap der arbeiders in de leiding van het bedrijf (bedrijfstaking) verzekeren. Een en ander was onder meer als volgt nader om schreven: in bedrijven, werkend voor de nationale of plaatselijke markt zou, wanneer de werkgeversorganisatie prijzen of leveringsvoorwaarden zou vaststellen, te handhaven door verplicht lidmaatschap, krachtens C.A.O. of afspraken met arbeidersvakverenigingen, de goedkeuring van den Bedrijfsraad daarop gevraagd moeten worden, terwijl de regeling niet in werking zou treden, voordat een Consumentenraad zijn goedkeuring daaraan gehecht zou hebben. Werd een zodanige regeling vastgesteld gelijk bij een trust of kartel, dan zou de Bedrijfsraad, wanneer het maken van te hoge prijzen redelijkerwijze zou worden gevreesd, de bevoegdheid hebben een onderzoek in te stellen, o.a. door boekonderzoek in enige onderneming door accountants. Bij geenovereenstemming zou de Consumentenraad beslissen. Zou aangetoond worden, dat de prijzen en leveringsvoorwaarden maatschappelijk ongeoorloofd waren, dan zouden de arbeidersorganisaties, ondanks het bestaan ener C.A.O., een staking kunnen afkondigen. Verder en ook bij bedrijven, die internationale concurrentie te duchten hadden, zou de Bedrijfsraad, resp. de arbeidersgroep in den Bedrijfsraad, het recht hebben om, wanneer de werkgevers een eis tot verbetering der arbeidsvoorwaarden afwezen, omdat de economische positie van het bedrijf het niet zou toelaten, een onderzoek daarnaar in te stellen, waarbij een accountantsrapport over de balans en de winst- en verliesrekening van één of meer ondernemingen zou kunnen worden gevorderd. De Bedrijfsraad had het recht inzage te nemen van de fabrieksadministratie, die op de loonen en de arbeidsvoorwaarden betrekking had. De Bedrijfsraad zou op geregelde tijden beraadslagen over den toestand van het bedrijf, de te voeren bedrijfspolitik, de middelen om de voortbrenging op te voeren etc. Stipte geheimhouding over vertrouwelijke aangelegenheden was voorgeschreven; fabrieksgeheimen zouden tegen elk onderzoek gewaarborgd zijn. Wat de Centrale Raad betreft, was nog bepaald, dat de vijf R.K. standsorganisaties buitengewoon lid van den C.R.B. konden zijn. Het Bestuur zou uit 13 leden bestaan: 2 groot-werkgevers, 2 middenstanders, 2 boeren, 6 arbeidersafgevaardigden en een Voorzitter; behalve de gewone bestuursfuncties zou het Bestuur onder meer adviseren over C.A.O., indexcijfers, gegrond op het verschil in levensstandaard voor verschillende gemeenten vaststellen, de arbeidsvoorwaarden normaliseren en den invloed van het loon op den kostprijs voor verschillende bedrijven berekenen. De Alg. Bedrijfsraden en het Bestuur vormden het Congres, dat het eigenlijke hoofdbestuur van den R.K.C.R.B. zou vormen. Verder was er een Consumentenraad, bestaande uit achtleden en een Voorzitter, die, zoals reeds gemeld, alle prijzen en leveringsvoorwaarden vastgesteld door ondernemersorganisaties zou moetengoedkeuren. Voor bepaalde belangen zouden Commissies gevormd kunnen worden. Ten slotte was nog bepaald, dat de Centrale Raad terzijde gestaan zou worden door een R.K. Priester, als geestelijk adviseur, te benoemen door Z.H.D. den Bisschop van Haarlem. Geen besluit zou zonder zijn goedkeuring in werking treden, op de uitspraak van den geestelijken adviseur zou beroep bij den Bisschop van Haarlem zijn. Tot zover deze statuten; in hoeverre een

en ander tot uiting werd gebracht, hebben wij in Deel II uitvoerig beschreven, zodat we dat hier verder kunnen laten rusten. Vermeld kan nog worden, dat de R.K. arbeidersorganisaties 6 april 1920 een congres hielden, waarop de bedrijfsorganisatie werd behandeld waarin als conclusies werden aangenomen, dat de R.K. vakbeweging zich op het standpunt stelde van de Chr. solidariteit in het bedrijfsleven, overeenkomstig de stellingen, neergelegd in het reeds genoemde Paaschmanifest van 1919, terwijl zij in de gevormde bedrijfsraden en de R.K.C.R.B. de instellingen zag waardoor het resultaat van den arbeid meer overeenkomstig de R.K. opvatting van rechtvaardigheid onder de bedrijfsbeoefenaars werd verdeeld.

HET R.K. BEDRIJFSRADENSTELSEL EN DE R.K. STAATSPARTIJ

De actie, die daarna werd gevoerd om het R.K. bedrijfsraden stelsel te doen opnemen in het programma van de R.K. Staats partij, moet hierook nog in het kort worden vermeld. Het Bestuur van den R.K.C.R.B. besloot 22 febr. 1921 er bij de Kieskringen op aan te dringen een in den Kieskring Den Haag door Prof. Veraart voorgestelde en 28 februari aangenomen motie te aanvaarden, om de verlangens der R.K. Vakbeweging (van patroons, middenstanders en arbeiders) onverwijld in concrete wettelijke regelingen ener publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie om te zetten. Een en ander leidde er toe, dat op 11 maart 1921 de besturen der R.K. Werkgeversverenigingen verklaarden, dat de werkgevers niet van harte aan de R.K. bedrijfsraden konden medewerken of zich konden verenigen met het opnemen van de publiekrechtelijke erkenning ervan in het R.K. Staatsprogramma, zolang geen positieve, van de gehele R.K. vakbeweging uitgaande, nieuwe en scherpe omschrijving van aard, doel en strekking van die bedrijfsraden tot stand zou zijn gekomen. De Nederlandsche R.K. Middenstandsbond besprak deze aan gelegenheid 23 mei 1921 in het Centraal Bestuur en besloot met algemene stemmen aan de R.K. Staatspartij te verzoeken, te willen bevorderen, dat in het program der R.K. Staatspartij de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie zou worden opgenomen, in dien zin, dat de daarvoor rijpe organisaties in diverse takken van bedrijf verordenende bevoegdheid zouden erlangen, ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de rechtspraak en de handhaving van de desbetreffende verordeningen, alsmede een uitgebreide bevoegdheid ter uitvoering der sociale wetten. Het Bestuur van den Algemeenen Bond van Rijkskieskring organisaties besloot daarop in juni 1921, dat bij de samenstelling van het partijprogram bijzondere aandacht aan de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie zou worden gewijd. Dat men het daar mede echter niet algemeen eens was, bleek o.a. uit de oppositie van Mr. Bomans en Pater Hendrichs S.J., terwijl aan den anderen kant Mr. Wittert van Hoogland niet bij de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie wilde blijven staan, doch zelfs een heel eind meeding met de in het socialisatierapport der S.D.A.P. neergelegde beginselen. Het R.K.V. en de Fed. van Diocesane R.K. Volks- en Werk liedenbonden, stelden in November 1921 voor in het programma der R.K. Staatspartij de bepaling op te nemen, dat er publiek rechtelijke bedrijfsorganisatie behoorde te komen, waaronder verstaan werd een wettelijke regeling, welke het mogelijk zou maken, dat de daarvoor vatbare bedrijven geleidelijk publiek rechtelijke lichamen zouden worden met drieërlei bevoegdheid: a. verordenende ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de daarmede verband houdende bedrijfspolitiek; b. rechtsprekende voor de handhaving der verordeningen; c. uitvoerende voor de sociale wetten in de bedrijven. In de bedrijfscolleges, nodig tot het uitoefenen der publiek rechtelijke bevoegdheden, zouden werkgevers en werknemers gelijke vertegenwoordiging hebben. De R.K. werkgevers waren van oordeel, dat de rechtstreekse invloed van de staatsorganen op het bedrijfsleven zou moeten worden uitgeschakeld en vervangen worden door regelingen, vast te stellen door de organisaties in gemeen overleg. Eind 1921 kwam onder leiding van Mgr. Nolens een ontwerp Staatsprogramma tot stand, dat omtrent de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie het volgende bepaalde; „De Wet scheppe, in aansluiting aan art. 191bis van de voorstellen tot herziening der Grondwet, de gelegenheid dat, onder Rijkstoezicht, en regeling der Overheid, voor zover deze regeling voor het algemeen belang en voor de bescherming van kinderen en jeugdige personen geëist wordt bij het bedrijfsleven belang hebbende groepen hare verhouding zelf regelen, die regelingen, alsmede de onmisbare wettelijke regelingen zelf uitvoeren of aan de uitvoering deelnemen, en deelnemen aan de berechting der daaruit gerezen geschillen.”

DE PROT. CHR. RICHTING. BEDRIJFSORGANISATIE

Wat de in Protestants Chr. kringen heersende denkbeelden betreft, mogen wij allereerst de aandacht vestigen op de conclusies, welke in het Tweede Chr. Sociale Congres, dat 10 - 13 maart 1919 te Amsterdam werd gehouden, werden genomen. Men was van oordeel, dat een oplossing der sociale vraagstukken slechts zou kunnen worden verkregen, wanneer van de overtuiging zou worden uitgegaan, dat de verschillende groepen binnen de mensheid (en binnen den Staat) een organisme vormen met eigen leven en eigen levenswetten, waaraan geen recht zou worden gedaan door enkel te rekenen met op zichzelf staande individuen en ook niet

door van buitenaf een band om hen te leggen. Daarom zou voor alle groepen der samenleving, mede voor den middenstand, gestreefd moeten worden naar de vorming van nieuwe organen, die wel is waar door de Overheid zouden moeten worden in het leven geroepen of geleid, doch anderzijds streng zouden moeten aan sluiten aan hetgeen als organisatie in het maatschappelijk leven opkwam en zoveel mogelijk bewegings- en beslissingsvrijheid zouden moeten erlangen en behouden opdat naar Christelijke overtuiging het beiderlei terrein van staat en maatschappij voort durend onderscheiden zoude blijven. Door de uit het leven zelf opgekomen vakverenigingen van patroons en arbeiders zouden in de particuliere bedrijfswereld de arbeidsvoorwaarden op den grondslag der C.A.O. moeten worden vastgesteld. De C.A.O., uit gebouwd tot economische bedrijfsorganisatie, zou den socialen vrede bevorderen, den arbeider belang doen hebben bij een goede functionering van het bedrijfsleven, de welvaart van patroon en arbeider verhogen en een krachtiger optreden bij het treffen van sociale maatregelen mogelijk maken. De mogelijkheid tot a.b.v. C.A.O. zou moeten bestaan. Indien er gevaar zou zijn van schending der rechten van den persoon of uitbuiting van den consument, zou de Overheid daartegen maatregelen moeten treffen. Verder werden o.a. op het congres nog enkele conclusies genomen ten aanzien van het Overheidsbedrijf, waarbij men uitging van het beginsel, dat het streven naar algemene overheidsexploitatie veroordeeld moest worden, al zou de uitoefening van bedrijven overheidsplicht kunnen zijn. Op een 9 - 10 februari 1920 te Utrecht gehouden Chr. Sociale Conferentie werd deze aangelegenheid nogmaals besproken. In de daarin aangenomen conclusies werd o.a. verklaard, dat de maatschappij een organisme is, doch de bestaande organisatie ten aanzien van de verhouding tusschen individu en gemeenschap, de verdeling van het maatschappelijk inkomen en de positie van den arbeider in de bedrijfsgemeenschap geen bevredigende regeling gaf. In de praktijk zou voorshands in hoofdzaak aangestuurd moeten worden op de verdere ontwikkeling van de organisatie van den arbeid, welke zou geven: vaststelling van de verhoudingen in het bedrijfsleven, rechtspositie van het personeel en rechtspraak ter handhaving van de vastgestelde rechtsregelen. De Overheid zou door uitbouw van de C.A.O. en de publiekrechtelijke organisatie 348 van den arbeid een betere ontwikkeling der bedrijfsorganisatie mogelijk moeten maken. Men was verder van oordeel, dat bij de daarover naar voren gebrachte denkbeelden, behalve veel aantrekkelijks, de theorie op vele punten de praktijk ver vooruit was, met name zou het voorgestelde inzake de prijsvereenkomsten en de geslotenheid van het bedrijf niet kunnen worden opgenomen in de C.A.O., zolang geen correcties tegen misbruik zouden zijn aangebracht. Socialisatie zou in geen geval aanvaard kunnen worden, zolang omtrent haar inhoud en betekenis slechts vage en elkaar tegensprekende formules waren gegeven. Met name zou eerst vast dienen te staan in welke verhouding het gesocialiseerde bedrijf zou komen te staan tot de Overheid, den Staat en de maatschappij en welke oplossing zou worden gegeven aan de verhouding tussen individu, kringen en bedrijfsgemeenschap. Socialisatie was verder alleen internationaal denkbaar en was voorshands om financiële, psychologische en morele redenen onmogelijk, terwijl de inhoud, die aan de leuze werd gegeven van communistische en sociaaldemocratische zijde, haar tot een revolutionair instrument maakte, dat in den meest volstrekte zin zou moeten worden afgewezen, omdat daarin geen rekening gehouden werd met de gebondenheid van mens en maatschappij aan het historisch geworden, in aansluiting waaraan alle hervorming zou moeten geschieden. Deze conclusies werden 16 februari 1920 door het Christelijk Nationaal Vakverbond met algemene stemmen als conclusie van het C.N.V. aanvaard. De Chr. standsorganisatie „Patrimonium” besprak daarop 1 juni 1920 het socialisatievraagstuk, waarbij men ook in het algemeen de hierboven geformuleerde denkbeelden bleek aan te hangen. Dit nam echter niet weg, dat sommigen een heel eind middenwesten te gaan met de in het socialisatierapport geformuleerde stellingen der sociaaldemocraten, terwijl er weer anderen waren, die naar het R.K. bedrijfsradenstelsel overhielden. Dat in de kringen der Chr. arbeiders veel belangstelling voor deze onderwerpen was, bleek uit het feit, dat ze in 1921 wederom ter sprake kwamen. De vergadering van 1 maart 1921 hield zich o.m. bezig met de vakverenigingsactie en de medezeggenschap der arbeiders in de bedrijven. De secretaris van het C.N.V. verdedigde in zijn inleiding het beginsel van solidariteit tussen werk gevers en arbeiders, waaruit het recht van medezeggenschap voor de arbeiders voortvloeide en welke zich voorlopig zou moeten uitstrekken tot medezeggenschap bij het ontslag van werklieden, stopzetting van bedrijven, invoering van nieuwe arbeidsmethoden. Verder zou het recht van boekenonderzoek aan de arbeiders moeten worden gegeven bij het regelen van loon- en arbeidsvoorwaarden, prijsregelingen, trust- of kartelvormingen en bij niet inwilliging van arbeidsvoorwaarden, om redenen aan den toestand van het bedrijf ontleend. Een en ander zou te verwezenlijken zijn door uitbouw van de C.A.O.; de R.K. Bedrijfsorganisatie was sympathiek, doch in de bestaande omstandigheden tot mislukking gedoemd. Besluiten werden in de vergadering niet genomen, sommigen achtten echter de arbeiders voor medezeggenschap, verder strekkende dan de arbeidsvoorwaarden, nog niet rijp. In het in November 1921 door het C.N.V. opgestelde sociale programma werd echter als een der desiderata gesproken van publiekrechtelijke regeling van den arbeidstijd, wijziging van de wet op het arbeidscontract, verplicht stellen van de naleving der artikelen 1638 c en d 8.W., nadere regeling der C.A.O., waardoor wettelijke sanctie en verbindendverklaring

onder bepaalde voor waarden mogelijk zou worden. Een en ander ter voorbereiding ener meer omvattende publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie. Ver der werd aangedrongen op arbitrage-commissies tussen patroons en arbeidersorganisaties, ter beslechting der geschillen, met de verplichting, dat, behoudens dringende redenen, niet gestaakt of uitgesloten zou mogen worden, voordat een geschil bij de commissie aanhangig was gemaakt en deze uitspraak zou hebben gedaan. Dat ook in de Christelijke landbouwkringen de R.K. bedrijfsorganisatie niet onsympathiek beoordeeld werd, bleek uit de besprekingen, welke gevoerd werden tussen den R.K. Landbouw Bedrijfsraad, den Chr. Boeren- en Tuindersbond in Nederland en den Nederl. Chr. Landarbeidersbond. welke er toe leidden een gecombineerde vergadering te houden, waarop in beginsel tot samenwerking zou kunnen worden besloten en een vorm daarvoor zou worden vastgesteld. Ook de Prot.Chr. Middenstandbond bepleitte de publiekrechtelijke organisatie van den arbeid. 22 december 1921 werd een en ander besproken, waarbij de vraag, of deze vorm van solidariteit over weging en bestudering door de gezamenlijke organisaties ver diende, bevestigend beantwoord werd en samenwerking noodzakelijk en mogelijk geacht werd, op grondslagen vrijwel overeen komende met die der R.K. Bedrijfsorganisatie.

DE DENKBEELDEN DER NEUTRAAL GEORGANISEERDE ARBEIDERS

Ten slotte kunnen wij, voor wat de arbeiders betreft, nog de aandacht vestigen op de denkbeelden, die bij de neutraal georganiseerden arbeiders bestonden. Het Algemeen Nederlandsch Vakverbond besprak 16 juli 1920 de socialisatie. Verworpen werd een door het bestuur voorgestelde resolutie, waarin verklaard werd, dat erin het socialisatierapport der S.D.A.P. beginselen waren neergelegd, die ongetwijfeld vruchtdragend zouden kunnen werken voor de maatschappelijke ontwikkeling, doch dat een verwezenlijking van de idealen ener consequente socialisatie hoogstens in de verre toekomst denkbaar was. Aangezien het de roeping der vakbeweging was het onmiddellijk bereikbare, aan de hand der bestaande verhoudingen, na te streven, zou het wettelijk geregeld georganiseerd overleg op de basis der C.A.O. met kracht bevorderd moeten worden. Een tweede resolutie, voorgesteld door den Nat. Bond van Handels- en Kantoorbedienden, werd echter aangenomen. Daarin werd onder meer verklaard, dat gestreefd zou moeten worden naar invloed van de werknemers op de bedrijfsvoering, waarbij de productie een gemeenschapsbelang was, dat boven alle groepsbelangen behartigd zou moeten worden. Langs geleidelijke weg zou een productiewijze tot stand gebracht moeten worden, welke zich zou richten op het belang der gemeenschap. Daartoe zouden verschillende instituten, regelende de verhouding tussen werkgevers, arbeiders, overheid, consumenten enz., moeten worden ingesteld, ter vaststelling van lonen, arbeidsvoorwaarden, prijzen van producten enz. Een en ander kwam dus zeer dicht bij het R.K. bedrijfsradenstelsel.

178

DE IN WERKGEVERSKRINGEN HEERSCHENDE DENKBEELDEN

Na dit overzicht van de wensen en ideeën der vijf voornaamste richtingen, welke in de arbeidersbeweging kunnen worden onder scheiden, mogen wij een ogenblik onze blikken richten naar de werkgeverskringen en de daarmee verwante groepen. Wij kunnen hierover echter zeer kort zijn. Niet alleen omdat over het algemeen de werkgeversgroepen zich op den grondslag der bestaande verhoudingen stelden en hunne wensen zich dan ook beperkten tot een rationele evolutie naar de vormen en verhoudingen, die uit de voortdurende ontwikkeling der sociale ideeën geboren worden, doch ook, omdat de uitingen, die zij daar omtrent in het publiek door middel van vergaderingen of adressen aan de autoriteiten deden, vrijwel alle plaats vonden na de verschijning van het preadvies van Commissie XII uit den Hoogen Raad van Arbeid, dat wij straks nader zullen beschouwen. Wat de R.K. werkgevers betreft, hebben wij reeds bij de beschrijving van het R.K. Bedrijfsradenstelsel in Deel II gezien, hoe zij eerst medewerkten tot de stichting van dit stelsel, doch dat zij door de ontwikkeling daarvan zich genoodzaakt zagen, zich van verdere medewerking te onthouden. Wij kunnen daarover hier dan ook verder zwijgen. De Ver. van Nederlandsche Werkgevers bleef haar beginsel getrouw, waarin werd uitgesproken, dat de Nederlandsche nijverheid zich alleen dan zou kunnen ontwikkelen, wanneer haar de daartoe onmisbare vrijheid zou worden gelaten en dat bij het maken van sociale wetten het beginsel zou moeten voorzitten, dat het particulier initiatief zou moeten worden gesteund en ontwikkeld. Voor de ideeën, die ten aanzien van de hier behandelde aan gelegenheid in industriële kringen heersten, zijn nog van belang de rapporten, die door de Maatschappij van Nijverheid op hare 24—26 juni 1920 gehouden 143ste vergadering werden behandeld, en de daarbij aangenomen conclusies. Het Hoofdbestuur der Maatschappij had in oktober 1919 aan de departementen de vragen voorgelegd of zij middelen van technische, sociaal economische of loontechnische aard zouden kunnen aangeven, die de productie zouden kunnen bevorderen en de productiekosten zouden kunnen verlagen en of een wijziging, en zoo ja welke, in het stelsel van de verdeling der winst aan de volkswelvaart ten goede zou kunnen komen. Tal van rapporten en artikelen verschenen daarover in het tijd

schrift van de Maatschappij, waarbij in het algemeen tegen het streven naar socialisatie stelling werd genomen. De verschillende, vaak uiteenlopende, meningen werden op de jaarvergadering van 24 - 26 juni 1920 besproken; ten slotte werd het algemeen inzicht der Maatschappij in een elftal punten neergelegd, waaraan wij, voor wat de bedrijfsorganisatie betreft, het volgende ontleen: oprichting Centraal Adviesbureau voor Fabrieksbeheer; geregeld overleg met beambten en arbeiders omtrent aangelegenheden van intern fabrieksbeheer; meer gelegenheid voor de arbeiders om bij gebleken geschiktheid een leidende positie te bekleden; waar mogelijk een meer logische winstverdeling tussen alle factoren, die tot de winst hebben bijgedragen- bevordering der technische opleiding, zodat zich meer krachten beschikbaar stellen voor de productie en minder voor de distributie; bevordering en versterking van het gemeenschapsgevoel en het daarmee samenhangende gevoel voor orde in huisgezin, school en werkplaats. Ten aanzien van de denkbeelden, die in landbouwkringen naar voren kwamen, kan gewezen worden op het door de Commissie voor het arbeidsvraagstuk uit de Friesche Maatschappij van Land bouw gepubliceerde programma, waarin onder meer de afsluiting van C.A.O. aanvankelijk in kleine kringen, later voor districten van ruimen omvang, werd aanbevolen, terwijl de bepaling van den duur van den arbeidsdag zou geschieden doorgemengde commissies uit boeren- en arbeidersorganisaties.

DE HOUDING VAN DE REGERING. INSTELLING COMMISSIE EN VRAGEN VAN DEN HOOGEN RAAD VAN ARBEID.

In het bovenstaande hebben wij de wensen en denkbeelden uiteengezet, die met betrekking tot de organisatorische verhoudingen bij de verschillende groepen en verenigingen op sociaal gebied in de jaren 1919 - 1922 heersten. Het is thans een geschikt oogenblik om in het kort de houding van de regering ten aanzien van deze denkbeelden uiteen te zetten. Wij behoeven daarbij niet in te gaan op de instelling van den Hoogen Raad van Arbeid en op wat de regering deed met betrekking tot de privaatrechtelijke zowel als de publiekrechtelijke regeling der C.A.O., omdat deze beide punten reeds in Deel II behandeld werden. Hoezeer het vraagstuk van de organisatorische verhoudingen in het bedrijfsleven aan de orde van den dag was, bleek wel bij de Algemene beschouwingen over de Staatsbegroting 1920, waarin de op den voorgrond treden de personen uit de onderscheidene politieke partijen hunne denkbeelden daaromtrent uiteenzetten. Wij zullen daarop echter niet verder ingaan, omdat, na wat wij reeds vermeldde over de wensen der arbeidersgroepen en wat daarover nog verder vermeld zal worden, wij dan noodzakelijk in herhaling zouden moeten treden. In zijn antwoord onderscheidde Minister Ruys de Beerenbrouck enerzijds de bedrijfsorganisatie die de verhouding regelt tusschen de bedrijven onderling en tot de maatschappij en daarnaast de medezeggenschap, die de verhouding tusschen de werkgevers en de arbeiders betreft. De regering was bereid om desgewenst een Staatscommissie in te stellen voor de bestudering van het vraagstuk der bedrijfsorganisatie, in het bijzonder de socialisatie; voor wat de medezeggenschap betrof meende de regering, dat daarvoor een bijzondere Commissie uit den Hoogen Raad van Arbeid benoemd zou kunnen worden. Ingevolge deze bereidverklaring van de regering werd dan ook bij K. B. van 11 maart 1920 een Staatscommissie ingesteld om te onderzoeken, door welke wettelijke maatregelen de voortbrenging en verdeling van goederen meer dienstbaar zouden kunnen worden gemaakt aan het algemeen belang. (Socialisatiecommissie). Tot Voorzitter dezer Commissie werd benoemd Mgr. Dr. W. H. Nolens. Dat de regering ook nog verder voorgelicht wenste te worden omtrent de te nemen maatregelen inzake de organisatie van het bedrijfsleven, bleek uit het feit, dat de Minister van Arbeid 23 december 1920 aan den Hoogen Raad van Arbeid een 15-tal vragen voorlegde over de bedrijfsorganisatie. Wij komen hierop nog uitvoerig terug. Mede in verband met deze aan den Hoogen Raad van Arbeid ten fine van advies voorgelegde vragen, nam de regering voorlopig een afwachtende houding aan. In de Eerste Kamer verklaarde de Minister van Arbeid op 30 maart 1921 bij de behandeling van de begroting voor 1921, dat de wetgever geen levende, maatschappelijke organisatie kon maken; deze zou uit het leven zelf moeten groeien, waarbij de taak van den wetgever een was van leiding, aanvulling en toezicht. Publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie was een groot complex van zeer moeilijke maatschappelijke en staatkundige vraagstukken. In de op 20 september 1921 uitgesproken Troonrede werd dan ook niets over de bedrijfsorganisatie gezegd.

HET „BOEKENONDERZOEK” IN HET MIJNBEDRIJF.

Op enige punten van bijzondere aard moet hier nog even de aandacht gevestigd worden. 12 april 1921 diende de heer De Jonge in de Tweede Kamer een motie in, waarbij op grond van de overweging, dat de gebruikelijke wijze van regeling der medezeggenschap, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden der mijnwerkers onvoldoende was, de wenselijkheid werd uitgesproken regelen dienaangaande in het algemeen mijnreglement vast te leggen. Deze motie werd door de Tweede Kamer op 14 april 1921 verworpen. De Minister van Arbeid vroeg

echter over deze aangelegenheid nog nader advies van den Hoogen Raad van Arbeid, die 14 oktober het advies vaststelde. Het verlangen der mijnwerkers, om kennis te krijgen van de bedrijfsuitkomsten, werd billijk geacht, verschillende leden maakten echter voorbehoud ten aanzien van de mogelijkheid dezen wens te verwezenlijken. Vrijwillige verwezenlijking er van zou verre de voorkeur verdienen boven wettelijke dwang, echter zou het niet aanbevelenswaardig zijn, de vervulling van den wens aan de machtsmiddelen der arbeidersorganisaties over te laten. Er was ten aanzien van de wettelijke regeling een groep, die de Arbeidsgeschillen wet daarvoor wensten te benutten, een andere groep verkoos een speciale wet, terwijl enkele andere leden de voorkeur gaven aan een bijzondere enquête-wet of wel aan een algemene wet op de bedrijfsorganisatie. Een meerderheid in den Raad achtte het ten slotte niet wel mogelijk een dergelijke verplichting uitsluitend op te leggen aan het mijnbedrijf. Van belang is nog te vermelden, dat de werkgevers in den Raad een motie hadden voorgesteld, uitdrukken, dat, aangezien het betrokken vraagstuk een onderdeel vormde van de algemene bedrijfsorganisatie en het onmogelijk en ongewenst was een en ander incidenteel voor één bepaalden tak van industrie te behandelen, den Minister te adviseren de vraag terug te nemen en het rapport van Commissie XII over bedrijfsorganisatie af te wachten. Deze motie werd echter (op den laten namiddag, toen de vergadering reeds bezig was te verlopen) met 16 - 8 stemmen verworpen. Voorts dient vermeld te worden, dat de werkgevers zich ten aanzien van het advies zelf van discussies en stemmingen hadden onthouden.

HET IN ONDERLING OVERLEG AFWIJKEN VAN DE NORMEN DER ARBEIDSWET.

Een andere kwestie was de door den Minister van Arbeid aan den Hoogen Raad van Arbeid voorgelegde vraag of het wenselijk was in de Arbeidswet 1919 een bepaling op te nemen, waardoor de mogelijkheid zou worden geopend in collectieve regelingen van enkele voorschriften van de Arbeidswet af te wijken. De vraag werd door een grote meerderheid van den Raad bevestigend beantwoord. Bij de wijziging van de Arbeidswet 1919 werd deze aangelegenheid dan ook later in art. 28 sub 7 geregeld op zodanige wijze, dat de Minister van Arbeid voorwaardelijk of onvoorwaardelijk vergunning zou kunnen verlenen af te wijken van de normen der Arbeidswet, genoemd in art. 22 (derde lid), 23 en 24, wanneer zowel vakverenigingen van werkgevers als van arbeiders in een bedrijf (of bij ontstentenis daarvan een behoorlijke vertegenwoordiging van werkgevers en arbeiders uit een bedrijf) van oordeel waren, dat dit gewenst was. Bij een en ander zouden echter verschillende voorwaarden in acht genomen moeten worden, o.a. zou een man niet langer mogen werken dan 11 uur per dag, 62 uur per week en 2500 uur per kalenderjaar, behoudens bij continuarbeid op den dag der ploegwisseling max. 18 uur, terwijl alle maxima naar rato verhoogd zouden worden voor hen, die normaal meer dan 48 uur per week zouden mogen werken. Bij de behandeling van de verhoudingen in de bedrijfstakken hebben wij gezien, dat van deze bepaling in verschillende bedrijfstakken gebruik is gemaakt. Wij kunnen er hier verder over zwijgen.

180

DE GRONDWET EN DE BEDRIJFSORGANISATIE

Een derde punt, waar op nog de aandacht gevestigd moet worden, is het feit, dat door enkele socialistische Kamerleden (v. d. Waerden, Sannes) pogingen in het werk werden gesteld om in de nieuwe Grondwet rekening te houden met de socialisatie. Dit had echter geen succes. Art. 194 werd door de Tweede Kamer in de volgende redactie aangenomen: „De wet kan aan andere dan in de grondwet genoemde lichamen verordenende bevoegdheid geven.” Voor de bedrijfsrechtspraak was het van belang, dat de Tweede Kamer 13 december 1921 het amendement Sannes op Art. 153bis verwierp en het oorspronkelijke regeringsvoorstel aanvaardde, waardoor alles in zake de uitsluitende bevoegdheden van de rechterlijke macht bij het oude bleef, al werd in een nieuw Artikel 156 der Grondwet deelneming aan de berechting door niet-leden van de rechterlijke macht toegelaten.

VRAGEN OVER BEDRIJFSORGANISATIE AAN DEN HOOGEN RAAD VAN ARBEID

Intussen was Commissie XII van den Hoogen Raad van Arbeid bezig met de behandeling van de 23 dec. 1920 door den Minister van Arbeid gestelde vragen over bedrijfsorganisatie. Na zeer uitvoerige discussies kwam zij tot de samenstelling van een rapport, dat 6 oktober 1922 werd gepubliceerd. De Minister had gevraagd of het gewenst was, dat voor alle werkgevers en arbeiders in een bepaald bedrijf bindende regels zouden kunnen worden gesteld, die hunne verhouding, inzonderheid in zake lonen en andere arbeidsvoorwaarden, zouden regelen; of het in dat geval ook gewenst was zodanige regels te kunnen stellen ten opzichte van de verhouding van alle werkgevers in een bepaald bedrijf. In welken vorm zou een en ander tot stand moeten komen, welke voorwaarden zouden vervuld moeten zijn, welke organen zouden er aan moeten medewerken, welke

publiekrechtelijke bevoegdheden zouden aan die organen toegekend moeten worden? Zou ook met de belangen der verbruikers rekening ge houden moeten worden? Welke sanctie zou op niet naleving gesteld moeten worden? Welke organen zouden met het toezicht en het eventueel straffen belast moeten worden? Zouden de Kamers van Arbeid of de Raden van Arbeid daarbij een taak kunnen vervullen of zouden de Kamers van Arbeid opgeheven of gereorganiseerd moeten worden? Zouden in verband met al deze vragen de bestaande wettelijke voorschriften voor de vakverenigingen van werkgevers en arbeiders en die van de C.A.O. wijziging of aan vulling behoeven? Hoe zou de verhouding tussen de regeling en de wettelijke regeling ter voorkoming en beslechting van arbeidsgeschillen moeten zijn? Zouden werkgevers en arbeiders door gezamenlijke regeling moeten kunnen afwijken van de wettelijke voorschriften betreffende de beperking van den arbeidsduur; was het gewenst, dat werk gevers en arbeiders medewerkten aan de taak van de arbeidsinspectie; was het gewenst, dat de arbeiders, krachtens wettelijk voorschrift medezeggenschap zouden verkrijgen over den gang van zaken in de onderneming, waarin zij werkzaam waren, al dan niet in verband met deelneming in de winst?

HET PREADVIES VAN COMMISSIE XII UIT DEN H. R. v. ARBEID.

