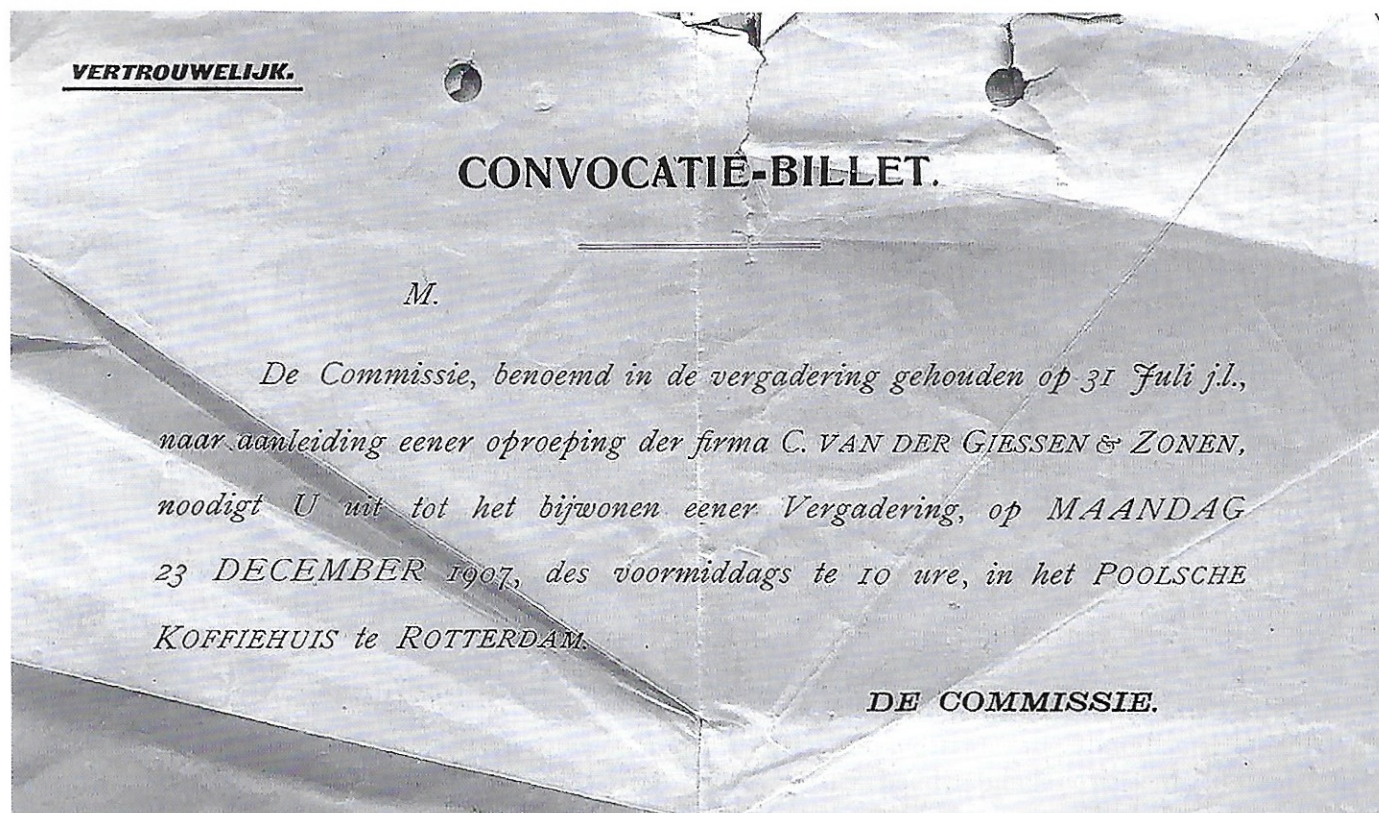




Het Rotterdams Akkoord doorbrak de 'dictatuur van de Westersingel.'

