

Downloaded from UvA-DARE, the institutional repository of the University of Amsterdam (UvA)
<http://hdl.handle.net/11245/2.146548>

File ID	uvapub:146548
Filename	Proefschrift
Version	unknown

SOURCE (OR PART OF THE FOLLOWING SOURCE):

Type	PhD thesis
Title	De syndicale onderstroom: Stakingen in de Rotterdamse haven, 1889-2010
Author(s)	E.J. Smit
Faculty	FEB: Amsterdam Business School Research Institute (ABS-RI)
Year	2013

FULL BIBLIOGRAPHIC DETAILS:

<http://hdl.handle.net/11245/1.394516>

Copyright

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content licence (like Creative Commons).

In de relatief rustige arbeidsverhoudingen in Nederland is de Rotterdamse haven van oudsher een opvallende uitzondering. Er vonden hier veel meer stakingen plaats dan in andere bedrijfstakken. Daarbij ging het dikwijls om wilde stakingen, die niet de goedkeuring van de vakorganisaties hadden. Bovendien speelde deze 'syndicale onderstroom' een cruciale rol op sleutelmomenten in de ontwikkeling van het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen. In deze historisch-sociologische studie wordt het stakingspatroon in de Rotterdamse haven geanalyseerd over de gehele twintigste eeuw, inclusief voor- en naspel (1889-2010). De vraag die daarbij centraal staat is wat de oorzaken van dit patroon zijn, hoe het zich heeft ontwikkeld en waarom het zo hardnekkig was. In een apart hoofdstuk wordt een vergelijking gemaakt met Amsterdam, Hamburg en Antwerpen en met andere bedrijfstakken in Nederland.

EVERT SMIT (1956) studeerde een paar jaar antropologie aan de Universiteit van Amsterdam, werkte als lasser in de scheepsbouw en studeerde af in de sociologie aan dezelfde universiteit. Hij werkte enige jaren bij het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam en was docent bedrijfs sociologie en arbeidsverhoudingen aan de Erasmus Universiteit en de Universiteit van Tilburg. Publiceerde over de Franse sociaal filosoof Sorel en over arbeidsverhoudingen, vakbonden, cao's en medezeggenschap. Hij is sinds 1994 als onderzoeker en adviseur werkzaam bij Basis & Beleid Organisatieadviseurs BV.



9 789056 297374

Vossiuspers UvA



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

De syndicale onderstroom

EVERT SMIT

De syndicale onderstroom

STAKINGEN IN DE
ROTTERDAMSE HAVEN,
1889-2010

Evert Smit



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



De syndicale onderstroom
Stakingen in de Rotterdamse haven, 1889-2010

Colofon

Tekstcorrectie en vormgeving: The DocWorkers, Almere

Ontwerp omslag: Maedium, Utrecht

Foto omslag: R.C. Croes/ANEFO (1979)

De totstandkoming van deze publicatie werd mede mogelijk gemaakt dankzij een financiële steun van Havenbedrijf Rotterdam NV

ISBN 978 90 5629 737 4

NUR 740

© E.J. Smit, Alblasserdam / Vossiuspers UvA, Amsterdam, 2013

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voorzover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 j^o het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprerecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

DE SYNDICALE ONDERSTROOM

STAKINGEN IN DE ROTTERDAMSE HAVEN, 1889-2010

ACADEMISCH PROEFSCHRIFT

ter verkrijging van de graad van doctor
aan de Universiteit van Amsterdam
op gezag van de Rector Magnificus
prof. dr. D.C. van den Boom
ten overstaan van een door het college voor promoties
ingestelde commissie, in het openbaar te verdedigen
in de Agnietenkapel
op donderdag 30 mei 2013, te 14:00 uur

door

Evert Jan Smit

geboren te Kaapstad, Zuid-Afrika

Promotiecommissie

Promotor: Prof. dr. P.T. de Beer

Copromotor: Prof. dr. W.L. Buitelaar

Overige leden: Dr. A. van den Berg
Prof. dr. M. J. Keune
Prof. dr. M. van der Linden
Prof. dr. W.F. de Nijs
Dr. S. van der Velden

Faculteit Economie en Bedrijfskunde

Voorwoord

Mijn eerste kennismaking met de Rotterdamse haven was rond 1968 toen ik als 12-jarig jongetje samen met een vriendje vanuit mijn woonplaats Slikerveer in een avontuurlijke bui na 15 kilometer fietsen aan de Maashaven stond. De haven lag vol zeeschepen en het was er één en al bedrijvigheid: draaiende kranen, stomende elevatoren, sleepbootjes die er tussendoor voeren en overall mensen aan het werk. We stonden er met open mond naar te kijken. De tweede kennismaking was in september 1970 toen ik als middelbare scholier de stakende havenarbeiders in hun werkkleding door de stad zag trekken. Opnieuw was ik onder de indruk, nu als ontluikend linkse scholier vol *Sturm und Drang*. De derde ontmoeting was doelbewust gezocht. Als student culturele antropologie aan de Universiteit van Amsterdam was ik in het revolutionaire studentenactivisme beland. In navolging van de maoïstische massalijn ging ik samen met anderen 'de fabriek in'. Zo werkte ik in 1979 als loswerkman, als sjorder, in de haven, waar ik direct betrokken was bij de grote staking van dat jaar en waar ik de mobilisatie en het tumultueuze verloop ervan van binnenuit heb meegemaakt. De vierde ontmoeting was van een heel ander karakter. Na drie jaar als lasser op een scheepswerf te hebben gewerkt nam ik afstand van het maoïsme en vervolgde mijn studie aan de Universiteit van Amsterdam. Na mijn afstuderen in 1986, in de sociologie, kreeg ik een baan bij het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam, waar ik me enige jaren intensief heb bezig gehouden met de arbeidsverhoudingen in de haven. Ten slotte heb ik in mijn latere werk als organisatieadviseur voor ondernemingsraden meerdere ontmoetingen gehad met havenbedrijven in Rotterdam. Mijn fascinatie voor de dynamiek van de Rotterdamse haven en zijn arbeidsverhoudingen heeft me er toe gebracht mijn diverse ervaringen op schrift te stellen.

Naast een persoonlijk motief zijn er ook enkele theoretische rode draden verweven in dit proefschrift. Bij mijn studie aan de Universiteit van Amsterdam raakte ik geboeid door de geschiedenis van het sociologisch denken. Op zoek naar een alternatief voor een vulgair marxistische sociologie en voor de 'moderne' sociologie die gedomineerd werd door het structureel functionalisme, wees mijn inspirerende docent Piet Nijhoff me op Georges Sorel. Deze sociaalfilosofische publicist (ook wel 'de Franse Nietzsche' genoemd) stond bekend als 'theoreticus van het syndicalisme' en was degene die het sociologisch begrip *mythe* had geïntroduceerd voor het syndicalistisch stre-

ven naar de algemene werkstaking. Maar hij bleek ook verrassend actuele (constructivistische) wetenschapsfilosofische opvattingen te hebben gehad, een origineel criticus van het orthodox marxisme en een geducht tegenspeler van Durkheim bij het ontstaan van de academische sociologie te zijn geweest. Hij was daarmee de ideale brug tussen mijn persoonlijke ervaringen en de sociologische theorie. De studie van zijn werk heeft me gevormd doordat het me dwong de duistere (populistische) en de constructieve kanten ervan te ontrafelen (Smit, 1986, 1990c, 1992a). Naast een ‘gedenaturaliseerde’ wetenschapsopvatting heeft Sorel mij (en de sociologie) een pluralistisch maatschappijbeeld gebracht. Een opvatting die tegenover het statische en disciplinerende systeemmodel van het functionalisme staat, maar ook één die is ontdaan van de marxistische dialectiek met zijn communistische ‘synthese’. Op deze wijze heeft Sorel bijgedragen aan de moderne conflictsociologie van onder meer Coser (1964) en Collins (1975). Dit proefschrift kan dan ook een proeve van conflictsociologische analyse worden beschouwd.

Een tweede theoretische rode draad is dat mijn proefschrift is geschreven in de traditie van de Amsterdamse school, de historische sociologie, vanuit de overtuiging dat deze benadering tot veel meer inzicht in de sociale werkelijkheid leidt dan de in Nederland concurrerende school van de verklarende sociologie. Ik werd hiertoe geïnspireerd door het studiemateriaal op de Universiteit van Amsterdam, zoals klassieke werken van Marx (*De zogenaamde oorspronkelijke accumulatie*) en Weber (*De protestantse ethiek*) en recentere werken zoals die van Foucault (*Surveiller et punir*) en Moore (*Injustice. The social basis of obedience and revolt*). Voor dit proefschrift is *Strikes in France* van Shorter & Tilly (1974) waardevol geweest als voorbeeld van een historisch sociologische benadering.

Een derde rode draad in de theorie is die van de ‘leer der arbeidsverhoudingen’. Dit multidisciplinaire vak is gegrondvest op het pluralistisch uitgangspunt dat belangentegenstellingen inherent zijn aan arbeidsrelaties en dat conflict daar een natuurlijk onderdeel van uitmaakt. In Nederland is de basis voor dit vak gelegd door Windmuller van de beroemde Cornell University School of Industrial and Labor Relations met zijn standaardwerk *Labor relations in the Netherlands* (1969), dat in het Nederlands vertaald is en nadien meermaals in bewerkte vorm is uitgegeven. In Nederland waren het vooral de economen Albeda (Nederlandse Economische Hogeschool) en Reynaerts (Katholieke Hogeschool Tilburg) en de sociologen Ter Hoeven (RU Leiden, later de NEH), de Nijs (Katholieke Hogeschool Tilburg) en Teulings en Visser (Universiteit van Amsterdam) die het vak op de kaart hebben gezet. Interessante theoretische bijdragen aan de ontwikkeling van het vak, waar ik in deze studie gebruik van heb gemaakt, zijn gedaan door Huiskamp (Open Universiteit). Een zelfstandig vak zoals *Industrial relations* dat in de Angelsaksische landen is, is het in Nederland echter nooit geworden, ondanks het feit dat het ‘poldermodel’ zo lang bewierookt is. Misschien is

het wel juist door dit ‘poldermodel’ dat de ‘leer der arbeidsverhoudingen’ verdrongen is door de nogal technocratische bestudering van het sociaal-economisch beleid op macroniveau enerzijds en het vakgebied van HRM op ondernemingsniveau anderzijds. Daarnaast is dit waarschijnlijk het resultaat van de sterke groei van de *toegepaste* wetenschappen op onze universiteiten, met een exclusieve nadruk op vakpublicaties, die een onafhankelijke, kritische wetenschapspraktijk bemoeilijkt. Ik hoop met dit proefschrift een bouwsteen aan te dragen voor het in stand houden en de verdere ontwikkeling van de ‘leer der arbeidsverhoudingen’, waarvan de relevantie voor mij als een paal boven water staat.

Ik heb het werk aan dit proefschrift in eigen tijd gedaan en met veel plezier uitgevoerd. Mijn promotor Paul de Beer bedank ik voor zijn gestructureerde en stimulerende begeleiding. Copromotor Wout Buitelaar ben ik dank verschuldigd omdat hij me uiteindelijk overhaalde om te promoveren en voor zijn aanstekelijke enthousiasme en creativiteit. Sjaak van der Velden ben ik erkentelijk voor de zeer nuttige hand- en spandiensten die hij heeft verricht bij het toegankelijk maken van de stakingsstatistiek van het IISG voor de analyse in hoofdstuk 8. Tot slot dank ik alle mensen die me in gesprekken en interviews van hun ervaringen en inzichten deelgenoot hebben gemaakt.

Alblasserdam, maart 2013

Inhoud

Voorwoord	5
1. Theoretische en methodologische plaatsbepaling	11
2. Directe actie en de strijd om de graanelevator (1889-1914)	53
3. Strijd om de havenreserve (1915-1940)	83
4. De EVC en de syndicale onderstroom (1945-1970)	111
5. Wilde stakingen en werkgelegenheidsacties (1970-1990)	173
6. Intermezzo Havenartiesten in actie. Het mobilisatieproces bij wilde stakingen	243
7. Van syndicale onderstroom naar <i>Business Unionism</i> (1990-2010)	257
8. Stakingen in de Rotterdamse haven vergelijkenderwijs	335
9. Conclusies	375
BIJLAGEN:	
1. Stakingen in de Rotterdamse haven, 1889-2009	409
2. Notities bij de stakingscijfers	429
3. Gesprekken en interviews	441
4. Vakorganisaties in de Rotterdamse haven	445
5. Lijst van afkortingen	447
6. Lijst van haventermen	451
Samenvatting	459
Summary	469
Literatuur	477

Hoofdstuk 1

Theoretische en methodologische plaatsbepaling

1.1. Inleiding

In het relatief stabiele en sterk gereguleerde systeem van arbeidsverhoudingen in Nederland vormt de Rotterdamse haven van oudsher een in het oog springende uitzondering. Er vinden hier veel stakingen plaats; de stakingsbereidheid van havenarbeiders (*strike-propensity*) is veel hoger dan in andere bedrijfstakken in Nederland. Gedurende enkele decennia was het zelfs zo dat de Rotterdamse haven in belangrijke mate het totale stakingsvolume van Nederland in zijn geheel bepaalde. Hoewel de Rotterdamse haven in Nederland een uitzondering is, is hij dat niet in vergelijking met andere havens. De hoge stakingsbereidheid van havens is een internationaal fenomeen, dat ook de aandacht van sociale wetenschappers heeft getrokken. Naast de stakingsbereidheid, die zijn uitdrukking vindt in het hoge aantal stakingen en in het grote aantal deelnemers, is het van belang te constateren dat het bij een niet onaanzienlijk deel van de arbeidsconflicten in de Rotterdamse haven om *wilde* stakingen ging. Wilde stakingen zijn stakingen die niet door de vakbonden worden georganiseerd, maar 'spontaan' ontstaan, in sommige gevallen uitdrukkelijk tegen de wens van de vakbonden in, in andere gevallen oogluikend toegestaan of achter de schermen georganiseerd door de vakorganisaties. Organisatie van deze wilde acties vond plaats door informele leiders en actiecomités. Deze stijl van directe actie en confrontatie staat model voor de 'syndicalistische stroming' in de Nederlandse vakbeweging en fungeert nog steeds als lichtbaken voor diegenen die een op overleg gerichte vakbeweging veel te gematigd vinden.

De eerste die over een 'syndicalistisch patroon' als relatief autonoom subsysteem binnen het stelsel van arbeidsverhoudingen spreekt is Ter Hoeven (1963, 1969). Van Vliet (1979) stelt zich de vraag of het bedrijvenwerk zoals zich dat in de jaren '70 ontwikkelde de introductie van een 'syndicalistisch' element in de erkende vakcentrales impliceerde. Bij Teulings (1981, p.32) treffen we de term 'syndicale onderstroom' aan. Sindsdien is het niet ongebruikelijk om de syndicalistische richting als één van de stromingen in de vakbeweging aan te duiden (Reynaerts & Nagelkerke, 1986). Het is geen toeval dat de empirische basis van Ter Hoevens werk zijn onderzoek onder de havenarbeiders van Amsterdam en Rotterdam is en dat de Rotterdamse werf- en havenstaking van 1970 prominent figureert in *Nieuwe vormen van industriële actie* van Teulings

en Leijnse (1974). In Nederland is de Rotterdamse haven hét toneel waar de syndicale onderstroom regelmatig de bovenstroom is. De syndicale onderstroom dateert al van voor de Tweede Wereldoorlog, toen de revolutionair syndicalistische NAS op een grote aanhang kon rekenen in Rotterdam. Onmiddellijk na de oorlog zette deze traditie zich voort met de populariteit van de Eenheid Vakcentrale (EVC) en later in de daarvan afgescheiden OVB. In de jaren '70 kende de haven enkele zeer omvangrijke wilde loonstakingen, die tot de grootste arbeidsconflicten in het naoorlogse Nederland moeten worden gerekend. In de jaren '80 was er een aaneenschakeling van acties om gedwongen ontslag ten gevolge van de containerisatie van de ladingstromen tegen te gaan. In de jaren '90 ondervonden ook de containeroverslagbedrijven met regelmaat de nodige arbeidsconflicten. De vraag is of deze onderstroom met de verdwijning van het traditionele stukgoed en het faillissement van de arbeidspool SHB in 2009 aan zijn eind is gekomen.

Doel van dit onderzoek is om de oorzaak van dit voor de Rotterdamse haven kenmerkende stakingspatroon te vinden. Hoe is dit patroon ontstaan, hoe heeft het zich ontwikkeld, en waarom lijkt deze zo hardnekkig te zijn?

De relevantie van een dergelijke studie mag blijken uit de invloed die van de havens uitgaat op de arbeidsverhoudingen in Nederland in zijn geheel. Op sleutelmomenten in de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in Nederland speelden de arbeidsverhoudingen in de haven en de syndicale onderstroom daarin een belangrijke rol. De zeelieden- en havenstaking van 1920, waarbij de syndicalistische NFT (Nederlandsche Federatie van Transportarbeiders, aangesloten bij het NAS) de hoofdrol speelde, was één van de omvangrijkste arbeidsconflicten van vóór de Tweede Wereldoorlog. Het conflict rond de erkenning van de EVC en de vestiging van de geleide loonpolitiek werd in 1945 en 1946 voor een belangrijk deel in de haven uitgevochten; het bekende Panhonlibco-arrest in de stakingsjurisprudentie uit 1960 was het rechtstreekse gevolg van de door de bonden uitgeroepen staking in de havens van Rotterdam en Amsterdam tegen het behandelen van schepen onder goedkope vlag; de werf- en havenstaking van 1970 maakte een einde aan de geleide loonpolitiek; de wilde staking in 1979 bezegelde het einde van het 'centraal gecoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid' van de FNV. Dat de haven van groot belang is voor de arbeidsverhoudingen moge ook blijken uit de betrokkenheid van diverse overheidsinstanties, zoals het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Gemeentelijk Havenbedrijf van Rotterdam, bij het oplossen van conflicten in de haven in de jaren '80. In de laatste decennia moest en kon de vakbeweging, die sterk aan mobilisatiekracht had ingeboet door de krimp van de industriële sectoren, telkens een beroep doen op de havens bij de algemene mobilisatie tegen

kabinetssystemen, zoals die rond de afschaffing van VUT en prepensioen in 2004 en AOW in 2009. Kortom, onderzoek naar de syndicale onderstroom als ‘contrapunt’ van de arbeidsverhoudingen draagt bij aan inzicht in de arbeidsverhoudingen in haar geheel.

Deze studie staat in de traditie van de ‘leer der arbeidsverhoudingen’ (Reynaerts & Nagelkerke, 1986), een vak dat anno 2010 op de universiteiten vrijwel volledig verdwenen is of opgegaan is in het Human Resources Management (HRM), dat zich, de naam zegt het al, baseert op het perspectief van het management. Ook in de rest van de wereld is *industrial relations* als discipline in sterke mate verdrongen door HRM (Kaufman, 2004a). Binnen de leer der arbeidsverhoudingen richt men zich meestal op internationaal vergelijkend onderzoek, het nationaal niveau van arbeidsverhoudingen of op de bedrijfstak. Het ondernemingsniveau komt er vaak bekaaid af. In deze studie wordt een poging gedaan de verbinding te leggen tussen organisatiesociologische analyse van het arbeidsproces en de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen.

1.2. De leer der arbeidsverhoudingen

Van systeembenadering naar strategisch keuzemodel

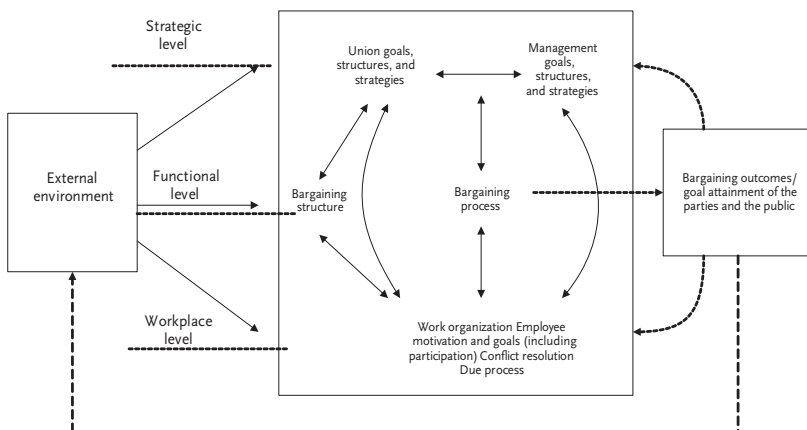
De leer der arbeidsverhoudingen is een academisch veld waar wetenschappers van uiteenlopende disciplines inbreng in hebben gehad, waaronder economen, sociologen en historici. Het veld is in sterke mate gedefinieerd en vormgegeven door de socioloog Dunlop, met zijn *Industrial Relations Systems* (1958). Hij beschouwt een systeem van arbeidsverhoudingen als een sociaal systeem met functionele vereisten en interne mechanismen van zelfregulering en systeemintegratie. Dit systeem “is regarded as comprised of certain actors, certain contexts, an ideology which binds the industrial relations system together, and a body of rules created to govern the actors at the work place and work community” (Dunlop, 1958, p.7). Daarmee werd het systeem van arbeidsverhoudingen gedefinieerd in termen van proces (instituties die onderhandelen) en inhoud (regels rond arbeid). Sinds het verschijnen van Dunlops baanbrekende werk is er een hele literatuur ontstaan met evaluatie van en kritiek op zijn model. Een eerste bezwaar dat geuit werd was dat het geen *theorie* over arbeidsverhoudingen betreft, maar niet meer is dan een conceptueel kader. Ander kritieken hebben betrekking op het statische karakter van het model, de normatieve bias gericht op conflictbeheersing, het deterministisch karakter, de eenzijdige nadruk op de formele en institutionele regulering en de geringe aandacht voor het microniveau van de arbeidsverhoudingen, bedrijf en werkvloer (Smit, 1992; Schilstra, 1998; Müller-Jentsch, 2004).

Naar aanleiding van empirisch onderzoek naar de veranderingen in de arbeidsverhoudingen in de VS hebben Amerikaanse institutioneel

economen Kochan, Katz en McKersie het concept van *strategic choice* ontwikkeld. Hun conclusie over Dunlop was: “the systems framework, with its emphasis on stability and a shared consensus among the actors concerning their respective roles, has a difficult time explaining the dynamic aspects of industrial relations” (Kochan, Katz & McKersie, 1986, p.7). Het door hen ontwikkelde model verlaat de aannames van de gemeenschappelijke ideologie en van de dwang van de omstandigheden en bevat daarentegen de aanname dat actoren in de arbeidsverhoudingen ruimte hebben voor strategische keuzes.

Deze auteurs hebben een dynamischer model ontwikkeld, dat vooral voor de analyse van het mesoniveau van arbeidsverhoudingen, de cao en het institutionele patroon op het niveau van de bedrijfstak, geschikt lijkt (Katz & Kochan, 1992). In het middelpunt van het model, dat de auteurs aanduiden met het ‘functionele niveau’ staat de cao-structuur en het onderhandelingsproces tussen werkgevers en werknemersorganisaties. Het ‘strategisch niveau’ wordt gevormd door doelen, structuren en strategieën van vakorganisaties en de werkgevers. De omgeving (economische, technologische en politieke ontwikkelingen) is vooral van belang voor de invloed die deze uitoefent op de onderhandelingsmacht (*strike leverage*) van vakbonden respectievelijk werkgevers. In dit verband is het onderscheid dat de marxistische auteur Wright maakt tussen *structural power* en *associational power* een relevante aanvulling. Het eerste betreft de macht die resulteert van de locatie van de arbeiders binnen het economisch systeem, terwijl *associational power* de macht is die het gevolg is van collectieve organisatie van arbeiders (in klassiek marxistische termen een *Klasse an sich* en een *Klasse für sich*) (Wright, 2000).

Figuur 1.1. Conceptueel kader voor de analyse van arbeidsverhoudingen (Katz & Kochan, 1992, p.5).



Het derde niveau in het conceptueel model van Katz & Kochan, het 'werkvloer niveau' hangt er een beetje bij. Ook bij deze auteurs worden de informele en relatief spontane praktijken van weerstand, aanpassing en conflict op de werkvloer veronachtzaamd (Watson, 1987, p. 212). Het model is meer een model over de cao en collectieve onderhandelingen, dan een model voor de analyse van arbeidsverhoudingen. Hyman spreekt van een "*exaggerated autonomy for the processes of collective bargaining*" (Hyman, 1982, p.101). Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat Katz en Kochan de oorzaak van arbeidsconflicten vooral leggen bij impasses in het onderhandelingsproces. De uitleg die deze auteurs geven aan de verderop in dit hoofdstuk te bespreken *isolated mass* hypothese van Kerr & Siegel (het geografische en maatschappelijk isolement veroorzaakt de hoge stakingsbereidheid van havenwerkers en bosbouwarbeiders) is dat de verklarende factoren leiden tot misrekening van de onderhandelaars, met arbeidsconflict tot gevolg (Katz & Kochan, 1992, p.222).

De individuele arbeidsrelatie en collectieve arbeidsverhoudingen

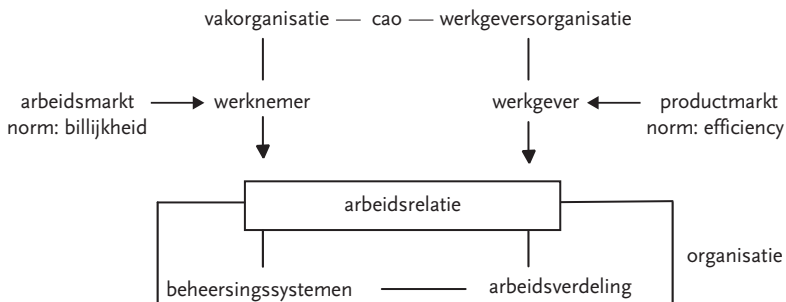
Een interessante poging om tegemoet te komen aan het bezwaar van de eenzijdige macro-oriëntatie en het negeren van de informele verhoudingen op de werkvloer begint bij de individuele arbeidsrelatie of *employment relationship* (Watson, 1987; Smit, 1992b; Huiskamp, 1995; Kaufman, 2004b). De redenering is dat de *employment relationship* de schakel vormt tussen de arbeidsmarkt waarop werknemers zich begeven en de productmarkt waarop de ondernemer zich begeeft. Het is een analytisch begrip dat uitdrukking geeft aan het gegeven dat werkgever en werknemer in een arbeidsrelatie een economische ruil aangaan, in een gezagsverhouding tot elkaar komen te staan én een impliciet 'contract' hebben over wederzijdse verwachtingen.

In de eerste plaats betreft de arbeidsrelatie een economische ruilrelatie tussen werkgever en werknemer. De werkgever wil goederen of diensten produceren en verkopen op de afzetmarkt. De werknemer stelt zijn arbeidskracht ter beschikking in ruil voor loon. De werknemer heeft vooral belang bij een fatsoenlijk loon en werkzekerheid, de werkgever bij effectiviteit en productiviteit. De normen die beide partijen hanteren bij het beoordelen van deze ruilrelatie verschillen. Het handelen van het management wordt gedreven door de productmarkt, met als norm *efficiency* van de arbeidsinzet. De positie van de individuele werknemer in de ruil wordt in sterke mate bepaald door de situatie op de arbeidsmarkt. Vakorganisaties zijn de collectieve uitdrukking van de werknemersinzet, waarbij *equity* (billijkheid) als norm wordt gehanteerd. Door het afsluiten van cao's door werkgevers of werkgeversorganisaties enerzijds en bonden anderzijds, kunnen deze conflicterende normen worden gereguleerd.

In de tweede plaats bevat de arbeidsrelatie ook een gezagsverhouding. Het betreft een onderschikkingsrelatie, waarin de werkgever en de door hem daarvoor aangestelde leidinggevende het gezag heeft om de werknemer opdrachten te verstrekken, hetgeen door de werknemer erkend wordt, legitiem gezag dus. De werkgever richt daartoe zijn onderneming in met een organisatorische arbeidsverdeling, een hiërarchisch systeem van management en een hieraan verbonden beheersingssysteem. Dit is er op gericht om het gecontracteerde arbeidsvermogen om te zetten in feitelijke arbeidsinzet. Waar het bij de arbeidsruilrelatie gaat om de verdeling van de baten van de bedrijfsvoering ('verdelen van de koek'), is de gezagsrelatie nauw verbonden aan de inrichting en werking van de productieorganisatie ('maken van de koek'). De samenhang tussen de economische ruilrelatie en de organisationele gezagsverhouding wordt tot uitdrukking gebracht in figuur 1.2.

De derde dimensie betreft het 'impliciete' of 'psychologische contract' tussen werkgever en werknemer, de onuitgesproken en niet formeel vastgelegde wederzijdse verwachtingen van werknemers en werkgever bij het aangaan van een arbeidscontract (Watson 1987; Rousseau & Schalk, 2000). Werknemersverwachtingen kunnen betrekking hebben op rechtvaardige beloning, werkzekerheid, opleiding en training, status of waardering. De werkgever verwacht doorgaans inzet, loyaliteit en flexibiliteit. Dit impliciete contract ligt nooit vast en is voortdurend in beweging door het streven naar efficiency van de zijde van de werkgevers en het streven naar zeggenschap van de kant van werknemers. In de arbeidsverhoudingen op de werkvloer is sprake van een voortdurend informeel onderhandelen en heronderhandelen tussen medewerkers en leidinggevenden, waarvan maar een fractie formeel is vastgelegd. Het management van deze processen is bij uitstek het terrein van het personeelsbeleid. An-

Figuur 1.2. *De arbeidsrelatie als schakel tussen markt en organisatie en individuele en collectieve arbeidsverhoudingen*



Bron: naar Huyskamp (1995, p.25, 31.)

derzijds is het inspelen op en mobiliseren van ontevredenheid vanwege geschonden verwachtingen een middel dat vakbonden hanteren.

Ten slotte is er de juridische dimensie, het individuele arbeidscontract waarmee de arbeidsrelatie in formele zin gereguleerd wordt met zijn daarbij behorende wettelijke kader, waarmee dus een economische ruil en een onderschikkingsrelatie wordt vastgelegd en waaraan onuitgesproken wederzijdse verachtingen zijn verbonden.

Een voor onze vraagstelling interessante uitwerking is van Baldamus (1961). Ook hij gaat ervan uit dat het arbeidscontract zelden de precieze hoeveelheid inzet (*effort*) specificeert dat in ruil voor het afgesproken loon (*wage*) dient te worden uitgevoerd. Er kan conflict ontstaan als de wederzijdse verwachtingen over de *wage-effort bargain* worden geschonden. Dit kan zowel leiden tot loononderhandelingen via het institutionele systeem van arbeidsverhoudingen als tot *effort bargaining* naast dat systeem. Baldamus meent dat cao-onderhandelingen de legitieme basis vormen van officiële stakingen. Het voornaamste doel van de werkstaking is in die situatie het uitoefenen van druk op de onderhandelingen over collectieve arbeidsvoorwaarden. Met uitzondering van “deviations as syndicalism” hebben de vakbonden nooit “the institution of employment as a system of effort controls” ter discussie gesteld, aldus Baldamus. Vandaar dat *effort bargaining* leidt tot niet-legitieme, onofficiële vormen van arbeidsconflict, zoals langzaamaanacties, lijntrekken (*goldbricking*), prestatiebeperking (*quotarestriction*), absenteïsme en wilde stakingen (Baldamus, 1961, p.105).

1.3. Stakingen

Definitie van de staking

Het CBS hanteert als definitie van de staking “het tijdelijk stopzetten van de werkzaamheden door werknemers om tegemoetkoming aan gestelde eisen af te dwingen” (CBS, 2010). Deze verschilt niet zoveel van een definitie van Griffin uit 1939, “a temporary stoppage of work by a group of employees in order to express a grievance or enforce a demand” (geciteerd in Hyman, 1989, p.17). Als we deze definitie ontleden komt er een aantal aspecten naar voren. In de eerste plaats gaat het om een *tijdelijke* werkweigering, omdat de werknemers niet de intentie hebben om de arbeidsrelatie met de werkgever te beëindigen. In dat geval zou er sprake zijn van ontslagname, de exit optie die voor werknemers natuurlijk ook openstaat als zij ontevreden zijn. In de tweede plaats is het een *werkonderbreking*, wat de staking onderscheidt van actievormen als langzaamaanacties of stiptheidsacties. Ten derde gaat het om een *groep* werknemers, die als collectief optreedt. Er is een kwalitatief verschil tussen individuele en collectieve vormen van arbeidsconflict, hoewel in beide gevallen onvrede

van werknemers de drijfveer is. In het eerste geval gaat het om vormen als zogenoemd 'grijs' ziekteverzuim, individuele productiebeperking, sabotage of verloop, waar doorgaans geen overleg of gemeenschappelijke strategie achter zit. Bij het optreden als groep is er echter sprake van een gezamenlijk optreden, waarbij doelbewust een klacht wordt geuit of eisen worden gesteld, met de daarbij behorende logica van collectief handelen. In de vierde plaats gaat het om werknemers in *loondienst*, die dus een arbeidsrelatie met een werkgever hebben. Hiermee worden vrije beroepsbeoefenaars en zelfstandigen zonder personeel buiten de definitie gehouden. Deze kunnen vanzelfsprekend ook tot collectieve werkweigering overgaan. Zelfstandigen verrichten hun werkzaamheden echter op basis van een overeenkomst tot het verlenen van diensten. Dat is iets heel anders dan arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst, waar een gezagsrelatie tussen werkgever en werknemers is opgenomen en die bij een staking doorbroken wordt. Daarnaast is er in het dagelijks taalgebruik ook wel eens sprake van stakingen van huurders om de huur te betalen of van 'scholierenstakingen'. Ook deze worden buiten onze definitie gehouden.

Wat in bovenstaande definitie niet duidelijk tot uitdrukking komt, maar wel van essentieel belang is, is dat met de werkstaking de aan de arbeidsrelatie verbonden gezagsverhouding tussen werkgever en werknemers doorbroken wordt. Gouldner (1954, p.66) komt in zijn fameuze studie *Wild Cat Strike* tot een heel andere aanduiding van de werkstaking, waarbij de 'refusal to obey' en 'disruption of authority relations' een centraal onderdeel vormen. Een beknopte definitie die hier wel aan tegemoet komt is die van Flier & Van Kooten (1981). Zij definiëren een staking als een "tijdelijke collectieve werkweigering van werknemers, die niet de toestemming van de werkgever heeft". Met de laatste toevoeging worden acties uitgesloten die op instigatie van werkgevers worden uitgevoerd, zoals die van vrachtwagenchauffeurs tegen de invoering van de tachograaf in 1974. Op deze laatste definitie zal ik me in deze studie baseren.

Status van de staking

Nu we de definitie van de werkstaking besproken hebben is het van belang in te gaan op de *status* van de staking. In de literatuur wordt een drietal onderscheidingen gemaakt (Clegg, 1976). In de eerste plaats kan een staking al dan niet in strijd met wettelijke voorschriften, *legaal of illegaal*, zijn. Het valt buiten de reikwijdte van ons onderzoek om uitgebreid in te gaan op de juridische regulering van de werkstaking in Nederland. Enkele opmerkingen over de ontwikkeling van het stakingsrecht zijn echter wel van belang. Met het schrappen van het coalitieverbod uit het Wetboek van Strafrecht in 1872, aan het begin van het door ons onderzochte tijdvak dus, was staken strafrechtelijk 'vrij'. Toch liepen werknemers die

staakten nog altijd grote civielrechtelijk risico's, waaronder ontslag op staande voet, omdat staking door juristen werd opgevat als individuele wanprestatie. Vakbonden die opriepen tot staking maakten zich in beginsel schuldig aan het uitlokken van wanprestatie, wat werd beschouwd als onrechtmatige daad, maar deze rechtsregel is vóór de Tweede Wereldoorlog nauwelijks getoetst. Wel werden werkwilligen en ingehuurde 'stakingsbrekers' doorgaans beschermd door de politie, vanwege het 'recht op arbeid'. Tijdens de periode van de geleide loonpolitiek, vanaf 1945, werd staken al gauw opgevat als staken tegen de overheid, hetgeen als onrechtmatig werd beschouwd. De vakcentrales waren nauw betrokken bij het centrale overleg en de aangesloten bonden zetten het stakingswapen niet in. Stakingen in deze periode waren dus doorgaans 'wild' of georganiseerd door 'niet-erkende' (communistische) bonden en werden, als het tot rechtszaken kwam, strijk en zet onrechtmatig geacht. Toen de geleide loonpolitiek op haar eind liep voerden ook de 'erkende' bonden stakingen uit. De staking in 1958 in de Rotterdamse en Amsterdamse havens tegen de onderbetaling van de zeelieden van schepen die onder goedkope vlag voeren werd door de werkgevers voor de rechter gebracht. In het befaamde Panhonnlibco-arrest werd de staking door de rechtbank en later door de Hoge Raad als onrechtmatig getypeerd. De uitspraak hield echter rekening met het gegeven dat de zaak waar de staking om draaide niet rechtstreeks van belang was voor de arbeidsverhoudingen van de Nederlandse werkgevers en werknemers. Indien dat wel het geval zou zijn, kon er sprake zijn van bijzondere omstandigheden die de staking wél zouden kunnen wettigen. Blijkbaar was staking in Nederland dus geen grondrecht, iets wat ons land in Europa tot buitenbeentje maakte. In de daarop volgende discussie over het stakingsrecht is er wel een wetsontwerp ingediend, maar tot een wet is het nooit gekomen. Het stakingsrecht in Nederland is 'rechtersrecht', waarbij in de jaren '80 de leidraad werd dat een staking in beginsel in principe rechtmatig is, tenzij bijkomende omstandigheden haar onrechtmatig doen zijn. De ondertekening van het Europees Sociaal Handvest versterkte deze ontwikkeling in de rechtsopvatting over staking (Nijs, 1987; Jacobs 2003).

In de tweede plaats kan een staking *constitutioneel of niet-constitutioneel* zijn, dat wil zeggen via de tussen betrokken partijen afgesproken procedures zijn verlopen, of niet. Hiermee wordt vooral bedoeld op de 'obligatoire bepalingen' die bij een cao voor de contractpartijen bij een cao-onderling gelden. De belangrijkste hiervan is de vredesplicht. Deze houdt in dat er tijdens de looptijd van de cao rust heerst aan het loonfront, in ieder geval met betrekking tot de in de cao geregelde zaken. Deze vredesplicht kan expliciet in de cao zijn opgenomen. Waar dat niet het geval is wordt de vredesfunctie als impliciet gegeven aangenomen (Jacobs, 2003, p.186). Het is om deze reden dat de syndicalisten aanvankelijk aarzelden om cao's af te sluiten, uit vrees om aan de 'ketting' van

het contract vast te zitten. Daarnaast zijn in het kader van de cao ook dikwijls paritaire geschillencommissies benoemd, om interpretatie van meningsverschillen op te lossen. Een staking die uitbreekt over een onderwerp dat in de geschillencommissie behandeld had moeten worden kan niet-constitutioneel worden genoemd.

Het derde onderscheid is voor deze studie zeer relevant, het verschil tussen een *officiële* en een *niet-officiële* staking. Bij het laatste onderscheid gaat het om de betrokkenheid van de vakbeweging. Officiële stakingen zijn stakingen die door de in het systeem van arbeidsverhoudingen 'erkende' vakbonden worden geïnitieerd en geleid. Gebruikelijk is dat daarbij de stakers een stakingsuitkering van de organiserende vakbonden ontvangen ter compensatie van de gederfde inkomsten. Omdat de bonden in het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen hun positie daarbinnen niet in gevaar willen brengen verlopen officiële stakingen bijna altijd ook volgens de afgesproken spelregels. Niet-officiële stakingen kennen niet de goedkeuring van de vakorganisaties, zijn spontaan van aard of worden door informele leiders en actiecomités of 'niet erkende' vakorganisaties georganiseerd. Bij dit type staking wordt niet alleen het gezag van de werkgever uitgedaagd, maar in veel gevallen ook dat van de leiding van de vakorganisatie. Deze heeft immers geen toestemming voor de actie gegeven en doordat de vakorganisatie klaarblijkelijk zijn achterban niet in de hand heeft, dreigt zijn onderhandelingspositie tegenover de werkgever te worden verzwakt. Deze actievorm wordt meestal aangeduid als 'wilde staking', hoewel sommige auteurs, vanwege de negatieve connotatie van het woord 'wild', er de voorkeur aangeven deze aan te duiden als 'spontane staking' (Van der Velden, 2000, p.36). Ik zal de term 'wilde staking' aanhouden, omdat deze duidelijker het tegendraadse karakter van de actievorm aangeeft. Er is ook nog een tussenvorm tussen een officiële en een wilde staking. De staking die spontaan uitbreekt en die vervolgens na enige tijd wordt gesteund door de vakbond noemen we een *overgenomen* staking. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de vakbond als woordvoerder en onderhandelaar bij een klein lokaal conflict optreedt. Daarnaast kan er ook sprake zijn van wilde stakingen waar vakbondsbestuurders informeel van weten en steun aan geven, maar niet officieel gesteund worden door de vakbond, omdat de spelregels, zoals de vredesplicht in de cao, dat niet toestaan, de *pseudo wild cat* (Gouldner, 1954, p.94).

In de stakingsstatistieken worden deze nogal verschillende vormen van staking bij elkaar opgeteld, maar ze kennen een geheel andere dynamiek en achtergrond. Officiële stakingen zijn doorgaans het gevolg van impasses in de onderhandelingen tussen de contractpartijen in de institutionele overlegstructuur, de klassieke krachtmeting tussen de partijen in een bepaalde sector, of onderdeel van een landelijk conflict. De eisen hebben doorgaans betrekking op de inhoud van het cao-overleg of, in het

geval van nationale stakingen, wetgeving of afspraken met werkgevers en regering. De bron van spontane werkonderbrekingen en wilde stakingen moet primair in de arbeidsverhoudingen binnen de onderneming en op de werkvloer worden gezocht. Doorgaans zijn ze klein in omvang en van korte duur. Zoals we zullen zien in de Rotterdamse haven kunnen deze soms ook uitmonden in langdurige wilde stakingen, die dan de legitimiteit van de formele overlegstructuur aantasten.

Actievorm en stakingseisen

Naast de status kan ook onderscheid gemaakt worden naar de *actievorm* die bij de staking gehanteerd wordt. Bij de *klassieke* staking wordt het werk in de hele onderneming of sector voor onbepaalde tijd neergelegd tot de eisen zijn ingewilligd. Bij de *selectieve* staking worden een of enkele onderdelen van het bedrijf of de sector uitgekozen voor de actie, met als doel resultaten voor het geheel te bereiken. De druk op de tegenspeler kan dan opgevoerd worden door geleidelijk aan de geselecteerde afdelingen of bedrijven te vergroten. Bij de *estafetteactie* vinden telkens op een andere plaats acties plaats. Bij *werkonderbreking* gaat het om een actie van korte duur. Hierbij kan het gaan om een landelijke vakbondsstaking van een uur, maar ook om een lokaal conflict op de werkvloer, verlenging van de schafttijd of iets dergelijks. Tenslotte kan er bij de klassieke staking ook nog sprake zijn van *bedrijfsbezetting*, waarbij de werknemers op het bedrijfsterrein blijven en het management buiten zetten.¹

Er bestaat geen eenduidigheid in de literatuur over de indeling van *doelen* of gestelde *eisen* bij stakingen (Hyman, 1989; Flier & Van Kooten, 1982; De Nijs, 1987; Van Kooten, 1988; Van der Velden, 2000). Een eerste belangrijk punt hierbij is dat de geformuleerde eisen en de motieven voor staking behoorlijk uiteen kunnen lopen. De staking die Gouldner in *Wild Cat Strike* (1954) analyseert vormt hiervan een treffende illustratie. De staking ontstond uit onvrede van de arbeiders over de gevolgen van de plaatsing van nieuwe machines voor de organisatie van hun werk. Toen de actie eenmaal gaande was en er op een gegeven moment eisen moesten worden opgesteld werd er een looneis geformuleerd. Voor de buitenwereld was het een loonactie, maar de oorzaak was ongenoegen over de inrichting van het arbeidsproces. In de tweede plaats lopen verschillende eisen nogal eens in elkaar over, waarbij de vraag is wat daarbij als hoofdeis moet worden aangemerkt vaak een kwestie van interpretatie is. Een voorbeeld hiervan zijn de acties van de havenarbeiders tegen nacht- en zondagsarbeid voor de Eerste Wereldoorlog, die leidden tot een hogere toeslag voor het werk op die tijden en dagen. Was de weerstand tegen zondagarbeid nu een alibi voor een hogere toeslag, ging het hen echt om een vermindering van de arbeidsduur, of om behoud van de zondagsrust?

Desondanks kunnen we wel een indeling van stakingen maken aan de hand van geformuleerde eisen. Hierbij kan in de eerste plaats onderscheid gemaakt worden tussen stakingen die gericht zijn op doelen binnen dan wel buiten de onderneming. Als de staking direct tegen de eigen werkgever is gericht kunnen verschillende eisen onderscheiden worden. Sommige auteurs beperken zich tot arbeidsvoorwaarden, maar voor het doel van ons onderzoek vinden wij dat onvoldoende. Wij onderscheiden de volgende onderwerpen: loon- en arbeidsvoorwaarden, organisatie en inrichting van het werk en arbeidsomstandigheden, disciplinekwesties en collectief ontslag bij reorganisatie.

Zijn de eisen gericht op een speler buiten de onderneming, dan wordt de eigen werkgever betrokken bij een conflict, terwijl er een andere tegenpartij is. Bij *solidariteitsstakingen* gaat het om de ondersteuning van werknemers in andere ondernemingen, sectoren of landen. Een voorbeeld hiervan is de hierboven genoemde Panhonlibco-staking van de havenarbeiders gericht op betere arbeidsvoorwaarden voor zeelieden op schepen uit goedkopevlaglanden. *Politieke stakingen* zijn gericht tegen het beleid van de overheid of bedoeld om druk op het parlement uit te oefenen. Hierbij kan het om echte politieke kwesties gaan, zoals de boycot van Spanje bij de 'sinaasappelstaking' in 1945, maar ook op arbeidsvoorwaardelijke zaken zoals acties tegen een looningreep van de regering.

Stakingsstatistieken

De statistische analyse van stakingsactiviteiten is gebaseerd op drie indicatoren:

- (1) *frequentie*, het aantal stakingen in een gegeven tijdsperiode,
- (2) *omvang*, het aantal werknemers dat deelneemt aan de staking,
- (3) *duur*, het aantal uren of dagen dat de staking duurt.

Doorgaans wordt het 'aantal door staking verloren arbeidsdagen' of het neutralere 'gestaakte dagen' of 'stakersdagen' als beste indicator van stakingsactiviteit aangeduid. Dit laatste getal is het product van de omvang en de duur van de stakingen. Om vergelijkingen tussen sectoren en landen mogelijk te maken wordt dit cijfer gerelateerd aan de omvang van de beroepsbevolking, waardoor een indicator voor het stakingsvolume ontstaat, het aantal gestaakte dagen per 1000 werknemers. Omdat dit cijfer is samengesteld uit frequentie, omvang en duur van de staking kan het onderliggende patroon sterk verschillen op elk van deze aspecten. Een hoog stakingsvolume kan het gevolg zijn van enkele langdurige stakingen met veel deelnemers, maar ook van zeer veel kleinere stakingen met minder deelnemers.

Ook Kerr en Siegel (1954) baseerden hun beroemde hypothesen over de verschillen in stakingsbereidheid tussen bedrijfstakken (*the interim-*

dustory propensity to strike) op gegevens over het aantal door staking verloren arbeidsdagen gerelateerd aan de omvang van werkgelegenheid in de bedrijfstakken. Edwards (1975, p.553) wijst er op dat deze maatstaf eerder de *impact* van stakingen meet dan de bereidheid en beslissing tot staken als zodanig. Daarvoor is het aantal stakingen en het aantal deelnemers een betere indicatie. Ik zal in deze studie het stakingspatroon in de Rotterdamse haven naar elk van deze aspecten analyseren: aantal stakingen, het aantal deelnemers en het aantal stakersdagen. Bij de vergelijking van de stakingsbereidheid van de Rotterdamse havenarbeiders met die van de haven van Amsterdam en met die van andere bedrijfstakken beperk ik me om praktische redenen tot stakingsfrequentie en stakingsvolume.

Bij de statistische analyse van stakingen kampen we met een groot registratieprobleem. Om niet al te uitgebreid op dit vraagstuk in te gaan volstaan we hier met de constatering dat de registratie van stakingen door het CBS een systematische onderrapportage van stakingen vertoont en verre van compleet en consistent is (Flier & Van Kooten, 1982, p.8-10; Van der Velden, 2000, p.224 e.v.). Uit het onderzoek van Flier & Van Kooten naar stakingen in Nederland in de jaren '70 bleek dat het CBS slechts 152 van de door hen achterhaalde 426 stakingen geregistreerd had, ongeveer 35% dus. Vooral de kleine stakingen en werkonderbrekingen bleken nauwelijks te zijn geregistreerd. Omdat de grote en officiële stakingen doorgaans wel geregistreerd worden door het CBS is de onderregistratie bij het aantal gestaakte dagen veel kleiner. Het CBS registreerde ruim 1,6 miljoen, terwijl Flier & Van Kooten op 1,8 miljoen gestaakte dagen uitkwamen. Voor Nederland is door de monnikenarbeid van Van der Velden (2000) een veel uitgebreider en betrouwbaarder gegevensbestand opgebouwd.

1.4. Oorzaken van stakingen

In zijn typologie van stakingsstudies maakt Van Kooten (1988) onderscheid naar type en aggregatieniveau waarop de studie is uitgevoerd.

Aggregatieniveau	Type		
	Casestudy	Transversaal	Longitudinaal
Micro (onderneming)	1	4	7
Meso (bedrijfstak)	2	5	8
Macro (land)	3	6	9

De bedrijfstak is het aggregatieniveau dat centraal staat in deze studie naar de syndicalistische onderstroom in de Rotterdamse haven. Uitgangspunt is dat de sector in vergelijking met andere bedrijfstakken een

extreem hoge stakingsfrequentie kent. Onderdeel van de beantwoording van de vraag waardoor dit veroorzaakt wordt zal een historische analyse zijn. In het schema van Van Kooten gaat het dus om de cellen 2, 5 en 8.²

Naast het aggregatieniveau waarop het onderzoek betrekking heeft kan ook gekeken worden naar de soort 'oorzaken' waarnaar gezocht wordt. Een bekende indeling is die van Knowles, die een onderscheid maakt tussen *immediate causes of strikes*, *conditioning causes* en *underlying causes* (Knowles, 1960, p. 309-312). Een vergelijkbaar onderscheid maken de historisch sociologen Shorter en Tilly (1974, p.5), tussen korte termijn, middellange termijn en lange termijn verklaringen van frequentie en omvang van arbeidsconflicten. In deze studie zal het gaan om de 'underlying causes' van de stakingen in de Rotterdamse haven. Het gaat om een patroon dat over een zeer lange periode te traceren is en, zo verwachten we, duidelijk te maken heeft met specifieke kenmerken van de bedrijfstak en de positie van de Rotterdamse haven in de Nederlandse economie en in internationale logistieke ketens. Dat wil niet zeggen dat er geen aandacht besteed zal worden aan de andere twee door Knowles onderscheiden niveaus. Zo kan bijvoorbeeld een specifiek patroon van *immediate causes* ons de weg wijzen naar achterliggende oorzaken.

Er zijn nogal wat studies verricht naar de oorzaken van de hoge stakingsbereidheid in havens, waarbij uiteenlopende theorieën werden gepresenteerd of getoetst. Die zullen we hier gegroepeerd bespreken, dat wil zeggen naar de aannames die aan de gehanteerde theorie ten grondslag liggen. Voor deze groepering sluit ik aan bij de veel gebruikte driedeling in de literatuur in de leer der arbeidsverhoudingen tussen (1) de HRM school, (2) de pluralistische school en (3) de marxistische of 'radicale' school (Fox, 1974; Kochan, 1998; Budd, 2008). Het onderscheidende karakter van deze drie scholen is de normatieve achtergrondveronderstelling over conflict.

De *HRM school* gaat ervan uit dat werkgevers en werknemers in beginsel dezelfde belangen hebben en beschouwt conflict dus niet als een inherent of permanent onderdeel van de arbeidsrelatie. Conflict wordt gezien als een gevolg van slecht personeelsmanagement of van slechte communicatie. In de *pluralistische benadering* gaat men ervan uit dat de arbeidsrelatie zowel gezamenlijke als tegengestelde belangen kent. Tegenstellingen komen voort uit de uiteenlopende economische belangen van werkgever en werknemers, uit de gezagsverhouding die eigen is aan de arbeidsrelatie en kunnen voortkomen uit het impliciet contract. Conflict is daarom onlosmakelijk verbonden met de arbeidsrelatie. Het komt er op aan een evenwichtige relatie tussen werkgever en werknemers te creëren. In de *radicale school* is er sprake van een antagonistische, dat wil zeggen niet overbrugbare tegenstelling tussen kapitaal en arbeid en wordt het arbeidsconflict geplaatst in de context van een klassenstrijd. Deze strijd speelt zich zowel af bij de koop en verkoop van de arbeids-

kracht, bij de loononderhandelingen dus, als bij het omzetten van de 'ruilwaarde' in 'gebruikswaarde', dat wil zeggen het realiseren van het arbeidsvermogen om te werken (Hyman, 1989; Kelly 1998; Van der Velde, 2000).

Agitators

Voor we de theorieën over de oorzaken van stakingen uit deze drie stromingen uit de leer der arbeidsverhoudingen behandelen beginnen we met een veelvoorkomende populaire aanname over de rol van *agitators*.³ Deze ligt op het eerste gezicht voor de hand omdat er bij staking meestal leiders en woordvoerders zijn die de stakers toespreken, eisen formuleren en overbrengen, de pers te woord staan en dergelijke. In sommige gevallen worden de agitators ook als 'vreemde elementen' aangeduid die van buiten komen, waarbij in de jaren '40 en '50 veelal verwezen werd naar communistische complotten.⁴ Sprekend voorbeeld hiervan wordt gevormd door de krantenkoppen bij de staking in de Rotterdamse haven van 1970, "Mao-links stookt stakers op" (AD), waarmee werd gesuggereerd dat niet tot het havenpersoneel behorende activisten degenen waren die verantwoordelijk waren voor het arbeidsconflict. Het voorkomen en beëindigen van stakingen kan in deze benadering eenvoudig bereikt worden door de agitators te ontslaan of, indien ze van buiten komen, buiten te sluiten.