14 mei 1921 had de Commissie XII in een voorlopig rapport reeds de vraag beantwoord of het gewenst was bij de regelingen tussen werkgevers en arbeiders af te wijken van de wettelijke voorschriften betreffende de beperking van den arbeidsduur, waarbij de grote meerderheid de vraag bevestigend beantwoordde. Verder had de Raad 13 Juli 1920 reeds advies gegeven over de civielrechtelijke regeling der C.A.O., 15 oktober 1921 over het ter inzage geven van de bedrijfsrekening aan de mijnwerkers en 15 Februari 1922 over de Kamers van Arbeid. 357 Deze adviezen zijn successievelijk reeds besproken, hetzij in dit hoofdstuk, hetzij in Deel II bij de behandeling der C.A.O. en de Kamers van Arbeid. In het preadvies van 6 oktober 1922 bezag de commissie alle vragen van den Minister nog eens in onderling verband. Het is duidelijk, dat over zo principiële en veel omvattende vragen in de Commissie XII geen eenstemmigheid heerste. Het rapport geeft dan ook, overeenkomstig de gewoonte, de verschillende meningen weer. Daaruit blijkt, dat vrijwel de gehele Commissie het gewenst achtte, dat voor alle werkgevers en arbeiders in een bepaald bedrijf bindende regelen zouden kunnen worden gesteld, die hunne verhouding inzonderheid wat lonen en andere arbeidsvoorwaarden betrof, zouden regelen. Een lid achtte dit niet gewenst. Verder achtte de meerderheid der Commissie het gewenst, dat bindende regelen zouden kunnen worden gesteld betreffende de verhouding tussen alle werkgevers in een bepaald bedrijf ten aanzien van zulke verbetering van bedrijfstoestanden, die regelingen betreffende de arbeidsvoorwaarden, aangegeven in de eerste vraag, mogelijk zouden moeten maken. Een deel dezer meerderheid wenste nog verder te gaan, zodat ook bindende regelen, met betrekking tót de verbetering van den bedrijfstoestand in het algemeen, bijv. door prijstarieven, getroffen zouden kunnen worden. Andere leden meenden echter, dat zodanige regelingen een gevaar voor de consumenten zouden opleveren. Een minderheid in de Commissie was van oordeel, dat de Overheid ten deze in het geheel geen taak had te vervullen en beantwoordde de gestelde vraag dan ook ontkennend. De hierboven genoemde regelingen zouden op drieërlei wijze tot stand kunnen komen: a. door verbindendverklaring der C.A.O.; b. door verordeningen van daartoe in te stellen bedrijfsorganen; c. door wettelijke regelingen van het centraal gezag. Een grote meerderheid was van oordeel, dat de wettelijke regeling der a.b.v. C.A.O. van alle in het rapport behandelde vraag stukken het meest urgent was en dat de tijd rijp was om aanstonds tot het treffen van de daarop betrekking hebbende wettelijke maatregelen over te gaan. Een minderheid achtte a.b.v. C.A.O. ongewenst. De Commissie gaf in een bijlage tot het rapport een afzonderlijke uiteenzetting van dit vraagstuk en van de hoofdlijnen ener wettelijke regeling ervan. Verschillende leden zagen in de a.b.v. C.A.O. weinig heil en wensten in plaats daarvan een wettelijke regeling, die in bedrijven, die daarvoor rijp zouden zijn, colleges met verordenende bevoegdheden mogelijk zouden maken. Een door Prof. Veraart in zijn „Beginnelsen der Economische Bedrijfsorganisatie" daarvoor uitgewerkt wetsontwerp werd in verband daarmee als bijlage bij het rapport gevoegd. Verscheidene leden meenden, dat men de ontwikkeling niet tot deze twee mogelijkheden zou moeten beperken, doch aan ieder bedrijf de keuze zou moeten laten, welke richting het zou willen inslaan. Ten aanzien van de derde mogelijkheid, die toegepast werd in de Arbeidswet, Steenhouderswet, Stuwadoorswet, Caissonwet en het Mijnreglement, was geen enkelid van oordeel, dat in de toekomst zodanige regelen uitsluitend door het centrale gezag zouden moeten worden vastgesteld, al meenden verscheidene leden, dat langs dezen weg nog heel wat verbeteringen van de sociale misstanden zouden kunnen worden aangebracht. Het geven van voorschriften ten aanzien van den arbeidsduur, veiligheid etc. zou echter op den duur door den wetgever aan de bedrijfsorganen kunnen worden overgelaten. Wettelijke loonminima werden alleen verdedigd wanneer geen ander middel tot verbetering van slechte bedrijfstoestanden beschikbaar was, met name in de huisindustrie. Sommige leden zagen de hier ontwikkelde denkbeelden als een stap in de richting der socialisatie, waarbij de genoemde

maatregelen zouden moeten dienen om den arbeiders geleidelijk medezeggenschap in het bedrijf te verlenen en om de gemeenschap in de gelegenheid te stellen leiding te geven aan de productie. Daarna werden de voorwaarden opgesomd, waaraan zou moeten zijn voldaan bij eventuele invoering van één der drie genoemde mogelijkheden. Bij een wettelijke regeling zou een en ander aan den wetgever kunnen worden overgelaten, bij de a.b.v. C.A.O. zou, behalve advies van een onpartijdig orgaan, het overwegende deel van bij het bedrijf betrokken arbeiders reeds onder de C.A.O. moeten vallen en het overwegende deel der partijen de a.b.v. C.A.O. moeten wensen, terwijl voor de bedrijfsorganen met verordenende bevoegdheden in elk geval een sterke arbeiders organisatie voorhanden zou moeten zijn. Verschillende leden meenden, dat op een sterke werkgeversorganisatie in het bedrijf niet zou behoeven en ook niet zou kunnen worden gewacht. De organen, die zouden moeten medewerken, zouden in de eerste plaats afhankelijk zijn van de vraag of slechts de arbeidsvoorwaarden dan wel ook de algemene bedrijfstoestanden geregeld zouden moeten worden. Hier werden verschillende mogelijkheden genoemd, de voorstanders der publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie bepleitten de instelling van vertegenwoordigende bedrijfsorganen. Voor de publiekrechtelijke bevoegdheden zou onderscheid kunnen worden gemaakt tussen de wetgevende, uitvoerende en recht sprekende macht. Bij de a.b.v. C.A.O. zouden adviescolleges voldoende zijn. Het recht tot inzage van de bedrijfsrekening werd door de aanhangers der publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie als een van de gewichtigste bevoegdheden der bedrijfsorganen bepleit. De meerderheid der Commissie meende, afgescheiden daarvan, dat iedere werkgever, die op grond van den ongunstige toestand van zijn onderneming een belangrijke loonsverlaging aankondigde, aannemelijk had te maken, dat de stand van zijn onderneming hem zulks noodzakelijk maakte. Omtrent de wenselijkheid in het algemeen een wettelijke verplichting op de bedrijfsleiders te leggen om aan vertegenwoordigers der arbeiders of van de Overheid inzicht te geven in den stand van zaken, waren de meningen verdeeld. Een van de gewichtigste vragen achtte de Commissie, hoe men met de belangen der verbruikers rekening zou kunnen houden, en de moeilijkheden, die zich daarbij voordeden, waren dan ook van dien aard, dat een lid principieel stelling nam tegen wettelijke maatregelen van bindende aard, terwijl andere leden op de grootste voorzichtigheid bij de te nemen maatregelen ten aanzien van de bedrijfsorganisatie aandrongen. Bij de a.b.v. C.A.O. zou elk geval op zichzelf beschouwd kunnen worden, bij de publiek rechtelijke bedrijfsorganisatie (publ. bedr.) achtte men de in stelling van consumentenraden, zelfstandige voor elk bedrijf afzonderlijk ingestelde colleges, met Raden van Toezicht, die de wensen der producenten en consumenten tegen elkaar af zouden wegen, wenselijk. De sancties bij de a.b.v. C.A.O. zouden bestaan in de nietigheid van alle bedingen strijdig met de a.b.v. C.A.O. en de straf op de overtreding der C.A.O., uitgesproken door den gewone rechter. Geschillen over de naleving zouden echter door commissies van arbitrage beslecht worden. Bij de publ. bedr. zou de sanctie, zoals gebruikelijk, bestaan in straf op niet naleving der verordening. De bedrijfsraden zouden daarbij zowel met de civiele als met de strafrechtelijke uitspraak belast worden. De Kamers van Arbeid zouden geen rol kunnen vervullen, de Commissie was verder van oordeel, dat tot opheffing dezer Kamers zoo spoedig mogelijk overgegaan zou moeten worden (waartoe reeds 1 juli 1922 een wetsvoorstel was ingediend). Ook 360 de Raden van Arbeid zouden geen of slechts een zeer beperkte taak kunnen vervullen. In het volgende hoofdstuk werden uitvoerig de verschillende punten uiteengezet, die bij een algemene wettelijke regeling van het vakverenigingsrecht op den voorgrond zouden moeten treden, vooral in verband met de a.b.v. C.A.O. en de publ. bedr., terwijl voor de civielrechtelijke regeling der C.A.O. werd verwezen naar het daarover 13 Juli 1920 door den Hoogen Raad van Arbeid gegeven advies en voor de publiekrechtelijke regeling der C.A.O. de aandacht gevestigd werd op de eerste bijlage van het rapport, waarin de a.b.v. C.A.O. behandeld was. Na wat wij daarover in Deel II bij de behandeling van de wettelijke regeling der C.A.O. mededeelden, kunnen wij er hier verder over zwijgen. In het preadvies werden daarna nog eenige paragrafen gewijd aan het verband met de wettelijke regeling ter voorkoming en beslechting van arbeidsgeschillen en de afwijking van wettelijke normen op grond van collectief overleg. 27 Juli 1920 had de Hooge Raad van Arbeid reeds advies over het eerste punt uitgebracht, waarna door den Minister van Arbeid een wetsontwerp was ingediend (zie Deel 11, Bemiddeling bij Arbeidsgeschillen). Bij de publ. bedr. zou het voorkomen en beslechten van arbeidsgeschillen het meest essentiële in de taak der bedrijfsraden zijn, bij de a.b.v. C.A.O. zou een algemene wettelijke regeling niet gemist kunnen worden. Afwijking bij collectief overleg van de wettelijke normen zou bij publ. bedr., zoowel wat de wetgeving als de uitvoering betrof, grotendeels aan de bedrijfsraden kunnen worden overgelaten, andere leden wensten echter zover niet te gaan en de bedrijfsraden alleen de bevoegdheid toe te kennen tot het adviseren in zake de sociale wetgeving, benevens tot gedeeltelijke uitvoering der sociale wetten, waardoor zelfbestuur en autonomie van belanghebbenden bevorderd zou worden. Men dacht hierbij o.m. aan de plannen Posthuma - Kupers over de ziekteverzekering. Enkele andere leden meenden, dat de mogelijkheid van afwijking niet tot de bedrijven beperkt zou moeten worden, doch een en ander tevens ondernemingsgewijze zou moeten kunnen geschieden. Ten aanzien van de uitvoering en het toezicht op de nakoming van wettelijke voorschriften betreffende arbeidsduur en beveiliging was de Commissie van oordeel, dat het niet mogelijk was deze uit

sluitend op te dragen aan bedrijfsorganen van werkgevers en werknemers, doch dat een arbeidsinspectie daarbij onmisbaar zou zijn, ter aanvulling waarvan echter commissies van werkgevers en arbeiders een belangrijke taak zouden kunnen vervullen, onder meer ter advisering omtrent het verlenen van overwerkvergunningen en regeling der huisindustrie. Verder werd voor dit punt verwezen naar het advies van den Hoogen Raad van Arbeid van 14 mei 1921 inzake de afwijking bij collectief overleg van de wettelijke normen betreffende den arbeidsduur. De laatste vraag betrof de medezeggenschap en het overleg ondernemingsgewijs. De Commissie wees, zoals wij in den aanvang van dit hoofdstuk reeds deden, allereerst op de vaagheid van het begrip medezeggenschap. Een vertegenwoordiging der arbeiders in een onderneming voor het geregeld overleg met den werkgever werd eenstemmig wenselijk geacht; over de vraag of een en ander wettelijk geregeld zou moeten worden, heerste verschil van inzicht; verschillende leden achtten een wettelijke regeling ongewenst, sommigen daarvan ook omdat de instelling der bedrijfsraden er door belemmerd zou worden; andere leden waren daarentegen van oordeel, dat zonder deze regeling in de praktijk niets van het overleg terecht zou komen. Een derde groep was in beginsel niet afkerig van een wet, doch verwachtte weinig resultaat ervan. Ten aanzien van de samenstelling der ondernemingsraden was de Commissie het er algemeen over eens, dat daarover in een eventuele wettelijke regeling niet te veel zou moeten worden vastgelegd. De Directie zou ook in de radenzitting moeten kunnen nemen of zich kunnen doen vertegenwoordigen, terwijl de vertegenwoordigers der werknemers niet uitsluitend en zelfs niet in de eerste plaats door de vakverenigingen zouden moeten worden aangewezen. Door de voorstanders ener wettelijke regeling werden, voor wat de bevoegdheden der raden betrof, een negental punten opgenoemd, n.1.: toepassing sociale wetten en C.A.O., inzage loonlijsten, inzage balans- en winst- en verliesrekening, onderhandelingen over loon voor stukwerk, voorkoming ontslag bij slapte, goedkeuring fabrieksreglementen, toezicht en beroep op straffen, medebeheerinstellingen ten bate der arbeiders, vertegenwoordiging in den Raad van Commissarissen. Door andere leden werden deze rechten bestreden of van generlei nut geacht. De bijlage over de civielrechtelijke regeling der C.A.O., de Arbeidsgeschillenwet, de afwijking van de normen der Arbeidswet door collectief overleg en de bindend verklaring der C.A.O. kunnen we, na wat daarover in andere hoofdstukken is gezegd, laten rusten. De Proeve van Wet regelende de Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie, overeenkomstig de denkbeelden van het lid der Commissie Prof. Dr. J. A. Veraart, die als derde bijlage aan het rapport was toegevoegd, was ook reeds verschenen als bijlage tot het preadvies over bedrijfsorganisatie van Prof. Veraart voor de Ver. voor Staathuishoudkunde en Statistiek in 1921 en in zijn boek over de Beginselen der Economische Bedrijfsorganisatie. In deze proeve was een stelsel van publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie neergelegd, waarvan de beginselen overeenkwamen met datgene wat hierboven bij de beschouwing van het Rapport der Commissie door de voorstanders der publ. bedr. org. in het algemeen werd opgemerkt. De 94 artikelen van de proeve waren ingedeeld in de volgende hoofdstukken: van de Bedrijven, van den Algemeenen Bedrijfsraad, van den Districtsbedrijfsraad, van den Raad van Toezicht, van den Algemeenen Consumentenraad, van den District Consumentenraad, van de Bedrijfsrechtspraak, van de Belasting, van het Bedrijfsregister, van de verkiezingen voor de Bedrijfsraden en van de Raden van Toezicht, van staking en uit sluiting en slotbepalingen.

DE WERKGEVERS EN HET PRAEADVIES VAN COMMISSIE XII

De publicatie van het Rapport van Commissie XII veroorzaakte een grote beroering, vooral in de werkgeverskringen. „Zelden is in den lande onder de bedrijfsleiders zulk een storm van verontwaardiging opgegaan, als toen de inhoud van dit preadvies bekend werd,” zo wordt in het Gedenkboek van de Ver. van Nederlandsche Werkgevers, uitgegeven bij haar 25-jarig bestaan, verklaard. Vooral de werkgevers in het grootbedrijf wezen met beslistheid de in het rapport ontwikkelde denkbeelden af. In een december 1922 gepubliceerde brochure nam de heer P. L. Dubourcq, Directeur der Fransch-Hollandsche Oliefabrieken Calvé, uitvoerig stelling tegen deze denkbeelden, terwijl Ir. G. A. Kessler, directeur der Kon. Ned. Hoogovens en Staalfabrieken, dit deed in een artikel in „De Gids” van januari 1923. Onder de personen, die, buiten het eigenlijke bedrijfsleven staande, het rapport en vooral de publ. bedr. org. aanvielen, kan Prof. Dr. H. W. C. Bordewijk, die zoals gebleken is de a.b.v. C.A.O. aanvaardde, genoemd worden. Van de grote werkgeversverenigingen nam de Ver. van Nederl. Werkgevers op 18 januari 1923 in een aantal conclusies krachtig stelling tegen het rapport, met name tegen de publ. bedr. org., a.b.v. C.A.O. en de wettelijke regeling der ondernemingsraden; wel meende de Vereeniging, dat de in en door het vrije bedrijfsleven opgekomen instituten voor overleg tussen arbeiders en werkgevers in de ondernemingen zouden moeten worden bevorderd in die ondernemingen, waarin daaraan behoefte bestond. Door de Vereeniging werd een adres over deze aangelegenheid tot den Hoogen Raad van Arbeid gericht, waarbij verder de aandacht er nog op gevestigd werd, dat de werkgevers, hetgeen ook meermalen daadwerkelijk was getoond, bereid waren mede te werken aan de verbetering der sociale toestanden, doch dat het Nederlandsche bedrijfsleven zich alleen dan zou kunnen

ontwikkelen, wanneer het de daartoe onmisbare vrijheid van beweging zou worden gelaten. Het Verbond van Nederlandsche Fabrikanten Vereenigingen richtte eveneens op 11 januari 1923 een uitvoerig adres aan den Hoogen Raad van Arbeid, waarin de in het Rapport verdedigde denkbeelden krachtig bestreden werden, in het bijzonder voor wat betrof de publ. bedr. org. en de a.b.v. C.A.O. Het Verbond zag in de ontwikkeling van de sociale wetgeving in den laatsten tijd een aaneenschakeling van maatregelen, die ons langzamer hand naar een socialistische staatsorde zou voeren, waartegen het Verbond zich ten krachtigste zou verzetten. Hoezeer het preadvies ook overigens in werkgeverskringen de gemoederen in opstand bracht, bleek verder uit het feit, dat verschillende werkgeversverenigingen, die anders nooit getuigend optraden, zich geroepen voelden hun mening kenbaar te maken. Bij de behandeling van de wettelijke regeling der C.A.O. in Deel II hebben wij daarop reeds de aandacht gevestigd, omdat de daarin vermelde adressen zich in hoofdzaak richtten tegen de bindend verklaring der C.A.O. Het spreekt echter van zelf, en in de adressen kwam dat ook duidelijk naar voren, dat a fortiori stelling genomen werd tegen het nog verder stellen van bindende regelen met betrekking tot de sociale verhoudingen.

DE HOOGE RAAD VAN ARBEID EN HET PREADVIES VAN COMMISSIE XII

In de vergaderingen van 24 febr. en 17 april 1923 werd het preadvies door den Hoogen Raad van Arbeid behandeld en daarna 9 april 1923 gepubliceerd. Zoals wij reeds zagen, sprak de Hooge Raad van Arbeid zich met 23 - 6 stemmen uit voor een wettelijke regeling van de a.b.v. C.A.O. De vraag of een wettelijke regeling van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie in den geest van het ontwerp-VERAART gewenst was, werd, evenals de vraag of tot een wettelijke regeling van ondernemingsraden met bevoegdheden, als die in het prae advies opgesomd, geadviseerd moest worden, door de meerderheid van den Raad (18 - 10 stemmen) ontkennend beantwoord. Met 20 - 17 stemmen werd echter een advies gegeven, dat wij, aangezien er zowel in R.K. als in Prot. Chr. kringen in de latere jaren herhaaldelijk een beroep op werd gedaan, hier in zijn geheel overnemen.

1. Een aantal ondernemingen, behorende tot die takken van handel, nijverheid, transport, landbouw, waar reeds geruimen tijd sprake is van regelmatig overleg tussen de organisaties van werkgevers en werknemers, kunnen in publiekrechtelijke lichamen, z.g. bedrijven, worden georganiseerd.

2. In elk dezer bedrijven komt tot stand een bedrijfsraad, samengesteld uit een even groot getal werkgevers- als werknemers afgevaardigden, gekozen op den grondslag van evenredig kiesrecht door de vakverenigingen, voor zover die werkgevers en werknemers van het bedrijf omvatten, en verder uit door den Minister van Arbeid, Handel en Nijverheid te benoemen personen als vertegenwoordigers van het algemeen belang, onder wie de voorzitter van den bedrijfsraad.

3. De bedrijfsraad krijgt tot taak:

- a. de vakverenigingen in het bedrijf te adviseren over te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten;
- b. mee te werken aan de uitvoering van de sociale wetgeving in zoverre de verschillende sociale wetten die medewerking vaststellen;
- c. den Minister van Arbeid, Handel en Nijverheid en de vakverenigingen van het bedrijf te adviseren over sociale en economische toestanden van het bedrijf en in aansluiting hiermee het in overweging geven van maatregelen, het zij door den werkgever, hetzij door de regering, hetzij door den bedrijfsraad te nemen.

4. Komt een wettelijke regeling omtrent het stellen van al gemeenbindende regels voor werkgevers en arbeiders ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden in een bepaald bedrijf tot stand, dan zal de bedrijfsraad:

- a. den Minister hebben te adviseren omtrent het stellen van zodanige algemeen bindende regels ten aanzien van dat bedrijf;
- b. met rechtspraak moeten worden belast omtrent de uitvoering van zodanige algemeen bindende regelen. Van welke strekking overigens deze gehele laatste conclusie was, blijkt wel uit het feit, dat van verschillende zijden betoogd werd, dat Prof. Veraart, al was zijn wetsontwerp dan ook niet aanvaard, ten slotte door een achterdeurtje toch weer naar binnen was gekomen en althans ten dele zijn zin gekregen had.

VERVOLG VAN HET OVERZICHT DER DENKBEELDEN.

Wij zijn uitvoerig ingegaan op het preadvies van Commissie XII en het daaropvolgende advies van den Hoogen Raad van Arbeid zelf, omdat daarin de verschillende denkbeelden, die ten aanzien van de organisatorische verhoudingen bij de onderscheidene groepen op den voorgrond traden nog eens duidelijk tot uitdrukking kwamen. Het karakter van de adviezen en preadviezen is van dien aard, dat niet met name wordt aangegeven door wie de verschillende opmerkingen werden gemaakt of de denkbeelden werden verkondigd. Toch zal het,

na wat wij in het eerste gedeelte van dit hoofdstuk omtrent de ontwikkeling der denkbeelden in de jaren 1919 - 1922 mededeelden, niet moeilijk vallen bij het lezen der adviezen telkenmale vast te stellen van welke groep of groepen de vertegenwoordigers aan het woord waren. Wij zullen thans ons door dit preadvies onderbroken overzicht voortzetten.

DE REVOLUTIONNAIRE RICHTING.

Wat de revolutionaire richting betreft, is, na wat wij reeds mededeelden, weinig nieuws te zeggen wel kwam er, zoals wij in de inleiding bij de bespreking der arbeidersorganisaties zagen, in 1923 een splitsing in deze groep, waarbij een aantal leden zich van het N.A.S. afscheidden en het N.S.V. vormden. Ten aanzien van de praktische politiek en de directe wensen dezer groepen was deze splitsing echter van weinig betekenis. Beide groepen bleven zich op het standpunt plaatsen, dat slechts door den klassenstrijd en de vernietiging der bestaande maatschappelijke verhoudingen een verbetering van den toestand der arbeidersklasse mogelijk was. Binnen het raam dezer verhoudingen was van geen enkelen maat regel heil te verwachten en men zou dan ook slechts kunnen deel nemen aan die plannen, die de vernietiging van het kapitalisme zouden kunnen verhaasten.

DE SOCIALISTISCHE RICHTING.

STELLINGEN VAN HET N.V.V. OVER MEDEZEGGENSCHAP EN BEDRIJFSORGANISATIE.

In socialistische kringen was na de actie voor socialisatie het vraagstuk der bedrijfsorganisatie en der medezeggenschap meer in het bijzonder aan de orde gesteld. Nadat daartoe door de S.D.A.P. en het N.V.V. gezamenlijk een Commissie voor Bedrijfsorganisatie was ingesteld, werd 21 november 1922 op een door het N.V.V. belegd congres besloten, dat, zodra deze Commissie met haar arbeid gereed was gekomen, een actie voor het tot stand komen van een wet op de medezeggenschap zou worden ingezet. Verder werden omtrent de medezeggenschap een aantal stellingen aan genomen, die o.m. inhielden, dat de alleenheerschappij der werkgevers onrechtmatig was en de werknemers aan het in dienst stellen hunner arbeidskracht het recht tot medezeggenschap ontleenden. Reorganisatie was noodzakelijk, opdat de vakvereniging zich zou kunnen ontwikkelen tot een productie en distributie dienend orgaan. Deze zou moeten beginnen met een wettelijke regeling der medezeggenschap in ondernemingen en bedrijven, door invoering van ondernemings- en bedrijfsraden. Ondernemingsraden zouden moeten worden ingesteld, zij zouden medeberaden over de bedrijfsvoering, de inrichting der onderneming en de arbeidsvraagstukken, de leden zouden uit door de vakverenigingen gestelde kandidaten moeten worden gekozen. De taak dezer raden zou hoofdzakelijk dezelfde zijn als die genoemd in het preadvies van Commissie XII van den Hoogen Raad van Arbeid. In de bedrijfstakken zouden bedrijfsraden gesticht moeten worden, die o.m. regelingen van de grondstoffenvoorziening, den afzet, de prijzen, de normalisering der productie en de doelmatige organisatie der distributie zouden kunnen treffen. Ook zouden zij achterlijke ondernemingen kunnen sluiten. Op den grondslag van het verplichte lidmaatschap zouden de arbeidsvoorwaarden bij C.A.O. tussen de vakverenigingen met medewerking van den bedrijfsraad vastgesteld worden. Aan het hoofd der gehele bedrijfsorganisatie zou een Bedrijfsraad staan, waarin vertegenwoordigers van werkgevers en arbeiders zouden worden opgenomen, en waarop bij geschillen de ondernemingsraden en de ondernemers zich zouden kunnen beroepen. Later werd verklaard, dat het geheel zou moeten orden opgevat als een fase in den klassenstrijd, ter voorbereiding van de socialisatie. De meer directe actie voor bedrijfsorganisatie en medezeggenschap werd daarna in 1923 door het N.V.V. en de S.D.A.P. gezamenlijk ingezet. 23 sept. 1923 werd een grote nationale demonstratie gehouden, als inzet voor een offensieve agitatie door het gehele land, welke o.m. bestond in een reeks van vergaderingen in verschillende plaatsen.

RAPPORT N.V.V. EN S.D.A.P. OVER MEDEZEGGENSCHAP EN BEDRIJFSORGANISATIE.

Eind 1923 werd door de uit het N.V.V. en de S.D.A.P. gevormde Commissie een rapport gepubliceerd over bedrijfsorganisatie en medezeggenschap. Men had deze beide punten in het socialisatie rapport voor wat de nog niet gesocialiseerde bedrijven betreft niet uitvoerig genoeg onder de ogen kunnen zien, zodat de socialisatie commissie had gemeend, dat een en ander nog nader in overleg met het N.V.V. zou moeten worden behandeld. In de inleiding van het rapport noemde de Commissie het vraagstuk drieledig, n.l.: 1e. de medezeggenschap van de loontrekkenden in de afzonderlijke particuliere ondernemingen; 2e. de vraag op welke wijze een gehele bedrijfstak zich het snelst en met de minste wrijving in een richting, die haar voor socialisatie vatbaar maakt, zou kunnen ontwikkelen en 3e. de medezeggenschap der loontrekkende in het gemeenschapsbedrijf. Voor de medezeggenschap in de particuliere onderneming, die als scholing en

voorbereiding voor de medezeggenschap in het gesocialiseerde bedrijf volstrekt noodzakelijk geacht werd, wenste de Commissie een wettelijke regeling der ondernemingsraden. De samenstelling, organisatie etc. van deze ondernemingsraden werden daarna beschreven. De taak der ondernemingsraden zou voor wat de arbeidsvoorwaarden betreft, bestaan in uitwerking en aanvulling van wat door de vakverenigingen was bepaald, benevens verschillende aangelegenheden min of meer rechtstreeks verband houdende met de arbeidsvoorwaarden. Inzake de leiding van de onderneming zou de ondernemingsraad advies geven aan den ondernemer betreffende technische en andere aangelegenheden de leiding van het bedrijf betreffende, het bijstaan van den ondernemer bij het bevorderen van den bloei der onderneming en verder het recht verkrijgen om een of twee vertegenwoordigers aan te wijzen in den Raad van Commissarissen der N.V. Het vatbaar maken van het particuliere bedrijf voor de socialisatie zou in de eerste plaats kunnen geschieden dooreen verderen privaatrechtelijke en publiekrechtelijke uitbouw der C.A.O. Een vrijwillige regeling zoals de Engelsche Whitleycouncils werd voor ons land geen goed middel geacht om orde en regelmaat in den bedrijfstak te brengen. Na de regeling der C.A.O. zou een wettelijke regeling der publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie noodzakelijk zijn, welke gedacht werd als een ingrijpende ordening van het bedrijf, waarbij, met medewerking van alle bedrijfsgenoten en onder krachtige deelneming van de gemeenschap, aan de stelselloosheid en anarchie van het bedrijf een einde zou worden gemaakt en het tot de hoogste efficiency zou worden opgevoerd. De gedachte inrichting van deze publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie vertoonde zeer veel overeenstemming met die, welke door Prof. Veraart werd gepropageerd en waarover hier herhaalde lijk is geschreven. Verschil was er volgens het rapport in zoverre, dat het gemeenschapsbelang sterk op den voorgrond werd geplaatst, terwijl bij Prof. Veraart het belang van de bedrijfsgroep van voortbrengers het hoofdelement vormde en aan het gemeenschapselement slechts een matige en remmende invloed werd toegekend. In tegenstelling met de denkbeelden-VERAART, die tot protectie en productiebeperking zouden moeten leiden, zou bij het door het rapport voorgestelde systeem van publ. bedr. org. de voortbrenging zoo groot en goedkoop mogelijk zijn en zouden de grenzen voor buitenlandse mededinging worden opgehouden. Een en ander was tot uitdrukking gebracht door de bepaling, dat geen enkel besluit tegen den wil der gemeenschapsvertegenwoordigers tot stand zou kunnen komen. De bedrijfsraden zouden n.l. bestaan uit 1/3 werkgevers, 1/3 werknemers en 1/3 gemeenschapsvertegenwoordigers. Besluiten zouden slechts met 2/3 meerderheid van stemmen genomen kunnen worden, met dien verstande, dat tevens de meerderheid der gemeenschapsvertegenwoordigers zich voor het besluit zou moeten hebben uitgesproken. Verder zou de bedrijfsorganisatie zich niet moeten bemoeien met de contractuele regeling der arbeidsvoorwaarden, die aan de vakverenigingen werd overgelaten. Wel zou de Bedrijfsraad de bevoegdheid moeten hebben de C.A.O. voor het gehele bedrijf verbindend te verklaren. Aan het hoofd der gehele bedrijfsorganisatie zou een Centrale Economische Raad komen te staan, bestaande uit vertegenwoordigers der Bedrijfsraden, welke het vernietigingsrecht op besluiten der Bedrijfsraden zou hebben, de verordeningen zou moeten goedkeuren en voor alle economische aangelegenheden het advies college zou zijn. De medezeggenschap in het gemeenschapsbedrijf werd uitvoeriger dan in het socialisatierapport behandeld, waarbij tevens op enkele punten van het socialisatierapport werd afgeweken. Aan het hoofd van het gemeenschapsbedrijf zou een Raad van Beheer komen, bestaande voor 2/3 uit vertegenwoordigers der gemeenschap en voor 1/3 uit vertegenwoordigers der bedrijfsgenoten. Verder zouden personeels- en groepsraden worden gesticht, zoals de ondernemingsraden in het particuliere bedrijf. Aan het rapport waren als bijlagen toegevoegd een verslag van een Oostelijke reis (Duitsland, Tsjecho-Slowakije en Oostenrijk), een verslag van een Engelse reis, een ontwerp wet op de ondernemingsraden en een ontwerp algemene beginselwet op de publiek rechtelijke bedrijfsorganisatie. Wij kunnen de verdere uitwerking van een en ander laten rusten en zouden ook niet verder op dit rapport behoeven in te gaan, ware het niet dat, zoals reeds werd opgemerkt, het op enkele punten van het socialisatierapport afweek, met name voor wat betreft de vakverenigingen. Terwijl in het socialisatierapport de benoeming van de leden der ondernemingsraden niet aan de vakvereniging zou kunnen worden overgelaten en deze slechts een recht verkregen om leden voor te dragen, omdat anders de groepsbelangen die der gemeenschap zouden kunnen overschaduwen, werd in het nieuwe rapport het recht van voordracht uitsluitend aan de vakvereniging toegekend, zodat, al moesten de leden nog door het personeel zelf benoemd worden, de keuze slechts uit door de vakverenigingen voorgedragen personen zou kunnen geschieden. Interessant was in dit verband ook de discussie tussen de heren Wibaut en Prof. Bonger in de Soc. Gids van december 1923 en januari 1924 over de vraag waarom het personeel, naast de vertegenwoordiging in de groeps- en personeelsraden, nog vertegenwoordigd zou moeten zijn in den Raad van Beheer en Toezicht, dus in de leiding van de 24 onderneming. Prof. Bonger achtte het voldoende, dat in dezen Raad van Beheer de arbeidersklasse in haar geheel vertegenwoordigd zou zijn, zonder dus speciale vertegenwoordigers der onderneming, een denkbeeld, dat in het socialisatierapport als vanzelfsprekend werd beschouwd. Op het 23/24 februari 1924 door de S.D.A.P. en het N.V.V. gezamenlijk gehouden congres werd dit rapport over bedrijfsorganisatie en

medezeggenschap behandeld en goedgekeurd. Op sommige punten was echter verschil van mening, zoo bleef b.v. Prof. Bongers staan op het reeds genoemde standpunt, dat de ondernemingsraad zich niet met de bedrijfsleiding zou moeten bemoeien, terwijl hij verder van oordeel was, dat te weinig nadruk was gelegd op het belang van de C.A.O. voor de medezeggenschap. Het Paascongres 1924 der S.D.A.P. was daarna van oordeel, dat, afgezien van de meningsverschillen op de onderdeden, de in het rapport belichaamde denkbeelden ten spoedigste langs wettelijke weg verwezenlijkt dienden te worden en dat deze parlementaire actie door een sterk levende beweging onder de arbeiders gesteund moest worden, zodat met de te verwachten indiening der noodzakelijke wetsontwerpen voor ogen, in samenwerking met het N.V.V., een intensieve actie en propaganda gevoerd zou moeten worden, ter verbreiding van de denkbeelden in het reglement belichaamd. Ook het opkomen voor medezeggenschap in de C.A.O. zou de beweging kunnen doen versterken. Deze actie en propaganda kwam in de daarop volgende jaren in woord en geschrift tot uitdrukking door het houden van demonstratieve vergaderingen in verschillende plaatsen en door artikelen in de socialistische arbeiderspers en in de vakbladen. In dit verband zij nog vermeld, dat de heer Albarda, tezamen met de heren Van den Tempel, Schaper, Stenhuis en Van Albarda den Bergh op 5 november 1925 bij de Tweede Kamer een motie indiende, waarin verklaard werd, dat indiening van een wetsontwerp nopens de regeling van medezeggenschap van arbeiders in de bedrijven gewenst was. 16 November 1926 wijzigde de heer zodanig, dat in plaats van arbeiders in de bedrijven gesproken werd van arbeiders in de ondernemingen en de bedrijven. Behalve door een viertal sociaaldemocratische Kamerleden werd de motie dit keer ook ondersteund door den heer Marchant. We kunnen thans de socialistische denkbeelden laten rusten; uit de beschouwing is in het bijzonder gebleken, dat de actie voor socialisatie in de laatste jaren op den achtergrond raakte en meer direct aandacht werd besteed aan de verwezenlijking der bedrijfsorganisatie en medezeggenschap.

DE R.K. RICHTING. VOORTZETTING VAN DE ACTIE VOOR PUBLIEKRECHTELIJKE BEDRIJFSORGANISATIE

In R.K. arbeiderskringen werd de propaganda voor de publiek rechtelijke bedrijfsorganisatie voortgezet. Dat er echter ook daarbij verschil van mening was, bleek, zoals wij reeds in Deel II bij het R.K. bedrijfsradenstelsel hebben gezien, toen de Voorzitter van de Fed. van Diocesane R.K. Volks- en Werkliedenbonden, de heer Henri Hermans in „Het Roer” van juli - augustus 1922 een tweetal artikelen publiceerde over „Het groote vraagstuk der bedrijfsorganisatie”. Hij gaf daarin als zijn mening te kennen, dat de bedrijfsorganisatie niet van boven af, zoals bij de bedrijfsraden, zou moeten beginnen, doch, dat zij zou moeten uitgaan van de fabriek, „de cel van het organisme”. De fabrieksraden zouden wettelijk geregeld moeten worden, en daaruit zou men langzamerhand de bedrijfsraden moeten opbouwen. Zich plaatsende op het solidaristische standpunt, was hij verder van oordeel, dat de vakverenigingen van werkgevers en arbeiders het beginsel der scheiding tot grondslag hadden en daarop dus geen eenheid gebouwd kon worden. De R.K. vakbeweging, in het bijzonder het R.K.V. plaatste zich scherp tegen deze denkbeelden, die geheel ingingen tegen het R.K. bedrijfsradenstelsel, terwijl ook de R.K. Landbouw bedrijfsraad 26 oktober 1922 eveneens stelling nam tegen de denkbeelden van den heer Hermans. Ten aanzien van het daarop gevolgde uittreden der R.K. werkgevers uit den R.K.C.R.B. mogen we naar het desbetreffende paragraaf van Deel II verwijzen. Wel moeten we nog even ingaan op de wijze, waarop de denkbeelden ten aanzien van de sociale verhoudingen in het R.K. Staatsprogram werden opgenomen. Wij hebben reeds gezien, dat daarover in 1921 heel wat verschil van mening was. In 1925 kwam deze aangelegenheid wederom aan de orde. Het R.K. Werkliedenverbond wenste in het ontwerp-programma op te nemen, dat er naar gestreefd zou moeten worden de regelingen betreffende de arbeidsovereenkomst niet te doen treffen door de organisaties van werkgevers en arbeiders, doch door colleges, samengesteld uit vertegenwoordigers dier organisaties. De onder leiding van Prof. Veraart opgekomen groep „St. Michael” wenste de mogelijkheid van publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, terwijl de R.K. werkgevers zich met een oorspronkelijk door Mgr. Nolens voorgestelde redactie konden verenigen. Men kwam tenslotte tot overeenstemming over een redactie, die als volgt luidde: „Bevordering van zodanige ontwikkeling der arbeidswetgeving, dat steeds meer regelingen betreffende de arbeidsverhoudingen in bedrijf en onderneming getroffen kunnen worden door de organisaties van werkgevers en werknemers, al of niet door speciaal daartoe gekozen colleges, behoudens goedkeuring en toezicht door de Overheid binnen de grenzen door de wet gesteld. Daarom wettelijke regeling van de C.A.O., inclusief de mogelijkheid tot bindend verklaring”. In verband met de opstelling van het Verkiezingsprogram van 1929 kwam in de 19 Mei 1928 gehouden vergadering van den Partijraad der R.K. Staatspartij wederom de vraag aan de orde, welke de taak van den wetgever in den tegenwoordige tijd zou moeten zijn ten aanzien van de verhouding tussen werkgever en werknemer in het bedrijfsleven. Daartoe waren preadviezen uit gebracht door de heren Dr. J. van Beurden, C. J. Kuiper, Prof. Mr. Dr. Ch. Raaymakers en Mr. M. P. L. Steenberghe. Wij gaan hier niet uitvoerig op deze preadviezen en de in de vergadering gehouden discussies in, omdat na alles wat reeds over het R.K. standpunt inzake de

bedrijfsorganisatie is gezegd, weinig nieuws werd gebracht. De drie eerstgenoemde preadviseurs bepleitten de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, voornamelijk op den grondslag van het in 1923 door den Hoogen Raad van Arbeid gegeven advies, waarbij vooral de heren Kuiper en Raaymakers aandrongen op het instellen van organen met verordenende bevoegdheden ten aanzien van de arbeidsverhoudingen. Dr. van Beurden wenschte bedrijfsorganen met adviserende bevoegdheden, terwijl Mr. Steenberghe zich meer baseerde op datgene wat reeds tot stand was gekomen en van meening was, dat de wetgever tot taak had positief te bevorderen, dat de vrije organisaties de uitvoeringstaak van den Staat overnemen. Publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie hield volgens dezen preadviseur niet voldoende rekening met hetgeen in de vrije maatschappij was ontstaan. De preadviezen en de besprekingen hadden tot gevolg, dat in het ontwerp-program van 1929 de volgende paragraaf over de bedrijfsorganisatie werd opgenomen. „Ter uitvoering van Hoofdstuk VII punt 5 van het algemeen werkprogram van 1922, worden organen ingesteld in de daarvoor vatbare bedrijven. Aan deze organen wordt opgedragen: a. het verstrekken van advies in den ruimste zin, ten aanzien van alle sociaaleconomische aangelegenheden het bedrijf betreffende, zowel aan de overheid als aan de organisaties van belanghebbenden; b. het uitvoeren of deelnemen aan de uitvoering van wettelijke regelingen en daarop steunende maatregelen van bestuur betreffende de arbeidswetgeving, de sociale verzekeringswetgeving en dergelijke; c. de berechting van geschillen ontstaan bij de uitvoering der onder bedoelde regelingen”. Een en ander sloot zich vrijwel geheel aan bij het advies van den Hoogen Raad van Arbeid van 1923. De bevoegdheden van de Raden zouden dus achtereenvolgens zijn van a. adviserende, b uitvoerenden en c. rechtsprekenden aard; over een bevoegdheid om zelf doorverordening regelingen te treffen, werd niet gesproken.