Gianni van den Hurk



Capitulatie-brief' RDM

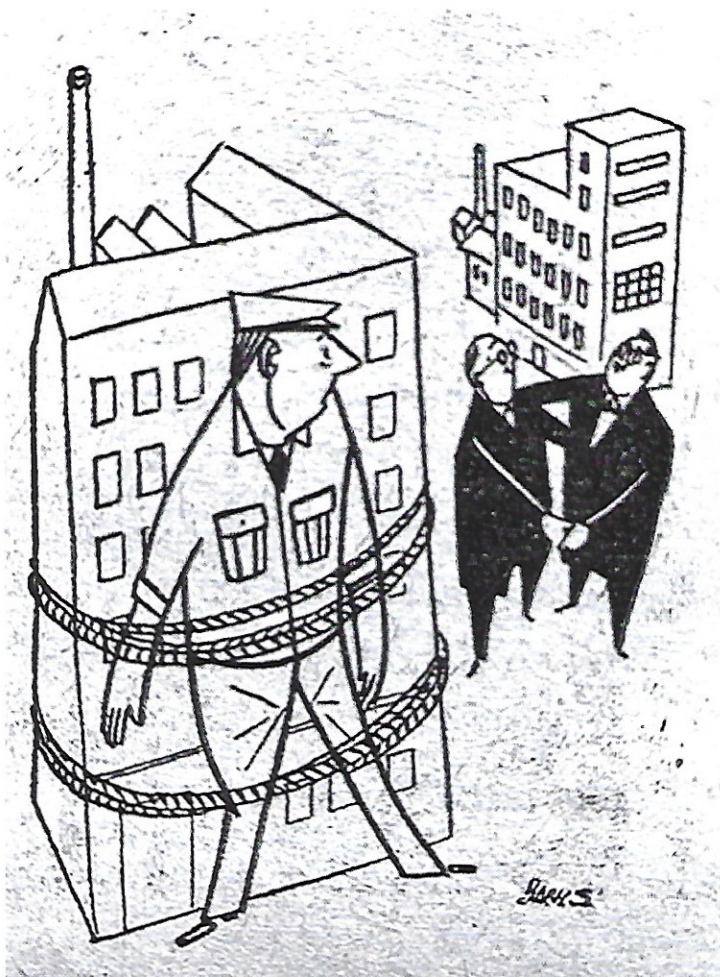
Maandag 22 februari 1965 was een kille dag. De gemiddelde temperatuur buiten was 1° C. Binnen, in hun kantoor aan de Westersingel 101, vergaderden de directies van de scheepswerven, die lid waren van werkgemeenschap 'De Metaalbond.' De sfeer binnen was eveneens kil. De vrijdag ervoor, 19 februari, hadden de directies van de grootste aangesloten werven, de Rotterdamsche Droogdok-Maatschappij (RDM), werf Gusto en Wilton-Fijenoord, een smadelijke nederlaag moeten incasseren tegenover de Rotterdamse werklieden en vakbondsbestuurders. De overige werven vreesden de gevolgen daarvan voor hun eigen werf, en verweten de grote werven slappe knieën.

De voorzitter van de afdeling Rotterdam van de Metaalbond, Bart Wilton, legde de schuld voor het debacle bij de Rotterdamse vakbondsbestuurders, die afstand genomen zouden hebben van een overeenkomst die hun landelijke besturen hadden getekend. De voorzitter van de landelijke Metaalbond, Karel van der Pols, in het dagelijks leven directeur van de RDM, viel hem daarin bij. Dat kon wel zo zijn, vonden de overige werfdirecties, maar dat nam niet weg dat