Hoewel deze 'agitatorhypothese' in de slag om de publieke opinie rond stakingen vaak een rol speelt, wordt hij in de wetenschappelijke literatuur doorgaans afgewezen. Hunt (1984) wijst op het belang van charismatisch leiderschap in het geven van betekenis aan de deelnemers van collectieve actie en het verwoorden van wat hen drijft. Maar het zou volgens haar een fundamentele fout zijn om gebeurtenissen toe te schrijven aan kenmerken van personen in plaats van aan de situatie en aan de context. Dit sociaal-psychologisch mechanisme van personificatie van sociale oorzakelijkheid komt voort uit de behoefte om de complexiteit van de sociale werkelijkheid te reduceren tot één oorzaak, waarmee een zondebok kan worden gecreëerd. Eliminatie van de betrokkenen zou dan op magische wijze het probleem oplossen. De aanwezigheid en activiteit van agitators als bron van staking is dus veel te simplificerend. Dat informele leiders stakingen zouden kunnen opwekken zonder dat er sprake is van wijdverbreide onvrede is zeer onwaarschijnlijk. Dat wil niet zeggen dat de rol van informele leiders onbelangrijk is. De auteurs van de verderop te bespreken 'mobilisatie' benadering wijzen er op dat het optreden van organisatoren juist van beslissend belang kan zijn bij het tot stand brengen van onderlinge solidariteit en informele organisatie om het 'freerider' probleem bij collectieve actie te overwinnen.

Slechte communicatie

Binnen de HRM school is een veel gebruikte verklaring voor het ontstaan van stakingen het *gebrek aan goede communicatie* tussen management en arbeiders. Deze is vooral afkomstig van de *human relations* beweging van Elton Mayo en de Amerikaanse bedrijfssociologie die zich vanaf 1945 ontwikkelde. Deze benadering was een reactie op de rigide aannames van de wetenschappelijke bedrijfsvoering, waarbij werknemers afgeschilderd worden als 'losse' eenlingen die gedreven door eigenbelang alleen iets doen als ze precies geïnstrueerd worden wat en hoe er gewerkt moet worden. In de *human relations* benadering wordt de werknemer als sociaal wezen gezien, die in groepsverband arbeid verricht en participeert in informele sociale processen. Voor het management was het van belang een goed oog voor de sociale behoeften van de werknemer te hebben en zicht te hebben op de informele organisatie, om die door goede communicatie aan de bedrijfsdoelen te verbinden. In deze visie bestaan er geen echte belangentegenstellingen tussen werkgever en werknemer. Conflicten zijn het gevolg van onderlinge communicatieproblemen (Lammers, 1983).

Een interessant voorbeeld van een analyse van arbeidsconflicten in havens vanuit deze benadering zijn de onderzoeken van Scott & Homans naar de golf van korte wilde stakingen in Amerikaanse havens in het voorlaatste oorlogsjaar 1944 (4.956 in getal). Uit analyse bleek een groot deel van de *quickies* helemaal niet te gaan om loonkwesties, maar om protesten tegen disciplinaire maatregelen, tegen bepaalde vormen van bedrijfsbeleid en tegen het ontslag van collega's, "*in short, someone is fired for breaking a company rule or for failing to meet an output standard. Whereupon his friends and fellow workers quit*" (Scott & Homans, 1947, p. 280). De auteurs concluderen dat de golf van wilde stakingen in belangrijke mate voortkwam uit slechte communicatie tussen de havenarbeiders en het management, maar ook tussen de havenarbeiders en de vakbonden, welke blijkbaar niet in staat waren de grieven van hun achterban te begrijpen en te kanaliseren. Aan de andere kant was er juist *goede* communicatie binnen de groep havenarbeiders en een sterke mate van informele organisatie die in vrijwel alle gevallen aan de basis stond van de wilde stakingen.

De verdienste van de 'human relations' benadering is dat deze de aandacht richt op de informele organisatie en de arbeidsverhoudingen op werkvloerniveau. Voor het verklaren van de oorzaken van arbeidsconflict is deze echter ontoereikend. Gespannen sociale verhoudingen op de werkvloer zijn eerder een symptoom van arbeidsconflict dan dat ze er de oorzaak van zijn. Kerr & Siegel stellen vast dat de verklaring van arbeidsconflict op basis van persoonlijke verhoudingen en 'slechte communicatie' niet bijdraagt aan de verklaring van verschillen in stakingsbereidheid tussen verschillende bedrijfstakken, daarvoor moet volgens hen naar

onderliggende structurele kenmerken van de arbeidsorganisatie worden gekeken (Kerr & Siegel, 1954, p.199). Hyman stelt dat de fundamentele tekortkoming van de 'human relations' benadering in zijn aanname zit opgesloten dat er geen belangentegenstelling tussen werkgever en werknemer bestaat en arbeidsvrede de norm is. Stakingen zijn dan al snel een gevolg van onwetendheid, misverstanden, misleiding, ophitsing of gebrekkige communicatie.

Het moderne HRM komt, via een aantal tussenstadia, voort uit deze benadering. HRM kan worden gedefinieerd als een specifieke managementactiviteit of organisatiefunctie gericht op het optimaal benutten van het menselijk potentieel ten dienste van de organisatiedoelstellingen (Kaufman 2004b). De kenmerken die door Guest aan HRM toegedicht worden (gericht op integratie van het personeelsbeleid in de strategische besluitvorming, op vergroting van de betrokkenheid van werknemers om het samenvallen van individuele en organisatiebelangen te realiseren, op flexibiliteit en kwaliteit) gaan uit van de normatieve vooronderstelling dat conflict onnodig en ongewenst is. Er zijn pogingen tot een hybride benaderingswijze waarbij HRM gecombineerd wordt met de leer der arbeidsverhoudingen (Schilstra, 1998; Paauwe, 2004) of met institutionele economie (Kaufman 2004b). De hoofdstroom van HRM is echter te typeren als een toegepaste managementwetenschap of een ideologische discours over de wijze waarop bedrijven hun personeel zouden moeten 'aansturen'. Voor een wetenschappelijke benadering van de vraag waarom arbeidsconflicten ontstaan, komen we er niet veel verder mee.

Maatschappelijk isolement

Het tweede referentiekader is het pluralisme. In algemene zin wordt hiermee aangeduid dat de moderne westerse maatschappij is samengesteld uit een veelheid van belangengroepen die met elkaar in een zeker machtsevenwicht staan. Men gaat ervan uit dat de industriële samenleving een eigen logica kent waarin het arbeidsconflict zal worden gereguleerd en geïnstitutionaliseerd (Kerr et al, 1960). Deze benadering wordt ook wel aangeduid als 'institutioneel pluralisme', omdat er zoveel nadruk ligt op het functioneren van de instituties die door onderhandeling en overleg voor maatschappelijke integratie en regulering van de arbeidsverhoudingen zorg dragen (Crouch, 1982, p.19; De Nijs, 1986, p.254; Reynaerts, 1986, p.14). Deze invalshoek is gebaseerd op de functionalistische sociologie en de institutionele economie en ligt aan de basis van de al besproken leer der arbeidsverhoudingen. Hier beperken we ons tot de verklaringen voor arbeidsconflict die uit deze school voortkomen.

De basisredenering van dit op het denken van Durkheim gebaseerde model is dat industrialisering leidde tot ontworteling van de bevolking en de teloorgang van traditionele sociale verbanden. De 'anomie' die daar

het gevolg van was gaf aanleiding tot grootschalige conflicten en de opkomst van de arbeidersbeweging. Aanvankelijk waren vakbeweging en socialistische beweging en daarmee politieke en industriële actie nauw aan elkaar verbonden. Geleidelijk aan zijn deze twee sferen gescheiden. Door het tot stand komen van het algemeen kiesrecht en de parlementaire democratie ontwikkelde de politieke actie zich tot parlementaire partijpolitiek. Het industriële conflict institutionaliseerde tot een systeem van arbeidsverhoudingen. Vakbonden en werkgeversorganisaties erkenden wederzijds elkaars bestaansrecht en onderhandelen sindsdien op professionele wijze over de regels die gelden in de arbeidsrelatie. Conflict wordt daarbij niet als iets pathologisch beschouwd. Het is een beperkt maar onvermijdelijk onderdeel van de arbeidsverhoudingen dat door middel van wetgeving en conflict- en arbitrageprocedures kan worden gereguleerd. Oorzaken voor het ontstaan van arbeidsconflicten worden gezocht in tekortkomingen in de werking van het institutionele systeem van arbeidsverhoudingen. Conflicten kunnen zelfs een positieve betekenis toegekend worden, omdat ze de tekortkomingen van het stelsel blootleggen, zodat ze kunnen worden opgelost ter wille van een beter functionerend systeem; ze staan zodoende ten dienste van de integratie (Coser, 1964).

Een bekende studie op macroniveau in deze traditie is die van Ross & Hartmann (1960), die in 1960 de *withering away of the strike* voorspelden, als gevolg van de 'ingroeï' van de vakbeweging in de overlegeconomie. Ondanks de vele kritiek die er op kwam geldt hun analyse nog steeds als overtuigende verklaring voor de stabiliteit van en de relatieve arbeidsrust in het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen (De Nijs, 1983, p.280). Des te interessanter is dan de vraag waarom de havens (in het bijzonder die in Rotterdam) de grote uitzondering bleven.

Uit dezelfde institutionele school komt de misschien wel beroemdste stakingstheorie in de sociale wetenschappen, de '*isolated mass*' hypothese die Kerr & Siegel poneerden in hun artikel *The interindustry propensity to strike – an international comparison* en waarin geografisch en maatschappelijk isolement als belangrijkste verklaring voor hoge stakingsactiviteit wordt gegeven (Kerr & Siegel, 1954). De auteurs beogen verklaringen te vinden voor de verschillen in stakingsactiviteit tussen bedrijfstakken. Op grond van ruw cijfermateriaal uit een reeks industriële kapitalistische landen komen de auteurs tot een internationaal patroon van *strike propensity* (stakingsgeneigdheid) per bedrijfstak. De mijnbouw staat samen met het havenbedrijf bovenaan de lijst ('high propensity to strike'), terwijl bedrijfstakken als de spoorwegen, landbouw en handel onderaan staan. De hypothese van Kerr & Siegel is dat maatschappelijk isolement en de mate van 'massness' van de beroepsgroep, dat wil zeggen de mate van homogeniteit en de 'capacity for cohesion', een positief effect hebben op stakingsactiviteit. Sociale integratie of individueel isolement zou daarop een negatief effect hebben. Volgens de '*isolated mass*' hypothese vormen

havenwerkers (evenals mijnwerkers en houthakkers) betrekkelijk homogene beroepsgroepen, die hechte gemeenschappen vormen met eigen codes, mythes en sociale maatstaven. Door hun geografische isolement hebben ze een gezamenlijke lotsverbondenheid en zijn ze in tegenstelling tot de 'integrated individual', niet in het normen- en waardensysteem van de bredere samenleving opgenomen. Door de homogeniteit van de groep is opwaartse of zijwaartse mobiliteit moeilijk, waardoor individuele grieven al snel collectief worden. De werkgever zit op grote afstand waardoor die object van haat kan worden. Institutionele arrangementen van bemiddeling tussen werkers en management ontbreken en de arbeidsverhoudingen worden gekenmerkt door voortdurend conflict. Enigszins onderbelicht in de literatuur is de tweede hypothese van Kerr & Siegel, die betrekking heeft op *de aard van het werk en het soort arbeiders*. Zwaar, gevaarlijk en onregelmatig werk bevordert een onafhankelijke geest, trekt avontuurlijke en strijdvaardige mannen aan, die relatief snel tot staking overgaan. Hoewel de nadruk in de verklaring van stakingsgevoeligheden bij Kerr & Siegel ligt op de sociale structuur van de bedrijfstak, gaat het om de *combinatie* van de twee hypothesen.

Een vroege amendering op de *isolated mass* hypothese kwam van Rimlinger, die internationaal vergelijkend onderzoek deed naar arbeidsconflicten in de kolenmijnen. Hij stelde vast dat er grote verschillen in stakingsbereidheid waren tussen het Europese vasteland in het algemeen en het Saargebied in het bijzonder enerzijds en de Angelsaksische mijnwerkers anderzijds. Het afgezonderde karakter van de mijnen en het ruwe karakter van het werk leidden niet vanzelf tot een stakingsgezinde 'geïsoleerde massa', maar wel tot een 'separatist group'. De aanwezigheid hiervan kon afhankelijk van de historische omstandigheden (eigendomsverhoudingen, managementstrategieën, de mate van staatsinterventie, ontwikkeling van de vakbeweging, politieke cultuur) al dan niet tot een grote stakingsactiviteit leiden (Church & Outram, 1998). In zijn analyse van het syndicalistisch stakingspatroon in de Amsterdamse houthaven in de jaren '60 sluit Ter Hoeven zich bij deze kritiek van Rimlinger aan, maar stelt wel vast dat aan beide verklaringen het maatschappelijk isolement ten grondslag ligt. Hij concludeert dat de havenarbeiders zich, ondanks de zeer hoge organisatiegraad (70%) bij de 'officiële' vakbond, blijven verzetten tegen de rationalisering van de arbeidsverhoudingen, en de praktijk van directe actie blijven voortzetten. Hij verklaart dat uit het voortbestaan van een hechte en relatief gesloten gemeenschap met eigen normen en waarden (Ter Hoeven, 1969: 90-125).

De *isolated mass* hypothese van Kerr & Siegel was een poging om binnen de functionalistische sociologie preciezer te zijn in de verklaring van het ontstaan van sociaal conflict in de vorm van stakingen, dan de ongedefinieerde 'anomie' ten gevolge van industrialisering. Hij is van blijvende invloed gebleken op de analyse van het arbeidsconflict, al was het

alleen al vanwege de grote hoeveelheid kritiek die er op geleverd is. Geen studie naar stakingsbereidheid ontkomt er aan een evaluatie van deze hypothese te maken. Uitgebreide kritiek op het werk van Kerr en Siegel is er geleverd door Edwards (1977). Naast methodologische en 'logische' kritiek, die we hier verder laten rusten, vat Edwards in zijn artikel een serie studies samen, waaruit op empirische gronden de hypothese van Kerr en Siegel zou moeten worden afgewezen. Het gaat daarbij om resultaten van onderzoeken naar de mijnbouw, de havens en de vlees- en staalindustrie. Twee conclusies komen daaruit naar voren. In de eerste plaats bleken er bij de stakingsgeneigdheid van deze sectoren grote verschillen te zijn tussen landen (zoals bleek uit de eerder aangehaalde studie van Rimlinger) of tussen regio's binnen landen (bijvoorbeeld tussen de havens aan de West- respectievelijk Oostkust van de VS). In de tweede plaats bleken er andere en betere verklaringen te zijn voor stakingsbereidheid, die weinig met geografisch of maatschappelijk isolement te maken hebben en veel meer met de wervingsmethodes (arbeidsbeurzen, koppelbazen), aard van het werk (zwaar, gevaarlijk), organisatie van en controle op de uitvoering van het werk (indirect toezicht), arbeidsvoorwaardenregime (stukloon) et cetera, en de wijze waarop dat bijdraagt aan onderlinge solidariteit en actiemobilisatie. Samenvattend komt Edwards tot de conclusie dat de *isolated mass* hypothese leidt aan een vorm van sociologisch determinisme. *"Instead of seeing strikes as weapons of economic bargaining, as reflections of certain psychological states among workers or as unique historical events, Kerr and Siegel stress the 'social' determinants of strikes"* (Edwards, 1977, p.569). Dit bezwaar wordt ook geuit door Hyman, die wijst op de beperkingen van structurele verklaringen en aandacht vraagt voor de betekenis van bewustzijn en organisatie bij het analyseren van oorzaken van stakingen (Hyman, 1989).

Een tweede belangwekkende kritiek op de hypothese van Kerr en Siegel treffen we aan bij Shorter & Tilly, die een omvangrijk historisch-sociologisch onderzoek uitvoerden naar stakingen in Frankrijk in de periode van 1830 tot 1968. Na vastgesteld te hebben dat de hypothese vooral gaat over *geografisch* isolement, komen zij tot een diametraal tegenovergestelde conclusie dan Kerr en Siegel. Niet geografisch geïsoleerde steden en bedrijven kenden een hoge stakingsactiviteit, maar juist de grootste stedelijke centra waar veel verschillende bedrijfstakken en beroepsgroepen samen kwamen. Kernen van militantisme ontwikkelden zich onder meer in de havensteden in Frankrijk, juist vanwege de centrale plaats van de dokwerkers, scheepsbouw en aan de haven gerelateerde industriële sectoren in de economie en de samenleving (Shorter & Tilly, 1974, p. 284 e.v.).

Beroepscultuur

Een interessante uitwerking van de hypothese van Kerr & Siegel is het onderzoek naar beroepsculturen (*occupational communities*). De Amerikaanse socioloog Miller richtte zich op havenarbeiders. Hij laat de nadruk die Kerr & Siegel leggen op het geografisch isolement voor wat die is en postuleert dat de specifieke werkomstandigheden in havens een *universal dockworker subculture* voortbrengen (Miller, 1969). Deze theorie is gebaseerd op twee aannames. In de eerste plaats wordt er op ‘materialistische’ wijze van uitgegaan dat een gemeenschappelijke sociale positie mensen ‘produceert’ met gelijksoortige normen, waarden en handelingspatronen. Ten tweede wordt aangenomen dat deze condities evenals de culturele trekken die deze veroorzaken de nationale grenzen overschrijden. De belangrijkste kenmerken van de arbeid in havens die Miller noemt zijn:

- het losse dienstverband (‘casual nature of employment’),
- het zware, gevaarlijke en afwisselende karakter van het werk,
- het ontbreken van beroepshiërarchie en van verticale mobiliteit,
- het ontbreken van een vaste arbeidsverhouding met de werkgever,
- de noodzaak dicht bij de havens te wonen,
- havenarbeiders menen dat anderen in de maatschappij hen als een groep met lage status zien.⁵
- De subcultuur van havenarbeider wordt volgens Miller gekenmerkt door:
 - sterke onderlinge solidariteit,
 - wantrouwen tegen het management en argwaan tegenover buitenstaanders,
 - strijdbare vakorganisaties en charismatisch leiderschap,
 - een conservatieve houding tegenover technische vernieuwing,
 - linkse politieke gezindheid,
 - sterke hang naar ongebondenheid, ongedisciplineerdheid (‘casual frame of mind’).

Opgemerkt zij dat de verwantschap met Kerr & Siegel niet alleen blijkt uit het feit dat Miller de tweede hypothese van deze auteurs uitwerkt. Bij de omstandigheden die Miller noemt is een aantal elementen van de *isolated mass* hypothese opgenomen: beperkte mobiliteit, geen beroepsstratificatie (homogene beroepsgroep), de afstand ten opzichte van de werkgever en het inferioriteitsgevoel. Bovendien ziet ook Miller deze subcultuur als een voormodern verschijnsel dat door de logica van de industrialisering gedoemd is te verdwijnen. Hij stelt dat de in de aanvangsfase van het industrieel kapitalisme in tal van beroepen ontwikkelde *occupational cultures* in de hoogontwikkelde industriële samenlevingen zijn opgelost, met uitzondering van enkele vakken zoals drukkers, mijnwerkers, zeelui en

havenarbeiders. Soms zijn de materiële condities die de basis vormden voor het ontstaan van een subcultuur verdwenen, maar bestaat deze cultuur nog wel. Er is dan sprake van een *cultural lag*, aldus Miller.

In de literatuur is veel ondersteuning te vinden voor de specifieke kenmerken van de mentaliteit van de havenarbeiders (Bell, 1960; Pilcher, 1972; Wilson, 1972; Mars, 1974; Hill, 1976; Mills, 1979; Turnbull, 1991). Pilcher concludeert *'the Portland longshoremen may be said to represent an old pre-factory, predominantly native American substratum with a set of values very much like those of the Anglo-Saxon elite of skilled workers that dominated the working-class hierarchy of the nineteenth century'* (Pilcher, 1981, p.129). Kenmerken van deze cultuur wijken volgens deze auteur af van het standaardbeeld van de *stable working class*. De belangrijkste waarden zijn daarbij de afkeer van een strak arbeidsregime, een sterke nadruk op persoonlijke vrijheid en onafhankelijkheid en de behoefte de eigen tijdsindeling te beheersen.

Millers theorie draagt bij aan het inzicht dat beroeps cultuur en de sterke onderlinge loyaliteit en solidariteit van de havenarbeiders een belangrijke factor vormen als we de arbeidsverhoudingen in havens willen begrijpen. De bedoeling van Miller was echter vooral om het begrip 'subcultuur' te definiëren en in kaart brengen, en niet zozeer om de hoge stakingsfrequentie in havens te verklaren. De cultuur van een beroepsgroep heeft invloed op identiteit en handelingspatronen van de leden van die groep, maar verschaft op zichzelf geen reden om te staken. Toch acht Miller primair de cultuur verantwoordelijk voor de strijdbaarheid van havenarbeiders.

Een eerste kanttekening bij de *universal dockworker subculture* geldt de wijze waarop het begrip 'cultuur' gehanteerd wordt. Het wordt door Miller gedefinieerd als een *"special set of behavior, norms, loyalties, etc., manifested and internalized by its members"* (Miller, 1966, p.302). Dit is een definitie van cultuur, kenmerkend voor het structureel-functionalisme van de Amerikaanse sociologie in die tijd, als de normen en waarden dat het hele leven van mensen bepaalt en alles omvat dat je zou moeten weten om een goed functionerend lid van de groep of de samenleving te worden. Bezwaar hiertegen is het nogal statische, deterministische en onhistorische karakter van het begrip. Een dynamischer cultuurbegrip, waarin een actievere rol voor de leden van een groep is weggelegd in het creëren van 'cultuur' is afkomstig uit de interpretatieve sociologie. Hierbij wordt cultuur beschouwd als beschikbare symbolische vormen, met behulp waarvan mensen ervaring op doen en daaraan betekenis geven; een repertoire of 'tool kit' van symbolen, verhalen en rituelen die mensen gebruiken in verschillende omstandigheden om problemen op te lossen. Leiderschap speelt daarbij een belangrijke rol in het creëren van collectieve identiteiten (Geertz, 1973; Swindler, 1986).

Een tweede kanttekening bij de benaderingswijze van Miller is dat hij weinig aandacht voor de 'werkomstandigheden' die hij verantwoordelijk

acht voor het ontstaan van de door hem beschreven subcultuur. Essentie van de benadering die ik kies is dat de structurele kenmerken van het arbeidsproces niet alleen 'bron' van de beroepscultuur zijn, maar ook *op zichzelf* een aanzienlijke conflictpotentie in zich dragen. Het betreft hier niet alleen de inherente spanning die eigen is aan elke arbeidsrelatie, maar vooral de *specifieke vorm* die deze in de havens aanneemt, met elementen als het onregelmatige karakter van het werk, het losse dienstverband, het zware en gevaarlijke karakter van het werk, het werk in ploegen en de geringe mate van arbeidsdeling. De arbeidsprocesbenadering, die hieronder besproken wordt, geeft hier meer inzicht in.

Klassenbewustzijn

De belangrijkste inspiratiebron voor de 'radicale' school in de studie van arbeidsverhoudingen en arbeidsconflict is het marxisme. In de klassieke 'economische' variant hiervan gaat het om de machtsverhoudingen en de tegenstelling tussen arbeid en kapitaal, waarbij strijd om de verdeling van de opbrengst van de productie centraal staat. Een uitgewerkte versie treffen we aan in de zogenoemde 'homogenisatie' hypothese van Gordon, Edwards en Reich. Deze stellen dat de (Amerikaanse) economie in de door hun onderzochte periode (1820-1980) een serie van lange golven van accumulatie heeft gekend, die verbonden waren met systemen van 'labor control'. De arbeidersklasse werd door mechanisatie, automatisering en de toepassing van tayloristische en fordistische organisatieprincipes steeds homogener, wat een gunstige voedingsbodem zou zijn voor protest (Gordon et al., 1982).

Een voorbeeld van toepassing van een dergelijke analyse in Nederland treffen we aan bij Teulings en Leijnse. In hun bundel *Nieuwe vormen van industriële actie* (1974) proberen deze auteurs een verklaring te geven voor de hernieuwde militantie van de Nederlandse arbeidersklasse in de jaren '70. De auteurs menen dat de sprake is van een groeiend klassenbewustzijn van de arbeidersklasse als reactie op concentratie- en rationalisatieprocessen van het kapitaal en de uitholling van het reële loon door inflatie. Een apart hoofdstuk is gewijd aan de Rotterdamse havenstaking van 1970. Voor het ontstaan hiervan wordt geen specifieke verklaring gegeven. De staking wordt gezien als "een exemplarisch voorbeeld voor een bepaalde periode in de strijd tussen kapitaal aan arbeid" (Teulings & Leijnse, 1974, p.53). Net als bij Kerr & Siegel zouden we ook hier kunnen spreken over een vorm van sociologisch determinisme, waarbij de havenarbeiders als pionnen op het grote anonieme schaakbord van de klassenstrijd figureren.

De klassiek marxistische aanname dat gemeenschappelijke (klasse) belangen of maatschappelijke ellende *automatisch* tot collectieve actie leidt heeft echter veel kritiek ondervonden. Vooral het boek *The logic of*

collective action van Olson (1965) heeft veel bijgedragen aan het besef dat het helemaal niet vanzelfsprekend is dat er bij collectieve belangen ook collectief handelen ontstaat, omdat groepsbelangen en individuele belangen dikwijls tegenstrijdig zijn. Shorter & Tilly (1974) kennen de 'deprivatie' theorie, zoals zij dat noemen, weliswaar enige houdbaarheid toe als kortetermijnverklaring, als *aanleiding* voor protest dus, maar tonen vrij overtuigend aan dat *organisatie* een cruciale variabele is voor het ontstaan van collectieve actie⁶.

Arbeidsproces

Een tweede marxistische stroming richt zich niet zozeer op de verdeling van de voortgebrachte welvaart, maar op het productieproces zelf. Als startpunt van deze 'arbeidsprocesbenadering' kunnen we Bravermans *Labor and Monopoly Capital: the degradation of work in the twentieth century* (1974) beschouwen. Hierin staat de dialectiek van beheersing en verzet in het productieproces centraal. Kern is dat de werkgever bij een arbeidscontract wel arbeid inhuurt, maar de daadwerkelijke arbeidsinzet nog moet realiseren. Hiertoe ontwerpt het management beheersingsmechanismen van technische aard ('autonomiedestructie') of bureaucratische aard ('autonomieregulatie'), waarmee het gedrag van arbeiders wordt gereguleerd. Braverman wijst er op dat productietechnologie geen objectief gegeven is, maar dat er organisatiepolitieke keuzes in opgesloten zitten, een inzicht dat intussen gemeengoed is in de organisatiesociologie. In zijn studie staan het taylorisme en de beheersingsmechanismen van het management centraal, die volgens de auteur leiden naar een voortdurende degradatie van het vakmanschap van de arbeiders.

De auteurs die in de traditie van de arbeidsprocesbenadering werken en over de arbeidsverhoudingen in de havens hebben gepubliceerd, menen dat de containerisatie, een zeer ingrijpende technologische verandering in de haven in de jaren '70 en '80, leidde tot degradatie van vakmanschap, erosie van de sociale samenhang en een verschuiving van de machtsbalans ten voordele van de werkgevers (Mills, 1974; Betcherman & Rebne, 1987; Turnbull, 1991). Buitelaar et al. (1980) zien hierin de belangrijkste achtergrond voor het ontstaan van de staking in de Rotterdamse haven in 1979.

Een veel geuit bezwaar tegen de arbeidsprocesbenadering is dat er maar één speler in de arbeidsverhoudingen lijkt te zijn, de werkgever, die gericht is op beheersing, en dat er geen enkele vorm van reactie van werknemers lijkt te zijn. Sommige auteurs pleiten daarom voor een 'relationele benadering' en voor de analyse van *shop floor politics* (Burawoy, 1979; Stark, 1980; P.K. Edwards, 1990). In de studie van Heygele naar de stakingen in de Rotterdamse haven in de jaren '70 wordt een dergelijke benaderingswijze gevolgd, geïnspireerd op de Italiaanse 'operaïsten', die de

‘dagelijkse strijd’ van de arbeiders in het productieproces als politieke strijd opvatten, zonder dat daarvoor een revolutionair klassenbewustzijn voor vereist is. In deze benadering worden ziekteverzuim, diefstal, sabotage en spontane acties daden van klassenstrijd. Bij de verklaring van de strijdbaarheid van de havenarbeiders stelt Heygele dat die, net als de ongeschoolde arbeiders aan de lopende band en in tegenstelling tot de geschoolde vakarbeiders, niets te verliezen hebben, een variant van de ‘homogenisatie’ hypothese dus (Heygele 1982). Een andere studie in dit kader is die van Finlay, die onderzoek deed in de haven van Los Angeles en Long Beach, waaruit naar voren komt dat havenarbeid in het stukgoed ongeschikt was voor de toepassing van de tayloristische beheersingsmechanismen en er een praktijk van *non contractual bargaining* op de werkvloer was gegroeid. Hiermee gingen allerlei lokale incidenten, arbeidsconflicten op de werkvloer en informeel leiderschap gepaard, die een vruchtbare voedingsbodem vormden voor collectieve actie (Finlay, 1988).

Als we afzien van de impliciete of expliciete revolutionaire implicaties komt deze marxistische benaderingswijze opmerkelijk dicht in de buurt van het besproken *effort bargaining* van Baldamus. Ter Hoeven had een vergelijkbare analyse. Hij wees er op dat de ‘technisch ongestructureerde samenwerkingsvorm’ in het stukgoed de grondslag vormde van een relatieve autonomie van de werkploegen. Hij plaatste die tegenover de ‘technische gestructureerde samenwerkingsvorm’ van de fabrieksarbeid, waarbij de door de technologie gedefinieerde arbeidsverdeling relatief weinig speelruimte voor de arbeiders op de werkvloer toeliet. Dat leidde er toe dat in het stukgoed, naast de officiële in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden, ‘aanvullende onderhandelingen op de werkvloer’ werden gevoerd (Ter Hoeven, 1963, p.174, 236).

Mobilisatietheorie

Een laatste benadering die we in het ‘radicale perspectief’ bespreken is de mobilisatietheorie die afkomstig is uit de sociale psychologie. De *resource mobilization theory* was een reactie op traditionele sociaalpsychologische theorieën van sociale bewegingen, waarbij protestgedrag werd verklaard uit ‘irrationele motieven’ zoals frustratie, vervreemding, ontevredenheid of ideologie. Startend vanuit het van Olson bekende *freerider* probleem bij het tot stand komen van collectief handelen, benadrukt de mobilisatietheorie het belang van structurele factoren, de aanwezigheid van hulpbronnen (*resources*) voor een collectiviteit en de positie van individuen in sociale netwerken. Collectief handelen is het resultaat van een besluitvormingsproces waarbij de deelnemers kosten en baten van participatie afwegen. De voorstanders van de mobilisatietheorie vinden dat Olsons aanname dat individuen uitsluitend handelen vanuit economische nut-maximalisatie te beperkt is en introduceren waarderationaliteit als han-

delingsmotief. Voorafgaand aan collectieve actie is formele of informele organisatie en actiemobilisatie vereist. Het mobiliseren van groepen mensen vereist dat er solidariteit wordt georganiseerd, bewustzijn over het gemeenschappelijk belang wordt gecreëerd en geschikte momenten voor actie worden uitgezocht door formele of informele leiders (Fireman & Gamson, 1979; Klandermans, 1984). De recente invloedrijke auteur John Kelly verbindt een marxistische (macro) analyse van lange golven van ups en downs in de arbeidersbeweging met de mobilisatietheorie op microniveau, *“that allows us to analyse the processes by which workers acquire a collective definition of their interests in response to employer-generated injustice”* (Kelly, 1998, p.1).

Met behulp van de mobilisatietheorie kan onderzocht worden wat de relatie is tussen het type productieproces en de mogelijkheden en beperkingen (de *resources*) voor collectieve actie. Zetka constateert in zijn empirisch onderzoek in de Amerikaanse automobieliindustrie dat de daar in de jaren '60 en '70 veel voorkomende *wildcats* niet zozeer optraden in de assemblage-afdelingen met routinematige werkzaamheden (de lopende band), maar vooral in afdelingen waar geen taakfragmentatie had plaats gevonden, zoals in de plaatwerkerij. *“This labor process forced workers to coordinate their moment-by-moment activities to accomplish immediate work tasks. It generated group level commitment to common work goals and created work-group solidarity. This pre-existing solidarity enabled workers to mobilize effectively a commitment to wildcat action”* (Zetka, 1992, p.214). Binneveld komt met een vergelijkbare observatie in zijn onderzoek naar de Rotterdamse metaalstaking van 1965. Bij de altijd zeer stakingsbereide scheepswerf Wilton Feijenoord bleek de reparatieafdeling bijna altijd de bron van actie te zijn. Het arbeidsproces in de scheepsreparatie had kenmerken die contrasteerden met de scheepsnieuwbouw: onregelmatig en gevaarlijk karakter van het werk, projectmatig werken met taakgroepen, groepstaakstellingen in de beloning omdat de niet-routinematige werkvoorbereiding individueel tariefwerk onmogelijk maakte en de rol van de voorlieden van de taakgroepen als informele leiders. Naast het arbeidsproces had echter ook de marktsituatie een belangrijk effect: door het wisselvallige karakter van het werk en de tijdsdruk in de reparatieafdeling ontstonden gunstige voorwaarden voor informele onderhandelingen en collectieve actie (Binneveld, 1977).

Ook Shorter & Tilly verbinden in hun *Strikes in France 1830-1968* (1974) de stijlen van vakorganisatie en soorten arbeidsconflict aan de verandering in het productieproces en de mate waarin die de voorwaarden schept voor de formele en informele organisatie tot collectieve actie. In de periode van de gekwalificeerde vakarbeid domineert de beroepsbond en zijn er lokale conflicten; in de periode van de massafabricage zet de 'moderne' bedrijfstakbond de toon met grote langdurige stakingen; in de fase van de automatisering is er een grote variatie aan vakbonden en

zijn er vooral omvangrijke korte stakingsacties. Het syndicalisme, dat zijn hoogtepunt kende in de periode 1880-1910, was een beweging van vaklieden en beroepsbonden, die zich verzetten tegen de mechanisatie van productieprocessen en tegen de centralistische staat.

Shorter & Tilly concludeerden, zoals gezegd, dat de *isolated mass* hypothese van Kerr & Siegel niet ondersteund werd door hun bevindingen. Over oorzaken van stakingen in havens zeggen zij overigens niets. Men zou analoog aan deze redenering de hypothese kunnen opstellen dat het stuwadoorsbedrijf tot aan de komst van de container een pre-industrieel karakter heeft behouden. De overslag van massagoederen (granen, erts en kolen) werd wel gemechaniseerd, al ver voor de Tweede Wereldoorlog, maar het laden en lossen van stukgoed (losse goederen in vaten, kisten en zakken) bleef het grootste aandeel in de werkgelegenheid in de haven behouden. De daarmee gepaard gaande syndicalistische vorm van arbeidersorganisatie en arbeidersactie kon niet geabsorbeerd worden door het centralistische systeem van arbeidersverhoudingen met industriële bonden. Misschien is de containeroverslag te vergelijken met de fase van automatisering, zodat de stukgoedoverslag de fase van massaproductie heeft overgeslagen, de periode die maatgevend was voor de vormgeving van het institutionele systeem van arbeidsverhoudingen in Nederland.

1.4. Van syndicalisme naar syndicale onderstroom

Het syndicalisme heeft zich in de geschiedenis altijd op een grote belangstelling mogen verheugen in de havens, in het bijzonder in Rotterdam. Het syndicalisme is een stroming in de vakbeweging die haar oorsprong vond in Frankrijk. Kenmerkend voor het syndicalisme in Frankrijk was, zoals gezegd, de worteling in de ambachtelijke productie en de lokale vakorganisatie. Sorel, de 'theoreticus van het syndicalisme' zag in het syndicalisme een reëel alternatief voor zowel de parlementaire hervorming van de autoritaire Franse staat als voor de utopie van de communistische heilstaat. In eerdere publicaties heb ik in zijn werk een onderscheid gemaakt tussen een *reformistisch syndicalisme*, waarin de opbouw van onafhankelijke instituties van de arbeidersklasse als strategie van geleidelijke verandering van de bestaande orde centraal staat, en die van het *revolutionair syndicalisme*, waarin gestreefd wordt naar een algemene werkstaking die de opmaat moest zijn voor een revolutionaire omwenteling (Smit 1990, 1992b).

In de Nederlandse vakbeweging was het Nationaal Arbeids Secretariaat (NAS) de vertegenwoordiger van de syndicalistische stroming. Het NAS werd in 1893 opgericht op initiatief van Christiaan Cornelissen, redacteur van het blad *Recht voor Allen*, het blad van de Sociaal-Democratische Bond (SDB). De oprichting had vooral tot doel een landelijk

samenwerkingsorgaan van vakorganisaties tot stand te brengen. De ideologische grondslag was aanvankelijk vrijwel beperkt tot de formulering dat de vakvereniging 'de beste vorm voor de klassenstrijd is'. In latere teksten werd gesteld dat men streefde naar de afschaffing van het particulier eigendom en naar een vorm van socialisme waarin niet een politieke partij, maar de vakorganisaties een centrale rol spelen in het beheer van de productie en de opbouw van de samenleving. Het NAS wees de verwezenlijking hiervan via de parlementaire weg, zoals die werd voorgestaan door de SDAP af. De revolutie moest tot stand komen via een algemene werkstaking. Vakorganisaties dienden zich in te zetten voor de belangenbehartiging van arbeiders, zoals door het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten. De hiervoor noodzakelijke stakingsacties moesten echter niet alleen gericht zijn op de materiële belangen van de arbeiders, maar ook dienen als 'opvoeding tot socialisme', als voorbereiding op de algemene werkstaking. Het NAS afficheerde zich als 'onafhankelijk', dat wilde zeggen los van politieke partijen, zowel van reformistische als van revolutionaire aard.

Er werd in de eerste decennia van het bestaan van het NAS een ideologische strijd uitgevochten met de voorstanders van de 'moderne' vakbeweging onder leiding van Henri Polak, voorzitter van de ANDB. Onder het motto 'de bevrijding van de arbeiders kan alleen het werk van de arbeiders zelf zijn' werd door de syndicalisten de 'directe actie' van de arbeiders zélf aangemoedigd, te onderscheiden van de 'indirecte actie' van bezoldigden en van parlementaire actie. Bij stakingen kon de effectiviteit vergroot worden door solidariteitsstakingen, besmetverklaringen en steuncollectes, wat tevens bij zou dragen aan de solidariteit onder de werkende klasse. Op basis van het zelfde motto koesterde het NAS zijn federatieve organisatiestructuur, om de zelfstandigheid van bonden en lokale afdelingen te beklemtonen. Polak ijverde daarentegen juist voor een centraal geleide vakbond, met bezoldigde functionarissen en stevige weerstandkassen. Polak verweet de syndicalisten roekeloos en onverantwoordelijk gedrag: staken zonder dat de stakers een fatsoenlijke uitkering kregen en dan een beroep doen op anderen voor financiële steun. Hij was van mening dat de directe actie het groepsegoïsme bevorderde en de organisatie zou doen uiteenvallen. Hij vond daarom dat op centraal niveau over acties en over het openen van de stakingskas besloten moest worden. De mislukte spoorwegstaking van 1903 bezegelde het lot in het voordeel van de moderne vakbeweging, een belangrijk keerpunt in de arbeidsverhoudingen en sociale geschiedenis van Nederland. In 1906 werd het NVV opgericht, een vakcentrale van 'moderne' vakorganisaties die nauw aan de SDAP gelieerd was (Cornelissen, 1902; Polak, 1905; Bouwman & Sneevliet, 1920; Windmuller, 1969; Harmsen & Reinalda, 1975; Buschman, 1993).

Het syndicalisme moet dus beschouwd worden als een ideologie waarin de vakbeweging niet alleen voor de directe materiële belangen van de arbeiders optreedt, maar tevens het meest geëigende orgaan is voor het realiseren van het socialisme. Aanvankelijk was het revolutionaire karakter ervan niet evident, allengs kwam syndicalisme gelijk te staan aan *revolutionair* syndicalisme. Het werd gekenmerkt door een antiparlementair en antipolitiek sentiment. Nauw eraan verbonden was de tactiek van directe actie, waarin de nadruk lag op de activiteit van de arbeiders zelf en een federatieve organisatievorm.

Het syndicalisme bleef een kleine maar spraakmakende onderstroom in de Nederlandse vakbeweging. Waar de moderne vakbeweging vooral haar leden had bij de geschoolde arbeiders, had NAS zijn aanhang met name bij ongeschoolde arbeiders, zoals zeelieden, vissers, havenwerkers en landarbeiders. Kort na de Tweede Wereldoorlog leefde de syndicalistische traditie voort in de EVC, zij het onder CPN-invloed. In de Rotterdamse haven werd de (Amsterdamse) CPN-controle niet op prijs gesteld, wat leidde tot afsplitsing van de OVB. De OVB heeft verder een tamelijk kwijnend bestaan geleid en bestaat in de vorm van de LBV nog steeds, maar de syndicalistische vorm van directe actie en verzet tegen de centrale bonden is tot op de dag van vandaag gebleven.

In de sociaalwetenschappelijke literatuur was het de Rotterdamse socioloog Ter Hoeven die als eerste aandacht besteedde aan wat hij noemde het 'syndicalistische patroon' van arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse en Amsterdamse havens dat hij als een buitenbeentje beschouwde in het 'economisch-politiek beslissingssysteem dat in grote lijnen het arbeidersgedrag beheerst' (Ter Hoeven, 1969, p.90). In zijn onderzoek aan het begin van de jaren '60 onder havenarbeiders van Amsterdam en Rotterdam beschouwde hij dit patroon nog als restanten van de invloed van het vooroorlogse NAS (Ter Hoeven, 1963, p.283, 286). In zijn boek *Arbeiders tussen welvaart en onvrede* komt hij tot de conclusie dat er binnen het gereguleerde systeem van arbeidsverhoudingen een relatief autonoom subsysteem van normen en waarden kan blijven voortbestaan, omdat de werknemers beschikken over het middel van directe actie, de onofficiële staking, en omdat er 'niet-erkende' organisaties zijn die zich niet confirmeren aan het systeem. De vakbonden beschikken weliswaar over het officiële monopolie van het stakingsmiddel, maar deze scheiding van de protestmiddelen van de arbeiders is niet volledig zolang de arbeiders deelnemen aan het productieproces, wat door Ter Hoeven wordt aangeduid als 'de structurele zwakte van het systeem' (Ter Hoeven, 1969, p.207).

In zijn onderzoek naar het bedrijvenwerk in de jaren '70 van de 20e eeuw stelt Van Vliet dat het karakter van de Nederlandse vakbeweging vooral bepaald is door de afwijzing van het syndicalisme (Van Vliet, 1979,

p.6). Het voor de Nederlandse arbeidsverhoudingen kenmerkende centralisme heeft in zijn ogen twee aspecten. In de eerste plaats betekent dit dat arbeidsvoorwaardelijke regelingen op centraal niveau worden getroffen. In de tweede plaats dat de leiders van de betrokken organisaties relatief los van hun achterban deze regelingen tot stand brengen. Dit had tot gevolg dat er op ondernemingsniveau, anders dan bijvoorbeeld in Engeland met zijn shopstewards, nauwelijks sprake is van een vakbondsorgaan en dat de belangenbehartiging grotendeels overgelaten wordt aan de bezoldigde bestuurders. Hij beschouwt dit als een direct gevolg van het afwijzen van het syndicalisme door de moderne vakbeweging vóór de oorlog. Van Vliet komt tot de conclusie dat de invoering van het bedrijvenwerk in de jaren '70 van de 20e eeuw weliswaar een correctie was op het centralisme en de autonomie van de bezoldigde bestuurders en dus de aanvaarding van een syndicalistisch *element* in de belangenbehartiging betekende, maar dat er geen sprake was van syndicalisme *pur sang*. Enerzijds bleef de vrijgestelde bestuurder een doorslaggevende rol spelen op bedrijfsniveau, anderzijds slaagden de bedrijfsledengroepen er niet in een actieve verbinding met de leden in het bedrijf tot stand te brengen.

In zijn boek over ondernemingsraden plaatst Teulings een 'onderstroom van syndicale gedachten' in de Nederlandse arbeidsverhoudingen tegenover een 'bovenstroom van corporatieve denkwijzen' (Teulings, 1981). Volgens Teulings heeft de 'syndicale stroming' de volgende kenmerken:

- directe belangenbehartiging (dat wil zeggen door de betrokkenen zelf, in plaats van belangenbehartiging door bezoldigde bestuurders),
- op bedrijfsniveau (in plaats van centraliserende afspraken op landelijk niveau),
- de resultaten worden vastgelegd in cao's (zonder tussenkomst van de overheid),
- het resultaat is uitdrukking van de eigen kracht van de werknemers in het bedrijf (en niet voor hen of namens hen gerealiseerd),
- met een rationeel gebruik van specifieke machtsmiddelen zoals de werkstaking (in plaats van het gebruik van het actiemiddel in laatste instantie)⁷.

De 'corporatieve bovenstroom' kenmerkt zich door de gerichtheid op het tot stand komen van overeenkomsten binnen het wettelijk kader, rekening houdend met het algemeen belang, een actieve rol van de overheid en een centralistisch karakter (Teulings, 1981, p.32-33). Allemaal grondtrekken van het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen dat vanaf de jaren '90 als 'poldermodel' door het leven gaat. De syndicalistische stroming bleef na de korte periode van polarisatie in de jaren '70 weer duidelijk ondergeschikt aan de corporatieve hoofdstroom binnen de vak-

beweging. Elementen ervan waren terug te vinden bij de Voedingsbond FNV en de Vervoersbond FNV.

Tot slot zijn er in de recent uit de Verenigde Staten overgewaaid initiatieven voor een ‘organizing’ strategie voor de vakbeweging in Nederland duidelijk syndicalistische aspecten te herkennen. Kerngedachte daarbij is dat de vakbond *ván* de leden is en niet *vóór* de leden. Het gaat er om werknemers te mobiliseren en zich te helpen organiseren, zodat zij *op eigen kracht* problemen kunnen oplossen en eisen kunnen realiseren, met slechts een ondersteunende rol van de bezoldigde bestuurder. De focus ligt op het niveau van de werkvloer en een confronterende aanpak met stakingsacties wordt niet uit de weg gegaan (Smit, 2010; Sprenger & Van Klaveren, 2009).

Afsluitend een opmerking over de terminologie. Het woord ‘syndicalisme’ verwijst net als andere woorden met het achtervoegsel ‘isme’ naar een ideologie, een ideologie waarmee in dit geval een specifiek type vakbondsstrategie wordt bedoeld. Ik gebruik het woord ‘syndicale onderstroom’ om een sociale werkelijkheid aan te duiden (een werkelijkheid die men kan toejuichen of betreuren) en doel met ‘syndicalisme’ op een ideologie of politieke filosofie, die deze werkelijkheid toejuicht (Berger & Zijderveld, 2009, p.17).

1.5. Samenvattend: onderzoeksvraag en theoretisch kader

Zoals boven vermeld is het doel van het onderzoek om de syndicale onderstroom in de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven te analyseren en de vraag te beantwoorden wat hiervan de bron is en waarom deze zo hardnekkig is geweest, vanaf het begin van de groei van de haven na de opening van de Nieuwe Waterweg in 1870 tot aan het begin van de 21^e eeuw. Ik richt me daarbij op de belangrijkste uitingvorm van de syndicale onderstroom, de grote actiebereidheid van de havenwerkers en het veelvuldig optreden van ‘onofficiële’, spontane stakingen. Ik wil dus de volgende vragen beantwoorden. Wat verklaart de grote strijdbereidheid van de havenwerkers? Waarom treden er zoveel wilde stakingen op? Waarom slaagden de partijen in het zich ontwikkelende systeem van arbeidsverhoudingen er zo moeilijk in om de actiebereidheid in het officiële systeem te integreren? Hoe kan het dat dit patroon van actiebereidheid en onofficiële werkonderbrekingen zich door de hele 20^e eeuw voorzette, ondanks alle ontwikkelingen in de scheepvaart- en overslagtechnologie en ondanks de vele politieke en economische veranderingen?

Het analytisch model dat ik hanteer om deze vragen te beantwoorden vindt zijn vertrekpunt in de kenmerken van het *arbeidsproces*:

- het losse karakter van de arbeid,

- het ontbreken van een vaste arbeidsrelatie met de werkgever of de bedrijfsleiding,
- de technisch ongestructureerde werkvorm (geen arbeidsdeling) in het stukgoed,
- het werk in ploegen (teams),
- het fysiek zware en gevaarlijke karakter van het werk,
- het onregelmatige en afwisselende werk.

Het losse karakter van het werk en het ontbreken van een vaste arbeidsrelatie met de werkgever of bedrijfsleiding creëerde een grote machtsafstand tussen werkgever en werknemer. Het management moest indirecte beheersingsmiddelen inzetten, via de tussenpersoon van de stouwersbaas of de arbeidspool. In de stukgoedoverslag maakte de technisch ongestructureerde werkvorm de op tayloristische leest geschoeide vormen van beheersing van arbeidsgedrag niet mogelijk. De bazen moesten zich verlaten op dwangmiddelen en lokmiddelen in de vorm van beloning. De havenarbeiders behielden in belangrijke mate *autonomie* over de uitvoering van het werk. Het werk in ploegen vereiste nauwe onderlinge samenwerking in het dagelijkse werk en droeg bij aan de vorming van groepsolidariteit en informele leiders. Samen leidden dit tot een sterke loonoriëntatie van de havenarbeiders en informele aanvullende onderhandelingen op de werkvloer, buiten het bereik van het officiële systeem van arbeidsverhoudingen.

Een tweede effect van de genoemde kenmerken van het arbeidsproces was dat deze veel *conflictstof* met zich meebracht. Het ging hierbij om de genoemde machtsafstand, maar ook om de gevaarlijke omstandigheden, onregelmatigheid van de inkomsten, de tijdsdruk bij de overslag en het onvoorspelbare karakter van het werk. Deze droegen bij aan gevoelens van ontevredenheid en onrechtvaardigheid, maar konden ook als machtsbron ingezet worden bij de informele onderhandelingen op de werkvloer.

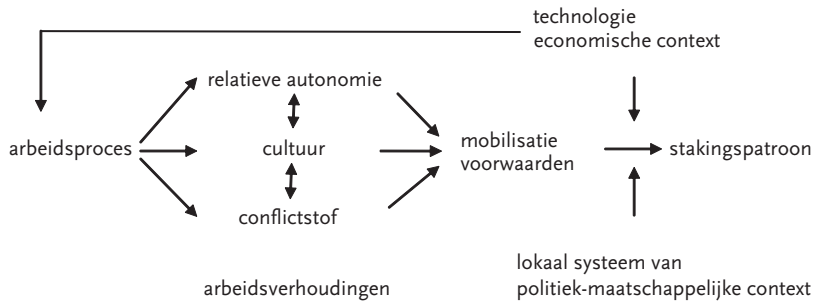
In de derde plaats ontstond er als resultaat van de kenmerken van het arbeidsproces en de daarmee verbonden autonomie en conflictpotentie van het werk een specifieke *havenarbeiderscultuur*. Kenmerken hiervan waren sterke onderlinge solidariteit, wantrouwen tegenover het management en tegenover buitenstaanders, informeel leiderschap, actiebereidheid, strijdbare vakorganisaties, een conservatieve houding tegenover technische vernieuwing en een sterke hang naar ongebondenheid en een zeker mate van ongedisciplineerdheid.

Door het centrale karakter van het arbeidsproces in het analyseschema ligt het voor de hand om de historische dimensie van de studie te verbinden aan de ontwikkeling van de *technologie* van het overslagproces. De technologie is immers bepalend voor de inrichting van het arbeidsproces. In de ontwikkeling van de technologie is een aantal fasen te onderschei-

den. In de vroegste periode was er uitsluitend sprake van handmatig laden en lossen van zeeschepen. De tweede fase begint met de mechanisering van de overslag van olie en olieproducten (jaren '80 van de 19^e eeuw) en zet zich door in de eerste twee decennia van de 20^e eeuw met de invoering van de graanelevator en de machinale overslag van erts en kolen. In de overslag van 'stukgoed' werden in deze periode wel een nieuw type elektrische kranen ingevoerd, maar vond op een enkele uitzondering na geen fundamentele wijziging van het handmatige overslagproces plaats. Dat geldt ook voor de introductie van de pallet en de vorkheftruck kort na de Tweede Wereldoorlog. In deze tweede fase, waarbij we de periode hanteren van ruwweg vanaf de Eerste Wereldoorlog tot aan het begin van de jaren 1970 was er dus sprake van het naast elkaar bestaan van machinale massagoedoverslag en handmatige stukgoedoverslag. In de derde fase trad er een fundamentele wijziging op bij de overslag van het stukgoed door de komst van de container, die het 'conventionele' stukgoed in rap tempo verdrong. In de laatste fase, waarvan we de aanvang dateren op begin jaren '90, bepaalde ook in de overslag van stukgoederen de machinale containeroverslag het beeld. In het analytische schema staat het arbeidsproces van de conventionele stukgoedoverslag centraal. De vraag is vervolgens welke invloed de opkomst van de containeroverslag had op de inrichting van het arbeidsproces, op de conflictstof die daarvan het gevolg was en op de havenarbeiderscultuur. Verdween met de containerisatie de syndicale onderstroom en de conflictgevoeligheid van de haven?

De veronderstelling is dat het arbeidsproces en de daarmee verbonden conflictpotentie, relatieve autonomie en havenarbeiderscultuur gunstige *voorwaarden* waren voor mobilisatie tot collectieve actie, maar dat daarmee nog niet het stakingspatroon verklaard wordt. Dat wordt mede bepaald door de omstandigheden. In de eerste plaats gaat het hierbij om de vraag of het lokale *systeem van arbeidsverhoudingen* (in termen van Katz & Kochan, het strategische en functionele niveau van de arbeidsverhoudingen) in staat is geweest de informele arbeidsverhoudingen in zich op te nemen en de actiebereidheid te kanaliseren, dan wel dat er oppositionele organisaties of organisatoren aanwezig waren om dat te doen. In de tweede plaats betreft het de bredere *politieke context*, zoals stromingen in de vakbeweging, de positie van de vakbeweging in de overlegeconomie, de rol van het gemeentebestuur, de regering en overheidsinstellingen, ontwikkeling van wetgeving en dergelijke. Tenslotte zijn de *economische omstandigheden* van grote invloed. De structurele positie van de haven in de bedrijfskolom en de economische conjunctuur bepalen in belangrijke mate de stakingsmacht (*strikeleverage*) van de havenarbeiders. Daarbij ga ik ervan uit dat er rationele afwegingen van kosten en baten worden gemaakt bij het al dan niet overgaan tot collectieve actie.

Figuur 1.3. Schematische weergave analysekader



Een schematische weergave van het hierboven beschreven analytische kader ziet er als volgt uit (zie figuur 1.3):

1.6. Onderzoeksstrategie en methode

Inductieve onderzoeksaanpak

De aanpak die in dit onderzoek wordt gevolgd kan worden getypeerd als een inductieve onderzoeksstrategie. Het belangrijkste doel hiervan is om te begrijpen hoe en waarom specifieke instituties zich ontwikkelen zoals ze dat doen, waarbij deze in hun sociaaleconomische en historische context worden geanalyseerd. De inductieve benadering maakt vaak gebruik van gevalsstudies en heeft veelal een historisch, longitudinaal karakter. Deze strategie staat tegenover de deductieve benaderingswijze, waar hypotheses geoperationaliseerd en empirisch getoetst worden, doorgaans met kwantitatieve onderzoeksmethoden (Strauss & Whitfield, 1998). Dat wil niet zeggen dat voor de inductieve benadering theorie onbelangrijk is. Er wordt weliswaar niet gestart met formele en expliciete theorieën, maar de formulering van een theorie voorafgaand aan het onderzoek is van groot belang voor de het ontwikkelen van 'sensitizing concepts' en veronderstellingen die richting geven aan het onderzoek (Yin 2009).