DE PROT. CHR. RICHTING. VOORTZETTING ACTIE VOOR BEDRIJFSORGANISATIE

De Prot. Chr. arbeiders hadden, zoals we gezien hebben, in de jaren 1919 tot 1921 de bedrijfsorganisatie verschillende keren besproken en hunne conclusies daaromtrent genomen. Bij de verdere uitwerking en propaganda werden dan ook deze conclusies als uitgangspunt genomen. In de Chr. sociale conferentie, die 12 - 17 Juli 1926 te Lunteren werd gehouden, werd het vraagstuk der medezeggenschap nog van verschillende zijden bekeken, waarbij Mr. P. S. Gerbrandy over het vraagstuk in het algemeen, Ir. B. Bölger over het werkgevers- en H. Amelink over het arbeidersstandpunt inleidingen hielden. Hoewel deze conferentie uitsluitend ten doel had door een gedachtewisseling de kennis en het inzicht omtrent de aan de orde zijnde aangelegenheden te verrijken en dus geen conclusies genomen werden, mag toch worden aangenomen, dat de heer Amelink in zijn stellingen de ideeën vertolkte, die ten aanzien van de medezeggenschap bij de Chr. arbeiders leefden. Hij beschouwde die medezeggenschap als overleg tussen de ondernemers en arbeiders in dien zin, dat de wensen der arbeiders een element zouden vormen, dat mede over het resultaat van het overleg zou beslissen. Deze medezeggenschap bedoelde weg te nemen den toestand van te sterke persoonlijke afhankelijkheid van den arbeider en te scheppen een sfeer van vertrouwen tussen werkgevers en arbeiders, waardoor de arbeider zich als belanghebbend medewerker in onderneming en bedrijf zou gevoelen. Men kon daarbij onderscheiden de medezeggenschap in het bedrijf en die in de onderneming. De eerste, de medezeggenschap in de leiding der productie en distributie, was het belangrijkste en zou bereikt kunnen worden door bedrijfsorganisatie. De medezeggenschap in de leiding van de onderneming zou uiteraard beperkt moeten zijn en in het algemeen slechts een adviserend karakter kunnen dragen. Het zou prematuur zijn, thans reeds naar een wettelijke regeling der ondernemersraden met wettelijke bevoegdheden betreffende de leiding der ondernemingen te streven. Daarvoor zou eerst nodig zijn een sterkere ontwikkeling der vakorganisatie, de afsluiting en uitbouw der C.A.O. en de ontwikkeling tot bedrijfsorganisatie. Binnen het raam der bedrijfsorganisatie zou aan de ondernemingsraden een beperkte taak kunnen worden gegeven. Voor realisering der begrippen bedrijfsorganisatie en medezeggenschap zou allereerst een gewijzigde gezindheid nodig zijn, zoowel bij een groot deel der werkgevers als bij een groot deel der arbeiders. Bereidheid tot samenwerking zou aanwezig moeten zijn. Daar naast deze, meer het arbeidersstandpunt weergevende stellingen, voor de ideeën, die omtrent de principiële zijde van dit vraagstuk in de Christelijke kringen leefden, de inleiding van Mr. P. S. Gerbrandy van groot belang was, willen wij daaraan ook nog enkele regels wijden. Zijns inziens stond binnen Chr. kring de gedachte van medezeggenschap in nauw verband met het streven naar bedrijfsorganisatie. Dit laatste was tweeledig. Negatief keerde het zich zowel tegen het radicale individualisme als tegen de klassenstrijdleer van het socialisme. Positief beoogde het de gemeenschapsgedachte ook op het terrein van den arbeid weer tot gelding te brengen door de erkenning van gemeenschappen in gemoderniseerde verbonden. Het had deze langzaam aan leren zien, niet meer als vak en vak eenheid, maar als onderneming en bedrijf, die in dezen tijd werden aanvaard als levensgemeenschap van patroon en arbeider. De Christelijke gemeenschapsgedachte zou nimmer vrede kunnen hebben met den toestand, welke de wijze, waarop de menschen gezamenlijk produceren, doet drijven op arbeidsverdeling in den huidige eenzijdige vorm. Verwerpelijk

was echter de gedachte, dat het brengen van de productiemiddelen aan de gemeenschap echte gemeenschapszin en echt samenhorigheidsgevoel teweeg zou brengen. De bestaande toestand zou eerbiedig en tevens kritisch tot uitgangspunt genomen moeten worden. Het beginsel der medezeggenschap was een der middelen om in onderneming en bedrijf de gemeenschapsgedachte tot meerdere gelding te brengen. De bedoelde medeverantwoordelijkheid te leggen op de arbeiders door nopens bepaalde zaken, bedrijf en onderneming rakende, slechts beslissingen toe te laten, nadat met de arbeiders overleg was gepleegd, soms nadat hun instemming was verworven. De medezeggenschap zou in den regel een ver schillend karakter vertonen, naarmate ze betrof het bedrijf dan wel de onderneming, of naarmate ze zich richtte op de arbeidsvoorwaarden dan wel op de eigen taak van bedrijf en onderneming zelf. Het beperken van de medezeggenschap tot de arbeidsvoorwaarden en de rechtspositie van den arbeider in engere zin, zou in wezen niet anders dan een getemperd radicaal individualisme zijn en voor den gelovige niet te aanvaarden, omdat het de kern der bestaande God ontterende verhoudingen niet zou aantasten. Nopens de arbeidsvoorwaarden was de medezeggenschap in beginsel bereikt en had ze zegenrijk gewerkt. Zij zou nu geconsolideerd en op breder terrein verwerkelijkt moeten worden. Onjuist zou het zijn te menen, dat medezeggenschap buiten en boven de arbeidsvoorwaarden niet bereikt zou kunnen worden. De medezeggenschap boven de arbeidsvoorwaarden streefde naar een grootere mate van gezamenlijke verantwoordelijkheid in bedrijf en onderneming. Het zou geenaanranding van gezag doch beperking van absolutisme zijn. Op het terrein van arbeid en productie zou zij echter wel een eigen karakter dragen, vooral omdat bedrijf en onderneming met grote risico's werken en mitsdien behoefte hebben aan tot snel ingrijpen bevoegde leiding van personen met hoge verantwoordelijkheid en begaafdheid. Voorlopig zou alleen gestreefd moeten worden naar mede zeggenschap in de bedrijven, waarbij naast de arbeidsvoorwaarden in ruimen zin als objecten zouden gelden; leerlingwezen, plannen tot productieverhoging, stopzetting van ondernemingen, en onder sommige omstandigheden prijzenpolitiek. Binnen de onderneming zouden aanvaardbare objecten van medezeggenschap zijn o.a. invoering van nieuwe werkmethoden; organisatie van dienst; controle op de toepassing van wettelijke maatregelen; beoordeling van de eisen nopens vakkennis te stellen. Het boekenonderzoek ener onderneming door deskundigen ten blijke of het beweren, dat een bedrijf of een onderneming bepaalde lonen niet toelaat, overeenkomstig de waarheid zou zijn, zou in beginsel gerechtvaardigd zijn. In het algemeen zou de medezeggenschap in breed historisch perspectief gezien moeten worden. Wij zijn op de in deze sociale conferentie van Chr. zijde naar voren gebrachte denkbeelden iets nader ingegaan, omdat zij een goed beeld geven van wat omtrent de organisatorische verhoudingen in de kringen der Chr. arbeiders leefde. In een op 14 oktober 1926 gehouden vergadering van het Centrale Convent der A.R. partij, werd ook het onderwerp mede zeggenschap der arbeiders in bedrijf en onderneming aan de orde gesteld. De heer Smeenk bracht daarvoor een preadvies uit, waarbij hij ongeveer tot dezelfde conclusies kwam als de heren Amelink en Gerbrandy. Bij de discussie gaf Prof. Dooyeweerd blijk van een afwijkend standpunt, waarbij hij uitging van de gezagspositie van den patroon en den eigendom in de onderneming. In de medezeggenschap zag Prof. Dooyeweerd een aantasting van het eigendomsinstituut, wijl de beschikkingsbevoegdheid werd ontnomen of beperkt zonder rechtsgrond. Hij achtte de medezeggenschap een kwestie van grensvragen, waarbij een principiële grens te trekken is tussen medezeggenschap in de arbeidsvoorwaarden en in de leiding. Op het gebied der leiding zelf waren echter geen grenzen te trekken, waarbij b.v. de technische, commerciële en financiële leiding te scheiden zouden zijn. Ook de heren Borst en Van der Bom, op den voorgrond tredende personen in de Chr. werkgeversorganisatie, waarschuwden voor een medezeggenschap, die zich verder zou uitstrekken dan de arbeidsvoorwaarden. Wij komen hierop nog nader terug. Uit het bovenstaande blijkt echter voldoende, dat de Chr. arbeiders wel is waar hun conclusies hadden geformuleerd, doch dat er in de Chr. groepen in het algemeen omtrent principiële kwesties nog veel verschil van mening bestond.

DE DENKBEELDEN DER NEUTRALE VAKBEWEGING

In het eerste gedeelte van dit hoofdstuk hebben wij reeds gewezen op de houding van de Neutrale vakbeweging, met betrekking tot de bedrijfsorganisatie. Men bleef daarbij echter niet staan en publiceerde in 1923 een rapport onder den titel „Het vraagstuk der bedrijfsdemocratie”, waarin het A.N.V. zich niet verenigde met het bestaande productiesysteem en mede wenste te werken aan de geleidelijke totstandkoming van een productiewijze, welke geheel gericht zou zijn op de belangen der gemeenschap. Geleidelijke invoering van medezeggenschap der arbeiders zou een begin hiertoe zijn, waarbij de medezeggenschap betreffende de arbeidsvoorwaarden het eerst volledig zou kunnen worden ingesteld, terwijl men voor wat de commerciële en technische bedrijfsleiding betrof, voorlopig voor het recht van boekeninzage zou moeten ijveren. In sept. 1924 besprak het A.N.V. nogmaals de medezeggenschap, waarbij zich echter geen nieuwe gezichtspunten voordeden. Op deze vergadering werd verder de mening uitgesproken, dat in verband met de

overeenstemming, die er in de verschillende denk beelden der vakcentrales bestond, dooreen algehele samenwerking belangrijke resultaten bereikt zouden kunnen worden.

DE HOOFDARBEIDERS EN DE BEDRIJFSORGANISATIE

Dat dit onderwerp ook de belangstelling had van het nieuw opgerichte Vakverbond van Hoofdarbeiders bleek op de vergadering, die dit verbond 15 maart 1924 hield over bedrijfsorganisatie en medezeggenschap. Afgezien van het feit, dat men in het rapport van het N.V.V. en S.D.A.P. de positie der hoofdarbeiders ten opzichte van die van de handarbeiders te veel op den achtergrond geschoven achtte, werden een aantal stellingen aangenomen, die veel overeenstemming vertoonden met de in het rapport belichaamde denkbeelden. Men wenste daarnaast vooral bevordering der C.A.O., met permanente arbitragecommissies en mogelijkheid tot a.b.v. C.A.O. door een economisch departement, na advies van een bedrijfsraad, bestaande uit werkgevers, werknemers en consumenten.

DE VRIJZINNIG DEMOCRATEN EN DE BEDRIJFSORGANISATIE

Naast deze uitingen van de neutrale vakbeweging moet hier ook de aandacht gevestigd worden op een rapport, dat door een Com missie uit den Vrijzinnig Democratische Bond over het vraagstuk der medezeggenschap werd uitgebracht en op tal van punten overeenstemming vertoonde met de denkbeelden der neutrale vakbeweging. In dit rapport kwam men tot de conclusie, dat de collectieve samenwerking tussen werkgevers en arbeiders verder zou moeten worden uitgebouwd. De medezeggenschap zou in organisatorische zin moeten worden opgevat en worden verwezen lijkt door de bestaande maatschappelijke organen. Zij zou moeten leiden tot een veredeling van het voortbrengingsproces, met als grondgedachte de samenwerking in tegenstelling met de anarchie. De Overheid zou leiding moeten geven, naar ontwikkeling der C.A.O. met veelzijdige inhoud zou gestreefd moeten worden, terwijl de mogelijkheid tot verb. C.A.O. geopend zou moeten worden. Daarnaast zou bevorderd dienen te worden, dat aan vertegenwoordigers der arbeiders inzicht werd gegeven in den gang van zaken van het bedrijf. De Hooge Raad van Arbeid zou verordenende bevoegdheden dienen te verkrijgen, terwijl deze bevoegdheid ook toegekend zou moeten worden aan de bedrijfsverenigingen van werkgevers en arbeiders.

190

DE NEUTRALE WERKGEVERS EN DE BEDRIJFSORGANISATIE

Wenden wij ons thans wederom tot de werkgeversgroepen, dan behoeven wij daarbij niet meer in te gaan op de kritiek, die in deze kringen algemeen werd uitgeoefend op de denkbeelden, welke in het preadvies van Commissie XII voor bedrijfsorganisatie waren verkondigd. De Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers nam 9 Juli krachtig stelling tegen een wettelijk geregelde medezeggenschap bij het beheer der ondernemingen, hetzij van vakverenigingen van arbeiders, hetzij van arbeiders uit de onderneming zelf. Aan den anderen kant erkende de Vereeniging echter, dat een vrijwillig overleg in de zogenaamde fabriekscommissies of kernen zou kunnen strekken tot bevordering van den bedrijfsvrede en verbetering der arbeidsvoorwaarden. De tactiek der vakverenigingen belemmerde echter de ontwikkeling dezer instellingen. Na wat wij in Deel II over deze instellingen hebben gezegd, kunnen wij ze hier verder onbesproken laten. Ook het Verbond van Nederlandsche Fabrikanten-Vereenigingen liet zich bij de bestrijding der medezeggenschap niet onbetuigd. De voortdurende actie voor deze medezeggenschap bracht het Verbond er toe in februari 1924 in een uitvoerig adres aan den Minister van Arbeid met kracht stelling te nemen tegen een eventuele wettelijke regeling daarvan in Nederland. Het adres wees voornamelijk op de praktijk en de ervaringen, welke omtrent de medezeggenschap in Duitsland, Italië, Luxemburg en Rusland waren opgedaan en was van oordeel, dat daarin een aanwijzing lag om zich in Nederland van een dergelijke wettelijke regeling te onthouden.

DE DENKBEELDEN DER R.K. WERKGEVERS

Wat de R.K. werkgevers betreft, hebben wij reeds in Deel II gezien, hoe zij in november 1922 uit den R.K. Centralen Raad voor de Bedrijven traden en welke consequenties dit had voor de organisatorische verhoudingen in het meer speciaal R.K. bedrijfsleven. Daar zij bij de omschrijving van de redenen, die tot dit uittreden aanleiding gaven, enkele belangrijke mededelingen deden omtrent hunne denkbeelden nopens de ontwikkeling van de organisatorische verhoudingen in het algemeen, willen wij daaraan nog enkele woorden wijden. In een achttal conclusies verklaarden de R.K. werkgevers, dat de reglementering van de bedrijfspolitiek door een wet voor het grootbedrijf, dat met internationale concurrentie te maken had, onmogelijk was en in het

Paaschmanifest en de Statuten van den R.K. C.R.B. de suggestie gewekt was, alsof deze reglementering wel zou kunnen plaatsvinden. In het grootbedrijf zouden de arbeidsvoorwaarden vastgesteld moeten worden door een contract tussen partijen en niet door een verordening, afkomstig van een bedrijfsraad. Het karakter van de vakverenigingen van werkgevers liet niet toe, dat deze tot louter kiesverenigingen werden vervormd. De sociale kwestie lag in het grootbedrijf geheel anders dan in het boeren- en middenbedrijf, met welke waarheid de Statuten van den R.K. C.R.B. voornamelijk bij de samenstelling van het Bestuur onvoldoende rekening hielden. Het Paaschmanifest en de Statuten van den R.K. C.R.B. hadden dan ook aanleiding gegeven tot groot misverstand tussen de betrokken standen onder meer omtrent de betekenissen den omvang van de medezeggenschap der arbeiders in de leiding van de bedrijven en de afzonderlijke ondernemingen, de verdeling van het maatschappelijk inkomen en de openlegging van de bedrijfsrekeningen aan de arbeiders. Onder die omstandig heden leverde het samenblijven in één verband door middel van den R.K. C.R.B. het gevaar op, dat men over en weer elkaar zou gaan betichten van kwade trouw, waardoor de goede geest en de solidariteit al meer en meer op den achtergrond zouden ge raken. Zolang over de genoemde onderwerpen geen eenstemmigheid heerste, was dan ook samenwerking op de basis der Statuten van den R.K. C.R.B. onmogelijk, terwijl, afgescheiden van het voorgaande, het Paaschmanifest en de Statuten van den R.K. C.R.B. onuitvoerbaar waren, omdat geen bedrijfsraden in het Grootbedrijf bestonden en de niet R.K. vakbeweging geen medewerking verleende. Het R.K. V.W.V. stelde, in plaats van de samenwerking in den R.K. C.R.B. een anderenvorm van samenwerking voor, welke ver vat was in vijf stellingen; slechts over de wenselijkheid der a.b.v. C.A.O. heerste geen eenstemmigheid in het Verbond. In deze stellingen werd verklaard, dat het plegen van overleg tussen werkgevers en werknemers noodzakelijk was, hetwelk bedrijfsgewijze zou kunnen geschieden, zodat een C.A.O. gesloten zou kunnen worden. De mogelijkheid tot a.b.v. C.A.O. zou moeten worden geopend. Gemengde Commissies van min of meer permanente aard zouden in onderling overleg tussen de organisaties van werkgevers en werknemers kunnen worden gevormd, die het beheer zouden voeren over de gezamenlijk gevormde fondsen als ziekenkassen, fondsen voor grote gezinnen, spaarfondsen; die onderwerpen zouden bespreken samenhangend met den socialen vrede en daarna adviezen zouden geven en die verder als arbitrage college zouden kunnen optreden om geschillen, uit een C.A.O. voortkomend, te beslechten. Ten aanzien van het overleg tussen de centrale organisaties van werkgevers en werknemers en ook van boeren en middenstanders zouden maatregelen bevorderd moeten worden, waaraan ten grondslag zou liggen, dat in het bedrijfsleven zóveel mogelijk de rechtstreekse invloed der overheidsorganen zou worden uitgeschakeld en vervangen door wettelijk erkende regelingen van de organisaties van werkgevers en arbeiders en in het algemeen van de belanghebbenden in onderling overleg. Gedacht werd o.m. aan de Proeve Ziektewet Posthuma-Kupers. In een toelichting werd het programma van samenwerking nader uiteengezet, waarbij bij de samenwerking tussen de standen drie gebieden werden onderscheiden, n.l.: tussen werkgevers en arbeiders in dezelfde bedrijfstak, tussen de centrale organisatie van werkgevers en arbeiders en tussen de centrale organisatie van werkgevers, middenstanders, boeren, en arbeiders.

DE PROT. CHR. WERKGEVERS EN DE BEDRIJFSORGANISATIE

Ten slotte nog de Prot. Chr. werkgevers. Wij zagen reeds, dat deze voor wat de medezeggenschap betreft niet zoover wilden gaan als de Chr. arbeiders en deze in elk geval wilden beperken tot medezeggenschap over de arbeidsvoorwaarden. In een beginsel verklaring, die de Chr. Werkgeversvereeniging 18 jan. 1923 op stelde, werd verklaard, dat de particuliere onderneming in het algemeen te verkiezen was boven het overheidsbedrijf. De bevoegdheid van het bedrijf om voor zichzelf regelen te stellen werd, mits deze niet in strijd kwamen met de wet, het algemeen belang en de bijzondere rechten der afzonderlijke ondernemingen, erkend. De verhouding tussen patroon en arbeider had niet alleen een juridisch, doch ook een zedelijk karakter, zij was voor een deel door den contractuelen vorm van vaststelling der arbeidsvoorwaarden in een rechtsverhouding overgegaan. De arbeider diende medegekend te worden bij het vaststellen der arbeidsvoorwaarden; eenzijdig vaststellen krachtens den wil van den patroon werd ten aanzien van de bepalingen, die een noodzakelijk deel van de arbeidsovereenkomst vormen, verworpen; voor de overige arbeidsregelingen zou overleg met de arbeiders gewenst zijn, doch zou een patroon het recht moeten behouden om als verantwoordelijk leider te be slissen. De technische en commerciële leiding der onderneming zou in handen van den ondernemer moeten blijven, waarbij echter de mogelijkheid voor adviezen van de arbeiders der onderneming zoo ruim mogelijk zou moeten worden opengesteld. Voor de in het voorgaande bedoelde medezeggenschap vormde zowel de onder neming als het bedrijf een eenheid. In de C.A.O. werd het instituut gezien, dat den vrede in het bedrijf bevorderde en een stap kon zijn op den weg tot een behoorlijke organisatie van het bedrijfsleven met verordenende bevoegdheid. In een inleiding was verder tegenover hen, die in de bestaande productiewijze de oorzaak van alle misstanden zagen, betoogd, dat door de werking van de zonde elke productiewijze tot misstanden

aanleiding zou geven en door een algehele wijziging daar van, met name door een in theorie uitgedacht systeem, deze misstanden evenmin weggenomen zouden kunnen worden, terwijl verder, onder erkenning van de leiding Gods in de historie, het bestaande diende te worden aanvaard daarin, onder bevordering eener gezonde en geleidelijke ontwikkeling, mede door organisatie, gezocht zou moeten worden de werking der zonde te beteugelen.

DE HOUDING VAN DE REGERING

In het bovenstaande hebben wij de onderscheidene richtingen beschreven en de wensen, die met betrekking tot de organisatorische verhoudingen werden geuit, achtereenvolgens opgesomd. Wij zullen thans wederom zien, welke houding de regering daartegenover innam. Het spreekt vanzelf, dat, vooral na het verschijnen van het advies van den Hoogen Raad van Arbeid over de vraagpunten der bedrijfsorganisatie, in verschillende kringen hoopvol naar de regeringsplannen werd uitgekeken. 3 april 1924 werden deze door den Minister van Arbeid in de Tweede Kamer nader uiteengezet, waarbij bleek, dat de regering zich op het standpunt stelde, dat de bedrijfsorganisatie en de medezeggenschap zich in het maatschappelijk leven zelf zouden moeten ontwikkelen, waarbij de wetgever niet zou moeten voorgaan, doch volgen en zich zou moeten aanpassen aan datgene, wat uit het leven zelf gegroeid was. Verder verklaarde de Minister, dat van hem voorstellen tot regeling der C.A.O. en de mogelijkheid tot a.b.v. C.A.O. te verwachten waren. In de Memorie van Antwoord aan de Eerste Kamer bij de Arbeidsbegroting 1924 herhaalde de Minister van Arbeid nog eens, dat, wanneer instellingen als bedrijfsraden, fabrieksraden e.d. in de bestaande omstandigheden van bovenaf opgelegd zouden worden, men een volkomen verkeerde weg zou inslaan. De instituten waren bezig zich in het maatschappelijk leven te ontwikkelen en naarmate en naar de wijze, waarop deze ontwikkelingsgang zou voortschrijden, zou ongetwijfeld ook de wetgever een taak van ordening en regel hebben te vervullen. In Deel II hebben wij bij de bespreking van de wettelijke regeling der C.A.O. reeds de stappen vermeld, die de Minister van Arbeid daarop nam met betrekking tot de a.b.v. C.A.O. en hebben wij verder gezien, dat de in 1926 opgetreden Minister van Arbeid de publiekrechtelijke regeling der C.A.O. verder liet rusten en een nadere burgerrechtelijke regeling der C.A.O. ontwierp, die daarna ook tot wet verheven werd. Wij kunnen dan ook hier daarover zwijgen. De houding van de in augustus 1925 opgetreden regering in zake de bedrijfsorganisatie in het algemeen kwam tot uitdrukking in de Memorie van Antwoord bij de Staatsbegroting 1926, waarin verklaard werd, dat wettelijke maatregelen op het gebied van de organisatie van den arbeid behoorden te voldoen aan den twee voudigen eis, dat zij voldoende aanpassing zouden vinden aan hetgeen in het bedrijfsleven gegroeid is en dat zij er toe zouden strekken de samenwerking tussen werkgevers en arbeiders te bevorderen. De regering was van mening, dat, afgescheiden van andere economische factoren, die dit vraagstuk beheersen, voor een wettelijke regeling van de medezeggenschap in de ondernemingen of van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, in den bijzondere zin, waarin deze uitdrukking veelal werd gevat op vooralsnog deze voorwaarden ontbraken. De in begin 1926 opgetreden nieuwe Minister van Arbeid, Handel en Nijverheid, Prof. J. R. Slotemaker de Bruine, deelde daarop in de Memorie van Antwoord bij zijn begroting mede, dat hij in beginsel sympathiek stond tegenover de publiekrechtelijke organisatie van den arbeid, doch dat hij van mening was, dat, daar gelaten de economische factoren, die ze beheersen, de aangelegenheid noch theoretisch noch wat de organisaties betrof rijp was om belichaamd te worden in een wettelijke regeling van de bedrijfsorganisatie en de medezeggenschap der arbeiders. Bij de mondelinge behandeling in de Tweede Kamer werd o.a. door Prof. Veraart de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie bepleit, waartegenover de Minister verklaarde de bedrijfsorganisatie zóveel mogelijk te willen overlaten aan de betrokken organisaties en zoo weinig mogelijk aan den wetgever. Bij de Arbeidsbegroting voor 1927 herhaalde een en ander zich; in de Memorie van Antwoord verklaarde de Minister, dat hij gaarne bereid was zijn oordeel over de bedrijfsorganisatie en medezeggenschap de arbeiders nader te overwegen. Wanneer hij de overtuiging zou hebben verkregen, dat ingrijpen van den wetgever in deze materie voldoende nut uit een maatschappelijk oogpunt zou af werpen, zou hij niet nalaten de nodige voorstellen in deze richting te doen. Vooralsnog was hij van oordeel, dat dit onderwerp noch theoretisch, noch praktisch voldoende bezonken was om een wettelijke regeling te rechtvaardigen. Bij de behandeling van de Arbeidsbegroting in de Tweede Kamer hield o.a. Mgr. Nolens een rede, waarin hij met betrekking tot de bedrijfsorganisatie en medezeggenschap verklaarde, dat het te zijner tijd misschien wel nodig zou zijn wettelijke regelingen te treffen, doch dat in de allereerste plaats de goede gezindheid tussen werkgevers en arbeiders aanwezig zou moeten zijn.

Zo stonden de zaken, toen in april 1927 het rapport verscheen van de bij Kon. Besluit van 11 maart 1920 ingestelde Commissie tot onderzoek naar de wettelijke maatregelen, waardoor de voortbrenging en verdeling van goederen meer dienstbaar zouden kunnen worden gemaakt aan het algemeen belang, in de wandeling genoemd: de Socialisatie-commissie. Wij zullen in het kort nagaan, welke beschouwingen deze commissie wijdde aan het vraagstuk der organisatorische verhoudingen en daarmee dan tevens dit hoofd stuk besluiten. Vooraf echter een algemene opmerking. De Commissie was ingesteld in een tijd, dat velen dachten, dat de socialisatie voor het grijpen lag of althans binnen zeer korten tijd verwezenlijkt zou worden. Die verwezenlijking zou slechts afhankelijk zijn van de vraag op welke wijze een en ander in de praktijk geregeld zou moeten worden; principieel achtten zij echter weinig of geen hinder palen meer aanwezig. Hoewel de regering in verband met de door haar voorgestane politiek uit den aard der zaak deze socialisatie, zoals die door de socialisten werd verstaan, niet wenste te bevorderen, bleek zij toch bereid een heel eind mede te gaan met hen, die, zij het dan ook niet de socialisatie in al haar consequenties trachtten door te voeren, toch verschillende maatregelen wilden nemen om het beschikkingsrecht over den privaat-eigendom en de positie van den individuen ondernemer in het productie proces te beperken. Zoals te doen gebruikelijk is, meende de regering daartoe echter niet direct zelf met concrete voorstellen te moeten komen, doch achtte zij het beter daaromtrent eerst het oordeel te vernemen van een aantal personen, die als deskundigen op dit gebied beschouwd mochten worden en die verder geacht konden worden de verschillende groepen en richtingen der bevolking te vertegenwoordigen. Een en ander leidde tot de instelling van de z.g. Socialisatie commissie onder leiding van Mgr. Nolens. Men mag natuurlijk niet zeggen, dat de regering deze commissie als een kapstok gebruikte, waaraan de verdere uitwerking der plannen voorlopig kon worden opgehangen, nog minder, dat de regering deze commissie zou benutten, om er zich achter te verschuilen, wanneer de vloed te hoog of de storm te hevig zou worden. Aan den anderen kant geeft het echter wel te denken, dat een commissie, die enkel en alleen hadna te gaan, welke directe wettelijke middelen zouden kunnen worden aangegrepen om voortbrenging en verbruik meer dienstbaar te make naan het algemene belang, zeven jaar nodig had om haar rapport uit te brengen. Toch heeft deze lange duur ook weer grote voordelen gehad. Immers wanneer de commissie direct met haar arbeid zou zijn gereed gekomen, zou haar advies nog geheel hebben gestaan onder den invloed van den tijd, waarin we tien jaar geleden leefden. De grote gebeurtenissen, die toen in het bijzonder in het buitenland plaats vonden, zouden op het geheel haar stempel gedrukt hebben en wanneer de arbeid van de commissie wettelijke maatregelen tot gevolg gehad zou hebben, zouden deze onvermijdelijk met dienselfden geest zijn doortrokken geweest. Wat daarvan wederom het gevolg geweest zou zijn, is natuurlijk thans niet te zeggen; zeker is echter, dat er in de voor de toekomst van ons economisch leven betrekkelijk korte spanne tijds, heel wat is veranderd en dat, ook onder hen, die de socialisatie voor het grijpen achtten, thans vrijwel alle directe belangstelling voor deze organisatie is verdwenen. En onder deze omstandigheden verscheen het rapport der commissie. Was het een wonder, dat de N. R. Ct. aan die verschijning een tweetal artikelen wijdde onder den titel: "De berg baart een muis" en "Staatsdebatclub" en dat de Telegraaf dit rapport met betrekking tot de socialisatie zelfs als een "In memoriam" beschouwde. Niet veel anders sprak Prof. De Vooy in Ec. Stat. Ber. van „Doovend vuur". En zelfs „Het Volk" erkende, dat door dit rapport de socialisatie den doofpot was ingegaan, doch voegde er aan toe dat het een Pyrrhus-overwinning was en de socialisten er zeker op terug zouden komen. Wij kunnen het hierbij laten; het is genoeg om te laten zien onder welke omstandigheden het rapport werd gepubliceerd. Het is ook wel tekenend, dat, terwijl indertijd het preadvies van Commissie XII een storm verwekte, zoals welhaast nog nooit een rapport over sociale vraagstukken had gedaan, dit rapport, afgescheiden van de meer beschouwende en verklarende artikelen, die daarover in de algemene bladen en inde vakpers verschenen, geenspoor van beroering bracht. Ten dele lag dit natuurlijk aan het rapport zelf: dat van Commissie XII gaf duidelijk en onomwonden een bepaalde richting aan, dat van de Socialisatiecommissie was meer in den geest van „het kan zo, maar het zou ook wel anders kunnen en desnoods is er ook nog wel een derde of een vierde weg." Maar voor een groot gedeelte was het een gevolg van de heersende mentaliteit en van de wijziging, die daarin in enkele jaren tijds was gekomen.

ALGEMENE INHOUD VAN HET RAPPORT

Bij de behandeling van het rapport zullen wij ons uiteraard beperken tot datgene, wat daarin met betrekking tot de organisatorische verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders werd gezegd. Daar de commissie bij den aanvang van het rapport direct een onderscheiding maakt tussen de middelen, die ten doel hebben wijziging te brengen in de organisatie van het bedrijfsleven en die welke een wijziging in de verdeling van het maatschappelijk inkomen beogen, ligt het dan ook voor de hand, dat wij slechts zullen ingaan op de

eerstgenoemde groep van middelen. De commissie onderscheidde daarbij: 1. socialisatie van bedrijven; 2. nationalisatie of overheidsexploitatie; 3. gemengd bedrijf van overheid en particulieren; 4. coöperatie en 5. controle van de overheid op de bedrijven. Alvorens tot de afzonderlijke beschouwing van elk dezer punten over te gaan, hield de commissie algemene beschouwingen over een tiental onderwerpen, waarin naar haar oordeel het begrip algemeen belang zou kunnen worden onderverdeeld en waarop dus de aanbevolen middelen toepassing zouden moeten vinden. Deze waren: 1. kapitaalvorming; 2. verhoogde productiviteit; 3. economische werkwijze met betrekking tot de bedrijfsinrichting en het transport van grondstoffen of goederen; 4. economische distributie; 5. prijsvorming; 6. kwaliteit van het product; 7. afzet ter voorziening van het eigen land met de meest nuttige en nodige goederen; 8. afzet ten bate van het meest doelmatige ruilverkeer; 9. behoorlijke lonen en salarissen en 10. winstafdracht als belasting en anderszins. Het spreekt vanzelf, dat de wijziging in de organisatorische verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders, die uit de toepassing van een der aanbevolen middelen zou voortspruiten, naast de andere wijzigingen in de organisatie van voortbrenging en verbruik haar invloed zou uitoefenen op deze tien onderwerpen. Van dezen invloed zou het dan mede afhangen of doorvoering van het betrokken middel al dan niet zou moeten worden aanbevolen. Daar het ons in dit werk echter slechts te doen is om een beschrijving van de bestaande, eventueel gewenste organisatorische verhoudingen, behoeven wij op den hierboven bedoelden invloed niet verder in te gaan, en kunnen we dus direct overgaan tot een beschouwing van de wijzigingen, die volgens het oordeel van de commissie of de leden daarvan bij de toepassing van elk der ge noemde middelen in de organisatorische verhoudingen zouden moeten worden gebracht.

HET RAPPORT EN DE SOCIALISATIE

Onder socialisatie verstond de commissie het stelsel, neergelegd in het rapport der S.D.A.P., derhalve een socialisatie niet als bedrijfsvorm voor een bepaalde onderneming of groep van ondernemingen, doch aanvankelijk voor die bedrijven, die er zich het beste voor zouden lenen, met de bedoeling zo doende tot een geheel gesocialiseerd bedrijfsleven te geraken, dat dan zou strekken als middel om tot een volkomen socialistische samenleving te komen. Het eigendom der productiemiddelen zou daarbij moeten zijn bij de gemeenschap. Bij de socialisatie zou volgens de voorstanders geen enkele invloed kunnen domineren, de arbeiders, de verbruikers en de technici zouden elkaar in evenwicht houden. Medezeggenschap zou zo ver mogelijk moeten worden doorgevoerd, waarbij voorlopig als enige grens de mate van ontwikkeling der arbeider gesteld zou moeten worden. In een bedrijf met eenvoudige techniek zou reeds aanstonds een grote mate van medezeggenschap kunnen worden verkregen, in een meer ingewikkeld bedrijf zou daarmee langer gewacht moeten worden. De positie der bedrijfsleiders zou grondig moeten veranderen, zij zouden niet de bazen over de arbeiders moeten zijn, doch inderdaad hunne leiders. Andere leden meenden, dat het socialisatierapport der S.D.A.P. slechts een zeer beperkte mate van medezeggenschap aan de arbeiders gaf, omdat bij de loonbepaling een soort georganiseerd overleg zou worden ingesteld, doch ten opzichte van de commerciële leiding van het bedrijf geen medezeggenschap werd toegekend. Zij zagengeen essentieel verschil tusschen het gesocialiseerd bedrijf en het bestaande overheidsbedrijf, waarbij de arbeiders een zeer beperkte mate van medezeggenschap zouden verkrijgen, niet verder gaande dan in het particuliere bedrijf en de verbruikers voor den vorm gehoord en erkend zouden worden. Wanneer de verschillende invloeden elkaar in evenwicht zouden houden en geen enkel groepsbelang zou over heersen, zou volgens de tegenstanders der socialisatie nooit een belangrijke beslissing genomen kunnen worden. De voorstanders der socialisatie verklaarden, dat de socialisatie inderdaad positief stelling zou nemen tegen een mogelijks ver keerden invloed der vakbeweging, wanneer deze het groepsbelang voorop zou stellen tegen het algemeen belang in. Al naar mate de vakbeweging haar karakter van strijdvereniging meer en meer zou afleggen, zou de medezeggenschap kunnen groeien. De doelstelling van de socialisatie en het overheidsbedrijf zou dezelfde zijn, n.l. voorziening in de gemeenschapsbehoeften; bij socialisatie zou de bedrijfsorganisatie er echter op gericht zijn de politieke invloeden buiten het bedrijf te houden. In de mogelijkheid van een grote soepelheid in de leiding zou de overeenkomst met de naamloze vennootschap bestaan. Het uitschakelen van politieke invloeden werd echter door de tegenstanders der socialisatie betwijfeld, terwijl evenmin de groepsbelangen onderdrukt zouden kunnen worden. Overigens zouden zij het een groots vooruitgang achten, indien in het overheidsbedrijf de arbeidsvoorwaarden bij C.A.O. zouden kunnen worden geregeld. Verder werd betwijfeld of bij socialisatie aan de bedrijfsleiding wel geheel de vrije hand zou kunnen worden gelaten. De leidende persoon lijkheden zouden geen onafzetbare ambtenaren moeten zijn, een opmerking, die door de voorstanders der socialisatie volkomen werd onderschreven. De tegenstanders meenden ten slotte, dat de voor de socialisatie benodigde organen in geen geval beheersorganen, doch slechts controlerende organen zouden moeten worden. Na nog enkele beschouwingen over kwesties, die wij hier kunnen laten rusten, omdat zij niet in direct verband staan met de

verhouding tussen werkgevers en arbeiders, kwam de commissie tot het besluit, dat zij den tijd nog niet gekomen achtte, een wettelijke voorziening voor de socialisatie te ontwerpen. Mocht toch tot socialisatie worden overgegaan, dan zou, zeer in het algemeen gesproken, begonnen moeten worden met een wet, waarin zou worden uitgesproken, dat in beginsel tot doorvoering van een socialisatie en tot het treffen van de daarvoor nodige voorzieningen werd besloten. Daarom zou de onteigeningswet moeten worden herzien, terwijl wat de algemene richtlijnen van het beheer van het gesocialiseerde bedrijf betrof, de wet zou moeten vaststellen hoe de leiding van het bedrijf geregeld zou moeten worden alsmede de samenstelling van de beheersorganen en hun bevoegdheden.