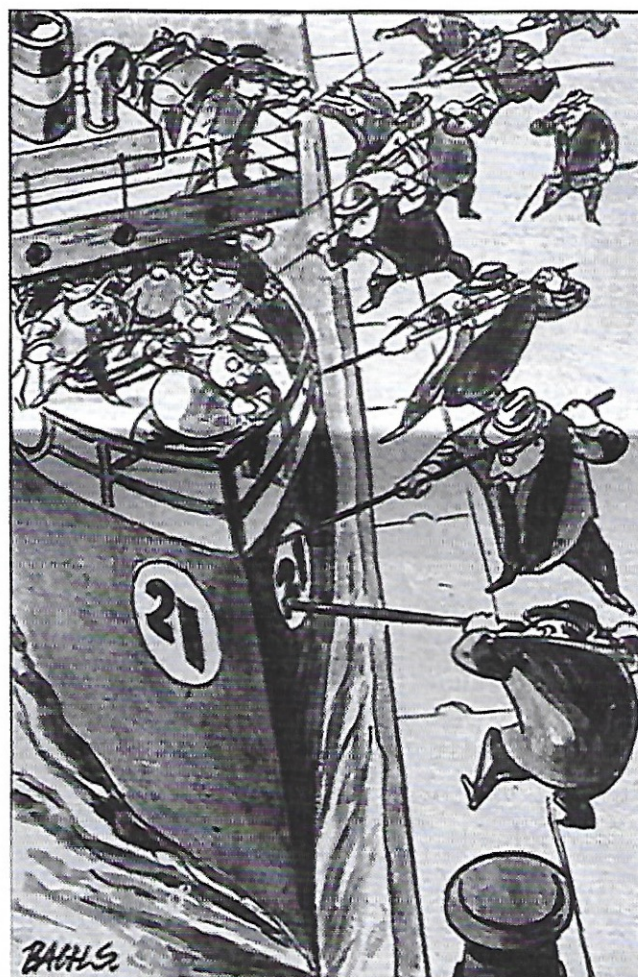
de grote werven te snel hadden toegegeven. Er was, meende secretaris van Blom, sprake van 'groot ongenoegen' bij de overige leden over het gedrag van de werfdirecties. In het jaarverslag over 1965 schrijft hij dat er sprake was van 'geschokt vertrouwen' tussen de werkgevers onderling en over een 'wonde plek.' Wat was er allemaal gebeurd dat zulke grote woorden werden gebruikt?

DE SCHEEPSBOUWMEESTERS VERENIGD

In 1907 richtten de directies van de Rotterdamse scheepswerven een belangenorganisatie op: de 'Scheepsbouwmeesters- en Machinefabrikantenvereniging Rotterdam en omgeving.' De doelstelling van deze vereniging was om zich te verweren tegen de groeiende aanwezigheid van de vakorganisaties, met name tegen de 'Algemeene Nederlandsche Metaalbewerksbond' (ANMB). Zij ontwikkelden in de jaren daarna een aantal zeer doeltreffende instrumenten om de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse scheepsbouw naar hun hand te zetten. Aan deze instrumenten lag de aanwending door de Scheepsbouwmeestersvereniging van de 'onderlinge bindende afspraak' ten



Cartoons in 'De Metaalbewerker'



grondslag. Oftewel: de directies legden zichzelf op om belangrijke besluiten gezamenlijk te nemen, en zich vervolgens strikt aan die besluiten te houden. Arbeiders die voor een arbeidsplek op de scheepswerven waren aangewezen, hadden zich naar hun luimen te schikken. Er was simpelweg geen alternatief.

DE DICTATUUR VAN DE WESTERSINGEL

Wat waren de maatregelen die de werkgevers gezamenlijk namen? De eerste was de afspraak dat de werven geen loonsverhoging aan hun werklieden zouden geven, zonder daarover met elkaar te hebben gesproken. Daardoor beheersten zij het *loonpeil* in de Rotterdamse scheepsbouw. De tweede maatregel was de afspraak dat zij geen werklieden van elkaar zouden aannemen, zonder dat diens huidige werkgever daarmee akkoord ging. Zo voorkwamen zij dat de werven moeilijk misbare vaklui zouden kwijtraken, tevens dat vaklieden een hoger loon konden bedingen bij een andere werkgever. De derde maatregel was het opstellen van een 'zwarte lijst'; de werkgevers legden vast op welke werklieden zij iets aan te merken hadden, en men verbond zich om die werklieden niet aan te nemen. De aantekening 'vertrouwensman van (vakbond) ANMB' of 'oproerig element bij staking' volstond voor een beroepsverbod. Een vierde maat-