Een exemplarisch voorbeeld van een 'hypothetisch deductief' onderzoek is de studie van Van Kooten naar fluctuaties in de stakingsactiviteit in Nederland van 1951 tot en met 1981 (Van Kooten, 1988). Het door hem ontwikkelde model leidt in zijn eigen woorden 'weliswaar tot in statistisch opzicht acceptabele resultaten'; toch moet de auteur concluderen dat genoemde fluctuaties in de stakingsactiviteit slechts gedeeltelijk verklaard kunnen worden. Hij wijt dit aan de beperkingen van een kwantitatieve analyse. Zo wijst hij in de eerste plaats op de heterogeniteit van het verschijnsel staking; op alle door hem onderscheiden afhankelijke variabelen (omvang, duur, geschilpunt, verloop, aanleiding, uitslag etc.) kunnen arbeidsconflicten verschillen. Een tweede beperking die Van Kooten

bij zijn studie aangeeft is dat achter de statistische gegevens menselijk handelen schuil gaat, dat niet alleen door rationele overwegingen wordt gevoed, maar waarbij interpretatie van de omstandigheden in termen van het sociaal en politiek bewustzijn van de betrokkenen een belangrijke rol speelt (Van Kooten, 1988, p.12-13).

Hiermee zijn twee belangrijke beperkingen van de kwantitatief georiënteerde benadering in de sociale wetenschappen aangeduid. Sociale 'feiten' zijn naar tijd en ruimte niet homogeen, zodat het leggen van statistische verbanden tussen variabelen van gehomogeniseerde en contextloze gegevens het gevaar met zich mee brengt dat men slechts tot quasicausaliteit komt. In een kwalitatieve benadering komt het er op aan om het onderzoeksobject in de complexiteit van zijn sociale omgeving te analyseren. In het geval van stakingen betreft dit vooral de analyse van machtsprocessen in arbeidsrelaties. Een tweede bezwaar is de impliciete deterministische veronderstelling dat een sociale context 'automatisch' tot een bepaald handelingspatroon leidt. Dit betekent dat aandacht besteed moet worden aan de wijze waarop de sociale werkelijkheid door de betrokkenen zelf ervaren wordt en hoe zij hun handelingen motiveren (de *vocabulary of motives* in termen van Wright Mills). Naast de structurele factoren, die het speelveld bepalen, dat wil zeggen het handelen van mensen beperkt maar ook mogelijk maakt, dient aandacht te zijn voor handelingsmotieven, betekenisgeving en cultuur.

Casestudy

Deze studie betreft een historisch-sociologische analyse van de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven. Swanborn definieert de case-study of gevalsonderzoek als de bestudering van een sociaal verschijnsel in zijn natuurlijke omgeving (Swanborn, 1996). De casestudy leent zich als onderzoeksmethode bij uitstek voor een inductieve onderzoeksstrategie waarbij 'hoe?' en 'waarom?' vragen centraal staan en voor onderzoek naar macht, veranderingsprocessen en cultuur (Yin, 2009; Kitay & Callus, 1998). Onderhavige studie is een gevalsonderzoek met een sterk historische component, waarbij de geschiedenis van de arbeidsverhoudingen over een zeer lange periode, namelijk van het eerste begin van de vakbeweging tot aan het begin van de 21^e eeuw. Ruim een eeuw arbeidsverhoudingen dus, waarbij de hele 20^e eeuw plus zijn aanloop in de 19^e en het staartje in de 21^e eeuw een plaats krijgen.

De *unit of analysis* is de Rotterdamse haven, of preciezer gezegd, de overslagbedrijven in de Rotterdamse haven, waar de fysieke goederenbehandeling (het laden en lossen van zeeschepen) plaats vindt. Dat betekent dat de ondernemingen die fungeren als tussenpersoon in het transport (cargadoors, rederijkantoren, expediteurs, controlebedrijven), de sleepdiensten en de transport- en distributiebedrijven buiten beschou-

wing blijven of alleen als context op zullen treden. In de tweede plaats wordt het domein beperkt tot Rotterdam, waarmee andere havens in Nederland (Amsterdam, Vlissingen) buiten het onderzoek vallen. Wel zal in hoofdstuk 8 een vergelijking gemaakt worden met Antwerpen, Hamburg en Amsterdam en zullen de havens vergeleken worden met andere bedrijfstakken in Nederland.

Uit deze afbakening blijkt dat het om een enkelvoudige gevalstudie gaat. Yin (2009) onderscheidt vijf redenen voor de keuze van een *single-case* design boven een *multiple-case* design. Drie daarvan zijn voor ons onderzoek relevant. In de eerste plaats vormen binnen de context van het Nederlandse ‘poldermodel’ de conflictieuze arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven een buitenbeentje en kunnen ze als contrapunt daar een interessant licht op werpen (*extreme or unique case*). Ten tweede zijn de Rotterdamse havenarbeiders in internationaal vergelijkend perspectief door hun grote stakingsbereidheid juist exemplarisch voor de hoge *strike proneness* van de bedrijfstak (*representative case*). Tenslotte gaat het om historische analyse hoe de arbeidsverhoudingen zich ontwikkeld hebben, waarbij de verandering van omstandigheden een belangrijke rol speelt (*longitudinal case*).

Bronnen

Eigen aan kwalitatief onderzoek in het algemeen en casestudy's in het bijzonder is dat er een veelheid van uiteenlopende bronnen wordt aangetoond. De verzameling van gegevens voor deze studie heeft over een lange periode plaats gevonden en hangt samen met mijn persoonlijke levensloop. In de eerste plaats heb ik, na enige jaren studie culturele antropologie aan de Universiteit van Amsterdam, in de periode 1977 tot en met 1979 als loswerkmans in de functie van sjorder gewerkt voor Perfect Scheepsservice BV in de Rotterdamse haven, zowel in het stukgoed als in de containersector. In 1979 was ik als lid van de maoïstische groep de Rode Morgen actief betrokken bij de in dat jaar plaatsgrijpende spontane staking. Na een bedrijfsopleiding tot lasser heb ik van 1979 tot 1982 in de scheepsbouw gewerkt. Na hervatting en afronding van mijn studie, sociologie dit keer, ben ik in 1986 bij het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam in dienst getreden op de afdeling sociaaleconomisch onderzoek en ontwikkeling. In die functie heb ik onder meer onderzoek gedaan naar de ontwikkeling van de cao-structuur (Smit 1989), de effecten van de groei van de containeroverslag voor de arbeidsverhoudingen (Smit 1990a, 1991) en de gevolgen van de telematica voor de cargadoors en de expeditiekantoren in de haven (Smit 1990b). Van 1990 tot en met 1994 was ik docent bedrijfssociologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, waarbij ik meerdere onderzoeksprojecten van studenten heb begeleid die de haven als onderwerp hadden. Eigen publicaties over de haven

betroffen een theoretisch artikel waarin de blinde vlek van de 'leer der arbeidsverhoudingen' voor het ondernemingsniveau aan de orde werd gesteld (Smit 1992b) en een studie naar het mobilisatieproces bij wilde stakingen op basis van een aantal interviews met een aantal stakingsleiders (Smit, 1994). Vanaf 1994 ben ik als organisatieadviseur verbonden aan Basis & Beleid Organisatieadviseurs BV en in die hoedanigheid heb ik onder meer in opdracht van de betrokken ondernemingsraden projecten uitgevoerd bij de arbeidspool in de Rotterdamse haven, de SHB, en bij fruitoverslagbedrijf Seabrex (Smit & Vis, 2002). Tot slot heb ik in de jaren 2008 en 2009 als parttime docent arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Tilburg wederom diverse studenten begeleid bij afstudeerprojecten over arbeidsverhoudingen in de haven, onder meer bij het containeroverslagbedrijf ECT. In de loop van deze hele periode heb ik vele interviews gehouden, talloze krantenknipsels, onderzoeksrapporten, artikelen en andere documenten verzameld en archiefonderzoek gedaan. Bij de aanvang van het schrijven van dit boek heb ik vastgesteld waar de lacunes zitten in mijn kennis en heb ik aanvullende interviews gehouden en archiefonderzoek gedaan.

Er zijn in de loop der jaren regelmatig publicaties over de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven verschenen: wetenschappelijke studies, gedenkboeken van vakbonden en werkgeversorganisaties en brochures of beschrijvingen van bepaalde stakingen. Deze zijn alle gebruikt bij de beschrijving van de stakingen en het analyseren van de omstandigheden waaronder die plaats vonden.

Van de publicaties van vóór de Tweede Wereldoorlog noem ik de economische studie van Serton (1919), *Rotterdam als haven van massale goederen*, die een goed inzicht geeft in de effecten van de mechanisering van de massagoedoverslag op de arbeidsorganisatie. Gedenkwaardig is de brochure van Bouwman en Sneevliet (1920) over de grote haven- en zeeliedenstaking van dat jaar. In 1928 kwam het vuistdikke *Gedenkboek Rotterdam 1328-1928* uit, waarin naast vele andere stukken ook vertegenwoordigers van werkgeversorganisatie SVZ en vakbondsman Brautigam een overzicht geven van de ontwikkeling en groei van hun organisaties (Ruempol, 1928). Vermeldenswaard is verder het in opdracht van de Graanelevator Maatschappij geschreven boek *Het elevatorbedrijf in de Rotterdamse haven 1908-1933*, waarin ook aandacht besteed wordt aan de werkstaking van 1907 (Cocheret, 1933). Aan het begin van de jaren dertig verschenen de memoires van havenarbeider Hein Mol als een feuilleton in het toenmalige Dagblad van Rotterdam, dat in 1980 in boekvorm is heruitgegeven (Mol, 1980).

Een tweede golf van publicaties vond plaats in de jaren '50. Een fraai historisch werk is *De groei van de grote werkstad* van Bouman & Bouman (1952). In 1956 verschenen de memoires van vakbondsvoorman Brautigam met de titel *Langs de havens en op de schepen*, die vooral handelen over

de jaren 1905-1918. In datzelfde jaar verscheen de *Geschiedenis van de Centrale Bond* (Laan & Laan, 1956) en kort daarop het *Gedenkboek bij het vijftigjarig bestaan van de SVZ* van de hand van Stakenburg, die het boek als ondertitel *Een halve eeuw arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven* meegaf (Stakenburg, 1957). Een eerste, omvangrijk sociaalwetenschappelijk onderzoek werd uitgevoerd door Ter Hoeven aan het begin van de jaren '60. Het hieruit voortgekomen proefschrift *Havenarbeiders in Amsterdam en Rotterdam*, betrof een 'sociologische analyse van een arbeidsmarkt', waarbij ook uitgebreid ingegaan werd op de arbeidsorganisatie en de arbeidsverhoudingen binnen de havenbedrijven en in de sector (Ter Hoeven, 1963).

De havenstakingen van de jaren '70 trokken de aandacht van een nieuwe generatie studenten en wetenschappers op de universiteiten, waar sprake was van een sterke invloed van het marxisme en belangstelling voor de geschiedenis van de arbeidersbeweging. De havenstaking van 1970 was één van de directe aanleidingen voor *Nieuwe vormen van industriële actie* van Teulings en Leijnse (1974). Er verschenen historische studies over de situatie van de havenarbeiders aan het begin van de twintigste eeuw (Gaastra, 1975; Jansen, 1979; Jansen & Giele, 1980) en over de zeelieden- en havenstakingen van 1945 en 1946 (Reinalda, 1973; Boomgaard, 1977). Harmsen en Van Gelder (1986) publiceerden een gedenkboek bij het 100-jarig jubileum van de Vervoersbond FNV, met een aantal hoofdstukken over de Rotterdamse haven. De naoorlogse jaren van 1945 tot 1965 waren het onderwerp van de dissertatie van Nijhof (1988). Daarnaast zijn er vele beschrijvende onderzoeken en journalistieke verhalen naar aanleiding van geruchtmakende stakingen, vooral die van 1970 en 1979, gedenkboeken en gepubliceerde (Heygele, 1982) en ongepubliceerde doctoraalscripties.

Een laatste golfje, van bescheidener omvang, betrof vooral een terugblikken op de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven. In 2005 verscheen een terugblik op *De grote Rotterdamse metaal- en havenstaking van 1970* (Van der Velden, 2005). De SVZ zette zijn honderdjarig bestaan luister bij met wederom een gedenkboek (Dicke et al., 2007) en containeroverslagbedrijf ECT greep zijn 40-jarig bestaan aan om een historisch overzicht van zijn ontwikkeling te geven met ruime aandacht voor de arbeidsverhoudingen (ECT, 2007).

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van een databestand van de stakingen in de Rotterdamse haven van 1870 tot 2010, dat in de loop der jaren is opgebouwd. Eerste aanzet was de database van Flier & Van Kooten (1981) van stakingen in Nederland in de jaren '70, die mij door Van Kooten ter hand is gesteld. Hieruit zijn de stakingen in de Nederlandse havens geselecteerd, waaronder natuurlijk ook Rotterdam. Dit is uitgebreid met de stakingen in deze havens van 1980 tot en met 1990. De bronnen hiervoor waren kranten en tijdschriftartikelen, boeken, brochu-

res en jaarverslagen. Dit databestand is aangevuld met de periode 1990 tot en met 2008, met de masterthesis van Luijsterberg & Poot (2009). De periode vanaf de Tweede Wereldoorlog tot 1970 is in eerste instantie in kaart gebracht met de lijst van stakingen in Nijhof (1988). Deze is met archiefonderzoek aangevuld met een aantal kleinere arbeidsconflicten die in de lijst ontbraken. De data over de periode 1870-1940 waren gebaseerd op secundaire literatuur en door anderen, voor doctoraalscripties, uitgevoerd archiefonderzoek. Tot slot heeft het databestand *Stakingen in Nederland 1810 – 1999*, van het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis, dat bijeen is gebracht door Van der Velden het materiaal gecompleteerd, vooral voor de periode vóór 1940⁸.

1.7. Opbouw van het boek

In de hierna volgende hoofdstukken zal op chronologische wijze een overzicht gegeven worden van de ontwikkeling van het stakingspatroon en de arbeidsverhoudingen. De volledige onderzoeksperiode is afgebakend in vijf periodes van twintig of vijfentwintig jaar.

De eerste periode (Hoofdstuk 2) die loopt *tot aan de Eerste Wereldoorlog* laat ik beginnen bij de eerste grote staking die in de Rotterdamse haven plaats vond, in 1889. Het was ook mogelijk geweest deze periode te laten starten in 1872, het jaar waarin de Nieuwe Waterweg werd geopend, wat de groei van de haven mogelijk maakte. Die groei kwam echter niet onmiddellijk en bovendien zijn de beschikbare bronnen over stakingen en arbeidsverhoudingen in die periode zeer gebrekkig. De indeling in periodes is verder gebaseerd op historische trendbreuken. Het uitbreken van de Eerste Wereldoorlog in 1914 was de eerste trendbreuk die grote effecten had op de internationale handel en op de haven waarin in die jaren zeer weinig activiteit was.

De tweede historische schok was de Tweede Wereldoorlog, waarin Nederland in mei 1940 werd betrokken. De tweede periode, die beschreven wordt in Hoofdstuk 3, loopt van 1914 tot 1940, het zogenoemde *interbellum*. Ook in de jaren van de Tweede Wereldoorlog lag de haven vrijwel volledig stil, zodat de derde periode pas begint in 1945, het *tijdvak van de wederopbouw*, waarin er in Nederland grote veranderingen plaats vonden in het systeem van arbeidsverhoudingen en de Rotterdamse haven tot grote bloei kwam. Deze naoorlogse periode komt aan de orde in Hoofdstuk 4 en loopt tot aan 1970.

De grote havenstaking van 1970 markeert de overgang naar een nieuwe fase in de arbeidsverhoudingen in de haven én in Nederland, die gekenmerkt werden door *polarisatie* en een veel grotere stakingsactiviteit dan in de periode daarvoor. Deze periode laat ik lopen tot 1990 en wordt behandeld in Hoofdstuk 5. Dit jaartal is enigszins arbitrair, omdat

in 1990 niet een markant draaipunt is aan te wijzen. Wel is het zo dat de containerisatie van stukgoedlading op dat moment grotendeels was afgerond en kort daarna de arbeidspool SHB werd ‘geprivatiseerd’.

De lijn van historische hoofdstukken wordt in Hoofdstuk 6 onderbroken met een *Intermezzo* waar wordt ingegaan op het proces van mobilisatie bij wilde stakingen in de naoorlogse periodes. In Hoofdstuk 7 komt de *meest recente periode* aan bod, het tijdvak van 1990 tot aan 2010, waarin een belangrijke daling van de stakingsactiviteit in de haven plaats vond, althans in het aantal stakersdagen.

In elk historisch hoofdstuk wordt per periode om te beginnen een overzicht gegeven van de externe omstandigheden die van invloed zijn op de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen: de economische groei, de ontwikkeling van de scheepvaart en van de haven, de ontwikkeling van de arbeidsmarkt, de invoering van nieuwe technologieën en de relevante politieke en maatschappelijke context. Tegen deze achtergrond wordt telkens in een tweede paragraaf het stakingspatroon beschreven en geanalyseerd. Dit gebeurt in kwantitatieve zin (frequentie en omvang van de stakingen) en in kwalitatieve zin (status van de stakingen en aard van de gestelde eisen). Daarnaast worden in chronologische volgorde de belangrijkste stakingen in de betreffende periode beschreven. In de derde paragraaf wordt het systeem van arbeidsverhoudingen geanalyseerd, dat wil zeggen, de strategische positie en ontwikkeling van de partijen en het tot stand komen en functioneren van instituties zoals de collectieve arbeidsovereenkomsten. In termen van Katz & Kochan: het *strategische* en *functionele niveau* van de arbeidsverhoudingen. Vervolgens worden in de afsluitende paragraaf van elk historisch hoofdstuk de onderliggende oorzaken van het stakingspatroon geanalyseerd door terug te grijpen op het theoretisch kader.

Na de historische hoofdstukken volgt Hoofdstuk 8, waarin het stakingspatroon en de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven *in vergelijkend perspectief* worden geplaatst met buitenlandse zeehavens, in het bijzonder Antwerpen en Hamburg, met Amsterdam en met andere bedrijfstakken in Nederland. In het afsluitende hoofdstuk trek ik conclusies over ontstaan, groei en ontwikkeling van het stakingspatroon in de Rotterdamse haven en blik ik terug op de theorieën die besproken zijn in het eerste hoofdstuk.

Noten

- 1 Bedrijfsbezetting hoeft niet altijd gepaard te gaan met staking. Het kan zijn dat er doorgewerkt wordt en de werknemers de productie onder eigen regie op de markt brengen. Er is dan sprake van een ‘work-in’. Zie verder Visser (1986), Smit & Visser (1989).
- 2 Ik concentreer me op de haven van Rotterdam, een deel van de bedrijfstak dus, zij het wel het belangrijkste. Amsterdam komt aan bod in het vergelijkende Hoofdstuk 8.

Hier wordt ook een vergelijking met andere bedrijfstakken gemaakt, waarbij wel van gegevens van de gehele bedrijfstak havens gebruikt gemaakt wordt.

- 3 Een mogelijke wetenschappelijke bron van deze ‘verklaring’ is de afkeer van bonden en stakingen in de neoklassieke economische theorie. Deze richt zich op de economische activiteit van naar nutsmaximalisatie strevende individuen en ondernemingen in vrije markten. Vakbonden worden beschouwd als monopolies van arbeid, doe door staking of stakingsdreiging het loon tot boven het marktevenwicht opstuwen en daarmee de vrije marktwerking schade toe brengen. Geen theorie over oorzaken van staking, maar wel normatieve aanname over de ongewenstheid van vakbonden en stakingen (Budd, 2008, p.42 e.v.).
- 4 Bij de analyse van de golf van wilde stakingen in de Amerikaanse havens in 1944 wijzen Scott & Homans er op dat het management de rol van communistische agitators als een excuus gebruikte om het eigen falen te maskeren, “if you define the problem as conspiracy, you have done your whole duty by calling the police” (Scott & Homans, 1947, p.283).
- 5 Het lijkt me enigszins inconsistent dat dit punt onder ‘kenmerken van de arbeidssituatie’ wordt aangemerkt. Het zou meer voor de hand liggen als dit als onderdeel van de subcultuur werd beschouwd.
- 6 Interessant is de zijdelingse mededeling van Olson dat Lenin en Trotski het probleem van collectieve actie heel goed onderkenden, vandaar hun pleidooi voor een gedisciplineerde partijorganisatie (Olson, 1965, p.106).
- 7 Voortbordurend op het werk van Teulings bespreken Buitelaar et al. (1984) de betekenis van de ‘syndicale onderstroom’ voor het denken binnen NVV en EVC over bedrijfsorganisatie en medegenschap.
- 8 Zie verder bijlage 2.

Hoofdstuk 2

Directe actie en de strijd om de graanelevator (1889-1914)

2.1. De opkomst van de Rotterdamse haven in het laissez faire kapitalisme

Explosieve groei van de transitohaven

Aan het einde van de 19e eeuw groeide Rotterdam, zoals zoveel grote steden in de zich industrialiserende wereld op explosieve wijze. Bedroeg het aantal inwoners in 1870 116.000, in 1918 was dit het half miljoen gepasseerd. In hun klassieke studie *De groei van de grote werkstad* merken Bouman en Bouman (1952) op dat het vooral ontwortelde landarbeiders van de Zuid-Hollandse en Zeeuwse eilanden waren die door economische nood gedwongen naar Rotterdam trokken. Zij hoopten daar als ongeschoolde losse werklieden emplooi te vinden in de groeiende haven- en transportactiviteiten. In de oude stadswijken en de nieuw uit de grond gestampte buurten op Zuid woonden grote bevolkingsgroepen in grote sociale onzekerheid en dicht op elkaar gepakt.

De groei van de stad was nauw verweven met de groei van de haven, die veroorzaakt werd door de industriële revolutie en het daarmee gepaard gaande vervoer, de overslag en de opslag van goederen. Het gereedkomen van de Nieuwe Waterweg in 1872 gaf Rotterdam de mogelijkheid alle voordeel te halen uit de opkomst van de stoomvaart en de industriële expansie van het Roergebied. Vooral de doorvoer van massagoed (ijzererts, kolen en graan) nam een grote vlucht; in combinatie met de overslag van hout vormde dit zeventig procent van de totale goederen beweging (Serton, 1919). Het overslagvolume ontwikkelde zich snel, van 1,2 miljoen ton in 1871, 2,1 miljoen ton in 1885, 6,4 miljoen ton in 1901, naar 12,8 miljoen ton in 1913 met meer dan 10.000 schepen. Daarmee was Rotterdam in 1913 Antwerpen voorbij gestreefd en de belangrijkste haven van Europa geworden.

Rotterdam ontwikkelde zich vooral tot een internationale 'transitohaven' en overvleugelde al snel 'stapelhaven' Amsterdam, vanaf de zestiende eeuw door de koloniale handel de belangrijkste haven van Nederland'. Van de overzeese invoer was in 1890 de helft voor Duitsland bestemd en in 1913 al bijna driekwart. Dit betrof vooral granen en ertsen, die met binnenvaartschepen de Rijn op werden gevaren naar het achterland. Rijnafwaarts ging de doorvoerhandel vooral om kolen uit het Roergebied. Rot-

terdam werd in feite de belangrijkste Duitse haven en van strategische betekenis voor de Nederlandse economie.

Bij gebrek aan kades werden aanvankelijk de meeste schepen 'op stroom' (gemeerd aan boeien in de rivier) geladen en gelost in en vanuit langsrij liggende 'lichters' (binnenschepen). Daarbij werden de kranen en 'winches' (lieren) van de zeeschepen gebruikt. Er werden echter onder leiding van het Gemeentelijk Havenbedrijf in grote vaart havenbekkens gegraven en kades aangelegd, zodat aan het begin van de 20e eeuw Rotterdam als de modernste haven van Europa werd beschouwd (Bouman & Bouman, 1952).

De arbeidsmarkt

Bij de sociale samenstelling van het werkvolk in de Rotterdamse haven kan onderscheid worden gemaakt tussen een kleine werkmansaristocratie en het eigenlijke havenproletariaat. Bij eerstgenoemde categorie gaat het vooral om voorlieden, 'krassen' genaamd bij de bootwerkers en 'vrijlieden' bij de graanwerkers. Daarnaast betrof het specialistische functies als controleurs, graanwegers en dergelijke. In totaal ging het om ongeveer 1000 'baantjegasten' (Teychniné, 1957, p.38). Tot het havenproletariaat werden behalve de grote massa van bootwerkers, die het eigenlijke laad- en loswerk verrichtten, ook schuitenvoerders en dok- en veemarbeiders gerekend. De bootwerkers werden verder aangeduid naar de sector waar ze werkzaam waren: erts-, kolen-, graan- en houtwerkers bij het massagoed en stuk- en lastwerkers in het stukgoed.

Het belangrijkste onderscheidend criterium was echter de aard van het dienstverband. Men onderscheidde vaste, los-vaste en geheel losse arbeiders. Een kleine minderheid van de bootwerkers had een vaste betrekking bij één van de lijndiensten tegen een vast loon. De lijndiensten waren rederijen met een regelmatig patroon van afvaarten, met eigen kades en opslagloodsen. De 'los-vasten' hadden geen vast dienstverband, maar werkten doorgaans wel bij dezelfde stuwadoor, mits er werk was. De stuwadoor of stouwersbaas was een onderaannemer die in opdracht van de rederij of de cargadoor (rederijagent) het laden en lossen van de schepen organiseerde en uitvoerde. Deze kwam een contractsom met de cargadoor overeen en huurde vervolgens ploegen bootwerkers in om het karwei te doen. De derde categorie was die van de losse arbeiders. Zij verkeerden in de moeilijkste positie en hadden een zeer onregelmatig inkomen. Tenslotte was er ook nog een categorie gelegenheidsarbeiders. Deze pikten, gedwongen door werkloosheid in hun eigenlijke vak, zo nu en dan een klusje mee in de haven (Jansen 1979, p.22; De Winter, 1983, p.34).

De beloning was bij de overslag van massagoed doorgaans in lastengeld (stukloon), per tonnage per ploeg. De mannen hadden dus veel be-

lang bij de samenstelling van de ploeg en de mate waarin de ploegmaats op elkaar waren ingewerkt en mee konden in het tempo. Ze probeerden daarom ook zoveel mogelijk invloed daar op uit te oefenen. Verderop zullen we zien dat er veel conflicten waren over de weging en over de condities die effect hadden op de productiviteit, maar waarop de arbeiders geen invloed hadden, zoals de bouw van het schip, de manier waarop de lading gestuwd was, de toestand van de lading, weersomstandigheden et cetera. De stukgoedwerkers van de lijndiensten, die doorgaans zelf de stuwage uitvoerden, ontvingen een uurloon, dat van 1889 tot 1911 25 cents bedroeg. Er kon in de haven goed verdiend worden, maar door de onregelmatigheid van de verdiensten was het loon per saldo niet hoger dan elders (Gaastra, 1975, p.223).

Met de registratie van de havenarbeiders werd pas in 1916 gestart, toen de kantoren van centrale aanneming werden opgericht. De aantallen havenarbeiders vóór die tijd zijn daarom niet precies bekend. Bovendien was met de grote hoeveelheid losse en gelegenheidsarbeiders natuurlijk niet duidelijk wie er meegerekend moesten worden. De schattingen lopen dan ook nogal uiteen. Brautigam (1956, p.41) heeft het over 8 à 9.000 havenarbeiders in 1905. Bouman en Bouman (1952, p.49) gaan uit van circa 10.000, waarvan 3.000 vasten, 5.000 à 6.000 'los-vast' en 2.000 à 3.000 lossen. Jansen meldt dat de schattingen uiteenlopen van 12.000 in 1900, 8.000 tot 15.000 in 1908 naar 10.000 tot 11.000 in 1913, waarvan ongeveer 1.700 vasten en tussen de 6.000 en 8.000 in losse dienst (gemiddeld minder dan drie dagen per week te werk gesteld) (Jansen, 1979, p.25; De Winter, 1983, p.92).

Er was geen bedrijfstak in Nederland waar losse arbeid op een dergelijk grote schaal werd toegepast als in de havens. Dit werd vooral veroorzaakt door de sterke fluctuatie in de goederendoervoer, zowel op lange termijn (conjunctuur, seizoenen) als op korte termijn (weersomstandigheden en dergelijke.). Daar komt bij dat in Rotterdam de 'wilde vaart' domineerde, in tegenstelling tot Amsterdam waar de geregelde lijnvaart de overhand had. Dit hangt samen met het grote overwicht van het masagoed in de goederenoverslag in de Rotterdamse haven, die vooral door 'tramp' schepen werden gevaren. De verhouding tussen losse en vaste arbeiders lag in deze twee havensteden dan ook geheel anders, waarbij in Rotterdam een enorm overwicht van de losse arbeiders was (Gaastra, 1975, p.222; Jansen, 1979, p.52).

Het systeem van aannemen van losse arbeid leidde tot mensonterende toestanden. Dit bleek onder meer uit de officiële *Enquête van 1890*. Deze staatscommissie deed onderzoek naar arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen in het Nederlandse bedrijfsleven en voerde een apart onderzoek uit in de twee grote zeehavens. De conclusie was dat door de volledige regelloosheid de havenarbeiders overgeleverd waren aan de willekeur van de stouwersbazen die het losse werkvolk ronselden.

Dit leidde tot zeer onregelmatige en dikwijls excessieve werktijden, zeer veel en ernstige ongelukken en onregelmatige verdiensten. Terugblikkend vanaf 1957 komt ook de geschiedschrijver van werkgeversvereniging SVZ tot deze conclusie: “zelfs als men door de bril van 1890 ziet, ontkomt met niet aan een relatief ongunstige indruk” (Stakenburg, 1957, p.36).

Technologische ontwikkeling: opkomst van de machinale sector

Tot kort voor de eeuwwisseling werden vrijwel alle goederen als ‘stukgoed’ aangevoerd en overgeslagen, dat wil zeggen in vaten, zakken, kisten, manden en dergelijke. Aan het einde van de 19^e eeuw werden er voor de overslag van massagoed gespecialiseerde machines geïntroduceerd, die een dramatisch effect hebben op de arbeidsproductiviteit, op de vraag naar arbeid en op de inrichting van het arbeidsproces.

De op- en overslag van minerale olie en olieproducten was het eerste proces dat werd gemechaniseerd. Aanvankelijk gingen deze goederen in houten vaten, tot in 1886 de eerste tankschepen in de vaart kwamen. Kort daarop opende de firma Pakhuismeesteren aan de Sluisjesdijk een opslagbedrijf met olietanks, waarbij de olie machinaal werd overgepompt (Feringa et al., 1987). Hiermee werd de grondslag gelegd voor het huidige Vopak en de ‘natte bulk’ sector in de Rotterdamse haven. In de tijd van een paar jaar was de handmatige overslag van olievaten vrijwel volledig verdwenen (Van Driel & De Goey, 2000).

De overslag van massagoederen gebeurde al eeuwenlang handmatig.² Kolen werden gelost in manden, het erts in bakken. Deze werden in het ruim door bootwerkers met schoppen gevuld en met behulp van de scheepswinches aan dek gehesen. Vervolgens werden de bakken via stortgoten in lichters of spoorwagons gelost. Bij het bunkeren (het innemen van brandstof) van zeeschepen werden de kolen voor de stoommachines in de langszij gelegen lichters in zakken geschept en door dragers via trappen naar het dek van het zeeschip gebracht en in het bunker-ruim gestort. De Steenkolen Handels Vereniging (SHV) van havenbaron Van Beuningen speelde een belangrijke rol bij de mechanisatie van de kolenoverslag. Het begon met de introductie van de ‘kolentip’, een kiepinstallatie voor de lossing van treinwagons in zeeschepen in 1886. Later, in 1896, volgden elektrische kranen voor de overslag van erts uit zeeschepen in wagons. In 1905 introduceerde de SHV de ‘jakobs ladder’, een kolenelevator voor het bunkeren, waarmee een enorme productiviteitsstijging werd gerealiseerd. Met een ploeg van 3 man kon hiermee 150 tot 250 ton per uur worden gedaan, waarvoor in een systeem met handarbeid honderden mannen vereist zouden zijn geweest (Serton, 1919, p.115; Wijnen, 2004, p.130). In datzelfde jaar 1905 verschenen de eerste drijvende kranen met grijpers voor het laden en lossen van erts

en kolen op stroom. De introductie in 1911 bij Thomsen's havenbedrijf en later bij Frans Swarttouw in de Waalhaven van de laadbrug die wel veertig meter over het water uitstak, boven het te laden of te lossen schip, met een 'loopkat' en een grijper, betekende een keerpunt in de overslagtechniek voor erts en kolen. Bij de kolenoverslag werd in het traditionele handmatige systeem per ploeg 700 à 800 ton in 12 uur overgeslagen, in 1928 was dit opgelopen naar 900 ton per uur, met een veel kleinere ploeg (De Beukelaar, 1928, p.262; Ruempol, 1928, p.265). Aan het eind van de jaren dertig waren er in de Rotterdamse haven 69 drijvende kranen, 30 laadbruggen en 6 kadekranen voor de lossing van massagoederen (Van Driel & De Goey, 2000, p.33).

Bij de lossing van graan werden de door graanwerkers³ volgescheppte manden uit het ruim omhoog gehesen en op het dek in de schaal van de weger gestort. Beëdigde wegers en meters tekenden de gewichten en hoeveelheden op. Vervolgens werd het graan in een door twee 'ophouders' opgehouden zak gestort, die door sjouwers van boord werd gedragen of via een goot in de lichter verdween. Daarnaast waren er nog controleurs en toezichthouders van de koper van de lading en van de stuwadoor respectievelijk van de cargadoor of reder betrokken bij het werk en hield de kapitein van het schip een oogje in het zeil. De chaotische mierenhoop op het graanschip werd mede veroorzaakt door de belangenverschillen die er tussen de betrokkenen waren, wat toezicht en controle op weging en monstername vereiste. Het proces was vooral gericht op nauwkeurigheid en veel minder op snelheid en efficiency. Daar kwam bij dat de ladingontvangers geen belang hadden bij snelle lossing. Zij konden de tijd die de overslag vergde gebruiken om kopers te vinden. De eerste poging tot mechanisatie van de graanoverslag betrof een primitieve drijvende emmerelevator van de Rotterdamse Ballast Maatschappij. Deze mislukte omdat bootwerkers hem in de brand zouden hebben gestoken. De pneumatische graanelevator zorgde echter voor een dramatische omwenteling. In 1903 werd de graanelevator geïntroduceerd, de het graan uit het ruim zoog en in silo's op de wal stortte, of, in het geval van de drijvende elevator 'op stroom' in andere scheepsruimen overpompte. De elevatoren zorgden voor een ononderbroken overslag, waarbij de weging automatisch, dus niet meer door de meters en wegers plaats vond. Ook hier vond een enorme productiviteitsverhoging plaats. Bij de lossing van een schip met 6.000 ton graan waren (bij lossing uit 5 ruimen) in het oude systeem 70 bootwerkers (5 ploegen van 12 man) en 56 wegers en ophouders (2 wegers en 2 ophouders per ploeg) nodig. Deze hele meute had 7 à 8 dagen nodig om het karwei te klaren. Met twee elevators met een ploegsterkte van 14 man per elevator duurt een dergelijke lossing 2 dagen. Afziend van controle en toezicht, was dit een vermindering van het aantal benodigde mandagen van 882 $(\{70 + 56\} \times 7)$ naar 56 $(14 \times 2 \times 2)$ mandagen, ofwel 94%. Na een serie arbeidsconflicten en nadat het verzet was gebro-

ken werd de graanelevator breed ingezet, vooral in de hiervoor speciaal bestemde Maashaven. In 1918 waren er 38 elevators in gebruik, die 96% van de graanoverslag voor hun rekening namen.

De invoering van deze machinerieën gaf aanleiding voor veel arbeidsconflicten, zoals we verderop zullen zien. Door de mechanisatie verdween veel werkgelegenheid, vervielen veel handmatige functies en ontstonden er nieuwe functies zoals die van kraanmachinist, machinebediener en de 'tremmer' die de restlading in de moeilijk toegankelijke hoeken van het ruim naar de zuigmond of grijper toe schept. In aantal waren dit er vanzelfsprekend veel en veel minder. Een ontwikkeling die vergelijkbaar is met de overgang van ambachtelijke naar industriële fabricage in de industrie.

De politiek-maatschappelijke context

De Rotterdamse haven groeide explosief als doorvoerhaven door de industrialisatie en expanderende economie van Duitsland. Het toenmalige kapitalisme had de wind in de zeilen met het liberale *laissez faire* als drijvend gedachtegoed en de groei van een rechteloze arbeidersklasse als gevolg. Aan het einde van de 19^e eeuw ontstonden nogal aarzelend de eerste vakorganisaties en kwam de eerste sociale wetgeving tot stand. Pas aan het begin van de 20^e eeuw kreeg de socialistische arbeidersbeweging echt voet aan de grond. Deze periode werd gekenmerkt door het conflict tussen het revolutionair syndicalisme van de NAS en het concept van de moderne vakbeweging van de reformistische sociaaldemocratische vakbonden. Bij de spoorwegstaking van 1903 kwam deze strategische discussie tot haar hoogtepunt. De nederlaag en de daarop volgende 'worgwetten van Kuyper' bezegelde de discussie in het voordeel van de sociaaldemocratie. In 1905 werd het NVV opgericht.

De arbeidsverhoudingen in de periode tot aan de Eerste Wereldoorlog hadden volgens Reynaerts (1986, p.125) een drietal kenmerken. In de eerste plaats werden de arbeidsvoorwaarden in de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer in vrijwel alle sectoren uitsluitend door de werkgevers bepaald. Er was sprake van een geheel vrije arbeidsmarkt, zonder enige beperking van regels of wetten. Dit ging gepaard met een onregelmatig stakingspatroon met heftige, frequente en doorgaans spontane vormen van arbeidsconflict, die meestal in het nadeel van de arbeiders werd beslecht. Door de opkomst van de arbeidersbeweging en de stakingsacties moesten werkgevers wel onderhandelen en ontstonden er collectieve loon- en tariefafspraken. De eerste wettelijke regeling van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) kwam tot stand in een artikel in het Burgerlijk Wetboek, dat in 1906 ingediend werd en in 1909 van kracht werd. In 1927 kwam de Wet op de cao tot stand. In de tweede plaats waren arbeiders en de werkgevers nauwelijks georganiseerd. De

vakverenigingen kwamen moeizaam van de grond en werden geplaagd door ideologische meningsverschillen. Bovendien speelde bij staking ook altijd het vraagstuk van de erkenning van de bond een rol. Anderzijds was de noodzaak aan werkgeverskant om zich te organiseren niet erg groot, gezien de zwakke organisatie van de arbeiders. Ten derde speelde, aldus Reynaerts, de overheid nauwelijks een rol en bevestigde daarmee het maatschappelijk bestel van vrije krachten, waarin de werkgevers heer en meester waren.

2.2. Het stakingspatroon; directe actie en stakingen tegen de graanelevator

De eerste stakingen

De eerste getraceerde melding van staking in de Rotterdamse haven was in het Leidsch Dagblad van 21 februari 1871. Het bericht luidde 'gisteren weigerde het merendeel der sjouwerlieden voor het gewonen loon te werken, nu er op eens met het openen der scheepvaart zooveel te doen was'. Omdat er een strenge vorstperiode achter de rug was, was er veel vraag naar arbeid in de haven, het goede moment om looneisen te stellen dus (IISG databestand). De alertheid van de havenwerkers om actie te voeren bij gunstig tij zal als een rode draad door de hele geschiedenis lopen.

Stakenburg (1957, p.22) maakt melding van de eerste arbeidsonrust in april 1883. Het betrof een actie voor 'zondagsrust', waarbij niet gedacht moet worden aan een christelijk geïnspireerde actie (wat overigens gezien de afkomst van veel havenwerkers best mogelijk was geweest), maar aan het streven om de excessieve werktijden terug te dringen. Het thema van zondag- en nachtarbeid zullen we ook telkens terug zien komen, hetzij in de vorm van vermindering van werktijd, hetzij in de vorm van verhoogd loon.

Frequentie en omvang van de stakingen

De eerste grote staking, gericht op loonsverhoging, vond plaats in 1889. Vanaf dat jaar tot aan het begin van de Eerste Wereldoorlog in 1914 vonden er zes grote stakingen plaats, ongeveer elke vier jaar één (zie tabel 2.1). Het merendeel van de stakingen (70%) betreft werkonderbrekingen van één dag of minder. Het totaal aantal door mij getraceerde stakingen in deze periode bedraagt 94, gemiddeld bijna vier per jaar. Dit aantal is ongetwijfeld hoger, omdat veel kleine werkonderbrekingen niet geregistreerd of gepubliceerd werden.

Tabel 2.1 *Stakingspatroon 1889 – 1914, kwantitatief*

<i>Frequentie</i>	
Totaal aantal stakingen	94
Gemiddeld per jaar 1889 – 1914	3,8
<i>Duur</i>	
Stakingen > 1 dag	29
Stakingen ≤ 1 dag	65
<i>Omvang</i>	
Stakingen ≥ 1000 deelnemers	7
Stakingen < 1000 deelnemers	87
<i>Volume</i>	
Totaal aantal stakersdagen	401.078
Stakingen ≥ 5.000 stakersdagen	6
Stakingen < 5.000 stakersdagen	88
Gemiddeld aantal stakersdagen per staking	4.267
Jaarlijks gemiddeld aantal stakersdagen	16.043
Jaarlijks gemiddeld aantal stakersdagen per 1.000 werknemers	2.005

Bron: databestand

Georganiseerde en wilde stakingen

Slechts ongeveer 20% van de stakingen werd georganiseerd en geleid door een vakbond (tabel 2.2.).⁴ In de eerste jaren betrof dat telkens andere verenigingen, die in de meeste gevallen na de staking weer snel uiteenvielen. Sterker, de staking was vaak de aanleiding voor het ontstaan van de vakvereniging. Zoals Brautigam (1956, p.12) stelt “vele vakverenigingen zijn tussen 1890 en 1910 tot leven en ontwikkeling gekomen ten gevolge van spontane stakingen. De eisen moesten vaak nog worden geformuleerd, als de staking reeds een voldongen feit was”.

Tabel 2.2. *Stakingspatroon 1889 – 1914, status*

	<i>Alle stakingen</i>		<i>Kleine*</i>		<i>Grote**</i>	
Officieel	20	21%	9	14%	5	83%
Wild	42	45%	30	46%	1	17%
Onbekend	32	34%	26	40%		
	94		65		6	

* stakingen van 1 dag of minder

** stakingen met 5.000 of meer verloren arbeidsdagen

Bron: databestand

Eisen

Van vrijwel alle stakingen zijn de geformuleerde eisen bekend, maar die werden dus dikwijls pas opgesteld als de actie al gaande was. Vaak wer-

den er meerdere eisen gesteld, of werden er eisen toegevoegd tijdens de staking, bijvoorbeeld geen ontslag van de stakers of woordvoerders. Tabel 2.3 geeft een overzicht, waarbij gerekend is met de voornaamste eis per staking.

Bij iets meer dan de helft van de stakingen (52%) ging het om *arbeidsvoorwaarden*, dat wil zeggen over loonsverhoging (of tegen loonsverlaging) in een of andere vorm (tarief bij het stukloon, centen per last, toeslag voor zondag- of nachtarbeid). Regelmatig terugkerend was de wens om de excessieve werktijden terug te dringen, in het bijzonder zondagen nachtarbeid. Soms kreeg dat de vorm van weigering van overwerk of een eis voor zondagsrust. Veelvuldig waren er acties voor verhoging van de toeslagen voor het werk op die tijden. Een opmerkelijk aantal korte stakingen, in het bijzonder in 1906 en 1907, waren gericht op loonbetaling bij onvrijwillig verlet bij geval de havenarbeiders wel waren opgeroepen voor arbeid, maar niet aan het werk konden omdat het schip er nog niet was of om andere redenen. Tekenend voor het 'ongeregelde' karakter van de omstandigheden.

Voorbeeld van een arbeidsvoorwaardenstaking: Thomsen's Havenbedrijf, 26 december 1906: 46 man staken een halve dag; de arbeiders eisten extra loon i.v.m. het werken op tweede kerstdag.

Bij 28% van de arbeidsconflicten draaide het om de *organisatie van het werk*. Zo zijn er enkele acties gericht tegen de zelflossing van schepen door zeevarenden en rond het gebruik van hulpmiddelen.

Voorbeeld van een staking over de inrichting van het werk: Holland Amerika Lijn, 29 augustus 1913, een baas had oogluikend toegestaan dat er met

Tabel 2.3. *Stakingspatroon 1889 – 1914, eisen*

	<i>Alle stakingen</i>		<i>Kleine*</i>		<i>Grote**</i>	
Loon en arbeidsvoorwaarden	49	52%	34	52%	2	33%
Organisatie van het werk	25	27%	17	26%	3	50%
Disciplinekwesties	12	13%	9	14%		
Reorganisatie						
Solidariteitsstaking	2	2%	2	3%		
Politieke staking	1	1%	1	1%		
Erkenning vakbond	1	1%			1	17%
Onbekend	4	4%	2	3%		
Totaal	94		65		6	

* stakingen van 1 dag of minder

** stakingen met 5.000 of meer verloren arbeidsdagen

Bron: databestand

haken was gewerkt en was geschorst. De arbeiders (210) staken tegen het haakverbod en tegen de schorsing. Nadat een onderzoek was toegezegd gingen de bootwerkers weer aan het werk. De schorsing werd later opgeheven.

Acties waarbij ploegsterkte en ‘technische vernieuwing’ in het geding waren springen in het oog. De komst van de nieuwe overslagtechnieken zette voortdurend de werkzekerheid van de havenwerkers op het spel. De eerste reactie was dan vaak gericht op behoud van de ploegsterkte, maar indien dat niet lukte probeerde men van de toename van productiviteit te profiteren door looneisen te stellen. Een aardig voorbeeld van de ‘loon-gevoeligheid’ (Ter Hoeven, 1963, p.227) van de havenarbeiders spreekt hieruit:

Verwey & Baelde, 28 november 1897. De 22 stakers eisten een mannetje extra of een kruik jenever. Toen ze weer aan het werk gingen na enkele uren besloten vier van hen meer loon te eisen. Dat leidde weer tot een staking.

Toch gingen drie van de zes grote stakingen in deze periode tot 1914 over de introductie van nieuwe technologie, acties naar aanleiding van de komst van elektrische kranen (1896) en de graanelevator (1905 en 1907). Verderop gaan we verder in op de relatie tussen technologie en protest.

Een derde categorie van enige omvang wordt gevormd door de stakingen om *disciplinekwesties*, zoals tegen het ontslag van collega’s, de weigering om onder een bepaalde baas te werken, tegen politietoezicht of tegen onderkruipers. Deze kwamen regelmatig voor in het kielzog van andere lopende of voorafgaande conflicten. *Politieke* stakingen of *solidariteitsstakingen* kwamen weinig voor. In de periode van 1870 tot 1914 treffen we drie solidariteitsstakingen aan, waarvan twee wegens besmet werk vanwege staking in de haven van Amsterdam. Er was één politieke staking, in 1903 die, zoals we zullen zien, bepaald geen succes was in Rotterdam.

De tactiek van directe actie

Naast de nog te bespreken grote arbeidsconflicten vond er zoals gezegd een groot aantal korte werkonderbrekingen plaats. Vaak ging het om acties van één ploeg arbeiders, waarbij verschillende eisen werden geuit, in sommige gevallen verbreidde een dergelijke werkonderbreking zich over meerdere schepen of havens. Omdat er geen stabiele organisatie van de havenarbeiders tot stand kwam, hadden vrijwel alle stakingen een spontaan karakter. Het ontbreken van organisatie en van weerstandkassen maakte het uitvoeren van langdurige stakingen moeilijk. Bovendien bestond steeds het probleem dat stakers vervangen konden worden door onderkruipers. Mol zag als representant van de moderne vakbeweging

de spontane stakingsacties van de havenarbeiders als 'ondoordacht optreden' en als uitdrukking van de invloed van het syndicalisme. Vakbondshistoriografen Laan & Laan spreken over 'onverwachte en onzinnige acties zonder weerstandkassen' (Laan & Laan, 1956, p.87). Jansen benadrukt echter dat gezien het losse karakter van de arbeid de directe actie een zeer rationeel actiemiddel was. De stuwadoors konden immers gewoon andere losse arbeiders aanwerven. Men probeerde de werkgevers door snel optreden te overrompelen en tot toegeven te dwingen (Jansen, 1979, p.54). Door de voortdurende tijdsdruk die verbonden is aan het laden en lossen van de schepen waren er uitgelezen kansen om dergelijke overrompelingsacties uit te voeren; vooral als het schip klaar lag voor vertrek. Terwijl de havenarbeiders problemen hadden om tot collectieve organisatie te komen, speelde bij deze actievorm het probleem van collectieve actie veel minder, omdat er sprake was van een *kleine* groep. De havenarbeiders werden bij het laden en lossen in ploegen (teams) te werk gesteld op de schepen. Hier konden zich vormen van solidariteit en sociale controle ontwikkelen die *free riders* gedrag bemoedijkten.

De eerste grote staking (1889)

De staking van 1889 volgde op een succesvol verlopen staking van de Londense dokwerkers⁵. De Sociaal Democratische Bond had op 18 september een vergadering belegd waar besloten werd een oproep aan alle havenwerkers te richten om een volgende vergadering bij te wonen. De volgende dag werd al op een aantal stoomschepen het werk neergelegd. Op een druk bezochte vergadering werd vervolgens een commissie gevormd die een eisenpakket formuleerde en een ultimatum stelde. De eisen omvatten onder meer verhoging van het uurloon van 20 naar 25 cent, dubbel geld voor zondagswerk, afschaffing van jongensarbeid en een einde aan het aannemen en uitbetalen in kroegen. Het antwoord van de werkgevers diende voor de 25e van die maand binnen te zijn. Hoewel er tot die tijd al her en der spontane acties plaats vonden, brak op de 26e de staking uit, die zich vrij snel over de haven verspreidde. Bij vijftig stoomschepen en 43 zeilschepen lag het werk stil.

Omdat hier en daar nog gewerkt werd verzamelden enige honderden bootwerkers zich bij de Leuehaven en gingen de kades af om werkwilligen te overtuigen. Deze stakingstactiek werd ingegeven door de uitgestrektheid en onoverzichtelijkheid van de haven en is later terug te zien bij alle wilde stakingen die sinds die tijd in de haven werden uitgevochten. Bijna honderd jaar later, in 1979 heetten de groepen stakers die werkwilligen willen overreden om mee te staken 'dweilploegen'. Men ging toen echter niet, zoals in de beginperiode, van schip naar schip, maar van 'terminal' naar 'terminal'. In 1889 werden de stakersvergader-

ringen op het Willemsplein (rechter Maasoever) gehouden, in 1979 zou dat op het Afrikaanderplein (linker Maasoever) gebeuren.

Deze eerste staking lokte een enorme en gewelddadige reactie uit van de autoriteiten. De politie beschermde werkwilligen; kanonneerboten en gewapende sloepen patrouilleerden op de rivier; er kwamen huzaren uit Den Haag; en de burgemeester riep de schutterij onder de wapenen. Er werd een verbod tot samsenscholing uitgevaardigd en regelmatig vonden schermutselingen plaats op de Boompjes, aan de Leuvehaven en het Willemsplein, waarbij tal van gewonden vielen.

De werkgevers hadden de situatie aanvankelijk onderschat, vooral door het ontbreken van een reguliere organisatie bij de bootwerkers. De door hen in aller haast gevormde commissie aanvaardde echter in de aangegane onderhandelingen met het stakerscomité vrij snel de belangrijkste eisen. Het uurloon werd verhoogd tot 25 cent en men verwierf een extra beloning van 50% voor zondagswerk. Deze werden echter niet vastgelegd in een contractuele verbintenis, zodat ze gewoon weer zouden kunnen worden teruggedraaid. Na de staking werd een poging gedaan om tot blijvende vakorganisatie te komen. In oktober werd, na een toespraak van een Engelse vakbondsman de Nederlandse 'Branch' van de 'Dock, Wharf, Riverside and General Labourers Union' opgericht. Zoals dat tot 1908 met vrijwel alle vakorganisaties in de haven het geval zou blijken te zijn, was deze vereniging geen lang leven beschoren. Een jaar later bestond alleen nog de naam.

De staking van 1896 tegen de invoering van elektrische kranen

In 1896 brak een tweede groot conflict uit⁶. De firma Wm.H.Müller & Co introduceerde elektrische kranen voor de lossing van ertsen, waardoor de ploegsterkte kon worden teruggebracht van 12 tot 9 man. Het werk op het ss 'Drott' kwam stil te liggen. Ook andere bestelde ploegen weigerden, evenals het vaste personeel van Müller. Het bedrijf ontsloeg vervolgens al het personeel bij wijze van uitsluiting en nam 20 Brabantse onderkruipers in dienst. Müller besloot vervolgens 150 man personeel in vaste dienst te nemen.

Door dit conflict groeide de op 1 april opgerichte Nieuwe Nederlandse Bootwerkersbond (NNBB) in enkele weken tot ongeveer 4.000 leden. Het eerste loonconflict dat zich vervolgens voordeed ontwikkelde zich snel tot een algemene staking. De havenarbeiders verzetten zich tegen de verlaging met 20% van het stukloon bij de firma de Poorter. Van 8 tot 20 mei traden in de stilgelegde Rotterdamse haven weer dezelfde tumultueuze taferelen op als 7 jaar tevoren. Politie en marine werden te hulp geroepen. De door de arbeiders opgestelde loonlijst werd aangeboden aan de cargadoors, die deze echter afwezen. De werkgevers slaagden erin werkwilligen (waaronder Engelse zeelieden) te ronselen. De staking

eindigde in een nederlaag en de NNBB verdween weer even snel als ze was opgekomen.

De staking van 1900 voor een hogere nachttoeslag

Vier jaar later, in 1900, verenigden circa 25 kleine verenigingen van bootwerkers, rijnschippers, ertswerkers enzovoorts zich tot de Federatie van het Transport Te Water⁷. Deze knoopte na enkele vergaderingen belegd te hebben besprekingen aan met een afvaardiging van de cargadoors. Men wist op een aantal punten overeenstemming te bereiken, maar niet over de geëiste nachttoeslag van 100%. De patroons bleven bij de door hen geboden 50% en ontbonden de door hen gevormde onderhandelingscommissie. De staking ontbrandde bij de Holland Amerika Lijn (HAL). De 200 arbeiders die op de Spaarndam werkzaam waren weigerden de werkgeversregeling van 50% extra nachtgeld te accepteren. Deze werden daarop ontslagen. Toen de HAL daarop een pamflet verspreidde waarin vaste bootwerkers werden gevraagd, kwam op 2 juli de haven goeddeels 'plat' te liggen. De ertswerkers hadden aanvankelijk weinig zin om mee te doen maar werden daartoe gedwongen door stakersvrouwen die zich naar de boten hadden laten varen, die op stroom lagen te lossen. De staking werd geen succes omdat de werkgevers er met politieassistentie opnieuw in slaagden onderkruipers te ronselen en aan het werk te zetten. Bovendien beschikte men niet over stakingskassen, zodat de nood snel steeg. Op 20 juli werd besloten het werk te hervatten. De Federatie ging ter ziele.