HET RAPPORT EN DE OVERHEIDSBEDRIJVEN

Wat betreft de overheidsbedrijven zag de commissie het ver schil met de gesocialiseerde bedrijven hoofdzakelijk in het feit, dat de eerste volkomen passen in het huidige productiestelsel en volstrekt niet de pretentie mogen hebben dit te vervangen. Verder was het overheidsbedrijf een concreet instituut, terwijl het gesocialiseerde bedrijf nog niet tot werkelijkheid was gekomen. Voornamelijk wat betreft de medezeggenschap der arbeiders waren derhalve bij het overheidsbedrijf praktische vraagstukken op te lossen. Het thans algemeen toegepaste stelsel van georganiseerd overleg had niet aan de verwachtingen voldaan, aangezien het geen werkelijke medezeggenschap der arbeiders gaf. Immers dikwijls legde de Overheid met een beroep op de verantwoordelijkheid voor de financiën het resultaat van het georganiseerd overleg naast zich neer en voerde zelfstandig een salaris- en loonregeling in. De organisaties van arbeiders stonden daar dan machteloos tegenover. De vertegenwoordigers der overheid in het georganiseerd overleg zouden een beter mandaat moeten hebben, ook zouden de politieke lichamen per slot van zaken geen gunstiger voorwaarden moeten invoeren dan in het georganiseerd overleg was besloten, omdat daardoor de vakbeweging ondermijnd werd. Verder zou onderscheid gemaakt moeten worden tussen de overheidsdiensten en de eigenlijke bedrijven. Het georganiseerd overleg had verder geen bevrediging gebracht, omdat in de overheidsbedrijven de arbeider veel eerder dan in het particuliere bedrijf geneigd is te denken, dat hoge lonen op den prijs verhaald kunnen worden en dat anders de openbare kas het ontbrekende maar moet aanzuiveren. De overgrote meerderheid van de leden der commissie betwijfelde sterk of door verbetering der fouten het instituut behouden zou kunnen blijven, ook al moest worden toegegeven, dat de resultaten en ervaringen met het georganiseerd overleg niet altijd en overal zoo bedroevend waren geweest als door de commissie werd medegedeeld. Als middel tot verbetering werd het afsluiten van een C.A.O. tussen de vertegenwoordigers der Overheid en de vakverenigingen van het overheidspersoneel aanbevolen. Het georganiseerd overleg zou dan vervallen. Een verschil met de particuliere bedrijven zou echter zijn, dat het orgaan der overheid (Gemeenteraad, Prov. Staten of Staten Generaal) bij deze C.A.O. het laatste woord zou moeten spreken. (Dit verschil bestaat o.i. niet. Bij een tussen organisaties van werkgevers en arbeiders afgesloten C.A.O. is de eindbeslissing na een voorlopige overeenkomst tussen de vertegenwoordigers immers ook steeds bij de leden, door vergadering, referendum o.i.d. van de organisaties). Deze bevoegdheden zou men daarbij ook aan het genoemde orgaan der overheid willen toekennen. Voor wat betreft het al of niet verlenen van het recht van amendement, zou toch het zwaartepunt bij de loonbepaling meer dan bij het georganiseerd overleg bij de onderhandelaars komen te liggen. Andere leden der commissie stonden min of meer sceptisch tegenover de C.A.O., die misschien een oplossing voor den overgangstijd zouden geven, doch op den duur geen bevrediging zouden brengen en het overheidsbedrijf niet gezond zouden maken. Zij wezen daarbij op de bijzondere positie van het overheidspersoneel, doch wilden zich, afgezien van deze tegenwerpingen, niet tegen het nemen van proeven met een C.A.O. verzetten. Vele andere leden der commissie meenden echter, dat een afdoende regeling slechts verkregen zou kunnen worden, wanneer de politieke organen, die thans het laatste woord hebben, zouden worden uitgeschakeld. Nu men meer en meer den gemengde bedrijfsvorm, de N.V., althans een vorm, die veel verwantschap met het particuliere bedrijf vertoont, wenselijk gaat achten, en bij dien vorm een meer zelfstandig beheer mogelijk is, zou een werkelijke C.A.O. kunnen worden afgesloten tussen den leider van het bedrijf en de vakorganisaties, waardoor de lonen ook niet meer vastgesteld zouden behoeven te worden voor alle overheidsbedrijven tezamen. De medezeggenschap zou dan ook verwezenlijkt kunnen worden door vertegenwoordigers der arbeidersorganisaties, op te nemen in den Raad van Beheer of van Commissarissen van het bedrijf. Weer andere leden gingen akkoord met deze reorganisatie, doch wensten de lonen te zien vastgesteld door een verordening, uitgevaardigd door een nieuw orgaan, bestaande uit vertegenwoordigers der Overheid en der betrokken arbeidersorganisaties. Men zou dan rechtstreekse medezeggenschap over de loons bepaling verkrijgen en het tijdelijke element van de C.A.O. uit schakelen. De verdere medezeggenschap zou dan door dit orgaan geleidelijk kunnen worden ingevoerd. Wat overigens deze medezeggenschap betrof, meenden vele leden, dat, na reorganisatie der overheidsbedrijven in den boven genoemden zin, ruimte zou

moeten worden gelaten voor een medezeggenschap als bij de socialisatie voorop werd gesteld. Een verschil zou echter zijn, dat bij de overheidsbedrijven niet verder zou kunnen worden gegaan dan het verlenen van de bevoegdheid om mede te beslissen over de arbeidsvoorwaarden in den ruimste zin en medezeggenschap in het beheer en de leiding zou moeten worden uitgesloten. Ook zou die medezeggenschap alleen kunnen worden verleend, indien en voor zoverre het algemeen belang er door gediend zou worden. Omdat door het karakter van het overheidsbedrijf het verbruikersbelang reeds beschermd was, konden daaruit geen argumenten over de medezeggenschap in overheidsbedrijven geput worden. Ook waren door het algemeen kiesrecht reeds voldoende waarborgen verschaft tegen misbruiken bij den gang van de openbare bedrijven, waarvan de arbeiders 391 het slachtoffer zouden kunnen worden. Verder achtten vele leden de arbeiders in de openbare bedrijven, door het politieke spel, dat dikwijls met hen wordt gespeeld, minder geschikt voor het hebben van medezeggenschap dan sommige categorieën van arbeiders in enkele particuliere bedrijven. De commissie was echter van oordeel, dat, hoe men ook over de medezeggenschap zou mogen denken, het scheppen van een afzonderlijk orgaan een onmisbaar vereiste voor de verwezenlijking er van zou zijn. Daarvoor zou ofwel een bestuursorgaan gelijk in de gesocialiseerde bedrijven ofwel een orgaan als aanbevolen door de leden, die vaststelling der arbeidsvoorwaarden bij verordening bepleit hadden, dienst kunnen doen. Daarna werd nog eens uitdrukkelijk gezegd, dat omtrent de mate van medezeggenschap inde commissie evenmin als over het beginsel, eenstemmigheid bestond. Vele leden wensten het nieuwe orgaan in de overheidsbedrijven tot taak te geven; overleg te plegen met de bedrijfsleiding over arbeidsdeling, toepassing van machines, regeling van toezicht e.d. Behalve dat door de medezeggenschap, door het wekken van meerdere belangstelling, de beste arbeids levering verkregen zou moeten worden, zou ze de leiders van het bedrijf ook in staat stellen zich zooveel mogelijk aan te passen bij de wensen van de arbeiders, voor zover die zich met de belangen van het bedrijf zouden kunnen verenigen. Andere leden wensten dit overleg langzaam uit te breiden tot medezeggenschap, terwijl ten slotte enige leden even ver wilden gaan als bepleit is bij de socialisatie en de medezeggenschap, dus wilden doen groeien met de ontwikkeling der arbeiders en hunne organisaties, opdat zij daar door geschikt gemaakt zouden worden voor het mede beheren het mede leiden der bedrijven. Ten slotte werden nog een tweetal meningen geuit, de ene over het instellen van een wettelijke verplichting tot het mededelen van de bedrijfsresultaten aan de leiders der arbeiders, waardoor meerdere bevrediging onder de arbeiders zou ontstaan en de andere over de herziening van de organisatie van het overheids personeel, zoodat dit meer geschoeid zou worden op de leest van het organisatie wezen in de particuliere bedrijven.

HET RAPPORT OVER DE GEMENGDE BEDRIJVEN EN DE COÖPERATIE.

Bij de bespreking over de Gemengde Bedrijven, die trouwens ook niet tot een einde werd gebracht, is de verhouding tussen werkgever en arbeider niet aan de orde geweest, zodat we deze hier kunnen laten rusten. Ditzelfde kunnen wij doen met de besprekingen over de coöperatie; slechts in het gedeelte, dat handelt over de productiecoöperatie, kwamen enkele opmerkingen voor betreffende de verhouding van werkgever tot arbeider, waarop wij even moeten ingaan. Het karakter der productieve coöperaties (ten aan zien waarvan men liever zou spreken van productieve associaties, omdat zij met de verbruikscoöperaties niets gemeen hebben) was volgens vele leden zuiver kapitalistisch, terwijl juist bij de verbruiks coöperaties het aanvankelijk doel was de ondernemerswinst uit te schakelen en deze aan de verbruikers te brengen. De organisatie der productieve coöperatie is, dat de gezellen een leider kiezen, die het product aan de markt brengt; de gezellen beginnen met het gewone loon te trekken en wat er verder als winst wordt gemaakt wordt onderling verdeeld. Deze associaties zouden echter achter moeten staan bij de andere kapitalistische ondernemingen, omdat zij met gering kapitaal en gewoonlijk onvoldoend geschoolde leiders beginnen. Uit het oogpunt van algemeen belang zou dan ook weinig aandacht aan dezen bedrijfstvorm geschonken behoeven te worden. Andere leden gingen met het bovenstaande echter niet mede en meenden, dat volgens de syndicalisten juist de productieve associaties de uiterste consequenties van het socialisme willen trekken door de productiemiddelen te brengen in de handen der arbeiders, waardoor er geen scheiding meer zou zijn tussen kapitaal en arbeid. Dus wel degelijk een verandering van het productiestelsel. In de totale mislukking dezer associaties zagen deze leden een bevestiging van de onmogelijkheid van het socialisme. Weerandere leden meenden, dat vooral in revolutionaire tijden, waarin de leuzen: „de fabriek aan de arbeiders”, „de mijnen aan de mijnwerkers” opgeld deden, de productieve associatie kans had zich te ontwikkelen en wezen daarbij op de organisatie van de Zeiss-fabrieken te Jena. Tegen deze beschouwingen verklaarden de sociaal-democratische leden der commissie, dat het socialisme de productiemiddelen wil brengen in handen der gemeenschap en niet in die van een groep arbeiders. Er was dus ook geen sterker tegenstelling denkbaar dan tussen het werkelijke socialisme en den hier bedoelden anar syndicalistischen bedrijfstvorm, die slechts het groepsbelang van enkele arbeiders wil dienen.

OVERHEIDSCONTROLE OF WETTELIJKE REGELING VAN HET PARTICULIERE BEDRIJFSLEVEN. BEDRIJFSRADEN.

Het volgende hoofdstuk behandelt de vraag of overheidscontrole dan wel wettelijke regeling van het particuliere bedrijfsleven gewenst is. Naar aanleiding van een uiteenzetting van een der leden over zijn denkbeelden omtrent de organisatie van het bedrijfsleven als een geheel werden eerst algemene beschouwingen, in het bijzonder over de sociale productiviteit, gehouden. Dit lid was van oordeel, dat de Staat in de kern van het bedrijfsleven, d.w.z. de leiding, de gehele gestie ervan, zou moeten doordringen. Daarvoor zouden nieuwe organen moeten worden ingesteld, allereerst in de onderneming, en verder in den bedrijfstak en in het gehele bedrijfsleven. Deze organen (Bedrijfsraden met een Centraal Bedrijfsraad) zouden niet overal eender en zeker niet paritair behoeven te zijn, de Staat zou een gedeelte van zijn macht aan de Raden moeten overdragen. Zij zouden samengesteld moeten worden uit vertegenwoordigers van arbeiders- en werkgeversorganisaties, maar ook anderen, zoals deskundigen, regeringsvertegenwoordigers en politieke personen zouden er zitting in moeten nemen. Het zouden echter volstrekt geen politieke organen mogen zijn, samengesteld op den grondslag der politieke evenredige vertegenwoordiging. De Centrale (Rijks Economische Raad, verg. de Deutsche Reichswirtschaftsraten de geschriften van Rathenau) zou met het Parlement kunnen samenwerken. De medezeggenschap der arbeiders zou in de ondernemingsraden, die organen der betreffende onderneming zouden zijn, kunnen worden verwezenlijkt. Een belangrijke groep leden kwam tegen de grondgedachte van dit Radenstelsel op, omdat zij den invloed van den Staat als een band voelden, die belemmerend op de ontwikkeling zou werken. Zij wensten meer vrijheid voor de werkgevers en arbeiders om de zaken zelf ter hand te nemen en wezen er op, dat in die richting vooral door de ontwikkeling van het organisatiewezen zich steeds nieuwe mogelijkheden gingen voordoen. De Staat zou zich dan ook langzamerhand geheel moeten terugtrekken en de regeling der sociale vraagstukken allengs geheel moeten overlaten aan de organisaties der betrokken bedrijven. Andere leden voorstanders der socialisatie, zagen in de denkbeelden van het bovenbedoelde lid verschillende punten van overeenkomst met de socialisatie; het grote onderscheid lag echter in den eigendom der productiemiddelen. Met betrekking tot de sociale productiviteit zagen zij geen heil in de omschreven denkbeelden. Een derde groep leden kon zich in het algemeen met de grondgedachte van een sterke Staatsbemoeying met het bedrijfsleven verenigen, al stonden zij niet geheel kritiekloos tegenover de uitwerking dezer grondgedachte. Verschillenden ervan wensten de oplossing te zien in de richting van het R.K. bedrijfsradenstelsel, waarbij de door werkgevers- en arbeidersorganisaties getroffen regelingen door wettelijke maatregelen gesanctioneerd zouden worden. Wat de medezeggenschap betreft, werd er door enkele leden nog bezwaar tegen gemaakt, dat door de regeling daarvan in de ondernemingsraden en de verdere werkzaamheden dezer raden de in het werkelijke leven opgekomen arbeidersvakverenigingen feitelijk in belangrijke mate zouden worden uitgeschakeld. Zij meenden, dat indien de te creëren organen levensvatbaarheid zouden kunnen hebben, de arbeidersorganisaties zouden moeten worden ingeschakeld in de organisatie van het bedrijfsleven. Na deze algemene beschouwingen ging de Commissie over tot een bespreking van de controlemiddelen, die te verkiezen zouden zijn. Wij kunnen deze onvermeld laten, omdat de verhouding tussen werkgever en arbeider daarbij niet direct ter sprake kwam. Wel echter bij de vraag, welke organen met de controle belast zouden moeten worden. Constaterende, dat de organisaties van werkgevers en arbeiders een zeer bijzonder belang vertegenwoordigen, waardoor het algemeen belang zou kunnen worden geschaad, meende men, dat door de ontwikkeling dezer organisaties de vraag zou kunnen rijzen of en zo ja op welke wijze de overheid geroepen zou worden tegenover deze sterk georganiseerde bijzondere belangen de algemene belangen te beschermen. De Overheid zou de in de maatschappij gegroeide organisaties moeten bevorderen, doch daarboven een controlerend orgaan moeten stellen. De tegenwoordige organen en ambtenaren zouden niet in staat zijn regeland en controlerend op te treden, zodat uit het maatschappelijk leven zelf de krachten zouden moeten worden geput om de Overheid in haar nieuwe taak te steunen. Na een korte beschouwing van een viertal oplossingen voor deze nieuwe organen: a. de bestaande overheidsorganen met behulp van de bestaande ambtenaren of bijzondere nieuwe ambtelijke instanties, b. wettelijk in te stellen organen, c. arbeidsvertegenwoordiging in elk bedrijf (bedrijfsdemocratie) en d. vertegenwoordigende organen, samengesteld uit werkgevers en werknemers van den bedrijfstak en de verbruikers (bedrijfsraden en verbruikers raden) werd voorgesteld organen in te stellen, die de Overheid van advies zouden dienen en tevens in zodanig contact zouden staan met de uit het maatschappelijk leven zelf opgekomen organen, dat zij mede daarover de controle zouden hebben. Alvorens de kwestie der organisatie daarvan ter sprake zou komen, meende men, dat het zou moeten vaststaan of er wel een nieuwe concrete taak voor den Staat was. Daartegenover werd echter opgemerkt, dat deze concrete taak ongetwijfeld tevoorschijn zou komen, wanneer men de aangelegenheid voor eiken bedrijfstak afzonderlijk zou nagaan. In dit stadium van de besprekingen achtte men het juiste moment aangekomen de bedrijfsorganisatie te bespreken aan de hand van de door het

R.K. bedrijfsradenstelsel gestichte organisatie. De keuze ging daarbij ook tussen een organisatie door middel van C.A.O. en een meer blijvende regeling door Bedrijfsraden, waarmede dan ook de kwestie van de medezeggenschap in verband stond.

HET RAPPORT EN HET R.K. BEDRIJFSRADENSTELSEL

Wat de stichting, de organisatie en de verdere geschiedenis van het R.K. Bedrijfsradenstelsel betreft, mogen wij hier naar de daarover geplaatste beschouwingen in Deel II en naar de gedeeltelijke herhaling daarvan in dit Deel verwijzen. Bij de besprekingen daar over beperkte men zich niet tot het bestaande Bedrijfsradenstelsel, doch betrok daarbij ook de door Prof. Veraart in woord en geschrift gepropageerde publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie. Bij de uiteenzetting van het R.K. Bedrijfsradenstelsel werd er op gewezen, dat men het dikwijls te veel beschouwd had als een samenwerking uitsluitend tussen werkgevers en arbeiders. Juist om dit gevaar te voorkomen, had men door instelling van een Consumentenraad de consumenten ingeschakeld, waardoor tevens een staking van stemmen, die bij een paritaire samenstelling dikwijls zou kunnen voorkomen, zou kunnen worden vermeden. Wat de medezeggenschap der arbeiders betreft, meende men, dat deze in de bedrijven, waar de onderling door de werkgevers vastgestelde prijzen van de producten gehandhaafd werden, door medewerking van de arbeiders zeer ver zou gaan; de Bedrijfsraad zou daar de tarieven moeten goedkeuren. In de bedrijven, waar wel prijsovereenkomsten bestonden, doch zonder medewerking der arbeiders, zou de Bedrijfsraad ingrijpen en door accountants 396 een boekenonderzoek doen instellen, wanneer redelijkerwijze voor te hoge prijzen gevreesd zou worden. Bij bedrijven met internationale concurrentie zou de medezeggenschap bestaan, wanneer met een beroep op de slechte economische positie van het bedrijf of met het oog op het algemeen belang door de werkgevers een eis tot verbetering der arbeidsvoorwaarden zou worden afgewezen. Fabrieksgeheimen zouden echter onder ieder beding steeds volledig worden gewaarborgd. Tenslotte werd erkend, dat men in de praktijk gestuit was op de moeilijkheid, dat geheel vrijwillige samenwerking elke sanctie miste. Daarom zou het stelsel eerst geheel tot zijn recht komen, wanneer het op wettelijke basis zou worden gegrondvest. Bij de besprekingen werd er op gewezen, dat van de grootsch opgezette plannen van het R.K. Bedrijfsradenstelsel weinig was gekomen en verder, dat de invloed van de consumenten slechts schijn, eenvoudig franje was. Men onderscheidde drie stadia: 1. De samenwerking van patroons en arbeiderstegen de consumenten, waarbij de bedoeling voorzat alle ondernemingen, ook de meest achterlijke, een winstmarge te verzekeren, 2. De R.K. Centrale Raad der Bedrijven, die neerkwam op een uitbreiding van het instituut der C.A.O. voor de daarvoor geschikte bedrijven, waarbij de bedrijven, die voor de internationale markt werken, praktisch geheel buiten het schema vielen. Wel is waar wilde men hier de arbeiders raadplegen over de bedrijfsregelingen en de bedrijfspolitiek, doch zulks bepaalde zich tot de arbeidsvoorwaarden en ook dit werd nog zeer beperkt opgevat. Ook de Consumentenraad was niet meer dan een gebaar. Het hoofdverschil met de socialisatie was, dat het particuliere bedrijfsleven en de particuliere eigendom behouden bleven; er was geen zeggenschap van de gemeenschap. 3. De publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, waarbij erkend werd, dat het doel van de R.K. C.R.B. niet kon worden bereikt uitsluitend op de basis van vrije medewerking der betrokkenen, doch dat de gemeenschap de door partijen getroffen regeling als verordening zou kunnen sanctioneren, zodat deze in den gehelen bedrijfstak zouden moeten worden toegepast. In dit derde stadium achtte Prof. Veraart de C.A.O. ontoereikend, het bedrijf zou als publiekrechtelijk lichaam door den Staat erkend moeten worden. Wat het R.K. Bedrijfsradenstelsel betreft, stond men bijzonder sympathiek tegenover het denkbeeld van de ordening van het bedrijfsleven; voor de tegenstanders bleef echter hoofdzaak, dat de gemeenschap in dit stelsel geen invloed zou kunnen uitoefenen door middel van hare vertegenwoordigers en organen op de doel stelling van de productie, op de prijzen en op de arbeidsvoorwaarden.

198

HET RAPPORT EN DE PUBLIEKRECHTELIJKE BEDRIJFSORGANISATIE

Nadat men nog verder uitgebreide kritische beschouwingen had gegeven ten aanzien van de drie bovengenoemde stadia, meende men, dat, niettegenstaande de talrijke bezwaren die tegen het stelsel-Veraart der publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie konden worden ingebracht, het noodzakelijk was in die richting iets te doen, omdat er in de maatschappij toch organisaties waren, die voortdurend trachtten C.A.O. af te sluiten en indirect op de prijs vorming grote invloed uitoefenden. Men zou ze op den duur niet geheel en al meer vrij kunnen laten, omdat ze meer en meer een macht in den Staat gingen vormen. In de controle van overheidswege lag een beveiliging van het algemeen belang. Er zouden organen ingesteld moeten worden, die zich zouden aanpassen aan het bedrijfsleven. Men zou moeten voortbouwen op wat in de maatschappij zelf was ontstaan, met name op het orgaan, dat voor de naleving der C.A.O. zorg droeg en waaraan publiekrechtelijke bevoegdheid

zou moeten worden toegekend, zodat het op die wijze tevens be trokken zou kunnen worden bij de uitvoering van allerlei sociale maatregelen. Voor wat de rechtsbedeling betreft, zou de bedrijfsrechtspraak in eerste instantie erkend kunnen worden, doch er zou van overheidswege een onafhankelijk orgaan van beroep moeten worden ingesteld. Daarna volgde nog een uitvoerige bespreking over de C.A.O. in verband met de bedrijfsorganisatie, waarbij men onder meer constateerde, dat in het stelsel-Veraart feitelijk geen plaats was voor C.A.O.; dit sprak van een door den Bedrijfsraad opgelegde verordening, terwijl de rol der vakvereniging werd beperkt tot de verkiezing voor het bedrijfsorgaan. Tenslotte werden nog enkele beschouwingen gewijd aan de medezeggenschap in de onderneming en de taak van den Ondernemingsraad, welke buiten de C.A.O. zou moeten blijven, doch zich meer tot de interne ondernemingskwesties zou moeten beperken. De voorstanders van het R.K. Bedrijfsradenstelsel wensten in de onderneming uitsluitend een commissie van controle of advies, als verlengstuk van den Bedrijfsraad, en geen Ondernemingsraad met verordenende bevoegdheid. O Met deze beschouwingen besloot men de behandeling van het vraagstuk der bedrijfsorganisatie. Het verdere gedeelte van het Rapport, waarin men, toen het vaststond, dat aan de Commissie geen enquêterecht zou worden verleend, is blijven steken, bevat belangrijke beschouwingen over de verdeling van het maatschappelijke inkomen. Voor het onderwerp, dat ons hier bezig houdt, kunnen wij deze echter achterwege laten, zodat we aan het einde zijn gekomen van onze taak, een overzicht te geven van de wensen en ideeën, die ten aanzien der organisatorische verhouding tussen werkgevers en arbeiders in de laatste jaren op den voorgrond zijn getreden

IV.

Samenvatting en conclusies

Wie indertijd het voorrecht had de lezing aan te horen van Prof. Ir. I. P. de Vooys over den „Arbeid in de Maatschappij der Toekomst” (naderhand gepubliceerd in den bundel „Socialisatie problemen van Arbeid en Gemeenschap”) zal, na wat wij hier in de drie voorafgaande delen aan feiten en wensen bijeenbrachten, de betekenis doorgronden van de woorden, die Prof. de Vooys aan het einde van zijn voordracht sprak en waarin hij zei, dat „de arbeid in de maatschappij der toekomst een onbekende is, een schim achter de morgennevelen, waarvan wij alleen weten, dat wij er heengaan. Richting en beweging is al wat wij kunnen zoeken en verkrijgen. Deze richting gaat niet terug naar den in zichzelf besloten arbeid van den eenling maar kan zich ook niet losmaken uit een gemechaniseerde organisatie om naar een ijlen lichten hemel van absolute vrijheid te stijgen. Door de brokkelige kristallisatie-processen van onderlinge samenvoeging heen, moet het gaan naar een hoger eenheid der samenleving, welke zelfbewustheid besloten ligt in een gevoel van gelijk gestemde saamhorigheid van velen. In die richting gaan talrijke wegen, evenwijdige en elkaar kruisende, waarlangs stoeten zich kunnen en moeten bewegen om talloze belemmeringen ter zijde te stellen. De lasten, die daarbij te dragen zijn en de persoonlijke taken, die daartoe vervuld moeten worden, zijn veel en zwaar. Door afwisselend licht en schaduw van een verwikkelde werkelijkheid, vervrolijkt door de herinnering aan een kleurig verleden, dat voor goed verlaten is en in glans gezet door het licht, dat ons uit nog onbereikbare verte tegemoet schijnt, kan juist het ver trouwen in de goede richting te gaan aan ieder op zijn wijze iets brengen van wat individu en gemeenschap behoeven aan harmonie van arbeidsgenot en arbeidstucht.” Tot zover Prof. De Vooys wiens woorden wij gaarne als het motto van ons laatste deel aanvaarden. Immers in dit gedeelte zullen wij moeten trachten de richting te zoeken, waarin de organisatorische verhoudingen zich in de naaste toekomst waarschijnlijk zullen bewegen. Een richting, die, gegeven den voortdurende menselijke drang tot vooruitgang en verbetering onmogelijk kan gaan naar den in zichzelf besloten arbeid van den eenling, doch die zich evenmin kan losmaken uit een gemechaniseerde organisatie, teneinde een iegelijk de absolute onbeperkte vrijheid te verzekeren. In de voorafgaande hoofdstukken hebben wij de talrijke, evenwijdige en elkaar kruisende wegen, die men zich overal in het bedrijfsleven heeft gebaand of die door de leiders werden ontworpen, verkend en getekend. Zeker, ook deze leiders erkennen, dat de hogere eenheid der samenleving dikwijls niet het directe doel van deze wegen is; de rentabiliteit der onderneming, de bloei van het bedrijf beheerst de houding der werkgevers; de arbeidersorganisaties worden geleid door het streven naar verbetering van de economische positie der arbeiders en de Overheid heeft rekening te houden met de politieke gevoelens van de partijen, waaruit zij is voort gekomen. Maar dit alles, dat men zich veelal zelf doel waande, was tenslotte nooit meer dan middel om dat verdere doel te bereiken. Want door die brokkelige kristallisatie-processen van onderlinge samenvoeging heen, meende, afgescheiden van het directe doel, eenieder ten slotte toch welbewust naar die hogere eenheid van samenleving te gaan. En zo staan wij hier aan den aanvang onzer samenvatting en conclusies. Het gehele terrein ligt voor ons open, wij behoeven slechts te meten en te passen, af te wegen en te vergelijken. Maar zoo gemakkelijk is dit niet. Want daargelaten, dat de factoren, waarmede gewerkt moet worden, in den regel niet in mathematische grootheden kunnen worden uitgedrukt, doch slechts als tendensen werken, hebben wij hier niet te doen met een statisch of een mathematisch probleem, waarbij na het constateren van enkele grondwaarheden deductief en door logische redenering het eindresultaat kan worden vastgesteld; neen, juist het dynamische karakter van het vraagstuk, dat zich afspeelt in de levende maatschappij, met aan den ene kant hare historische wetmatigheid, maar aan den anderen kant de onverwachte wendingen, die aan elk groeiend organisme eigen zijn, maakt, dat ondanks alles de toekomstige ontwikkeling steeds een onbekende zal zijn, een schim achter de morgennevelen, waarvan wij alleen weten, dat wij er heen gaan. Slechts wanneer wij ons daarvan bewust zijn en slechts onder dat voorbehoud kunnen wij trachten de richting te zoeken, waarin de organisatorische verhoudingen zich naar alle waarschijnlijkheid zullen bewegen. Zoo staan wij thans allereerst voor de taak, aan de hand van het verzamelde feitenmateriaal na te gaan in welke richting en in hoeverre de ontwikkeling der organisatorische verhoudingen in de laatste jaren heeft plaats gevonden. Het spreekt vanzelf, dat wij ons steeds zullen beroepen op wat in de eerste drie gedeelten van dit werk werd beschreven. Gezien de indeling der stof lijkt het ons echter overbodig om daarbij steeds door storende noten of anderszins naar de plaats te verwijzen, waar een en ander in de eerste drie gedeelten is te vinden. Dit laatste kan gerust aan den lezer worden overgelaten.

DE ARBEIDERSORGANISATIES

Om organisatorische verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders mogelijk te maken is het uiteraard nodig, dat er niet alleen organisaties van werkgevers en arbeiders bestaan, doch dat deze organisaties als zódanig ook bepaalde rechten en bevoegdheden bezitten om de uit deze verhoudingen voortvloeiende verplichtingen

na te komen en van de er aan verbonden rechten gebruik te maken. De ontwikkeling van de organisatie der arbeiders in de laatste tien jaren toont aan, dat, hoewel na de abnormale stijging in de eerste jaren na den oorlog het ledental in het alge meen sterk terugliep, in de laatste jaren een stabilisatie en zelfs bij de meeste organisaties weer een stijging in het ledental is ge komen. Terwijl toch het totaal aantal georganiseerde arbeiders op 1 jan. 1920 (toen het een maximum was) 683.000 bedroeg, liep het terug tot 493.000 op 1 jan. 1926. Op 1 jan. 1928 bedroeg het echter weer 520.000. Het belang van deze cijfers springt vooral in het oog bij een vergelijking met het totaal aantal arbeiders in ons land. Volgens de beroepstelling van 1921 waren 2,72 miljoen personen in beroep werkzaam, waarvan 535.000 bedrijfshoofden, dus ongeveer 2,2 miljoen arbeiders. Ongeveer 1/4 gedeelte dezer arbeiders is dus in een vakvereniging georganiseerd. Uit de in Deel I nader gepubliceerde cijfers is gebleken, dat de organisaties der diamantbewerkers, typografen, leeraren en onderwijzers, en die van het spoorweg- en van het Overheidspersoneel relatief de meeste leden tellen, terwijl vooral in den landbouw de organisatie weinig ontwikkeld is. 404 Naast het aantal georganiseerden is de richting, waarin de arbeiders georganiseerd zijn, van belang. Globaal kan men zeggen, dat 40% der georganiseerden behoort tot de z.g. moderne richting, 20% is R.K. en 10% Prot. Chr. georganiseerd, terwijl ruim 20% niet bij een vakcentrale is aangesloten. Van de overige bijna 10% is 3% bij het V.V.H. (hoofdarbeiders), 3% bij het A.N.V. (neutraal) en 4% bij de revolutionaire vakbeweging aangesloten. Het aantal georganiseerden in gemeenten boven 20.000 inwoners bedraagt ongeveer 100 per 1000 inwoners, tegen 33 per 1000 inwoners in de gemeenten met minder dan 20.000 inwoners. Ook is in de grote steden in verhouding het linkse element sterker vertegenwoordigd dan op het platteland. Wij kunnen hier in deze samenvatting niet verder op deze cijfers ingaan en verwijzen dus naar het in de inleiding gegeven overzicht. De inwendige organisatie van de arbeidersvakbeweging heeft, afgescheiden van de omzetting van het R.K.V. in het R.K.W., in de laatste jaren geen verandering van betekenis ondergaan. De landelijke vakbonden, meestal opgebouwd uit plaatselijke afdelingen, vormen de basis. Zij omvatten arbeiders uit een bepaalden bedrijfstak (soms meer dan één maar dan toch steeds aanverwante) en zijn op hun gebied autonoom, in dien zin, dat ze bij de regeling der arbeidsvoorwaarden optreden en de eventuele arbeidsconflicten leiden. De uitkering bij staking etc. geschiedt ook door deze vakbonden. De vakbonden zijn federatief in een aantal vakcentrales verenigd, waarvan, zoals we zagen, het N.V.V. de voornaamste is; verder bestaan het R.K.W., C.N.V., V.V.H., A.N.V., N.A.S. en N.S.V. Tussen de in een zelfde plaats gevestigde afdelingen van de bij een vakcentrale behorende vakbonden bestaat contact in de bestuurdersbonden. Met de vakcentrales van dezelfde richting in andere landen hebben de vakcentrales internationale verenigingen gevormd (I.V.V., I.C.V., C.I.T.L., R.V.I., I.A.A.), terwijl de vakbonden ook met de gelijk gestemde vakbonden in andere landen z.g. beroepssecretariaten hebben opgericht (b.v. I.T.F.). Deze vorm van organisatie bestaat voor vrijwel alle vakverenigingen; enkele revolutionaire vakverenigingen kennen een grotere onafhankelijkheid toe aan de plaatselijke afdelingen, waardoor de eigenlijke vakbond niet meer dan een federatie is van deze afdelingen. Deze zijn numeriek echter van geen betekenis.

DOEL EN WERKWIJZE DER VAKBEWEGING

Het directe doel der vakverenigingen en de wijze, waarop men dit tracht te bereiken, toont in de praktijk niet dat verschil, dat men uit het bestaan van de verschillende richtingen zelf zou afleiden. Het spreekt vanzelf, dat het verschil in denkbeelden, dat er tenslotte tussen de revolutionaire en ook de moderne vakbeweging bestaat met de R.K. en Prot. Chr. vakbeweging omtrent de organisatie in de productie wel eens aanleiding geeft tot een verschil in zienswijze voor bepaalde gevallen; doch meestal ligt dit verschil zozeer in datgene wat men zich in de toekomst als ideaal voor ogen stelt en gaat het in tegenstelling daarmee in den regel juist zozeer over datgene, wat direct bereikt kan worden, dat dit verschil zich in de praktijk niet anders openbaart, dan dat de revolutionaire en moderne organisaties meestal iets verder gaan met hun eisen dan de R.K. en Chr. organisaties. En ook wanneer men ziet wat de organisaties zoo al voor hare leden doen, is er praktisch weinig verschil te ontdekken. Zeer onwetenschappelijk uitgedrukt zouden zij dat, wat de verschillende organisaties van elkaar onderscheidt, de saus willen noemen, die dezelfde gerechten bedekt, al zijn ze dan misschien wat verschillend toe bereid, het ene met natuurboter, het andere met margarine, het ene wat meer gepeperd, een ander wat meer doorbakken enz. Het werk in het algemeen, het overleg en eventueel de strijd met de organisaties der werkgevers zullen wij in den loop van dit gedeelte voortdurend nader beschouwen. De instellingen en regelingen, die de leden in verband met het eigenlijke doel hebben ge troffen, gaan bij de verschillende organisaties uit van de gedachte, dat den leden, wanneer zij daaraan het meest behoefte hebben, de steun der organisaties is verzekerd. Al naarmate de organisatie zich meer heeft ontwikkeld en de leden wensen bij te dragen in de kosten, wordt uitkering verschaft bij werkstaking, werkloosheid, ziekte, overlijden, bevalling der echtgenote, het zoeken van werk in andere plaatsen, geldelijke moeilijkheden, invaliditeit en ouderdom, tuberculose, ongevallen, pensionering, het verlaten van den militairen dienst, verlies

van uitrusting bij schipbreuk, 25- of 40-jarige ambtsvervulling, brandschade, ver huizing etc. Het spreekt vanzelf, dat de beide eerstgenoemde uitkeringen de belangrijkste zijn. Die bij werkstaking of uitsluiting spruit onmiddellijk voort uit het eigenlijke doel der vakbeweging, terwijl die bij werkloosheid daarmede ook in hoge mate samen hangt en de overheidsbemoeiing met de werkloosheidsuitkering in ons land in de praktijk ook een nauw verband tussen deze uitkeringen en de vakbeweging heeft gelegd. De andere uitkeringen, zoals die bij ziekte, ongevallen, invaliditeit enz. zijn meestal aan vullingen op de wettelijke of anderszins daarvoor reeds buiten de vakbeweging om getroffen regelingen. De bij het N.V.V. aangesloten vakbonden zijn ontegenzeggelijk over het algemeen voor de arbeiders de duurste organisaties, in zoverre, dat de contributies het hoogst zijn. Dit heeft echter ten gevolge, dat deze organisaties over het algemeen ook financieel het krachtigste zijn. Weerstandsfondsen hebben echter tegenwoordig vrijwel alle vakverenigingen, terwijl ook de vakcentrales, al treden zij slechts bij uitzondering op om te steunen, weerstandsfondsen bezitten. Ook hier beschikt het N.V.V., mede door het feit, dat het de toetreding tot het weerstandsfonds in tegenstelling met de andere organisaties verplicht gesteld heeft, over de meeste middelen. Eind 1926 was het totale vermogen der arbeidersorganisaties ongeveer f 17 miljoen gulden, waarvan f 10,5 miljoen behoorde aan het N.V.V. en de daarbij aangesloten organisaties, f 2,2 miljoen aan het R.K.W., f 1,4 miljoen aan het C.N.V. en f 2,3 miljoen aan de niet bij een centrale aangesloten vakbonden. Naast deze fondsen beschikt de vakbeweging over een uitgebreide pers; alle vakverenigingen van enigen omvang hebben een periodiek, meestal is dit een weekblad, bij enkele een maandblad. De vakcentrales hebben weekbladen en andere periodieken. De moderne vakbeweging heeft door haar besluit om met een bedrag van f 1 miljoen deel te nemen aan de socialistische pers wel het duidelijkst gedemonstreerd van welk een groot belang zij de volksvoorlichting door middel van de pers voor de vakbeweging acht. Trouwens, de nauwe relaties die er reeds lang tussen de R.K. vakbeweging en het dagblad „De Volkskrant” bestaan, bewijzen dat men ook aan die zijde dit belang erkent. Tot de verdere instellingen der vakbonden behoren de sanatoria voor lijders aan tuberculose en andere ziekten (Zonneheuvel, Villan dry, enz.), de vakantieoord (b.v. het Troelstraoord van het N.V.V. en het vakantieoord van het C.N.V. te Putten), de spaar en voorschotbanken, levensverzekeringsmaatschappijen, woningbouwverenigingen, instellingen voor arbeidersontwikkeling, verenigingen voor jeugd- en vrouwenwerk enz. Het R.K.W. heeft nog een Centraal Zielkundig Bureau te Utrecht, aan het hoofd waarvan Prof. Roels staat. Zo geeft de vakbeweging naast het streven naar meer directe verbetering in den economische toestand der arbeiders, aan de arbeidersklasse steeds meer al datgene, waarop deze door de ontwikkeling van het maatschappelijk leven redelijkerwijze aanspraak kan maken. Als zodanig is de vakbeweging niet alleen van zeer grote betekenis voor hare leden, doch vormt ze daarnaast door de onderlinge solidariteit en de offervaardigheid, waarop ze nu eenmaal gebaseerd is, een uiterst merkwaardig en belangrijk verschijnsel in ons volksbestaan. Een miskennis of onderschatting dezer vakbeweging, waarbij aan den anderen kant natuurlijk de kritiek niet mag worden uitgesloten, zou dan ook een van de grootste fouten zijn, die men bij de bestudering van het sociaaleconomisch leven zou kunnen maken.

