



Koppelbazen op de Rotterdamse scheepswerven (*deel 1*)

Gianni van der Hurk

‘Koppelbazen’ werden ze genoemd: lieden die werknemers in dienst namen om die tijdelijk uit te lenen aan ondernemingen. In de eerste decennia na de Tweede Wereldoorlog waren deze wat louché voorlopers van de uitzendbureaus zeer actief op de Rotterdamse scheepswerven. De scheepswerven hadden vaak een vaste ‘toeleverancier’; voor de Rotterdamsche Droogdok-Maatschappij (RDM) bijvoorbeeld was dat Klopcon. Al deed de RDM ook zaken met ‘Joego Montaza’: een koppelbaas die met name Joegoslavische werknemers verhuurde.

SLECHTE REUK

Koppelbazen stonden om diverse redenen in een zeer slechte reuk. De vaste werknemers van de scheepswerven hadden er een hekel aan om met de ‘vreemde werknemers’ te moeten werken. Die verdienden voor

hetzelfde werk veel meer: vaak wel enkele tientjes per week, en dat in een tijd waarin een weekloon van fl. 200,- aan de hoge kant was. De werkgeversvereniging van de Rotterdamse scheepswerven, de afdeling Rotterdam van ‘De Metaalbond’, was een ferme tegenstander van koppelbazen omdat deze de prijs van de arbeid opjoegen. De vakbonden hadden de oorlog aan koppelbazen verklaard omdat deze de cao ontdoken. De overheid moest ervaren dat veel koppelbazen geen belastingen en premies voor hun werknemers afdroegen. En in de publieke opinie werden de koppelbaasactiviteiten geassocieerd met groepjes werknemers die, de pet diep over de ogen getrokken, op straathoecken te wachten stonden op een bestelbusje dat hen naar een karwei reed, en met ronselpraktijken achter het Centraal Station en in de cafés op Katendrecht. Volgens vakbondskrant WIK van de Industriebond



Scheepswerf Verolme



Scheepwerf

NVV hadden koppelbazen zelfs kleine arbeidsbureaus in seks-bars ingericht, en dat was niet als bedoeld als uitnodiging om daar eens een kijkje te nemen. Vanwege deze praktijken werden koppelbazen ook wel 'ronselaars' genoemd.

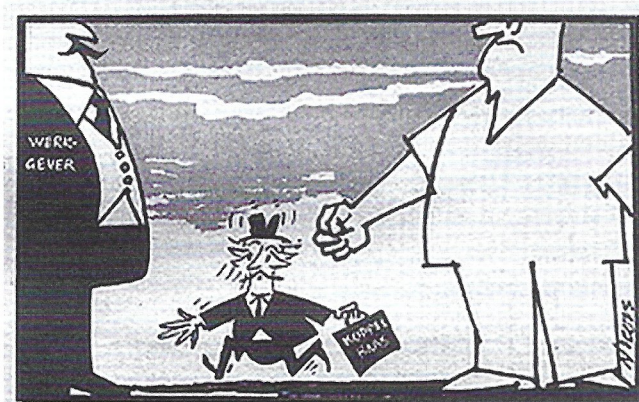
DE ANALYSE VAN WERKGEVERSVERENIGING METAALBOND

Als de weerzin tegen koppelbazen zo groot was, waarom waren ze dan niet van de werven af te slaan? Op de vergaderingen van de afdeling Rotterdam van werkgeversvereniging Metaalbond werd daar geregeld over gesproken. En uit de daar geuite opinies vallen de volgende opvattingen af te leiden. In de eerste plaats, meenden de werkgevers, was er nu eenmaal een groot tekort aan werknemers. Dat zou komen doordat in de jaren zestig en zeventig zich nieuwe ondernemingen in de regio Rijnmond hadden gevestigd, zoals petrochemische bedrijven. Die concurreerden met de scheepswerven op de arbeidsmarkt. Daar kwam bij dat de scheepsbouw onder metaalbewerkers niet populair was. De bedrijfstak stond bekend om zijn slechte arbeidsomstandigheden, zoals het moeten werken in ongezonde houding en in een lawaaierige omgeving. Ook was het loon, in vergelijking met andere sectoren, aan de lage kant. De 'zuigkracht' van de scheepsbouw op de arbeidsmarkt was dan ook niet groot. Om de factor arbeid op de werven enigszins op peil te houden was de aanwezigheid van ploegen 'vreemde arbeiders' in de ogen van de werkgevers onmisbaar. En daar kwam, in de tweede plaats, de grilligheid van de behoefte aan arbeid nog bij. Als een schip op een werf aankwam om gerepareerd te worden, had die werf acuut een flink aantal werknemers extra nodig. Werknemers met, afhankelijk van de te verrichten reparatie, uiteenlopende vaardighe-

den. Om het personeelstekort bij dat soort pieken op te vangen werd opnieuw de koppelbaas gebeld. In de derde plaats verklaarden de werkgevers de noodzaak om koppelbazen in te zetten uit de volgende te geringe inzetbaarheid van hun eigen arbeiders. Niet alleen was de arbeidstijd ingekrompen (de werkweek was bij cao beperkt tot veertig uur, het aantal vakantiedagen was aangegroeid tot twintig), van die arbeidstijd werd naar schatting van de werkgevers slechts twintig uur daadwerkelijk gewerkt. De werkgevers zagen als oorzaak ongeoorloofd verzuim: 'het verzuim in verband met ziekte neemt toe. De oorzaak ligt niet in een slechter wordende gezondheidstoestand, doch in een makkelijker wegblijven (...)'. Ook zouden werknemers wegblijven bij ziekte van hun echtgenote, en zouden buitenlandse werknemers opmerkelijk vaak ziek zijn in de vakantie.