Het fiasco van de spoorwegstaking 1903

De spoorwegstaking van 1903, die zijn oorsprong vond in de Amsterdamse haven en uitdrukking was van de revolutionair syndicalistische tactiek van de algemene werkstaking, had een geringe weerklank in de Rotterdamse haven. SVZ chroniqueur Stakenburg (1957, p.33) spreekt zelfs met weinig verholten leedvermaak over een 'fiasco'. Aan de oproep tot staking tegen de knevelwetten van Kuyper door het Rotterdamse Comité van Verweer namen slechts 4.000 bootwerkers deel, een derde van het totale aantal werkers in de haven. Een aantal categorieën werklieden hield zich afzijdig: de veem- en expeditiewerkers, slepers, wegers en controleurs deden niet mee. Mol wijt de geringe steun vooral aan de antipolitieke houding van de havenarbeiders en aan het feit dat het niet om de eigen eisen van de havenarbeiders ging. "Deze staking, die een absoluut politiek karakter had, waarbij het niet ging om de materiele eischen der havenarbeiders, had onder de bootwerkers maar heel weinig sympathie" (Mol, 1980, p.165).

Strijd tegen de komst van de graanelevatoren (1905 en 1907)

In de daarop volgende jaren bood opnieuw mechanisatie van de havenarbeid de nodige conflictstof. Ging het in 1896 om elektrische kranen bij ertslossing, nu ging het om de invoering van drijvende graanelevatoren. De staking van alle 450 graanwegers in november 1905 die onder leiding stond van de inderhaast opgerichte Wegers- en Metersvereniging 'Rotterdam' zou de invoering hebben tegengehouden (Bouman & Bouman, 1952, p.85)⁸. De wegers en meters, die in de haven als 'deftig' werkvolk werden beschouwd, zagen hun vak met de ondergang bedreigd en verzetten zich tegen de 'broodrovers'. De twee aangekochte elevatoren werden naar een hoekje van de pas aangelegde Maashaven gesleept. Andere bronnen melden echter dat de Rotterdamse wegers het op een akkoordje hadden gegooid met de Duitse graanimporteurs die er veel belang bij hadden dat de staking snel werd opgeheven, omdat binnen enkele maanden (mei 1906) de invoerheffingen op graan zouden worden verhoogd. Ze zegden toe geen graan te accepteren dat door elevatoren was gelost (Cocheret, 1933, p.47 e.v., Laan & Laan, 1956, p.45). Stakenburg (1957, 34) en Brautigam (1956, 80) hebben nog een andere lezing en melden dat er technische mankementen aan de weeginstallaties waren, wat maandenlange reparaties vereiste en het vertrouwen in de nieuwe technologie schokte.

Het conflict rond de graanelevatoren escaleerde in 1907 tot een 7 maanden durend conflict, waarbij in de laatste 7 weken sprake was van een algemene staking van graanwerkzaamheden in de haven. Het door verschillende cargadoors en graanfactoren opgerichte Graanelevatormaatschappij (GEM) ondernam in april van dat jaar een poging om de graanelevatoren uit de mottenballen te halen en in werking te stellen. De Wegers- en Metersvereniging verlengde zijn contract met de Duitse importeurs tot 1910 en startte met een boycot van de graanelevatoren. Men weigerde graan te wegen dat gelost was met behulp van de elevatoren.

De Elevatormaatschappij richtte in reactie hierop een nieuw wegerscorps op, 'De Volharding', onder directie van factorbedrijf Prins & Co. Deze slaagde er aanvankelijk nauwelijks in om wegers aan te trekken. Bovendien weigerden de bootwerkers te werken op graanboten waar 'Prinsmannelen' als wegers te werk waren gesteld. De stuwadoorsvereniging verklaarde zich echter tegenover de GEM bereid een brigade te organiseren om dat handmatige werk te verrichten. In de onderhandelingen met de Elevatormaatschappij wist deze vereniging in ruil hiervoor het monopolie op het werk bij de elevators te verkrijgen en een hoog tarief te bedingen. De stuwadoorsvereniging ronselde onderkruipers in een kantoor in de Calandstraat. Dezen werden in haven en stad dan ook weldra bekend als 'Calandstraters'.

Door deze zet werden de bootwerkers bij de zaak betrokken en kreeg de syndicalistische Nederlandsche Scheeps- en Bootwerkersbond (NSBB) een prominente rol. Deze eiste onder meer een loonsverhoging van 10 naar 12,5 cent per last. Feitelijk ontwikkelde het conflict zich tot een strijd tegen de onderkruipers, die onder politiebegeleiding naar de graanschepen werden gebracht die met de elevatoren zouden worden gelost. Dit leidde regelmatig tot vechtpartijen rond de schepen. De meest beruchte is het gevecht op het SS 'Hillhouse' op 5 juli, waarbij de onderkruipers stevig werden afgerost door bootwerkers. De politie werd te hulp geroepen en dezelfde dag vonden er onlusten en stakingen plaats op een reeks andere schepen. Daarop riep de burgemeester de staat van beleg uit en riep de hulp van mariniers en het oorlogsschip Piet Hein in.

Een daarop door de burgemeester belegde 'verzoeningsconferentie' van alle partijen leidde tot een 'wapenstilstand' van een week. Het in die periode gevoerde overleg leidde bijna tot overeenstemming over verhoging van de lonen en een beperking door de Elevatormaatschappij tot 10% van de graanlossing in de Rotterdamse haven. Hoewel de bootwerkers akkoord wilden gaan, bleven de wegers volharden in hun eis tot ontmanteling van 'De Volharding'. De bij het wegen van graanladingen betrokken werklieden (wegers, bijwegers, vrijlieden en ophouders) hadden intussen door bemiddeling van de Duitse graanimporteurs belangrijke loonsverbeteringen gerealiseerd. De bootwerkers waren verontwaardigd dat zij niets kregen en besloten daarop tot een algemene staking in het graanbedrijf vanaf 24 september. De wegers werkten echter gewoon door. De werkgevers hielden voet bij stuk en sloten zich aaneen in de Scheepvaartvereniging. Het bleef onrustig in de haven tot 21 november, toen de bootwerkers moegestreden en bij gebrek aan middelen het werk moesten hervatten.

De voorwaarden bij werkhervatting hielden onder meer in dat de 'Ca-landstraters' in vaste dienst zouden komen bij de stuwadoors en dat de tijdens de staking ontslagen arbeiders niet weer werden aangenomen. Wel werd een opslag gegeven van het loon voor graanwerk van 10 cent naar 11 cent per last. Bovendien zou er een paritair samengesteld scheids-gerecht worden ingesteld om geschillen op te lossen. Tenslotte werd er een registratiesysteem met behulp van werkboekjes ingevoerd, waarmee naast de al bestaande categorieën vaste en losse arbeiders, de groep 'los-vaste' werklieden werd gevormd. Kort daarop bestelde de Elevatormaatschappij zes nieuwe elevatoren.

2.3. Het institutionele patroon: ongeregelde toestanden

De eerste vakorganisaties

Tot aan 1907 kunnen de arbeidsverhoudingen in de haven getypeerd worden als 'ongeregelde toestanden'. Collectieve arbeidsovereenkomsten bestonden niet, wel werkten de werkgevers met 'loonlijsten' waarin uurlonen en tarieven waren vastgelegd. De arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer werd vrijwel zonder enig juridisch kader onder zuivere marktcondities gevormd. Dit droeg in sterke mate bij aan het karakter van de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven, waarvan de meest opvallende kenmerken waren dat zowel werknemers als werkgevers mogelijk tot blijvende organisatie kwamen en dat de havenwerkers de tactiek van directe actie hanteerden.

Uit de beschrijving van de stakingen blijkt dat vakorganisaties in en rond stakingen ontstonden, maar even snel verdwenen als ze waren opgekomen. Bij de staking van 1889 betrof dit de eerder vermelde Rotterdam 'Branch' van de Engelse vakbond. In dat zelfde jaar werd op verzoek van werkgevers, die klachten hadden over invloed van de 'socialisten' op deze vakbond, 'De Nederlandsche Vlag' opgericht. In 1890 waren beide weer verdwenen (Brautigam, 1928, p.174). Bij de staking tegen de komst van de elektrische kranen in 1896 werd de Nieuwe Nederlandsche Bootwerkers Bond in het leven geroepen, die ook geen lang leven beschoren was. In 1898 verenigden zich een flink aantal zeer kleine verenigingen die zich richtten op het verschaffen van een uitkering bij ziekte (het loon werd bij ziekteverlet immers niet doorbetaald) in de Federatie van Watertransport. Deze ging zich ook met arbeidsvoorwaarden bezig houden, wat de opmaat was van de staking in de zomer van 1900. Pas naar aanleiding van deze staking ontstond blijvende vakorganisatie.

Jansen stelt zich de vraag waarom de Rotterdamse havenarbeiders wel veelvuldig in actie kwamen, maar in tegenstelling tot hun Amsterdamse collega's niet in staat waren om stabiele organisaties te stichten. De belangrijkste oorzaak lag volgens hem in het enorme overwicht van de losse arbeiders in de havens (Jansen, 1979, p.16). Als aanvullende verklaringen noemt Jansen het overheersen van het kleinbedrijf in de Rotterdamse haven, de uitgestrektheid van de haven en de ongrijpbaarheid van de losse arbeiders waaronder feitelijk veel half werklozen waren. Bovendien wijzen diverse auteurs op de sociale en morele ontworteling van de migranten. In tegenstelling tot Amsterdam, waar al lange tijd een grootstedelijk proletariaat bestond ontwikkelde het socialisme in Rotterdam in eerste aanleg slechts een geringe invloed. Het merendeel van de immigranten was afkomstig van de protestants-christelijke Zuid-Hollandse en Zeeuwse eilanden en niet erg ontvankelijk voor socialistische ideeën. Door de onregelmatige en steeds wisselende werkzaamheden misten de arbeiders het voorbeeld van organisatie en discipline dat de fabrieksar-

beiders wel hadden. Gesteld als ze waren op hun losse en onafhankelijke levenswijze stonden ze tamelijk onverschillig tegenover vakorganisatie. Door hun sterk fluctuerende inkomsten en periodes van werkloosheid was regelmatige contributieafdracht ook niet zo eenvoudig. Verenigingen waaraan verzekeringen waren verbonden met onmiddellijke voordelen voor de leden, zoals zieken- en begrafenisfondsen, mochten zich wél verheugen in de belangstelling van de bootwerkers. Het was voor idealistisch ingestelde vakbondsmensen als Mol een gruwel te moeten concluderen dat de groei van de vakbeweging vanaf 1914 eigenlijk vooral veroorzaakt werd door de aan de vakverenigingen vastgekoppelde werklozenverzekering (Mol, 1980, p.194)⁹. Het tekent de calculerende instelling van de havenarbeiders, die alleen tot organisatie te porren waren als er sprake was van *selective benefits* (Olson, 1965).

Zoals gezegd ontstonden de eerste vormen van permanente organisatie aan werknemerszijde in 1900. De vakvereniging 'Streven naar Verbetering' werd opgericht, volgens de 'moderne' Brautigam onder anarchistische leiding, en sloot zich aan bij de landelijke NSBB, die de hoofdzetel in Amsterdam had. In datzelfde jaar ontstond de Algemene Havenarbeidersvereniging (AHAV) 'Rotterdam', waarin de befaamde Hendrik Spiekman samenwerkte met de stakingsleiders van 1896 en 1900 en die was aangesloten bij de Rotterdamse Bestuurdersbond (RBB), een samenwerkingsverband van lokale vakverenigingen. Op aandringen van voorzitter Wessels van de NSBB fuseerden beide organisaties in 1908 en vormden de AHAV 'Streven naar verbetering', doorgaans kortweg aangeduid als AHAV (Brautigam, 1928). Op 3 april 1905 publiceerde 'Streven naar verbetering' het manifest "Een Noodkreet" dat in grote oplage werd verspreid en gericht was aan de gemeentelijke en landelijke politiek, waarin de misstanden in de Rotterdamse haven werden gehekelde. Deze noodkreet trok enorm de aandacht. Het leidde onder meer tot overleg tussen de Minister van Arbeid Kuyper en NSBB-voorzitter Wessels over de grieven van de havenarbeiders. De minister stelde later havencontroleurs aan, wat uiteindelijk zou leiden tot de Stuwadoorswet van 1916 (Brautigam, 1956, p.36-45; Stakenburg, 1957, p.45-46).

De richtingstrijd tussen de 'moderne' en 'syndicalistische' stromingen in de vakbeweging ontwikkelde zich snel. Toen in 1906 het NVV werd opgericht sloot de RBB zich daarbij aan. Daarop werd in 1907 een voorstel gedaan in de AHAV en in de NSBB om bij de 'moderne' vakcentrale aan te sluiten. Na een heftig debat tussen voorstanders van centralisatie en tegenstanders, die 'onafhankelijk' wilden blijven, werd het voorstel afgewezen. Daarop richtten de voorstanders in 1908 een eigen organisatie op, de Algemene Nederlandsche Bond van Arbeiders in het Havenbedrijf, die in 1911 zijn naam veranderde in Centrale Bond van Transport- en Havenarbeiders, doorgaans aangeduid met de Centrale Bond (CB), aangesloten bij het NVV. De 'syndicalistische' AHAV en

NSBB verbonden zich in 1918 aan de Nederlandse Federatie van Transportarbeiders (NFT), aangesloten bij het Nationaal Arbeidssecretariaat (NAS) (Brautigam, 1928). Tijdens de grote staking van 1920, die in het volgende hoofdstuk wordt besproken, bereikte de strijd tussen modernen en syndicalisten zijn hoogtepunt.

In deze periode werd ook de eerste confessionele organisatie opgericht, die net als de ‘moderne’ vakbeweging, aansloten was bij landelijke vakcentrales. De Christelijke Bootwerkersvereniging ‘Toenadering’ werd opgericht tijdens de staking van 1900. In 1909 vond aansluiting bij de vakcentrale CNV plaats, waarna meerder fusies volgen, waaronder die met de Amsterdamse Christelijke Bond van Bootwerkers ‘Ons Beginsel’, die in 1919 opging in de Nederlandsche Bond van Christelijke Fabrieks- en Transportarbeiders (1925). De havenarbeidersverenigingen ‘Leo XII’ en ‘Kardinaal Manning’ gingen na diverse fusies en naamswijzingen in 1918 op in de Nederlandsche Rooms-katholieke Bond van Transportarbeiders ‘Sint Bonifacius’, vanaf 1925 aangesloten bij de katholieke vakcentrale RKWV (later KAB en NKV) (Stakenburg, 1957, p.56). De confessionele organisaties hebben door hun geringe ledental nauwelijks een rol van betekenis gespeeld, op enkele momenten na, waarbij hun ‘tussenpositie’ de doorslag gaf.

De eerste werkgeversverenigingen

Niet alleen aan werknemerszijde, ook aan werkgeverszijde had men problemen om tot organisatie te komen. Ook bij de werkgevers was er sprake van een bont gezelschap met uiteenlopende belangen. Het ging om rederijen, cargadoors, expediteurs, veem- en opslagbedrijven, stuwadoors, rijn- en binnenvaartondernemingen, controlebedrijven et cetera. De kern werd gevormd door de rederijen, de cargadoors en de stuwadoors, de aannemers van werkvolk die doorgaans in dienst van of in opdracht van de reders of cargadoors werkten. Deze hadden dus gezamenlijke maar ook tegengestelde commerciële belangen.

Telkens als er een staking was organiseerden de cargadoors en de reders als belangrijkste werkgevers in de haven een commissie om te onderhandelen met het stakingscomité of de vakorganisatie die leiding gaf aan de staking. Na afloop verdween niet alleen in de meeste gevallen de vakvereniging; ook de werkgeverscommissie werd ontbonden. Het gebrek aan organisatie aan werkgeverszijde wordt vooral toegeschreven aan het hardnekkige individualisme en de harde onderlinge concurrentie tussen de cargadoors, die “trachten uit den aard der zaak elkander de loef af te steken” aldus havenbaron Ruys voor de regeringsenquête van 1890 (Stakenburg, 1957, p.22).

Uit werkgeverskring zelf kwam de suggestie dat het ontbreken van permanente organisatie aan werkgeverszijde de oorzaak van stakingen

kon zijn.¹⁰ Pas tijdens de conflicten over de graanelevator ontstond permanente organisatie. In 1905 werd de Vereniging van Stuwadoors te Rotterdam opgericht, die later de naam VRS (Vereniging van Rotterdamse Stuwadoors) zou gaan voeren. Opmerkelijk genoeg was de oprichting niet zozeer een reactie op de strijd van de havenarbeiders, als wel frontvorming 'ter beveiliging van de eigen belangen bij de lossing van graanlading tegenover de Elevatormaatschappij' (Stakenburg, 1957, p.48), tegenover de cargadoors en graanfactoren dus. De vereniging sloot zich in 1916 aan bij de Scheepvaart Vereniging te Rotterdam, de voorloper van de Scheepvaart Vereniging Zuid (SVZ), die in 1907 werd opgericht. Deze vereniging was wél primair gericht op het verdedigen van de belangen van de rederijen en de cargadoors tegenover de bootwerkers, op overleg met hun organisaties en het oprichten van een onderling weerstandsfonds. Voor de financiering van de vereniging en het weerstandsfonds werd besloten om, naast de ledencontributie, binnenkomende schepen een heffing op te leggen van een kwart cent per ton geladen of geloste goederen. De leden waren verplicht deze heffing bij hun principalen (de reders) te innen. Om onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan werden de leden verder verplicht de door de vereniging vastgestelde arbeidsreglementen en loonregelingen na te leven (Stakenburg, 1957, p.49).

De eerste cao

De 'syndicalistische' AHAV 'Streven naar verbetering' krijgt van SVZ-historiograaf Stakenburg de eer in 1905 begonnen te zijn met het overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden (Stakenburg, 1957, p.57). De AHAV stuurde op 20 juni 1905 een brief met een ontwerp loonregeling aan de cargadoors en stuwadoors waarin datgene dat bij eerdere stakingsacties was overeengekomen was vastgelegd. Het betrof drie punten van verbetering, te weten afspraken over zondagsgeldbetaling, over het aantal ploegen op balenboten en de beëindiging van het werk op ertsschepen op zaterdag om 6 uur. Deze brief werd op 14 juli gevolgd door een uitgewerkt ontwerp voor een arbeidsvoorwaardenregeling. De vereniging wenste tot een vaste regeling te komen.

De werkgevers reageerden niet, maar bemiddelaar Plate, voorzitter van de Kamer van Koophandel ging er mee aan de slag, maar moest wel de tegengestelde belangen van cargadoors en reders enerzijds en die van de stuwadoors anderzijds in overeenkomst brengen. Zijn eerste stap was het opstellen van een loonlijst waarmee de bootwerkersverenigingen in konden stemmen. Vervolgens werd deze vastgesteld in de vergadering van de Scheepvaartvereniging (de rederijen en cargadoors). De derde stap was een overeenkomst tussen de Scheepvaartvereniging en stuwadoors ter naleving van de loonlijst. Tenslotte werd in december 1908 de

eerste collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten tussen de Scheepvaartvereniging en de Stuwadoorsvereniging enerzijds en de vijf verenigingen van havenarbeiders, die geldig zou zijn voor het jaar 1909. De vakorganisaties die de cao tekenden waren de 'Streven naar Verbetering', de pas opgerichte 'moderne' Algemene Nederlandsche Bond van Arbeiders in het Havenbedrijf, de protestants-christelijke 'Toenadering' en de katholieke verenigingen 'Leo XIII' en 'Kardinaal Manning'.

De cao bevatte een mantelcontract met algemene artikelen over de wederzijdse verplichtingen van de partijen, een tweede gedeelte met de regeling loon- en arbeidsvoorwaarden en de instelling van een paritair scheidsgerecht. Het betrof één van de eerste cao's in het land, die zich volgens Stakenburg (1957, p.59) in de grote belangstelling mocht verheugen van ondernemers en werkgeversverenigingen in binnen- en buitenland.

Geen van beide kampen was echter in staat te zorgen voor stipte naleving van de overeenkomst. Ondanks het bestaan van de cao bleef bij de havenarbeiders de tactiek van directe actie onverminderd aanwezig. Maar ook aan werkgeverszijde hield men de gelederen niet gesloten. De firma's Frans Swarttouw en Brandjes, Dalmeyer & Rogier weigerden zich in het ertsbedrijf te schikken aan de loonstandaard en traden uit de stuwadoorsvereniging. De werkgeversorganisaties zegden daarom aan het eind van het jaar de cao weer op. De vakbonden waren nog niet sterk genoeg om een nieuwe cao af te kunnen dwingen. Hoewel er wel regelmatig overleg volgde, kwam de tweede volledige cao pas in april 1917 tot stand (Laan & Laan 1956, p.48; Stakenburg, 1957, p.57-61, 108; Brautigam, 1956, p.114; Gaastra, 1975, p.227).

Opvallend is dus het feit dat het pragmatisme of zo men wil opportunisme in het handelen van de havenarbeiders zijn spiegelbeeld had in het opportunistisch individualisme bij werkgevers. De enorme wisselvalligheid van het ladingaanbod, de onoverzichtelijkheid van de havens, de vele betrokken partijen en de felle concurrentie tussen de ondernemers riepen een dergelijke opportunistische handelsgeest op, die een belangrijke rem vormde op de institutionele ordening van de arbeidsverhoudingen.

De rol van de overheid

De rol van de overheid bevestigde inderdaad, zoals Reynaerts stelt, 'het maatschappelijke bestel van vrije krachten, waarin de werkgevers heer en meester waren', maar dat betekende niet dat die 'nauwelijks een rol speelde'. De overheid speelde op drie manieren een rol in de arbeidsverhoudingen in deze periode. In de eerste plaats speelde de gemeente een actieve rol in de ontwikkeling van de infrastructuur die de groei van de haven mogelijk maakte, zoals het graven van de Nieuwe Waterweg in 1872, van de stukgoedhavens aan de rechter Maasoever en van de Rijnha-

ven (1895), de Maashaven (1905) en de Waalhaven (1908) aan de linker Maasoever. Deze laatste drie waren door hun breedte zeer geschikt voor de massagoedoverslag op stroom. Ook stimuleerde de gemeente de technische vernieuwing van de haveninstallaties. Zo meldde bijvoorbeeld het Rotterdamse Nieuwsblad op 20 maart 1896 dat een gemeentelijke commissie afreisde naar Groot-Brittannië om elektrische kranen te kopen, die de productiviteit sterk zouden verhogen (geciteerd in Van 't Wel, 1987, p.58). Zoals we gezien hebben werd de technische innovatie door de havenarbeiders niet als een 'neutraal' fenomeen beschouwd. In de tweede plaats was er sprake van een actief optreden van de burgemeester bij de arbeidsconflicten. Een aantal keren werd de staat van beleg afgekondigd en regelmatig werd politie, marechaussee en af en toe zelfs de marine ingezet om werkwilligen te beschermen en samenscholingen van stakers tegen te gaan. In de derde plaats trad de burgemeester in enkele gevallen op als bemiddelaar, zoals bij de staking in 1896 naar aanleiding van de introductie van de elektrische kraan en bij het conflict over de invoering van de graanelevator in 1907.

Door de ontwikkeling van de rechtsstaat en van de sociale wetgeving zou in de loop der jaren het overheidsoptreden als de gewapende dienaar van de werkgevers goeddeels verdwijnen. We zullen in de eeuw die volgt echter wel zien dat de staat op bepaalde momenten, daar waar het nationale belang volgens hem in het geding was, met de gewapende arm zal ingrijpen. De overheid zou proberen zich zoveel mogelijk buiten de arbeidsverhoudingen te houden, maar desondanks bleef het Ministerie van Sociale Zaken en de gemeente dikwijls een bemiddelende rol spelen. *Last but not least* is het Gemeentelijk Havenbedrijf een cruciale rol blijven spelen in de ontwikkeling van de infrastructuur

2.4. Onderliggende oorzaken van het stakingspatroon

Geografisch isolement?

Sommige auteurs menen dat de *isolated mass* hypothese van Kerr & Siegel voor de situatie van de Rotterdamse haven in deze periode niet op gaat. Jansen wijst op het verschil met Amsterdam, waar de havenarbeiders geconcentreerd in enkele buurten woonden, met een sterke sociale cohesie en dat veel nieuwkomers daar uit Friesland kwamen, waar het socialisme grote invloed had. De Rotterdamse immigranten waren afkomstig van de Zeeuwse en Zuid-Hollandse eilanden met een orthodox protestantse achtergrond en woonden verspreid over de explosief groeiende stad. Er zou eerder sprake zijn van een onsamenhangend samenraapsel van ontworpen plattelandsbewoners. Daar staat tegenover dat er een concentratie van havenwerkers was 'op Zuid', waar in hoog tempo arbeiderswijken uit de grond waren gestampt. Jansen zelf spreekt over het 'typerende isole-

ment' en het plattelandskarakter van de linker Maasoever. Veel havenarbeiders die hier woonden konden hun werk in de haven combineren met 'veldarbeid' in de landbouw, op tijden dat er geen werk was (Jansen, 1979, p.80; Gaastra, 1975, p. 225).

Kenmerken van het werk in de haven

Van de door Miller genoemde kenmerken van de arbeid die de oorzaak zouden zijn van de havenarbeidscultuur is het zware, gevaarlijke en afwisselende karakter van het werk vanzelfsprekend zonneklaar. Het handmatig laden en lossen van zakken en balen was fysiek inspannende arbeid, wat werd verzaamd door de zeer lange arbeidstijden en het gejakker van de botenbazen. Daarnaast gebeurden er talloze ongevallen, vaak met ernstige en soms dodelijke afloop. Mol (1980, p.53 e.v.) meldt dat er dagelijks ongeveer tien ongevallen waren, de kleine kwetsuren niet meegerekend. Zo werden boten met boomstammen ook wel 'armen-en-benen-boten' genoemd, vanwege de vele ongelukken die daarop plaats vonden. In vergelijking met andere bedrijfstakken had de haven een bijzonder hoog ongevallencijfer. In 1913 vonden er 4.600 ongevallen plaats, waarvan 26 dodelijk (Gaastra, p.1975, p.222).

Het meest in het oog springende kenmerk van de havenarbeid was het onregelmatige karakter van het werk en het ontbreken van een vaste arbeidsverhouding met een werkgever. Het havenbedrijf werd gekenmerkt door een sterk fluctuerende vraag naar arbeidskrachten, door de onregelmatige aankomst van schepen, fluctuatie in de handelsactiviteit, klimaat- en seizoensinvloeden et cetera. De werkgever wilde zijn arbeiders op het moment dat ze niet meer nodig waren onmiddellijk kunnen ontslaan. Bovendien wilde hij meerdere keren per dag, en liefst de gehele dag door over voldoende arbeidskrachten kunnen beschikken. Van groot belang voor de organisatie van de arbeid in de haven was dat de bootwerkers niet rechtstreeks met de rederijen of cargadoors te maken hadden. De cargadoor droeg zorg voor de afhandeling en het verdere transport van de inkomende lading en het boeken van uitgaande lading voor de rederij. Hij had daarbij alleen een organiserende taak; voor de feitelijke overslag maakte hij gebruik van een tussenpersoon: de stouwersbaas of stuwadoor. De stuwadoor kwam met de cargadoor een tarief overeen voor het laden of lossen van een schip en wierf daar vervolgens arbeiders voor. Hij was dus een aannemer van werkvolk. In de loop der jaren kregen de stuwadoors beschikking over eigen kades, loodsen en kranen, zodat het stuwadoorsondernemingen werden. Deze hadden doorgaans wel een beperkt aantal havenarbeiders in dienst, meestal voorlieden of botenbazen. Het gros van de havenwerkers werkte echter in losse arbeid.

Het systeem van aanneming van losse arbeid was mogelijk door het ongeschoolde karakter van het werk en functioneerde het best bij grote

werkloosheid. Het arbeidsreserveleger moest groot genoeg zijn om in tijden van grote drukte aan de vraag naar arbeid te voldoen; bij slapte kon direct arbeidskracht worden afgestoten. Uit een in 1913 gehouden onderzoek bleek dat van de circa 14.000 havenarbeiders er in dat jaar op hoogtijdagen 9.200 en in slappe tijden 3.200 werk hadden. Als men geen werk had, in de zogenoemde 'blinde weken' werd er niets verdiend. Veel losse havenwerkers waren dus eigenlijk permanent gedeeltelijk werkloos, met alle sociale gevolgen van dien (De Winter, 1983, p.35-37).

Dit voor het havenbedrijf kenmerkende systeem van aanneming en onderaanneming van werk wordt door Bouman & Bouman (1952, 74) tot de zwakste schakel in het arbeidsstelsel in de haven aangeduid, omdat er veel conflicten uit voortkwamen. Het aanwerven van losse havenarbeiders, ook wel 'besteking' genoemd, werd uitgevoerd door despotische en ruwe kerels die gehaat waren bij het werkvolk. Zij "wierven aan, straffen en ontsloegen en betaalden de lonen uit, dikwijls vrij willekeurig, met een dreiging van ontslag voor degenen die openlijk lieten blijken dat zij zich tekort gedaan voelden" (Bouman & Bouman, 1952, p.74). Door te knoeien met tarieven, tonnages, gewerkte uren enzovoorts staken deze stouwersbazen grote bedragen in eigen zak. Deze 'loondiefstallen' waren aan de orde van de dag en brachten een enorm wantrouwen en haat tegen de bazen te weeg bij de arbeiders. De zaak werd nog verergerd door het feit dat besteking en uitbetaling dikwijls plaats vond in kroegen. Bij banden tussen baas en café-uitbater leidde dit tot het verschijnsel dat 'de ergste zuipers het vlugste werk' kregen. Drankmisbruik, onverantwoordelijk lange werktijden en ongelukken waren het gevolg.

'Decasualisatie', vaste dienstverbanden voor de havenarbeiders in een 'havenreserve' werd door velen gezien als de oplossing voor veel van de problemen. Het zou leiden tot een regelmatig(er) inkomen en meer rechtszekerheid voor de werknemers en een geregelde arbeidsvoorziening voor de werkgevers. Feit bleef echter dat de havenwerkers van de havenreserve geen vaste relatie met het overslagbedrijf hadden en dat er sprake was van indirecte beheersing van het arbeidsgedrag.

Intermezzo: de vormgeving van de arbeidsrelatie volgens de transactiekostentheorie

Volgens de transactiekostentheorie is onderaanneming een voor deze omstandigheden bedrijfseconomisch efficiënte inrichting van de arbeidsorganisatie, een 'primitive team' dat op indirecte wijze beheerst wordt. Het werk van de bootwerkers was in beginsel niet bedrijfsspecifiek, men kon in beginsel overal te werk gesteld worden, waardoor er, behalve voor specialistische technische functies en toezichhouders geen noodzaak was om mensen in vaste dienst te nemen. Tegelijkertijd betekende het feit dat het werk in ploegen (teams) werd verricht, dat de individuele bijdrage aan de teamprestatie niet meetbaar was.

In de transactiekostentheorie staat vanuit het gezichtspunt van een kosten-efficiënte organisatie van de arbeid de vraag centraal waarom een werkgever een arbeidsrelatie met een werknemer aangaat en op welke wijze die arbeidsrelatie beheerst wordt. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar twee dimensies. Ten eerste de mate waarin de vereiste vaardigheden van de werknemer bedrijfs-specifiek zijn. De veronderstelling is dat ondernemingen voor werkzaamheden die veel bedrijfsspecifieke kennis en ervaring vereisen de werknemers in vaste dienst zullen nemen om de investeringen in opleiding en training niet verloren te laten gaan. De tweede dimensie is de mate waarin de productiviteit op individueel niveau meetbaar is. Waar dat het geval is zal de organisatie van het werk gebaseerd zijn op 'behavior control', waar door teamprestatie individuele meetbaarheid ontbreekt zal men 'output control' toepassen. Williamson (1981) komt zo tot een vierdeling van een efficiënte arbeidsorganisatie:

<i>Productivity measurement</i>	<i>Human asset specificity</i>	
	<i>Low</i>	<i>High</i>
Individual	I. Internal spot market	II. Obligational market
Team	IV. Primitive team	III. Relational team

Bij elk van deze segmenten behoort volgens Ouchi (1980) een bepaald beheersingsregime. Bij de 'internal spot market' is er sprake van huur en inhuur van individuele werknemers op dagbasis, een dagmarkt, met een beheersingsregime dat door Ouchi wordt aangeduid als 'market control'. Hierbij is te denken aan zowel laag gekwalificeerde uitzend- en oproeparbeid, als aan professionele werkzaamheden als technisch tekenwerk of automatisering (de huidige zzp'er). Bij de 'obligational market' past het bureaucratisch beheersingsmodel met collectief gereguleerde arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld in de vorm van een cao met een functiegebouw, carrièrepaden en duidelijk omschreven procedures: het model van de klassieke fabrieks- en kantoororganisatie. Het 'relational team' vergt een beheersingsmodel waarin gestreefd wordt naar commitment en gemeenschappelijke normen en waarden, 'clan control' in termen van Ouchi. Hier gaat het om teams in R&D, verkoop, maar kan het ook gaan om zelfsturende teams in productieomgevingen. Het verschil tussen 'bureaucratic control' en 'clan control' loopt parallel met het onderscheid tussen de Tayloristische autonmiestructuur en de op de specialistische werknemer toegesneden autonmieregulatie en 'management by seduction' (Doorewaard, 1989). Het vierde segment wordt door Williamson aangeduid met 'primitive team', waarbij het toezicht op de werkzaamheden niet door de onderneming zelf wordt uitgevoerd maar door degenen aan wie de werkzaamheden zijn uitbesteed. Bij Ouchi treffen we voor dit segment geen 'organizational control mechanism' aan. In mijn optiek is hier sprake van 'indirecte beheersing', met de onderaannemer of 'koppelbaas' als tussenpersoon.

Relevant voor onderhavige studie is het gegeven dat de ondernemer (in deze periode in de haven is dat vooral de cargadoor of de reder) geen arbeidsrelatie met de havenarbeider aanging, maar een zakelijke relatie met de stouwerbaas. Daarmee had de ondernemer ook geen middelen in handen om het arbeidsgedrag van de havenarbeiders te beheersen; ook dit was immers uitbesteed.

Voor de havenarbeider betekende dit een grote mate van onzekerheid, maar ook een grote mate van vrijheid, van autonomie in het arbeidsproces. Er bestonden geen precies omschreven functies en werkprocedures, die werden door de havenarbeiders zelf gedefinieerd. Er was geen binding met de werkgever en er ontwikkelde zich geen loyaliteit met de onderneming. Wel ontstond er loyaliteit met collega-havenarbeiders die in hetzelfde schuitje zaten; een beroepscultuur in plaats van een bedrijfscultuur dus. De verhouding met de toezichhouders (de botenbazen) van de stuwadoor of rederij had de kenmerken van 'market control', voortdurend onderhandelen over de condities van het werk (tarief, toelagen, werktijden) en was dikwijls antagonistisch.

Een laatste door Miller genoemd kenmerk van het havenwerk is het ontbreken van een beroepshiërarchie, wat Kerr & Siegel noemden een 'homogene massa'. Interessant is dat de mechanisatie van de massa-goedoverslag leidde tot een verdere homogenisering van functies en een afnemende verticale mobiliteit. De mechanisatie van de graanlossing is hiervan een goed voorbeeld. Zoals we gezien hebben waren bij de handmatige lossing een groot aantal verschillende functies betrokken. De graanwerkers in het ruim, winchlieden die de manden omhoog hesen, beëdigde meters en wegers, 'ophouders' en sjouwers. Aan dek stonden de 'ophouders' onder toezicht van vrijlieden, die tevens monsters moesten nemen in opdracht van de ladingbelanghebbende. Voor de expediteur hielden de controleurs toezicht. Omdat er doorgaans verschillende ladingontvangers van één schip waren, wemelde het aan boord van mensen met uiteenlopende functies. Geschat wordt dat in het graanwerk voor de komst van de elevator 400 wegers, 400 controleurs, 600 ophouders, 200 vrijlieden en 1000 tot 1500 bootwerkers (graanwerkers en sjouwers) betrokken waren (Gaastra, 1975, p.225). Naast de enorme vermindering van het aantal arbeiders viel er met de komst van de elevator dus ook een aantal functies weg, namelijk de winchlieden, graanwerkers, ophouders, vrijlieden en de wegers en meters (er werd automatisch gewogen). Uitvoerende functie in de graanoverslag werd die van tremmer, die er voor diende te zorgen dat er steeds voldoende graan bij de zuigmonden van de elevatorpijpen aanwezig was.

Bij de kolenoverslag was het van een zelfde laken een pak. Na de komst van drijvende kranen met grijpers bleef er voor de bootwerkers niet veel meer over dan 'klusjeswerk' als tremmen en het opvullen van de toppen en hoeken in de ruimen. Voor de nieuwe functies van schipper en matroos van de drijvende kranen werd bemanning uit de Rijn- en binnenvaart gezocht en de kraanmachinisten werden gerekruteerd uit machinekamerpersoneel van de koopvaardijvloot (Brautigam, 1956, p.79). Bij de machinale bedrijven verschoof dientengevolge ook de verhouding tussen vast personeel en losse arbeiders, waarbij de eerste de overhand kregen.

Naast de vermindering van het aantal verschillende functies betekende de mechanisatie ook een overgang van een ambachtelijk ‘technisch ongestructureerde samenwerkingsvorm’ naar een industrieel ‘technisch gestructureerde samenwerkingsvorm’. In de handmatige overslag hadden de ploegen bootwerkers een relatieve autonomie, omdat zij zelf de werkvolgorde konden bepalen en onderling de taken verdeelden. Dit was een gunstige voedingsbodem voor de ontwikkeling van informeel leiderschap en sociale controle, goede condities om het *free rider* probleem dat zich voordoet bij collectieve actie te overwinnen. De baas had geen andere middelen dan dwang- of lokmiddelen om het tempo op te voeren. Na mechanisatie bepaalden de technische hulpmiddelen in hoge mate de verdeling van de rollen en het werktempo. De gezagsverhouding tussen baas en arbeider lag vast in de organisatie van het werk en werd door de arbeidsverdeling die verbonden was aan de technologie versterkt. De mechanisatie heeft dus enerzijds protest teweeg gebracht, maar anderzijds de voorwaarden voor collectieve actie van de havenwerkers verminderd.

Havenarbeiderscultuur: “het hemd is nader dan de rok”

Het zware en gevaarlijke karakter was een voortdurende bron van conflict op zichzelf, die ook tot werkonderbreking en staking konden leiden. Een sprekend voorbeeld hiervan is de ‘rolletjesstaking’ in 1914, een staking onder houtwerkers die een hoger loon eisten voor het werk op een ‘armen-en-benen-boot’ (Mol, 1980, p.189)¹¹. Daarnaast leidde het ook tot zeer ruwe omgangsvormen, die de havenarbeiders volgens Mol onverschillig en vaak ook onmenselijke maakten. Zo geeft hij een voorbeeld waar de baas, een paar seconden na een ernstig ongeluk de order gaf door te gaan. “Laat die vent g... daar nou maar liggen, ze zullen hem wel oplappen! Draaien, de boot moet leeg!” (Mol, 1980, p.57).

Het systeem van losse arbeid trok mensen aan die noodgedwongen of gewild een los arbeidsverband zochten en het bevorderde ook een wispelturige en ongebonden houding. Brautigam legt een direct verband tussen de sporen van het syndicalisme en de aard van het werk in de haven. “*Het waren en zijn nog ruwe en onontbolsterde mannen. Met een goede inborst, doch eigengereid. Het woord zelfbeheersing is hun vreemd. Spreek ze niet van discipline. Als men voor het eerst dat woord toevoegt kijken ze vreemd. Bij de tweede maal zijn ze verstoord en kijken ze grimmig. Bij de derde maal zijn ze geneigd de spreker een klap op zijn wang te geven. Het zijn nu eenmaal individualisten die het ‘zelf doen’ als muziek in de oren klinkt*” (Brautigam, 1956, p.204). De Rotterdamse havenvoorman Spiekman weet de moeilijkheden om tot vakorganisatie van de havenarbeiders te komen en hun voorkeur voor directe actie aan hun “gewenning aan een losse, vrije, en onafhankelijke levenswijze” (gecteerd in Jansen, 1979, p.56). De *casual frame of mind* in de zin van ongedisciplineerd gedrag kwam bijvoorbeeld

tot uiting in de veel voorkomende diefstallen en knoerijen. Mol geeft hiervan een aantal voorbeelden (Mol, 1980, p.106 e.v.), maar het is een internationaal bekend verschijnsel in havens (Bell, 1960; Mars, 1974; Cooke Johnson, 2000), het gezegde luidt niet voor niets 'wie wijn vaart, zal wijn drinken'. De bewaking en controle tegen diefstal was ook vaak aanleiding tot conflict en soms tot werkonderbreking. Een mooi voorbeeld hiervan was de 'spekstaking' in 17 december 1917 die in het volgende hoofdstuk aan de orde zal komen.

Door het karakter van de arbeidsmarkt moesten de havenarbeiders voortdurend onderhandelen over aanwerving en over de beloning. Bazen en arbeiders konden daarbij hard tegenover elkaar komen te staan. Het relaas van botenbaas Jan 'Tegen Dek' is hiervan een mooie illustratie (Cocheret, 1952, p.12-14).

In mijn tijd was er een andere baas, die een beetje rauw was en die had in een jaar tijd vijf dooien. Maar ik zocht mijn eigen volk aan an de poort. Op een dag kon ik geen volk krijgen ... Ik had er 15 nodig en we hadden nog een partij rooie kool te laaien. Wou'en ze niet. 'Als je ze eerst kookt', zeien ze. Nee, 't was een aardige tijd. Nou ja, we gongen wel eens op de vuist, maar ik heb het toch meestal met m'n mond geklaard.

Hebben we 'n boot leggen aan de Schiehaven en die most 's zaterdags varen. Dus: doorwerken en eten meenemen. 'k Bestel ze terug, maar ze willen niet werken, ze verdeiden het. Hun hadden geen eten meegebracht en ze zeien: we hebben geen frete. Ik zeg nou... aanpakken ... schaften we om twee uur en ik betaal je tot vier... is het dan goed? Niks hoor. 'Als je ons frete geef zullen we 't doen'. Toen nam ik ze mee naar het schaftlokaal... halefie brood de man ... ene keer in de lengte en ene keer in de breedte doorgesnejen... boter, worst en koffje. En m'n boot is op tijd gevaren.

Een keer, na een staking, kom ik op het Vasteland drie bootwerkers tegen. 'Willen we jou nou 's verzuipen?' ...pot gunder hier en gunter en gunter wijd en niog veel wijer....! Daar was Lou Zonder-Jas bij en ene Visser die dat volk altijd opstangen.... en omdat ik hun had laten staan bij het aanwerven, zeeën ze: 'nou ga je der'in'. Wilden ze me in de Schiedamse Singel gooien. Afijn m'n jas is nog te water gegaan, maar toen er mensen om heen kwamen staan, ben ik er op tijd uit kennen trekken. Dat was toch een beste tijd. Je kan zeggen wat je wil.

De havenwerkers zijn echter vooral ongedisciplineerd gedrag verweten in hun actiestrategie van directe actie en het gebrek aan vakorganisatie. Er was dus wel sprake van een militant actiepatroon, maar veel minder van een militant vakverenigingswezen. Diverse auteurs menen dat het anarchistisch syndicalisme een belangrijke invloed had op de havenar-

beiders (Laan & Laan, 1956, p.40; Bouman & Bouman, 1952, p.78). Dit zou zich vooral hebben geuit in de afkeer van een centrale vakorganisatie met sterke weerstandskassen en een voorkeur voor federatieve organisaties. Het is ongetwijfeld zo dat de Rotterdamse havenarbeiders een voorkeur hadden voor genoemde tactiek en dat de syndicalistische organisaties nogal wat aanhang hadden. Het is echter de vraag of dat te danken is aan hun ideologische invloed. Het lijkt er sterk op dat genoemde auteurs, voorstanders van de moderne centralistische vakbeweging, de situatie in de haven teveel vanuit de tweestrijd tussen deze twee richtingen hebben beoordeeld. Er zijn sterke aanwijzingen dat de Rotterdamse havenarbeiders vooral uit pragmatische, zo men wil, opportunistische overwegingen deze voorkeur hadden. Er is al gewezen op de rationaliteit van de tactiek van directe actie en op het feit dat de kleine vakverenigingen met verzekeringsfondsen wel over enige populariteit konden beschikken.

Maar ook bij de syndicalistische vakorganisaties in de haven zelf stond de praktische inslag van daden en denkbeelden voorop, wat onder meer blijkt uit de lijfspreuk van de syndicalistische NSBB, "het hemd is nader dan de rok" (Jansen, 1979, p.86), toch niet bepaald een uiting van een revolutionaire ideologie. Terwijl het syndicalistische NAS, de eerste bundeling van vakorganisaties in ons land, zich weifelachtig opstelde ten opzichte van de vraag of de vakbeweging moest ijveren voor wetgeving, sprak de NSBB zich onomwonden uit voor een strenge ongevallenwet, waar de havenarbeiders natuurlijk alle belang bij hadden. Bij de initiatieven tot oprichting van het NVV probeerde de NSBB een derde weg tussen de 'moderneren' en de 'vrijen' te vinden door zich bij geen van beide aan te sluiten en de Nationale Federatie van Transportarbeiders op te richten.

Tenslotte bleek ook Hendrik Spiekman, medeoprichter van de SDAP begrip te hebben voor de directe actie van de havenarbeiders. Spiekman was een van de stakingsleiders bij de staking van 1900. Hij sprak regelmatig op vergaderingen en ging op een bootje de haven rond om werkwilligen te overtuigen. Zijn les uit de nederlaag van deze staking was de noodzaak van een centraal georganiseerde, gedisciplineerde vakorganisatie met goed gevulde stakingskassen, die streed voor sociale wetgeving. Deze sociaaldemocraat in hart en nieren "pleitte (aanvankelijk) ondanks zijn antisindicalisme voor aansluiting bij de NAS. Hij begreep de arbeiders, ook als ze tegen de moderne richting ingingen en zonder weerstandskas overgingen tot 'wilde stakingen' en 'directe actie'" (De Ruyter-de Zeeuw, 1971, p.31-32). Het NVV steunde de staking van 1907 bij de komst van de graanelevators niet, omdat de betrokken bond (NSBB) niet aangesloten was. Spiekman probeerde herhaaldelijk, maar tevergeefs, dit besluit te laten herzien waarbij hij wees op de opofferingsgezindheid van de havenarbeiders, het belang van een overwinning en het feit dat in de NSBB beide richtingen (modern en syndicalistisch) vertegenwoordigd waren (Brautigam, 1956, p.94).

Ook lijkt er geen sprake van een 'linkse politieke gezindheid' bij de Rotterdamse havenwerkers, zoals Miller veronderstelt. Het socialisme, de revolutionaire variant inclusief, was nooit erg populair geweest in Rotterdam. In 1887 vond de beruchte 'Oranje furie' plaats, waarbij de bekende socialist en latere anarchist Domela Nieuwenhuis, die een toespraak zou gaan houden, bijna werd gelyncht (Bouman & Bouman, 1952, p.78). Tijdens de eerste grote staking, in 1889, was de Sociaal Democratische Bond weliswaar bij de aanvang van de staking betrokken, maar hield zich tijdens de staking afzijdig. Het stakingscomité deed zijn best om te bewijzen dat de stakers géén socialisten waren. Tijdens een stakersvergadering vroeg men de aanwezigen zelfs op een bepaald moment "Zijn er socialisten onder u?", de zaal antwoordde met "Nee!" en "Oranje Boven!" (Boerma, 1982). Opvallend is verder de geringe respons van de Rotterdamse havenarbeiders op de algemene werkstaking in 1903, het revolutionair syndicalistisch instrument bij uitstek. Mol ervoer de antipolitieke houding van veel havenarbeiders toen hij in 1917 door de SDAP gekandideerd werd voor de gemeenteraad. "Het woord politiek werkte als een roode lap op een stier. De voorstanders van politieke actie werden uitgekreten voor baantjesjagers en zetelhengelaars" (Mol, 1980, p.212).

Een 'conservatieve' houding tegenover veranderingen in de werkororganisatie en technologische vernieuwing zou volgens Miller ook deel uitmaken van de havenarbeiderscultuur. De komst van de machinale overslagtechnieken stond inderdaad in deze periode centraal bij de grote stakingen van havenwerkers. Deze dreigden hen brodeloos te maken, dus was het alleszins rationeel om weerstand te beïden. De reactie van de arbeiders was in eerste instantie vaak tegen de komst van de nieuwe machines of, bij de inzet ervan, een grotere ploegsterkte dan de werkgevers wilden. Maar van het moment dat ze in de gaten kregen dat ze die niet tegen konden houden werden de eisen aangepast. In een pamflet bij de staking tegen de komst van de elektrische kraan meldde het stakingscomité: "Wij willen de machines niet uitsluiten, doch wij willen er ook het voordeel uit behalen, 't zij korter arbeidsduur, minder zwaar werk of hooger loon" (Politieearchief nr. 1559, geciteerd in Van 't Wel, 1987, p.70).

Noten

- 1 In een stapelhaven worden de aangevoerde goederen in pakhuizen opgeslagen. Na verkoop of bewerking worden ze afgevoerd. In een 'transitohaven' worden de goederen direct overgeslagen van het zeeschip in het binnenvaartschip (of omgekeerd) en onmiddellijk doorgevoerd.
- 2 Voornaamste bronnen van deze alinea: Serton (1919, p.89-116), De Beukelaar (1928), Brautigam (1956, p.32), Van 't Wel (1987, p.56-60), Van Driel & De Goey (2000, p.20-36).

- 3 Bronnen voor deze alinea: Serton (1919, p.38-42), Brautigam (1956, p.32); Gaastra (1975, p.225); Van 't Wel (1987, p. 60-63); Van Driel & De Goey (2000, p.36-41).
- 4 Ik ga er van uit dat het grootste deel van de stakingen waarvan de status onbekend is, wilde stakingen zijn, omdat dit vooral kleine werkonderbrekingen betrof. Indien het door vakorganisaties georganiseerde stakingen zouden zijn geweest, dan mogen we aannemen dat daarvan in vakbondsbladen melding zou zijn gemaakt.
- 5 De staking van 1889 is uitvoerig beschreven door Boerma (1982). Zie ook Stakenburg (1957, p.28), Bouman & Bouman (1952, p.78-80), Laan & Laan (1956, p.40).
- 6 Stakenburg (1957, p.29-30), Laan (1956, p.41), Bouman & Bouman (1952, p.80), Brautigam (1956, p.78).
- 7 Voor de staking van 1900: Mol (1980, p.156), Stakenburg (1957, p.30 e.v.), Bouman & Bouman (1952, p.80), De Ruyter-de Zeeuw (1971).
- 8 Over de elevatorstakingen: Brautigam (1956, p.81-97), Cocheret (1933), Mol (1980, p.175-181), Laan & Laan (1956, p.44-46), Bouman & Bouman (1952, p.86), Voogd (1907), van Lente (1998).
- 9 Zie ook: Bouman & Bouman (1952, p.82), Gaastra (1975, p.232), Jansen (1979, p.83), Stakenburg (1957, p.72).
- 10 De Monchy in de NRC van 14 mei 1896: "Waarom staakt met het werk? Omdat de leiders der werkstakingen niet weten, waar zij zich te vervoegeen hebben" (geciteerd in Stakenburg, 1957, p.23).
- 11 Serton (1919, p.62) meldt dat geoefende bootwerkers dit gevaarlijke werk dikwijls weigerden, als ze er met hun verdiensten niet al te slecht voorstonden. Men nam dan zijn toevlucht tot 'een samenraapsel van opgeschoten jongens en allerlei raar slag volk'. Een tweede reden waarom bootwerkers het houtwerk niet erg waardeerden, was dat er niet in lastengeld (stukloon), maar in tijdloon werd gewerkt.

Hoofdstuk 3

Strijd om de havenreserve (1915-1940)

3.1. De Eerste Wereldoorlog en de crisis van de jaren '30

Gevolgen van de Eerste Wereldoorlog

Als gevolg van het uitbreken van de Eerste Wereldoorlog kwam het internationale handelsverkeer vrijwel tot stilstand. Voor Rotterdam, immers de transitohaven van Duitsland, betekende dit een gigantische terugval van het aantal behandelde schepen en van het overslagvolume. Het aantal binnenlopende zeeschepen liep terug van ruim 10.000 in 1913 naar ongeveer 1.400 in 1918 (tabel 3.1).

Tabel 3.1. *Binnenlopende zeeschepen in de haven van Rotterdam*

1850	1875	1900	1905	1910	1913	1916	1918	1919	1923	1926	1938
1.940	3.390	7.268	8.138	9.367	10.203	3.150	1.408	4.328	7.797	14.511	15.366

Bron: De Beukelaar (1928), Van Sloten (1928); KvK (1938).

Het volume van de goederenoverslag in de Rotterdamse haven liep verhoudingsgewijs nog sterker terug, van 29,5 miljoen ton in 1913 naar 1,2 miljoen ton in 1918 (tabel 3.2). Het duurde tot bijna tien jaar na de oorlog voordat de overslag weer op het niveau van vóór de oorlog kwam.

Tabel 3.2. *Overslagvolume in de haven van Rotterdam (in miljoenen tonnen)*

<i>Jaar</i>	<i>Invoer ter zee</i>	<i>Uitvoer ter zee</i>	<i>Totaal</i>
1910	17,9	5,0	22,9
1913	22,1	7,4	29,5
1918	1,0	0,2	1,2
1920	7,3	4,6	12,9
1927	23,8	17,5	41,3
1938			42,4

Bron: Verschoor van Nisse (1928); KvK (1938)

Het spreekt voor zich dat deze enorme daling in de bedrijvigheid een groot effect had op de havenarbeid. Veel bootwerkers raakten permanent werkloos en vervielen in armoede, omdat ze zonder inkomen kwamen

te zitten. Geen wonder dat in de voor de haven desastreuze oorlogsjaren de steun voor werkloos geworden havenwerkers alle aandacht opvroeg. De beperkte 'steun' uitkering die werklozen ontvingen was geen recht maar een vorm van liefdadigheid, waarvoor men zich tweemaal daags diende te melden aan de stempellokalen. Een werkloosheidsverzekering bestond nog niet. In de Eerste Wereldoorlog zetten de vakorganisaties werklozenkassen op, waarbij vakbondsleden zich vrijwillig konden verzekeren. De overheid deed daar een zelfde bedrag bij. De arbeider die zich via die weg verzekerd had kreeg bij werkloosheid gedurende een korte periode een uitkering, vervolgens kwam hij evenals de ongeorganiseerde arbeider in de steun terecht.