regel tenslotte bestond eruit dat men op ondernemingsniveau weigerde met de vakorganisaties over lonen of werktijden te onderhandelen. De vakbondsbestuurder werd doorverwezen naar de Scheepsbouwmeestersvereniging, vanaf 1920 de Rotterdamse afdeling van werkgeversvereniging De Metaalbond. En bij het overleg dat wel in de ondernemingen plaatsvond (bijvoorbeeld over kwesties als werkclassificatie) wist de vakbondsbestuurder dat de werkgever geen millimeter zou afwijken van wat in de werkgeversvereniging was afgesproken. Vakbondsbestuurders spraken dan ook wel van de 'dictatuur van de Westersingel.'

LOONMATIGING EN DE GELEIDE LOONPOLITIEK

Na de tweede wereldoorlog, in de sfeer van de wederopbouw, kwamen de overheid, de georganiseerde werkgevers en de vakbeweging een stelsel overeen dat tot doel had de lonen te matigen. Tot het midden van de jaren vijftig stegen de lonen maximaal met het prijspeil mee. Het gevolg was dat werknemers in 1955 nog over dezelfde koopkracht beschikten als in 1939. De vakbonden gingen, uiteraard, niet zomaar akkoord met deze loonmatiging. De gedachte was dat lage lonen zouden leiden tot hogere winsten, zodat er geïnvesteerd kon worden, iets dat ook de werkgelegenheid ten goede zou komen. Om te zorgen dat dat laatste in-

derdaad zou gebeuren, eiste de metaalbewerksbond ANMB medezeggenschap op bedrijfstakniveau. Dan zouden vertegenwoordigers van de vakbeweging mee kunnen beslissen over de aanwending van de winsten.

KOPPELBAZEN EN ZWARTE LONEN.

Na vijftien jaar loonmatiging begonnen de werknemers daar genoeg van te krijgen. Er ontstond onvrede. Onvrede die zich ook uitstreckte tot de lokale (Rotterdamse) vakbondsbestuurders. Wat lokte die onvrede uit? In de eerste plaats het verschijnsel van de 'koppelbazen', ook wel 'ronselaars' of 'duizendpoten' genoemd. Dit waren als het ware primitieve uitzendbureaus: koppelbazen organiseerden een pool van werklieden, die zij verhuurden aan de werkgevers. Omdat deze werklieden niet in dienst van de werkgevers waren, was de cao niet van toepassing en konden deze hogere lonen betaald krijgen. Dat was, uiteraard, ergerniswekkend voor de werklieden die wel volgens cao betaald kregen, en eveneens voor de vakbonden die de cao afsloten. Het tweede element betrof de 'zwarte lonen.' 'Zwart' had overigens niet de moderne betekenis dat er geen belasting en premies over het loon werden betaald, maar hield in dat de lonen hoger waren dan op grond van de cao mocht. Bijvoorbeeld doordat de werkman een veel te hoog tarief werd uitbetaald, of doordat hij overwerktoeslag betaald kreeg zonder over te werken. Een derde element, dat vooral voor vakbondsbestuurders zwaar woog, was dat er van de beloofde medezeggenschap op bedrijfstakniveau niets terecht kwam. De werkgevers weigerden er serieus over te onderhandelen. De onvrede vond een weg in vele wilde stakingen, geruchtmakende demonstraties, en bij vakbondsbestuurders in een stroevere verhouding tot de werkgevers.

DE 'ONDERNEMINGSGEWIJZE DIFFERENTIATIE'

In 1959 kwam de regering tot een nieuwe loonpolitiek: de ondernemingsgewijze differentiatie (OD). De gedachte daarachter was dat verdere loonstijging gefinancierd moest worden uit de stijging van de arbeidsproductiviteit. Oftewel: de werknemers moesten hun hogere lonen zelf verdienen. In de cao zou een percentage loonstijging worden afgesproken, en ondernemingen die konden aantonen dat zij een hoge arbeidsproductiviteit behaalden, konden daar tot een bepaald maximum overheen.