DE VAKBEWEGING EN DE POLITIEK

Van belang voor het inzicht in de vakbeweging is voorts de verhouding tot de politieke partijen. De leden van het R.K.W. zijn uiteraard vrijwel allen R.K. kiezers, terwijl de leden van het C.N.V. in het algemeen de richting zijn toegedaan van de A.R. en C.H. partij. Was daardoor bij de R.K. en Prot. Chr. vakbeweging reeds tot op zekere hoogte vanzelfsprekend en bij voorbaat een band gevormd met de bevriende politieke partijen, aan den anderen kant is het duidelijk, dat dit contact door de samenstelling dezer par tijen dikwijls niet zoozeer tot uitdrukking kon komen als dat tussen het N.V.V. en de S.D.A.P. De verhouding van het N.V.V. tot S.D.A.P. werd 1928 in een overeenkomst vastgelegd en hoewel beiden hunne vrijheid van handelen behielden, werd daardoor officieel een band geschapen, die in wezen reeds sedert lang bestond. Deze officiële samenwerking tussen S.D.A.P. en N.V.V. maakt het enerzijds zeer onwaarschijnlijk, dat verdere uitvoering zal worden gegeven aan de eenige jaren geleden door den heer Stenhuis ontwikkelde ideeën omtrent de stichting van een zelfstandige arbeiderspartij, doch brengt daarnaast uiteraard mede, dat in de S.D.A.P. het arbeiderselement nog sterker op den voor grond zal treden dan reeds het geval was. Wat de R.K. vakbeweging betreft, gaf de nieuwe regeling voor de samenstelling van den Partijraad der R.K. Staatspartij gelegenheid een zestal adviserende leden als vertegenwoordigers van het R.K.W. in dien Partijraad te benoemen. Daardoor was de verhouding van het R.K.W. (en de verdere R.K. sociale organisaties) tot de R.K. Staatspartij officieel bevestigd, hetgeen bij de verkiezingen nog verder door de zoog. kwaliteitszetels voor den Arbeid tot uitdrukking wordt gebracht. Afgescheiden van deze officiële vertegenwoordiging traden tal van vakverenigingsleiders in de diverse politieke partijen op den voorgrond en werden ze door deze partijen afgevaardigd in de vertegenwoordigende lichamen en colleges. Hoewel zij daar in den regel niet officieel als de vertegenwoordigers der vakbeweging zaten, was aan den

anderen kant dit verband met de vakbeweging meestal toch moeilijk van hun persoon te scheiden. Grote conflicten tussen partij en vakbeweging kwamen slechts voor bij het N.A.S., dat in zichzelf verdeeld was. Aan den ene kant aanhangers der communistische politiek van Moskou, daarnaast de onafhankelijke syndicalistische richting, die elke aanraking met de parlementaire actie zorgvuldig wilde vermijden. In beide richtingen waren bovendien nog verschillende variaties. Een en ander leidde, zoals we in de inleiding zagen, in 1924 tot splitsing en de oprichting van het syndicalistische N.S.V. Hoewel sindsdien wederom fusiepogingen werden ondernomen, is het verschil in opvatting tussen de twee groepen te groot om een blijvende eenheid te verkrijgen.

ONDERLINGE SAMENWERKING IN DE VAKBEWEGING.

De internationale verhoudingen gaan wij hier geheel stilzwijgend voorbij; thans nog een enkel woord over de onderlinge verhoudingen en de samenwerking tussen de onderscheidene richtingen in de vakbeweging. Wie daarbij een bewijs zou willen vinden voor onze bewering dat in de praktijk niet zulke grote verschillen bestaan als men het wel eens wil doen voorkomen, zou ongetwijfeld tevergeefs zoeken. Men kan hier onderscheiden de onderlinge samenwerking met volkomen handhaving van de daaraan deelnemende organisaties en de samenwerking, die al dan niet direct een fusie tussen de organisaties beoogde. Wat dit laatste betreft kan men het R.K.W. en het C.N.V. feitelijk uitschakelen, aangezien deze er niet toe zouden willen of kunnen overgaan zich te verenigen met organisaties als het N.V.V. en het N.A.S., die, zoals wij zagen, het uiteindelijke doel op een principieel andere wijze menen te kunnen bereiken. De belangrijkste poging van de andere vakcentrales om tot een fusie te komen werd in 1921 ondernomen, op initiatief van het N.V.V. Het N.A.S. achtte deze echter al spoedig onmogelijk. doch tussen het N.V.V. en het A.N.V. scheen het tot een samensmelting te zullen komen. Ten slotte strandde het echter op de verhouding, die het N.V.V. met de S.D.A.P. wenste te handhaven. Ook de in 1924 gehouden besprekingen tussen het N.V.V., A.N.V. en het inmiddels nog opgerichte V.V.H., om te komen tot de stichting van een Verbond van den Arbeid, hadden geen succes, alweer omdat het N.V.V. zijn liefde voor de S.D.A.P. niet kon verloochenen en ook omdat het geen afzonderlijke groep van hoofdarbeiders in de centrale wenste. De stichting van het N.S.V. door ontevreden uit het N.A.S. in 1924 en een mislukte poging tot hereniging in 1928 toonde verder, dat ook in de revolutionaire vakbeweging eenheid verre te zoeken was. Al deze mislukte pogingen, die in Deel I uitvoerig beschreven zijn, behoeven weinig commentaar. Het spreekt vanzelf, dat daarbij de verschillende moeilijkheden, die zich bij elke fusie van gevestigde organisaties met hare historische en ook met hare persoonlijke belangen voordoen, van invloed zijn geweest. Elke organisatie zal zich bij een fusie opofferingen moeten getroosten om tot het verder liggende doel te kunnen komen. Acht men deze opofferingen te groot of meent men, dat zij niet in het belang zijn van het te bereiken doel, dan is fusie onmogelijk, al praat of confereert men ook nog zoo lang. En dan is het maar beter, dat men gescheiden van elkaar blijft, dan dat men in de organisatie een kiem van ontbinding brengt. Daar deze gedachtegang blijkbaar bij de arbeidersorganisaties in ons land in de laatste jaren overheerste en de opofferingen inderdaad te groot bleken te zijn voor een fusie, bleven de verschillende richtingen naast elkaar voort bestaan, waarin, naar het zich laat aanzien, in de naaste toekomst ook wel geenverandering zal komen. Misschien zal een organisatie als het A.N.V., door voortdurend bloedverlies, tenslotte den strijd om het bestaan moeten opgeven, terwijl verder in de revolutionaire vakbeweging steeds nieuwe groeperingen mogelijk blijven. De pogingen om tot samenwerking te komen met volkomen handhaving van de daaraan deelnemende organisaties zijn heel wat talrijker geweest en ook het succes van deze pogingen was ongetwijfeld iets groter. Een merkwaardig verschijnsel daarbij was, dat het initiatief daartoe vrijwel steeds van het N.A.S., het A.N.V. of het N.V.V. uitging. De samenwerking met het R.K.W. en C.N.V. stuitte daarbij echter in den regel af op het verzet van deze organisaties tegen een demonstratieve algemene staking. Het N.V.V. verwierp deze niet zonder meer; in 1918 werd tot een geregeld overleg met het N.A.S. en het A.N.V. voor gezamenlijke actie besloten, waarbij ook de demonstratieve staking werd aanvaard, doch nadat dit overleg door het N.A.S. was opgezegd, bleek in 1920 dat het N.V.V. niet genegen was, om met het N.A.S. en de Communistische Partij in verband met de Anti-Revolutiewet zonder meer de voorwaarden te aanvaarden, die het N.A.S. ten aanzien van deze demonstratieve staking stelde. Vooral de verhouding van het N.A.S. tot de Communistische Partij was steeds het grote struikelblok. In 1921, ter gelegenheid van het grote conflict in de metaalindustrie, werd wederom door het N.A.S. samenwerking gezocht, doch ook hier strandde een en ander op de algemene staking. Het R.K.W. en C.N.V. verwierpen deze weer principieel, het N.V.V. wilde de mogelijkheid en doeltreffendheid slechts onder oogen zien, wanneer de vakcentrales ze in principe hadden aanvaard en hunne leden daaraan ook zouden deel nemen. Zo beperkte de samenwerking zich tot enkele incidentele gevallen, totdat door de agressieve houding van het N.V.V. tegen het R.K.W. en het C.N.V. ter gelegenheid van het grote conflict in de Twentse textielindustrie, de breuk vrijwel volkomen werd en men sindsdien dan ook niet anders samenwerkte dan voor zoverre de

omstandigheden dit min of meer onvermijdelijk maak ten. Dit laatste betrof in hoofdzaak de samenwerking tussen de vertegenwoordigers der vakcentrales in de officiële lichamen en commissies, zoals in den Hoogen Raad van Arbeid en verder de gewone samenwerking tussen de vakbonden ter zake van de directe arbeidsvoorwaarden. Deze laatste, waarbij uiteraard vrijwel nooit zulke principiële kwesties aan de orde komen als bij de vakcentrales, waar men het steeds eerst over een bepaald program eens moet worden (en dit in den regel dan ook niet wordt), ontwikkelde zich in dien zin dat aan een bepaalden werkgever of zijne organisatie door “de samenwerkende organisaties” eisen werden gesteld of voorstellen werden gedaan omtrent de arbeidsvoorwaarden. Soms was de moderne vakbond wat heftiger dan de R.K. en Chr. bonden, soms waren de eisen der modernen wat hoger, maar principieel verschil was er slechts bij enkele punten, zoals b.v. den kindertoeslag. Doordat verder de R.K. en Chr. bonden den klassenstrijd als principe verwierpen en de moderne richting, hoewel ze steeds beweerde in het belang van de bedrijfsrust op te treden, ten slotte toch uitging van den klassenstrijd, kwam het vooral in grote conflicten, als in de metaalindustrie en in de textielindustrie, voor, dat de R.K. en Chr. organisaties langer aarzelden om den strijd te ontketenen en wanneer deze was uit gebroken eerder bereid waren hem te staken dan de moderne organisatie. In het textielconflict leidde dit, zoals wij reeds zagen, tot een geweldigen onderlinge strijd, waardoor de laatste fase van dit conflict feitelijk niet tussen de werkgevers en de arbeiders organisaties werd uitgevochten doch meer tussen den modernen vakbond enerzijds en de R.K. en Chr. vakbonden aan den anderen kant. De breuk, die daardoor ontstond, was zoodanig, dat ook thans de vrede nog niet definitief is getekend. Afgescheiden van de principiële oorzaken der geringe samenwerking, gaf uiteraard het streven van de vakbonden, om ten koste der andere organisaties in het bedrijf hun ledental op te voeren, tot heel wat strijd aanleiding. De dikke woorden en de vaak grove beleedigingen, die daardoor vooral van de zijde der revolutionaire en moderne organisaties aan het adres der anderen in vakbladen en propagandavergaderingen werden gericht, doen den buiten staander dikwijls vreemd aan. Wie echter enigszins met de vakbeweging bekend is, weet dit alles op de juiste waarde te schatten. De vakverenigingsleiders zijn nu eenmaal geen preutse bakvisjes, die bij het minste of geringste woord, dat enigszins uit den conversatietoon valt, hun oren sluiten. En daarom mag men al dat geschrijf (en dikwijls gescheld) ook niet al te tragisch opvatten. Natuurlijk is het niet bevorderlijk voor de onderlinge verstandhouding; doch in de praktijk blijkt het meestal, dat, als het er op aankomt, een en ander gauw vergeven en vergeten is. Een bepaalde strijdwijze is er echter, die, voor zover ze dan inderdaad van invloed moet worden geacht, niet zoo onschuldig is, en wel de in den laatsten tijd door Rusland aanbevolen bouw van communistische cellen in het N.V.V., om in dit lichaam door de linkse elementen een min of meer geheime stelselmatige propaganda te voeren voor de Russische denkbeelden en daardoor steeds verder het gezag van de socialistische leiders te onder graven. Maar, aangezien naast wat daarvan openlijk aan den dag treedt, zeer veel ervan meestal in stilte geschiedt, is het niet steeds mogelijk na te gaan welken invloed het ten slotte heeft op de positie van het N.V.V. Wel wil het ons voorkomen, dat, zoals met zoveel dingen, die met een in zeker opzicht mystiek waas zijn omgeven, de betekenis ervan meermalen wordt overschat en deze zeker niet evenredig is aan de bekoring, die dit alles voor sommige romantisch aangelegde figuren heeft.

DE TOEKOMST DER VAKBEWEGING

Wat de naaste toekomst der arbeidersvakbeweging betreft, geloven wij op grond van de ontwikkeling in de laatste jaren niet, dat zeer belangrijke feiten zullen plaats vinden. Misschien zal, zoals we reeds zeiden, het A.N.V. van het tooneel verdwijnen, doch de andere richtingen zullen zich wel handhaven en geleidelijk verder ontwikkelen. Niet onwaarschijnlijk is het, dat hoe langer hoe sterker een principiële scheidingslijn getrokken zal worden tussen de R.K. en Chr. organisaties enerzijds en het N.V.V. al dan niet in samenwerking met de overigens zeer weinig betekende revolutionaire vakbeweging aan den anderen kant. Voor groote vraagstukken van organisatorische aard zal de vakbeweging in de allereerste toekomst zeer zeker niet komen te staan. De lijnen zijn reeds te veel uitgestippeld, dan dat er in de verenigingen zelf nog principiële conflicten zouden kunnen komen. De verschillende organisaties zullen dan ook ieder op haar wijze en waar dat mogelijk blijkt te zijn in onderlinge samenwerking, voortbouwen, enerzijds aan de directe verbetering der arbeidsvoorwaarden harer leden, aan den anderen kant aan haar eigen innerlijke, zowel financieel als organisatorische versterking. Daarnaast zullen zij ongetwijfeld de hulp inroepen van de op haar standpunt staande politieke machten teneinde op politiek gebied datgene te verkrijgen of mogelijk te maken wat aan haar doel bevorderlijk kan zijn. Op dit gebied zal wellicht het meeste nieuws gebeuren, in het bijzonder zal het van belang zijn af te wachten wat de nieuwe samenwerking tussen N.V.V. en S.D.A.P. zal brengen. Van groot belang zal ook zijn de houding, die de R.K. Staatspartij zal aannemen met betrekking tot de wensen der R.K. vakbeweging, te meer omdat een naar links georiënteerde politiek der R.K. partij tezamen met de S.D.A.P. en de andere linkse elementen een flinke meerderheid in de Staten Generaal zou vormen. Afgescheiden van alles

mag echter als vaststaand worden aangenomen, dat de arbeidersvakbeweging in de naaste toekomst in betekenis en invloed zal toenemen. Indien daarbij het nood zakelijk evenwicht bewaard zal blijven en met dezen stijgende omvang en invloed het verantwoordelijkheidsgevoel blijft groeien, mag het als een gezonde ontwikkeling van het sociaaleconomische leven worden beschouwd. Het wil ons voorkomen, dat dit in de naaste toekomst voor de verdere ontwikkeling der vakbeweging beslissend zal zijn. Men mag over de vakbeweging denken zoals men wil, het kan niet ontkend worden, dat evenals de arbeiderspartij in haar geheel met betrekking tot de politieke aangelegenheden, de vakbeweging voor wat de sociale kwesties betreft in de laatste jaren een zodanige rol is gaan spelen, dat zij zich niet meer uitsluitend kan beperken tot het voeren van een oppositie zonder meer, doch dat zij geroepen is geworden tot het mede dragen van verantwoordelijkheid bij het besturen en leiden van belangrijke sociaaleconomische zaken. De leiders der arbeiders hebben door de ontwikkeling der organisatorische verhoudingen, welke ontwikkeling wederom niet in de laatste plaats een gevolg is van hun eigen propagandistische arbeid, in tal van gevallen een positie verkregen, die niet alleen grote verplichtingen aan hen oplegt, doch die tevens zodanige eisen stelt aan hun kennis, bekwaamheid en doorzicht, dat de vraag gewettigd is of het voor hen mogelijk is nog verder in deze richting te gaan of zelfs zich op den duur te kunnen handhaven. Het spreekt vanzelf, dat het hier geen kwestie is van persoonlijke appreciatie, nog minder dat wij de tegenwoordige arbeiders leiders aan kritiek zouden willen onderwerpen. Maar gezien het feit, dat alle personen, die tegenwoordig de leiding hebben in de arbeidersvakbeweging, zichzelf in de praktijk des levens van arbeider of beambte hebben opgewerkt, mag men zich, welke voordelen een dergelijke ontwikkeling overigens ook biedt, toch wel afvragen of op deze wijze ook in de toekomst wel de leiders gevormd zullen kunnen worden, die voldoende bekwaam en kundig zijn om de taak, die zij zelf wensen, te kunnen vervullen. De vakbeweging is, wij hebben het in dit werk meermalen gezien, in een ander stadium gekomen. Uitbreiding door propaganda enz. blijft uiteraard nog steeds een van de belangrijkste punten, waaraan de aandacht moet worden gewijd; doch de erkenning van de vakbeweging als de vertegenwoordiging der arbeiders en hare consolidatie als een instituut in het sociaaleconomisch leven is praktisch gesproken een voldongen feit. Dit kan echter op den duur slechts blijven bestaan en verder tot zijn recht komen, wanneer de leiders der vakbeweging zich ook bij deze ontwikkeling weten aan te passen. Het grote vraagstuk, waarvoor de vakbeweging danook inde naaste toekomst zal komen te staan, is dat der leiders. Van deze leiders zal het afhangen of de vakbeweging der arbeiders zich zal kunnen handhaven op de plaats, waarop zij aanspraak meent te kunnen maken.

DE WERKGEVERSORGANISATIES

Onze samenvatting over de ontwikkeling der werkgeversorganisaties kan kort zijn. Voor zover deze organisaties zich bemoeien met de verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders zijn er echter behalve verschillende punten van overeenkomst met de arbeidersorganisaties, een aantal punten van verschil, waarop voor een goed begrip dezer verhoudingen de aandacht gevestigd moet worden. Evenals bij de arbeidersorganisaties geschiedt de algemene regeling der directe arbeidsvoorwaarden ook aan werkgeverszijde, voor zover de werkgever deze tenminste niet zelf in handen heeft gehouden, door de vakbonden, die zich in de verschillende takken van industrie hebben ontwikkeld. De organisatie dezer vakbonden is ook vrijwel dezelfde als bij de arbeiders, alleen is aan werkgeverszijde op een enkele uitzondering na van de bestuursleden de secretaris de enige bezoldigde vertrouwensman, de andere leden van het Bestuur zijn steeds werkgevers, zodat de leiding van de vereniging berust bij de uit en door de leden der organisatie ge kozen werkgevers. Een en ander is soms nog verder doorgevoerd in dien zin, dat niet de secretaris bezoldigd is, doch dat naast het Bestuur een juridisch adviseur, een vertrouwensman, directeur van het bureau der vereniging o.d. is geplaatst, die dus zelf geen zitting heeft in het bestuur. Daar aan deze echter vrijwel steeds de voorbereiding en de uitvoering der bestuursbesluiten is opgedragen, spreekt het vanzelf, dat hij, met inachtneming van de principiële lijnen, die het Bestuur heeft aangegeven, toch een belangrijke invloed kan hebben op het doen en laten der organisatie. In de inleiding schreven we reeds hoe moeilijk het bij de werkgevers soms is de voor een organisatie steeds vereiste overeenstemming van belangen te verkrijgen, ten eerste omdat de commerciële belangen dikwijls zoo zeer uit elkaar loopen en verder omdat in dezelfde organisatie grootwerkgevers met 1000 en meer arbeiders zitten naast werkgevers met een of althans enkele arbeiders. Daarbij komt nog, dat de werkgeversorganisatie veel meer en veel uitdrukkelijker dan de arbeidersorganisatie de verplichtingen moet formuleren, die de leden door toetreding tot de organisatie op zich nemen. Immers een werkgeversorganisatie kan slechts haar doel bereiken wanneer de leden hetzij zich voor wat de arbeidsvoorwaarden hunner werklieden betreft aansluiten bij de algemene regeling, die daarvoor door de organisatie al dan niet in samenwerking met de arbeidersorganisaties is getroffen, hetzij in overleg met het Bestuur hunner organisatie deze arbeidsvoorwaarden, eveneens al dan niet in samenwerking met de arbeidersorganisaties, vast stellen. Hoe het echter ook geregeld is, de werkgever

zal zoals wij ook in Deel I reeds schreven, door zijn aansluiting bij de organisatie steeds voor wat de regeling der arbeidsvoorwaarden betreft een gedeelte van zijn vrijheid moeten prijsgeven en daarbij verder verschillende verplichtingen op zich moeten nemen, die de organisatie ter bereiking van haar doel noodzakelijk acht. Dit betekent voor de werkgevers veel meer dan voor de arbeiders en het heeft, hoezeer ook de soepelheid ten deze wordt betracht, bij de ontwikkeling der werkgeversorganisaties, soms tot moeilijkheden aanleiding gegeven. Nu spreekt het wel vanzelf, dat deze verplichtingen niet zonder meer worden gedragen; zij zijn noodzakelijk om de voordelen, die de organisatie kan bieden, te verkrijgen. Deze voordelen worden in tegen stelling met de verplichtingen echter lang niet altijd direct gevoeld. Immers, het doel van de organisatie is de moeilijkheden op te lossen, die door de ontwikkeling der sociale verhoudingen op den voor grond zijn gekomen. Deze moeilijkheden bestonden vroeger niet of althans in veel mindere mate, terwijl ze ook lang niet voor alle werkgevers gelijk zijn. Daardoor is het niet te verwonderen, dat verschillende werkgevers huiverig zijn de voor hen individueel dikwijls zware verplichtingen op zich te nemen, die een organisatie nu eenmaal van hen eischt. In den verdere opbouw der werkgeversorganisaties is wel enig verschil met dien der arbeidersorganisaties. Verschillende werkgeversvakbonden hebben zich federatief verenigd in Centraal Overleg in Arbeidszaken voor Werkgeversbonden en voor wat de R.K. vakbonden aangaat in het R.K. Verbond van Werkgeversvakverenigingen. Deze beide organisaties beperken zich geheel tot de directe arbeidsvoorwaarden; de z.g. standsorganisatie wordt gevonden in het Verbond van Nederlandsche Werkgevers, de Algemene R.K. Werkgeversvereniging en de Chr. Werkgeversvereniging. De scheiding tussen vak- en stands organisatie is bij de werkgevers veel sterker doorgetrokken dan bij de arbeiders, waar ze feitelijk alleen nog maar in de Chr. Vakbeweging bestaat (C.N.V., Patrimonium en Chr. Nationale Werkmansbond), terwijl in de R.K. arbeidersvakbeweging de standsorganisatie en vakorganisatie tegenwoordig twee in vele opzichten met elkaar samenvallende delen van een organisatie, het R.K.W., zijn. Zooals wij in Deel I reeds uiteenzetten, is voor deze sterkere scheiding bij de werkgevers ook meer aanleiding, waartoe de overweging, dat de vakorganisatie gedecentraliseerd volgens de bedrijfs takken in autonome vakbonden werkt, en bij de standsorganisatie daarentegen juist het zwaartepunt bij de centrale organisatie ligt, ongetwijfeld het meeste bijdraagt. De fusie tussen de Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers, het Verbond van Nederlandsche Fabrikantenverenigingen en het Centraal Industrieel Verbond op 1 januari 1926 in het Verbond van Nederlandsche Werkgevers heeft aangetoond hoezeer men in werkgeverskringen het nut van de centralisatie der standsorganisaties beseft. De verhouding van de werkgeversverenigingen tot de politieke partijen is voor wat de R.K. en Prot. Chr. verenigingen betreft weinig anders dan bij de R.K. en Prot. Chr. arbeidersorganisaties; de neutrale werkgeversorganisatie, die ongetwijfeld op politiek gebied het dichtst bij de vertegenwoordigers der liberale beginselen staat, heeft behalve de persoonlijke relaties der leden geen verder contact met de politieke partijen. De onderlinge samenwerking tussen de werkgeversverenigingen van verschillende richting is ongetwijfeld beter dan die tussen de arbeidersorganisaties; officieel bestaat ze in de afdeling Nederland van de Internationale Organisatie van Industriële Werkgevers, die zich hoofdzakelijk bezig houdt met de voorbereiding van de Internationale Arbeidsconferenties te Genève; officieus in den kring van Werkgeverscentralen, waarin voorzitters en secretarissen der boven reeds genoemde centrale werkgeversorganisaties af en toe samen komen om, onder eerbiediging van elkaars inzichten en met handhaving van een volkomen vrijheid van handelen, de sociaaleconomische vraagstukken te bespreken. Wat de naaste toekomst betreft mag verwacht worden, dat bij een verdere ontwikkeling der organisatorische verhoudingen, de werkgeversorganisaties niet achter zullen blijven. Het zal daarbij steeds moeilijk zijn te bepalen of er van een voorgaan dan wel van een volgen sprake is. Ontwikkeling der organisatorische verhoudingen is niet mogelijk zonder ontwikkeling der organisaties zelf, doch aan den anderen kant zullen deze verdergaande verhoudingen ook weer een stimulans zijn voor den groei der organisaties en nieuwe mogelijkheden er voor openen. Hoewel op dit terrein belangrijke werkzaamheden kunnen worden verricht door de centrale organisaties, zal op het gebied der arbeidsvoorwaarden het zwaartepunt in ons land zonder enigen twijfel, althans voorlopig, bij de vakbonden blijven liggen; er is geen enkele aanwijzing dat een gecentraliseerde regeling der arbeidsvoorwaarden, zoals die in de Scandinavische landen bestaat, zich in de eerste toekomst in Nederland zal ontwikkelen.

DE OVERHEID EN DE VERHOUDING TUSSCHEN WERKGEVERS EN ARBEIDERS.

De verhoudingen, die allengs tussen de werkgevers- en arbeidersorganisaties tot stand zijn gekomen, zijn in het algemeen zeker niet het gevolg van een daartoe door de overheid genomen initiatief. Veel meer moet men den oorsprong er van zoeken in het opkomen der arbeidersorganisaties, die ter verdediging en verbetering van de economische belangen harer leden contact zochten met de werkgevers en dit op den duur ook kregen. Toen daarop de werkgevers zich eveneens gingen organiseren, ontwikkelde zich een organisatorische behandeling

der verschillende arbeidsvraagstukken, waar van den verdere vorm en inhoud zowel afhankelijk waren van de eigenaardigheden, die de betrokken onderneming of bedrijfstak kenmerkten als van andere historische en plaatselijke omstandigheden. Dat in verband daarmee echter ook de Overheid krachtens haar algemene taak zich geroepen achtte deze in de vrije maatschappij gegronde verhoudingen niet alleen te consolideren, doch ook door het treffen van maatregelen den weg aan te geven en de gelegenheid te openen, om een en ander verder tot ontwikkeling te brengen, zal niemand, die de denkbeelden omtrent de taak van de Overheid in de laatste jaren heeft gevolgd, verwonderen. De instelling van de Kamers van Arbeid en de oorspronkelijke plannen van Talma inzake de Raden van Arbeid tonen boven dien aan, dat een dergelijk initiatief niet slechts van de laatste jaren is. De Kamers van Arbeid mislukten echter geheel; „het sociale leven ging langs haar heen”, doordat de opzet niet in overeenstemming was met de organisatorische ontwikkeling in het bedrijfsleven. Of zij, indien ze van het begin af aan anders ingericht waren geweest, wel een rol gespeeld zouden hebben, blijft een open vraag, waar omtrent slechts vermoedens kunnen worden geuit. Waarbij echter niet vergeten moet worden, dat die andere inrichting indertijd praktisch niet mogelijk was, omdat de organisaties, die thans de verhoudingen bepalen, toen nog niet of althans slechts in oorsprong bestonden. Ware de ontwikkeling der organisaties anders geweest, dan zouden misschien de Kamers van Arbeid zich als nuttige instituten hebben kunnen handhaven, thans geraakten zij geheel op den achtergrond en nog voor dat ze in 1922 officieel werden opgeheven, waren ze praktisch reeds van het toneel verdwenen.

DE HOOGHE RAAD VAN ARBEID

De poging van Minister Aalberse om door instelling van den Hoogen Raad van Arbeid in 1920 een trait d'union te vormen tussen maatschappij en Overheid, een permanente vertegenwoordiging van het volle sociale leven bij de organen van den Staat, verdient heel wat meer aandacht. De leidende gedachte was daarbij ongetwijfeld in overeenstemming met de ontwikkeling der organisatorische verhoudingen. Wie het gedegen stuk van den secretaris van den Hoogen Raad van Arbeid, Mr. A. C. Josephus Jitta, over dit instituut in het aan Minister Aalberse aangeboden gedenkboek heeft gelezen, zal ook al neemt hij daarbij in aanmerking dat het in zekere zin een feestartikel was en dus de eventuele kritiek als vanzelf op den achtergrond bleef, onder den indruk zijn gekomen van de welhaast idealistische wijze, waarop de Minister de in de vrije maatschappij tot ontwikkeling gekomen organisatorische verhoudingen wilde benutten voor de verbetering van de sociale wetgeving en voor den verdere uitbouw der sociale hervormingen. En dat deze Hooge Raad van Arbeid na een bijna achtjarige werkzaamheid ook nog verder van belang werd geacht, bleek wel uit het feit, dat het voorstel tot wettelijke regeling van den Raad eind 1927 door de beide Kamers der Staten Generaal zonder hoofdelijke stemming werd aanvaard. Om de waarde van den Raad te kunnen beoordelen moet men zich er allereerst rekenschap van geven, dat hij zich heeft beperkt tot het geven van adviezen over door de Regering voorgenomen regelingen op het gebied van den Arbeid, zodat hij dus in geen enkel opzicht een rol heeft gespeeld bij de definitieve vaststelling dezer regelingen, die hetzij aan het Parlement (wet), hetzij aan de Kroon (A.M. v. B.) of den betrokken minister (beschikking e.d.) bleef. Zowel dus de wetgeving zelf als de uitvoering der wetten viel buiten het terrein van den Raad. En verder kan de betekenis van de adviezen natuurlijk niet zonder meer worden afgemeten naar den vorm of den inhoud der sociale wetgeving in de laatste jaren. Men zou daarbij toch moeten kunnen vergelijken hoe deze er uit gezien zouden hebben en wat er bij de voorbereiding zou hebben plaats gevonden, wanneer de Hooge Raad van Arbeid niet zou hebben bestaan. En daar er praktisch geen tijdperk in onze geschiedenis is, dat en wat sociale wetgeving en wat organisatorische ontwikkeling betreft eenigermate overeenstemt met de periode van na 1918, is een zodanige vergelijking niet mogelijk. In dit opzicht kan dus de betekenis van den Hoogen Raad van Arbeid niet worden nagegaan. Dit neemt echter niet weg, dat de achtjarige werkzaamheid voldoende stof geeft voor enige kritische opmerkingen, die uit den opzet, de samenstelling en de werkwijze voortvloeien. Te dien opzichte is het van belang, dat krachtens de nieuwe wettelijke regeling de Raad niet slechts advies kan uitbrengen wanneer dat door den Minister wordt verzocht, doch dat de Raad ook uit eigen beweging over vraagstukken, die de belangen van den Arbeid raken, adviezen kan geven. Hier door heeft de Raad een veel groter vrijheid van beweging gekregen en zal hij zich niet meer behoeven te beperken tot de aangelegenheden, die hem door den Minister worden voorgelegd. De andere bepaling van de wette lijke regeling, dat de Raad alle werkzaamheden moet verrichten, die hem bij de wet worden opgedragen, opent uiteraard onbeperkte mogelijkheden. Indien echter krachtens deze bepaling een belang rijke uitbreiding van de werkzaamheden van den Raad zou worden voorgesteld, zou ongetwijfeld allereerst principieel moeten worden uitgemaakt of daarmee het doel dat aan den Raad is gesteld, zou worden gediend. De samenstelling van den Raad lijkt ons, vooral in verband met zijne werkwijze, niet juist. In de eerste plaats zijn wij van oordeel, dat de z.g. wetenschappelijke leden, die geacht worden het algemeen belang te vertegenwoordigen, en de hoge ambtenaren geen lid in het college moeten zijn. Men kan van het standpunt uitgaan, dat het voor de laatsten

van belang is de discussies mede te maken, omdat zij dan het advies beter zullen kunnen door voelen, en ook kan men, wanneer er een voorontwerp van wet aan de orde is, het billijk achten, dat zij, die bij het opstellen van 420 dit voorontwerp een belangrijke rol hebben gespeeld, aan de discussies er over deelnemen. Maar dit alles behoeft voor deze ambtenaren nog geen lidmaatschap van den Raad met zich mede te brengen. En ook de bewering, dat de Raad slechts een adviserend college is en ten slotte zelf toch geen definitieve regelingen maakt of zelfs maar ontwerpt, kan de bezwaren tegen het lidmaatschap der twee hier genoemde groepen niet opheffen. Nog minder natuur lijk de bij de wettelijke regeling zeer zeker invloed gehad hebbende overweging, dat de beide groepen nu eenmaal reeds zeven jaren lang in den Raad zitting hadden en men ze voor het hoofd zou stoten, wanneer men ze nu ineens zou uitsluiten. De bezwaren tegen het lidmaatschap dezer twee groepen zijn van principiële aard. Is men van oordeel, dat de Hooge Raad van Arbeid moet zijn een lichaam, waarin het overleg tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers en de arbeiders tot uiting komt, dan zullen deze vertegenwoordigers met elkaar moeten beraadslagen, zonder dat daarbij andere invloeden werkzaam zijn. Een speciale waarborg, dat daarbij het algemeen belang niet op den achtergrond zal worden gedrongen en dit daardoor niet voldoen de behartigd zou worden, behoeft bij dit overleg niet te worden gegeven. Wij zullen in onze beschouwing over de consumenten raden bij de bedrijfsorganisatie nog nader uiteenzetten, waarom het onderlinge overleg tussen de werkgevers- en arbeiders organisaties de enige basis kan zijn voor het bereiken van een resultaat. Hier is de zaak iets anders, omdat men hier geen instituut heeft naast of boven het overleg tussen de partijen, doch een aantal vertegenwoordigers, die met precies dezelfde bevoegd heden als de vertegenwoordigers van werkgevers en arbeiders aan de besprekingen deelnemen. Door de paritetische samenstelling kunnen deze vertegenwoordigers van het algemeen belang echter steeds den doorslag geven en zijn zij het dus, die bij een stemming zeer dikwijls de richting bepalen, waarin het advies van de meerderheid zal worden uitgebracht. Nu zou dit niet zoo erg zijn, wanneer het advies uitsluitend aan den Minister zou worden uitgebracht en deze uit het advies steeds zou kunnen zien uit welke leden de meerderheid resp. de minderheid had bestaan. Hij zou dan mede door het feit, dat ook steeds de mening van de minderheid in het advies tot uitdrukking wordt gebracht, voor zichzelf kunnen bepalen welke waarde hij aan het advies zou moeten toekennen. Maar door de publicatie van de belangrijkste adviezen en doordat het grote publiek door voorlichting in de pers hetzij niet steeds het gehele advies onder ogen krijgt, hetzij zich geen tijd gunt dit geheel te lezen, heeft de uitslag van de stemming, of als niet gestemd wordt een aanduiding als: de meerderheid, vele leden, enz., veel groter betekenis dan feitelijk uit de uitsluitend adviserende bevoegdheden van den Raad zou moeten volgen. Hoe dikwijls komt het niet voor, dat iemand bij een discussie over een bepaald onderwerp zich ter verdediging van zijn standpunt mede beroept op het feit, dat de Hooge Raad van Arbeid zich met zooveel tegen zoveel stemmen er ook voor heeft verklaard, eventueel het ook heeft verworpen. Op zichzelf beschouwd is dat een zeer juist verschijnsel, immers wanneer in den Hoogen Raad van Arbeid inderdaad de vertegenwoordigers van werkgevers en arbeiders met kennis van zaken overleg gepleegd hebben over bepaalde onderwerpen en ten slotte een conclusie over een bepaald standpunt is geformuleerd, dan mag deze conclusie ook ongetwijfeld verder gebruikt worden om richting te geven aan de politiek met be trekking tot de vraagstukken op arbeidsgebied. Maar dan moet, zoals wij reeds zeiden, dit overleg ook niet vertroebeld worden door elementen, die feitelijk buiten de directe verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders staan, doch bij het formuleren der conclusie den doorslag kunnen en veelal ook zullen geven. Een oplossing, die niet zoo zeer de samenstelling, doch de werkwijze van den Raad zou raken, zou in zekeren zin kunnen worden gevonden, door omtrent de adviezen niets te publiceren. De adviezen van den Raad hebben echter, behalve voor den Minister, voor hen, die geen zitting in den Raad hebben, doch zich ook voor de sociale vraagstukken interesseren, een zodanige waarde, dat deze oplossing zeker niet als de juiste kan worden aanvaard. Immers, we zeggen het hier nog eens, de betekenis van den Raad gaat in de praktijk zozeer uit boven het eigenlijke doel om slechts den Minister van advies te dienen, dat het den Raad ook zelf zeker geen goed zou doen wanneer van zijn doen en laten niet anders naar buiten zou blijken, dan dat hij over een of ander onderwerp een advies had gegeven, zonder vermelding van den inhoud van dit advies. Afgescheiden van het bovenstaande mag met betrekking tot de samenstelling van den Raad gevraagd worden of het, gezien de onderwerpen, die meermalen in behandeling komen, wel juist is, dat steeds alle leden medespreken en medestemmen over onder werpen, die voor de groepen, die ze vertegenwoordigen van geen belang zijn. Is het b.v. wel juist, dat de landbouworganisaties vertegenwoordigd zijn, wanneer het overleg slechts betrekking heeft op industriële onderwerpen enz. Om dat te beoordelen mag men niet zonder meer in cijfers nagaan hoe weinig het maar voorkomt, dat er onderwerpen aan de orde komen, die slechts voor een bepaalde groep van belang zijn. Veel meer moet men de betekenis van deze vraag zoeken in de noodzakelijkheid, dat, om een vrucht dragende discussie te verkrijgen, alle partijen zonder uitzondering vertrouwen moeten hebben in het overleg en daaraan met hart en ziel moeten deelnemen. Aanvaardt men deze noodzakelijkheid, dan moet men alles vermijden wat daaraan afbreuk zou kunnen doen. En wanneer dan blijkt, dat b.v. de industriële werkgevers

bezwaren hebben, omdat dikwijls de vertegenwoordigers van den midden stand en de boeren mede beslissen over onderwerpen, die hun niet aangaan, dan zou het een daad van wijs beleid zijn, aan de wenschen dezer industrieelen tegemoet te komen, teneinde van die zijde de volle en ongedwongen medewerking bij het overleg te verkrijgen. Ook al zou men niet zover willen gaan den Raad in drie of vier van elkaar onafhankelijke groepen te verdeden (b.v. landbouw, nijverheid, verkeer en middenstand), dan zou men toch door reorganisatie van het stelsel der commissies, dat van den aanvang af heeft bestaan, doch op enkele uitzonderingen na door onjuiste samenstelling van verschillende commissies steeds ontevredenheid wekte, een belangrijks stap in de goede richting kunnen doen. Wanneer men dan naast de algemene commissies voor bedrijfsorganisatie en voor sociale verzekering, nog commissies zou vormen voor de grootindustrie, handel en verkeer, kantoor bedrijven, middenstand, landbouw en visserij, dan zou men aan deze commissies verschillende werkzaamheden kunnen op dragen en zou tevens de Hooge Raad zelf daarvan worden ontlast. De commissies zouden die werkzaamheden dan geheel zelfstandig doen en hun advies zou zonder verdere discussie of stemming aan den betrokken Minister worden doorgegeven. Zoals dit trouwens reeds enkele keren is geschied met een preadvies van een commissie, ten aanzien waarvan de Raad bepaalde, dat het als advies van den Raad aan den Minister zou worden uitgebracht. Een door de wettelijke regeling aangebrachte verbetering lijkt ons de bevoegdheid van den Raad om zijn eigen reglement vast te stellen, terwijl ook de wijziging, dat de Minister van Arbeid niet ex officio voorzitter van den Raad is, doch de Raad zijn eigen voorzitter zal mogen kiezen, naar onze meening in het algemeen een stap in de goede richting zal blijken te zijn geweest. Het voorzitterschap van den Minister heeft zijn voor en zijn tegen, doch daar de Raad nu de beslissing daarover aan zichzelf kan houden, zullen de leden zelf kunnen bepalen wat in deze het zwaarst voor hen weegt. Juist deze vrijheid, die uit de beide hierboven genoemde wijzigingen en ook b.v. nog uit de bevoegdheid om de instructie van den secretaris vast te stellen blijkt, zal het ongedwongen overleg in den Raad ten goede komen. Wil de Raad echter vruchtbaar werk leveren, dan zal de voorbereiding der adviezen steeds in een zoo klein mogelijk comité van ter zake deskundigen moeten plaats vinden en zal bij deze voorbereiding alles wat de vertrouwelijke en zakelijke onderhandelingen tussen de vertegenwoordigers der onderscheidene groepen kan schaden, moeten worden vermeden.