Economische crisis

In de jaren '20 trad economisch herstel in, dat zich weerspiegelde in het groeiend overslagvolume in de Rotterdamse haven, dat piekte op ruim 41 miljoen ton in 1927. Het herstel van de jaren '20 heeft echter niet kunnen beklijven, vooral door de grote crisis van de jaren dertig, die eind 1929 begon met de catastrofale koersdalingen op Wall Street. De crisis leidde tot een vertienvoudiging van het aantal werklozen in Nederland, van 50.000 in 1929 tot bijna een half miljoen in 1936, 17,4% van de beroepsbevolking. Hoewel het aantal werklozen vervolgens wel daalde, bleef het met 10% van de beroepsbevolking in 1939 op een hoog niveau. De voortgaande economische crisis en de hoge werkloosheid tastten de positie van de vakbeweging aan, met teruglopende ledentallen en afnemende stakingsactiviteit in Nederland tot gevolg (Harmsen & Reinalda, 1975).

Na 1936 was er een beperkte economische opleving. Laan & Laan merken op dat deze voor wat betreft de vervoerssector aan de nationale transportbedrijven voorbij ging en vooral het haven- en zeevaartbedrijf en het transitoverkeer op de Rijn betrof. Het goederenvervoer over de Rijn overtrof in 1937 met 90 miljoen ton de daaraan voorafgaande piek van 1929, toen dit cijfer 76 miljoen bedroeg. Het grote aandeel van de ijzerertsdoorvoer naar Duitsland suggereert dat de expansie van de oorlogsindustrie in deze jaren hier een belangrijke rol bij speelde. De Rotterdamse haven profiteerde van de oorlogsvoorbereiding van Duitsland (Laan & Laan, 1956, p.195).

Technologie en productiviteit

De technologische ontwikkeling van de overslag was in deze periode veel minder spectaculair dan in de voorgaande periode, vóór de Eerste Wereldoorlog, toen de graanelevator, de drijvende grijperkraan en de brugkraan voor massagoed in de haven werden geïntroduceerd. De versprei-

ding van de graanelevator ging zeer snel, zodat in 1912 al 90% van het graan via elevators werd gelost en geladen. De uitbreiding van de machinale overslag van kolen en erts vond iets geleidelijker plaats, zodat ook in het interbellum het effect daarvan op de productiviteit werd gemerkt.

Bij de stukgoedoverslag was er zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven geen sprake van fundamentele innovatie en bleef het voornamelijk handarbeid. De belangrijkste technologische vernieuwing in het stukgoed betrof de invoering van de wipkraan of topkraan in de jaren twintig. Tot die tijd vond lossing van zeeschepen doorgaans in twee stappen plaats. In het ruim (de 'put') sjouwden de bootwerkers ('putgasten') de balen, kratten, boomstammen of vaten naar een voor de kraan bereikbare plaats onder het luikhoofd en bundelden die tot een 'hijs'. Met de laadbomen en winches van het zeeschip werd de 'hijs' uit het ruim aan dek gezet en 'afgehoekt' (losgemaakt van de ketting of de haken aan het uiteinde van de hijskabel van de kraan). De op de kade geplaatste zwenkkraan tilde vervolgens de hijs van het dek op de kade. De havenarbeiders op de kade sjouwden de balen, kratten of vaten de loods in, op de schouder of met behulp van karren en wagens. Bij directe lossing, het dominante patroon in transitohaven Rotterdam, werd op dezelfde wijze door de bootwerkers 'binnenboord' de hijs samengesteld, maar door de scheepswinches rechtstreeks in het ruim van de lichter (het binnenschip) neergelaten, waar de havenarbeiders 'buitenboord' de lading in het binnenschip uitdroegen en stuwden (opstapelen). Bij de lossing van hout uit een zeeschip waren per ruim 8 bootwerkers, een geiman (bedient de lijn van de laadboom) en een winchdrijver nodig. De bootsman stond aan het luikhoofd en gaf met handbewegingen aanwijzingen aan de winchman. Daarnaast waren er nog een kras (voorman) en enkele 'bijkrassen' (assistent voorlieden) en ladingcontroleurs. Op een zeeschip met vier ruimen ging het dus om ongeveer 50 arbeiders aan boord, waarbij de ploegen buitenboord nog moesten worden opgeteld (Serton 1919: 61).¹

De nieuwe wipkranen, die in de jaren '20 de haven in kwamen, konden rechtstreeks uit het ruim van het zeeschip op de kade lossen, waarmee de tussenstap op het dek en de dubbele bediening van de laadbomen van de zeeschepen (geiman en winchman) overbodig werd gemaakt. Door de beweegbare giek hadden ze minder ruimte nodig dan de oude zwenkkranen en konden ze dichter op elkaar staan, zodat er meer kranen gelijktijdig op een schip konden werken en er een hogere uurproductie per schip mogelijk was. Bovendien kon de wipkraan over het zeeschip heen reiken en direct in een lichter lossen. Deze kraan, waarvan er in de Rotterdamse haven in 1936 86 stuks waren, zorgde voor een productiviteitsgroei in de stukgoedoverslag van 67,6% in de periode 1929 en 1936 (TU/e; van Driel & de Goey 2000, p.50). Er was dus wel sprake van een sterke productiviteitsgroei, maar de inrichting van het arbeidsproces veranderde in het stukgoed niet.

De productiviteitsgroei leidde tot een vermindering van de werkgelegenheid in de haven. Uit gegevens van Laan & Laan kunnen we afleiden dat de productiviteitsgroei van 1927 tot 1937 in de hele haven (dus stukgoed en massagoed) ongeveer 70% bedroeg bij een vrijwel gelijkblijvend volume. Het aantal gewerkte taken (een werkdag van 8 uur was verdeeld in 2 taken van 4 uur), de feitelijke gewerkte uren, nam met 40% af. Het loon dat de havenarbeiders verdienden nam in diezelfde periode met 11% af, tekenend voor de zwakke arbeidsmarktpositie en geringe onderhandelingsmacht (*strikeleverage*) van de havenarbeiders

Tabel 3.3. Productiviteitsontwikkeling in de Rotterdamse haven, 1927-1937

Jaar	Overslag (miljoen ton)	Taken (van 4 uur) (miljoen)	Ton per taak	Uitbetaald loon (miljoen NLG)	Loon per taak (NLG)
1927	41,3	4,8	8,5	15,2	3,17
1937	42,4	2,9	14,5	8,2	2,83
Toe-/afname	+ 2,6%	-/- 40%	+ 70%	- 46%	-/- 11%

Bron: Laan & Laan, 1956, p.194.

Dramatische politieke ontwikkelingen

Naast de Eerste Wereldoorlog en een economische wereldcrisis waren er in het interbellum ook dramatische politieke ontwikkelingen. In de nasleep van de Eerste Wereldoorlog voltrok zich in Rusland de bolsjewistische revolutie en ontstond er een revolutionaire situatie in meerdere Duitse steden. De Rotterdamse havenbaronnen hadden vanwege de aard van hun activiteiten veel relaties en directe contacten in Duitsland en waren goed op de hoogte van de situatie daar. Het waren de dagen van de 'bibberbourgeoisie', waarbij de heersende partijen en de werkgevers (aanvankelijk) geneigd leken om grote concessies te doen aan de arbeidersbeweging. In 1917 werd het algemeen (mannen)kiesrecht ingevoerd, in 1918 werd het systeem van evenredige vertegenwoordiging geïntroduceerd en in 1919 kregen ook vrouwen kiesrecht. Dit leidde tot de aanwezigheid van socialisten in de Tweede Kamer en uitbreiding van de sociale wetgeving. Na de gemeenteraadsverkiezingen van oktober 1919 kwamen er in de grote steden ook de eerste 'rode wethouders' van de Sociaal Democratische Arbeiders Partij (SDAP), waaronder in Rotterdam oud-vakbondsman Arie Heijkoop.

Ook kwam de eerste wetgeving op het gebied van arbeidsverhoudingen tot stand, die wettelijke basis moest verschaffen aan de cao's, waarvan er steeds meer werden afgesloten tussen vakorganisaties en werkgeversverenigingen. In 1927 werd de Wet op de cao van kracht, die regelde dat een afgesloten cao niet alleen voor de betrokken vakbondsleden van

toepassing was, maar op alle werknemers van het bedrijf of de sector waarvan de werkgever respectievelijk werkgeversorganisatie een cao had afgesloten. De wet voorkwam hiermee onderbieding van ongeorganiseerde werknemers, een alternatief voor het verplichte lidmaatschap (*closed shop*) dat aanvankelijk door de vakbonden werd nagestreefd en de directe aanleiding was van de spoorwegstaking van 1903. In 1937 werd de Wet op de Algemeen Verbindend Verklaring van cao's van kracht, die beoogde om onderbieding van bedrijfstak-cao's door ongeorganiseerde werkgevers tegen te gaan. In de Nederlandse arbeidsverhoudingen zouden vooral na de oorlog landelijke algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak-cao's het beeld gaan bepalen. In de havens zou er geen landelijke cao komen, noch een algemeen verbindend verklaring.

Binnen de linkse politieke beweging ontwikkelde zich een tweespalt tussen de parlementair reformistische stroming die werd vertegenwoordigd door de SDAP en de revolutionaire stroming, die hoofdzakelijk werd vertegenwoordigd door de Communistische Partij Holland, die in 1918 werd opgericht door een groep van de SDAP afgescheiden marxisten (vanaf 1935 de Communistische Partij van Nederland, CPN). Tegelijkertijd ontwikkelden zich ook binnen de vakbeweging twee lijnen, maar hier liepen de scheidslijnen iets anders. Het syndicalistisch georiënteerde Nationaal Arbeids Secretariaat (NAS, opgericht in 1894) vertegenwoordigde de revolutionaire vleugel en het aan de SDAP gelieerde NVV (Nederlands Verbond van Vakverenigingen, opgericht in 1906) de 'moderne' vakbeweging. Aanvankelijk waren er nauwe verbanden tussen CPN en NAS. Maar onder invloed van de voortdurende pogingen van de communistische partijleiding om het NAS onder controle te krijgen en aan te laten sluiten bij de communistische Rode Vakbonds Internationale ontstond er in 1927 een blijvende breuk tussen beide organisaties. De CPN probeerde later invloed uit te oefenen op de vakbeweging door het opzetten van een Roode Vakbonds Oppositie (RVO) binnen de vakorganisaties. Hiermee maakten de communisten zich binnen het NVV onmogelijk, wat leidde tot vele roeyementen (Harmsen & Reinalda, 1975). Ook de aan het NVV verbonden Centrale Bond van Werknemers in het Transportbedrijf verklaarde lidmaatschap van of medewerking aan communistische 'mantelorganisaties' als RVO onverenigbaar met het lidmaatschap van de bond (Laan & Laan, 1956, p.174)

3.2. Het stakingspatroon: de havenreserve en het conflict om de Loonraad

Het stakingspatroon in de periode 1915-1940 lijkt in frequentie zeer veel op dat in de periode 1889-1914 (tabel 3.4). In totaal vonden er 95 stakingen plaats, gemiddeld bijna vier per jaar. Bij ongeveer tweederde van de

stakingen was een werkonderbreking van één dag of minder en er waren zeven stakingen met meer dan 5.000 stakingsdagen. Meer dan de helft (51) van de stakingen vond plaats in de oorlogsjaren 1915 tot en met 1918. Vijf van de zeven grote stakingen hadden betrekking op het instellen van een 'havenreserve'. Deze zullen hieronder besproken worden.

Het totale stakingsvolume in de periode 1914-1940 is echter ongeveer twee maal zo hoog als de eerste door mij onderscheiden periode (1889-1914). Dit wordt in hoofdzaak veroorzaakt door de ruim tien weken durende algemene loonstaking van 1920, waaraan niet alleen de 10.000 havenarbeiders in Rotterdam deelnamen, maar ook de ca. 6.000 Amsterdamse havenarbeiders. Alleen deze staking was, in Rotterdam, al goed voor in totaal 730.000 stakingsdagen, 85% van het totale stakingsvolume in de periode 1915-1940 in de Rotterdamse haven. Het betrof één van de grootste vooroorlogse arbeidsconflicten in Nederland.

Tabel 3.4. *Stakingspatroon 1915 – 1940, kwantitatief*

	1889-1914	
<i>Frequentie</i>		
Totaal aantal stakingen	95	94
Gemiddeld per jaar 1915 – 1940	3,8	3,8
<i>Duur</i>		
Stakingen > 1 dag	32	29
Stakingen ≤ 1 dag	63	65
<i>Omvang</i>		
Stakingen ≥ 1000 deelnemers	12	7
Stakingen < 1000 deelnemers	83	87
<i>Volume</i>		
Totaal aantal stakersdagen	868.177	401.078
Stakingen ≥ 5.000 stakersdagen	7	6
Stakingen < 5.000 stakersdagen	88	88
Gemiddeld aantal stakersdagen per staking	9.139	4.267
Jaarlijks gemiddeld aantal stakersdagen	34.727	16.043
Jaarlijks gemiddeld aantal stakersdagen per 1.000 werknemers	3.473	2.000

Bron: databestand

Van de 91 stakingen zijn er maar vier aan te merken als 'officiële' stakingen (tabel 3.5). Dat is opmerkelijk genoeg nog minder dan in de eerste door mij onderscheiden periode, toen er nog nauwelijks sprake was van georganiseerde vakbonden, waarbij 20 van de 96 stakingen als zodanig zijn aangemerkt. Van de zeven grote stakingen in de periode 1914-1940 was er maar één echt door de vakbonden georganiseerd, de eerder genoemde grote staking van 1920, die overigens verloren zou worden. De stakingen rond het instellen van de havenreserve ontstonden alle spontaan en werden vervolgens doorgaans overgenomen door de bonden.

Tabel 3.5. *Stakingspatroon 1915 – 1940, status*

	<i>Alle stakingen</i>		<i>Korte*</i>		<i>Grote**</i>	
Officieel	4	4%	1	2%	1	14%
Wild	41	43%	25	40%	1	14%
Overgenomen	5	5%			4	57%
Onbekend	45	47%	37	59%	1	14%
	95		63		7	

* stakingen van 1 dag of minder

** stakingen met 5.000 of meer verloren arbeidsdagen

Bron: databestand

In deze periode ging het overgrote deel van de stakingen over *lonen en arbeidsvoorwaarden* (52 van de 78 waarvan de eisen bekend zijn) (zie tabel 3.6). Waar in de periode vóór de Eerste Wereldoorlog de conflicten rond de invoering van de graanelevator centraal stonden, ging het in deze periode van oorlog en crisis vooral over werkzekerheid en steunverlening bij werkloosheid, in de vorm van het instellen van de havenreserve. De categorie *organisatie van het werk* speelde in deze periode dan ook veel minder een rol. Daar waar dit aan de orde was ging het nog steeds om conflicten rond de inzet van nieuwe machinerie en ploegsterkte. Zo legde bijvoorbeeld op 22 juli 1915 een ploeg in de kolenoverslag bij Müller & Co het werk voor een dag neer als protest tegen de inzet van een grijper. Opmerkelijk is in dit verband overigens ook de actie die op 28 oktober 1921 bij veembedrijf Blauwhoed plaats vond, waarbij de arbeiders juist de inzet van een machine als eis hadden.

Tabel 3.6. *Stakingspatroon 1915-1940, eisen*

	<i>Alle stakingen</i>		<i>Kleine*</i>		<i>Grote**</i>	
Loon en arbeidsvoorwaarden	52	54%	32	51%	5	71%
Organisatie van het werk	8	8%	7	11%		
Disciplinekwesties	14	15%	6	10%	1	14%
Reorganisatie						
Solidariteitsstaking	2	2%	1	2%	1	14%
Politieke staking	2	1%	2	3%		
Erkenning vakbond						
Onbekend	17	19%	15	24%		
<i>Totaal</i>	95		63		7	

* stakingen van 1 dag of minder

** stakingen met 5.000 of meer verloren arbeidsdagen

Bron: databestand

Net als vóór de Eerste Wereldoorlog waren stakingen uit *solidariteit* en *politieke* stakingen een zeldzaam verschijnsel. In de zomer van 1918 staakten 400 veemarbeiders ruim drie weken mee met de bootwerkers tegen de verlaging van de uitkeringen van de havenreserve.

De enige politieke staking werd gemeld in het Rotterdamse Jaarboekje (20 september 1939), “de in de haven, in verband met den oorlogstoestand, uitgebroken wilde staking is geëindigd”. Tot slot zien we wederom een flink aantal stakingen vanwege *disciplinekwesties*, wegens ontslag of bestraffing van collega’s. Bij de ‘rolletjesstaking’ in mei 1914 ging het om de weigering van houtwerkers om een ‘armen-en-benen-boot’ te lossen (schepen met ongezaagde boomstammen waarop veel ongelukken plaats vonden).²

Op 18 en 19 oktober 1916 staakte bij kolenoverslagbedrijf Anthraciet een ploeg van 24 man in reactie op het ontslag van collega’s wegens de weigering van overwerk.

De meest opmerkelijke staking vanwege disciplinekwesties was de ‘spekstaking’ van 17 december 1917. Een aantal (17) arbeiders dat zich wederrechtelijk spek uit de lading van een Amerikaans ‘relief’ schip bestemd voor België had toegeëigend werd gepakt en bestraft. De bootwerkers gingen in staking om de sancties tegen de ‘spekmannetjes’ ongedaan te maken en de actie breidde zich vervolgens snel uit over de gehele haven. Een treffend voorbeeld van het principe *one in trouble all in trouble*. De actie had overigens geen succes en de stakers kregen een boete van 4 gulden de man (Mol, 1980, p.189).

Het verloop van de wat grotere stakingen had, met uitzondering van de staking van 1920, een specifiek patroon. Het begon meestal spontaan bij bedrijf X of op schip Y, waarna de staking zich als een olievlek verspreidde over de haven. Vervolgens stelde een van de organisaties zich erachter en nam de leiding ervan op zich. De ‘onoverzichtelijkheid’ van de haven die genoemd wordt als belemmering om tot vakorganisatie te komen, bleek in het geheel geen hindernis bij deze olievlekwerking.

Het ging er bij de stakingen vaak hard aan toe. De werkgevers probeerden doorgaans stakingsbrekers te ronselen om het werk uit te voeren en kregen daarbij dikwijls politieassistentie. Als de staking geen effect had omdat het werk gewoon door ging, was die uiteraard krachteloos. De stakers was er dus alles aan gelegen om stakingsbrekers tegen te gaan en dat ging niet altijd zachtzinnig.

Een communistische havenarbeider over de jaren ’30: *We waren niet zo kinderachtig. Tegenwoordig, als er een staking is in de Rotterdamse haven, dan staan ze aan die poort te posten en degenen die willen werken moet je proberen te overtuigen dat ze niet naar binnen moeten gaan.*

Dacht je dat we daar vroeger naar keken? We stompten ze gewoon voor hun sodemieter of gaven ze een klap met een eind ijzer of een stuk hout, stonden we ze op te wachten, weet je niet? Maar ja, dan was het wel eens bakkeleien, met de politie erbij. Dan kunnen ze wel eens zeggen: "Daar ben ik geen voorstander van, want we leven in een democratisch land", ja, maar ons vreten is er mee gemoeid, met die snurkers" (Rood Rotterdam, 1984, p.66).

De strijd om de havenreserve

Zoals gezegd stortte door de oorlog vanaf 1914 industrie en handel op dramatische in. Duizenden havenarbeiders raakten geheel zonder werk of verdienden slechts zeer weinig doordat ze slechts af en toe op een boot konden werken. Ze werden naar het in het leven geroepen 'steuncomité' of naar de armenzorg verwezen. Er werd op grote schaal honger en armoede geleden. In deze omstandigheden werd de roep om steunvoorziening in de vorm van een garantieloon voor de losse havenarbeiders luider. In Amsterdam, waar de oorlogsmisère had geleid tot het 'aardappeloproer', werd een door de gemeente gerunde 'havenreserve' gerealiseerd, die de daarin opgenomen havenarbeiders een minimumloon garandeerde. In die stad ging het echter om kleinere aantallen, omdat de haven minder groot was, maar ook omdat de geregelde lijnen een groter aandeel hadden in het handelsverkeer, waardoor er verhoudingsgewijs veel minder losse arbeiders waren dan in Rotterdam. De kosten voor een havenreserve zouden in Rotterdam dus veel hoger uitvallen. Op 10 mei 1917 eisten de vakorganisaties in Rotterdam in een gezamenlijke vergadering van syndicalisten, modernen en confessionelen, waar duizenden arbeiders op af waren gekomen, ook voor de haven van deze stad de instelling van een havenreserve en een garantieloon. Een motie van deze strekking werd verzonden aan de regering, het Koninklijk Nationaal Steuncomité, het lokale Rotterdamse steuncomité en aan de gemeenteraad.

Nadat enige vorm van antwoord uitbleef, brak op 15 juni spontaan een staking uit, die begon bij de bootwerkers die werkzaam waren bij lijndiensten op een aantal Britse havens. Deze sloeg over op enige schepen die bij C. Swarttouw lagen en binnen enkele uren was de staking algemeen. De 'federatieve' vakorganisatie 'Streven naar Verbetering' nam de staking over, waarna ook de 'moderne' Centrale Bond van Transport- en Havenarbeiders (CBTH) en de kleine confessionele organisaties zich erbij aansloten. De actie had vrijwel onmiddellijk succes. Ook de werkgevers hadden belang bij een zekere continuïteit en stabiliteit in de arbeidsvoorziening. De Scheepvaart Vereeniging had zich afgevraagd hoe het na de oorlog verder zou moeten met een versplinterd en verpauperd bestand aan havenwerkers en hadden bij de regering al aangedrongen op een

'regeling'. De vraag was alleen wie dat zou gaan betalen. De werkgevers waren bereid een havenreserve te vormen van 4.500 man, als gemeente en rijk ieder één derde van de steunuitkering voor hun rekening zouden nemen en de administratie via de in oktober 1916 opgerichte 'kantoren van aanneming' van de Scheepvaart Vereeniging zou verlopen. Toen minister van voedselvoorziening Posthuma en de burgemeester akkoord gingen werd op 21 juni 1917 een akkoord bereikt voor de duur van een half jaar. Onder groot enthousiasme besloten duizenden havenwerkers in het door de gemeente beschikbaar gestelde beursgebouw het werk te hervatten. Op 2 juli ging de Havenreserve van start. De uitkering bij algehele werkloosheid bedroeg 10 gulden voor ongehuwden en 15 gulden voor gehuwden, met 1 gulden toeslag per kind, met een maximum van 18 gulden per week. De Havenreserve had dus naast de functie van centrale aanneming en registratie vooral het karakter van een steunregeling.

De rest van het jaar werd er onderhandeld over verlenging en uitbreiding van de havenreserve. De bonden pleitten voor verhoging van de uitkeringen, omdat die vanwege de stijging van de kosten van levensonderhoud te laag werden geacht. Bovendien eisten zij uitbreiding van het aantal ingeschrevenen, omdat er veel meer gegadigden waren. Dit leidde er toe dat per 1 januari 1918 de Havenreserve werd uitgebreid tot 6.000 man, maar de uitkeringen werden wel met 3 gulden per week verlaagd. Dit leidde tot grote verontwaardiging en toenemende 'gisting' onder de havenarbeiders. In de loop van 1918 gingen de onderhandelingen verder, waarbij de bonden streefden naar herstel van de uitkeringen. De Scheepvaart Vereeniging wilde van de Havenreserve een permanent orgaan van arbeidsvoorziening maken, waarbij de kosten van leegloop en werkloosheid door de overheid gedragen werden. Regering en gemeentebestuur wilden er echter zo snel mogelijk weer vanaf. Ondertussen was de lastenverdeling verschoven van de Scheepvaart Vereniging en de gemeente naar het Koninklijk Nationaal Stuurcomité (KNS) dat voor het rijk de regeling uitvoerde en 60% van de kosten droeg.

De staking die op 29 juli 1918 begon in de Jobshaven en zich over de haven verspreidde was dan ook gericht tegen het Koninklijke Nationaal Steuncomité (KNS), die voor het rijk de regeling uitvoerde. De 'federatieve' bond nam de spontaan begonnen staking over; de CBT en het gemeentebestuur trachtten te bemiddelen. Het Steuncomité maakte bekend dat slechts de uitkering voor grote gezinnen zou worden verhoogd, op voorwaarde dat de staking onmiddellijk werd opgeheven. Gebeurde dit laatste niet, dan zou de Havenreserve worden opgeheven. Op initiatief van het CBT werd er door de federatieve en de moderne bonden overleg gevoerd met de Scheepvaart Vereeniging waarbij tot een compromis werd gekomen, waarmee ook KNS en gemeentebestuur zich akkoord verklaarden. Op een gezamenlijke stakersvergadering op 3 augustus in de Beurs legden Heijkoop van de modernen en Bouwman van de federatie-

ven het voorstel voor en bepleitten opheffing van de staking. De vergadering verliep tumultueus met opstootjes, waarbij Heijkoop klappen kreeg, maar door aanwezigen (waaronder syndicalisten) werd beschermd. De bootwerkers weigerden met het compromis in te stemmen en de staking werd voortgezet, die vanaf dat moment alleen nog gesteund werd door de syndicalisten. Er was echter weinig werk in de haven en de staking begon op den duur te verlopen. Op 17 augustus adviseerde de stakingsleiding uiteindelijk de actie op te heffen.

Het Steuncomité deed haar woord gestand en hief de Havenreserve op. De werkgevers stichtten vervolgens voor eigen rekening een Haven Arbeidsreserve (HAR) van ongeveer 2.000 man met een gegarandeerd loon. De overige arbeiders kwamen terecht in de zogenoemde 'tweede bar', losse arbeiders zonder garantieloon.⁴ Het succes van de gemeenschappelijke vakbondsactie van 1917 kon dus niet worden herhaald.

De 'Loonraad' en de grote staking van 1920

De tien weken durende staking van 1920, waaraan vrijwel alle 10.000 havenarbeiders in Rotterdam deelnamen, is een van de omvangrijkste arbeidsconflicten in het Nederland van voor de Tweede Wereldoorlog geweest.⁵ Hoewel het bij deze staking primair om een loonconflict ging speelde de betekenis van de zogenaamde 'Loonraad' een belangrijke rol. Op initiatief van de invloedrijke voorzitter van de Scheepvaartvereniging Zuid, verlicht ondernemer Paul Nijgh, die een belangrijk aandeel had in de regulering van de arbeidsmarkt in de Havenreserve werd deze 'Loonraad' voor de havens van Amsterdam en Rotterdam opgericht.

De directe aanleiding voor de oprichting van de Loonraad werd gevormd door de revolutionaire ontwikkelingen in Duitsland en Rusland.⁶ In een gezamenlijke verklaring in de ochtendbladen van 14 november 1918 wezen de Scheepvaart Verenigingen 'Zuid' (Rotterdam) en 'Noord' (Amsterdam) op de 'verbijsterende snelheid' waarmee deze 'wereldschokkende gebeurtenissen' zich voltrokken en op de onzekerheid over de 'gevolgen der revolutie in aangrenzende landen'. Om die reden wensten de verenigingen tot een nieuwe verhouding tussen werkgevers en werknemers te komen. Men wenste te komen tot 'intensieve samenwerking tussen de leidende krachten in de verschillende lagen des volks'. Aan de vakorganisaties werd een 'medezeggenschap op ruimeren grondslag' toegezegd. Men begreep dat de arbeiders een menswaardig bestaan moesten kunnen hebben en streefde naar uniforme loon- en arbeidsverhoudingen in de Nederlandse havens en op de Nederlandse schepen. Wel moesten de vakorganisaties 'het gebruik van ongewenste machtsmiddelen vermijden' en de directe actie uitsluiten (Stakenburg, 1957, p.87; Bouwman & Sneevliet, 1920; Brautigam 1956).

Op 19 december 1918 vond de eerste vergadering van de Loonraad plaats, waarvoor behalve de beide Scheepvaartverenigingen uit Amsterdam en Rotterdam ook de vakorganisaties waren uitgenodigd. Het was een "soort parlementje" (Mol, 1980, p.210) waar in het openbaar over lonen en arbeidsvoorwaarden werd overlegd. De bijeenkomst werd breed uitgemeten in de vaderlandse pers en de openingsrede van Nijgh werd in het Engels vertaald en in het buitenland verspreid. Het begon met algemene toespraken. Nijgh bepleitte de oprichting van het paritaire overlegorgaan om de 'rampspoedige gevolgen van onnodig felle belangenstrijd' uit te bannen, die kon leiden tot 'vruchtbare samenwerking' tussen werkgevers en werknemers. De Loonraad zou uit moeten groeien tot een publiekrechtelijk lichaam, dat als voorbeeld kon gaan gelden voor andere bedrijfstakken. De moderne vakbeweging verklaarde bereid te zijn tot overleg, maar dat dan eerst en vooral de arbeidsvoorwaarden van de arbeiders verbeterd dienden te worden. Bovendien werd de vraag gesteld of de werkgevers ook bereid waren de winstbestemming van de ondernemingen onder de medezeggenschap te laten vallen. De syndicalisten verklaarden met gezonde tegenzin aan het overleg deel te nemen, daar ze niet medeverantwoordelijk wensten te zijn voor een kapitalistisch productiesysteem. De corporatistische gedachtegang van Nijgh was nogal naïef of 'zijn tijd vooruit' zoals het Gedenboek van de CBT meldt. Hoewel er dus nog al wat 'ideologische discussies' plaats vonden over de aard van de geboden 'medezeggenschap' van de arbeiders, werden er ook concrete resultaten geboekt, waaronder de realisering van de 8-urige werkdag, een ziekte-uitkering van 70% en een pensioenfonds voor vaste havenarbeiders.

Kort na 1918 bleken de machtsverhoudingen veel minder in het voordeel van de arbeiders te zijn verschoven dan algemeen was verwacht. Nogal wat werkgevers die niet zo gecharmeerd waren van Nijgh's idealisme wensten geen toegevingen aan de arbeiders meer te doen. De onderhandelingen in de Loonraad over de cao van 1920 liepen uit op een zeer langdurig loonconflict, wat tot het einde van het nog zo jonge orgaan leidde.

De bonden slaagden er in met gezamenlijke loonvoorstellen te komen, die door de syndicalistische NFT, de 'moderne' CBT en de confessionele organisaties onderschreven werden. Het verschil met het bod van de werkgevers was groot. Die meenden met hun loonbod het niveau van 1914 te herstellen, terwijl de bonden van oordeel waren dat dit volstrekt onvoldoende was om de sterk gestegen kosten van levensonderhoud te compenseren. De frustratie van de vakverenigingen werd gevoed door eerder gedane uitspraken van werkgevers over een 'menswaardig bestaan', die suggereerden dat de werkgevers tot concessies bereid waren, hetgeen in hun ogen bij nader inzien niet het geval bleek te zijn. Twee uitspraken van Nijgh gooiden olie op het vuur. De werkgevers bleven vasthouden aan hun aanbod, waarover ze niet wilden onderhandelen,

waarop Nijgh, als voorzitter van de Loonraad, stelde 'dit is het standpunt van de werkgevers, ga daarmee nu maar naar huis'. Dit ontlokte de christelijke vakbondsman Quispel, bepaald niet de felste, de uitspraak 'het is dus slikken of stikken' (Bouwman & Sneevliet, 1920, p.14; Nederlandse Bond, 1925, p.49). Er was met andere woorden geen sprake van 'medezeggenschap' van de arbeiders, concludeerde Quispel. De tweede uitspraak betrof een zinsnede in een brief van Nijgh aan de Loonraad van januari 1920, waarin deze stelde dat "de in de Scheepvaartverenigingen krachtig georganiseerde werkgevers zeer wel een hooger loon zouden kunnen betalen, maar desondanks de eisen van de vakverenigingen van de hand wijzen". Al met al voor Bouwman & Sneevliet (1920) reden om hun brochure over de staking die volgde op de vastgelopen onderhandelingen als titel mee te geven: 'Tegen machtswaan en misleiding'.

Alle vier de bonden wezen het bod van de werkgeversverenigingen af. In schriftelijke stemming spraken de leden van de vakverenigingen zich uit over de staking. De leden van de NFT, de grootste bond, sprak zich met overweldigende meerderheid uit vóór de staking (4.823 vóór, 584 tegen). Bij de CBT was ook een meerderheid van de leden vóór (2.840 tegen 1.919), maar de statutair vereiste driekwart meerderheid werd niet gehaald. Desondanks besloot het bestuur van de CBT de staking te steunen, met als argument dat in de totaalstelling van alle bonden samen een meerderheid vóór was. Volgens Sneevliet vooral uit vrees dat de CBT leden zou verliezen aan de NFT.⁸ Bij de veel kleinere confessionele organisaties, die beide slechts enige honderden leden hebben in beide havens en bij de zeelieden, wees een meerderheid de staking af (Nederlandsche Bond, 1925, p.44).

Op 14 februari werd de staking in de Rotterdamse en Amsterdamse haven geproclameerd door NFT en CBT. Sint Bonifacius adviseerde zijn leden zich van arbeid te onthouden en de protestants-christelijke vakorganisatie stelde niet bij machte te zijn haar leden aan het werk te houden. De werkgevers concludeerden dat de staking algemeen was en besloten in verband met het vermijden van 'onrust en moeilijkheden' rond de bescherming van werkwilligen en de inzet van stakingsbrekers en het onmogelijk maken van 'de ophitsing van de gemoederen van arbeiders en publiek' tot 'beëindiging van alle activiteiten', met andere woorden tot *uitsluiting*. Na zes weken staking, waarbij de stakingskassen van de vakorganisaties zwaar aangetast waren, besloten de werkgevers van tactiek te veranderen en werkwilligen te ronselen in de provincie en in een aantal vissersplaatsen, die onder politiebegeleiding te werk werden gesteld. In de kranten werd telkens melding gemaakt van het aantal werkwilligen. Uiteindelijk werd de staking na tien weken zonder resultaat opgeheven.

In de loop van het conflict manifesteerde zich een tactische tweestrijd in de stakingsleiding tussen de 'moderne' CBT en de syndicalistische NFT. De laatste trachtte de bij het NVV aangesloten vakorganisatie over

te halen tot een korte maar hevige staking van grote omvang, door de staking uit te breiden door besmetverklaringen en solidariteitsstakingen. Door de Internationale Transportarbeiders Federatie (ITF) was er een besmetverklaring uitgegaan, die leidde tot boycot van Nederlandse schepen in de Engelse havens. Het draagvlak onder die boycot werd bedreigd, omdat er schepen in Engeland aankwamen die in de kleine Nederlandse havens bleken te zijn beladen. Ook werden er voor de haven bestemde goederen vervoerd door de spoorwegen. De CBT voelde echter niets voor uitbreiding van de staking en meende met een grote stakingskas en een beperkte staking van lange duur de werkgevers op de knieën te kunnen krijgen. Men verweet de NFT onverantwoordelijk gedrag, omdat er opgeroepen werd tot solidariteitsstakingen, zonder dat men over sterke weerstandkassen beschikte. Een voorstel, gedaan door de NFT op een gezamenlijke vergadering op 31 maart, om de staking uit te breiden werd door de 'moderneren' afgewezen. Volgens Sneevliet (1920, p.31) was dit beslissend voor de afloop van de staking.

Er werden verschillende pogingen gedaan tot bemiddeling. Na vragen in de Tweede Kamer was Minister van Arbeid Aalberse (Rooms-Katholieke Staatspartij) bereid om tot arbitrage te komen.⁹ De NFT voelde niets voor arbitrage, maar wilde wel meewerken aan bemiddeling. De CBT zou arbitrage accepteren. Uiteindelijk kwam er niets van omdat de werkgevers zich niet aan arbitrage wilden binden. Ook Fimmen, de Nederlandse voorzitter van de ITF deed namens de 'moderne' en syndicalistische organisaties een vruchteloze bemiddelingspoging; de werkgevers volhardden in hun loonbod. Op 23 april werd op de stakersvergaderingen in Amsterdam en Rotterdam besloten de volgende dag het werk te hervatten, zonder dat er resultaat was bereikt. Zowel NFT als CBT weigerde de cao op basis van het loonbod van de werkgevers te ondertekenen. De confessionele organisaties tekenden wel, onder het motto 'redden wat er te redden valt'.

Een verbitterde NFT kondigde aan dat de strijd op andere wijze zou worden voortgezet in de bedrijven, "een guerrilla oorlog waaraan geen eind zal komen voor de acht gulden zijn binnen gehaald", maar kon daarmee de nederlaag niet maskeren. De NFT verklaarde aan de werkgevers "generlei aansprakelijkheid te aanvaarden voor de verwickelingen, welke zullen ontstaan tengevolge van de afloop van het conflict, waarbij de arbeiders in een toestand van verbittering wederom den arbeid zullen hervatten". Door de beide Scheepvaartverenigingen werd dit uitgelegd als zouden de bonden hun leden tot diefstal hebben aangezet. In een manifest aan de havenarbeiders en zeelieden riepen zij de arbeiders expliciet op het werk te hervatten, "dan beteekent dit, dat gij U bereid verklaart te werken, dat gij niet zult stelen, dat gij U zult onthouden van alles wat een behoorlijke gang van zaken kan verstoren". Dit wekte wederom de verontwaardiging van de syndicalistische voormannen (Bouwman &

Sneevliet, 1920, p.43, p.80-82). Kortom, de verbittering was groot en de arbeidsverhoudingen bevonden zich op een dieptepunt.

De tien weken durende staking, de grootste die zich in de gehele 20^e eeuw in de havens van Rotterdam en Amsterdam voltrok, eindigde dus in een volledige nederlaag voor de vakorganisaties, wat een sterk negatief effect had op het zelfvertrouwen en het moreel van de arbeiders (Mol, 1980, p.210). De staking had zo lang aangehouden omdat het een tijd van grote verwachtingen was, de oproep tot revolutie van Troelstra lag nog vers in het geheugen, waardoor de staking een ultieme krachtmeting werd. De nederlaag kwam daarom des te harder aan. De vakorganisaties hadden onmiddellijk na de staking te lijden van grote ledenverliezen, terwijl ze al verzwakt waren door de kapitalen die ze hadden moeten uitbetalen aan stakingsuitkeringen. Hoewel SVZ-geschiedschrijver Stakenburg (1957, p.131) zijn best doet om aan te tonen dat de staking niets met de Loonraad had te maken, daalde het vertrouwen van de havenarbeiders in een sociale werkgeverspolitiek tot een nulpunt. Dit werd versterkt door het feit dat in 1922 de sociale verworvenheden door de werkgevers onder druk werden gezet: pogingen tot ontmanteling van het pensioenfonds, verlaging van de HAR-uitkeringen en vermindering van het aantal ingeschrevenen bij de HAR met 2.000. Ook het teleurgestelde en gegriefde vertrek van Nijgh wijst op de samenhang tussen de staking van 1920 en de opheffing van de Loonraad in 1922 (Gaastra, 1975, p.231). De *hardliners* bij de werkgevers hadden aan het langste eind getrokken.

Acties tegen loonsverlaging en arbeidsduurverlenging (de stakingen van 1922 en 1924)

Het overleg over de cao was danig verstoord door de staking van 1920. De besprekingen over de cao die vanaf 31 maart 1922 voor de havenarbeiders zou gaan gelden werden gevoerd zonder de NFT, die door werkgevers werd verweten de oorzaak van de mislukking van de Loonraad te zijn geweest. Het overleg strandde echter omdat de Scheepvaart Vereeniging Noord (Amsterdam) niet mee wilden doen en de moderne en confessionele bonden weigerden met de 'Zuid' alleen te onderhandelen. Daarop besloot het bestuur van de SVZ per 8 mei eenzijdig een loonsverlaging van circa 10% door te voeren, evenals een verlenging van de arbeidsduur tot 8½ uur per dag en de verplichting tot het 'afwerken' van schepen, overwerk om een schip volledig geladen of gelost te hebben. Over dit laatste ontstond een golf van incidenten en kleine conflicten, waaronder een spontane staking bij diverse bedrijven op 15 mei. Op 26 mei 1922 brak over hetzelfde thema (tegen verlenging van de arbeidsduur) een conflict uit bij de lossing van een bananenboot bij Müller & Co. Toen enkele ploegen weigerden langer dan acht uur te werken werden hun werkboekjes ingehouden (wat zou betekenen dat ze niet meer bij de HAR te werk ge-

steld konden worden). Het werk werd neergelegd en de staking breidde zich snel uit over de haven tot circa 3.500 arbeiders van de HAR. Laan vermeldt dat deze stakingen niet geleid werden door ook maar enige organisatie; andere bronnen (IISG) melden dat de NFT de staking zou hebben overgenomen. Wel toonde de CBT zijn 'morele medeverantwoordelijkheid' door de arbeiders op te roepen niet langer dan acht uur te werken (Laan, 1956, p.114). De staking eindigde na vijf dagen, zonder dat de werkgevers de ingevoerde wijzigingen hadden herroepen of de sancties hadden ingetrokken. In het voorjaar van 1924 herhaalde dit patroon zich toen er wederom een spontane staking van vijf dagen voltrok tegen loonsverlaging en arbeidsduurverlenging.

Deze neerlagen hadden het moreel van de havenarbeiders en het geloof in gereguleerd overleg en de vakorganisaties ernstig beschadigd. De economische crisis die in 1929 uitbrak maakte de zaak er niet beter op. Gedurende de jaren '30, tot aan de oorlog, konden de werkgevers hun stempel drukken op de arbeidsvoorwaarden en konden de bonden niet veel meer doen dan het beperken van de verslechtingen. Tot 1940 waren er geen omvangrijke arbeidsconflicten meer.

3.3. Het institutionele patroon: gebrekkige institutionalisering

Ontwikkeling van de vakorganisaties

In de literatuur wordt gesuggereerd dat de syndicalistische stroming in de Rotterdamse haven, evenals in Nederland in zijn totaliteit, na het fiasco van de spoorwegstaking van 1903 sterk terrein verloor ten opzichte van de 'moderne' vakbeweging (Bouman & Bouman 1952, p.85; Heygele, 1982, p.36). De ledenaantallen van de verschillende bonden in deze periode zijn niet precies te achterhalen. De cijfers zijn gefragmenteerd en van uiteenlopende aggregatieniveaus, zoals 'het transportbedrijf in Nederland', 'de vakgroep havens' of 'zeelieden en havenwerkers in Rotterdam en Amsterdam'. Uit analyse van de beschikbare gegevens komt echter naar voren dat de 'vrijen' in de beide grote havens tot aan 1920 een grotere aanhang hadden dan de 'modernen', of dat deze elkaar op zijn minst getalsmatig in evenwicht hielden. De verloren staking van 1920 veroorzaakte een groot ledenverlies voor alle vakorganisaties, waarvan de 'moderne' CBT zich het best herstelde. De NFT lijkt deze klap niet meer te boven te zijn gekomen.

Bij de oprichting in 1908 had de 'moderne' Algemene Nederlandsche Bond van Arbeiders in het Havenbedrijf circa 190 leden. Nadat hij zich in 1911 onder de naam Centrale Bond van Transport en Havenarbeiders (CBTH) had aangesloten bij het NVV groeide deze bond snel tot 3.645 leden in 1917. Een jaar later kwam door fusie met een aantal verwante vakorganisaties (zeelieden, kuipers, rijen- en binnenvaart, zeelieden en

transportbedrijf te land) de Centrale Bond van Transportarbeiders (CBT) tot stand met in totaal circa 16.500 leden, waarvan 4.900 havenarbeiders. Op 1 januari 1920 waren er 7.218 havenarbeiders lid van de CBT, waarbij onbekend is hoeveel daarvan in Rotterdam werkten. De verloren staking van 1920 veroorzaakte een forse daling van het ledental. Brautigam (1928, p.193) meldt dat de CBT over het gehele transportbedrijf bij het uitbreken van de haven- en zeeliedenstaking bijna 30.000 leden telde, waarvan 9.000 in Rotterdam. Na de verloren staking van 1920 halveerde het totaal bijna, tot 16.000, waarvan 3.500 in Rotterdam⁹. Later trad herstel in, zodat er in 1928 23.000 CBT-leden waren, waarvan 5.900 te Rotterdam. Deze stijging kwam echter vrijwel volledig voor rekening van de andere 'vakgroepen' dan die van de havenarbeiders, die slechts een stijging van 1% wisten te halen, die daarmee wel een 'zeer pover figuur sloegen' (Laan & Laan, 1956, p.149). In de jaren daarna groeide het aantal leden van de Rotterdamse afdeling van de CBT naar bijna 9.000 in 1938. Volgens Nijhof wordt dit vooral veroorzaakt door de (zeer bescheiden) uitkeringen aan vakbondsleden uit de werklozenkassen van de vakorganisaties, die werden gesubsidieerd door gemeenten en later ook door de rijksoverheid, in termen van Olson, een *selective benefit* dus. Omdat er een wachttijd van 6 dagen in de regeling was ingebouwd, zouden de havenarbeiders er weinig profijt van hebben gehad. In de haven was er immers sprake van frequente, maar wel kortstondige werkloosheid (Nijhof, 1988, p.192). Toch steeg ook het aantal leden in de havens aanzienlijk, tot 6.277 in 1932 (Laan & Laan, 1956, p.157).

Zoals gezegd herstelde de NFT zich in tegenstelling tot de CBT niet van de klap van 1920. Volgens Sneevliet telde de syndicalistische NFT in 1920 circa 11.000 leden onder de havenarbeiders en de zeelieden in de twee grote havensteden Amsterdam en Rotterdam, tegenover ongeveer 8.000 leden die de CBT zou hebben (Bouwman & Sneevliet, 1920, p.19). Omdat Sneevliet één van de voormannen van de NFT was is het niet onwaarschijnlijk dat hier sprake is van enige overschatting van de omvang van de eigen organisatie. Anderzijds is het zo, dat bij de hierboven vermelde stemverhoudingen bij de staking van 1920, de NFT bij het totaal aantal stemmers ook iets hoger uitkomt dan de CBT (5.407 tegenover 4.759), waarbij aangetekend moet worden dat het aantal leden van beide organisaties dat niet of blanco gestemd heeft onbekend is. Bij de Centrale Bond beschouwde men het syndicalisme als een geduchte concurrent "dat in het transportbedrijf nog stevige grond onder de voeten had" (Laan & Laan, 1956, p.87).

Tabel 3.7. *Ledentallen in het transportbedrijf*

	CBT	CBT R'dam	CBT Havens	NFT	NFT R'dam	RK	PC	RK+PC R'dam
1917	12.329		3.645					
1918	16.428		4.900	9.446			2.078	
1919	20.517			10.596		2.753	2.705	
1920	28.761		7.218	18.000	5.000	4.600	4.000	
	30.000*	9.000*		20.000*				1.500*
1922	22.095							
1923	19.100		4.670					
1924	17.720		4.261					
1925	16.000*	3.500*						
1928	23.000*	5.900*		4.000*	'enkele honderden'*			1.250*
1929		6.090**						
1930			5.342					
			5.109					
1932			6.277					
1933	40.947	9.030**						
1937		7.988**						
1938	35.638	8.913**						

*Brautigam (1928, p.194-195)

** Nijhof (1988, p.192)

Bron: Laan & Laan (1956, p.82, 86, 107, 108, 110, 157, 175, 197)

In de becijfering van Brautigam daalde het ledental van de Federatie van 20.000 in totaal, waarvan 5.000 in Rotterdam, naar 4.000 in 1928, met slechts enkele honderden in de Maasstad (Brautigam, 1928, p.193-194).¹⁰ Het syndicalistische NFT, aangesloten bij de NAS, speelde geen rol meer van betekenis meer in de Rotterdamse haven.

Hoewel er dus cijfers zijn over het aantal leden van NFT en CBT in Rotterdam en van de vakgroep havens van de CBT, zijn er geen gegevens over het aantal leden in de haven in Rotterdam. Nijhof schat dat van de circa 5.000 vaste en 5.000 losse arbeiders in de Rotterdamse haven in 1938 ten hoogste 3.000 lid waren van een vakorganisatie (Nijhof, 1988, p.192). Gezien het feit dat de vakgroep havens van de CBT in 1932 nog ruim 6.200 leden telde, lijkt me dit een onderschatting van de organisatiegraad.

De strijd tussen modernen en syndicalisten

Bij de staking van 1920 kwamen de tegenstellingen tussen modernen van de CBT en de syndicalisten van de NFT tot een hoogtepunt. Deze kwam voornamelijk tot uitdrukking in de te volgen strijdwijze. De NFT was van

oordeel dat de staking het effectiefst zou zijn door deze uit te breiden met besmetverklaringen en solidariteitsstakingen. De besmetverklaring van uit Nederlandse havens afkomstige schepen van de ITF paste in die strategie. Daarnaast streefde men naar uitbreiding naar de kleine havens en naar het wegtransport. De CBT wees dit om principiële redenen af. Men wenste de staking te beperken tot de havens en verwachtte door de sterke stakingskas waarover men beschikte de werkgevers uiteindelijk op de knieën te krijgen. Het betrekken van andere bedrijven en sectoren, zonder dat daar loonconflicten waren en zonder dat de syndicalisten over gevulde stakingskassen beschikten werd als een onverantwoord avontuur beschouwd (Brautigam, 1928, p.192; Laan & Laan, 1956, p.98-99).

In de tweede plaats was de NFT overtuigd van de directe actie, dat wil zeggen van de arbeiders zelf, die door de solidariteitstakingen en besmetverklaringen zou worden aangemoedigd en het zelfvertrouwen zou vergroten. Dit plaatste men tegenover de 'indirecte actie' om vóór de arbeiders zaken te regelen, waarmee men in het bijzonder de 'parlementaire actie' bedoelde. De CBT deed diverse pogingen om via de Tweede Kamer tot arbitrage te komen. De NFT was wel bereid mee te werken aan bemiddeling, maar weigerde zich te schikken in arbitrage. In deze periode werden nogal wat vakbondsleiders gekozen voor de SDAP in de gemeenteraad en het parlement. De 'moderneren', die vakbondactiviteit wensten te combineren met politieke invloed via het parlement, werd verweten zetelhengelaars en baantjesjagers te zijn (Mol, 1980, p.211).

Aan de tactische verschillen van inzicht lag een strategisch en ideologisch meningsverschil ten grondslag. De moderne vakbeweging streefde naar een centralistisch opgebouwde organisatie met bezoldigde bestuurders en sterke weerstandskassen. De syndicalisten sloten zich aaneen in lossere federaties en verlieten zich bij stakingen in hoofdzaak op inzamelingsacties om de stakers financieel te steunen. Sneevliet benadrukte dat de staking niet enkel een loonconflict was, maar in het teken stond van de revolutionaire strijd tegen het kapitalisme als systeem. Hij verwees hierbij expliciet naar de geest van het 'oude Franse syndicalisme'. De 'moderne' vakbeweging beschouwde de staking slechts als een uiterst middel en wenste die te beperken tot het bedrijf of de sector waar het loonconflict zich afspeelde en trapsgewijs de positie van de arbeiders wilde verbeteren (Bouwman & Sneevliet 1920). Vertegenwoordigers van de moderne vakbeweging verweten de syndicalisten de staking voor revolutionair politieke doeleinden te misbruiken (Brautigam, 1928, p.192; Nederlandsche Bond, 1925, p.46). Tijdens de staking van 1920 leidde het tot onverkwikkelijke scheldpartijen over en weer, wat de afkeer tegen de politiek in het algemeen en de ideologische twisten binnen de vakbeweging onder de havenarbeiders alleen maar vergrootte.

De verschillen in voorgestane tactiek hebben overigens niet alleen met ideologische diversiteit te maken. De moderne en syndicalistische

organisaties hadden ook een andere achterban. De Centrale Bond zag haar aanhang geconcentreerd bij de vaste werkers (de vaste arbeiders bij de lijnrederijen en het veem- en expeditiebedrijf), de NFT had meer aanhang onder de losse arbeiders (Nijhof, 1988, p.189).

Twee lijnen bij de werkgevers

Ook bij de werkgevers waren er ernstige meningsverschillen over de in de arbeidsverhoudingen te voeren strategie. Aan de ene kant was er de lijn van de 'verlichte ondernemer' Paul Nijgh, die van 1913 tot en met 1921 voorzitter was van de Scheepvaartvereniging (vanaf 1919 SVZ geheten) die een sociale werkgeverspolitiek voorstond. Hij speelde een actieve rol in de oprichting van de Havenreserve en nam het initiatief voor de Loonraad, door hem bedoeld als een orgaan voor overleg en samenwerking met de vakorganisaties. Daartegenover stond een groep werkgevers onder aanvoering van kolenhandelaar en havenbaron Van Beuningen, die Nijgh veel te toegeeflijk vond. Deze ondernemers wilden de feitelijke machtsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers leidend maken bij de onderhandelingen en de wet van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bepalend laten zijn voor het loonniveau. Zij verzetten zich tegen de Loonraad, tegen de havenarbeidsreserve als instituut voor werkloosheidsverzekering, tegen de 45-urige werkweek en de 8-urige werkdag die waren overeengekomen met de vakorganisaties en tegen Nijghs ideeën over medezeggenschap van arbeiders in het bedrijf.

Een hiermee verbonden thema dat binnen de Scheepvaartvereniging speelde was de vraag hoe de uiteenlopende belangen van de verschillende onderverenigingen tot uitdrukking moesten komen in de statuten en de bestuurlijke structuur. In juni 1920 zegde rederij De Rotterdamse Lloyd haar lidmaatschap op, omdat het bedrijf zich niet kon verenigen met het besluit van de stuwadoors over de hoogte van het garantieloon van de vaste arbeiders. Men vond dat de belangen van de reders onvoldoende waren behartigd door de Scheepvaartvereniging. Bij de vakgroep 'machinale bedrijven' had Van Beuningen zich gepasseerd gevoeld door het bestuur toen deze geen rekening had gehouden met de wens van deze ondernemingen voor een continu dienstregeling. Deze discussies escaleerden in een bestuurlijk conflict en leidden uiteindelijk tot het vertrek van een teleurgestelde en gegriefde Nijgh als voorzitter van de SVZ eind 1921. De opheffing van de Loonraad en het daarop volgende beleid van de werkgevers in de cao-onderhandelingen getuigden van een andere, hardere koers van de SVZ. De vakgroep reders verliet de vereniging en ging verder als de Bond van Werkgevers in de Geregelde Lijnvaart ter Koopvaardij, die voor de zeelieden voortaan afzonderlijk cao-overleg voerden (Stakenburg, 1957, p.86-94; Plate, 1928). Daarmee vond er dus een splitsing plaats in de caostructuur tussen havenarbeiders en zeelieden.

Opbouw van het SVZ-bolwerk

Hoewel Nijgh dus zou vertrekken was de SVZ intussen een krachtige organisatie geworden. De inrichting van de Havenreserve, waarmee men de arbeidsmarkt beter beheersbaar wenste te maken, speelde hierbij een belangrijke rol. Al in oktober 1916 waren op initiatief van de Scheepvaartvereniging (en na een pittige discussie met de directeur van het stedelijke arbeidsbureau, die hier niets voor voelde) aanneemkantoren geopend voor de werving van havenwerkers, één op de rechter Maasoever (St. Job), en één op de linker Maasoever, aan de Maashaven. Binnen een maand waren bij de Havenreserve 6.300 inschrijvingen verricht, waarvan 2.200 vaste arbeiders. Onder voorzitterschap van Nijgh was er een paritair samengestelde Commissie van Toezicht ingesteld, waar alle vier de bonden zitting in namen. In de jaren van de oorlog werd de Havenreserve feitelijk een uitvoerder van een steunregeling, iets dat door de werkgevers niet gewenst werd. Toen het Koninklijk Nationaal Steuncomité in augustus 1919 de Havenreserve ophief richtte de SVZ een maand later in eigen beheer de Haven Arbeidsreserve (HAR) op, waarbij de Commissie van Toezicht werd vervangen door een Commissie van Advies, die wederom paritair was samengesteld (Stakenburg, 1957, p. 68-74).