DE CAO VAN 1964

In 1964 werd in de metaal-cao, waar de scheepsbouwers onder vielen, een stijging van de lonen afgesproken van 9%, en een 'ondernemingsgewijze differentiatie' van 4%. Dat betekende dat alle lonen automatisch met 9% werden verhoogd, en dat per

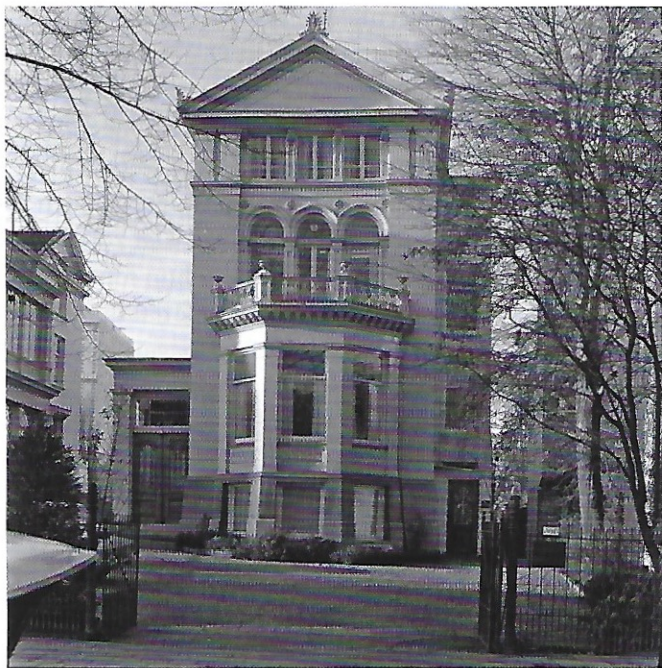
onderneming een aanvullende afspraak kon worden gemaakt tot een maximum van 4%. Daarop brak de discussie los waar die 4% aan moest worden besteed. Om het zwarte deel van de lonen te witten, meenden de werkgevers. Dat zou betekenen dat de werknemers hetzelfde loon zouden behouden, maar daarvan een eventueel zwart deel legaal zou worden. Dat zou de werklieden letterlijk geen cent extra in hun loonzakje geven. De vakbonden meenden dan ook dat in ieder geval een deel van die 4% aan reële loonsverbetering moest worden besteed. De Rotterdamse afdeling van de Metaalbond gebruikte haar beproefde middel van de bindende afspraak: geen van de aangesloten ondernemingen zou de 4% gebruiken voor reële loonstijging. Vanuit werkgevers oogpunt gezien werkte die afspraak opnieuw uitstekend: de zogenaamde 'loonexplosie' van 1964 ging aan de Rotterdamse metaalbewerks voorbij. In heel Nederland stegen de lonen met gemiddeld 15%, in de Rotterdamse metaal met 10%.

DE CAO VAN 1965

Een jaar later dreigde er een herhaling van zetten. Deze keer bevatte de cao afspraken over 5% loonsverhoging en 4% OD, samen omgerekend ongeveer 21 cent per uur. En opnieuw maakten de Metaalbond-werkgevers in Rotterdam een onderlinge afspraak: 5% en geen cent meer. Maar de Rotterdamse vakbondsbestuurders hadden hun lesje geleerd. Zij stopten het



K. van der Pols 1969



Westersingel 101 (Foto Stadsarchief)

lokale overleg met de afdeling van de Metaalbond en schreven aan iedere onderneming een brief waarin zij 21 cent inkomensverbetering eisten. Echter, voor het tot onderhandelen kwam, kwamen de werklieden zelf in actie. In de eerste weken van februari staakten de werklieden van de RDM, Wilton Fijenoord, Verolme, Piet Smit jr, etc. 'Het brandde overal in Rotterdam', meende vakbondsman Herman Bode.

