

De oorsprong en ontwikkeling van het bedrijvenwerk

Ewout van den Berg,
onderzoeker de Burcht

In 1964 begon Metaalbond ANMB met het invoeren van kadergroepen in het bedrijf: het zogenaamde bedrijvenwerk. De aanleiding wordt soms gereduceerd tot de veranderende economische context en het einde van de geleide loonpolitiek, maar voor het ontstaan en de ontwikkeling van het bedrijvenwerk is het ook belangrijk om te kijken naar hoe de zelforganisatie van werkende mensen veranderde.

1940 - 1945: arbeidsverhoudingen ruw doorbroken

De nazibezetting had grote impact op de Nederlandse arbeidsverhoudingen. De overblijfselen van de syndicalistische NAS werden verboden, terwijl de nazi's probeerden vakbondskoepels NVV, NKV en CNV juist geleidelijk gelijk te schakelen. Nog tijdens de oorlog ontstonden er twee uiteenlopende visies op de arbeidsverhoudingen na de bezetting. Aan de ene kant een voortzetting van de sterk centralistische verhoudingen van voor de oorlog met een grote nadruk op landelijk en sectoraal overleg. Daarnaast ontwikkelde zich ook een sterkere roep naar een niet-verzuilde vakbeweging met het zwaartepunt juist in de bedrijven. Dit was het begin van de Eenheidsvakbeweging die onder steeds directere communistische controle kwam te staan.

1945 - 1948: richtingstrijd beslecht

Twee dagen na de bevrijding werd op initiatief van werkgevers de Stichting van de Arbeid opgericht. Dit was een overlegorgaan waarin vakbonden en werkgeversorganisaties samenwerkten met als doel het herstel van de productiecapaciteit en arbeidsvrede. Met name de werkgeversorganisaties probeerden zo de overheid buiten de loonvorming te houden, maar dat mislukte; Nederland kreeg een sterk geleide loonpolitiek. Vakbondsdeelnemers aan economische organen op landelijk niveau moest helpen verbeteringen in de levens van arbeiders af te dwingen, terwijl de vakbonden aanwezigheid in het bedrijf opgaven. Hier kwam alleen vanaf 1950 een erg vrijblijvende ondernemingsraad. Net zoals in andere West-Europese landen wordt er in de eerste jaren na de oorlog nog veel gestaakt, onder andere in de havens van Rotterdam en Amsterdam. Stakingen, zoals die in beide havens voor een boycot van het Franco-regime in Spanje, werden verloren. Mede hierdoor verliest ook een vakbondsoriëntatie gericht op de werkplek steeds meer terrein.

1957: een knagend gevoel

In 1957 begint de grootste bij de NVV aangesloten vakbond, Metaalbond ANMB, een intern onderzoek. De reden is dat de ledengroei afneemt en dat nieuwe leden ook sneller uitstromen. In de jaren hierop neemt het aantal wilde stakingen toe, ook buiten de metaalsector. Werkenden zijn in toenemende mate ontevreden over de loonmatiging die wordt afgesproken tussen de overheid, werkgevers en vakbonden. In verschillende fabrieken ontstaan zo informele netwerken die vaak door de CPN of activistische sociaaldemocraten worden geleid. De ANMB voelde zich echter gebonden aan de geleide loonpolitiek en wist niet goed hoe ze zich tot de groeiende actiebereidheid kon verhouden. Een van de initiatiefnemers van het bedrijvenwerk Stan Poppe concludeerde later: 'Je bent als vakbond in het bedrijf helemaal nergens. We worden nog veel meer gewantouwd dan we dachten.' Uiteindelijk vormde dit onderzoek de opmaat voor het bedrijvenwerk.