Vanaf 1 januari 1920 werd er een gecentraliseerde loonadministratie en loonbetaling geïntroduceerd. Losse arbeiders werden vanaf dat moment uitsluitend via de HAR betaald, wat een veel betere garantie vormde voor het naleven van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Op deze wijze schakelden de stuwadoorsbedrijven de stouwersbazen uit. Voor de bootwerkers was het voordeel dat ze niet meer langs meerdere stouwersbazen waarvoor ze gewerkt hadden hoefden langs te gaan om hun loon op te halen. De administratieve organisatie van de HAR ging zich ook bezig houden met de uitvoering van de sociale wetgeving die haar intrede deed en werd later uitgebreid met een geneeskundige dienst, een 'psychotechnische' dienst en dergelijke. Ook beschikte de HAR vanaf 1918 over controleurs die geschillen over de toepassing en naleving van de arbeidsvoorwaarden tussen arbeiders en leidinggevenden in de bedrijven moesten afhandelen. Zij voeren met eigen bootjes door de haven om de kades en schepen te bezoeken. In aanvulling hierop werd in juli 1920 door de HAR een eigen politiecorps opgericht met politionele bevoegdheden, voor 'algemene surveillance', voor de handhaving van de orde bij de aanneemkantoren en ter bestrijding van diefstal (Plate, 1928; Stakenburg, 1957, p.94). Gezien de discussie bij de beëindiging van de staking van 1920, waarbij de NFT een 'guerrillaoorlog' had aangekondigd en de SVZ de bond er van betichtte dat deze had aangezet tot diefstal, was de oprichting van een politiemacht onder regie van de SVZ voor de werkgevers geen onbelangrijke taak. De bouw van een nieuw markant

kantoorgebouw aan de Pieter de Hooghweg, in de vorm van een schip, dat in 1922 gereed kwam, maakte het bolwerk compleet.

Afwisselende perioden met en zonder cao

In de periode tussen de twee wereldoorlogen wisselden contractloze tijdperken en periodes met een cao elkaar af. De cao van 1919 was in het overleg in de Loonraad tot stand gekomen, door de SVZ en alle vier de bonden ondertekend en bevatte belangrijke verbeteringen voor de havenarbeiders: de 45-urige werkweek, 8-urige werkdag, vrije zaterdagmiddag en een weekloon van 30 gulden. De cao van 1920 werd zoals vermeld alleen onderschreven door de confessionele organisaties, omdat CBT en NFT weigerden zich neer te leggen bij het eindbod van de werkgevers. Vanaf de staking van dat jaar nam de NFT niet meer deel aan het cao-overleg en werden de cao's die afgesloten werden met de CBT en de confessionele organisaties overeengekomen.

In 1921 kwamen de partijen niet tot een nieuwe cao voor de havenarbeiders. Zoals boven vermeld leidde het eenzijdig doorvoeren van een loonsverlaging en arbeidsduurverlenging in mei 1922, die overigens niet succesvol waren in het tegenhouden daarvan. Pas eind 1922 kwam er een nieuwe cao, waarin een 48-urige werkweek, 8½-urige werkdag en 7% loonsverlaging was opgenomen, die gedurende het jaar 1923 van kracht was (Stakenburg, 1957, p.108; Laan, 1956, p.114). In de periode van 1924 tot medio 1929 werd er geen cao afgesloten, maar bleven de voorwaarden van 1923 van kracht. Van 1 juli 1929 tot 1 juli 1931 was er wel een cao. Het bereikte cao-akkoord over de verlenging van deze cao, dat (wederom) tot een loonsverlaging van 7% zou leiden, werd door de leden van CBT en de confessionele organisaties afgewezen. Bij de heronderhandelingen bleken de confessionele bonden bereid zonder de CBT de nieuwe cao te ondertekenen. Pas bij de opleving van de handel wisten de vakorganisaties in de cao van 1937 een substantiële loonsverbetering (10%) voor de havenarbeiders te realiseren.

Hoewel dus de perioden met en zonder cao zich afwisselden, onderhielden vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers wel contact met elkaar in het paritair samengestelde 'Scheidsgerecht', dat uitspraak deed in de uit de collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgever en werknemer. Deze was bij het afsluiten van de eerste cao, in december 1908, ingesteld en werd na de Eerste Wereldoorlog, in 1918 opnieuw samengesteld. Daarnaast hadden bonden en werkgevers ook overleg in de paritaire Commissie van Toezicht van de HAR (Stakenburg, 1957, p. 69, 71, 73, 122).

De positie van de overheid: de Stuwadoorswet

De eerder vermelde 'Noodkreet', het manifest dat door 'Streven naar verbetering' in 1905 was opgesteld, die de wantoestanden in de havens aan de kaak had gesteld en in grote oplage was verspreid, leidde uiteindelijk tot de Stuwadoorswet van 1914. De misstanden waarover de 'Noodkreet' berichtte hadden betrekking op de excessieve werktijden, de loonbetaling in kroegen, het werken met ondeugdelijke gereedschappen, de vele ongevallen en de 'loondiefstal' doordat er door bazen geknoeid werd met de ijk, wat van belang was bij het werken met 'lastengeld' (loon naar geladen of gelost gewicht). Nadat er al kort na de Noodkreet door de Minister controleurs waren aangesteld en onderzoekscommissies werden ingesteld, ijverden vooral de socialisten, waaronder de eerder genoemde Spiekman, die als Tweede Kamerlid een belangrijke rol speelde bij het tot stand komen van de wet, voor regulerende wetgeving (Stakenburg, 1957, p. 45, 64-68; Mol, 1980, p.164, 190; De Ruyter-de Zeeuw, 1971, p.96).

Na een langdurig wetgevingstraject werd in oktober 1914 de Stuwadoorswet aangenomen. De wet 'houdende bepalingen in het belang van personen, werkzaam bij het laden en lossen van zeeschepen' was uitdrukkelijk bedoeld om de werknemers te beschermen en stelde in de eerste plaats maxima aan de arbeidsduur. Zo werd de werktijd in het zeehavenbedrijf begrensd van maandagmorgen 6 uur tot zaterdagavond 12 uur en een maximale arbeidsduur van 10 uur per dag en 60 uur per week. In de tweede plaats werd bepaald dat stuwadoorsarbeid alleen mocht worden verricht door de scheepsbemanning of door personeel dat bij een stuwadoorsonderneming was geregistreerd. Verder werd havenwerk door mannen jonger dan 18 jaar en door vrouwen verboden. Ten derde werden er eisen gesteld aan de loonbetaling (verbod op uitbetaling van loon van de havenarbeiders aan tussenpersonen die ook een cafébedrijf runden) en aan veiligheids- en hygiënemaatregelen. De Inspectie van de Havenarbeid werd in het leven geroepen voor de controle, waarmee de havens de enige bedrijfstak werden met een speciaal op de sector toegespitste inspectie. Ondanks deze wet en de Haveninspectie zouden de havens de gevaarlijkste bedrijfstak van het land blijven.

Door de vereisten met betrekking tot dienstverband, registratie en loonbetaling had de Stuwadoorswet een sterk regulerend effect op de arbeidsmarkt in de haven. Dat er sprake was van een direct verband tussen de wet en de oprichting van de aanneemlokalen door de SVZ, de voorbode van de Havenarbeidsreserve, bleek uit het feit dat de minister het van kracht worden van de Stuwadoorswet uitstelde tot 1 oktober 1916, de datum waarop de aanneemlokalen in Rotterdam openden en startten met het inschrijven van havenarbeiders (Stakenburg, 1957, p.71).

In het debat tussen syndicalisten en modernen was de 'parlementaire weg' onderwerp van strijd. De CBT prees de 'moderne' vakorganisatie

aan met (onder andere) verwijzing naar de gerealiseerde Stuwadoorswet. Het is ontegenzeggelijk een feit dat de bemoeienissen van sociaaldemocraten als Spiekman in belangrijke mate bijdroegen aan deze wet, die veiliger arbeidsomstandigheden moest creëren in de haven. Maar, ook de syndicalisten spraken zich uit voor deze wet. Sterker, in weerwil van het verzet tegen de reformistische strategie was de oorspronkelijke aanzet tot de Stuwadoorswet, net als de aanzet tot de eerste cao, afkomstig van 'Streven naar Verbetering', de vakorganisatie die lange tijd probeerde buiten de strijd tussen modernen en syndicalisten te blijven, maar zich uiteindelijk aansloot bij de syndicalistische NFT.

Maar ook de werkgevers hadden belang bij deze wetgeving. Door het extreem hoge aantal ongevallen in de haven gingen in het kader van de ongevallenwet van 1901 de premies van de Rijksverzekeringsbank omhoog. Daarop gingen verscheidene stuwadoors er toe over eigen risico te dragen en dus voorzichtiger te werken. Zij hadden daarom baat bij een wet die de extreem lange werktijden aan banden legde, die als voornaamste oorzaak van de ongelukken werden beschouwd (Stakenburg, 1957, p.64 e.v.).

3.4. Onderliggende oorzaken van het stakingspatroon

Het systeem van losse arbeid en 'decasualisatie'

In de theorie van Miller spelen de onregelmatigheid van het werk en van het inkomen van de arbeider in de haven, het losse dienstverband en het ontbreken van een vaste arbeidsrelatie met de werkgever een belangrijke rol als bron voor de havenarbeidscultuur, met zijn 'ongedisciplineerd' en militant gedrag. Enkele omvangrijke arbeidsconflicten die zich in deze periode afspeelden gingen over het instellen van een havenreserve. In termen van Knowles betreft het hier *immediate causes* van staking. De eisen van de havenarbeiders waren gericht op het verzekeren van een vast dienstverband en van regelmatige inkomsten. Maar tegelijkertijd werd daarmee de structuur van de arbeidsmarkt in de haven aan de orde gesteld, die volgens Miller dus een belangrijke onderliggende oorzaak vormt van de stakingsbereidheid van de havenarbeiders.

Ook door betrokkenen werd in deze periode het aannamesysteem als de bron van het kwaad in de sociale verhoudingen in de haven gezien, niet alleen in socialistische kring, maar bijvoorbeeld ook in de staatsenquête van 1890. Inspecteur van de Havenarbeid Fremery, die zich had ingespannen voor de regulering van deze 'slavenmarkt', was van opvatting dat losse arbeid altijd van pauperisme vergezeld zou gaan (De Winter, 1983, p.36). De oplossing meende men dan ook vooral te vinden in regulering van de arbeidsmarkt door de arbeid minder 'los' te maken. Afgeleid van het Engelse begrip 'casual labour' werd ook gesproken voor

decasualisatie van de arbeid. Met name de sociaaldemocraat Spiekman maakte zich hard voor de vorming van een centrale arbeidsbeurs waar de bootwerkers een vaste aanstelling zouden krijgen, zodat de ongebreidelde concurrentie tussen de havenwerkers werd tegengegaan (Jansen, 1979, p.84).

Ook de werkgevers begonnen de behoefte te voelen aan een permanente reserve van geoefende arbeidskrachten, vooral om de ongeremde toevloed van ongeschoolde arbeiders uit andere sectoren in te dammen en om tegemoet te komen aan de eisen van de Stuwadoorswet. De eerste aanneemkantoren werden door de SVZ gefinancierd en ingericht. Omdat deze kantoren slechts de wrijving tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de haven regelden en er geen garantieloon, noch een vast dienstverband werd toegekend was deze oplossing voor de vakorganisaties niet acceptabel. Bovendien waren de werkgevers in eerste instantie niet verplicht via de kantoren aan te werven. In de miserabele omstandigheden van de Eerste Wereldoorlog wisten de havenarbeiders met een goed geplande staking in 1917 de 'Havenreserve' af te dwingen bij werkgevers en overheid. Dit was vooral een steunregeling, die werkloze havenarbeiders een minimumuitkering garandeerde en hoofdzakelijk door de overheid werd gefinancierd. Toen de overheid zich terugtrok zette de SVZ de Havenreserve zelfstandig voort als de HAR. Hierin was slechts voor een beperkt aantal arbeiders een minimumloon gegarandeerd. Het betrof zogenoemde 'garantiearbeiders' die 'blikvast' (dat wil zeggen voor langere periodes) door de HAR bij de stuwadoorsbedrijven werden tewerkgesteld. Voor de grote meerderheid van de havenwerkers bleef gelden: geen werk, geen inkomen.

De HAR reguleerde de arbeidsmarkt door centrale aanneming en loonbetaling, waardoor de grootste misstanden als loondiefstal, excessieve werktijden en uitbetaling in kroegen werden vermeden. Van echte 'decasualisatie' was, buiten de kleine groep arbeiders met een vast dienstverband bij de stuwadoorsbedrijven en de 'blikvaste' HAR-arbeiders, echter geen sprake. Het vaste dienstverband zou uiteindelijk pas in 1955 geïntroduceerd worden, met de omzetting van de HAR in de Centrale voor Arbeidsvoorziening (De Winter, 1983, p.37-51).

Hoewel de kenmerken van de havenarbeid dus nauwelijks verandering leken te ondergaan liep de stakingsactiviteit van 1924 tot aan het uitbreken van de Tweede Wereldoorlog in mei 1940 sterk terug. De lagere stakingsactiviteit in deze moet mijns inziens voornamelijk gezien worden in het licht van de economische crisis, die een sterk verzwakte onderhandelingspositie voor de arbeiders veroorzaakte. Deze *conditioning cause* had een negatief effect op stakingsfrequentie en stakingsvolume en was dus blijkbaar van grote invloed op de door Miller aangevoerde kenmerken van het werk en de arbeidsmarkt in de haven.

Institutionalisering en onderstroom

De centrale veronderstelling van de theorie van Kerr en Siegel is dat de havenarbeiders een 'geïsoleerde groep' vormen, die niet in het maatschappelijk normen en waardensysteem zijn geïntegreerd door geografisch isolement en het ontbreken van institutionele arrangementen in de arbeidsverhoudingen. In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat er, ondanks het feit dat veel havenarbeiders in Rotterdam in een aantal buurten op Zuid woonden, niet echt sprake is van *geografisch* isolement zoals dat bijvoorbeeld bij bosbouwarbeiders in de Verenigde Staten het geval was, en dat Kerr & Siegel voor ogen lijken te hebben gehad. De vooroorlogse geschiedenis van de arbeidsverhoudingen laat wel zien wat een grote moeite het kostte om te komen tot institutionalisering, waardoor we in het spoor van Rimlinger en Ter Hoeven zouden kunnen zeggen dat het *maatschappelijk* isolement van de havenwerkers bleef voortbestaan.

Tot aan 1908 was van enige regulering van de arbeidsverhoudingen überhaupt geen sprake. Vanaf 1906 vormden zich permanente vakorganisaties en werd de eerste cao met de werkgeversvereniging afgesloten. Dit leidde echter niet tot een gecentraliseerd systeem van collectieve arbeidsverhoudingen. Na de staking van 1920 gingen de werkgevers van de overslagbedrijven en de reders elk hun eigen weg met eigen cao-onderhandelingen. Ook slaagden de SVZ en de SVN er niet in om één lijn te trekken en een landelijke bedrijfstak-cao met de bonden af te spreken. Het experiment met de Loonraad mislukte en contractloze periodes wisselden zich af met tijdvakken met een collectieve arbeidsovereenkomst. Nu was de haven daar niet bijzonder in. Zo kende bijvoorbeeld ook de metaalindustrie in het interbellum langdurige contractloze periodes en werden cao's slechts in de jaren afgesloten dat er sprake was van opgaande conjunctuur (Van den Hurk, 1993). Uitzonderlijk bleef de haven wel in het feit dat voor de grote massa van de havenarbeiders door het ontbreken van een dienstverband onzekerheid van werk en inkomen bleef bestaan'.

De ontwikkeling van permanente vakorganisaties maakte geen einde aan de tactiek van directe actie die kenmerkend was voor de periode vóór de Eerste Wereldoorlog. Zoals Mol (1980, p. 189) het uitdrukte, "sprongen de arbeiders af en toe nog wel eens uit den band en kwamen er partiele en ongeorganiseerde stakingen voor", "ondanks de wassenden invloed der organisaties'.

Zoals we gezien hebben stond de syndicalistische NFT argwanend tegenover de corporatistische ideeën van Nijgh, zoals die tot uitdrukking kwamen in de Loonraad. Toch had ze een pragmatische houding tegenover wetgeving en de cao. Voor de SVZ was de NFT met zijn onverzoenlijke houding en revolutionaire retoriek de grote boosdoener van de grote staking van 1920. De SVZ weigerde vanaf dat moment met deze orga-

nisatie te onderhandelen. Toch slaagde de werkgeversorganisatie er ook met de ‘moderne’ en confessionele bonden niet in om tot een geregeld overleg te komen. Naar het oordeel van Stakenburg, schrijver van het gedenkboek bij het 50-jarig bestaan van de SVZ in 1957, was de staking 1920 “de laatste uiting van ouderwetse havenromantiek” en “het (is) gelukkig nooit meer tot een zo langdurig en verhit conflict binnen het georganiseerd overleg gekomen” (Stakenburg, 1957, p.131). Met de wijsheid van achteraf kunnen we constateren dat dit een voorbarige conclusie was, als we die opvatten als zouden zich er geen verhitte arbeidsconflicten meer gaan afspelen in de haven. Maar de toevoeging “binnen het georganiseerd overleg” is hierbij opmerkelijk. In de jaren tussen 1945 en 1957, het jaar waarin Stakenburg zijn uitspraak deed, zouden er zich meerdere grote conflicten in de haven afspelen, waarbij de stakers gesteund en aangevoerd werden door ‘niet erkende’ organisaties EVC en OVB, die zich (evenals de NFT vanaf 1920) *buiten* het georganiseerd overleg bevonden.

Noten

- 1 De overslag van hout (boomstammen) was niet populair bij de havenarbeiders. In de eerste plaats was het lossen van deze ‘armen-en-benen-boten’ gevaarlijk, waardoor er vaak een samenraapsel van opgeschoten jongens aan het werk was, hetgeen de zaak alleen maar verergerde. Bovendien werd in het hout met tijdloon gewerkt. ‘Jachten’ werd door de stuwadoors niet geschikt geacht, omdat men dan de verschillende partijen hout niet uit elkaar kon houden. Geoefende havenwerkers waren gesteld op ‘lastengeld’ (stukloon), waarmee met hard werken een hoog loon kon worden verdiend (Serton, 1919, p.62).
- 2 Mol geeft niet de precieze gang van zaken weer, maar meldt dat geoefende bootwerkers dit gevaarlijke werk dikwijls weigerden “als ze er met hun verdiensten niet al te slecht voorstonden”.
- 3 Voor de stakingen rond de havenreserve van 1917 en 1918, zie De Winter (1983), Mol (1980, p.203 e.v.), Stakenburg (1957, p. 68-76), Laan & Laan (1956, p.52), Brautigam (1926, p.89), Brautigam (1956, p.248 e.v.), Plate (1928, p.169).
- 4 De HAR werd in korte tijd sterk uitgebreid. In 1920 omvat deze 5.800 arbeiders; in de “tweede ban” zaten er toen zo’n 1.000. Met 3.200 bootwerkers in vaste dienst komt het totaal aan havenwerkers in 1920 op 10.000 (Laan & Laan, 1956, p.101).
- 5 Bronnen voor de beschrijving van staking van 1920 : Bouwman & Sneevliet (1920), Laan & Laan (1956, p. 91-101), Mol (1980, p.205-11), Stakenburg, 1957, 131-2), De Winter (1983, p.71 e.v.), Harmsen & Van Gelder (1986, 113-121).
- 6 Hoe sterk de revolutionaire ontwikkelingen van invloed waren op de geestesgesteldheid van de bestuurders blijkt wel uit de vertrouwelijke gesprekken die vakbondsbestuurders Heijkoop en Brautigam op zaterdag 9 november 1918 hadden met de genoemde Nijgh en op dezelfde dag met de burgemeester, op verzoek van laatstgenoemden. Nijgh verwachtte onmiddellijk na de wapenstilstand die het einde van de oorlog zou inhouden grote drukte in de haven en wilde ‘woelingen’ voorkomen. Hij wilde de vakorganisaties ‘volle medezeggenschap’ geven en samen met hen de Loonraad vormen, waar over de arbeidsvoorwaarden ‘besloten’ zou worden. De burgemeester voerde overleg met de vakbondsleiders in verband met noodzakelijke maatregelen bij een mogelijke machtsovername (sic!) (Brautigam, 1956, p.263-270).

- 7 In de houding van de CBT bij de staking van juli 1917 vinden we grond voor deze gedachte. Brautigam (1956, p.254) meldt dat hij zich uitsluitend om tactische redenen niet tegen deze staking keerde, om de syndicalisten niet in de kaart te spelen. Laan & Laan (1956, p.87) vermelden in *Geschiedenis van de Centrale Bond*, dat de bond in deze periode soms een “opportunistische tactiek” voerde, “tot afweer van de van de invloed die de ‘vrijen’ met hun goedkope leuzen soms dreigden te verwerven”.
- 8 De minister stelde cavalerie ter beschikking aan de gemeentebesturen van Amsterdam en Rotterdam, en bracht de havenstaking ter sprake bij zijn overleg met koningin Wilhelmina (<http://www.inghist.nl/Onderzoek/Projecten/Aalberse/Dagboeken>)
- 9 Brautigam noemt hierbij geen jaartal. Op basis van de preciezere cijfers van Laan en Laan kom ik uit op ongeveer 1925.
- 10 Mogelijk een onderschatting, vanwege het feit dat Brautigam bij uitstek vertegenwoordiger van de ‘moderne’ stroming was. Er zijn geen andere bronnen die dit cijfer bevestigen. De orde van grootte is echter wel aannemelijk, gezien het ledenverloop van het NAS, waarbij de NFT was aangesloten. Het NAS kende in 1920 zijn hoogtepunt met bijna 52.000 leden, waarna een scherpe terugval volgde tot 37.000 in 1921 en een verdere afkalving plaats vond tot ca. 10.000 aan het begin van de Tweede Wereldoorlog (Harmsen & Reinalda, 1975, p.430). Dit had direct te maken met de ideologische strijd tussen syndicalisme en communisme en de scheuringen die daarvan het gevolg waren (Harmsen & Reinalda, 1975, p.155 e.v.). Na de Duitse inval in 1940 werd het NAS door de bezetter verboden.

Hoofdstuk 4

De EVC en de syndicale onderstroom (1945-1970)

4.1. De haven tijdens de Tweede Wereldoorlog

De inval van Duitsland in Polen in september 1939 betekende het begin van de Tweede Wereldoorlog en maakte een eind aan de kortstondige opleving van de doorvoer van erts en kolen in de Rotterdamse haven in de jaren 1937 en 1938 in verband met de oorlogsvoorbereidingen. Het goederenverkeer liep vanaf dat moment drastisch terug, tot ongeveer een kwart van het normale volume aan het begin van 1940. Bij de inval en bezetting van Nederland door Nazi-Duitsland werd op 14 mei 1940 Rotterdam gebombardeerd door de *Luftwaffe*. Het bombardement en de daarop volgende branden vernietigden de binnenstad, waarbij 800 doden te betreuren waren, 24.000 woningen in de as werden gelegd en 80.000 Rotterdammers dakloos werden. De haven ondervond weinig schade, slechts enkele loodsen en pakhuizen raakten beschadigd. Hoewel de havenbedrijven na de capitulatie hun werkzaamheden aanvankelijk trachten voort te zetten, kwamen tijdens de bezetting de werkzaamheden in de haven vrijwel stil te liggen. Slechts enige honderden havenarbeiders konden het werk gemakkelijk aan, zodat circa 3500 vaste en 4000 losse arbeiders werkloos raakten. Een groot deel van hen werd ingezet bij het puinruimen en de wederopbouw van de gebombardeerde binnenstad van Rotterdam (Stakenburg, 1957, p.134).

In 1944 kwam de haven volledig tot stilstand. Na de geallieerde invasie in Normandië en de snelle opmars in Frankrijk en België wilden de Duitsers voorkomen dat de geallieerden de Rotterdamse haven als tweede bruggenhoofd en aanvoerhaven zouden gaan gebruiken. Eind september van dat jaar werd een groot gedeelte van de haven door de bezetter verwoest. Op 27 september werden de kades aan de Rijn- en Maashaven opgeblazen, op 28 september volgde de Waalhaven en op de 29e de westzijde van de Merwehaven. Zeven kilometer havenkade (42% van het totaal) ging verloren; van de loodsen en pakhuizen werd een derde opgeblazen en tientallen walkranen en laadbruggen werden vernield (Gemeentearchief Rotterdam, *Tijdslijn Rotterdam*, 2010).

Het stilvallen van de haven betekende werkloosheid voor de meeste havenarbeiders. Er was eind 1939 al een wachtgeldregeling in het leven geroepen, maar hiervan profiteerden vooral de vaste arbeiders. Bij de in-

troductie van de regeling was er ook voor het merendeel van de vaste arbeiders geen werk meer. Hierop werden circa 2.000 van hen ontslagen en ingeschreven bij de HAR op een 'blauw werkboekje', dat wil zeggen de categorie 'lossen' die het eerst in aanmerking komt voor arbeid. Tegelijkertijd werd, om voor hen plaats te maken, een vergelijkbaar aantal HAR-arbeiders met bruine boekjes (tweede categorie) 'afgevoerd'. Door de SVZ werd het van groot belang geacht om de vaste werknemers als corps bijeen te houden en hen niet te hoeven verwijzen naar de gemeentelijke steundiensten. De werkloze havenarbeiders kregen werk 'aangeboden' in de Duitse zeehavens; bij weigering volgde intrekken van de steunverlening. Toen in november 1944 de *Arbeitseinsatz* zijn hoogtepunt bereikte organiseerde de Duitse bezetter razzia's om mannelijke arbeidskrachten op te pakken en als dwangarbeiders naar Duitsland te sturen. De HAR zou de rest van de oorlog actief blijven bij het verstrekken van wachtgeld, de organisatie van gaarkeukens in de gebouwen aan de St. Jobsweg en de Maashaven en distributie van voedselbonnen. Daarnaast werden de administratieve activiteiten van de HAR uitgebreid met uitvoering van nieuwe wetgeving, waaronder de Kinderbijslagwet, het Besluit op de Loonbelasting en de Ziektewet (Stakenburg, 1957, p.134, 137, 143).

Voor de organisaties die een rol speelden in de arbeidsverhoudingen had de bezetting uiteraard ook grote gevolgen. Het NVV en de bij het NVV aangesloten vakorganisaties, waaronder de CBT, werden in juli 1940 door de bezetter onder het bestuur van NSB'er Woudenberg geplaatst. Een viertal hoofdbestuurders van de CBT, waaronder Kievit uit Rotterdam, werd ontslagen omdat zij geen loyaliteitsverklaring wensten af te geven. Zij werden vervangen door NSB'ers. Kort daarop moesten de bonden joodse bestuurders en medewerkers ontslaan. In juli 1941 eisten de Duitsers van de confessionele organisaties dat deze zich zouden aansluiten bij het NVV. Toen deze weigerden, werden ze door Woudenberg ontbonden. Via een 'geraffineerde tactiek' (Laan & Laan, 1956, p.233) probeerden de Duitsers de gebleven NVV-bestuurders tot samenwerking met de bezetter te brengen. Pas met de vorming van het Arbeidsfront op 1 mei 1942 en de gelijktijdige opheffing van het CBT nam het merendeel der bestuurders ontslag (Laan & Laan 1956, p.234; Harmsen & Reinalda, 1975, p.216 e.v.). De wankelmoedige houding van het NVV tijdens de bezetting leidde tot een bezoedeld blazoen, dat de bond nog jaren zou achtervolgen. Ook droeg het bij aan het aanvankelijke succes, kort na de oorlog, van de EVC. Uit een enquête onder de Rotterdamse havenarbeiders van het Ministerie van Landbouw, Visserij en Voedselvoorziening, die kort na de stakingen van 1945 voor de erkenning van de EVC werd uitgevoerd, bleek dat het onder de havenwerkers de nodige verontwaardiging had gewekt dat nogal wat bestuurders van de CBT zolang aan hun zetels waren blijven plakken (Nijhof, 1988, p.193).

Het geheim overleg tussen vertegenwoordigers van de centrale werkgeversorganisaties en de vakcentrales in het interneringskamp Sint Michielsgestel in de laatste jaren van de oorlog had geleid tot afspraken over samenwerking op nationaal niveau tussen de vakcentrales in de Raad van Vakcentrales en tot de oprichting van de Stichting van de Arbeid onmiddellijk na de bevrijding. Ook op lagere niveaus werkten de socialistische (NVV), katholieke (RKWV) en protestants-christelijke (CNV) bonden samen in 'Unie'-verband. Op initiatief van de eerder genoemde Kievit (CBT) was door de Uniebonden voor de havens een 'urgentieprogramma' opgesteld. Hierin werden wensen en eisen geformuleerd, waaronder het opnieuw in dienst nemen van voorheen in de haven werkzame arbeiders, herstel van de cao (met compensatie voor de veranderde geldswaarden), uniformering van de arbeidsvoorwaarden in de Nederlandse havens en medezeggenschap aangaande het sociaal beleid (Laan & Laan, 1956, p.243). Men dacht in goede harmonie met de werkgevers een nieuw sociaal gebouw in de havens op te kunnen richten. De kentering zou echter veel sneller inzetten dan men verwachtte.

Het NAS werd na de bezetting onmiddellijk verboden door de Duitse autoriteiten. Een aantal voorlieden van de NAS speelden een actieve rol in het verzet, waaronder Henk Sneevliet, een belangrijke figuur tijdens de grote havenstaking van 1920. Hij werd in maart 1942 samen met een aantal naaste medewerkers door de *Sicherheidsdienst* gearresteerd en op 12 april van datzelfde jaar ter dood gebracht. Het NAS heeft zich hiervan niet kunnen herstellen. De organisatie was niet in staat haar werkzaamheden voort te zetten, noch in de illegaliteit, noch na de bevrijding in 1945. Er diende zich echter een nieuwe beweging aan, die we in zekere mate kunnen beschouwen als een voorzetting van de syndicalistische traditie van het NAS. Zoals bekend speelde ook de CPN een belangrijke rol in het verzet. Vanuit deze partij kwam de gedachte naar voren van een *eenheidsvakbeweging* (EVB), die na de bevrijding de verdeelde vakbeweging van voor de oorlog zou moeten gaan vervangen. Deze EVB vond in 1943 tijdens de bezetting, bij stakingsacties in de mijnen, en in 1944, na de bevrijding van het Zuiden van Nederland, nogal wat weerklank in de mijnstreek in Limburg en zou ook in de eerste jaren na de oorlog onder de havenarbeiders veel aanhang verwerven. Toen later bleek dat de vooroorlogse vakorganisaties weer terugkwamen, veranderde de EVB in juli 1945 haar naam in *Eenheidsvakcentrale* (EVC) (Harmsen & Noordegraaf, 1973).

Werkgeversorganisatie SVZ speelde in de oorlogsjaren een actieve rol middels de door haar in stand gehouden HAR en zat daarnaast ook op bestuurlijk vlak, noodgedwongen, niet stil. In het kader van de corporatieve reorganisatie van het bedrijfsleven door de bezetter werd de SVZ omgevormd tot de Afdeling Rotterdam van de Bedrijfsgroep 'Haven- en Aanverwante Bedrijven', als onderdeel van de hoofdgroep 'Verkeer'.

Onder de Bedrijfsgroep ressorteerde op zijn beurt weer een aantal vakgroepen, zoals de stuwadoors, de cargadoors, vemen, controleurs en het graanbedrijf. Veel bestuurlijk gedoe, maar ook veel continuïteit, omdat de benoemde bestuurders grotendeels uit de oude SVZ-organisatie en -afdelingen voortkwamen en de naam SVZ in gebruik bleef (Stakenburg, 1957, p.136). Een belangrijke activiteit van de Bedrijfsgroep betrof het verwerven van schadeloosstellingen voor schade die aan ondernemingen was toegebracht door de bezetter, ten gevolge van vordering van terreinen, loodsen, kranen en dergelijke. Deze activiteit was zo succesvol, dat dit na de oorlog aanleiding gaf tot (overigens niet gerealiseerde) claims van het Commissariaat van Oorlogsschade wegens te veel ontvangen vergoeding (Stakenburg, 1957, p.140). Maar ook de SVZ bezon zich gedurende de oorlogsjaren, in een aantal studiegroepen, op een nieuwe organisatie van de havenarbeid na de bevrijding. Een van de studieonderwerpen betrof de havenreserve. Het in Amsterdam door de Scheepvaart Vereniging Noord ontwikkelde idee van een zelfstandige 'Stichting Samenwerkende Havenbedrijven' (SHB), die de eenvoudige 'inschrijving' van de havenarbeiders zou vervangen door een vast dienstverband, kon in de ogen van de Rotterdamse werkgevers geen genade vinden. Amsterdam was de thuishaven van grote lijnreders met een regelmatig dienstopatroon, terwijl de Rotterdamse haven veel meer fluctuaties in de goederenstroom kende door het overheersen van de 'wilde vaart'. Een vast dienstverband voor de havenarbeiders zou hierdoor tot veel te hoge leegloopkosten in slappe periodes leiden. Een ander onderwerp van studie betrof de wijze waarop onmiddellijk na de bevrijding het werk hervat zou moeten worden. In dit kader werden al in november 1943 gesprekken gevoerd met de 'uniebonden' onder leiding van Kievit over het urgentieprogramma, dat onmiddellijk na de bevrijding, op 7 mei 1945 bij de SVZ en SVN werd ingediend (Laan & Laan, 1956, p.43; Stakenburg, 1957, p.147).

De situatie waarin de haven zich bij de bevrijding bevond was kortom desastreus. De haveninstallaties waren grotendeels verwoest, de havenarbeiders jarenlang werkloos en als dwangarbeider in Duitsland tewerkgesteld geweest en de vakorganisaties verboden en onttakeld.

4.2. Herstel en groei van de haven

Economische context: van herstel naar de grootste haven van de wereld

Onmiddellijk na de bevrijding werd de schade aan de kades, loodsen en kranen provisorisch hersteld en werden de activiteiten hervat. In de eerste maanden na de bevrijding was de haven van groot strategisch belang voor de aanvoer van voedingsmiddelen en hulpgoederen voor de bevolking en van militaire voorraden voor de geallieerde strijdkrachten in Nederland en in Duitsland. De haven stond onder (aanvankelijk Brits)

militair gezag dat een strikt toelatingsregime introduceerde, met name om diefstallen in de haven tegen te gaan.¹ Het beheer en de exploitatie van de haven werd uitgevoerd door een Port Executive Committee waarin het bedrijfsleven (de SVZ en vertegenwoordigers van de vakgroepen), de gemeentelijke overheid en de geallieerde strijdkrachten samenwerkten.

Er werd met grote voortvarendheid gewerkt aan herstel van kademuuren, loodsen en overslagouillage, onder leiding van de Dienst voor de Wederopbouw van Rotterdam (DIWERO), een rijksinstelling, volgens de Minister van Wederopbouw uitdrukking van het gegeven dat het “herstel van de haven geen locale, doch een nationale aangelegenheid was” (Posthuma, 1972, p.19). In rap tempo werden nieuwe kades en loodsen aangelegd, nieuwe walkranen en brugkranen geïnstalleerd en opslagtanks voor minerale en plantaardige oliën gebouwd. De vernieling van de haveninstallaties door de Duitsers in september 1944 bleek een *blissing in disguise* te zijn geweest. De wederopbouw van de haven betekende namelijk een grootschalige modernisering van de haven. Er werden nieuwe, diepere damwanden geslagen, waardoor de havens op grotere diepte konden worden gebracht. Ook werden er brede en vlakke kades en loodsvloeren aangelegd, die geschikt waren om door vorkheftrucks bereden te worden, die met de komst van de pallets van het Amerikaanse leger massaal hun intrede deden². Bovendien werden de haventerreinen heringedeeld, zodat bijvoorbeeld de terreinen van de HAL, die voorheen verspreid gelegen waren over de haven, werden samengevoegd aan de Wilhelminakade (Posthuma, 1972; Van Driel & Goey 2000).

Nadat de Rotterdamse haven hersteld was van de oorlogsschade kende hij een ongekennde groei en bloei die hem weldra tot de grootste haven ter wereld maakte. De uitvoering van het Marshallplan vanaf 1948, de oprichting van de Bondsrepubliek Duitsland en het zich daar voltrekkende *Wirtschaftswunder* werkte in het voordeel van de Rotterdamse haven met zijn gunstige ligging aan de monding van de Rijn. Voor Duitsland werd Rotterdam de importhaven voor grondstoffen en stukgoederen. Maar naast de groei van het transitoverkeer ontwikkelde Rotterdam zich welbewust tot een industriehaven, met havengebonden bedrijvigheid, vooral in de olieraffinage en de petrochemische industrie. In 1962 werd de Rotterdamse haven de grootste haven ter wereld met een overslagvolume van 96,6 miljoen ton, waarvan 52,8 miljoen ton (55%) minerale oliën.

Tabel 4.1. *Goederenoverslag in de Rotterdamse haven, 1938-1970*

	1938	1946	1950	1955	1960	1965	1970
Aantal binnengekomen zeeschepen	15.366	4.464	12.883	20.348	24.344	28.103	31.867
Totaal overslagvolume (mln. ton)	42,4	8,1	29,7	66,2	83,4	122,7	225,8
waarvan minerale oliën (mln. ton)	1,3	2,2	12,5	25,1	40,1	68,8	144,1

Bron: KvK, Nijhof 1988, Havenbedrijf der Gemeente Rotterdam (1978)

Van oudsher waren Antwerpen en Hamburg de belangrijkste concurrenten van de Rotterdamse haven, allen aanvoerhavens voor het geïndustrialiseerde en dichtbevolkte Noordwest- en Centraal-Europa als achterland.³ Nadat in de eerste jaren na de oorlog Antwerpen een groter overslagvolume kende dan Rotterdam, werd die rond 1950 ingehaald door de Maasstad. De spectaculaire groei van Rotterdam was ongeëvenaard in de wereld. In 1962 werd Londen overtroffen, waarmee Rotterdam de grootste ter wereld werd. In tabel 4.2 staan de overslagvolumes van de grootste havens in de wereld in 1970.

Tabel 4.2. *Overslagvolume grootste havens ter wereld in 1970 (miljoen ton)*

Rotterdam	226
New York	100
Kobe	98
Antwerpen	78

Bron: Wiebenga, 1972

Een nadere blik op de ontwikkeling van het overslagvolume naar de verschillende goederensoorten laat de geweldige vlucht zien die de overslag van minerale oliën nam (tabel 4.3).

Tabel 4.3. *Goederenoverslag in de Rotterdamse haven, 1938-1970, in miljoenen tonnen*

	Minerale oliën	Steenkool	Ertsen	Granen	Overige goederen	Stukgoed	Stukgoed (herziene cijfers)
1938	1,3	12,9	11,1	3,9	9,2		
1946	2,2	2,4	0,2	1,0	1,9		
1950	12,5	5,9	3,0	1,7	8,4		
1955	25,1	15,2	7,5	3,4	12,0	10,4	
1960	40,1	5,3	12,8	5,5	16,7	14,3	
1965	68,8	5,4	15,9	6,0	24,0	18,7	16,1
1970	144,1	5,9	28,3			30,7	17,1

Bron: Jaarverslagen SVZ, Nijhof (1988), Van Driel (1990).

Vooral ten behoeve van de *olieoverslag* vond er een sterke ruimtelijke expansie van de haven plaats in westelijke richting. In 1945 was er één raffinaderij (die van de Shell) en waren er twee insteekhavens voor de olieoverslag, de Eerste en Tweede Petroleumhaven in de Botlek. In hoog tempo werden door het Gemeentelijk Havenbedrijf de nieuwe Petroleumhavens aangelegd, het industrieel havencomplex Europoort (1957) ontwikkeld en de landuitbreiding de 'Maasvlakte' (1965) aangelegd. De voor de raffinaderijen aangelegde Petroleumhavens waren toegankelijk voor de steeds dieper stekende tankers. Er vestigden zich hier uiteindelijk in totaal vijf olieraffinaderijen en meerdere olieopslagfaciliteiten. In het kielzog van de raffinage vestigden zich tal van chemische bedrijven in dit gebied. In 1965 was Rotterdam niet alleen de grootste haven ter wereld, maar herbergde de stad ook een van de grootste petrochemische complexen ter wereld. In deze goederensoort was Rotterdam dus geen transitohaven, maar had de haven zich ontwikkeld tot een combinatie van een industriehaven (aanvoer van ruwe aardolie, productie in het zeehavengebied en afvoer van olieproducten) en een stapelhaven (olieopslag). Het Gemeentelijk Havenbedrijf en de ondernemers hadden hier doelbewust aan gewerkt, ten einde minder afhankelijk te worden van grilligheden van de wereldhandel en van het Duitse achterland (Posthuma, 1972; Beukers, 1972; Dicke et al., 2007).

Voor de arbeidsmarkt in de regio had de ontwikkeling van de petrochemische industrie grote gevolgen, omdat deze veel arbeidskrachten nodig had. In 1949 kende deze sector in de regio Rotterdam nog ongeveer 5.600 werknemers. Dit groeide snel naar ruim 10.700 in 1959 en 13.300 in 1969 (Beukers, 1972). De op- en overslag van olie en olieproducten zelf was niet erg arbeidsintensief, de goederen werden eenvoudigweg overgepompt. Deze werkzaamheden werden uitgevoerd door werknemers van de raffinaderijen zelf, of door personeel van de gespecialiseerde opslagbedrijven. Deze laatste sloten zich niet aan bij de SVZ. De 'natte bulk' bleef daardoor buiten het speelveld van de arbeidsverhoudingen in de haven.

De ontwikkeling van de overslag van droog *massagoed* vertoonde een ander beeld. Door de vernietiging van het productieapparaat in het Roergebied tijdens de oorlog, werden er de eerste jaren veel minder massa-goederen overgeslagen dan voor de oorlog. Bij de kolenoverslag bleek dat West-Duitsland geen exporterend land meer was, maar zelf moest invoeren. Het belangrijkste effect kwam echter van de verdringing van kolen door olie als energiebron, waardoor na een piek in de jaren 1955 en 1956 er steeds minder steenkool werd overgeslagen. De ertsoverslag betrof vrijwel volledig de lossing en doorvoer van ijzererts Rijnopwaarts voor de Duitse staalindustrie, die zich in de eerste jaren nog moest herstellen van de oorlogsschade. Deze oversteeg pas in 1960 het niveau dat het had gehad in 1938, het laatste volle jaar vóór het uitbreken van de Tweede

Wereldoorlog. Door de introductie van de duwbak voor het transport van het erts naar het achterland wist Rotterdam zich in vergelijking met zijn directe concurrenten Antwerpen en Hamburg een uitermate sterke positie te verwerven in deze goederenstroom. De overslag van *granen* bereikte in 1956 weer het vooroorlogse niveau. Het betrof ook hier voornamelijk inkomende goederen. Hierbij was Rotterdam minder een doorvoerhaven voor het Duitse achterland dan dat bij erts en steenkool het geval was. Graan kon door zijn hoge soortelijk waarde tegen vergelijkbare kosten via Antwerpen of Hamburg en Bremen worden aangevoerd. Het aandeel van de doorvoer naar het achterland schommelde rond de 40 tot 45% (Nijhof, 1988, p.68, 414).

Ook de overslagbedrijven voor massagoed kregen steeds grotere schepen ('bulkcarriers') met grotere diepgang te verwerken en profiteerden van de uitbreiding van de haven. Nieuwe overslagterminals voor granen (GEM) en erts en kolen (Frans Swarttouw) verrezen in de Botlek en later op de Maasvlakte. Door de omvang van de schepen (50.000 tot 60.000 ton) ging directe lossing van zeeschepen met behulp van drijvende kranen niet meer, dat zou veel te veel congestie met lichters veroorzaken. De oplossing was dat de bulkcarriers met brugkranen gelost werden, waarbij de erts met lange transportbanden op de wal werden opgeslagen om later via transportbanden naar de binnenvaartschepen te worden gebracht. Hiervoor waren wel zeer brede opslagterreinen vereist. Ook bij de GEM werd de lossing van grote zeeschepen gescheiden van het beladen van lichters en kustvaarders, met grote silo's als tussenstation. De Rotterdamse haven bleef voor deze massagoederen wel in belangrijke mate een transitohaven, maar er is sprake van een fundamentele overgang van directe naar indirecte doorvoer van goederen (Posthuma, 1972, p.42; Van Driel & De Goey 2000, p.52).

Hoe de *stukgoed*overslag zich ontwikkelde kunnen we afleiden uit de kolom 'overige goederen' in tabel 4.3.⁴ We zien hier een geleidelijke groei tot 8,5 miljoen ton in 1953 en 10,9 miljoen ton in 1954, waarmee het vooroorlogse cijfer werd overtroffen. Het volume van de stukgoedoverslag groeide dus mee met het totale overslagvolume. Als we de minerale oliën buiten beschouwing laten, gaat het over de hele periode tussen 1947 en 1970 om een aandeel in de totale overslag van circa 40%. Het Duitse *Wirtschaftswunder* had er voor gezorgd dat Rotterdam ook een belangrijke haven werd voor de doorvoer van stukgoed naar het achterland, in 1965 bedroeg dat 45% van de totale overslag van stukgoed (Nijhof, 1988, p.416). In vergelijking met het massagoed was de internationale concurrentiepositie van Rotterdam in de stukgoedoverslag veel minder sterk. Van oudsher was Antwerpen de grootste stukgoedhaven in de Hamburg-Le Havre range. Rotterdam slaagde er echter in de jaren '50 in om op gelijke voet met Antwerpen te komen, zodat beide havens in 1965 een overslagvolume in deze goederensoort hadden van 18,7 miljoen ton.

Er was een klein aantal grote stuwadoorsbedrijven dat de stukgoedoverslag domineerde. De stuwadoors *pur sang* hadden zich aaneengesloten in de Vereniging van Rotterdamsche Stuwadoors (VRS), een ondervereniging van de SVZ, waarin afspraken over verdeling van ladingpakketten en tarieven werden gemaakt. De aan rederijen gelieerde overslagbedrijven, zoals de HAL en de Rotterdamse Lloyd, werden niet toegelaten, omdat de rederijen juist degenen waren waartegenover de VRS zich sterk wilde maken. Thomsen's Havenbedrijf (de grootste), Cornelis Swarttouw, Quick Dispatch (de stukgoedpoot van het massa-goedoverslagbedrijf Frans Swarttouw) en Müller & Co hadden in de naoorlogse periode tot aan 1966 ongeveer 75% van de overslag van door VRS-leden behandelde lading in handen. Wel nam door de groei van het aantal stukgoedstuwadoors (van 26 in 1949 naar 43 in 1965) het markt-aandeel van de VRS-bedrijven af. Door de voortdurende groei en het bestaan van ondercapaciteit leidde dit echter niet tot prijsconcurrentie (Van Driel, 1990, p.60,71).

De komst van de container in de tweede helft van de jaren '60, die voor een spectaculaire stijging van de arbeidsproductiviteit zorgde, leidde tot schaalvergroting en concentratie van de stuwadoorsbedrijven. Dit was in de eerste plaats een reactie van de stuwadoors op de schaalvergroting aan de kant van de rederijen, maar ook ingegeven door de grote investeringen die nodig waren in brugkranen, specialistisch rijdend materieel, brede kades en grote bestrate opslagterreinen. Dit leidde tot een serie van fusies en overnames binnen de stukgoedoverslag en tot de oprichting van containeroverslagbedrijf ECT in 1966 door een aantal stuwadoorsbedrijven en transportconcerns⁵.

De arbeidsmarkt

Het herstel en de daaropvolgende sensationele groei van de haven in de eerste vijftientig jaar na de oorlog kwam ook tot uitdrukking in de werkgelegenheid (tabel 4.4.). Aan het einde van 1945 waren er weer ruim 5.900 havenarbeiders aan het werk in de Rotterdamse haven. Dit aan-

Tabel 4.4. *Aantal arbeiders in dienst van overslagbedrijven in de Rotterdamse haven (per 31/12)*

	1938	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1955	1960	1965	1970
Totaal	9.300	5.913	6.650	7.790	9.028	9.186	13.196	13.987	14.605	16.706	14.100
Vast	5.000	2.919	2.902	3.225	4.041	4.493	5.301	8.558	9.549	13.329	12.100
Los	4.300	2.994	3.748	4.565	4.987	4.693	7.895	5.339	5.056	3.377	2.000
% los	46,3	50,6	56,3	58,6	55,2	51,1	59,8	38,4	34,6	20,2	14,2

Bron: Jaarverslagen SVZ, Nijhof 1988: 423, Meeuse en Boele (1970)

tal groeide snel tot ruim 9.000 in 1948, waarmee het vooroorlogse niveau van werkgelegenheid weer werd bereikt. Van het jaar 1949 op 1950 groeide het aantal havenwerkers met meer dan 40% tot 13.200. In 1955 bedraagt de werkgelegenheid 13.987 om te groeien naar 16.706 in 1965 en ruim 14.000 in 1970.

Om het grote tekort aan havenarbeiders in de sterk groeiende haven op te vangen begon de SVZ in 1954 op grote schaal pendelarbeiders aan te trekken, die voornamelijk in dienst traden van de arbeidspool. Grote groepen voormalige landarbeiders zouden dagelijks vanaf hun woonplaatsen in West-Brabant, de Zuid-Hollandse eilanden, Zeeland, de streek rond Katwijk en de Betuwe in bussen naar de haven vervoerd gaan worden. In 1955 werkten er in de Rotterdamse haven 2.200 pendelaars, ongeveer 17% van het totaal aantal havenarbeiders. Dit zou oplopen tot ruim 4.500 (30%) in 1961. Hoewel het aantal pendelaars daarna geleidelijke weer afneemt, blijft het een aanzienlijk deel van de havenarbeiders uitmaken, 3.700 (25%) in 1970 en 3.600 (26%) in 1976. Omdat de meesten een betrekkelijk jonge leeftijd hadden, werd op deze wijze tevens het personeelsbestand verjongd. Ter Hoeven wees er echter op dat het werk in de havens voor deze arbeiders voortkwam uit economische nood. Door de aan de pendel verbonden nadelen (lange reistijden, beperking van het gezinsleven) was er bij deze groep een zeer sterke oriëntatie op het loon (Ter Hoeven, 1963, p.116).

Ondanks deze grote wervingsinspanningen hielden de ondernemers met uitzondering van een korte onderbreking tijdens de recessie van 1967 voortdurend een groot tekort aan arbeidskrachten. De stuwadoors moesten op de arbeidsmarkt concurreren met andere bedrijfstakken, vooral de bouw en de scheepsbouw, waar eveneens betrekkelijk makkelijk inzetbare arbeiders nodig waren. Door deze sterke arbeidsmarktpositie van de arbeiders was het verloop erg hoog (circa 20% in 1969) en bloeiden eind jaren '60 de praktijken van de 'handelaars in arbeid' van het begin van de twintigste eeuw weer op. Deze periode werden ze aangeduid met 'koppelbazen', die dikwijls zwarte lonen betaalden. Dit leidde er toe dat het voorkwam dat ervaren werknemers in loondienst netto minder in hun loonzakje kregen dan onervaren arbeiders die via koppelbazen waren geronseld. Dit probleem wordt als een van de belangrijkste oorzaken van de wilde staking van 1970 gezien. Voorafgaand aan dit conflict werkten naar schatting 3.000 arbeiders via koppelbazen in de Rotterdamse haven. Opmerkelijk is de gestage afname van het aandeel van de losse arbeid. Deze bedroeg in 1950 nog bijna 60%, maar liep stapsgewijs terug naar circa 20% in 1965. Het betreft hier het aantal arbeiders dat ingeschreven stond bij de HAR (tot 1955) of de Centrale voor Arbeidsvoorziening (vanaf 1955).

Hoewel er een grote verscheidenheid aan functies was in de haven vormden de havenarbeiders die werkzaam waren in het stukgoed verreweg de grootste categorie. Samen met de expeditiearbeiders, veemwerkers en tremmers, die eveneens handmatige arbeid verrichtten en geen technische of coördinerende functie hadden, vormden zij 60 tot 70% van de populatie. De mechanisering van de massagoedoverslag vinden we weerspiegeld in het geringe aantal mensen (6%) dat werkzaam was in functies als kraan- en elevatorschipper, machinisten, stokers, tremmers en bakkenbestuurders (zie tabel 4.5).

Tabel 4.5. *Functies in de Rotterdamse haven (1 januari 1960) (%)*

Toezichthouders	7,5
Niet toezichthouders:	
Ladingschrijvers, controleurs	9,6
Dekgasten, reepgasten, meewerkend voorlieden	3,7
Havenarbeiders	53,9
Expeditiearbeiders	6,6
Veemwerkers	2,9
Vorkheftruckrijders	1,2
Kraan- en elevatorschippers	0,8
Stokers en machinisten	1,5
Kraandrijvers	4,8
Tremmers	3,3
Bakkenbestuurders	0,4
Diverse uitvoerende technische functies	1,2
Overig	1,9
	100

Bron: Ter Hoeven (1963, p.15).

Technologische context: de hoogtijjaren van het conventionele stukgoed

In de eerste jaren na de bevrijding moesten de havenarbeiders die weer in de havens aan de slag gingen onder moeilijke omstandigheden hun werk verrichten: slecht gevoed, afwezigheid van werkkleding, geen woonwerk-vervoer et cetera. Door de vernielingen waren nogal wat kranen onklaar zodat veel fysieke inspanning bij het laden en lossen vereist was. Bovendien hadden de Amerikaanse *Liberty*-schepen kleine luikopeningen, zodat onderdeks veel lading moest worden verslept (Nijhof, 1988, p.197)⁶. De verwachtingen bij de havenarbeiders over de nieuwe tijd die ook in sociaal opzicht met de bevrijding aan zou breken waren hoog gespannen, de praktijk van alle dag was echter hard en zwaar.