DE VERHOUDINGEN IN DE BEDRIJFSTAKKEN DE OMVANG DER C.A.O.

210

Voor dat wij de verhoudingen in het algemeen gaan beschouwen, zullen we thans eerst het overleg in de onderscheidene bedrijfstakken nader samenvatten. Dit overleg heeft in alle bedrijfstakken in de laatste jaren, zij het dan ook niet in dezelfde mate, bestaan. Schakelt men de Overheidsbedrijven en de Spoorwegen, waar bijzondere omstandigheden de verhoudingen bepaalden, voorlopig uit, dan kan men met terzijdestelling van alle verschillen, die nog overblijven, een drietal groepen onderscheiden, n.l. 1. De bedrijfstakken, waarvoor een algemeen of althans voor een zeer belangrijk gedeelte der arbeiders en werkgevers geldende, tussen de organisaties der arbeiders en werkgevers afgesloten, C.A.O. bestond. 2. Tot deze groep van bedrijven behoren: de typografie, de lithografie, de chemigrafie, het boekbindersbedrijf, de diamantindustrie, de bouwvakken, het steenhoudersbedrijf, het stuwadoorsbedrijf, het schildersbedrijf, het loodgietersbedrijf, de centrale verwarmingsindustrie, het meubelbedrijf, het behangersbedrijf, de kledingindustrie (maat- en maatconfectiebedrijven), de schoenindustrie, het mijnbedrijf, het bloembollenbedrijf, de koopvaardij en de Rijnsleepvaart. De bedrijfstakken, waarin weliswaar verschillende C.A.O. bestonden, en welke ook in verschillende streken des lands de arbeidsvoorwaarden in den betrokken bedrijfstak bepaalden, doch waarin ook nog voor tal van arbeiders en werkgevers de arbeidsvoorwaarden niet in een C.A.O. waren neergelegd. 424 Tot deze groep van bedrijven behoren: de steenindustrie, de aardewerkindustrie, de glasfabrieken, de elektrotechniek, het baggerbedrijf, het houtbedrijf, het kistenmakers bedrijf, het confectiegrootbedrijf, de burgersmeden, de kartonindustrie, de aard appelmeelindustrie, de sigarenindustrie, het slagersbedrijf, de visserij, de suikerwerkindustrie, het bakkersbedrijf, het banket bakkersbedrijf, de brouwerijen, de land- en tuinbouw, het veenbedrijf, het haven- en transportbedrijf. 3. De bedrijfstakken, waarin geen of vrijwel geen C.A.O. bestonden. Tot deze groep van bedrijven behoren: de chemische industrie, de metaalindustrie, de papierindustrie, de textielindustrie, de bedrijven voor voedings- en genotmiddelen niet genoemd in de andere groepen, de handels- en kantoorbedrijven, de binnen-beurtvaart. In de tabellen op blz. 426 e.v. is nog eens een overzicht gegeven van het aantal ondernemingen en het aantal arbeiders, dat sedert 1920 bij de C.A.O. in deze bedrijven was betrokken. Wij hebben daaraan tevens toegevoegd een zoo goed mogelijke op gave van het totaal aantal ondernemingen en personen in deze bedrijfstakken. Voor zover dat mogelijk was zijn deze ontleend aan de verslagen van de Rijksverzekeringsbank; voor bedrijven, die niet onder de Ongevallenwet vallen of waarvoor de R.V.B. geen afzonderlijke cijfers verstrekt zijn de gegevens van de beroeps telling van 1921 genomen. De bedrijven zijn gerangschikt volgens de hierboven gegeven groepering.

VORM EN INHOUD DER C.A.O.

Wij hebben het bestaan van C.A.O. bij deze groepering als basis genomen, omdat daarin, hoe de inhoud ervan ook overigens moge zijn, een bepaalde organisatorische verhouding tussen de partijen is neergelegd en het bestaan van een C.A.O. dus eo ipso een organisatorische verhouding medebrengt. Een groepering op een zodanige basis is echter slechts geoorloofd wanneer men daaraan toevoegt een nadere beschouwing over den vorm en inhoud van de verschillende C.A.O. Immers in het ene bedrijf neemt de C.A.O. een veel grotere plaats in dan in het andere en een indeling in een drietal groepen als boven zou zonder meer dan ook tot onjuiste conclusies kunnen leiden. Wat den vorm der C.A.O. in het algemeen betreft zagen wij in Deel 11, dat de landelijke C.A.O. in verschillende bedrijven in de jaren 1919 - 1920 en voor enkele bedrijven vroeger, voort kwamen uit verschillende plaatselijke of met werkgevers individueel afgesloten C.A.O. Een zeer natuurlijke ontwikkeling, die mede het gevolg was van de ontwikkeling der organisaties aan beide zijden. Daartegenover staat weer, dat in de laatste jaren in enkele bedrijfstakken, b.v. in het houtbedrijf, het kistenmakers bedrijf, het loodgietersbedrijf, het bakkersbedrijf en de elektrotechnische installatie, de landelijke C.A.O. verdween en vervangen werd door plaatselijke C.A.O. In verschillende dezer bedrijfstakken werden dan wel enige plaatsen tezamen genomen om de onderhandelingen te vergemakkelijken, b.v. in het loodgietersbedrijf de C.A.O. voor Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Haarlem, in het bakkersbedrijf het z.g. driestedencontract voor Amsterdam, Rotterdam en Den Haag, in het houtbedrijf de C.A.O. voor Amsterdam, Hengelo en Leiden en in het kistenmaker bedrijf de C.A.O. voor Amsterdam, Rotterdam, Schiedam, Hoorn en Leerdam, doch van een landelijke C.A.O. was toch geen sprake meer. Verder werden in enkele bedrijfstakken de C.A.O. niet meer afgesloten door de werkgeversorganisaties doch weer individueel door de tot de organisatie behorende werkgevers. Daardoor werden de werkgevers vrijer zich al dan niet onder de C.A.O. te voegen en bracht het lidmaatschap der organisatie niet zonder meer het aanvaarden der C.A.O. met zich mede. Dit is in de laatste jaren in het bijzonder het geval geweest in de steenindustrie, het hout- en kistenmakers bedrijf, het kledingbedrijf en het confectie grootbedrijf. Om dezelfde redenen is soms in C.A.O., die door een werkgeversorganisatie is afgesloten, vermeld voor welke ondernemingen die C.A.O. geldt, teneinde aldus vast te leggen dat ze niet van toepassing is op eventuele andere leden dezer organisatie. In de meubelindustrie en in het bakkersbedrijf heeft steeds de toestand bestaan, dat naast de door de organisaties afgesloten C.A.O. een groot aantal C.A.O. worden afgesloten door de werkgevers individueel, terwijl in het mijnbedrijf de C.A.O. ook niet wordt afgesloten door de werkgeversorganisatie doch de vijf ondernemingen in dit bedrijf individueel de C.A.O. ondertekenen. Zoo ziet men, dat in verschillende bedrijfstakken de C.A.O. voor wat de werkgeverspartij betreft, een steeds wisselende vorm had, die uiteraard weer van verdere invloed was op de organisatorische verhoudingen. In enkele bedrijven heeft een tijd lang een algemene C.A.O. bestaan doch deze is op een ogenblik, dat men over een verlenging ervan niet tot overeenstemming kon komen, geheel verdwenen. Zo bijvoorbeeld in het havenbedrijf te Amsterdam en Rotterdam, waar de C.A.O. sedert begin 1925 niet meer bestaat: in de R.K. Textielindustrie en de Tilburgse Wollenstoffenindustrie, waar eind 1920 de onderhandelingen niet tot een goed einde konden leiden en men eerst eind 1928 wederom tot het afsluiten van een C.A.O. kon komen.

Aantal ondernemingen en arbeiders betrokken bij C.A.O.

	Aantal ondern. en werkl. 1925	1 jan. 1920	1 jan. 1922	1 juni 1923	1 juni 1924	1 juni 1925	1 juni 1926	1 juni 1927	1 juni 1928
Diamantbewerking	o 345 a 5330	451 11450	125 8436	76 6400	65 5800	68 6500	67 6500	67 6300	68 5750
Typografie ¹	o 1399 a 5209	1190 14443	1240 13771	1200 14380	1335 14000	1374 13000	1379 13300	1380 13500	1353 13000
Lithografie ¹	o 114 a 2285	104 1275	103 ±1300	103 1299	103 1244	103 1270	109 1320	110 1256	109 1300
Chemigrafie ¹	o 34 a 372	21 540	14 ±450	15 307	19 360	24 385	25 500	28 492	30 570
Boekbindersbedr.	o 331 a 2868	309 3633	300 3515	300 3390	295 3100	320 3200	315 3100	325 3138	334 2850

Bouwbedrijf	o	-	4049	3448	3286	2962	2888	2963	2991	3192
	a	-	39103	48823	49799	91183	87583	82680	79189	83380
Steenhouwersbedr.	o	309	170	115	98	97	105	102	101	98
	a	1353	1023	1286	750	800	800	800	950	750
Stukadoorsbedrijf	o	854	236	331	-	55	270	265	265	299
	a	3445	2354	2475	-	927	2300	2800	4000	4000
Schildersbedrijf	o	7300	3713	3936	3105	3092	3128	2630	2317	2351
	a	15030	9417	11819	12274	13950	13787	12600	12317	12446
Loodgietersbedrijf	o	3330	493	339	313	322	370	389	385	141 ²
	a	13231	2118	1532	601	1573	1968	2042	2048	297
Centr. Verw. Ind.	o	-	16	21	21	16	33	29	20	26
	a	-	374	698	267	273	560	677	554	730
Meubelmakers en Behangersbedrijf	o	3135	773	678	612	580	518	472	504	512
	a	10963	7198	3759	4083	4746	4746	5395	5112	5274
Herenkledingbedr.	o		1181	810	599	417	346	318	311	302
}	a	4456	10954	12715	13386	8110	3636	3427	3649	4315
}		12356								
Dameskledingbedr.	o		144	52	30	27	23	21	17	19
	a		7128	1274	1253	1252	1265	1039	913	1221
Schoenindustrie	o	375	145	-	130	107	100	87	2	7
	a	9307	6624	-	6500	6500	4750	3500	217	498
Mijnbedrijf	o	6	-	5	5	5	5	5	5	5
	a	29490	-	26109	27736	29525	29939	31276	33312	33873
Bloembollenbedr. ¹	o	1374	358	224	202	202	188	223	212	203
	a	4879	1929	1887	2300	2500	3183	3256	3199	3878
Schepelingen ¹	o		-	70	-	-	26	28	31	
Koopvaardij }	a	227	-	±12000	-	-	12000	12000	12253	31
}		20518								17408
Officieren	o		61	±70	27	41	27	29	31	
Koopvaardij	a		4900	±4700	4400	3075	4586	5500	4591	
Sleepvaartbedrijf	o	595	1	7	8	97	97	60	229	115
	a	2977	19	2102	2040	1357	1561	1546	1759	2644
Steenindustrie	o	414	1	42	22	61	65	76	117	82
	a	16888	?	7049	1614	5964	6635	7271	10079	7396
Glasfabrieken	o	13	12	6	1	1	1	1	2	2
	a	4100	3714	2507	1159	1135	1444	1430	1127	1320
Elektrotechnisch- Bedrijf	o	3330	300	21	56	11	16	40	26	48
	a	13231	3000	162	560	179	133	393	393	342
Baggerbedrijf	o	-	-	34	31	36	31	31	1	2
	a	-	-	1120	1110	1638	1986	1563	920	1361

Houtbedrijf	o	289	24			72	75	84	85	82
	a	7162	1810	104	121	2177	3924	2788	3119	3281
				6020	5937					
Kuipers en kisten- makersbedrijf	o	373	78			17	18	67	62	65
	a	5006	3725			809	1608	2584	2101	1040
Confectiegroot- Bedrijf	o	565	27	22	21	21	20	20	32	21
	a	22563	1387	1814	1061	1061	1160	1326	1165	1267
Strokkartonind.	o	18	1	-	-	-	2	10	11	11
	a	3041	96	-	-	-	393	1426	1591	1583
Aardappelmeelind.	o	40	26	5	-	4	4	5	8	7
	a	2451	1850	309	-	350	362	566	497	434
Bakkersbedrijf	o		1088	903	877	252	235	511	904	852
}	a	11362	6836	6446	5663	2928	2616	5398	6436	6250
}		43958								
Banketbakkersbedr.	o		911	866	829	773	707	705	704	754
	a		3357	2735	2691	2043	2103	2270	2560	2596
Bierbrouwersbedr.	o	152	8	5	5	5	5	5	5	5
	a	3806	1306	1510	1854	1613	1755	1398	1949	1964
Sigarenindustrie	o	1386	381	675	222	168	108	120	93	77
	a	21677	25209	17445	20000	19000	9140	5554	5250	5395
Suikerindustrie	o	16	1	2	5	5	5	5	6	6
	a	4581	123	1331	1854	1117	1910	1093	1369	1171
Slagersbedrijf	o	6924	267	4	216	193	202	226	237	266
	a	11911	1392	835	1202	1027	1287	1610	2189	1668
Landbouwbedrijf ¹	o	194614	2652	2666	1858	2258	2580	2191	2708	2586
	a	358321	8269	12008	10499	14320	12430	10083	13275	13964
Tuinbouwbedrijf. ¹	o	15690	719	905	846	851	1036	1151	929	1121
	a	20751	1425	1226	1176	1713	1687	1762	1853	2603
Veenbedrijf	o	1181	109	337	406	423	171	171	359	497
	a	5320	1794	4670	8287	10632	3433	3433	7427	8579
Zeevisserij ¹	o	294	56	59	3	1	25	37	61	71
	a	8608	600	1325	4	490	1662	1580	1702	1775
Haven- en trans- portbedrijf	o	154	-	266	194	195	186	177	263	288
	a	14702	-	16483	10878	14250	1851	2023	2050	2099
Chemische ind.	o	1763	13	7	3	2	4	4	3	3
	a	33782	744	431	105	32	150	125	86	101
Diverse transport- bedrijven	o	?	204	1023	443	698	469	590	300	154
	a	?	2041	2714	1792	2398	707	1676	1135	1095
Schoenmakers- kleinbedrijf	o	3590	-	25	29	137	140	4	-	-
	a	4395	-	241	9	225	212	5	-	-

Metaalindustrie (zonder ET en CV)	o	14184	1734	974	324	308	328	313	324	321
	a	126497	59344	2246	2139	2081	2157	2906	2704	3300
Textielindustrie	o	931	101	1	3	1	1	1	1	.. ³
	a	66387	12293	35	251	50	45	15	72	-
Handels- en kan- toorbedrijven	o	?	47	40	46	51	53	64	61	70
	a	?	943	705	814	661	627	755	769	1029

o = aantal bedrijfshoofden, a = aantal arbeiders, werkzaam in het eigenlijke bedrijf.

1. Cijfers in de eerste kolom ontleend aan de beroepstelling van 1921

2. Conflict, sindsdien weer opgeheven en nieuwe C.A.O. afgesloten.

3. Sindsdien is in de R.K. textielindustrie weer een belangrijke C.A.O. afgesloten

In de metaalindustrie heeft in 1919 - 20 een C.A.O. bestaan, die echter in 1920 niet werd verlengd, omdat men o.m. over het persoonlijk minimumloon geen overeenstemming verkreeg. In het meubelbedrijf is de massa-meubelindustrie sinds enige jaren geen partij meer bij de C.A.O. De landelijke C.A.O. in het banketbakkers bedrijf werd in 1928 niet verlengd. In de glasindustrie is de C.A.O. die in 1920 - 22 bestond verdwenen, hoofdzakelijk ten gevolge van de malaise in dat bedrijf. Er bestaat nog slechts één C.A.O. voor de witglasfabrieken te Leerdam. Ook in het bontwerkersbedrijf, de pettenindustrie en andere bedrijven hebben in 1920 - 21 C.A.O. bestaan, welke echter even vlug verdwenen zijn als zij waren opgekomen. Aan arbeiderszijde zijn uiteraard steeds een of meerdere arbeidersorganisaties partij bij een C.A.O. Uit het overzicht in Deel II bleek, dat vooral de moderne arbeidersorganisatie soms niet akkoord kon gaan met aangebrachte wijzigingen en daarom de C.A.O. niet mede ondertekende, zoals dat b.v. in het bakkersbedrijf bij de invoering van den kindertoeslag het geval was. Praktisch was dit echter van geen betekenis omdat op de modern georganiseerde arbeiders in den regel de bepalingen der C.A.O. toch werden toegepast en de organisatie de C.A.O. na enigen tijd ook formeel erkende. In den inhoud der C.A.O. werd sinds 1920 met betrekking tot de organisatorische verhoudingen weinig verandering gebracht. De meeste wijzigingen in de C.A.O. betroffen de materiële voorwaarden, waartegen de arbeid werd verricht. Overigens mogen wij voor de ontwikkeling van den inhoud verwijzen naar Deel II waarin een en ander aan de hand van de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek uitvoerig werd omschreven.

BETEKENIS DER C.A.O. VOOR DE ORGANISATORISCHE VERHOUDINGEN

Uit de gegevens van den omvang, den vorm en den inhoud der C.A.O. blijkt, dat de plaats, die dit instituut in ons sociaaleconomisch leven tegenwoordig inneemt, zoo al niet geringer, dan toch zeker niet groter is dan in 1920. Op zichzelf is dat niet te verwonderen. De groei in de jaren 1919 en 1920 was abnormaal en het is duidelijk, dat er onder de in dien tijd opgekomen C.A.O. verschillende waren, die weer verdwenen, toen de verhoudingen een weinig meer gestabiliseerd werden. De in deze C.A.O. vastgelegde organisatorische verhoudingen waren te weinig gefundeerd om het initiatief in stand te kunnen houden. Men behoeft hier dus niet zozeer van een achteruitgang in de organisatorische verhoudingen te spreken, dan wel van een mislukte poging om, gebruik makende van een gunstige stemming, verhoudingen vast te leggen, zonder dat daarvoor de ondergrond aanwezig was. Een andere reden voor het verdwijnen van verschillende C.A.O. lag in de omstandigheid, dat de partijen over bepaalde punten van den inhoud niet tot overeenstemming konden komen en de gehechtheid aan de C.A.O. niet zódanig was, dat ter wille van het voortbestaan dezer C.A.O. een oplossing der moeilijkheden werd verkregen. Het verschil met het eerste geval is hier, dat beide partijen wel een C.A.O. wensten, doch de afsluiting daarvan afstuitte op de onmogelijkheid om over den inhoud tot overeenstemming te komen. Dit laatste is naast de principiële houding ten opzichte van het instituut der C.A.O. dan ook van grote betekenis voor het bestaan ener C.A.O. Wij hebben bij de beschouwingen van de afzonderlijke bedrijfstakken in Deel II reeds verschillende malen gelegenheid gehad hierop te wijzen; een van de belangrijkste voorbeelden daarvan zij hier nog in het kort vermeld. In de metaalindustrie bestond in 1919 - 20 een C.A.O., doch in 1920 werd omtrent den inhoud van de nieuwe C.A.O. geen overeenstemming bereikt, zodat deze C.A.O. niet verlengd werd en door den Metaalbond een eenzijdige Landelijke Regeling der arbeidsvoorwaarden werd ingevoerd. In 1926 - 27 kwamen de arbeidersorganisaties weer met voorstellen

omtrent een C.A.O. In den aanvang was het persoonlijk minimum loon weer het voornaamste punt, waarover de onderhandelingen liepen, doch tenslotte besloot de Metaalbond ter wille van een mogelijke oplossing over de principiële bezwaren tegen dit loonstelsel heen te stappen en diende tegenvoorstellen in voor een C.A.O. De partijen konden echter niet tot overeenstemming komen over de arbeidsvoorwaarden, welke in de C.A.O. zouden worden neergelegd. zodat geen C.A.O. werd afgesloten. Beschouwen we nu dit voorbeeld eens wat nader uit een oogpunt van organisatorische verhoudingen en bedrijfsorganisatie, dan blijkt daaruit, dat over het afsluiten van een C.A.O. op zichzelf bij de partijen geen principieel verschil van mening bestond. Wel zou b.v. de moderne arbeidersorganisatie met deze C.A.O. het eindpunt harer wensen, de socialisatie, niet hebben bereikt, doch voor het moment was de C.A.O. voor alle partijen het gewenste instituut om de organisatorische verhoudingen vast te leggen. Dat deze C.A.O. tenslotte niet tot stand kwam, was het gevolg van het feit dat men omtrent de materiële arbeidsvoorwaarden te ver van elkaar stond. Wij hebben dit feit reeds herhaaldelijk naar voren gebracht, doch zeggen het nog eens, omdat er o.i. niet genoeg de nadruk op gelegd kan worden. Immers er blijkt uit, dat de vorm en de ontwikkeling der organisatorische verhoudingen in hoge mate afhankelijk is van de mogelijkheid der partijen om ten aanzien van de materiële arbeidsvoorwaarden tot overeenstemming te geraken. Dit houdt in, dat men bij een beoordeling van de organisatorische verhoudingen den toestand over een aantal jaren moet nagaan en zeker geen oordeel mag vormen op grond van den ogenblikkelijke toestand op een bepaald tijdstip. Nieuwe verhoudingen komen op, om na enkele jaren weer te verdwijnen, oudere, die jarenlang hebben bestaan, maken plaats voor andere om dan echter na korten tijd weer in hare oorspronkelijke vormen hersteld te worden. Eerst wanneer men den gehelen toestand over een aantal achtereenvolgende jaren beschouwt, kan men de verhoudingen in den betrokken bedrijfstak nader definiëren.

TYPISCH KARAKTER VAN DE BEDRIJVEN MET EEN ALGEMENE C.A.O.

Beschouwt men nu zodanig de verhoudingen in de onderscheidene bedrijfstakken, dan blijkt duidelijk, dat met uitzondering van enkele bedrijven als de diamantindustrie, de mijnindustrie, en de koopvaardij, waarvoor in zekeren zin bijzondere omstandigheden gelden, het instituut der C.A.O., in den vorm van een regeling voor het gehele bedrijf, feitelijk slechts bestaat in de oude ambachtsbedrijven, die in de Middeleeuwen reeds door de gilden in een, zelfs nog veel strenger, organisatorisch verband waren samen gevat. Afgescheiden van deze historische gronden, die ongetwijfeld met zonder invloed zullen zijn, is het echter ook uit economische overwegingen verklaarbaar, dat juist in deze bedrijven een zodanig organisatorisch verband kon ontstaan. Over het algemeen toch hebben de ondernemingen in deze bedrijfstakken betrekkelijk beperkte belangen, zowel economisch als geografisch. De prijs van hare producten of diensten is lang niet in die mate van de wereldmarkt afhankelijk dan die van de producten der groot industrie en zij kunnen veel meer dan in de grootindustrie voor een bepaalden tijd de kosten van den productiefactor arbeid op een, min of meer naar vaste verhoudingen bepaald niveau vastleggen. Aan den anderen kant hebben de patroons in deze bedrijven er een zeer groot belang bij, dat hunne collega-concurrenten niet in de gelegenheid zijn om door het bedingen van lagere arbeidsvoorwaarden een lagere prijs voor hunne producten of diensten te vragen. Een voor allen geldende regeling der arbeidsvoorwaarden is voor hen een waarborg, dat deze factor in de productiekosten, die in hunne bedrijven bovendien meestal ook nog in verhouding vrij groot is, de concurrentiemogelijkheid niet kan vergroten. Dit verklaart tevens dat juist in deze bedrijfstakken zoveel animo is, om de mogelijkheid te verkrijgen tot verbindendverklaring van C.A.O. voor alle patroons en arbeiders in de betrokken bedrijfstak, waardoor deze waarborg praktisch gesproken volledig zou zijn. Door deze economische eigenaardigheden is de geneigdheid van de patroons tot het afsluiten van C.A.O. in de ambachtsbedrijven veel groter dan in de grootindustrie en kon de C.A.O. in deze bedrijven steeds in stand worden gehouden en zich verder ontwikkelen, waardoor in vele gevallen op den grondslag van deze C.A.O. een organisatie van het bedrijf werd geschapen, die ongetwijfeld ook nog verdere ontwikkelingsmogelijkheden heeft.

HET KARAKTER VAN DE GROOTINDUSTRIE

Stellen we daartegenover de grootindustrie, die met hare producten op de wereldmarkt moet komen, en daartegen de concurrentie uit alle mogelijke landen moet trachten stand te houden. De prijs, die voor de producten dezer bedrijven kan worden bedongen, wijzigt zich voortdurend als gevolg van algemeen economische gebeurtenissen, waarop, ook al zouden alle ondernemingen in den betrokken bedrijfstak in ons land zich daartoe nauw aaneen sluiten, slechts in zeer bijzondere gevallen enige invloed zou kunnen worden uitgeoefend. Het is duidelijk, dat de werkgevers in deze soort van ondernemingen in het algemeen weinig er voor gevoelen, zich met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden vast te leggen aan een instituut als de C.A.O. Ook de voordelen van gelijke arbeidsvoorwaarden voor hunne werklieden als voor die hunner binnenlandse

collega-concurrenten wegen voor hen, daar dikwijls de grootste concurrentie uit het buitenland komt, lang niet zoo zwaar als dat bij de reeds besproken groepen van ondernemingen het geval is. Zeker, wij geven gaarne toe, dat voor verschillende hunner de principiële overwegingen als het er op aankomt niet beslissend zijn. Het bovengenoemde voorbeeld van de metaalindustrie wijst er op, dat men in deze industrie wel bereid was een C.A.O. af te sluiten, mits men het maar over de daarin op te nemen voorwaarden eens kon worden. En ook uit het bestaan van C.A.O. in verschillende andere bedrijfstakken, die met internationale concurrentie te kampen hebben, blijkt, dat het instituut der C.A.O. in deze bedrijven niet onmogelijk is. Misschien zal er dan ook later nog wel eens een tijd komen, dat in deze bedrijfstakken het instituut der C.A.O. algemeen is ingevoerd. Voorlopig echter is dit in ons land nog niet het geval en worden de organisatorische verhoudingen bepaald door het overleg, dat, wanneer daartoe aanleiding is, over de arbeidsvoorwaarden tussen de partijen plaats vindt. De moeilijkheid voor het grootbedrijf om tot het afsluiten van C.A.O. te geraken blijkt ook duidelijk, wanneer men de verhoudingen in de meer speciaal R.K. bedrijfstakken beschouwt. Wel verklaarden de R.K. grootwerkgevers bij hun uittreden uit den R.K. Centralen Raad van Bedrijven in november 1922, dat in plaats van door een verordening de arbeidsvoorwaarden in een C.A.O. geregeld zouden moeten worden, doch thans, dus ruim 6 jaar later, is deze nog lang niet overal ingevoerd. In de R.K. metaalindustrie bestaat geen C.A.O.; de Katholieke Vereeniging van Werkgevers in de Textielnijverheid is niet dan na langdurige onderhandelingen, eerst per 1 januari 1929 tot de afsluiting ener C.A.O. kunnen komen; de R.K.-werkgevers in de sigarenindustrie zegden in augustus 1924 de bestaande C.A.O. op; de R.K.-werkgevers in de schoenindustrie waren in 1926 genoodzaakt de C.A.O. op te zeggen, mede omdat zij hunne vereniging niet langer in stand konden houden. Wel is waar is sindsdien op federatieve grondslag een nieuwe vereniging opgericht en zijn een aantal plaatselijke C.A.O. op een uniforme basis afgesloten, doch het blijkt toch wel, dat zelfs in deze kringen, waar de C.A.O. volgens eigen onomwonden verklaring principieel als de gewenste vorm voor de organisatorische verhoudingen wordt beschouwd, de moeilijkheden om er toe te geraken, in de praktijk zeer groot zijn.

DE C.A.O. EN DE BEDRIJFSRUST

Het is hier de plaats om, voor dat wij verder gaan, de vraag te onderzoeken of de bewering, dat de C.A.O. de bedrijfsrust bevordert, wel in alle opzichten en zonder meer juist is. Wat dat betreft, kan men zonder nader onderzoek het volgende zeggen: In de eerste plaats garandeert de C.A.O. tot op zekere hoogte de bedrijfsrust gedurende den tijd, dat zij is afgesloten, bij al de ondernemingen, die er bij zijn betrokken. In zoverre zullen er dus in de bedrijfstakken, waarvoor C.A.O. gelden, ongetwijfeld minder conflicten voorkomen dan wanneer er geen C.A.O. zijn. Immers het is niet aan te nemen, dat er als er geen C.A.O. zou zijn geweest, bij geen der betrokken ondernemingen een staking zou zijn uitgebroken. Dat de C.A.O. de bedrijfsrust slechts tot op zekere hoogte garandeert, blijkt uit het feit, dat in de wet op de C.A.O. niet uitdrukkelijk is aangegeven, dat tijdens den duur der C.A.O. geen staking of uitsluiting mag plaatsvinden. Theoretisch zijn deze dus mogelijk, tenzij partijen in de C.A.O. zelf uitdrukkelijk hebben verklaard, dat staking of uitsluiting verboden is. Dit was op 1 juni 1928 geschied bij 399 C.A.O. voor 9300 ondernemingen en 179234 arbeiders. Aan den anderen kant is echter de algemene rechtsopvatting deze, dat de C.A.O. gedurende den tijd, waarvoor zij geldt, de bedrijfsrust waarborgt en dat staking of uitsluiting gedurende dien tijd in strijd met de goede trouw geacht moet worden. Merkwaardig is in dit verbandechter, dat de in de C.A.O. vastgelegde garantie voor bedrijfsrust in vele gevallen slechts betrekkelijk is, omdat bepaald is, dat er niet gestaakt of uitgesloten mag worden met het doel wijziging te brengen in de bepalingen der C.A.O. Conflicten over aangelegenheden, die niet in de C.A.O. geregeld zijn, blijven dus mogelijk (vergelijk het conflict in het bouwbedrijf te 's-Gravenhage in 1925 over de tarieven). Andere C.A.O. kennen echter een absolute garantie voor de bedrijfsrust door te bepalen, dat er in het geheel niet gestaakt of uitgesloten mag worden, zolang de C.A.O. geldt (b.v. de C.A.O. in het lithografisch bedrijf, het chemigrafisch bedrijf, het brouwersbedrijf, de sigarenindustrie enz.). Een ander gevolg van de C.A.O. is, dat men er bij C.A.O., die voor een groot aantal ondernemingen gelden, praktisch steeds van verzekerd kan zijn, dat, wanneer het bij den afloop der C.A.O. tot een conflict zou komen, dit conflict zich zal uitstrekken over alle ondernemingen, waarop de C.A.O. betrekking heeft. Aan den enen kant betekent dit een kans op grote conflicten, maar aan den anderen kant is het duidelijk, dat men juist daaromal het mogelijke zal doen om het conflict te voorkomen en dat partijen zich niet tweemaal, maar misschien wel twintigmaal zullen bedenken om de verantwoordelijkheid van een zodanig conflict op zich te nemen. Vooral ook omdat, al loopt het dan tenslotte meestal zo'n vaart niet, het zich daarbij in den regel laat aanzien dat het voortbestaan der C.A.O. op het spel staat. Deze twee omstandigheden maken, dat redelijkerwijze mag worden aangenomen, dat in de betrokken bedrijfstakken het bestaan van een C.A.O. het aantal conflicten zal doen verminderen. Daartegenover staat, dat de moderne en de revolutionaire vakbeweging, al dringen deze dan ook meestal aan op het afsluiten van C.A.O., tenslotte daarin krachtens hun beginselen nooit bevrediging zullen kunnen vinden.