In die explosieve sfeer maakte Cornelis Verolme, vanuit werkgevers oogpunt, een kapitale blunder. Bij de tewaterlating van een schip kondigde hij aan dat, hoewel het de werf niet slecht ging, hij de gebruikelijke winstuitkering zou verlagen. Dat was de lont in het kruitvat: van 12 tot 16 februari 1965 werd er bij Verolme gestaakt. Daarbij werden voor Rotterdam nieuwe actiemethoden gebruikt. De werklieden liepen in optocht over het terrein en wandelden ook het kantoor binnen. Het moet voor Verolme een bedreigend gezicht zijn geweest: duizenden arbeiders die schouder aan schouder op hem afliepen. Verolme bond in, halveerde de afgekondigde reductie van de winstuitkering, en zegde per direct een loonsverhoging toe van 21 cent. Een klinkende overwinning voor de werklieden van Verolme. De afdeling Rotterdam van de Metaalbond toonde zich, begrijpelijk, teleurgesteld over deze knieval van Verolme, maar besloot 'zich niet door de toegeeflijkheid van Verolme van de wijs te laten brengen en aan het eenmaal ingenomen standpunt vast te houden.' Oftewel; het parool voor de overige werven was nog steeds: 5% en geen cent meer.

Maar de stakingen gingen door. De 17^e, 18^e en 19^e februari bij werf Gusto, Wilton Fijenoord, de RDM en P. Smit jr. Vooral bij Wilton Fijenoord ging het

er grimmig aan toe. De stakers namen de methodes van de Verolme-werklieden over: in optocht over de werf, waarbij de werklieven met zachte hand, en ook wel eens met harde hand, tot aansluiting werden gemaand. Werklieven, kantoorpersoneel en werklieven die via een koppelbaas werkten hadden enkele benauwde uurtjes. Het arbeidsconflict dreigde volledig uit de hand te lopen. Dit was geen lokale arbeidsonrust meer, dit werd een kwestie met landelijke uitstraling. De complete landelijke top van werkgevers en vakbonden kwam halsoverkop naar Rotterdam en vergaderde de 18^e februari. Dat bleef echter zonder resultaat. Wilton dreigde zijn werf te sluiten, een dreigement dat de voorzitter van metaalbewerksbond ANMB, Isaäc (Ies) Baart, als uitsluiting interpreteerde en daarop reageerde door te dreigen in dat geval de stakingskassen te openen. Daardoor zouden de tot dan toe 'wilde' stakingen gelegaliseerd (en de stakers betaald) worden.

HET ROTTERDAMSE AKKOORD

Kort en goed: in de nacht van 19 op 20 februari 1965 gingen de directies van de RDM, Wilton Fijenoord en Gusto overstag. Kenmerkend voor de onderlinge verhoudingen was dat met name Bart Wilton en RDM-directeur Karel van der Pols niet hetzelfde akkoord wilden tekenen als Verolme had gedaan. Zij gunden hem deze koppositie niet. Het werd 24 cent loonsverhoging, drie cent meer dan Verolme had gegeven. Om vijf uur in de ochtend was het 'Rotterdamse Akkoord', zoals dit gebeuren de geschiedenis in ging, een feit.

AFSLUITEND

Terug naar het begin van dit artikel. Natuurlijk hadden Van der Pols en Wilton gelijk met hun beschuldiging dat de Rotterdamse vakbondsbestuurders voor een radicalere lijn hadden gekozen dan zij met de landelijke vakbondsbesturen overeen waren gekomen. Maar daar hadden ze het dan ook wel zelf naar gemaakt. Met name door de hand op de knip te houden in 1964. Na deze gebeurtenissen bleef de Rotterdamse afdeling van de Metaalbond een belangrijke werkgeversvereniging. Maar de mythe van het onneembare werkgevers bastion was doorbroken. Bart Wilton bracht dat treffend onder woorden. Na februari 1965 was, meende hij, de 'mogelijkheid om bindende afspraken, over de toepassing van arbeidsvoorwaarden te maken, beperkt'. Maar die bindende afspraken waren tot dan toe wel de software geweest waarop de machinerie van de werkgevers had gedraaid. 'De 'dictatuur van de Westersingel' was door de werklieven van de Rotterdamse scheepswerven ten val gebracht.