De toename van de overslag van het stukgoed in de jaren daarna werd vooral gerealiseerd door uitbreiding van capaciteit en slechts in zeer beperkte mate door innovaties van de overslagtechnologie. Zoals

gezegd werden er bredere en vlakke loodsvloeren en kades aangelegd en nieuwe, zwaardere kranen geïnstalleerd. Tevens veranderde de 'verschijningsvorm' van het stukgoed. In de eerste plaats waren er steeds meer goederen, zoals oliehoudende zaden en basischemicaliën, die niet meer in zakken maar in bulk werden vervoerd. In de tweede plaats werd een ontwikkeling ingezet waarbij het conventionele stukgoed in grotere eenheden werd samengebracht. Het duidelijkste voorbeeld was de introductie van de *pallet*, waarop zakgoed, kisten en kratten gestapeld konden worden. Het belangrijkste voordeel was dat de pallets op de kade makkelijker en sneller konden worden aan- en afgevoerd naar en vanuit de loodsen met behulp van vorkheftrucks. Thomsen's Havenbedrijf had er voor de Tweede Wereldoorlog al mee geëxperimenteerd bij de bananenverslag. De komst van het Amerikaanse leger in de haven kort na de bevrijding gaf het gebruik van de pallet en van de daarvoor benodigde vorkheftrucks een enorme impuls. In de derde plaats begon in de loop van de jaren '60 het algemene stuwadoorsbedrijf plaats te maken voor gespecialiseerde terminals. Zo werden er *roll-on, roll-off* (ro-ro) veerdiensten voor vrachtwagens en opleggers geïntroduceerd, vooral voor de vaart op Engeland. Ook kwamen er op de lading afgestemde laad- en losinstallaties, zoals de bananenterminal van Müller Progress in de Beatrixhaven, de hout- en papierterminal van Svenska in de Eemhaven en de fruitoverslag in de IJsselhaven. In wezen bleef het laden en lossen van stukgoed echter een zeer arbeidsintensief pre-industrieel proces. Door de grote mate van variëteit was standaardisatie, die vereist is voor mechanisatie, nauwelijks mogelijk. Pas met de komst van de standaard laadkist, de *container*, was er sprake van een fundamentele doorbraak, die mechanisatie van de stukgoedoverslag mogelijk maakte (Van Driel & De Goey, 2000, p.43). Onder druk van het Gemeentelijk Havenbedrijf werd door een aantal stuwadoorsondernemingen de Europe Container Terminus (ECT) opgericht, die in 1966 het eerste containerschip behandelde. In 1968 werden 65.000 containers overgeslagen, in 1970 was dat al gegroeid tot 200.000. Net als voor de massagoedoverslag waren voor de containeroverslag veel diepere terreinen nodig om de containers op te slaan; loodsen waren in het geheel niet meer nodig. In het volgende hoofdstuk zal uitgebreid ingegaan worden op de gevolgen van de containerisatie. Hoewel er dus aan het einde van deze periode van 1945 tot 1970 veranderingen in de verschijningsvorm van de stukgoedlading optraden, kan deze naoorlogse periode worden getypeerd als het hoogtij van de conventionele stukgoedoverslag.

Politieke context: de geboorte van het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen

In de Nederlandse politiek en in het sociaaleconomisch beleid stond na de bevrijding de wederopbouw van het land voorop. Het motto was ‘gezamenlijk de schouders eronder’ en een einde maken aan de vooroorlogse verdeeldheid in de politiek en de arbeidsverhoudingen. Er werd een nieuwe sociaaleconomische ordening tot stand gebracht, die was gebaseerd op samenwerking en overleg tussen vakcentrales, werkgeversorganisatie en overheid. Het betrof een sterk centralistisch systeem van arbeidsverhoudingen, met een grote invloed van de regering. Dit leidde tot de ‘geleide loonpolitiek’ vanaf 1945, die pas vanaf 1963 een wat minder stringent karakter kreeg. In deze jaren werd de institutionele infrastructuur geschapen voor het Nederlandse model van arbeidsverhoudingen, volgens Windmuller “een in vergelijking met andere landen uniek systeem” (Windmuller, 1983, p.202). Kenmerkend voor het systeem was (en is nog voor een groot deel) het tripartiete overleg op nationaal niveau en de centralistische besluitvorming. Dit vereiste interne discipline bij de werkgeversorganisaties, maar in het bijzonder bij de vakcentrales, zodat de op nationaal niveau gemaakte afspraken door de aangesloten vakbonden werden opgevolgd en doorwerkten in de cao’s. Het systeem werd verder gekenmerkt door een beheerste (gematigde) loonontwikkeling en een grote mate van arbeidsrust.

Wat waren de bouwstenen van dit systeem? In de eerste plaats de oprichting van de Stichting van de Arbeid op 7 mei 1945 door de gezamenlijke werkgevers en werknemersorganisaties, ‘het tastbare bewijs van eenheid en samenwerking’. In de Stichting zou het overleg tussen centrale werkgevers en werknemers over het sociaaleconomisch beleid gaan plaats vinden. Windmuller (1983, p.96) merkt hierover op dat de “meest fundamentele concessie” kwam van de kant van de werknemers, omdat men afzag van medezeggenschap van vakbonden op ondernemingsniveau, in ruil voor vertegenwoordiging in officiële economische lichamen op nationaal niveau ter advisering van de regering. Men gaf zo de voorkeur aan de emancipatie van de organisatie zelf, boven die van de werknemers op de werkvloer; men koos voor *workers control* in plaats van *job control* (Reynaerts & Nagelkerke, 1986). De “grote ruil” die hiermee werd bezegeld heeft grote invloed gehad op de structuur van de vakbeweging in Nederland, waarbij de nadruk op nationaal overleg en de vrijwel volledige afwezigheid binnen de bedrijven en op de werkvloer de centrale kenmerken zijn.

Een tweede bouwsteen was het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) van oktober 1945, waarmee de regering de loonontwikkeling kon beheersen. In het BBA kreeg het College van Rijksbemiddelaars (CvR) de bevoegdheid om onder ministeriële verantwoordelijkheid bin-

dende regels voor het cao-overleg vast te stellen en alle regelingen rond lonen en arbeidsvoorwaarden te beoordelen (Windmuller, 1983, p.123). Hoewel er voor de cao-onderhandelaars wel enige speelruimte bleef, was het cao-overleg strak ingekaderd. De sterke overheidsinvloed op de loonontwikkeling leidde er toe dat staken tegen een besluit van het CvR een tegen de overheid gerichte daad werd. Feitelijk was er sprake van een “de facto stakingsverbod” (Boomgaard, 1977, p.270). Het College diende voordat het een besluit over een cao nam, vooraf advies te vragen van de Stichting van de Arbeid en vanaf 1950 aan de SER, waarmee deze feitelijk het monopolie kreeg op werknemersvertegenwoordiging. Vanaf dat moment werd er in de Nederlandse verhoudingen gesproken over ‘erkende’ vakorganisaties die deel uitmaakten van de SER en ‘niet erkende’ bonden die daarvan waren uitgesloten. De regering was sterk gericht op ordening van het bedrijfsleven en streefde zoveel mogelijk naar uniforme arbeidsvoorwaarden in de bedrijfstakken door algemeen verbindend verklaring, daarbij ondersteund door de sociale partners. Hierdoor breidde de werkingssfeer van de cao zich in snel tempo uit. Het percentage werknemers dat onder een cao viel steeg van 15% (in 1940) naar ruim 80% in 1962 (Windmuller, 1983, p.125).

De oprichting van de Sociaal Economische Raad (SER) als gevolg van de Wet op de Bedrijfsorganisatie in 1950 was de derde bouwsteen. Een belangrijke taak van de SER was (en is) het adviseren van de regering op sociaaleconomisch gebied. De Raad bestond uit 45 leden, waarvan werknemers en werkgevers elk een derde van de zetels kreeg toebedeeld, aangevuld met 15 door de regering aan te wijzen kroonleden. Ook hier werden als vertegenwoordigers van werknemers uitsluitend de ‘erkende’ vakorganisaties aangewezen. Als ‘erkend’ kwamen die vakbonden in aanmerking, die de ‘regels van het spel’ erkenden, dat wil zeggen het algemeen belang van de opbouw van het land boven het deelbelang van bepaalde groepen stelden en zich in geval van conflicten bij voorbaat neerlegden bij uitspraken van het College van Rijksbemiddelaars. Stakingen hoorden dus niet bij de ‘regels van het spel’. Windmuller merkt op dat de Nederlandse arbeidsverhoudingen de eerste twintig jaar na de oorlog opmerkelijk vrij van arbeidsconflicten zijn geweest, sterker, dat ten minste de helft van alle arbeidsconflicten wilde stakingen waren, waarvoor de erkende bonden geen verantwoordelijk namen. Het woord ‘staking’ kreeg een onaangename bijklank, verwant aan die van de verstoring van de openbare orde (Windmuller, 1983, p.217-219).⁷ De Wet op de Ondernemingsraden van 1950 was de laatste bouwsteen van het na oorlogse nieuwe stelsel. De ondernemingsraad was bedacht als de pendant van het harmonieuze overleg tussen sociale partners op ondernemingsniveau, een samenwerkingsorgaan waarvan de directeur de voorzitter was.

Dit systeem van arbeidsverhoudingen kwam niet zonder slag of stoot tot stand. Er was een buitenstaander en tegenstrever in de vorm van de EVC, die een andere vakbondspolitiek en een andere inrichting van de arbeidsverhoudingen voorstond. Zoals in de naamgeving tot uitdrukking kwam streefde deze naar het doorbreken van de oude verticale scheidslijnen van de verzuiling en naar de opbouw van een vakorganisatie op basis van horizontale sociale klasse, waarvan alle arbeiders, ongeacht hun religieuze of politieke overtuiging, lid konden zijn. In tegenstelling tot de corporatistische samenwerkingsfilosofie van NVV, RKWV en CNV zag de EVC zichzelf als een belangenorganisatie, die waar nodig de strijd niet uit de weg ging. Verder hechte de EVC juist aan zijn aanwezigheid in de bedrijven en wenste hij zich niet ondergeschikt te maken aan het managementprerogatief van de bedrijfseigenaar binnen de onderneming, wat onderdeel uitmaakte van de 'grote ruil'. Zoals gezegd had de EVC aanvankelijk nogal wat aanhang in de mijnstreek en de havens, maar de bond verloor geleidelijk aan positie doordat hij als 'niet erkende' vakorganisatie werd uitgesloten van het overleg, zowel van het landelijk overleg als van de cao-onderhandelingen. Uiteindelijk bezweek de EVC door de druk van buitenaf die het gevolg is van de koude oorlog, maar vooral door de interne spanningen over de rol van de CPN. In 1948 scheidde de afdeling Rotterdam zich af en vormde het Onafhankelijk Verbond van Bedrijfsorganisaties (OVB). In 1958 trad een tweede splitsing op, waarbij de CPN-getrouwen voortgingen onder de naam EVC '58, die echter twee jaar later werd opgeheven. In 1964 werd ook de EVC opgeheven. Deze hier zeer kort samengevatte geschiedenis van de EVC is als context voor de stakingen en arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven van groot belang, omdat de strijd om de erkenning van de EVC zich grotendeels hier afspeelde.⁸

4.3. Het stakingspatroon: de EVC en het ontstaan van een nieuwe onderstroom

Overzicht van het stakingspatroon

De wijze waarop het stakingspatroon in deze naoorlogse periode zich in de Rotterdamse haven ontwikkelde vertoont een beeld dat vergelijkbaar is met de twee voorgaande periodes van 25 jaar, zij het dat er wel meer kleine stakingen waren. Het totaal aantal stakingen over de periode 1945-1970 bedroeg 128, gemiddeld meer dan 5 per jaar (zie tabel 4.6). In 87% hiervan betrof het een werkonderbreking van een of enkele uren tot maximaal een dag. Er waren negen grote stakingen, met meer dan 5.000 stakersdagen, in de twee voorgaande periodes waren dat er zes (1889-1914) en zeven (1915-1914).

Tabel 4.6. *Stakingspatroon 1945 tot en met 1969, kwantitatief*

<i>Frequentie</i>	1945-1969	1915-1940	1889-1914
Totaal aantal stakingen	128	95	94
Gemiddeld per jaar 1945-1969	5,1	3,8	3,8
<i>Duur</i>			
Stakingen > 1 dag	20	32	29
Stakingen ≤ 1 dag	108	63	65
<i>Omvang</i>			
Stakingen ≥ 1000 deelnemers	17	12	7
Stakingen < 1000 deelnemers	111	83	87
<i>Volume</i>			
Totaal aantal stakersdagen	664.304	868.177	401.078
Stakingen ≥ 5.000 stakersdagen	8	7	6
Stakingen < 5.000 stakersdagen	120	88	88
Gemiddeld aantal stakersdagen per staking	5.199	9.139	4.267
Jaarlijks gemiddeld aantal stakersdagen	26.572	34.727	16.043
Jaarlijks gemiddeld aantal stakersdagen per 1.000 w.n.	2.005	3.473	2.000

Bron: databestand

Van het stakingsvolume werd het grootste deel bereikt in de jaren 1945 en 1946. In die jaren waren meerdere grote stakingen en één zeer omvangrijke staking, in 1946, van ruim twee maanden met ruim 480.000 stakersdagen voor de erkenning van de EVC. Daarop volgende grote stakingen vonden plaats in 1947, 1950 en 1955. In de jaren tussen 1955 en 1970 was er beduidend minder stakingsactiviteit, en alleen korte werkonderbrekingen en kleine stakingen, de jaren die in de literatuur van arbeidsverhoudingen werden omschreven als de *withering away of the strike*.

Als we kijken naar de *status* van de stakingen, blijkt dat in de 25 jaar die deze periode besloeg slechts één officiële staking, dat wil zeggen een staking die georganiseerd door een van de 'erkende' vakorganisaties, is geweest (tabel 4.7). Dit betrof een boycotactie waartoe de bij de ITF aangesloten NBV⁹ had opgeroepen, gericht tegen schepen die onder de 'goedkope vlag' voeren van landen als Panama, Honduras, Liberia en Costa Rica. De Scheepvaartverenigingen in Rotterdam (SVZ) en Amsterdam (SVN) gingen elk naar de rechter om de actie te verbieden. De Rotterdamse rechter wees de eis van de SVZ af, terwijl de arrondissementsrechter in Amsterdam de werkgevers in het gelijk stelde en werkstaking in beginsel als onrechtmatige daad kwalificeerde. Deze uitspraak, die later door de Hoge Raad in het befaamde *Panthonlibco-arrest* werd bevestigd heeft een belangrijke rol gespeeld in de jurisprudentie over het stakingsrecht in Nederland (Jacobs, 200, p.168). Hoewel de actie in Rotterdam dus niet was verboden, werd de boycot daar een enorm fiasco; deze ging vrijwel onopgemerkt voorbij. De NBV had zich vooral gericht

op het juridische gevecht en bleek, ondanks de 3.000 leden in de Rotterdamse haven niet in staat de havenarbeiders te mobiliseren, die niet erg warm liepen voor de actie. Bovendien stonden de EVC en OVB, die op dat moment zeer invloedrijk waren, niet achter de actie, wellicht uit rancune tegenover de NBV (Nijhof, 1988, p.335-337). Deze gang van zaken is tekenend voor de opstelling en positie van de NBV¹⁰ gedurende deze periode. Ze organiseerde in het gehele tijdvak van 1945 tot 1970 waarin 128 stakingen in de Rotterdamse haven plaats vonden slechts één actie, die bovendien grandioos mislukte door gebrek aan medewerking van de havenarbeiders.

Tabel 4.7. *Stakingspatroon 1945 – 1969, status*

	<i>Alle stakingen</i>		<i>Kleine*</i>		<i>Grote**</i>	
Officieel	1	1%	1	1%		
Overgenomen door 'erkende' bond	0	-				
'Niet erkende' vakorganisatie	19	15%	9	8%	7	88%
Overgenomen door 'niet erkende' bond	5	4%	1	1%	1	12%
Wild	35	27%	34	31%		
Onbekend	68	53%	66	59%		
	128		111		8	

* stakingen van 1 dag of minder

** stakingen met 5.000 of meer verloren arbeidsdagen

Bron: databestand

Alle overige stakingen waren georganiseerd door de niet-erkende vakorganisaties EVC of OVB of waren volledig spontaan van karakter, want we mogen gevoeglijk aannemen dat stakingen waarvan de status onbekend is wilde stakingen zijn geweest. Verder is opmerkelijk dat alle acht grote stakingen door de niet erkende vakorganisaties waren georganiseerd. De vijf grote stakingen van 1946 en 1947 werden door de EVC georganiseerd, waarbij het in twee gevallen, waaronder de zeer grote van voorjaar 1946, ging om erkenning van de EVC. De acht dagen durende staking voor loonsverhoging in augustus 1950 werd door EVC en OVB georganiseerd en de loonstakingen in augustus 1955 door de OVB.

Uit het overzicht van *de eisen* die bij de stakingen werden gesteld (tabel 4.8) blijkt dat ook in deze periode het grootste aantal stakingen om *arbeidsvoorwaarden* ging. Maar in tegenstelling tot de periode vóór de Tweede Wereldoorlog betrof dit de naoorlogse periode niet meer, maar minder dan de helft (40%) van het totaal aantal stakingen. Meer dan in de oorlogsperiodes was er sprake van stakingen om disciplinekwesties, vakbondserkenning en solidariteitsstakingen. De stakingen over arbeidsvoorwaarden gingen natuurlijk regelmatig over eenvoudige loonsverho-

ging, zoals de staking in 1950 voor 10% loonsverhoging en tegen 'ronse-laars'. Veel vaker ging het echter om problemen rond de lange werktijden en om vuil werk toeslagen. Zo waren er regelmatig conflicten rond de weigering van het 'afwerken' van een schip het werken van een derde taak (van vier uur) of soms zelfs een vierde taak en overwerk op zaterdag of zondag. Het OVB bracht de bij tijd en wijle zeer lange werktijden in verband met de grote aantal ongelukken in de haven en riep de havenarbeiders op zich niet door de extra verdienste te laten verleiden tot on-verantwoord overwerk of arbeid in onderbemande ploegen.¹¹ De arbeidsomstandigheden waren ook vaak aanleiding tot conflict over toeslagen, arbeidsvoorwaarden dus. Zo waren meerdere stakingen over de beloning bij de lossing van suiker, zoals de staking bij Quick Dispatch van 16 en 17 juli 1953.¹²

Tabel 4.8. *Stakingspatroon 1915-1940, eisen*

	<i>Alle stakingen</i>		<i>Kleine*</i>		<i>Grote**</i>	
Loon en arbeidsvoorwaarden	51	40%	43	40%	3	38%
Organisatie van het werk	20	16%	20	19%		
Disciplinekwesties	23	18%	19	18%	2	25%
Reorganisatie	2	2%	2	2%		
Solidariteitsstaking	9	7%	7	7%		
Politieke staking	7	5%	6	6%	1	13%
Erkenning vakbond	4	3%	2	2%	2	25%
Onbekend	12	9%	12	7%		
Totaal	128	100%	111	100%	8	8

* stakingen van 1 dag of minder

** stakingen met 5.000 of meer verloren arbeidsdagen

Bron: databestand

Er waren 20 stakingen vanwege de *organisatie van het werk*, allemaal kortstondige acties van een uur tot enkele uren. In tegenstelling tot de beginperiode van de arbeidsverhoudingen in de haven en tot het interbellum speelde ploegsterkte of invoering van nieuwe machinerie hierbij nauwelijks een rol. Het ging meestal om protest tegen slechte arbeidsomstandigheden bij zwaar en vuil werk of om conflicten over de te gebruiken hulpgereedschappen. Illustratief in dit verband was een drietal korte stakingen uit protest tegen het verbod om de patenthaak te gebruiken bij het werk in zakgoed.¹³ Ze vonden plaats bij Progress (7 januari 1952), Quick Dispatch (24 juni 1953) en Van Uden (2 november 1953). Het ging in alle gevallen om meerdere ploegen op een boot die een uur of twee uur het werk neerlegden. Voorbeelden van acties in verband met arbeidsomstandigheden:

5 januari 1949, SHV, enkele uren staking voor de verstrekking van handschoenen bij de lossing van oud ijzer op SS 'Iran'

29 juli, 8 augustus en 24 september 1953, Presto, werkonderbrekingen in verband met een conflict rond het werk in vriesruimen, waarvoor extra kleding wordt geëist

21 september 1962, ploeg havenarbeiders weigert te werk gesteld te worden op SS 'La Goa' vanwege de aanwezigheid van wandluis (8 man wordt op staande voet ontslagen)

Drieëntwintig van de 128 stakingen ging over *disciplinekwesties*. De eerste staking van na de oorlog, op 27 juni 1945, werd aangeslingerd door de beschieting van havenarbeiders door de Binnenlandse Strijdkrachten en duurde ruim een week. Deze wordt hieronder besproken. Andere stakingen betroffen onder andere acties om disciplinaire maatregelen van de werkgever tegen havenarbeiders ongedaan te maken. De grootste hiervan betrof de staking van 3.000 man op 27 mei 1947 onder leiding van de EVC, die er op gericht was de sancties in te trekken tegen de 270 havenarbeiders die hadden geweigerd op Tweede Pinksterdag te werken. De sancties, ontslag op staande voet voor de vaste en intrekking van de boekjes voor de losse arbeiders, werden daarop inderdaad ongedaan gemaakt. Andere, kleinere, werkonderbrekingen in deze categorie betreffen proteststakingen tegen het voornemen het 'mopperen' af te schaffen. Het 'mopperen' was het algemene gebruik onder de havenarbeiders om negen uur 's morgens een koffiepauze te nemen. Officieel had men daar geen recht op, het was nergens vastgelegd en stond niet in de cao. Dit informele gebruik was de bedrijfsleiding en de werkgevers in de haven een doorn in het oog, maar bleek een bijkans onuitroeibaar fenomeen.¹⁴

18 juli 1949 bij Cornelis Swarttouw. De botenbaas wilde de 'mopperende' havenarbeiders die bij het bedrijf te werk waren gesteld van het terrein sturen, waarop het werk wordt neergelegd.

In maart 1954 escaleerde een soortgelijk conflict bij Hoogerwerf tot de zogenoemde 'koffiestaking'. Het ging hier om een ploeg die bij de koffie op de werkplek was overgeslagen. Een van de arbeiders ging daarop zelf koffie voor de ploeg halen, tegen de weigering hiervan door de botenbaas in. De havenarbeider: 'ik heb geen pest met je praatjes te maken, ik zal mijn werk zelf wel indelen'. Bij terugkomst gaf de baas ontslag op staande voet. Zijn ploeg legde daarop meteen het werk neer. Ook zij kregen daarop op staande voet ontslag. 's Middags waren zo'n 130 man bij Hoogerwerf in staking. De volgende dag breidde de staking uit naar andere bedrijven, met ruim 2500

havenarbeiders. ABT en OVB steunden de actie. Het ontslag van de ploeg werd ongedaan gemaakt.

De conflicten rond disciplinaire maatregelen waren uitdrukking van ruwe arbeidsverhoudingen en het wantrouwen tussen havenarbeiders en botenbazen op de werkvloer. De botenbazen hadden weinig grip op de losse havenarbeiders, die geen vaste band met het bedrijf hadden. 's Anderdaags konden die immers weer elders tewerk gesteld worden, of ook niet besteld worden en dan hadden ze geen inkomen. Maar de havenarbeiders hadden ook geen dienstverband met de HAR. De sancties die de HAR oplegde waren daarom eenzijdig, er was geen enkel beroep mogelijk.

Solidariteitsstakingen en stakingen om *politieke motieven* kwamen meer voor dan in de vooroorlogse periode. Solidariteitsstakingen konden verschillende motieven hebben. In sommige gevallen betrof het de weigering om besmet werk uit te voeren op schepen waarvan de lading voor andere havens bestemd was, maar daar niet kon lossen wegens stakingen. Dit was enige malen het geval met Antwerpen (in 1946 en 1950) en Amsterdam (in 1949 en 1950). Maar staking in andere havens kon ook een goede gelegenheid zijn om de eigen eisen eens goed voor het voetlicht te brengen. Dit was zeker het geval met Amsterdam, waar de arbeidsverhoudingen veel gelijkenis vertoonden met Rotterdam en waar voortdurend naar gekeken werd. Een goed voorbeeld hiervan is de drie daagse staking van 27 tot en met 29 juni 1961, die werd gestart uit solidariteit met een staking onder SHB'ers in de Amsterdamse haven, die hoger loon en twee uren reiskostenvergoeding eisten. De eisen die in Rotterdam werden geformuleerd waren: een uitkering ineens van 125 gulden en twee reisurenen voor pendelaars. De staking werd vooral ondersteund door pendelaars.

De bekendste politieke staking was de 'sinaasappelstaking' in 1946 die handelde om de weigering om een schip met sinaasappelen uit Spanje te lossen. Veel van de politieke acties werden geïnitieerd door de EVC of communistische kaderleden binnen de EVC. Het voorstel van de EVC-leiding om de troepenendingen naar Indonesië te boycotten had in de Amsterdamse haven wel enig succes, maar ondervond in Rotterdam veel weerstand. Ook de oproep om Amerikaanse wapenendingen aan West-Duitsland te boycotten konden niet op bijval rekenen. Hoewel *De Waarheid*, officieel orgaan van de CPN, hierover wel groots over berichtte, hadden dergelijke acties zeer weinig steun onder de havenarbeiders in Rotterdam, die doorgaans niet veel van politiek moesten hebben, laat staan van communistische politiek. Wat betreft de gestelde eisen was het meest opmerkelijk aan de naoorlogse periode de stakingen om *vakbondserkenning*, dat wil zeggen om erkenning van de EVC. In juli en augustus 1945 vonden er tweemaal algemene werkonderbrekingen van een uur

plaats, gevolgd door een staking van een week. In april 1946 breidde de staking van de zeelieden voor erkenning van de EVC zich uit naar de havens van Amsterdam en Rotterdam, die in Rotterdam ruim twee maanden de hele haven plat legde.

De eerste stakingen na de oorlog om erkenning van de EVC in 1945

De staking die op 27 juni 1945, acht weken na de bevrijding, uitbrak vertoonde alle kenmerken van de wilde staking.¹⁵ De aanleiding was een incident, waarbij de rivierpolitie en de Binnenlandse Strijdkrachten, die namens het militair gezag de opdracht hadden kruimeldiefstallen tegen te gaan, enkele schoten afvuurden op een boot met havenarbeiders die van hun werk kwamen. De avondploeg op SS 'Samneagh' legde daarop het werk neer. *"De blauwe Polizei werden ze genoemd. Ze controleerden op diefstal. We zijn gaan zitten en zeiden: 'zo werk ik niet, met een bajonet in m'n rug'"* (interview Van Os). De aanhoudingen vanwege 'verdachte ophouding in de buurt van voedselschepen', de fouilleringen en 'razzia's' (termen van de rivierpolitie) wekten grote verontwaardiging onder de bootwerkers. Het incident (het schieten) was daarvan het symbool, en bleef gedurende de hele staking die rol vervullen.

De volgende dag breidde de staking zich uit over de hele haven. Gedurende deze hele eerste dag waren de stakers in het geheel niet duidelijk over hun concrete eisen. Eigenlijk hadden de grieven betrekking op wat Gouldner het *indulgency pattern* noemt, op een niet formeel vastgelegd gewoonterecht. Tot kort voor de staking werd door de BS oogluikend toegestaan dat bootwerkers kleine hoeveelheden 'spil' (gemorst goed) voor eigen gebruik mee naar huis namen. Op 9 juni werd dit echter verboden en werd streng gecontroleerd, onder meer door fouillering door de gewapende BS'ers. Pas aan het einde van deze tweede dag van de staking werd een eisenpakket geformuleerd op een vergadering, die belegd was door de nog geen twee weken tevoren opgerichte lokale afdeling van de Eenheidsvakbeweging. Een aantal eisen had betrekking op de elementaire werkomstandigheden, uitreiking van werkschoenen en ketelpakken, geen controle van havenwerkers door gewapende BS'ers, behoorlijke kantines en schaftlokalen. Daarnaast werden eisen gesteld aan ploegsterkte, het aannamesysteem en aan de primaire arbeidsvoorwaarden, waarvan een loonsverhoging van 25% de belangrijkste was. Tenslotte werden er wensen geformuleerd rond de inrichting van de arbeidsverhoudingen in de haven. Men eiste verplichte aansluiting bij een vakorganisatie voor alle havenarbeiders en erkenning van de door de arbeiders gekozen contactcommissies. Deze laatste eisen vertonen sterke overeenkomsten met het in Engeland vigerende systeem van 'closed shop' (verplicht vakbondslidmaatschap) en 'shop stewards' (vakbondsvertegenwoordigers op de werkvloer). De institutionele vormgeving van de arbeidsverhoudingen kwam

in het middelpunt te staan: het conflict ontwikkelde zich tot een staking voor de exclusieve erkenning van de EVB.

De uniebonden hadden wel met de werkgevers overleg gepleegd over het 'urgentieprogramma', maar hadden geen contact gehad met hun achterban, waar ze op dat moment ook nauwelijks leden hadden. De grootste misrekening was wel dat ze genoeg hadden genomen met een loonsverhoging van 11,3%, terwijl de regering 25% verhoging toestond.¹⁶ Dat de uniebonden totaal geïsoleerd waren van de havenwerkers bleek uit de explosieve groei van de EVB: van 19 leden vóór het uitbreken van de staking tot 4 à 5.000 een week na aanvang van de staking. Daarmee had de EVB een organisatiegraad van 95% bereikt. De SVZ deelde op 2 juli 1945 mee, met terugwerkende kracht vanaf 28 mei een loonsverhoging van 25% toe te kennen en over de overige eisen met de uniebonden en de EVB als gelijkberechtigde organisaties te willen onderhandelen, mits het werk werd hervat. Dit gebeurde echter niet. In de euforie van de succesvolle staking eisten de havenarbeiders in vergadering bijeen dat de EVB als *enige* organisatie gerechtigd was namens hen te onderhandelen. Het nationale belang van het conflict in de haven werd onderstreept door de radiotoespraak van minister-president Schermerhorn op 3 juli waarin hij begrip toonde voor de verlangens van de havenwerkers en verklaarde bereid te zijn EVB te erkennen, op voorwaarde dat die zich aan 'de spelregels bij het scheppen van geregelde toestanden en sociale rechtvaardigheid' hield. Burgemeester Oud van Rotterdam spande zich intussen in om de staking te doen stoppen. Hij riep vrijwilligers op om de Canadese militairen te assisteren, die al vanaf 29 juni bezig waren met lossen van lading, opdat de voedselvoorziening van het land niet in gevaar zou komen. In een openluchtvergadering besloten de stakers dezelfde dag nog weer aan het werk te gaan. Schermerhorn had immers een opening geboden naar erkenning van de EVB.

De arbeidsrust was echter slechts van korte duur. In een overleg tussen Schermerhorn en de leiding van de EVC (zoals de EVB zich sinds juli 1945 noemde) bleek dat de regering onder de spelregels verstond dat de vakbonden zich neer dienden te leggen bij de besluiten van het College van Rijksbemiddelaars en af moesten zien van stakingsacties. Dit werd door de EVC niet geheel ten onrechte uitgelegd als een uitschakeling van de vrije loonvorming met een feitelijk stakingsverbod, wat men weigerde te accepteren. Omdat de 'erkenning' van de EVC nog niet geregeld was startte de SVZ onderhandelingen met de uniebonden over het door hen opgestelde urgentieprogramma.

Ondertussen deden de autoriteiten er alles aan om de EVC in diskrediet te brengen. Op 16 juli werd stakingsleider Leen van Os gearresteerd op beschuldiging van collaboratie met de Nazi's. Hij zou in de oorlogsjaren vrijwillig arbeid hebben verricht voor de Wehrmacht. Omdat bij de Politieke Opsporingsdienst waar hij werd heen gebracht bekend was

dat hij een actieve rol had gespeeld in het verzet werd hij de dag daarop weer vrijgelaten. Bij een kort daarna uitgevoerde uitzoeking werd bij Van Os thuis een baal bloem en een plak chocolade aangetroffen. Dit leidde opnieuw tot arrestatie en een veroordeling binnen twee dagen van 1 jaar onvoorwaardelijke gevangenisstraf, waarmee zijn rol als stakingsleider voorlopig was uitgespeeld.¹⁷

Uit protest tegen de uitsluiting van het overleg organiseerde de EVC op maandag 23 juli een proteststaking van een uur in de Rotterdamse haven. Op 8 augustus belegde de EVC een vergadering in de Rivierahal en riep de havenarbeiders op om hiervoor een uur voor einde werktijd, 's middags om vier uur, het werk te verlaten. Het werk in de haven kwam inderdaad om vier uur geheel stil te liggen en de meeting werd door duizenden mensen bezocht. Op zondag 12 augustus werd opnieuw vergaderd. Om de eis van erkenning van de EVC kracht bij te zetten werd besloten tot een proteststaking van 24 uur op maandag 13 augustus. Bovendien werd besloten *eenzijdig* en *zelfstandig* tot het invoeren van verbetering in de werkregelingen: een werkweek van 45 uur (in plaats van 48), handhaving van de ploegsterkte op 16 man, er werden alleen nog maar twee aaneengesloten taken (van 4 uur) aangenomen (zodat een werkdag niet meer over de dag en nacht gespreid kon worden). Bovendien kwam de eis van de door de havenarbeiders gekozen vertrouwensmannen weer naar voren. Deze zouden de naleving van de cao moeten controleren en met de botenbazen overleggen over ploegsterkte en werktempo. Dezelfde zondagavond overlegden bestuurders van de SVZ, burgemeester Oud en minister-president Schermerhorn over mogelijke tegenmaatregelen. De regering gaf de volgende ochtend een verklaring uit waarin de 'anarchistische methode' van de EVC werd afgekeurd, de SVZ verspreidde een manifest waarin alle arbeiders die zich niet aan de cao hielden als stakers werden beschouwd en de burgemeester besprak met het militair gezag de mogelijkheden voor de inzet van het leger ter bescherming van werkwilligen.

Aan de oproep voor de 24-uursstaking op maandag 13 augustus werd vrijwel algemeen gehoor gegeven. De dag erna werd het werk weer herwat, althans in eerste aanleg. Er brak namelijk een conflict uit op de 'Towerhill', waar de havenwerkers de ploegsterkte van twee maal 6 op twee maal 8 man hebben gebracht, wat niet getolereerd werd door de bedrijfsleiding. Daarop staakten de op dit schip werkzame havenarbeiders, ongeveer 100 man, het werk. De overige havenarbeiders volgden de oproep van de EVC-vergadering voor arbeidsduurverkorting en stopten het werk een half uur eerder dan de cao toestond. Toen in reactie hierop de SVZ de werkboekjes introk, breidde de staking zich in de loop van de week uit tot een algehele staking in de haven. De impasse was compleet.

Na druk informeel overleg in het weekeinde, waarbij opnieuw de minister-president betrokken was, was de uitkomst dat de SVZ zich bereid

verklaarde met de EVC te onderhandelen als men aan de voorwaarden van de regering voldeed. Toen de EVC zich schriftelijk tegenover Schermerhorn verklaarde aan 'de regels van het spel' te zullen houden, dat wil zeggen dat men zich bij het stuklopen van onderhandelingen zou neerleggen bij het besluit van het College van Rijksbemiddelaars, had deze geen bezwaar meer tegen de aanwezigheid van de EVC bij de onderhandelingen. Op de stakersvergadering van zaterdag 18 augustus werd daarop besloten het werk op maandag 20 augustus op de oude voorwaarden te hervatten. De lokale EVC-leider Toon van den Berg moest nog wel wat uit de kast halen om de concessie van de EVC te verdedigen en de voorstanders van voortzetting van de staking over te halen. De aankomst van een troepenmacht in de haven en de negatieve gevolgen voor de publieke opinie van het bederf van in de haven opgeslagen voedselvoorraden bij voortduren van de staking gaven de doorslag.

De SVZ opende de onderhandelingen met de EVC, die zoals gezegd op dat moment een organisatiegraad van ruim 90% had. De uniebonden weigerden echter met de EVC aan één tafel te zitten, zodat het overleg tussen SVZ en EVC en SVZ en uniebonden afzonderlijk plaats vond. Toen de onderhandelingen niet tot een oplossing leidden en rijksbemiddelaar Romme uiteindelijk in oktober 1945 uitspraak deed, viel deze sterk in het nadeel van de EVC uit. De teleurstelling hierover uitte zich echter niet meteen in actie. Wel ontstonden er allerlei kleine conflicten over de toepassing van de cao in de laatste maanden van het jaar. Het conflict dat in juni 1945 uit was gebroken was nog steeds niet bevredigend opgelost. Het bleef broeien.

De sinaasappelstaking

Het feit dat in de Rotterdamse haven de EVC feitelijk als onderhandelingspartij namens werknemers werd erkend, doordat de SVZ met hem onderhandelde, bleef weerstand oproepen, in regeringskringen (vooral bij minister Drees van Sociale Zaken en rijksbemiddelaar Romme), bij de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties en bij de uniebonden in de haven. Er werd door al deze partijen grote druk uitgeoefend op de SVZ om de contacten met de EVC te verbreken. In de zogenoemde 'sinaasappelstaking' van 18 maart 1946 vond de SVZ aanleiding om aan deze druk tegemoet te komen.

Het ging bij de 'sinaasappelstaking' om een politieke staking gericht tegen het fascistische regime in Spanje.¹⁸ De Nederlandse regering had een overeenkomst met Spanje om aardappelen te ruilen voor 168.000 kisten sinaasappelen. Op 25 februari weigerden enkele ploegen Rotterdamse havenwerkers aardappelen bestemd voor Portugal te laden, omdat vermoed werd dat deze zouden worden doorgevoerd naar Spanje. In een telegram aan Schermerhorn werd de regering opgeroepen de commerci-

ele en diplomatieke betrekkingen met Spanje te verbreken¹⁹. Op zondag 17 maart arriveerde de 'Orpheus' in de Rotterdamse haven met een eerste zending Spaanse sinaasappelen aan boord. Op maandagmiddag 18 maart werd door de EVC een openluchtvergadering belegd bij het 'hok' (aanneemlokaal) van de HAR aan de St. Jobsweg, waar ongeveer 4.000 havenarbeiders aanwezig waren. Tegen het advies van zowel de landelijke leiding als van de plaatselijke bestuurders (waaronder Toon van den Berg) van de EVC in, besloot de vergadering om op dinsdagochtend 8 uur het werk neer te leggen en de 'Orpheus' niet te lossen. De bestuurders gaven er uit publicitaire overwegingen sterk de voorkeur aan alleen de *export* naar Spanje te boycotten en niet de import van voedingsmiddelen voor de Nederlandse bevolking. De havenwerkers sloegen deze adviezen echter in de wind en besloten dus tot boycot van de lossing. Toen de havenarbeiders zich op de dinsdagochtend weer bij het aannamelokaal meldden, nam de SVZ eerst alleen ploegen voor de 'Orpheus' aan. Bij weigering werden de mensen als stakers beschouwd. Omdat iedereen weigerde, bracht de SVZ op deze wijze alle arbeiders die zich die morgen en de volgende dag bij de aanneemlokalen meldden in staking. Het schip werd in de loop van de week onder politiebescherming gelost door studenten van de Nederlandsche Economische Hogeschool (voorloper van de Erasmus Universiteit) en kantoorpersoneel. Bij het volgende schip met sinaasappels uit Spanje, dat op 25 maart aankwam, werd door de havenarbeiders besloten gewoon tot lossing over te gaan. Het belangrijkste gevolg van het conflict was wel dat de SVZ het contact met de EVC verbrak 'vanwege zijn onbetrouwbaarheid'.²⁰

De haven- en zeeliedenstaking van 1946

Erkenning van de EVC leek verder weg dan ooit, maar dit vraagstuk stak al snel weer de kop op in de zeer langdurige zeelieden- en havenstaking van 1946.²¹ Op 10 april 1946 riep de EVC de zeelieden op tot staking, uit protest tegen het feit dat zij buiten de onderhandelingen voor de cao voor de zeelieden was gehouden en vanwege het in haar ogen schamele resultaat van die onderhandelingen. In Amsterdam kwam het vanaf 26 april spontaan tot solidariteitsacties van havenarbeiders toen bleek dat er schepen uitvoeren met zeelieden die tegen de nieuwe voorwaarden hadden aangemonsterd. Op maandag 29 april proclameerde de EVC ook in de Rotterdamse haven de staking, die zich in de loop van de volgende dag over de haven uitbreidde, en ruim twee maanden zou gaan duren. De aanleiding was solidariteit met de stakende zeelieden, maar in feite draaide het om de eis die zeelieden en havenarbeiders gemeen hadden, namelijk geen uitsluiting van het cao overleg van de organisatie die de meerderheid van de arbeiders omvatte, de EVC. De SVZ kondigde zeer strenge maatregelen aan: vaste arbeiders die in staking gingen zouden ontsla-

gen worden en van HAR-arbeiders werden de werkboekjes ingetrokken. Desondanks was de staking vrijwel algemeen. Stakenburg meldt dat van de circa 9.000 beschikbare arbeidskrachten slechts 850 vasten aan het werk waren (Stakenburg, 1957, p.159). De staking van de zeelieden werd steeds meer gedragen door de havenarbeiders, zeker in Rotterdam. Door de massale omvang, de lange duur (meer dan twee maanden) en het repressieve optreden van de overheid begonnen de gebeurtenissen sterk te lijken op die bij de staking van 1920. De burgemeester riep vrijwilligers op die ingezet werden bij de lossing van schepen, politie werd ingezet om deze te beschermen, er werd een samenscholingsverbod in het havengebied uitgevaardigd en er werden marechaussees en pantserwagens aangerukt. Her en der vonden schermutselingen plaats tussen werkwilligen en stakers en in de pers verschenen berichten over intimidatie en 'terreur' van de kant van de EVC.

Opnieuw hield minister-president Schermerhorn, op 16 mei, één dag voor de verkiezingen voor de Tweede Kamer, een radiotoespraak over het conflict. Hoewel hij in deze rede de actie van de EVC als een ontoelaatbaar prestigegevecht verwierp, bleek in de periode daarna dat hij in het overleg met EVC-voorzitter Blokzijl bereid was de bezwaren van de EVC tegen de zeelieden-cao aan te willen horen, mits het werk onmiddellijk hervat zou worden. Deze toezegging moest hij echter onder druk van minister Drees en het College van Rijksbemiddelaars weer intrekken. De regering stuurde aan op de onvoorwaardelijke overgave van de EVC. Vanaf dat moment werd onder druk van de CPN door de EVC-leiding aangekoerst op beëindiging van de staking. De CPN had aanzienlijk verkiezingswinst geboekt, had 10 zetels (van de 100 die de Tweede Kamer toen nog had) veroverd, en hoopte op deelname aan de regering. Bovendien wilde de CPN de op dat moment lopende fusiebesprekingen van EVC en NVV niet bruuskeren. Op stakersvergaderingen in Rotterdam en Amsterdam op 1 juni, die door ruim 10.000 man werden bezocht, stelde de leiding voor de stakingen op te heffen op voorwaarde dat er geen sancties tegen de stakers worden getroffen. In schriftelijk stemming besloot echter de meerderheid de staking voort te zetten. Pas een maand later, op 3 juli, zou uiteindelijk het werk worden hervat. Men moest het doen met de toezegging dat er geen rancunemaatregelen zouden worden getroffen, dat alle arbeiders van de HAR (in Rotterdam) en SHB (in Amsterdam) weer te werk werden gesteld en de zeelieden weer zouden worden aangenomen. De zeelieden-cao bleef ongewijzigd van kracht en de EVC had zich geen plek weten veroveren in het institutionele overleg. De tweede maanden durende staking was dus uitgelopen op een grote nederlaag, die het begin van het einde van de EVC zou inluiden. Er stapten aan aantal leden over naar de CBT. Ernstiger was dat de tegenstellingen die zich tijdens de staking hadden gemanifesteerd tussen de lokale kaderleden en bestuurders en de op de CPN georiënteerde leiding van de EVC in Amsterdam

uitmondde in de afsplitsing en oprichting van de OVB in 1948, die het grootste deel van de leden van de EVC met zich meenam.

Met de nederlaag in de staking van 1946 hadden de voorstanders van het centralistisch systeem van arbeidsverhoudingen de slag gewonnen. Diverse auteurs wijzen erop dat door het optreden van de EVC en door de stakingen in de havens in 1945 en 1946 de partijen van de 'beheersingscoalitie' verder naar elkaar zijn toe gedreven. Hierdoor zou het centralisme en de rigiditeit van het loonvormingsstelsel alleen maar zijn toegenomen (Boomgaard, 1977, p.307; Nijhof, 1988, p.262). De prijs die de vakbeweging moest betalen voor haar invloed op nationaal niveau was een zeer geringe invloed op ondernemingsniveau en vervreemding van haar achterban. De arbeidsverhoudingen in de haven waren dan wel 'gepacificeerd', de combinatie van een sterk beperkend loonbeleid en pragmatische havenarbeiders met handelsgeest zou nog voor heel wat onrust zorgen in de haven.

De 'onzekerheidsfactor' in de haven

Nadat definitief duidelijk geworden was dat de EVC niet erkend zou worden trad er een zekere 'normalisering' van de arbeidsverhoudingen in de haven op. Er ontstond geregeld overleg tussen de SVZ en zijn vaste overlegpartners, de uniebonden. De CBT slaagde er in om zijn aanhang te vergroten, in het bijzonder onder de vasten en de nieuwe generatie havenarbeiders die in de sterk groeiende haven werk vonden. Hoewel er in de jaren 1945 tot en met 1947 wel steeds over de lonen was onderhandeld, ging de eerste volledige cao voor het havenbedrijf van na de oorlog pas op 2 mei 1948 in.

Deze normalisering werd echter verstoord door het optreden van het OVB en in mindere mate door de restanten van de EVC. Zij bleven spontane stakingen van havenwerkers steunen, ook als die zich verzetten tegen cao-regelingen. Zij achtten zich daaraan niet gebonden, daar ze immers buiten de onderhandelingen waren gehouden. Het OVB beschikte over een grote aanhang, voornamelijk onder de losse havenarbeiders. Aangezien ook het OVB niet erkend werd probeerde deze organisatie zich op een andere wijze te manifesteren. Hij deed dat voornamelijk door steun te geven aan de veel voorkomende kleine arbeidsconflicten en door gebruik te maken van de krapte op de arbeidsmarkt en druk uit te oefenen op het overleg tussen SVZ en uniebonden. De daar voor de werknemers gerealiseerde verbeteringen werden vervolgens door het OVB opgeëist. De OVB wilde een "onzekerheidsfactor" in de haven brengen om druk op de cao-onderhandelingen te kunnen uitoefenen (interview Van Os). Deze organisatie was dan ook actief betrokken bij een groot aantal kleine werkstakingen en lokale arbeidsconflicten die in de jaren 1948-1955 plaats vonden over de organisatie van het werk, werk-

tijden, onveilige of zware werkomstandigheden, verhoogd taakloon of disciplinaire maatregelen.

De meeste van deze stakingen waren beperkt van omvang en hadden betrekking op de toepassing of interpretatie van de cao of op ongeschreven rechten. Het betrof veelal één of enkele ploegen, vooral arbeiders van de HAR, die voor enkele uren werk weigerden of in de kantine bleven zitten. Vertrouwensmensen van de OVB stelden zich achter de staking en trachtten te bemiddelen met de HAR en SVZ. Zo zijn heel wat conflicten opgelost. De OVB kon zo zijn rol als 'shop stewards' organisatie waarmaken en de SVZ kon door de contacten met de OVB voorkomen dat dergelijke kwesties uitgroeiden tot grote stakingen.

De staking van 1950 en het begin van het einde van de EVC

In 1950 heerste er enorme drukte in de haven, onder meer als gevolg van de olopemde spanningen in Korea en stakingen in de Antwerpse haven. Er werd veel gebruik gemaakt van overwerk en weekendwerk. Het stak de havenarbeiders dat er allerlei mensen aan het werk waren die via 'ronselaars' waren aangeworven en volgens de geruchten veel meer betaald kregen dan de reguliere havenwerkers. Op 12 juli had de OVB met succes opgeroepen tot een 'sit-down staking' van een uur, waarbij looneisen werden gesteld. In augustus slaagde het door de ABT opgezette 'Comité van Actie' er in om de havenarbeiders in staking te brengen voor 10% loonsverhoging. Naar eigen zeggen moesten de havenarbeiders niet zoveel van de ABT of de CPN hebben, maar kwam het stakingsparool tegemoet aan hun verontwaardiging over de ronselaarspraktijken. Bovendien was er een grote kans op snel succes had gezien de grote drukte in de haven (Nijhof, 1988, p.280).

De staking verliep volgens een bekend patroon: maandag 14 augustus gingen de lossen in staking, waarna de staking zich uitbreidde over de vasten. Op woensdag was de staking vrijwel algemeen. De CBT keerde zich tegen de door 'communistische elementen uitgelokte staking', maar verschaftte zijn leden die in merendeel actief deelnemen aan de staking wel een 'molest uitkering'. Het OVB waarschuwde voor een uitputtingsslag, keerde stakingsgeld uit, maar nam niet deel aan de leiding van de staking, die in handen was van de rivaliserende ABT. Er was weer veel te doen over intimidatie van werkwilligen, vooral van de kant van de uniebonden en de pers die suggereerde dat de staking slechts tot stand was gekomen door intimidatie en terreur van de zijde van de ABT. De staking kwam in een impasse omdat de SVZ ten enen male weigerde met het Comité van Actie in overleg te treden. Na een week staken werd vervolgens in een gezamenlijk optreden van minister Drees (die een radiotoespraak hield over de zegeningen van de geleide loonpolitiek en de staking als onverantwoordelijk van de hand wees) de SVZ, de uniebonden en politie

(die intensieve patrouilles uitvoerde in de arbeiderswijken en werkwilligen beschermde) de staking gebroken. De ABT was zelfs niet in meer in staat de havenarbeiders in beweging te krijgen tegen de rancunemaatregelen die de SVZ tegen enige stakingsleiders trof.

Deze nederlaag leidde tot grote schade voor het ABT. Nogal wat ongeorganiseerde stakers sloten zich aan bij de CBT en de OVB omdat die hogere stakingsuitkeringen verstrekten. De ABT-leden zelf waren bijzonder verbolgen over het feit dat de ABT-uitkeringen aan ongeorganiseerden deed. De communistische retoriek van eenheid en solidariteit was de ogen van de havenwerkers niet veel meer dan het ten onrechte belonen van 'free-riders gedrag' van ongeorganiseerde 'slampampers'.

De staking van 1955 en de teruggang van de OVB

Het OVB had sinds zijn oprichting steeds met tamelijk veel succes vastgehouden aan de beproefde 'guerrillatactiek', die teruggreep op de 'leer der directe actie' van de syndicalisten van voor de oorlog. Het OVB had geen toegang tot de onderhandelingstafel en kon het zich als kleine organisatie met een beperkte stakingskas niet permitteren grootschalige stakingen op touw te zetten. Hoewel op den lange duur onbevredigend, konden met de steun en organisatie van wilde acties kleine succesjes worden geboekt en druk op het cao-overleg worden uitgeoefend. De werkgevers konden er weinig grip op krijgen. In de zomer van 1955 wist de SVZ de OVB echter "tot een openlijke confrontatie te verlokken" (Nijhof, 1988, p.307), die hem lelijk op zou gaan breken.

Er bestond nogal wat ontevredenheid onder de havenwerkers over het in juni bereikte cao-akkoord tussen SVZ en uniebonden. Dit bleek onder meer uit het feit dat de CBT-achterban in eerste instantie het principeakkoord had afgewezen. Een primeur voor deze bond. Het idee heerste dat de CBT er onvoldoende had uitgehaald, omdat hij zich gebonden achtte aan de geleide loonpolitiek. Net als in 1950 was het bovendien buitengewoon druk in de haven, onder meer door een wekenlang durende wilde staking in Antwerpen. Net als in 1955 staken de ronselpraktijken weer de kop op. Op een door ruim 550 arbeiders bezochte vergadering van de OVB op zondag 31 juli werd besloten tot een staking van 24 uur op de volgende dag. De voornaamste eis was: minimaal 75 gulden per week. Op maandag legden 4.500 losse en 3.000 vaste arbeiders het werk neer. Op een stakersvergadering in Odeon werd een ultimatum aan de SVZ gesteld: voor 5 augustus moesten ze over de brug komen. Bovendien werd er besloten om het arbeidstempo te drukken. Deze 'langzaamaan-actie' vond de dagen erna grote navolging.

De SVZ weigerde echter in overleg te treden met de OVB. Toen de OVB op zaterdag 13 augustus wederom opriep tot staking overtroefde de SVZ de OVB door de 3.000 tot 3.500 stakers met onmiddellijke ingang

te ontslaan. De OVB was er in het geheel niet blij mee dat op maandag 15 augustus solidariteitsstakingen uitbraken, de stakingskas van de OVB was er helemaal niet op berekend. Daarop ontstond een verwarrende situatie, waarin de havenarbeiders geconfronteerd werden met onzekerheid over hun baan en een stakingsuitkering, een weifelende houding van de OVB en geruzie met de ABT (die zich aanvankelijk niet achter de staking wilde plaatsen). De SVZ liet de ontslagen arbeiders weer tot de haven toe, om “de arbeiders niet onnodig de dupe te laten worden van onberaden acties” (geciteerd in Nijhof 1988, p.313). Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zouden de werkgevers natuurlijk ook zichzelf behoorlijk in de vingers hebben gesneden als ze het ontslag hadden gehandhaafd. Waar de staking van 1950 het einde van de ABT inluidde, zette het fiasco van 1955 de achteruitgang van de OVB in.

Het actiepatroon tussen 1955 en 1970

De naoorlogse periode gaf een duidelijk verschil te zien tussen de jaren van 1945 tot 1955 en de periode daarna. In de jaren direct na de oorlog worden de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven grotendeels bepaald door de strijd om de erkenning van EVC. Deze was niet alleen van belang voor de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven, maar had nationale betekenis. Sterker nog, Rotterdam was in sterke mate de *testcase* voor de inrichting van het naoorlogse systeem van arbeidsverhoudingen in Nederland. De arbeidsconflicten en arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven en de politieke context waren in deze periode dus nauw met elkaar verweven.

Vanaf 1955 was er vervolgens een relatieve rust aan het arbeidsfront. De krapte op de arbeidsmarkt en de groei en bloei van de haven zorgde voor een grote mate van werkzekerheid en maakte forse loonsverhogingen van de havenarbeiders mogelijk. Niet alleen om reden van de arbeidsverhoudingen is het jaar 1955 als keerpunt aan te merken. In dat jaar bereikte het overslagvolume in de Rotterdamse haven, de minerale oliën buiten beschouwing latend, met ruim 40 miljoen ton weer het niveau van vóór de Tweede Wereldoorlog. Bovendien werd in 1955 de HAR omgezet in de Centrale voor Arbeidsvoorziening (CVA) van de SVZ, waarmee de losse arbeiders voor het eerst een vast dienstverband kregen. In de waarneming van de geschiedschrijvers van werkgevers en bonden uit die periode was vanaf dat jaar sprake van ‘moderne’ arbeidsverhoudingen, waarbij het syndicalistische element zo goed als was verdwenen (Laan & Laan 1956, Stakenburg 1957).

In het tijdvak tussen 1955 en 1970 bleven grote stakingen, waarbij de hele haven plat ging, achterwege. De uniebonden hanteerden het stakingswapen in het geheel niet, op de ene uitzondering van de mislukte boycot van de *Panthonlibco*-schepen in 1958 na. De ABT en de OVB likten

hun wonden van de nederlagen van 1950 en 1955. Wel bleef het patroon van kleine spontane werkonderbrekingen voortgaan. Twee zaken vielen hierbij op. In de eerste plaats zien we een belangrijke rol bij de wilde acties van zogenoemde 'baantjesgasten', in het bijzonder de kraanmachinisten. Zo waren er meerdere acties, in 1957, 1961 en 1963 voor eisen die specifiek van toepassing waren op deze functiegroep, zoals het opnemen van de toeslagen die zij voor hun specifieke werk kregen ('smeeruren', toeslag voor het starten van de kraan, e.d.) in het basisloon. Daarmee probeerden ze een eind te maken aan de tot dan toe bestaande formele gelijkstelling met de gewone havenarbeiders. De functie van 'kraanmeester' op de moderne kranen vereiste veel meer ervaring en vakkennis dan het vroegere werk met de *winch*es, zo was de redenering. Maar daarnaast nam deze categorie havenwerkers ook het voortouw bij een aantal wilde acties in oktober 1963. Men was ontevreden over de resultaten van de cao- onderhandelingen van de officiële bonden en men eiste een uitkering ineens van 100 gulden, meer vakantie en regelmatig werk. Bij diverse bedrijven, waaronder Thomsen, Quick Dispatch en NTB kwam onder aanvoering van kraanmachinisten een staking van de grond. Toen de stakers met ontslag bedreigd werden riep de OVB op tot een twee uur durende solidariteitsstaking, waaraan een paar duizend arbeiders gehoor gaven. De speciale positie van de 'baantjesgasten' komt ook tot uitdrukking in de oprichting van de categorale vakorganisatie FHV (Federatieve Haven Vakvereniging), waarvan vooral controleurs en kraanmachinisten lid werden.