1964: begin van het bedrijvenwerk

Bovenop het interne onderzoek en het groeiende verzet buiten de op overleg gerichte vakbonden om, kwam er in 1963 ook een einde aan de geleide loonpolitiek. Vooral werkgevers steunden de praktijk van streng gereguleerde lonen niet meer en het werd steeds gebruikelijker dat het formele loon onder de tafel flink werd opgeplust. Tegen deze achtergrond maakte de ANMB in 1964 een begin met het opzetten van kadergroepen in het bedrijf: het bedrijvenwerk was geboren. Het belangrijkste doel hiervan was om 'de ANMB in staat te stellen daadwerkelijk invloed uit te oefenen op de bedrijfssituatie der werknemers'. Vier metaalbedrijven waar eerder wilde stakingen plaats hadden gevonden, vormden hiervoor de pilot. Hierbij werd de structuur van de ANMB op vier punten aangepast: de invoer van een (onbezoldigde) bedrijfscontactman (over vrouwen werd nog niet gesproken), de mogelijkheid van een bedrijfscontactcommissie om deze te ondersteunen, inbedding van de vakbondsafgevaardigden in de OR in deze nieuwe structuur en de aanstelling van een bezoldigde 'bedrijvenmedewerker' om te helpen deze kadergroepen in het bedrijf op te zetten.

1964 - 1970: voorzichtige start

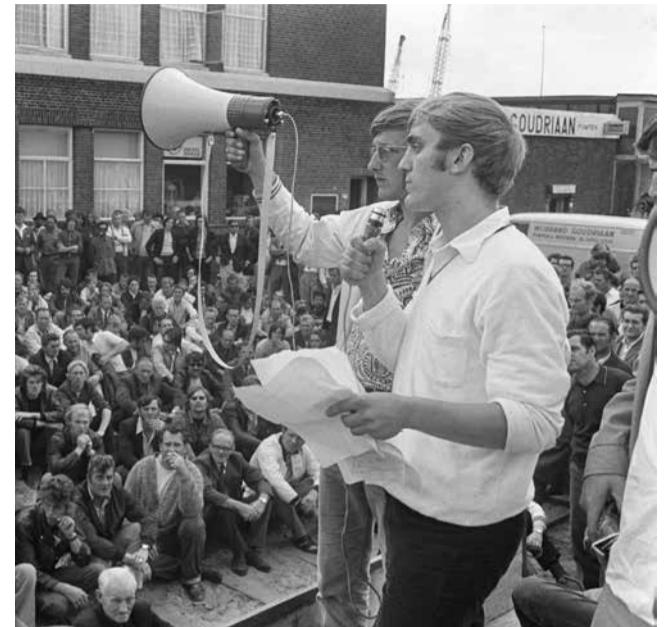
Het bedrijvenwerk kende een voorzichtige start. Vanwege de economische voorspoed in de jaren 1960 en de hoge winstgevendheid was het voor vakbonden zoals de ANMB relatief makkelijk om loonsverhogingen af te spreken. Het mobiliseren en organiseren van leden bleef daarom achter. Oud-bedrijvenmedewerker Ger van Vliet concludeerde: 'Niet in bedrijvenwerk, maar in de formulering van forse looneisen bij de CAO-onderhandelingen zag de vakbeweging in de jaren zestig het belangrijkste middel de binding van de leden aan hun vakorganisaties te versterken'. Het bedrijvenwerk zorgde ook voor spanningen. In de eerste plaats binnen de vakbond, doordat bestuurders opeens bezoldigde bedrijvenmedewerkers naast zich vonden in 'hun' sector. Daarnaast ervoeren vakbondsleden in de ondernemingsraad de kadergroepen soms als een motie van wantrouwen in plaats van een versterking. Tot slot was er natuurlijk weerstand vanuit de werkgeversorganisatie in de metaal, de FME. Metaalbedrijven waren bang voor 'onrust' en weigerden kadergroepen, ondanks eerdere toezeggingen, faciliteiten te verlenen.

1970 - 1975: hoogtijdagen

Begin jaren zeventig krijgt het bedrijvenwerk een grote impuls. Een belangrijke reden is de wilde staking in de haven van Rotterdam die niet alleen gericht was op de havenbedrijven, maar zich ook tegen de op overleg gerichte vakbonden keerden. Sociologen Ad Teulings en Frans Leijne concluderen: 'De bestuurders hebben hun gedachten bij het centraal overleg, bij de onderhandelingen met de werkgevers, bij hun jaarlijkse CAO, en in dat kader heeft een staking, een harde strijd van de arbeiders tegen de ondernemers, geen plaats.'