Zij, die op geleidelijke of meer overhaasten ombouw (omverwerping) van ons huidige productiestelsel aansturen, kunnen misschien de C.A.O. als tijdelijk rustpunt aanvaarden, doch zullen tenslotte toch steeds deze stelling benutten om van daaruit beter hun verder liggend doel te kunnen bereiken. De bedrijfsrust, die de C.A.O. brengt, zal hen op den duur dan ook niet kunnen bevredigen en zij zullen telkens, wanneer hun dit wenselijk voor komt en zij de kans krijgen, geleid door hunne theorieën over het toekomstige bedrijfsleven, deze rust trachten te verstoren. Gaat men nu na, hoe een en ander in de praktijk tot uiting komt, dan stuit men natuurlijk op de moeilijkheid, dat men voor een bepaald bedrijf, waarin een C.A.O. bestaat, nooit kan nagaan hoe het in diezelfde jaren geweest zou zijn als de C.A.O. niet zou hebben bestaan. Vergelijking met andere jaren, waarin andere omstandigheden golden, is niet mogelijk, terwijl een vergelijking met andere bedrijfstakken, waarin geen C.A.O. gelden, ook geen afdoende maatstaf kan zijn. Men moet dus zeer voorzichtig zijn in het maken van vergelijkingen en het trekken van conclusies. In de tabel op blz. 217 is voor elke bedrijfsgroep opgenomen het gemiddeld aantal stakingen, de daarbij betrokken ondernemingen en stakers en het aantal verloren arbeidsdagen per jaar gedurende de periode 1921-1925; stelt men daarnaast het aantal ondernemingen en arbeiders in deze bedrijfsgroepen volgens de gegevens van de Rijksverzekeringsbank c.q. de beroepstelling 1920, dan kan men, zoals is geschied in de laatste vier kolommen, de gegevens uitrekenen resp. per 1000 ondernemingen en arbeiders in elke bedrijfsgroep. Het geheel geeft natuurlijk een uiterst globaal beeld, vooral ook omdat in de bedrijfsgroepen verschillende bedrijven zijn tezamen gevoegd, die geheel los van elkaar stonden. Zo kwamen de stakingen in de eerste groepsteen, glas en aardewerk voornamelijk voor rekening van de steenindustrie; die in de groep oer, steenkool, turf vonden slechts plaats in het veenbedrijf; die in de papierindustrie in de kartonindustrie enz. De cijfers voor de textielindustrie worden uiteraard zeer sterk beïnvloed door de grote staking in de Twentse textielindustrie in 1923 - 1924. Bij de handels- en verkeersbedrijven hebben wij de Nederlandse Spoorwegen niet mede gerekend. Heel veel conclusies willen wij dan ook niet uit deze cijfers trekken. Maar zeer duidelijk blijkt er toch wel uit, dat de bedrijven, waarin het instituut der C.A.O. een belangrijke plaats inneemt, zich in het algemeen voor wat de conflicten betreft niet van de andere bedrijven onderscheiden. De bedrijven, waarin de stakingsbeweging zich het minst liet gelden, waren de leerindustrie, de handels- en verkeersbedrijven, de landbouw, de kleding en reiniging, de drukkersbedrijven, de papierindustrie en de chemische industrie; terwijl zij het ergst was in de textielindustrie, veenbedrijf, steenindustrie, metaalindustrie, bouwvakken en houtbedrijven. Veel meer dan de vraag of in een bepaald bedrijf al of niet een C.A.O. bestaat, is de bedrijfsrust dan ook afhankelijk van de mentaliteit en de machtsverhoudingen der partijen, de organisaties van arbeiders en werkgevers. Leiden deze op een bepaald ogenblik er toe, dat een C.A.O. wordt afgesloten, dan is praktisch gesproken tijdens den duur dezer C.A.O. bij de betrokken werkgevers de bedrijfsrust verzekerd, doch er bestaat dan geen enkele waarborg, dat bij den afloop van de C.A.O. geen conflict ontstaat. Men wil dat wel betwisten door te beweren, dat juist de C.A.O. een instituut vormt, waarin het overleg tot uiting komt, zodat door dit overleg conflicten worden voorkomen. Tegen deze bewering kan echter allereerst worden aangevoerd, dat de C.A.O. het overleg lang niet altijd bevordert. Immers in vele gevallen wordt de C.A.O. af gesloten om voor een tijdlang van het voortdurende overleg af te zijn, de werkgevers wensen met rust gelaten te worden en eerst tegen den tijd, dat de C.A.O. afloopt, kan een hernieuwd overleg plaats vinden, over de wensen, die beide partijen met betrekking tot de verlenging aan de orde hebben gesteld. Dit leidt er dan ook toe, dat bij den afloop der C.A.O. een cumulatieve van wensen en verlangens ontstaat, die partijen al dan niet met serieuze bedoelingen aan elkaar toezenden, om als basis voor de besprekingen te dienen. En aangezien deze verlangens elkaar wederzijds op de punten van enig belang meestal tegenspreken, wordt óf een compromis aanvaard, waarbij alle partijen alle wensen intrekken en de C.A.O. betrekkelijk onveranderd gecontinueerd wordt, óf blijven de partijen elk voor zich met betrekking tot enkele principiële punten op hun stuk staan, zodat ten slotte slechts de machtsverhoudingen te beslissen hebben, in welke richting de oplossing zal geschieden. Men betogen hiertegen niet, dat er ook wel C.A.O. zijn, die de basis vormen voor een goede organisatie van het bedrijf. Wij ontkennen dit geenszins, integendeel, alles bij elkaar genomen zijn in tal van bedrijven, waar de C.A.O. is ingeburgerd, de voordelen heel wat groter dan de nadelen. Wij willen slechts waarschuwen tegen de helaas zoveel voorkomende opvatting als zou de C.A.O. voor het bereiken van de bedrijfsrust de enig afdoende oplossing zijn. Een drietal voorbeelden uit den laatsten tijd willen wij aanhalen om ons standpunt te verduidelijken. In het lithografisch bedrijf bestaat sedert jaren een C.A.O., die als het ware een stuk van het bedrijf is geworden. De arbeidsvoorwaarden waren, na de topjaren 1920 - 21, in 1923 iets verslechterd doch zij stonden in vele opzichten nog ver boven die in andere bedrijven. De arbeidersorganisaties wensten nu bij den afloop dezer C.A.O. in 1928, dat deze verslechteringen terug zouden worden genomen en dat nog enkele andere verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden zouden worden aangebracht. Op zichzelf een zeer gewone eis, doch de C.A.O. werd op het spel gezet en er zou zeker een conflict zijn gekomen, wanneer de patroons zich tenslotte niet bereid hadden verklaard om grotendeels de eisen trapsgewijze in te willigen. Hier was het eenvoudig een kwestie van machtsverhoudingen, waarvan de

werking door het bestaan der C.A.O. in geen enkel opzicht getemperd werd. Ook in het loodgietersbedrijf in de grote steden bestaat sinds vele jaren een C.A.O. In weerwil daarvan brak in 1928 een zeer langdurige staking uit over de invoering van een aantal vakantiedagen per jaar. Hetzelfde kan gezegd worden van de aardewerkindustrie in Gouda, met een reeds sinds 1919 bestaande C.A.O., die echter niet heeft kunnen beletten, dat in 1928 een staking werd geproclameerd voor enkele eisen, die de arbeiders bij de verlenging in de C.A.O. opgenomen wensten te zien en die de patroons niet konden inwilligen.

Bedrijfsgroep	Aantal gemiddeld p.j. '21-'25 ¹⁾				Gegevens Rijksbe-		Aantal gemiddeld p.j. '21-'25 ¹⁾			
	Stakingen	Betrokken ondern.	Stakers	Verloren arbeidsdag	Aantal ondernem.	Aantal werkliden	stakingen per 1000 ondern.	Per 1000 werkliden		
								Stakingen	stakers	Verloren arbeidsdagen
Aard.-,glas-, steen	22	36	1990	50070	1160	33291	32	0,7	60	1520
Drukkersbedrijven	7	43	440	7600	1506	25632	28	0,3	17	300
Bouwbedrijven	99	663	5480	152300	36070	148398	19	0,7	37	1030
Chemische ind.	2	2	160	9750	1763	33782	1	0,1	5	290
Houtbedrijven	19	94	1410	50470	6147	37382	15	0,5	38	1350
Kledingbedrijven	10	166	1480	28010	7265	55636	23	0,2	27	510
Leerbedrijven	3	3	60	1590	5020	21961	1	0,1	3	75
Oer, steenkolen, turf	5	166	3650	118670	1216	36083	138	0,1	100	3250
Id. zonder mijnbedr.	5	166	3650	118670	1210	6593	138	0,8	555	18000
Metaalindustrie	25	64	7150	211190	14184	126497	5	0,2	56	1670
Papierindustrie	1	1	120	5570	758	17003	1	0,1	7	330
Textielindustrie	9	24	7180	699690	931	66387	26	0,1	110	10500
Voeding- en genotm.	25	118	3020	84980	26134	152972	4	0,2	20	560
Totaal nijverheid	228	1382	32150	1420000	103239	777577	13	0,3	42	1830
Handel en verkeer ²⁾	41	177	6130	64490	65926	365015	3	0,1	16	178
Landbouw	10	422	2520	41140	-	401	-	0,0	6	101
Visserij	2	23	540	12290	-	14	-	0,1	38	860
Totaal generaal	283	2009	41400	1538400	-	1730	-	0,2	24	900
					³⁾		⁴⁾	⁴⁾	⁴⁾	

¹⁾ Bij alle cijfers over stakingen enz., ijn die voor de uitsluitingen, die overigens in verhouding weinig te betekenen hadden, inbegrepen.

²⁾ Zonder Nederlandse Spoorwegen.

³⁾ Aantal arbeiders in 1000-tal volgens beroepstelling 1920.

⁴⁾ Aantal gemiddeld per jaar 1921-1925 per 1000 arbeiders volgens beroepstelling 1920.

Beschouwt men de betekenis der C.A.O. aan de hand van het in Deel II gegeven overzicht van de organisatorische verhoudingen in de bedrijfstakken, dan blijkt, dat de C.A.O. ongetwijfeld tal van kleine conflicten kan voorkomen, die anders hier en daar zouden uitbreken. De principiële kwesties worden echter door de C.A.O. niet opgelost, integendeel, de C.A.O. leidt er toe dat de behandeling dezer kwesties op bepaalde ogenblikken wordt geforceerd en dat een eventueel conflict door den centraliserende invloed der C.A.O. in den regel groter afmetingen zal aannemen dan wanneer geen C.A.O. zou bestaan.

DE C.A.O. EN HET ORGANISATORISCH OVERLEG

Wij hebben dit alles hier scherp naar voren gebracht omdat er uit zal blijken, dat een van de voornaamste voordelen der C.A.O. in de praktijk slechts zeer betrekkelijk is. Een ander belangrijk voordeel der C.A.O. wordt meestal genoemd het feit, dat door de C.A.O. de arbeidersorganisaties officieel erkend worden als de vertegenwoordiging der arbeiders. Wij behoeven hier niet zo lang bij stil te staan, omdat het betrekkelijke van dit feit nog veel meer in het oog springt. Immers hier verwacht men oorzaak en gevolg. De erkenning der arbeidersorganisaties is een noodzakelijk gevolg van den invloed, dien zij onder de arbeiders hebben; zijn slechts weinig arbeiders georganiseerd, dan zal deze erkenning op moeilijkheden stuiten; is een groot gedeelte der arbeiders georganiseerd, dan zal de erkenning der organisatie als vertegenwoordiging der arbeiders ook zonder C.A.O. moeten plaats vinden. De C.A.O. kan dit feit hoogstens gedurende den tijd, dat zij geldt, vastleggen, doch het zou niet juist zijn in de C.A.O. de oorzaak der erkenning te zien. Die ligt in den invloed, die de organisaties in het bedrijf hebben weten te verkrijgen. Nog veel minder juist zou het zijn, het voor te stellen, alsof de erkenning der organisaties in de bedrijven, waarin geen C.A.O. geldt, niet of in mindere mate zou bestaan. Uit het in Deel II gegeven overzicht van de verhoudingen in de bedrijfstakken is duidelijk gebleken, dat de arbeidersorganisaties, die aan een geregelden gang van zaken wensen mede te werken, door de werkgevers in alle bedrijfstakken erkend worden. Ook al is soms het ledental van dien aard, dat haar invloed van betrekkelijk weinig betekenis geacht moet worden. Het aantal conflicten over het verenigingsrecht is in de laatste jaren dan ook zoo gering (1 a 2% van het totaal aantal stakingen en dan nog steeds in kleine op zichzelf staande gevallen), dat ook daaruit blijkt, dat dit niet erkennen der bonafide vakverenigingen als de vertegenwoordiging der arbeiders in het algemeen geacht mag worden uit den tijd te zijn. De grootste betekenis van de C.A.O. voor de arbeidersorganisaties ligt dan ook in het feit, dat zij daarin een houvast vinden voor verdere acties inzake de arbeidsvoorwaarden. Het spreekt vanzelf, dat de leiders der arbeidersbeweging telkens bij den afloop van een C.A.O. bij hunne leden te rade gaan welke grieven er bestaan en op welke punten in een eventueel nieuwe C.A.O. wijziging in de arbeidsvoorwaarden moet worden gebracht. Een gevolg daarvan is, dat de lijst van gewenste verbeteringen in den regel een respectabele lengte verkrijgt, vooral ook omdat de wensen, die het ene jaar niet ingewilligd kunnen worden, een volgend jaar steeds weer op deze lijst komen te staan, en er niet afkomen, voordat zij geheel zijn bevredigd. Of eigenlijk gaat men daarbij nog verder. Is een bepaalde wens eenmaal in de C.A.O. opgenomen, dan worden, aangezien er nu eenmaal geen absolute bevrediging bestaat, daaraan weer nieuwe eisen toegevoegd, zoals dat b.v. bij de vakantie het geval is. De arbeidersorganisaties beginnen met een vakantie van drie of vier dagen en vragen daarna een week; is deze verkregen, dan wensen zij gedurende die week dubbel loon, of, zoals bij de lithografie, tien dagen of tweeweken. Dit alles is natuurlijk het goede recht van de vakverenigingen; zij zijn er nu eenmaal voor, zo gunstig mogelijke arbeidsvoorwaarden voor hare leden te verkrijgen en op zichzelf heeft het ook niet met de C.A.O. te maken. Alleen maakt de C.A.O. het gemakkelijk deze eisen te stellen, omdat bij den afloop (tenzij wat echter slechts zelden voorkomt, de C.A.O. zonder enige bespreking verlengd zou worden) automatisch steeds besprekingen plaats vinden en dan moeilijk verwacht kan worden, dat de arbeidersorganisaties geen enkele verbetering te wensen zou den hebben. Wat hiervan de arbeidersorganisaties gezegd is, geldt natuurlijk, zij het dan misschien in mindere mate, ook voor de werkgevers organisaties en de individuele werkgevers, die bij een C.A.O. zijn betrokken. Ook deze concentreren hunne wensen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden steeds bij den afloop der C.A.O., omdat zij dan een gelegenheid vinden om alles, wat zij tijdens den duur onbillijk en ongewenst hebben gevonden, naar voren te brengen. In zekeren zin staan zij daarbij onder invloed van de politiek der arbeidersorganisaties, omdat het duidelijk is, dat zij in vele gevallen tegenover de talrijke eischen der arbeidersorganisaties iets moeten stellen, ten einde, zoals dat helaas maar al te vaak geschiedt, ten slotte zoveel mogelijk tot een compromis te komen, dat waarschijnlijk geen der partijen bevredigt, doch dat in de gegeven omstandigheden de enige mogelijkheid is om tot een oplossing te geraken.

Vatten wij alles wat wij omtrent de C.A.O. hebben gezegd nog eens zeer in het kort samen, dan blijkt, dat de C.A.O., hoe ook de vorm of inhoud ervan moge zijn, een (en ongetwijfeld een zeer belangrijk) middel is om de arbeidsvoorwaarden van de betrokken arbeiders voor bepaalde tijd vast te leggen en daarbij tevens de verhouding te regelen, die er tussen de partijen van deze C.A.O. bestaat. De zedelijke grondslag van deze verhoudingen ligt in laatste instantie echter niet in de C.A.O., doch in het overleg tussen de werkgevers- en de arbeidersorganisaties. Ook zonder C.A.O. is dit overleg mogelijk, wanneer in den betrokken bedrijfstak goed ontwikkelde organisaties van werkgevers en van arbeiders bestaan, een voorwaarde, die overigens ook voor het afsluiten van een C.A.O. gesteld moet worden. Dan toch staat het vast, dat alle grieven en wensen, die met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, hetzij bij de arbeiders, hetzij bij de werkgevers naar voren zouden komen, ernstig onder de ogen worden gezien, waardoor vanzelf het overleg ontstaat, dat daarover mogelijk is. In de C.A.O. kunnen omtrent den vorm en de werkwijze van dit overleg nadere regelen worden gesteld. Zo bevatten van de 942 totaal op 1 juni 1928 bestaande C.A.O. geldende voor 17068 ondernemingen en 277984 arbeiders, 778 C.A.O. voor 15136 ondernemingen en 258108 arbeiders een bepaling, dat de oplossing van geschillen was onderworpen aan een doorpartijen in testellen scheidsgerecht. Bij 633 C.A.O., geldende voor 10607 ondernemingen en 168210 arbeiders, was uitdrukkelijk bepaald, dat de competentie der scheidsgerechten uitsluitend de geschillen omvatte, voortvloeiend uit den inhoud der C.A.O. Een regeling voor de arbitrage procedure werd aangetroffen bij 61 C.A.O. geldende voor 7571 ondernemingen en 157632 arbeiders. Verschillende C.A.O. van het chemigrafisch-, lithografisch-, typografisch- en boekbindersbedrijf, het bouw- en het schildersbedrijf, de witglasindustrie, het smedenbedrijf, het bakkersbedrijf en het vislossersbedrijf, totaal 48 C.A.O., geldende voor 34% van het totaal aantal ondernemingen en 14% van het totaal aantal arbeiders, die onder een C.A.O. vallen, gingen verder en droegen de zorg voor de naleving van de verdere toepassing der C.A.O. of bepaalde onderdeden daarvan op aan een permanente commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van de partij zijnde werkgevers en arbeidersorganisaties. Theoretisch beschouwd zullen deze scheidsgerechten en ook zelfs de commissies zonder meer geen aanleiding geven tot verder overleg, omdat ze eigenlijk niet anders zijn dan een logisch gevolg van de contractuele verhoudingen, die er tussen partijen zijn gekomen en die maken, dat er een waarborg moet zijn, dat de overeengekomen bepalingen worden gehandhaafd en dat bij overtreding ingegrepen kan worden. In tal van C.A.O. heeft het scheidsgerecht dan ook slechts preventieve waarde, omdat er zich tijdens den duur der C.A.O. over de naleving der contractsbepalingen geen conflicten voordoen. Anders wordt dit echter, wanneer de commissies verdergaande bevoegdheden verkrijgen. In de grafische vakken is een commissie stelsel ingevoerd, waarbij een Centrale Commissie bestaat met daar onder verschillende Districtscommissies. De Centrale Commissie heeft zowel uitvoerende als regelende en rechtsprekende bevoegd heden in dien zin, dat zij, zoals in de typografie, b.v. in bijzondere op zichzelf staande gevallen afwijkingen kan toestaan van de bepalingen der C.A.O. voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdsverloop. Ook verder zijn aan de Centrale Commissie en de Districtscommissies nog verschillende bevoegdheden gegeven, die tezamen met de regelingen, welke wij in Deel II bij de paragraaf over de grafische vakken beschreven, maken, dat er ten slotte in deze bedrijven een bedrijfsorganisatie is gesticht, die de gehele verhouding tussen werkgevers en arbeiders vastlegt. De C.A.O. in deze bedrijfstakken is dan ook heel wat meer dan een eenvoudige regeling der arbeidsvoorwaarden, die bij het afsluiten van individuele arbeidscontracten in acht genomen moeten worden; ze is een grondwet geworden voor het bedrijf, waarop de verdere organisatie is opgebouwd en de waarde van een zodanige C.A.O. voor de betrokken bedrijven zal ook zeker door niemand worden bestreden. Dat zij zich intussen voor wat het voorkomen van arbeidsconflicten betreft weinig van de gewone C.A.O. onderscheidt, is wel gebleken door de conflicten in augustus 1919 en januari 1923 in de typografie, en in januari 1925 en mei 1928 in de lithografie. Dat de in de grafische vakken bestaande vorm van bedrijfsorganisatie inderdaad een uitzondering vormt, blijkt wel uit het feit, dat een zodanige organisatie in geen anderen bedrijfstak bestaat. Wel spreekt de C.A.O. in het stukadoorsbedrijf van een commissie, die te waken heeft tegen "onreële" concurrentie en maatregelen neemt om te voorkomen, dat het algemene peil der arbeidsvoorwaarden geschaad wordt. Ook heeft de Centrale Commissie in het schildersbedrijf nog de bevoegdheid omplaatsen, waar tijdens den duurder C.A.O. afdelingen van een der bonden worden opgericht, in de juiste loonklasse in te delen en treedt de Centrale Commissie in het bakkersbedrijf op bij de uitvoering van de bepalingen inzake het verplicht lidmaatschap. Overigens echter is de taak der in de onderscheidene C.A.O. genoemde commissies geheel beperkt tot het toezicht op de naleving van de bepalingen der C.A.O. Geheel anders was indertijd de opzet van den Loonraad in de Vervoerbedrijven en van dien voor de Noordzeevervisserij doch uit het feit, dat deze Loonraden slechts kort hebben bestaan en er thans in deze bedrijven zelfs geen C.A.O. meer bestaat, blijkt wel, dat de bedrijfsorganisatie, die door deze Loonraden was in gesteld, geen uitdrukking gaf aan de werkelijke bestaande verhoudingen. De sinds Augustus

1917 in het mijnbedrijf bestaande Contactcommissie heeft vorm gegeven aan het overleg tussen de werkgevers en de organisaties der mijnwerkers. Hoewel in deze commissie, daar zij gelegenheid geeft alle vraagstukken op het gebied der arbeidsvoorwaarden te bespreken, steeds de besprekingen met betrekking tot de C.A.O. plaats vinden, staat zij geheel los van de C.A.O. Voor de toepassing der C.A.O. bestaan op elke mijn geschillencommissies, resp. voor de bovengrondse- en ondergrondse mijnwerkers, terwijl tevens de beslissing van een scheids gerecht kan worden ingeroepen.

ANDERE VORMEN VAN ORGANISATORISCHE SAMENWERKING

Het is hier de plaats de aandacht te vestigen op de regelingen en de instituten, die in het bijzonder in den laatsten tijd naar voren kwamen en die enerzijds gebaseerd waren op de bestaande organisatorische verhoudingen, aan den anderen kant er ongetwijfeld toe zullen leiden deze organisatorische verhoudingen verder te consolideren en uit te bouwen of nieuwe verhoudingen te scheppen. Uit de in Deel III beschreven richtingen en wensen is duidelijk gebleken, dat in verschillende kringen het streven bestond om bepaalde sociale aangelegenheden te doen uitvoeren door instituten, bestuurd door vertegenwoordigers van de werkgevers- en de arbeidersorganisaties in het betrokken bedrijf en erkend door de Overheid in dien zin, dat onder bepaalde in de wet aangegeven voorwaarden, de uitvoering geheel aan deze instituten zou kunnen worden opgedragen. In zekeren zin was deze gedachte reeds in het in Deel II uitvoerig beschreven plan Posthuma - Kupers en ook in de Land- en Tuinbouwongevallenwet 1922 tot uitdrukking gebracht. Wel is waar was de Bedrijfsvereniging, die bij deze beide regelingen in eerste instantie als uitvoerend orgaan der betrokken sociale verzekering zou dienen, slechts samengesteld uit de werkgevers, doch er was bepaald, dat de helft van de leden van het bestuur zou bestaan uit vertegenwoordigers der arbeidersorganisaties. Daardoor werd dus het organisatorisch contact tussen de betrokken werkgevers en arbeiders vastgelegd. Het, niet in behandeling genomen, ontwerp Ziekte- en Ongevallen wet 1925 van Minister Aalberse ging ook uit van de Bedrijfsverenigingen als dragers der verzekering, doch bepaalde, dat deze Bedrijfsverenigingen om erkend te worden, o.m. in het leven geroepen zouden moeten zijn door een of meer werkgevers (of verenigingen van werkgevers) en een of meer verenigingen van arbeiders. Verder zou evenals bij de reeds genoemde regelingen het bestuur paritair moeten zijn samengesteld. Eenzelfde principe is neergelegd in de onlangs door de Tweede Kamer aangenomen Ziektewet, waarbij als Bedrijfsvereniging kan worden erkend een vereniging, opgericht door een of meer, naar het oordeel van den Minister algemeen erkende centrale organisaties of daarbij aangesloten verenigingen van werkgevers en een of meer, naar het oordeel van den Minister algemeen erkende vakcentrales of daarbij aangesloten verenigingen van arbeiders. Ten minste de helft van de bestuursleden moet zijn aangewezen door de arbeidersverenigingen, die aan de oprichting hebben medegewerkt. Uitsluitend doorwerkgevers opgerichte Bedrijfsverenigingen kunnen (telkens voor vijf jaar) erkend worden, mits zij vóór 1 juli 1929 zijn opgericht. Indien dus de Ziektewet in dezen vorm zal worden ingevoerd, zullen er ongetwijfeld verschillende Bedrijfsverenigingen ter uitvoering van de bij deze wet gestelde verplichtingen worden opgericht, hetgeen van betekenis zal zijn voor de ontwikkeling van de organisatorische verhoudingen. Belangrijk voor de organisatorische verhoudingen is ook het beginsel, dat bij de wijziging van de Arbeidswet 1919 in 1922 werd neergelegd in artikel 28 sub 7. Volgens dit beginsel toch kan de Minister van Arbeid vergunning verlenen om af te wijken van de normen der Arbeidswet, wanneer zowel vakverenigingen van werkgevers als van arbeiders in een bedrijf van oordeel zijn, dat dit gewenst is. In Deel II hebben wij bij het hoofdstuk over de organisatorische verhoudingen in de bedrijfstakken gezien, dat krachtens deze bepaling in verschillende bedrijven o.m. in de typografie, de lithografie, het boekbindersbedrijf, het houtbedrijf, het kistenmakers bedrijf, de schoenindustrie, het brouwersbedrijf, geregeld elk jaar een werktijdverschuiving plaats vindt. Naast deze bij de wet gecreëerde of althans mogelijk gemaakte vormen moet nog gewezen worden op de bedrijfspensioenfondsen, die zich in den laatsten tijd in verschillende bedrijven ontwikkelen. In de typografie is men na overleg tussen de werkgevers- en de arbeidersorganisaties reeds tot overeenstemming gekomen, de regeling is echter nog niet ingevoerd. Dit is wel het geval in de wollenstoffenindustrie te Tilburg, waar het voor alle leden van de Vereeniging van Tilburgse Wollenstoffenfabrikanten geldende pensioenfonds 1 januari 1929 in werking is getreden. Ook in het lithografisch bedrijf hebben reeds verschillende onderhandelingen tussen de werkgevers- en de arbeidersorganisaties plaats gevonden over een collectieve pensioenregeling, terwijl in andere bedrijven, b.v. in het bakkersbedrijf en in het havenbedrijf door de arbeidersorganisaties op het invoeren van zodanige regelingen is aangedrongen. Uit dit alles blijkt, dat, hetzij op den grondslag van de C.A.O., hetzij op andere wijze, in den laatsten tijd regelingen zijn voor bereid of getroffen, die voor de ontwikkeling van de organisatorische verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders van zeer veel betekenis zijn en ongetwijfeld ook verdere invloed daarop zullen hebben.

De organisatorische verhoudingen bij de Spoorwegen en bij de Rijks- en Gemeentebedrijven en diensten zijn, zoals wij in Deel II zagen, van geheel anderen aard dan die in de particuliere bedrijfstakken. Enerzijds door de bijzondere rechtspositie van het personeel, aan den anderen kant door de eigenaardigheid van de werkgeverspartij. Bij de Spoorwegen is deze laatste natuurlijk weer geheel anders dan bij het Rijk en de Gemeente, waar de werkgever als persoon niet bestaat en zij, die de werkgeverspartij vertegenwoordigen, in vele gevallen in dezelfde rechtsverhouding tot den eigenlijke werkgever staan als zij, die tot de wederpartij moeten worden gerekend. Als beslissende instantie staat dan boven alles nog het Parlement of de Gemeenteraad, hetgeen tot gevolg heeft, dat bij de oplossing der vraagstukken de politieke overwegingen niet verwaarloosd worden. De Personeelsraad bij de Nederlandsche Spoorwegen, die 1 jan. 1926, ter vervanging van den Loonraden het maandelijks overleg tussen de Directie en de leiders der personeelsorganisaties, in werking trad, is een zuiver adviserend college, dat zijn werkzaamheden kan uitstrekken over alle regelingen, waarbij het personeel betrokken is. De tijd zal nog moeten leren of de samen stelling, werkwijze en bevoegdheden van dezen Raad de door alle partijen gewenste verhoudingen kunnen scheppen. Bij de Rijksbedrijven en-diensten en verder in vrijwel alle grote gemeenten, is het Georganiseerd Overleg in velerlei vorm en met verschillende bevoegdheden ingesteld. Het gemeenschappelijke kenmerk van al deze instellingen is, met een enkele uitzondering, dat ze een zuiver adviserend karakter hebben. Van grote betekenis zijn in dit verband de adviezen, welke in 1921 door de hoogleraren Diepenhorst, Oppenheim, Struycen. Kranenburg en door Mr. Hendels werden uitgebracht over de vraag in hoeverre volgens het Nederlandsche Staatsrecht de medezeggenschap der ambtenaren zich zou kunnen uitstrekken over de arbeidsvoorwaarden en de salarisregeling dezer ambtenaren. Over deze adviezen is in Deel II reeds het een en ander medegedeeld. Bij de reorganisatie van het Georganiseerd Overleg voor het Rijkspersoneel in oktober 1922 en ook bij die in februari 1925 bleef het adviserend karakter van dit overleg gehandhaafd. Evenals dat bij de Spoorwegen geschiedde door de instelling van een Personeelsraad, werd de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg door de reorganisatie in 1925 zodanig gewijzigd, dat de werkgeversvertegenwoordigers (dus die van de regering) geen zitting meer in de Commissie hadden. Hierdoor werden deze instituten dus zuivere instanties van de ene partij, die op gezette tijden of wanneer dat wenselijk bleek te zijn, met de vertegenwoordigers der andere partij overleg plegen. De instelling van de Dienstcommissies bij de Rijksdiensten gaf uiteraard aanleiding tot een verdorgeroefde decentralisatie van werkzaamheden, zoo sterk zelfs, dat er in het Voorlopig Verslag der begroeting voor 1927 over geklaagd werd, dat de Centrale Commissie niet meer het middelpunt was van het Georganiseerd Overleg. De regering wenste echter niet tot opheffing dezer Dienstcommissies over te gaan doch meen de wel, dat zij zich zouden moeten beperken tot datgene, wat uitsluitend van belang was voor de groep personen, die zij omvatten en dat de Centrale Commissie de aangelegenheden van algemene aard zou moeten behartigen. Bij de gemeenten heeft de regeling vrijwel overal hetzelfde karakter als bij het Rijk. Alleen doet zich daar de invloed van den Gemeenteraad in den regel sterker voelen dan die van het Parlement voor wat het Rijkspersoneel betreft. Bijzondere punten behoeven hier, na wat wij in Deel II reeds schreven, niet naar voren gebracht te worden. Alleen is het nodig nog enkele woorden te wijden aan de wijze, waarop in Amsterdam een en ander is geregeld, omdat die regeling een principieel ander karakter draagt dan die in de andere gemeenten. In Amsterdam heeft het Georganiseerd Overleg zelf het recht beslissingen omtrent de regeling der arbeidsvoorwaarden te nemen in zoverre echter, dat de getroffen regeling in haar geheel tenslotte aan de goedkeuring van den Gemeenteraad moet worden onderworpen. Deze kan ze dan goedkeuren of verwerpen, doch wijzigingen kunnen niet meer worden aangebracht. Komt het Georganiseerd Overleg niet tot overeenstemming, dan stelt de Gemeenteraad de regeling zelf vast. De moeilijkheden, die deze vorm van overleg medebracht, wijzen er echter op, dat men ook daarmee nog niet de regeling heeft gevonden, die allen de meeste bevrediging schenkt. Uit het in Deel II aangehaalde oordeel van B. en W. over het overleg en misschien nog meer uit de gebeurtenissen in 1928, blijkt wel zeer duidelijk, dat ook dit overleg nog niet kon leiden tot datgene, wat door de instelling ervan werd beoogd. Niet dat een enkele mislukking der onderhandelingen het gehele systeem veroordeelt. Maar ook hier bleek, evenals in zov le gevallen bij de C.A.O., dat als het er op aankomt, in laatste instantie macht tegenover macht wordt gesteld, en dat alle regelen omtrent dit overleg niet kunnen baten, wanneer de partijen, geleid door haar gevoel van verantwoordelijkheid voor de zaak, die zij voorstaan, op haar stuk blijven staan en er omtrent de te heffen regeling geen overeenstemming wordt verkregen. En dit is in den meest concrete zin juist het tragische element in alle overleg. Wanneer de beide partijen op een bepaald moment moeten constateren, dat zij in het onderhavige geval tegenstrijdige belangen hebben en het blijkt niet mogelijk voor een der partijen om de belangen, die zij voorstaat, op te offeren ter wille van het belang, dat de tegenpartij moet behartigen, dan is er, daar arbitrage door personen, die juist door hun onpartijdigheid geen verantwoordelijkheid kunnen dragen, in den regel ook

niet kan worden aanvaard, geen andere oplossing mogelijk, dan dat een der partijen door de macht, die zij bezit, de wederpartij haar wil oplegt. Dit kan verschillend geschieden; men kan op alle mogelijke manieren trachten dit feit zoveel mogelijk te verbloemen, doch men kan zich er niet aan onttrekken. De gebeurtenissen in het Georganiseerd Overleg te Amsterdam in 1928 hebben dit op de meest duidelijke wijze doen zien.

DE VERHOUDINGEN IN DE ONDERNEMING

Wij hebben gezien, dat bij de onderneming in zekeren zin niet gesproken kan worden van organisatorische verhoudingen, doch er is toch wel een zodanig verband, dat een beschouwing er over hier niet achterwege mag blijven. Immers de arbeidersvakbeweging heeft zich na haar aanvankelijk verzet tegen dit overleg van den werkgever met zijn eigen arbeiders, waarin ze een poging zag om de arbeiders van de vakbeweging te vervreemden, in zoverre er mede verzoend, dat zij zoveel mogelijk tracht haar voormannen in de betrokken onderneming in dit overleg te doen opnemen, waardoor zij tevens een meerderen waarborg verkrijgt, dat in dit overleg geenaangelegenheden behandeld worden, die der vakbeweging zijn. Trouwens afgescheiden daarvan heeft ook de ontwikkeling der organisatorische verhoudingen er toe geleid, dat het werk van dit overleg voor wat de arbeidsvoorwaarden betreft slechts aan vullend is, in dien zin, dat de algemene regelingen door den werkgever of diens organisatie in overleg met de vakverenigingen worden getroffen en de kern, waarin het overleg in de onderneming zelf tot uitdrukking komt, op den grondslag der getroffen regeling bij de uitvoering ervan werkzaam is. De veranderde houding der vakbeweging tegen de kernen is mede gevolg van het feit, dat van het moment af, dat zij daarin niet meer een gevaar voor eigen erkenning behoefde te zien, door deze kernen een bepaalde grondslag werd gelegd voor de mede zeggenschap der arbeiders in de onderneming. Het adviserende karakter en de beperking der werkzaamheden tot de aangelegenheden betreffende den productiefactor arbeid maken, dat deze medezeggenschap nog lang niet inhoudt wat men daaromtrent in de arbeidersvakbeweging voorstaat, zodat tal van arbeiders leiders de betekenis dezer kernen nog niet zeer hoog menen te moeten aanslaan. Daartegenover staat echter, dat, daar waar het instituut gedragen werd door onderling vertrouwen en den wil door samenwerking het belang van de onderneming en dus van allen, die daarin werkzaam zijn, te dienen, een contact tussen den werkgever en de arbeiders werd geschapen, waarvan de betekenis ver uitgaat boven het directe resultaat der werkzaamheden. Uit dat oogpunt beschouwd is de kern een merkwaardig sociaal instituut, merkwaardig vooral ook daarom, omdat haar welslagen in den regel veel meer afhangt van subtiële imponderabilia, dan van de op schrift gestelde reglementen omtrent vorm, samenstelling, werk wijze en bevoegdheden. Dat de kern in kwesties van eenig belang slechts een adviserend karakter kon dragen en de beslissing over deze kwesties ten slotte steeds bij den werkgever bleef, is, gezien de verantwoordelijkheid van den werkgever voor den gang van het bedrijf, niet te verwonderen. Medezeggenschap (wij komen er straks nog nader op terug) houdt in medeverantwoordelijkheid. In een onderneming bezit iedere persoon, die daarin werkt, een zekere mate van verantwoordelijkheid. In die mate kan aan hem medezeggenschap worden gegeven. Nooit kan het echter in het belang der onderneming zijn, dat de medezeggenschap van een bepaald persoon of een bepaalde groep van personen zich verder uitstrekt dan de verantwoordelijkheid, die deze persoon of deze groep van personen met betrekking tot den gang van de onderneming draagt. Erkenning van dit principe beslist over de grenzen, die men aan de medezeggenschap kan stellen. Tevens blijkt daaruit, dat het streven naar mede zeggenschap in wezen socialistisch is en dat de volkomen mede zeggenschap slechts kan worden bereikt in een gemeenschap waarin de verantwoordelijkheid voor den gang van zaken in de onderneming gelijkelijk over allen is verdeeld.

223

DE RICHTINGEN EN WENSEN

Wij hebben thans de gebeurtenissen met betrekking tot de verhouding tussen werkgevers en arbeiders in de laatste jaren samengevat en kritisch beschouwd. Willen wij echter een oordeel verkrijgen over de waarschijnlijke ontwikkeling in de naaste toekomst, dan zullen we daarnaast ook zeker onze aandacht moeten wijden aan de verschillende richtingen en wensen, die ten aanzien van deze organisatorische verhoudingen in de laatste jaren telkens weer naar voren werden gebracht. Men moet den invloed ervan op het maatschappelijk gebeuren niet overschatten. Maar een veel grootere fout zou men maken, wanneer men bij het bepalen van de waarschijnlijke ontwikkeling geen of te weinig rekening er mee zou houden. Zeker, de illusies, die dromers en dichters zich in hunne meest verheven ogenblikken voor de ogen kunnen toveren, maken geen geschiedenis. Anders wordt het echter, wanneer mannen, voort gekomen uit en gedragen door de massa van het volk, de gedachte gaan vertolken, die in deze massa leeft. Men kan er dan min of meer smalend de schouders voor ophalen, men kan ze negeren, men kan trachten ze te onderdrukken. Maar dit alles geeft geen oplossing voor de grote vraagstukken, die aan de orde zijn gesteld, en het zou een steeds verder voortwoekerende

onderminning van het gezag niet kunnen tegenhouden. Een onderminning, die ten slotte op een gunstig ogenblik in een algemene uitbarsting en een vernietiging van de bestaande orde haar bekroning zou vinden. Al het streven nu, dat wij in het bijzonder in de laatste jaren hebben kunnen waarnemen, gaat ten slotte om een tweetal hoofd zaken: de organisatie en de democratisering van het bedrijfsleven: bedrijfsorganisatie en medezeggenschap, zoals het in de volks leuzen heet.