ONGEMAKKELIJKE WAARHEDEN

Klopte de analyse van de werkgeversvereniging? Ja en nee. Dat wil zeggen: hun verhaal was onvolledig. De meest doeltreffende aanvullingen kwamen in deze pe-



Cartoon in 'De Metaalkoerier'

riode van Ab Schravemade, een van de meest bekwaame vakbondsbestuurders die in de regio Rotterdam hebben geopereerd. Schravemade was districtshoofd van werknemersvakbond ANMB (Algemene Nederlandse Metaalbewerkersbond, in 1971 opgegaan in de Industriebond NVV). Hij hekelde in de eerste plaats de verkokerde organisatie van de scheepswerven. Alle bedrijfsafdelingen (machinefabriek, nieuwbouw, reparatie) waren zelfstandige werkeenheden, centrale regie op de arbeidsorganisatie ontbrak. Zo kon het gebeuren dat op de ene afdeling werknemers zaten te kaarten in de kantine, terwijl op de andere afdeling een busje 'vreemde arbeiders' van de koppelbazen werd



Werknemers RDM

binnengereden. Dat verschijnsel werd nog verergerd door een strikte koppeling van werkzaamheden aan functies: laswerk werd gedaan door lassers, timmerwerk door timmerlieden. Lassers die niets omhanden hadden, kon niet gevraagd worden timmerwerk te doen. Het kwam eveneens voor dat werknemers urenlang op het juiste gereedschap of het juiste materiaal moesten wachten. De meest giftige observatie van Schravemade was echter deze: de verantwoordelijkheid voor de organisatie van het werk was laag in de organisatie gelegd: lage leidinggevenden ('bazen') hadden de bevoegdheid om 'vreemde werknemers' in te vliegen – en werden daarvoor niet zelden beloond met smeergeld van de koppelbazen. Schravemade en zijn vakbondscollega's pleitten voor wat hij 'intern arbeidsmarktbeleid' noemde: multi-inzetbaarheid van de arbeiders, om- en bijscholing. En voor een betere organisatie van de arbeid.

Deze analyse stond niet op zichzelf. Ook in het rapport van de door de overheid ingestelde commissie-Keyzer (1965) was te lezen dat zowel de organisatie als het personeelsbeleid van de werven sterk verouderd was. Ook enkele werfdirecties, die hun arbeidsorganisatie kennelijk wel op orde hadden, waarschuwden tegen de omvangrijke inzet van koppelbazen door hun collega's. Zo stuurde de directie van Boele's scheepswerven en machinefabriek een pittige brief aan de Rotterdamse Metaalbond. 'Het gebruik van personeel van koppelbazen is op de bedrijven totaal uit de hand gelopen,' betoogde zij. Volgens Boele kwam het voor dat in de weekeinden op de ene werf personeel werkte

van een andere werf, ingehuurd via koppelbazen, tegen veel hogere beloningen. Vier jaar eerder deed scheepsbouwer Smit op een vergadering van werfdirecties verslag van zijn bezoek aan een aantal Japanse werven. Hij sprak bewonderend over de aanzienlijk betere organisatie: 'de werven in Japan behoren tot enkele grote concerns die de verkoop, het ontwerpen en het begroten gecentraliseerd hebben (...). De planning en de efficiency van de productie zijn bij de Japanse werven bijzonder goed; aan de lay-out en de routing is bijzondere zorg besteed (...)'. Dat alles in kennelijke tegenstelling tot de Nederlandse werven. En nog in 1984 kwam de parlementaire en-

quêtecommissie die de ondergang van het mammoet-concern RSV onderzocht, tot de vaststelling dat op de scheepswerven een kostenbewustzijn, zelfs een kostenbewakingssysteem, ontbrak. Er ging dus nergens een bel rinkelen als er wel erg veel geld aan koppelbazen werd betaald.

DE BESTRIJDING VAN KOPPELBAZEN

Zowel vanuit de vakbonden als vanuit werkgeversvereniging De Metaalbond werden diverse pogingen ondernomen om de koppelbazen van de werven te weren. De vakbonden probeerden dat vooral door de publiciteit te zoeken, en door te stimuleren dat er verbodsbepalingen in de cao en in de wet kwamen. De werkgeversvereniging door te proberen de eigen leden te disciplineren en door een alternatief voor de koppelbazen te creëren. Die pogingen zijn het onderwerp van het tweede deel van dit artikel.