Voor de NVV was de staking een *wakeup call*. De vakbond begon ook in andere sectoren met het bedrijvenwerk. Hierbij was er een sterke kruisbestuiving met andere sociale bewegingen, zoals de studentenbeweging. Dit leidde in 1970 tot het ontstaan van het vakbondsnetwerk de Maatschappij Kritische Vakbeweging. Kritische vakbondsbestuurders en -leden van met name de NKV en NCC kwamen hier samen. Arbeiderscontrole in het bedrijf werd gezien als opmaat naar een breuk met het kapitalisme.

In deze periode waarin vakbonden niet meer gebonden waren aan de nauwe bandbreedte van de geleide loonpolitiek, vergrootten de kadergroepen in het bedrijf de slagkracht van de vakbonden. Een goed voorbeeld hiervan is de metaalstaking van 1972. Nadat de FME een zwak akkoord met NKV en CNV sluit, wil de NVV alleen in actie komen. De rechter verbiedt dit, maar decentraal georganiseerde stakingen - ogenschijnlijk zonder lande-



De Rotterdamse havenstaking van 1970 was een belangrijke impuls voor de verspreiding van het bedrijvenwerk (Foto: Eric Koch).

lijke coördinatie - dwingen de FME het akkoord open te breken. In tal van bedrijven worden in deze periode faciliteiten afgedwongen voor de kadergroepen. De NVV steunt bijvoorbeeld een stakingsactie om op te komen voor een ontslagen kaderlid bij Pelger. En in de nasleep van de succesvolle bezetting van ENKA, worden er ook bezettingen georganiseerd bij andere bedrijven. Deze actiebereidheid is onderdeel van een internationale opleving van sociale strijd.

1975 - 1982: verankering bedrijvenwerk

Na de snelle groei van het bedrijvenwerk begin jaren 1970 en de verschillende manieren waarop vakbonden een plek hiervoor zochten binnen de arbeidsverhoudingen, raakte het vanaf midden jaren 1970 meer geïnstitutionaliseerd. Een centrale reden was de neergang van de wereldeconomie. Arbeiders in industriële bolwerken zoals de havens en confectie werden bedreigd door werkloosheid en herstructurering. Van een offensieve strijd werd de vakbond in een defensieve strijd gedwongen.

Binnen de vakbonden wordt gedurende de jaren 1970 ook de ruimte voor het tot 'bondswerk in het bedrijf' omgedoopte bedrijvenwerk weer wat beperkt. Zo komt er een einde aan de positie van bezoldigde bedrijvenmedewerkers en leggen bedrijfsledengroepen (de BLG) voortaan verantwoording af aan bestuurders. Ook moeten de bedrijfsledenbulletins, waarmee bedrijfsledengroepen hun leden op de hoogte houden, voor publicatie voor goedkeuring langs de bestuurder. Stakingsinitiatieven van onderaf, zoals die in de Rotterdamse haven van 1979, worden niet meer gesteund.

Verschuiven hervormingen halen ook de wind uit de zeilen van de kadergroepen. Zo krijgt de ondernemingsraad onder druk van de vakbonden meer bevoegdheden, waardoor meer energie hierheen gekanaliseerd wordt. Nieuwe wetgeving moet toezien op veiligheid en gezondheid op het werk - voor de zelfactiviteit van BLG's belangrijke thema's - en professionele organen houden hier toezicht op. In pogingen arbeidsonrust te voorkomen, richten steeds meer bedrijven human resources afdelingen op of brengen ze zelf glossy magazines uit.

1982 is gekozen als een symbolisch eindpunt van het bedrijvenwerk, vanwege het Akkoord van Wassenaar. In de decennia hierop won het idee van de vakbond als 'sociale anwb' aan invloed, maar bedrijfsledengroepen - in 1980 volgens Teulings zo'n tweeduizend, waarvan de helft echt actief - zouden nog steeds een centrale rol spelen in bijvoorbeeld stakingstrajecten en het interne leven van de vakbonden.

Dit stuk is een voorpublicatie van komend onderzoek van Ewout van den Berg dat in de loop van 2026 van de website van de Burcht kan worden gedownload.