DE ALGEHELE WIJZIGING VAN HET PRODUCTIESTELSEL

Willen wij deze twee hoofdzaken, waaromheen zich alle andere vraagstukken groeperen, onderzoeken, dan staan wij daarbij op de eerste plaats voor de vraag of deze verhoudingen in de nabij zijnde toekomst op het huidige, kapitalistische productiesysteem zullen blijver opgebouwd of dat er voldoende aanwijzingen zijn, die het waarschijnlijk maken, dat, hetzij door een plotselinge omverwerping, hetzij langs meer democratische weg, een van het tegenwoordige principieel verschillend maatschappelijk stelsel den grondslag der verhoudingen zal vormen. Het spreekt vanzelf, dat een ook nog zo beperkte, algemene beschouwing over deze vraag die bovendien in laatste instantie een politieke aangelegenheid is en dus buiten de directe organisatorische verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders ligt, ons veel te ver zou voeren. Maar aan den anderen kant zou een algehele wijziging van het productiesysteem van zulk een invloed zijn op de verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders in het algemeen, dat enkele korte opmerkingen niet gemist kunnen worden. De in de vorige hoofdstukken beschreven gebeurtenissen en feiten geven geen aanleiding te concluderen, dat een poging tot gewelddadige omverwerping van het tegenwoordige maatschappelijke stelsel in ons land een redelijke kans van slagen zou hebben Wel is het een feit, dat er ook buiten de kringen der eigenlijke arbeiders personen zijn, die een dergelijke omverwerping zouden wensen, terwijl eventuele voorbereiding er toe meestal in het geheim zal geschieden, zodat het hier behandelde geen juist beeld geeft van wat er ten deze leeft. Verder zullen ongetwijfeld, wanneer een revolutie maar eenmaal is ontketend, tal van personen zich solidair verklaren, die aan de voorbereiding er van niet zouden willen medewerken. Met deze imponderabilia zal men steeds rekening moeten houden. Daar tegenover staat echter, dat de communistische, zowel als de anarchistische richting in ons land in verhouding zeer weinig aan hangers telt; van de half miljoen georganiseerde arbeiders zijn nog geen 20000 bij deze richtingen aangesloten, waarvan 15000 bij het communistische N.A.S. en 5000 bij het syndicalistische N.S.V. Bovendien is dit aantal de laatste jaren sterk teruggelopen, enerzijds door het geringe materiële succes dezer organisaties in de laatste jaren, aan den anderen kant door de voort durende onderlinge geschillen en twisten, welke, zoals we zagen, onder meer in 1924 tot het uittreden der syndicalistische arbeiders uit het N.A.S. en de stichting van het N.S.V. leidden. De mislukking der jongste fusieplannen heeft nog eens duidelijk aangetoond hoe weinig de wil tot overeenstemming bij deze arbeidersorganisaties inderdaad aanwezig is. De cellenbouw in de vakverenigingen van andere richting, met name in het N.V.V., heeft ook al zeer weinig te betekenen. De uiterste linkervleugel van het N.V.V., die daarbij een handje helpt, is numeriek van geen betekenis en zal hoogstens als oppositie tegen een al te sterke „verburgerlijking” van het N.V.V. invloed kunnen uitoefenen. Dit is ook de voornaamste betekenis van het N.A.S. en het N.S.V. Afgescheiden van het geringe ledental en de onderlinge onenigheden zijn ze ook organisatorisch slecht ontwikkeld. Hoewel ze het principieel verzet tegen strijdkaassen en het treffen van regelingen met de werkgevers enz. reeds sedert lang hebben laten varen, zijn hare weer standskassen slechts zeer gering en hebben ze, met uitzondering van enkele delen van het bouwvak in de grote steden en de visserij te IJmuiden, nergens een zodanige invloed, dat ze voor hare leden enig voordeel van betekenis kunnen behalen, wanneer de onderhandelingen mislukt zijn en slechts door machtsmiddelen nog iets bereikt zou kunnen worden. Bij de algemene ontwikkeling der organisatorische verhoudingen zullen ze voorlopig dan ook in de oppositie blijven, in dien zin, dat een wijziging haar nooit ver genoeg gaat.

DE SOCIALISATIE

Anders is het bij hen, die, al zijn ze niet geheel van revolutionaire smetten vrij, door meer democratische middelen ons tegenwoordig productiesysteem den rug toe willen keren, teneinde door doel bewuste vermaatschappelijking van de voortbrenging, het socialisme als einddoel te bereiken. Afgescheiden van den betrekkelijk belangrijke invloed, dien deze groep in onze Overheidscolleges (Staten Generaal, Provinciale Staten en in het bijzonder in de Gemeenteraden) kan laten gelden, heeft men hier te doen met een sterke vakbeweging die ongeveer 200.000 van de 500.000 georganiseerden, dus 40% omvat en die ook door belangrijke geldmiddelen in staat is bij arbeidsconflicten financiële steun te geven. Hoewel deze in het N.V.V. georganiseerde richting in de vakbeweging zich bij voorkeur modern noemt (het is te begrijpen dat men van deze uit psychologisch oogpunt aantrekkelijke kwalificatie, nu ze eenmaal burgerrecht verkregen heeft niet

gaarne afstand doet), was ze steeds nauw met de S.D.A.P. verbonden, welk verband er na den nieuwen grondslag tot samenwerking zeker niet minder op geworden is. Zonder dan ook al te veel gevoeligheden te kwetsen, kan men ze tegenwoordig gerust de socialistische vakbeweging noemen. Als zoodanig maakte ze meestal in samenwerking met de S.D.A.P. vooral in de eerste jaren na 1918 een voortdurende pro da vooi de. socialisatie van de voortbrenging en trachtte ze in 1920 in een uitvoerig rapport de grondslagen en mogelijk heden voor de praktische verwezenlijking daarvan, te formuleren. Deze socialisatie werd beschouwd als de vermaatschappelijking der voortbrenging met als einddoel het socialisme; als het middel om den arbeiders datgene te brengen, daarop ze recht zouden kunnen doen gelden. Met terzijdestelling van het particulier bezit der productiemiddelen, zou de gemeenschap, de Staat, berustende op de politieke macht van het proletariaat, in laatste instantie de gehele productie centraal regelen. Dit zou echter met plotseling gebeuren, doch langs lijnen van geleidelijkheid, waarbij de bedrijven, die daarvoor het meest geschikt en organisatorisch zowel als technisch en economisch het verst ontwikkeld waren, uiteraard het eerst in aanmerking zouden kunnen komen, terwijl de productiviteit en de productie, naar men zich voorstelde, ten gevolge der socialisatie niet zouden mogen verminderen. Het gesocialiseerde bedrijf zou los van politieke inmenging als zelfstandige eenheid geconstitueerd worden; naast autonome publiekrechtelijke lichamen zouden de gereorganiseerde bestaande Overheidsbedrijven in aanmerking komen, waarbij voor sommige de vorm ener N.V. te overwegen zou zijn. Bij de noodzakelijke onteigening der productie middelen zou schadevergoeding niet te vermijden zijn. In de bedrijven, die nog niet voor socialisatie geschikt zouden zijn, zouden Bedrijfsraden worden gesticht, die veel overeenkomst vertoonden met die uit het R.K. Bedrijfsradenstelsel. Zo was aan het toch nog steeds vaagblijvende begrip socialisatie althans enige vorm en inhoud gegeven, doch toen de verwezenlijking dezer denkbeelden heel wat moeilijker bleek dan velen zich in de eerste jaren na den oorlog gedroomd hadden, zodat het dus veel meer was dan alleen een kwestie van uitvoering, meenden de voorstanders beter te doen deze socialisatie voorlopig te laten rusten en eerst nog eens uitvoeriger en scherper, dan met het socialisatierapport was geschied, hun standpunt te formuleren ten aanzien van de bedrijfsorganisatie en de medezeggenschap m de nog niet voor socialisatie in aanmerking komende bedrijven. Deze bedrijfsorganisatie zou moeten worden opgevat als een nieuwe fase in den klassenstrijd ter voorbereiding van de socialisatie. Blijkbaar besepte men, dat men daarmede meer direct succes zou kunnen behalen dan met een propaganda voor de socialisatie, die op zichzelf toch ook al niet meer zou zijn dan een overgangstoestand ter voorbereiding van het socialisme. Hier was dus de gewelddadige omverwerping van het maatschappelijke stelsel geheel en al verdwenen en stelde men zich op het revolutionaire standpunt van ontwikkeling van de organisatie der bedrijven allereerst door privaatrechtelijke en publiekrechtelijke uitbouw der C.A.O. en verder door wettelijke regeling der publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie. Was het een wonder, dat prof. Veraart (o.a. in zijn artikel „Medezeggenschap en bedrijfsorganisatie opnieuw belicht”, Sociale Voorzorg, april 1924) en de verdere voorstanders van het R.K. Bedrijfsradenstelsel er zich over verheugden, dat „het bereikbare uit het socialisatierapport ten slotte brokstukken bleken te zijn van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie en dat, hoewel de socialisatie nog wel op den achtergrond bleef schemeren, de afstand er naar toe eindeloos ver was geworden.” Met dit rapport over de bedrijfsorganisatie en de medezeggenschap en verder in de gehele actie en politiek, die daarna volgde, werd dus door de S.D.A.P. en het N.V.V. de directe doorvoering der socialisatie over boord gezet. En daarmede is tevens de hierboven gestelde vraag, of we door actie van de S.D.A.P. en het N.V.V. in de nabij liggende toe komst rekening hebben te houden met een fundamentele wijziging van ons productiesysteem ontkennend beantwoord. Ook de S.D.A.P. en het N.V.V. hebben ingezien, dat zodanige wijziging niet kan plaats vinden, zonder enige overgangsstadia, die van het begin tot het einde moeten worden doorlopen. Dit betekent natuurlijk geenszins, dat er geen socialistische tendensen meer zouden zijn waar te nemen. Er blijft een hemelsbreed verschil bestaan tussen hen, die, zij het dan ook langs den meest revolutionairen weg, maar toch doelbewust aansturen op een in de verre toekomst gewenste socialistische gemeenschap, die zij zelve waarschijnlijk nooit zullen bereiken, en degenen, die weliswaar met den geest van hun tijd willen meegaan, doch tenslotte van mening zijn, dat de sterkste man diegene is, die alleen staat.

DE SOCIALISTISCHE TENDENZEN IN ONZE SAMENLEVING

Wie zich daar rekenschap van geeft en zich de vraagstelt waar heen wij gaan, zal zich er vóór alles van bewust moeten zijn, dat onze maatschappij reeds voor een groot gedeelte, en zeker voor een groter gedeelte dan de meesten onzer zoo zonder meer willen aannemen, socialistisch is. Een merkwaardig werk is daarover enige jaren geleden geschreven door Edmund Fischer „Das sozialistische Werden”, waarin hij de socialistische tendensen in Duitsland blootlegt. De door hem aangegeven richtlijnen gelden voor een belangrijk gedeelte echter ook in ons land. De zorg voor een gezond nageslacht; de moederschapszorg, de zuigelingen zorg; de verzorging der schoolkinderen, het gehele onderwijs; de zorg voor zieke en zwakke kinderen; de bijzondere

maat regelen inzake den kinder- en vrouwenarbeid, trouwens de beperking van den arbeidsduur in het algemeen, de veiligheidswet en verder de gehele sociale wetgeving; de sociale verzekering, de verzorging der werklozen; de zorg voor goede woningen en voor arbeidsontwikkeling; de zorg voor de kunst aan het volk de maat regelen inzake de winkelsluiting en tenslotte het belastingstelsel zijn alle voorbeelden van een geleidelijke doch zich steeds verder ontwikkelende socialisatie van het maatschappelijke leven 1). Hoe men hier principieel ook tegenover staat, men zal nooit kunnen ontkennen, dat gelijk Fischer in zijn bovengenoemd werk ook zegt, bij al deze maatregelen hetzelfde principe tot uitdrukking komt, dat de Staat als gemeenschap maatregelen treft, die vroeger door het op zichzelf staande individu werden verzorgd. De ontwikkeling ervan gaat steeds verder doch blijft beheerst door de gedachte, die het systeem kenmerkt: gemeenschapszorg in plaats van individueel optreden. En deze sociale evolutie lijkt soms langzaam te gaan, doch wanneer men perioden neemt van bijv. 25 jaar, die in de wereldgeschiedenis op zichzelf geen betekenis hebben, dan kan men sedert het begin der vorige eeuw een zeer snelle ontwikkeling waarnemen. Een zodanige ontwikkeling van nieuwe vormen in de bestaande orde heeft het merkwaardige gevolg, dat, zoals Fischer terecht opmerkt, elke bepaling van een grens tussen het bestaande en het komende onmogelijk is. Er is geen grens tussen de kapitalistische maatschappij zoals wij die thans kennen en de socialistische die bezig is zich te ontwikkelen. In onze maatschappij, die ongetwijfeld nog kapitalistisch genoemd moet worden, ontwikkelen zich net niet overal in gelijke mate, socialistische tendensen. Hoe sterker zich dit proces voortzet, hoe meer het besef ervan tot ons zal doordringen. Deze evolutie zal ongetwijfeld van tijd tot tijd onderbroken worden door revolutionaire gebeurtenissen zoals wij die bijv. in de jaren 1914 - 1920 hebben kunnen beleven. Maar overigens zal de ontwikkeling zich geleidelijk voortzetten, en zal er een tijd komen dat wij zullen kunnen zeggen, dat wij in een socialistische maatschappij leven, waarin zich nog, langzaam verdwijnende, resten van de kapitalistische orde bevinden. Deze gang van zaken, waarop wij hier overigens niet verder behoeven in te gaan, tekent zich zozeer af in de geschiedenis der laatste jaren, dat slechts een algehele ommekeer van ideeën en daden wijziging daarin zou kunnen brengen.

1) *wij vermelden hier slechts enkele feiten van de laatste jaren; Hendrik de Man noemt als „mijlpalen op den weg naar Christendom, democratie en socialisme (drie vormen van één gedachte): de Bergrede, het Middeleeuwsche gemeentewezen, het Humanisme, de Hervorming, de Verklaring van de Menschenrechten, het Communistisch Manifest, de nationale bevrijdingsoorlogen, het ontstaan van de wereldmacht en de tegenwoordige arbeidersbeweging”. (De Psychologie van het Socialisme blz. 78)*

BEDRIJFSORGANISATIE EN MEDEZEGGENSCHAP.

We zagen, dat de S.D.A.P. en het N.V.V. in het rapport over bedrijfsorganisatie en medezeggenschap zeer dicht gekomen waren bij de beginselen, welke aan het R.K. Bedrijfsradenstelsel ten grondslag lagen. Het behoeft geen betoog, dat dit uit politieke overwegingen niet erkend kon worden en dat van de 'zijde van de S.D.A.P. en het N.V.V. verschilpunten met dit R.K. stelsel werden geformuleerd, waardoor hun systeem de voorkeur verdiende. Feitelijk ging men nog veel verder, omdat men het verschil zodanig construeerde, dat, terwijl het R.K. stelsel naar men zeiden, tot protectie en tot productiebeperking zou moeten leiden, bij de door de socialisten voorgestane bedrijfsorganisatie de voortbrenging zoo groot mogelijk zou zijn en de grenzen voor buitenlandse mededinging zouden worden opengehouden. In laatste instantie wilde dit dus zeggen, dat het R.K. stelsel hoogstens het groepsbelang zou kunnen dienen, terwijl het socialistische stelsel het belang van de gemeenschap boven alles stelde. Een en ander zou bereikt worden door de bepaling, dat in de bedrijfsraden geen enkel besluit tegen den wil der gemeenschapsvertegenwoordigers tot stand zou kunnen komen. Wij gaan hier niet verder op deze kwestie in, zij doet denken aan twee uitvinders, die de voortbrengselen van hun vernuft aan den man willen brengen en waarvan elk voor zich ze als de beste aanprijst. Hoofdzaak daarbij is echter, dat het soortgelijke producten zijn. En wat de afzet ervan betreft blijft het toch de hoofdzaak, of er een blijvende behoefte aan deze producten is, dan wel of ze het gevolg zijn van een modegril en ze er dus ook ondanks de reclame der uitvinders op den duur toch niet zullen ingaan.

Wanneer men de onderlinge verschillen omtrent de uitwerking van de detailpunten buiten beschouwing laat, kan men de principiële gedachtegang van de verschillende stelsels, die als de meest gewenste ontwikkeling van de organisatorische verhoudingen in ons bedrijfsleven werden aangegeven, aldus samenvatten, dat men, uitgaande van den privaten eigen dom der productiemiddelen en een algehele solidariteit tussen de verschillende belangengroepen, de maatschappij zag als een organisme met een eigen leven en levenswetten. Dit bracht mede, dat men aan den enen kant in het maatschappelijke verband niet op de eerste plaats zou moeten rekenen met het op zich zelf staande individu, wiens belangen, wanneer het om vraagstukken van

maatschappelijke aard ging, tenslotte weliswaar ondergeschikt zouden moeten zijn aan de algemene maatschappelijke belangen, doch dat men evenmin een zodanige centralisatie zou kunnen doorvoeren, dat alle verhoudingen zich naar een bepaald recept zouden moeten schikken en van boven af zouden moeten worden geregeld en geleid. Men legde daarbij den nadruk op de in de vrije maatschappij reeds uit eigen kracht voortgekomen verhoudingen en instellingen en meende, dat het de taak van de Overheid was om de ontwikkeling daarvan te bevorderen in dien zin, dat belemmeringen voor deze ontwikkeling zoveel mogelijk zouden moeten worden weg genomen en hulp en steun zou moeten worden geboden daar, waar goede wil aanwezig was, doch eigen kracht te kort schoot. Deze Overheidstaak omvatte tevens de zorg er voor te waken, dat bij die gedecentraliseerde ontwikkeling der organisatorische verhoudingen het algemene maatschappelijke belang niet zou worden benadeeld door het groepsbelang, dat in de door de onderscheidene groepen getroffen regelingen tot uitdrukking zou worden gebracht. Door deze ontwikkeling zouden dus gaandeweg nieuwe organen gevormd worden, wier taak steeds veelomvattender zou worden, zodat zij op den duur een deel van de Overheidstaak op zich zouden kunnen nemen; in dien zin, dat de Overheid niet alleen de uitvoering van de onderscheidene wettelijke bepalingen, die in den loop der jaren ter zake van de arbeidersbescherming noodzakelijk waren gebleken, aan die nieuwe organen zou kunnen opdragen, doch dat deze eveneens als autonome lichamen, voor de regeling dezer bepalingen zelf zouden moeten zorgdragen. Dit was het principe, dat aan al deze ideeën ten grondslag lag; het behoeft evenwel geen betoog, dat bij de verdere uitwerking daarvan tal van vragen opkwamen, waarover geheel verschillend werd gedacht.

DE TAAK VAN DE OVERHEID BIJ DE BEDRIJFSORGANISATIE

Zo was een belangrijke vraag, of de Overheid bij de vorming van deze nieuwe organen zou moeten voorgaan dan wel volgen. Nu was, hoezeer de begrippen voorgaan en volgen op zichzelf beschouwd ook elkaars antipode zijn, in de praktijk het verschil hier geringer dan men op het eerste gezicht zou willen aannemen. Niet wanneer men onder voorgaan zou verstaan, dat de Overheid ineens en overal het initiatief zou moeten nemen en dat volgen zou betekenen, dat de Overheid niets zou mogen doen, voordat men alles reeds onder elkaar in orde zou hebben gebracht. In de praktijk zou het echter neerkomen op het kiezen van het juiste ogenblik, dat de Overheid zich met een en ander zou moeten bemoeien. Men ziet iets groeien, doch bemerkt tevens, dat het niet of althans zeer langzaam tot volledige ontwikkeling kan komen. Nu gaat de Overheid daarbij een weinig helpen. Gaat ze dan voor, of volgt ze dan? Het is maar van welken kant men het beschouwt en tussen de voorstanders van het voorgaan en die van het volgen kan over dit ingrijpen van de Overheid als zoodanig nooit een principieel verschil van meening bestaan. Slechts de vraag over het tijdstip, waarop dit voor elk geval op zichzelf moet geschieden, kan hen tegenover elkaar brengen.

227

PUBLIEKRECHTELIJKE OF PRIVAATRECHTELIJKE BEDRIJFSORGANISATIE.

Een tweede vraag, die, of de nieuwe organen op den duur publiek rechtelijke bevoegdheden moeten verkrijgen dan wel zuiver het privaatrechtelijke karakter moeten behouden, was uiteraard van heel wat meer beteekenis. Immers hier ging het om een bevoegdheid, die de Overheid tot dusver uitsluitend aan zich had gehouden en waarbij ook geen tussenstadium voor zover men althans de verbindendverklaring van C.A.O. niet als zoodanig beschouwt mogelijk is. Terwijl de organen bij een privaatrechtelijk karakter regelingen kunnen treffen, die slechts rechtskracht bezitten voor degenen, die door deze organen worden bestreken en bij overtreding niet anders dan een civiele actie kan worden ingesteld, zouden zij, bij het verkrijgen van publiekrechtelijke bevoegdheden, verordeningen kunnen vaststellen, die rechtskracht zouden bezitten en waarbij de met strafrechtelijke sancties zou kunnen worden gevorderd. De omstandigheid, dat door het instellen van het verplichte lidmaatschap praktisch ook een algemene naleving van de door de organen vastgestelde regelen zou kunnen worden gevorderd, brengt geen principiële wijziging in het verschil tussen beide vormen, omdat de sancties, die deze algemeenheid mede zou den moeten handhaven, daarbij toch steeds een privaatrechtelijk karakter zouden blijven dragen. Evenmin kan de zich steeds verder ontwikkelende bedrijfs- en lekenrechtspraak dit principiële verschilpunt overbruggen, wan neer niet de Overheid aan deze rechtspraak een publiekrechtelijk karakter heeft gegeven. Het was vooral dit verschilpunt, dat de aanhangers van de beide richtingen, ook al konden zij voor wat de ontwikkeling der organisatorische verhoudingen betreft, in vele opzichten samengaan, verdeeld hield.

Een belangrijk punt was verder of bij de organisatorische verhoudingen het zwaartepunt zou moeten liggen bij het bedrijf, (d.i. het complex van ondernemingen die gelijksoortige producten vóórtbrengen) dan wel bij de individuele onderneming. Het woord zwaartepunt moet hier gebruikt worden, omdat de voorstanders van het bedrijf (om het zoo maar eens uit te drukken), natuurlijk geenszins elke betekenis aan de onderneming zouden willen ontkennen en de voorstanders van de onderneming daarnaast eveneens het bedrijf een zekere rol zouden willen doen spelen. Het behoeft geen betoog, dat de ontwikkeling der organisatorische verhoudingen een geheel andere zal zijn wanneer men zich stelt op het “bedrijfs”- dan wel op het “ondernemings”-standpunt. Want ook al zullen verschillende aangelegenheden zonder bezwaar een meer algemeen karakter kunnen dragen, de mogelijkheid, dat de individuele onderneming binnen bepaalde grenzen haar eigen regelingen treft en slechts wanneer het algemeen belang er door geschaad zou worden van hogerhand tot de orde geroepen kan worden, geeft geheel andere verhoudingen dan wanneer het bedrijf dit doet en de individuele onderneming, soms tegen-haar direct eigenbelang in, verplicht is de getroffen regelingen toe te passen. De omstandigheid dat men daarbij steeds met een zekere evolutie te maken zal hebben en dat de beperking van de vrijheid der onderneming slechts langzamerhand zal geschieden, doet in de praktijk het verschil tussen de beide richtingen natuurlijk wel minder gevoelen. Maar ten slotte blijft het een groot verschil of men in de laatste instantie naar het ene dan wel naar het andere meent te moeten streven.

MEDEZEGGENSCHAP DER ARBEIDERS

Verskil van mening heerste ook over de vraag, welke grenzen aan de taak der uit de organisatorische verhoudingen voortgekomen instituten zou moeten worden gesteld. Er waren er, die deze in elk geval zouden willen beperken tot de regeling der arbeidsvoorwaarden en wat daarmee in direct verband staat. Anderen meenden echter, dat men daarbij niet kan blijven staan en dat de consequentie van het treffen van overeenkomsten ter zake van de arbeidsvoorwaarden steeds zou moeten voeren tot het overleg over of het in gezamenlijk overleg vaststellen van regelingen, die, buiten de directe arbeidsvoorwaarden staande, tenslotte den gehelen gang van het bedrijf bepalen. Een en ander kwam dus in de praktijk neer op de vraag in hoeverre aan de arbeiders en hunne organisaties, naast die bij de bepaling der arbeidsvoorwaarden, medezeggenschap zou moeten worden gegeven in de verdere regeling der productie. Terwijl daarbij sommigen hunne denkbeelden scherp formuleerden, was bij anderen de mate, waarin deze medezeggenschap mogelijk gemaakt zou moeten worden, een vraag van opportuniteit. Onderscheid werd gemaakt tussen de medezeggenschap in het bedrijf en die in de onderneming, waarbij uiteraard de verhouding van onderneming tot bedrijf, zoals die in het vorige punt is besproken, van groot belang was. Het is niet nodig hier uitvoerig op deze medezeggenschap in te gaan, omdat vrijwel elke mogelijke en denkbare vorm wel door een of meer personen werd verdedigd en wij daar voor in het bijzonder naar het vorige gedeelte mogen verwijzen, waarin dit alles uitvoerig is omschreven. Recapitulatie daarvan is zonder in langdurige herhalingen te vervallen niet mogelijk. Ook heeft deze weinig zin, omdat vele voorstanders der medezeggenschap uit praktische overwegingen vaak niet zover gingen als zij wel gedaan zouden een hebben, wanneer zij hunne ideeën zonder belemmeringen zouden hebben kunnen doorvoeren. Trouwens het merkwaardige bij het vraagstuk der medezeggenschap is, dat men wel weet waar men begint, doch onmogelijk van tevoren kan zien waar men wenst te eindigen. Heeft men eenmaal het principe der medezeggenschap aanvaard, dan volgt het ene conséquent uit het andere en kan men het trekken van een bepaalde grens nooit logisch verdedigen. Daarom kan de redenering van hen, die „tot op zekere hoogte” medezeggenschap der arbeiders willen invoeren, ook nooit enige betekenis hebben. Men wil de medezeggenschap der arbeiders, anders en verder dan dit thans reeds het geval is met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden of men wil ze niet. Wil men ze wel, dan zal men ook, zij het dan misschien geleidelijk, maar toch steeds weer verder, mee moeten gaan met hen, die als uit eindelijk ideaal een organisatie van het bedrijfsleven zien, waarbij niet meer, zoals dat thans het geval is, ieder die zich daartoe in staat acht voor eigen rekening en op eigen verantwoording op de wijze, zoals dat hem goedgeeft tot de productie van door hem gekozen economische goederen zal kunnen bijdragen, doch waarbij het aan het begrip „ondernemer” eigen zijnde karakter geheel verloren gaat. Dit wil zeggen, dat men daarmee dan dus geheel komt in de lijn van hen, die den voor eigen rekening en op eigen verantwoordelijkheid werkenden ondernemer willen uitschakelen. In wezen is het streven naar medezeggenschap socialistisch; dat men aan deze medezeggenschap op een bepaald moment een grens wil stellen, verandert daaraan niets, omdat men zich er wel van bewust moet zijn, dat na elke schrede, die men op den weg naar medezeggenschap heeft afgelegd, weer vele andere personen er naar zullen streven de daaropvolgende schreden te volbrengen. Waarbij, zoals reeds werd gezegd, nog komt, dat er zo weinig waarborgen zijn, dat ook zij, die bereikt zouden

hebben wat zij op het moment wenselijk achten, daarna niet weer verder zouden willen gaan. Het heeft dan ook geen zin een onderscheid te maken tussen hen, die deze medezeggenschap in meerdere of mindere mate willen toekennen. Op een bepaald moment moge dit onderscheid bestaan en tot onderlinge discussie en bestrijding aanleiding geven, als sociaaleconomisch verschijnsel in de ontwikkeling der organisatorische verhoudingen kan het niet meer dan tot een verschil in tempo leiden.

TOEZICHT VAN DE CONSUMENTEN

In soortgelijken geest was de vraag in hoeverre het doen en laten der in te stellen organen beperkt zou moeten worden. De regelingen, die door deze organen worden gemaakt, kunnen strijdig zijn met het algemene belang of meer in het bijzonder met het directe belang der consumenten. Aanvaardt men nu het principe, dat de autonomie door anderen kan worden beperkt, dan voert men daardoor ook hier een medezeggenschap in, die wel is waar een middel kan zijn om de tegenstanders van de nieuwe richting milder te stemmen, doch die, aangenomen dat ze werkelijk zo geconstrueerd zou kunnen worden, dat ze iets in de gewenste richting zou kunnen uitwerken, niet past in het stelsel, dat aan de gehele organisatie ten grondslag ligt. Natuurlijk zullen in een stelsel, dat opgebouwd is uit verschillende eenheden, deze eenheden geen dingen mogen doen, die strijdig zijn met den algemenen opzet van het geheel of die voor de andere eenheden een belemmering zijn in het bereiken van hun doel. Algemene lijnen, waar naar de eenheden zich moeten richten, zijn dan ook in den geest van het stelsel. En tevens mag geëist worden, dat in een geordend gemeenschapsleven bepaalde groepen geen dingen doen, die strijdig zijn met de beginselen van recht, billijkheid en moraal' die in dit gemeenschapsleven gelden. Deze principes worden ook bij de tegenwoordige inrichting van onze maatschappij, zij het dan ook misschien voor velen niet in voldoende mate, erkend, zodat het hier geen beginselkwestie is, doch hoogstens een vraagstuk van de mate, waarin het moet geschieden, en van het bepalen der grenzen. Totaal anders wordt het echter, wanneer men aan consumenten, zonder dat daar verplichtingen, b.v. over het uitsluitend of bij voorkeur gebruiken van de geproduceerde goederen, tegenover staan, rechten gaat toekennen, die verder gaan dan het recht, dat zij reeds bezitten om de goederen niet te kopen. En dan blijkt tevens waar het criterium voor het toezicht ligt. Immers het zou kunnen gebeuren, dat door bepaalde maatregelen der belangen groepen, het zich verschaffen van b.v. een noodzakelijk volks voedsel zoo bezwaarlijk zou worden, dat hoge algemene belangen een ingrijpen zouden eisen. Maar dan zal de hoogste autoriteit in het algemene belang van het volk dat moeten doen en niet de een of andere organisatie van consumenten. In dit laatste geval zouden toch twee verschillende belangengroepen tegenover elkaar staan terwijl het juist een vraagstuk van algemeen volksbelang betreft. Dat in zodanige gevallen de hoogste autoriteit in den lande ter voldoening aan haar taak het recht moet bezitten in te grijpen, zal niemand, die op een geordend gemeenschapsleven prijs stelt, kunnen ontkennen. Maar daarom juist heeft het geen principiële zin om bij het ontwerpen van een organisatie in het bedrijfsleven met deze bevoegdheid rekening te hoeden, nog minder er over te twisten hoever zij zich wel zou moeten uitstrekken. Een overheid, die de mogelijkheid tot ingrijpen niet tot haar taak zou rekenen, zou geen Overheid zijn in den zin, zoals wij dat verstaan. Acht zij het van belang een gedeelte van haar bestuurstaak uit handen te geven aan bepaalde belangengroepen, dan zal zij uiteraard de aan deze groepen te verleenen bevoegdheden duidelijk omschrijven en begrenzen. Het is dan echter geenszins nodig om daarnaast en daarboven nog eens een instantie te stellen, die, anders dan om te controleren of de grenzen der gegeven bevoegdheden in de practijk niet worden overschreden, ter bescherming van de algemene belangen ook een zekere medezeggenschap zou hebben in het doen en laten der betreffende belangengroepen. Elke Overheid, die haar taak op de juiste wijze opvat, zal deze contróle zelf uit oefenen in een zodanige mate, als zij in verband met de algemene belangen van het volk noodzakelijk acht.

VERDERE DETAILPUNTEN

In het bovenstaande hebben wij na ons betoog, dat het principe, dat aan de verschillende ideeën ten grondslag lag, in grote lijnen in één bepaalde richting ging, enige punten behandeld, waarover bij de uitvoering dezer ideeën verschil van mening was te constateren. Wij zullen hier niet ingaan op nog verdere detailpunten, in het bijzonder niet op de wijze, waarop men zich de interne regeling en financiering der nieuwe organen dacht. Immers dat zijn allemaal kwesties, die op zichzelf ongetwijfeld tot langdurig overleg tussen de belanghebbenden aanleiding zouden geven, doch die nooit een invloed van betekenis zouden kunnen hebben op de ontwikkeling van het geheel. Ook kunnen wij het overigens belangrijke vraagstuk der rechtspraak laten rusten, omdat men daaromtrent wel algemeen van oordeel is, dat de leken- of bedrijfsrechtspraak, zoals die zich in de scheidsgerichten reeds heeft ontwikkeld; zich in de toekomst ook nog verder zal uitbreiden. Dat deze rechtspraak dan in tegenstelling mei het tegenwoordige privaatrechtelijke karakter bij een invoering van de

publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie ook publiekrechtelijk zou worden, spreekt vanzelf, terwijl dan de vraag, of bij overtreding naast boete als straf hechtenis mogelijk zou moeten zijn, ook van geen principiële betekenis meer zou zijn.

DE ONTWIKKELING DER BEDRIJFSORGANISATIE

Het zal ook zelfs den oppervlakkige lezer van dit werk boven alles zijn opgevallen, dat er een groot verschil bestaat tussen datgene, wat de propagandisten dezer bedrijfsorganisatie en medezeggenschap wensen, en datgene, wat wij tenslotte zien gebeuren. De enige breed opgezette poging om iets te bereiken, de R.K. Centrale Raad van Bedrijven, is, men mag het ook nog zo betreuren, praktisch op niets uitgelopen. Voor de grootindustrie bestaat ze in het geheel niet meer en voor den landbouw en den middenstand is hare betekenis, mede doordat ze tot de R.K. bedrijven beperkt is, uiterst gering. Van de verdere pogingen in verschillende bedrijfstakken, ondernomen om een bepaalde organisatie te stichten, zijn de Loonraden in de Vervoerbedrijven en in de Noordzeeharingvisserij vrijwel even spoedig verdwenen als zij indertijd waren ingesteld. De bedrijfsorganisatie in de grafische vakken, waarop steeds als een lichtend voorbeeld kon worden gewezen, is in haar isolement blijven staan en in geen enkelen bedrijfstak is de geneigdheid te bespeuren om dit systeem van organisatie na te volgen. En wat het staan blijven van deze organisatie in de grafische vakken betreft, zijn er verschillende tekenen, die de vraag doen stellen, of de grondvesten ervan nog wel even stevig zijn als in den beginne, toen jeugd en enthousiasme als het ware fascinerend werkten en men nog niet met de ervaringen ende teleurstellingen had te kampen, die in den loop der jaren naar voren kwamen. Het aantal collectieve contracten is niet groter dan in 1920 en de mogelijkheid om tot het afsluiten van C.A.O. te komen is kleiner dan een tiental jaren geleden. De vakbeweging der arbeiders heeft, hoewel in de laatste jaren enige opleving is te constateren, nog steeds veel minder leden dan in 1920 en kan van alle in een bedrijf werkzame arbeiders nog geen vierde gedeelte tot haar leden rekenen. De onderlinge verhouding tussen de verschillende richtingen in de arbeidersvakbeweging is zeker slechter dan in 1920. De werkgeversorganisaties hebben zich ongetwijfeld in de laatste jaren krachtig ontwikkeld, doch zijn slechts in enkele bedrijfstakken zover, dat zij een taak, als bij de bedrijfsorganisatie nodig zou blijken, op zich kunnen nemen. De wil om tot samenwerking tussen de werkgevers- en de arbeidersorganisaties te geraken schijnt in den laatsten tijd wel belangrijk versterkt te zijn, doch de vraag is of deze in de praktijk bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden in de bedrijfstakken de onvermijdelijke moei lijkheden tot oplossing zal weten te brengen. Het aantal arbeidsconflicten is zeer zeker aanmerkelijk geringer dan in 1920, doch het evenwicht is in vele gevallen uiterst labiel en overal sluimeren latente krachten, die zich op een bepaald ogenblik kunnen laten gelden. Inderdaad, als wij de balans van al deze factoren, die uiteraard alle in een zeker onderling verband staan, opmaken, dan ziet het er voor de bedrijfsorganisatie vrij somber uit. Het valt zeer zeker niet te ontkennen, dat de gedachte van een organischen opbouw van ons bedrijfsleven in het algemeen veld wint. Reeds het feit, dat daarover telkens weer besprekingen worden gehouden en geschriften worden gepubliceerd, bewijst, dat het een onderwerp is, dat bij de verdere ontwikkeling van de verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders steeds weer naar voren zal worden gebracht. Verder zijn met betrekking tot de uitvoering der sociale verzekering nieuwe mogelijkheden geopend, terwijl ook op het gebied der bedrijfsrechtspraak ontegenzeggelijk een ontwikkeling valt waar te nemen. Met publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, welke verordenende bevoegdheden bezit heeft dit echter nog weinig te maken. En wie zich op het 3 april 1924 door Minister Aalberse ingenomen standpunt stelt, dat de bedrijfsorganisatie en de medezeggenschap zich in het maatschappelijk leven zelf zullen moeten ontwikkelen en de wetgever zich zal moeten aanpassen aan datgene wat uit het leven zelf is gegroeid, zal in den ontwikkelingsgang der laatste jaren ook zeker nog geen aanleiding kunnen vinden voor wettelijk in grijpen in deze materie. Met deze conclusie willen wij ons werk besluiten. Wij hebben niet anders willen doen dan de krachten blootleggen, die in het maatschappelijke leven in onderling verbandwerken met betrekking tot de organisatorische verhoudingen tussen werkgevers en arbeiders. Wat wij daarbij zelf zouden wensen, is geheel buiten beschouwing gebleven; slechts is gezocht naar wat wij zien gebeuren en wat op grond daarvan de ontwikkeling in de naaste toekomst kan zijn. Dat deze ontwikkelingsgang velen zal, teleurstellen, is een kwestie, die wij ons hier niet behoeven aan te trekken. En hoe men, na van de gebeurtenissen te hebben kennis genomen, den gehelen gang van zaken zal moeten staan, moet ieder voor zich uitmaken. Een principe treedt echter uit al deze gebeurtenissen telkens weer naar voren en zal dan ook, wanneer men inderdaad iets blijvends wil volbrengen, bij elke politiek gehandhaafd moeten worden. Dat is, wij haalden het zoojuist reeds aan, het beginsel dat alles wat men doet zich zal moeten aanpassen bij datgene, wat reeds in het leven zelf is gegroeid. Een organisator, zij het een staatsman of een bedrijfsleider, moet op een bepaald moment in plaats van een stap, wel eens een sprong voorwaarts doen. Dit is juist zijn kracht en daaraan is de vooruitgang in het maatschappelijke leven dan ook in hoofdzaak te danken. Maar de grondslagen daarvan moeten op dat moment

zelf reeds zijn gelegd. Anders kan het geen duurzame verbetering geven en blijft het kwijnen zonder ooit iets te kunnen betekenen of verdwijnt het na enigen tijd wederom geheel, waardoor men in den regel nog verder van de oplossing is verwijderd dan reeds het geval was. De gebeurtenissen in de laatste tien jaren hebben ons te veel voorbeelden daarvan gegeven, dan dat daaromtrent nog verschil van mening zou kunnen bestaan.