Het tweede wat opvalt in deze periode is het *uitblijven* van actie bij de recessie van 1967, die in de Rotterdamse haven leidde tot collectief ontslag van in totaal ongeveer 1.000 havenwerkers, zowel bij stuwadoorsbedrijven als Thomsen en de HAL als bij de Centrale voor Arbeidsvoorziening, waar de SVZ in augustus 450 arbeiders ontsloeg. Heygele draagt hier enkele verklaringen voor aan. In de eerste plaats waren de havenarbeiders altijd gewend aan een krappe arbeidsmarkt. Collectieve ontslagen en het 'werkgelegenheidsprobleem' was voor hen volkomen nieuw. In de tweede plaats vielen de ontslagen voor het grootste deel bij de pendelaars. Deze waren geografisch tamelijk geïsoleerd en slechter georganiseerd, wat mobilisatie belemmerde. Bovendien konden zij vaak terugvallen op werk op het platteland. Daarnaast werd een deel van het collectief ontslag gerealiseerd door de jaarcontracten van gastarbeiders niet te verlengen, die konden gewoon op de trein worden gezet. Ten slotte werd snel duidelijk dat de teruggang in de bedrijvigheid in de haven als een conjuncturele zaak moest worden gezien. De 'erkende' vakbonden waren vroegtijdig ingelicht over de ontslagen en hadden er over mee kunnen praten. Zij verzetten zich er niet tegen en drongen vooral aan op goede afvloeiingsregelingen. Bovendien gebruikten ze de publieke opinie en de onrust in de haven om de SVZ te dwingen de CVA om te vormen tot

een SHB, zoals in de Amsterdamse haven, waarbij de havenarbeiders een vast dienstverband zouden krijgen. Daarmee zou ook een betere personeelsplanning mogelijk zijn en collectieve ontslagen vermeden kunnen worden (Heygele, 1982, p.155, 163).

4.4. Het institutionele patroon: vestiging van het systeem en uitsluiting van de EVC

Organisatie aan werknemerszijde, de 'niet erkende' organisaties

De EVC wist zich onmiddellijk na de oorlog op de golven van de eerste staking en het gevoel van euforie een grote aanhang in de haven te verwerven, tot ongeveer 4.000 tot 5.000 leden, een organisatiegraad onder de Rotterdamse havenarbeiders in dat jaar van ongeveer 85%. De stakingen van 1945 en 1946 ontaardden in gevechten rond de erkenning van deze vakorganisatie. Dit was niet alleen van lokaal belang, maar werd ook van nationaal belang geacht, zoals blijkt uit de voortdurende bemoeienis van de regering met de conflicten in de haven. Dat nationale belang was driedelig. In de eerste plaats was er het militair belang van het veiligstellen van de controle over de Rotterdamse haven als aanvoerhaven en als strategisch zwaartepunt van de geallieerde strijdkrachten. Een dominante rol van een communistisch *angehauchte* vakbond in de arbeidsverhoudingen was daarbij ongewenst. In de tweede plaats was er het enorme economische belang van de Rotterdamse haven, aanvankelijk als aanvoerhaven van voedsel en grondstoffen, maar ook als één van de trekkers van de Nederlandse economie. In de derde plaats was er een politiek belang. De regering en de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties hadden hun zinnen gezet op een centralistisch systeem van arbeidsverhoudingen. De vestiging hiervan werd door de buitenstaander EVC ernstig bedreigd. Het beslissende gevecht om de vestiging van de geleide loonpolitiek in Nederland werd geleverd in de Rotterdamse haven in de eerste jaren na de oorlog (Nijhof, 1988, p.260).

De EVC had daardoor te maken met heftige tegenstand. Sommige werkgevers bij de SVZ en enige leden van het College van Rijksbemiddelaars vonden het uit praktisch oogpunt gewenst om contacten met de EVC te onderhouden, gezien diens zeer grote invloed op de havenwerkers.²² De Stichting van de Arbeid en de regering, in het bijzonder PvdA-minister Drees voelden daar echter niets voor en ijverden actief voor de uitsluiting van 'niet erkende organisaties', die zich niet aan de 'regels van het spel' hielden. De vakbondspolitieke lijn van de EVC; vrije loononderhandelingen, volledig stakingsrecht en vakbondsafdelingen binnen de ondernemingen was daarmee volledig in strijd.

De teleurstelling en frustratie over de negatieve afloop van de stakingen voor erkenning van de EVC in 1945 en 1946 was groot onder de

havenarbeiders, waardoor nogal wat EVC-leden bedankten. Ook stapten een aantal leden over naar de CBT. Toch was in 1947 nog ongeveer 65% van de Rotterdamse havenwerkers lid van de EVC, tegen slechts 5% van de uniebonden. De staking van 1946 had echter ook tweespalt binnen de EVC aan het licht gebracht. Het optreden van de CPN, die aanstuurde op matiging om regeringsdeelname niet in de weg te zitten, was door lokale EVC-voorman Toon van den Berg aangeduid als “dolksteek in de rug van de stakers” (geciteerd in Nijhof, 1988, p.235). Van den Berg was voor de oorlog lid geweest van het NAS en van de linkse Onafhankelijke Socialistische Partij en stond samen met anderen in de afdeling Rotterdam voor de voortzetting van de syndicalistische traditie. Samen met de sociaal-democratisch georiënteerde Leen van Os, die voor de oorlog lid van de CBT was geweest, bood hij weerstand tegen de op de CPN georiënteerde EVC-leiding in Amsterdam. Men wenste ‘onafhankelijk’ te zijn van politieke invloed, waarmee men aansloot op de antipolitieke sentimenten zoals die vanouds bij de Rotterdamse havenarbeiders leefden. In maart 1948 scheurde de Rotterdamse afdeling van de EVC zich met medeneming van het overgrote deel van de leden af en vormde het Onafhankelijk Verbond van Bedrijfsorganisaties (OVB). Bij de scheuring zegden zeer veel havenwerkers hun lidmaatschap van de EVC op zonder lid te worden van de OVB. Deze door de CPN als ‘trotskistisch’ omschreven nieuwe vakorganisatie verwierp elke binding met een politieke partij en had de syndicalistische leuze van Marx ‘de bevrijding van de arbeidersklasse kan slechts het werk van de arbeiders zelf zijn’ hoog in het vaandel staan. De OVB werd net als de EVC niet ‘erkend’ en kreeg geen positie aan de onderhandelingstafel over de cao.

Vanaf dat moment was er voortdurend rivaliteit tussen het OVB en de EVC. Dit leidde tot nogal wat gekrakeel, wederzijdse verkettering en openbare verdachtmaking. Bij de staking rond de Cubasuiker kwam het zelfs tot een handgemeen tussen OVB-voorman Leen van Os en enkele EVC-aanhangers. Al dit geruzie deed natuurlijk geen van beide organisaties goed. Het OVB had veel meer aanhang dan de EVC, die vanaf 1949 in de havens onder de naam Algemene Bedrijfsgroep Transport (ABT) door het leven ging. Nijhof schat het aantal leden bij de oprichting van het OVB op ongeveer 2.000. De ABT zou zo’n 300 leden gehad hebben (Nijhof, 1988, p.265). Op een totaal van circa 9.000 havenarbeiders in 1949 is er dus geen sprake meer van de extreem hoge organisatiegraad van 1945. Omdat de OVB zijn aanhang vooral bij de losse arbeiders had, beschikte hij echter toch over een aanzienlijke invloed. Hij kon over meer vertrouwenslieden beschikken en sneller op kleine conflicten inspelen dan de ABT. In de talrijke conflicten, maar vooral in de loonacties van 1950 en 1955, bestreden deze organisaties elkaar om de leiding in het stakingscomité. De nederlagen bij deze stakingen zorgden voor een verdere teruggang van beide organisaties.

De ABT werd na de afscheuring van de OVB steeds sterker gedomineerd door de CPN en probeerde herhaaldelijk politieke stakingen van de grond te krijgen. Zo probeerde de EVC tevergeefs om de OVB te betrekken bij een protestactie tegen de tweede Politionele Actie in Nederlands-Indië in 1948. In 1950 lanceerde de CPN middels het 'Rotterdams Haven Vredescomité' een heftige campagne tegen de lossing van schepen met wapens voor het Amerikaanse leger in West-Duitsland. De CBT was hier tegen fel gekant. Maar vooral de weerstand van de OVB bracht de CPN tot woede over de sabotage van de 'trotskisten' van de OVB. Uiteindelijk liep de oproep tot boycot van het wapentransportschip de 'Empire States' uit op een faliekante mislukking. Gezien de geringe belangstelling van de havenarbeiders voor deze politieke activiteiten isoleerde de EVC zich steeds verder. Uiteindelijk zou de ABT in 1960 opgeheven worden. De CPN bleef zich nadien met zijn bedrijfsafdeling wel roeren in de arbeidsverhoudingen in de haven (Nijhof, 1988, p.366).

Maar ook het OVB kreeg het steeds moeilijker. De nieuwe lichten havenarbeiders hadden geen ideologische binding met het syndicalisme en voelden weinig voor een vakbond die geen cao kon afsluiten en bovendien geen stakingsuitkering kon garanderen. Het OVB zat op een dood spoor. De oude syndicalistische garde wilde niet dat het OVB de kant op ging van een 'ordinaire' vakbond. De organisatie moest zich niet beperken tot de ondersteuning van de directe actie van de arbeiders, maar vooral werken aan het revolutionair bewustzijn. Bij deze oude garde groeide verbittering over het gemak waarmee jongeren slechte arbeidsomstandigheden, onderbemand werken et cetera af lieten kopen door de bazen. Een andere stroming, onder leiding van Van Os, was van mening dat een dergelijke ideologische opstelling tot isolement zou leiden. Hij zou uiteindelijk bij een staking van sleepbootpersoneel in 1969 met knallende ruzie de OVB verlaten en samen met een groep stakers de overstap naar de CBT maken. Er waren toen nog ongeveer 300 tot 400 leden over. De OVB was eind jaren vijftig, begin jaren zestig nog wel betrokken bij kleinere acties, maar zou een kwijnend bestaan gaan leiden. *Nieuwe Strijd*, het orgaan van de OVB, werd meer en meer een algemeen propagandabladd en ging in 1964 terug van tweewekelijkse naar maandelijks frequentie. De activiteiten zouden zich gaan beperken tot het verstrekken van stakingsuitkeringen bij stakingen, of het nu ging om officiële of wilde acties. Om die reden bleef de OVB altijd over een aanhang van enige honderden havenarbeiders beschikken, als 'stakingsverzekering' dus.²³

De OVB slaagde er ook niet in aansluiting te vinden bij de 'baantjesgasten'. In 1957 werd het OVB zelfs geweerd door de actievoerende kraanmachinisten bij de Rotterdamse Lloyd. De OVB had in 1961 een aparte categorale vereniging voor controleurs opgericht, de Rotterdamse Vereniging voor Havencontroleurs (Rovehaco), die zich echter twee jaar later verzelfstandigde en omdoopte tot Federatieve Haven Vakvereniging

(FHV). Bij oprichting telde de FHV 450 leden, voornamelijk controleurs en kraanmachinisten, waarvan een flinke groep van ongeveer 100 leden afkomstig was van de NBV. Het eisenprogramma van deze categorale organisatie weerspiegelde de aspiraties van de beter verdienende vaste havenwerkers. Het had hoofdzakelijk betrekking op medezeggenschap (instelling van ondernemingsraden in alle bedrijven) en zekerheden (60-jarige pensionering, regeling weekendwerk en dergelijke). De FHV sloot daarmee aan op een lange traditie van groepsegoïsme van de 'baantjesgasten' in de haven, die teruggaat tot de Wegers- en Meters Vereniging tijdens de elevatorstaking van 1903. Eveneens in overeenstemming met de haventradities benadrukte de nieuwe organisatie haar antipolitieke opstelling. De FHV zou in de loop der jaren over een aanzienlijke ledengroep blijven beschikken. Kort na de wilde staking van 1970 telde de organisatie 2.800 leden (Veenen & Hidalgo, 1971). Het feit dat de FHV bij deze actie een stakingsuitkering verschafte zal daar niet vreemd aan zijn, want in 1975 wordt het ledental op circa 1.000 geschat (Van der Velden, 1982, p.93).

Organisatie aan werknemerszijde, de 'erkende' bonden

Het niet erkennen van de EVC, de afscheuring van de OVB, de nederlagen bij de stakingen van 1950 en 1955 en het voortdurende gekibbel tussen OVB en EVC speelde de CBT in de kaart.

De CBT (vanaf 1955 na fusie met andere NVV-bonden in het transport van naam veranderd in NBV, Nederlandsche Bond van Vervoerspersoneel) wist in het bijzonder aanhang te winnen onder de vaste arbeiders en de jonge recent ingestroomde havenarbeiders. Het ledental van de NBV in de havens zou groeien van 2.800 in 1955 naar ongeveer 6.500 in 1968. Tegelijkertijd ging de OVB in ledental achteruit van 3.000 in 1955 naar circa 350 in 1969 (tabel 4.9).

Uit het onderzoek van Ter Hoeven kwam naar voren dat het lidmaatschap van de NBV niet erg stabiel was. Nogal wat leden zegden binnen een jaar na aanmelding weer op. Bovendien werden veel mensen lid als zij moeilijkheden zagen aankomen. Als deze waren opgelost bedankten ze weer. Tenslotte bouwden nogal wat leden een contributieachterstand op. Omdat ze er tegen opzagen een groot bedrag ineens te betalen meldden ze de bode, die de contributie kwam innen, dat ze bedankten (Ter Hoeven, 1962, p.282). Dit grote verloop toonde de sterk instrumentele houding van de havenarbeiders ten opzichte van de bonden. Deze instrumentele houding komt ook naar voren bij het lidmaatschap van het OVB, waarbij verzekering van inkomen bij staking een belangrijk motief was.

Tabel 4.9. Ledentallen vakorganisaties in de Rotterdamse haven, 1945-1970

	Haven- arbeiders	EVC	%	OVB	%	FHV	CBT/NBV	%
1945	5.913	5.000	85%		85%			
1946	6.650							
1947	7.790	5.000	64%		64%		450	5%
1948	9.028	300	3%	2.000	22%			
1949	9.186							
1950	13.196						1.700	13%
1951	12.890							
1952	12.003			1.700	14%			
1953	11.302							
1954	12.978							
1955	13.987			2.926	21%		2.800	
1956	13.560			2.721	20%		2.967	22%
1957	14.112			2.403	17%		2.855	20%
1958	12.823			1.085	8%		2.921	23%
1959	13.621			985	7%		3.183	24%
1960	14.605			930	6%		3.434	23%
1961	14.797			885	6%		3.742	25%
1962	15.543			770	5%		4.174	26%
1963	15.916			750	5%	450	4.567	29%
1964	16.054						4.813	30%
1965	16.706						5.108	31%
1966							7.071	
1967							6.703	
1968							6.462	
1969				350	2%			
1970	15.542					2.800		

Bron: Nijhof, 1988, p.243, 265, 306, 358, 369, 423; Jaarverslagen SVZ ('67-'69).

“bij het OVB was het zo, dan staakte je wel eens een paar dagen en bij het FNV kreeg je nooit een cent voor die paar dagen. Maar wij betaalden veel minder contributie, maar we kregen altijd uitbetaald!” (havenarbeider Vermaas, in Van Turenhout, 1996, p.20).

Uit dezelfde studie bleek dat de organisatiegraad onder havenarbeiders in Rotterdam lager lag dan onder de handarbeiders in de stad. Het lidmaatschap van de erkende bonden was beduidend lager en dat van niet erkende bonden hoger (tabel 4.10).²⁴

De centralistische vormgeving van het systeem van arbeidsverhoudingen in Nederland had zijn weerslag op de organisatorische structuur van de CBT en NBV. Daarbij was er sprake van een grote machtsconcentratie

Tabel 4.10. *Organisatiegraad van industriële handarbeiders, woonachtig in Rotterdam, 1960-1961 (%)*

	<i>havenarbeiders</i>	<i>handarbeiders in de industrie</i>
NVV	22	31
KAB	2	4
CNV	2	8
OVV	8	
overig	3	4
totaal	37	47

Bron: Ter Hoeven, 1963, p.261

aan de top, die de bezoldigde bestuurders in een sterke positie plaatste. Zij konden vrij zelfstandig, dat wil zeggen los van hun achterban, functioneren en afspraken maken met werkgevers. Keerzijde hiervan was een vrij grote mate van apathie en onverschilligheid bij de leden over de gang van zaken binnen de bond, zoals onder meer bleek uit de zeer geringe opkomst op ledenvergaderingen. Een vakbondsbestuurder zegt hierover in 1961: “De organisatie wordt vaak bekeken als een soort verzekering, een rugdekking... De meeste leden zeggen: ‘zoek het maar uit’” (geciteerd in Ter Hoeven, 1963, p.269).

Het beleid van de erkende vakorganisaties stond vanaf de bevrijding geheel in het teken van de geleide loonpolitiek. Zowel de vakcentrales, als de daarbij aangesloten bonden ondersteunden die en hielpen die actief uit te voeren. In het kader van de wederopbouw en de gewenste ‘planmatige ordening’ van het bedrijfsleven namen zij medeverantwoordelijkheid voor het algemeen belang. Dit betekende dat men zich neerlegde bij de uitspraken van het College van Rijksbemiddelaars en werkstaking als drukmiddel in cao-onderhandelingen afwees. Ter Hoeven constateert enigszins eufemistisch dat dit loonbeleid ‘geen grote weerklank vindt bij de meeste havenarbeiders’ (Ter Hoeven, 1963, p.272). In feite bleef er een sterke kloof tussen de erkende bond en de havenarbeiders. De vakbondsbestuurders hadden niet veel andere keus dan in de ledenvergadering ‘min of meer autocratisch’ (Ter Hoeven, 1963, p.273) de loonregelingen op te leggen. Men beklagde zich ook wel over het geringe begrip dat hiervoor bij de achterban aanwezig was. Het leidde tot frustratie als bijvoorbeeld werkgevers, die tevergeefs een hoger loon wensten te betalen, aan de arbeiders meldden dat ‘de bond loonsverhoging verbood’ (Laan & Laan, 1956, p.261). Omdat de bezoldigde bestuurders nauwelijks in de bedrijven kwamen was er weinig contact met havenarbeiders en bleven hun wensen en verlangens buiten beeld. Het gebrek aan draagvlak voor het loonbeleid van de NBV voedde de ‘pressie van links’, ook nadat de EVC was verdwenen en de OVV aan invloed had verloren.

Organisatie en sociaal beleid aan werkgeverszijde

De eerste jaren na de oorlog stonden ook voor de SVZ helemaal in het teken van het gevecht om de erkenning van de EVC. Hoewel zoals gezegd sommigen in de gelederen van de werkgeversorganisatie uit praktisch oogpunt er toe neigden om de EVC als gesprekspartner te accepteren, gebeurde dit uiteindelijk niet. Daarmee werden de uniebonden de reguliere contractpartij, waarmee de SVZ in 1948 de eerste naoorlogse cao afsloot. De geringe representativiteit van de CBT (later NBV) was voor de SVZ wel een probleem, omdat deze niet in staat bleek de broei en gisting onder havenarbeiders te kanaliseren. Dit verklaart de ambivalentie van de SVZ tegenover de niet-erkende organisaties. Enerzijds nam men publiekelijk afstand van het 'onverantwoordelijke' karakter van hun acties en probeerde men om 'raddraaiers' van EVC en OVB op te sporen en aan te pakken. Zo werd actief gebruik gemaakt van informanten binnen deze organisaties om hun doen en laten te volgen en uit te vissen wie de 'oproerkraaiers' waren en bij welke ondernemingen die werkzaam waren (Nijhof, 1988, p.157). Anderzijds trad men in voorkomende gevallen in gesprek met vertrouwensmensen van de OVB om lokale conflicten op te lossen. De OVB voldeed aanvankelijk veel beter dan de CBT als spreekbuis van de havenarbeiders. Met de teruggang van de OVB verloor de SVZ echter ook dit communicatiekanaal.

In een speciaal aan de Rotterdamse haven gewijde uitgave van het wetenschappelijke tijdschrift *Mens & Onderneming* in 1951 gaf de inleidende tekst van SVZ-voorzitter Backx een goede weergave van de analyse en beleidsuitgangspunten van het sociaal beleid van de werkgevers. Om te beginnen stelde hij vast dat in de industrie een technische revolutie had plaats gevonden, die aan de haven was voorbij gegaan. "Verbeterde kraantypen zijn ingevoerd, loods en gemoderniseerd en een begin is gemaakt met de toepassing van heftrucks en het daarmee gepaard gaande 'palletizing'. In wezen is echter de havenarbeid nog dezelfde handenarbeid als dertig jaar geleden. Van wetenschappelijke methoden verbetering (...) kan nauwelijks gesproken worden" (Backx, 1951, p.322). Samen met het individualisme van de ondernemers, die maar niet tot samenwerking willen komen, waren dat de kenmerken van een in zijn ogen 'verouderd en primitief bedrijf'.²⁵ Voor de arbeidsverhoudingen in de haven benoemde Backx twee gunstige en twee ongunstige factoren. De eerste gunstige factor die hij noemde was het feit dat Rotterdam het 'voorrecht' had dat een groot deel van haar arbeiders of rechtstreeks, of in tweede generatie afkomstig was van de Zuid-Hollandse en Zeeuwse eilanden en niet gerekruteerd was uit de massabevolking van de grote stad. Hoewel hij dit een 'factor van betekenis' noemde, die 'te vaak miskend' was, legde hij niet uit waarom. De implicatie is echter duidelijk dat de traditionele en gezagsgetrouwe normen en waarden van het plat-

teland een betere basis vormden voor stabiele arbeidsverhoudingen dan de chaos van de grote stad. De tweede gunstige factor zou zijn dat de “ouderwetse bootwerker, een rauwe en ongeschoolde kerel die te veel drinkt en zijn vrouw slaat”, niet meer zou bestaan. De havenarbeider was een geschoolde arbeider die voor zijn gezin zorgde en zijn kinderen een goede opvoeding gaf. Daarnaast waren er in zijn ogen ook een paar ongunstige factoren. De eerste hiervan was het feit dat de werkgelegenheid in de haven, in tegenstelling tot de industrie, uiterst onregelmatig was. De losse arbeider had geen vaste band met het bedrijf en ook het teamwork was ver te zoeken, met een groot psychologisch effect. Een tweede ongunstig effect was het feit dat de erkende bonden waarmee in goed overleg werd samengewerkt een zeer geringe aanhang hadden in de haven. De meeste havenarbeiders waren ongeorganiseerd en lieten vaak de oren hangen naar de ‘extremistische’ bonden EVC²⁶ en OVB, die ontevredenheid kweekten en het wantrouwen aanwakkerden. Volgens Backx zou een welbewust sociaal beleid het ongunstige effect van deze factoren aanzienlijk kunnen verzwakken. De drie hoofdlijnen van het sociaal beleid moesten zijn: uitbreiding van het vaste dienstverband (decasualisatie), oprichting van de havenvakschool en een gericht personeelsbeleid.

Het streven naar decasualisatie van de havenarbeid werd niet alleen ingegeven door deze analyse van de plaats van de arbeid in de haven, maar in de loop van de jaren '50 ook steeds meer door de krapte op de arbeidsmarkt, die voor serieuze problemen in de arbeidsvoorziening leidde. De SVZ speelde een actieve rol in de werving van pendelarbeiders uit de verre omtrek om aan het permanente personeelstekort het hoofd te bieden. Maar het personeelsverloop was extreem hoog, dit bedroeg eind jaren '50 ongeveer 40% per jaar, niet alleen onder de losse arbeiders, maar ook onder de vasten (Nijhof, 1988, p.132). De werkgevers hadden een groot probleem om mensen aan te trekken en vast te houden. De zuigkracht van andere sectoren, zoals de bouw en de metaalindustrie was groot. Dit probleem was de directe aanleiding voor een omvangrijk sociologisch onderzoek naar de positie van de havenarbeid in Amsterdam en Rotterdam op de stedelijke arbeidsmarkt.²⁷ Hieruit bleek dat het werk in de haven bij de stedelijke arbeiders een heel laag aanzien had, als ongeschoold, zwaar en vuil werk werd beschouwd met een grote mate van onzekerheid door het losse karakter van het werk. De werkgevers moesten wel wat doen om de personeelsvoorziening zeker te stellen.

Omdat het vigerende loonstelsel betere beloning niet toeliet richtten de werkgevers zich op vergroting van de bestaanszekerheid en een sterkere bedrijfsbinding van de havenarbeiders. Dit uitte zich in de eerste plaats in de toename van het aantal vaste medewerkers bij de stuwadoorsbedrijven, vooral de grotere ondernemingen die ontstonden door fusies. In de cijfers van tabel 4.3 is dit goed te zien: het aandeel van de losse arbeiders in de haven daalde van bijna 60% in 1950 naar slechts

20% in 1965. Tevens gaven ze bij de losse arbeid voorkeur aan 'blikvaste' arbeiders van de arbeidspool²⁸. In de tweede plaats ontstond er meer inkomenszekerheid voor de losse arbeiders van de HAR. In 1949 kwam er een regeling tot stand, die HAR-arbeiders per wekelijkse periode 80% van het loon garandeerde. De havenarbeider had echter nog steeds geen vast dienstverband en bovendien werd het percentage toegepast over het basisloon, terwijl de inkomsten van de havenarbeider voor een belangrijk deel bestonden uit toeslagen. Door het personeelstekort ontstonden er nogal wat problemen en conflicten rond de arbeidsvoorziening aan het begin van de jaren '50. Het kwam regelmatig voor dat de HAR onvoldoende mensen kon leveren, waarna bedrijven hun boten moesten 'afgeven', dat wil zeggen, laten lossen bij concurrenten. Ook werden via koppelbazen buiten de HAR om mensen aangeworven tegen een hoger loon, wat aanleiding gaf tot staking van 'bonafide' havenarbeiders. Zoals vermeld hadden de werkgevers in Rotterdam, in tegenstelling tot Amsterdam waar kort na de oorlog de SHB was opgericht, een vast dienstverband voor de havenarbeiders lange tijd afgewezen, onder verwijzing naar het geringe aandeel van de lijnvaart in de Rotterdamse haven. Dat bleek niet meer houdbaar. Per 1 januari 1955 werd de HAR opgeheven en de Centrale voor Arbeidsvoorziening opgericht, waarmee alle HAR arbeiders een vast dienstverband kregen. Hiermee kwamen ze onder het normale ontslagrecht te vallen, kregen ze een regelmatigere inkomenspatroon en, niet onbelangrijk, een werkgever tot wie ze zich konden richten wanneer zich bij het werk op de stuwadoorsbedrijven moeilijkheden voordeden, wat zeer frequent voorkwam. Voor de SVZ een cruciale stap, omdat de organisatie hiermee niet alleen een werkgeversvereniging was, maar tevens werkgever werd van een contingent van 4.500 havenarbeiders. De oprichting van de CVA was dan ook niet alleen bedoeld om de arbeidsmarkt in de haven te reguleren, maar ook om tot grotere beheersing van het werkvolk te komen. Men hoopte dat van het vaste dienstverband een disciplinerende werking zou uitgaan en een grotere stabiliteit in de arbeidsverhoudingen zou ontstaan (Stakenburg, 1957, p.180; Nijhof, 1988, p.113)²⁹. Na 12 jaar, in 1967 werd de CVA opgevolgd door de SHB (Stichting Samenwerkende Havenbedrijven), waardoor de losse havenarbeiders niet meer in dienst waren bij de SVZ maar bij de SHB waarin de deelnemende stuwadoorsbedrijven participeerden. Doel hiervan was om de afnemers van de arbeidspool door de rechtstreekse deelneming in het bestuur aan de financiering ervan te committeren. In de oude situatie zorgde de SVZ voor de instandhouding van de arbeidsreserve in de CVA, waarvan de bedrijven op aanvraag over werknemers konden beschikken. In de SHB garandeerden de ondernemingen de afname van een bepaald aantal werknemers en de daaraan verbonden kosten. De SVZ hoopte door deze directe binding van de bedrijven aan de arbeidspool de leegloopkosten (overschot aan havenarbeiders in dalperiodes) terug te bren-

gen (SVZ-Jaarverslag 1967). Zoals we gezien hebben bestond toen nog slechts circa 20% van de havenpopulatie uit 'losse' arbeid en die werd voornamelijk ingezet bij de kleinere stuwadoorsbedrijven.

Alle pogingen van de SVZ tot sterkere bedrijfsbinding ten spijt bleven ook de havenwerkers in dienst van CVA en SHB zich echter beschouwen als 'losse arbeiders'. Ze hadden dan wel een vast dienstverband, maar konden in tegenstelling tot een vaste man in dienst bij een stuwadoorsbedrijf overal in de haven ingezet worden en er bleven grote verschillen èn in loon èn in onregelmatigheid van diensten èn in de verhouding tot het toezichthoudend personeel (Van Tilburg, 1972, p.164).

Naast het vaste dienstverband en de oprichting van de CVA was de oprichting van de Havenvakschool een tweede speerpunt in het sociaal beleid van de werkgevers. Deze diende de vakbekwaamheid van de havenarbeiders te verhogen. Dit werd ook als noodzakelijk beschouwd, omdat er nieuwe overslagtechnologieën en gespecialiseerde terminals kwamen die specifieke training vereisten. De oprichting van de Havenvakschool stond ook in het teken van de opwaardering van de status van het 'vak' havenwerker en de versterking van de positie van de werkgevers op de arbeidsmarkt. Misschien belangrijker nog dan verhoging van de status was dat de mate van geschooldheid als argument kon worden ingebracht naar het College van Rijksbemiddelaars om loonsverhogingen toe te kennen aan bepaalde categorieën arbeiders.³⁰ Tot slot hoopte men ook bij te dragen aan 'psychotechnische training' en correctie van de 'individualistische mentaliteit' van de arbeiders, die meer gericht zou moeten worden op samenwerking en discipline. Men kon door het aanbieden van regulier onderwijs in combinatie met het leerlingenstelsel schoolverlaters van de lagere school aantrekken. De stuwadoorswet verbood havenarbeid beneden de leeftijd van 18 jaar, zodat men voordien alleen arbeiders had kunnen aantrekken die al diverse baantjes achter de rug hadden en elders waren mislukt. Door het opzetten van een schoolsysteem hoopte men het ongeregelde havenvolk geleidelijk aan tot moderne transportarbeiders te vormen (Peters, 1951a; Van Tilburg, 1972; Nijhof, 1988, p.85).

Een derde hoofdlijn in het sociale beleid van de SVZ was de ontwikkeling van een personeelsbeleid dat duidelijk geënt was op de *human relations* benadering. Waar de vakopleiding er op was gericht "...de werknemer naar zijn aanleg en gave zijn arbeid op de *juiste plaats* vervullen kan" dient het sociaal beleid er aan bij te dragen "... dat de werknemer zijn arbeid in de *juiste geest* vervullen kan" (Peters, 1951). In een analyse van de mentaliteit van de losse havenwerker die zeer sterk op Millers theorie van de *dockworkers subculture* lijkt, stelt Peters (hoofd van de Sociale Afdeling van de SVZ) vast dat diens ongebonden levensstijl kon leiden tot 'desintegratie van de gezinssituatie' en 'onmaatschappelijk gedrag'. De Sociale Afdeling had tot taak maatschappelijke hulp te verlenen aan de losse havenarbeiders als groep, aandacht te besteden aan de havenarbeider 'als

mens' en 'opvoedend cultureel' werk te verrichten. In dit kader werden allerlei activiteiten ontwikkeld, zoals huisbezoek, gezinshulp, maatschappelijk werk, personeelsvereniging, huishoudelijke cursussen voor arbeidersvrouwen, woningenquêtes, vakantieoord en wandelclubs. Alles er op gericht om de binding van de losse arbeider aan het havenbedrijf te vergroten, zijn praktische problemen op te lossen, het diepgewortelde wantrouwen tegenover de werkgever te verminderen en de havenarbeider te vormen in de geest van samenwerking en vertrouwen (Peters, 1951; Stakenburg, 1957, p.169).

Handhaving van orde en discipline was de meer repressieve variant waarmee dit sociale beleid gepaard ging. Dit had in de eerste plaats betrekking op de bestrijding van diefstal, een veelvoorkomend verschijnsel in de haven. Hoekema (1973) noemt drie factoren die diefstal in de hand werkten. In de eerste plaats het voorhanden zijn van grote hoeveelheden diverse goederen, gemorste lading ('spil'), schadepartijen (al dan niet met opzet veroorzaakt) en dergelijke. Daarnaast stond het 'tonnen draaien' voor de stuwadoors en toezichthouders voorop, waardoor men nogal eens geneigd was een oogje toe te knijpen bij ontoelaatbare praktijken. Tenslotte: men was voor een hoge arbeidsproductiviteit in hoge mate afhankelijk van de samenwerking tussen de werknemers. De havenarbeiders in de ploeg dekten elkaar bij kleine diefstallen, maar waren soms ook betrokken bij oneigenlijke praktijken van bazen, controleurs et cetera. Havendiefstal was als smeerolie van de arbeidsproductiviteit bijna een onmisbaar euvel, concludeert Nijhof (1988, p.148). Ook op een aantal andere gebieden hadden de toezichthouders problemen om het gedrag van de havenarbeiders te beheersen: overtreding van het rookverbod in de ruimen, drankgebruik, te laat komen en te vroeg vertrekken, interpretatie van de veiligheidsvoorschriften, interpretatie van de cao et cetera. De botenbazen stonden onder druk van de bedrijfsleiding om tonnage te draaien, maar beschikten niet over de machtsmiddelen om de passieve weerstand van de havenarbeiders te breken en het arbeidstempo op te voeren, omdat de arbeiders de controle over het arbeidsproces hadden. Er ontstond zodoende een ruilhandel tussen toezichthouders en bootwerkers: overtredingen (roken, te vroeg naar huis gaan) werden door de vingers gezien als er maar flink 'gepeesd' werd. Of sterker, 'overtredingen' werden aangeboden om de productiviteit op te voeren. Zo ontstond de 'mopperpauze' en het 'klaar naar huis' systeem: de ploeg mocht weg als een overeengekomen tonnage (of bijvoorbeeld een scheepsruim) was verwerkt. Het 'disciplineprobleem' werd dus mede veroorzaakt door het feit dat toezichthouders, botenbazen en bedrijfsleiders actief aan de informele praktijken meewerkten. Zij waren daartoe gedwongen vanwege de sterke machtspositie van de havenwerkers in het arbeidsproces.

De actieve sociale politiek van de SVZ kan verklaard worden uit de voortdurende schaarste op de arbeidsmarkt in combinatie met beper-

kingen die de geleide loonpolitiek aan de werkgevers oplegde om met loonsverhogingen voldoende gekwalificeerde arbeiders aan te trekken. Deze problematiek speelde tijdens de geleide loonpolitiek in meerdere bedrijfstakken en leidde tot de koppelbazenproblematiek. In de haven kwam daar het probleem van de *beheersing* bij: de werkgevers hadden er de grootste moeite mee greep te krijgen op de havenarbeiders. Dit gold in het bijzonder voor de losse havenarbeiders, die nauwelijks binding met de bedrijven hadden.

De rol van de overheid

De regering speelde een grote rol in het nationale systeem van arbeidsverhoudingen en de geleide loonpolitiek, waaraan de vakorganisaties die aangesloten waren bij de erkende vakcentrales gebonden waren. Staken tegen de besluiten en regelingen van het College van Rijksbemiddelaars werd beschouwd als staken tegen de regering. Voor de bij het NVV aangesloten Centrale Bond van Transportarbeiders was staken taboe, omdat, omdat “men overtuigd was van de juistheid van de regeringspolitiek inzake de lonen” (Laan & Laan, 1956, p.261). De regering had ook een actieve rol gespeeld bij de uitsluiting van de EVC, ten behoeve van de vestiging van dat systeem. De strijd om erkenning van de EVC werd uitgevochten in de Rotterdamse haven, dus was er alle aanleiding om daar veel aandacht aan te besteden. Hoe direct de bemoeienis van de regering met de arbeidsverhoudingen in de havens was blijkt uit de radiotoespraken van de minister-president op cruciale momenten tijdens de grote stakingen. Het ging daarbij duidelijk niet alleen om de vestiging van het systeem, maar ook om het strategisch belang van de haven voor de voedselvoorziening en de aanvoer voor de geallieerde troepen. We zien bij de grote stakingen in 1945 en 1946 dan ook een actieve rol van het militair gezag (inzet van marechaussee) en de burgemeester (uitroepen van de noodtoestand, politie-inzet en het ronselen van vrijwilligers) om de stakingen te beteugelen. In de jaren '50 kwam daar de koude oorlog bij, waarbij de invloed van een communistische vakbond in de haven moest worden ingedamd.

De gemeentelijke overheid speelde met het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam (GHR) een belangrijke rol bij de ontwikkeling van de infrastructuur van de haven: het herstel van de haven na de oorlog, de modernisering van de kades en haventerreinen, de uitbreiding van de haven in de Botlek en de Europoort, het aantrekken van industrie voor deze nieuwe industriegebieden, de transformatie van de Waalhaven van massagoedhaven naar stukgoedhaven en de aanleg van ‘de geul’ die de ontvangst van diep stekende tankers en bulkcarriers mogelijk maakte. De grond van de kades en haven- en industrieterreinen bleef in eigendom van de gemeente en werd in erfpacht uitgegeven. Hierdoor had het GHR

een sterke band met de ondernemingen in de haven en was het in staat ruilverkavelingen te entameren, speciale terminals te ontwikkelen en dus ook partijen bij elkaar te brengen, zoals bij de vorming van de ECT eind jaren '60.³¹

Het cao-overleg

Nadat de stakingen in 1945 en 1946 voor de erkenning van de EVC verloren waren, ontstond er gereguleerd overleg tussen SVZ en de uniebonden. Zoals Stakenburg het omschrijft: “zodra de eerste bevrijdingsroes was verdwenen en enige stakingsgolven tegen het realiteitsbesef der Rotterdamse havenarbeiders waren stukgeslagen, ving een decennium van constructieve arbeid aan” (Stakenburg, 1957, p.149). Het overleg over de loonontwikkeling werd zoals we gezien hebben in sterke mate bepaald door de richtlijnen van de minister van Sociale Zaken en de controle van het College van Rijksbemiddelaars. In de eerste tien jaar na de oorlog, mochten de lonen niet meer dan de prijsstijgingen volgen, vanaf 1959 werd tevens rekening gehouden met de productiviteitsstijging en vanaf 1963 ook met de schaarste op de arbeidsmarkt per bedrijfstak. Men zocht actief naar uitwijkmogelijkheden voor extra beloning. In april 1947 konden voor de havenarbeiders een aanzienlijke loonsverhoging realiseren, doordat ze niet langer als ‘ongeschoolde’ of ‘geoeffende’ arbeiders werden aangemerkt, maar als ‘geschoolde’ arbeiders werden gelijkgesteld aan bouwvakkers. Opmerkelijk was in dit verband dat het College van Rijksbemiddelaars deze verhoging slechts goedkeurde op voorwaarde dat er binnen zes maanden een pensioenvoorziening tot stand zou worden gebracht. Dit leidde er toe dat in 1948 het paritair bestuurde pensioenfonds zou worden opgericht (Stakenburg, 1957, p. 167; Laan & Laan, 1956, p.267).

Op 2 mei 1948 werd de eerste volledige cao voor het havenbedrijf van kracht. De oude bepalingen over stukloon kwamen te vervallen, waardoor er alleen nog sprake was van tijdloon. De toeslag voor werk op zaterdagmiddag werd verhoogd van 33% naar 50% en de rubriek met goederen waarvoor enkel of dubbel verhoogd taakloon verschuldigd was werd sterk uitgebreid. De cao was niet alleen van toepassing op havenarbeiders, maar ook op vrijwel alle andere categorieën havenwerkers zoals veemen expeditiepersoneel, voorlieden, vorktruckrijders en elevatorpersoneel. Met ingang van dezelfde datum werd ook een cao voor het toezichthoudend personeel (bazen en krassen) overeengekomen. Deze cao's zouden de komende jaren de basis van het cao-overleg gaan vormen.

Het jaar 1955 markeerde de overgang naar een nieuw tijdvak. Met de oprichting van de Centrale van Arbeidsvoorziening in dat jaar kregen de losse havenarbeiders een dienstverband met werkgeversorganisatie SVZ. Bovendien luidde de nederlaag in de staking van 1955 het einde van de

grote rol van de EVC en de OVB in en zouden er tot aan 1970 geen grote stakingen meer plaats vinden. Er kwam een einde aan de uitzonderlijke situatie die sinds 1945 had bestaan, waarin de niet-erkende organisaties het grootste aantal leden hadden in de haven en die de legitimiteit van het loonsysteem aantastten. Tot slot werd per 1 januari 1956 de Centrale Bond van Werknemers in het Transportbedrijf omgevormd tot de Nederlandse Bond van Vervoerspersoneel (NBV), een echte bedrijfstakbond met vier bedrijfsgroepen, spoorwegen, wegvervoer, binnenscheepvaart en havens.³² Geschiedschrijvers van werkgevers én werknemersorganisaties meenden dat het syndicalisme was overwonnen en dat er eindelijk gesproken kon worden van ‘moderne arbeidsverhoudingen’ (Stakenburg, 1957, p.191; Laan & Laan, 1956, p.327).

Feit is dat SVZ en erkende vakorganisaties eendrachtig samenwerkten, onder meer om te proberen de lonen te verhogen. Hier lag immers een gemeenschappelijk belang. De werkgevers kampten voortdurend met personeelstekorten en hadden dus evenals de bonden belang bij hogere lonen. Er ontstond een curieus onderhandelingsritueel waarbij de erkende vakbonden druk uitoefenden op de werkgevers door te wijzen op dreigende acties van de niet-erkende organisaties. De onderhandelingsresultaten dienden zoals te doen gebruikelijk voorgelegd te worden aan het College van Rijksbemiddelaars, dat meestal allerlei bezwaren had, zodat ook met dit College onderhandeld moest worden. Opmerkelijk is dat in voorkomende gevallen ook de werkgevers gebruik maakten van de ‘dreigende onrust in de haven’ om de regering onder druk te zetten (Nijhof, 1988, p.349). Hoewel de regering wel ‘begrip’ zei te hebben voor de loonproblematiek in de haven, wenst zij aan de gestelde normen vast te houden. De Stichting van de Arbeid, die actief betrokken was bij de geleide loonpolitiek, was behulpzaam bij het vinden van creatieve oplossingen. Zo liet staatssecretaris van Sociale Zaken Roolvink in 1959 weten de overeengekomen loonstijgingen in de havens alleen te willen goedkeuren indien dat kon worden ondersteund door gegevens over gestegen productiviteit. De Stichting van de Arbeid gaf toen de tip om bij de berekening van de productiviteit de cijfers van het massagoed mee te rekenen, waarmee het pleit in het voordeel van de haven werd beslecht. In 1961 werd een vergelijkbare list toegepast. Cao-partijen bereikten een compromis over onder meer een loonsverhoging van 6,2% en een ‘verplaatsingsvergoeding’, een reiskostenvergoeding voor stedelijke arbeiders. Het College van Rijksbemiddelaars weigerde hiervoor toestemming te verlenen. SVZ-voorzitter Backx stelde daarop aan de NBV voor om de reeds bestaande post ‘telefoon- en meldingskosten’ op te hogen, waarna het College alsnog akkoord ging (Dicke et al., 2007, p.68). Om de richtlijnen van het College van Rijksbemiddelaars te omzeilen vertoonden de onderhandelaars ongekennde creativiteit in het bedenken van verkapte loonsverhogingen. Tal van toeslagen en gratificaties werden in-

gevoerd: vorstgratificatie, reistijdvergoeding voor pendelaars, tariefderivingstoelage, aanvullende tariefderivingstoelage, et cetera. Fraai was ook de toekenning van een 'stuwpremie' voor stuwadoorsarbeid in 1965. De 'vrije zaterdag' werd ingevoerd, maar voor het vast ingeroosterde vrijwillige zaterdagwerk waarvoor een toeslag van 50% werd gegeven was veel animo. De basislonen van de losse arbeiders bleven echter lager dan het gemiddelde in de Nederlandse nijverheid. De verdiende lonen van deze categorie wisselden sterk, maar kwamen door de vele toeslagen en gratificaties in 1962 gemiddeld uit op hetzelfde als het nationale cijfer. De vaste havenarbeiders hadden wel een hoger basis- en gemiddeld verdiend loon (Nijhof, 1988, p.374).

Aan het begin van de jaren '60 bleek de geleide loonpolitiek niet meer te handhaven. Door de voortdurende krapte op de arbeidsmarkt, gingen werkgevers op grote schaal afwijken van de loonbepalingen en werden 'zwarte lonen' een wijdverbreid verschijnsel. De landelijke bonden waren gedisciplineerder dan de werkgevers en trachten tegen de stroom in de loonsverhogingen in te dammen. Er was echter geen houden meer aan. In 1963 werd het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen gewijzigd, waarbij de rol van het College van Rijksbemiddelaars werd overgenomen door de Stichting van de Arbeid. Het jaar 1968 geldt als het jaar van de overgang van de vrije loonpolitiek, met de *Wet op de Loonvorming*, waarbij in beginsel de partijen het recht krijgen zelf de arbeidsvoorwaarden te bepalen via bedrijfstakgewijze onderhandelingen (Windmuller, 1983, p.222). Gevolg was een loonexplosie in tal van sectoren. Ook in de haven werden loonstijgingen van 10% per jaar gerealiseerd, maar de achterstand op de lonen in de bouw en industrie bleef, omdat ook daar de lonen flink waren gestegen (Dicke et al., 2007, p.69).

4.5. Achterliggende oorzaken van het stakingspatroon

Communistische agitatie of spontaniteit

Als we het stakingspatroon overzien, kunnen we vaststellen dat de meest omvangrijke en belangrijkste stakingen plaats vonden in 1945 en 1946, die gingen over de erkenning van de EVC. Daarna volgden nog grote stakingen (dat wil zeggen met meer dan 5.000 stakersdagen) in 1947, 1950 en 1955, allen onder leiding van EVC en/of OVB. Van 1955 tot 1970 bestond het actiepatroon uit kleine spontane acties, een langzaam dovende veenbrand, althans dat was lange tijd de overtuiging.

In de pers, door werkgevers, erkende vakorganisaties en overheidsfunctionarissen werd de oorsprong van de stakingen van 1945 en 1946 vooral toegeschreven aan communistische agitatie, een klassiek geval van de *agitatorhypothese*. Stakenburg van de SVZ spreekt over "moedwillig gestichte branden, veroorzaakt door onverantwoordelijke elementen"

(Stakenburg, 1957, p.159). De geschiedschrijvers van de Centrale Bond, oud-voorzitter R. Laan Sr. en zijn zoon, de journalist A. Laan, drukken zich sterker uit. Zij spreken bij de stakingen in 1945 over “misdadige stakingen” die met de uitoefening van “de grofste terreur” opgewekt waren door de “communistische mantelorganisatie EVB” (Laan & Laan, 1957, p.251). Uit historisch onderzoek blijkt echter dat de EVB-leiding in Amsterdam, waarin de CPN grote invloed had, vanaf het uitbreken van de staking druk heeft uitgeoefend om de actie op te heffen (Reinalda, 1973, p.856; Nijhof, 1988, p.202). Ook het begin en de snelle uitbreiding van de staking, de aanvankelijke onduidelijkheid over de eisen en de razend-snelle expansie van de Rotterdamse EVB, wijzen op het spontane karakter van de actie. Ook hebben de havenarbeiders bij meerdere gelegenheden het advies van landelijke en plaatselijke bestuurders om de staking te beëindigen of niet te beginnen naast zich neergelegd. Dit was het geval bij de grote haven- en zeeliedenstaking van 1946, waar de CPN-leiding om partijpolitieke redenen aandrang op matiging, wat door de lokale afdeling en de stakers in de wind werd geslagen. Bij de ‘sinaasappelstaking’, eveneens in 1946, zetten de stakers zelfs de actie door, daarmee ingaand tegen het advies van oud-Spanjestrider Van den Berg, de lokale voorman van de EVC en latere leider van de van de EVC afgesplitste OVB en die door de CPN werd verguisd als ‘trotskist’. Anderzijds waren de door de CPN geïnitieerde politieke acties, zoals tegen de Amerikaanse wapentransporten voor West-Duitsland op een fiasco uitgelopen. Er is al met al weinig grond voor de ondersteuning van de agitatorhypothese.

De Rotterdamse havenarbeiders lieten zich niet voor politieke karretjes spannen. Hoewel de spontaniteit van de stakingen van 1945 en 1946 buiten kijf lijkt te staan, waren er wel degelijk leidende figuren die in staat waren de beweging te kanaliseren en te organiseren. Het ging daarbij over Leen van Os en Toon van den Berg, die geen van beiden aan de leiband van de EVC-leiding of de CPN liepen. De havenarbeiders zagen in de EVC (met typisch Rotterdamse ironie ook wel aangeduid met ‘Eeuwige Vakantie Club’) een strijdbare vakorganisatie die hen paste, maar van de communistische ideologie moesten ze niets hebben.

Rotterdamse havenarbeider Vermaas (EVC-lid): *“We staakten eind 1946, maar toen kregen we een hoop mensen over ons heen, daar bij het Marconiplein. ‘Vuile rotcommunisten!’ Maar dat communisme had er niks mee te maken. Een hoop bedrijven wilden weer terug naar de toestanden van voor de oorlog. (...) Een hoop mensen dachten dat de EVC van de communisten was, maar dat was het niet. Want ik heb altijd gezegd: ‘ik wil wel lid van een bond worden, maar buiten een politieke partij!’”* (Van Turenhout, 1996, p.20).

Een Rotterdamse havenarbeider in de jaren '60 (lid van de NBV): *“De EVC had nooit kapot mogen gaan. Tenminste, zoals die was: eenheid. Nu*

staan alle vakorganisaties achter een politieke partij. Wij hebben dat niet nodig. Een vakorganisatie kan beter los van een politieke partij staan, hij is er voor onze belangen" (Ter Hoeven, 1963, p.286).

Er was geen sprake van een 'linkse politieke gezindheid' zoals Miller die veronderstelde in zijn beroeps cultuur. De Rotterdamse havenarbeiders kwamen vooral in actie voor hun directe economische belangen, voor 'eigen eisen'. De stakingen om *erkenning* van de EVC moeten in dit kader gezien worden, een strijd om de erkenning van een vakorganisatie die zich niet liet binden aan de geleide loonpolitiek zoals de erkende vakorganisaties dat deden en onbevanging de economische belangen van de havenarbeiders zou voorstaan. De sinaasappelstaking van 1946 was wat dit betreft een uitzondering. Hier was sprake van een expliciet politiek doel, de boycot van het Franco-regime in Spanje. De havenarbeiders zetten de staking door tegen het uitdrukkelijke advies van de landelijke en lokale leiding van de EVC. Nijhof meent dat de staking als "een emotionele, niet geheel doordachte daad" moet worden beschouwd (Nijhof 1988: 223). Een andere verklaring kan zijn dat de havenarbeiders juist de onafhankelijkheid van de landelijke leiding van de EVC wilden tonen en hun lokale leider Toon van den Berg een hart onder de riem wilden steken³³. Een politieke staking uit antipolitieke motieven dus. Hoe dan ook, als echte politieke actie bleef de sinaasappelstaking de uitzondering die de regel bevestigde.

Havenarbeiderscultuur

In zijn studie naar de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven in de periode van 1945 tot 1965 komt Nijhof (1988, p.181) tot de conclusie dat de *isolated mass* van Kerr & Siegel en de *dockworker subculture* van Miller alleen aanwezig waren bij een slinkende groep losse arbeiders die generaties lang in volksbuurten woonden en onregelmatig werkten in alle voorkomende ongeschoolde beroepen en dat deze kenmerken weinig bijdragen aan de verklaring van de strijdbaarheid van de havenwerkers. De kenmerken van het werk die de subcultuur zouden voortbrengen waren nauwelijks meer aanwezig: er was steeds minder sprake van onregelmatige tewerkstelling, door de komst van pallets werd het werk minder zwaar, contact met buitenlandse zeelieden was er vrijwel niet. Hoewel er in de haven altijd weinig verticale mobiliteit was, was er wel degelijk sprake van verschillende functies en van echte havenarbeidersbuurten was geen sprake. Ook een aantal aspecten van de cultuur zoals die door Miller wordt beschreven herkent Nijhof niet: geen 'onmaatschappelijk gedrag' (de Rotterdamse havenarbeiders hechtten aan een ordelijk gezinsleven, geen 'casual frame of mind' (men wenste regelmatige werktijden) en de houding tegenover de bazen was niet alleen negatief. Wel was er sprake

van een sterke onderlinge solidariteit (al was die niet onvoorwaardelijk), strijdbare vakorganisaties en charismatisch leiderschap. Ik onderschrijf de conclusies van Nijhof voor zover deze het geografisch en maatschappelijk isolement betreffen, maar ben van oordeel dat het havenwerk wel degelijk kenmerken had die op zichzelf conflictpotentie met zich meebrachten en bovendien een specifieke beroeps cultuur bevorderden. Hiervoor ga ik allereerst te rade bij Ter Hoeven, die in zijn onderzoek aandacht besteedde aan de ‘arbeidsvoldoening’ van de havenarbeiders. Vervolgens zal ik verder ingaan op de structuur van de arbeidsmarkt (de losse arbeid) en op de structuur van het arbeidsproces in het stukgoed, waarbij door het gebrek aan mogelijkheden tot mechanisatie relatief veel afwisseling en improvisatievermogen, in andere woorden, autonomie, op de werkvloer toeliet.

Uit het onderzoek van Ter Hoeven kwam naar voren dat de havenarbeiders van hun werk het werken in de buitenlucht (72%) en de afwisseling (55%) het meest waardeerden. Interessant aan de citaten van geïnterviewde havenarbeiders was dat telkens de vergelijking met de routinematige en gestandaardiseerde fabrieksarbeid werd gemaakt (Ter Hoeven, 1963, p.160):

“Havenarbeid is interessant: de ongebondenheid van het werk”.

“Ik zou het werk niet kwijt willen, het is een moordbedrijf. Maar van de winter vervloek ik het. Voor dat moment zou ik voor de kou wel in de fabriek willen werken... maar even erna zou ik er weer uit willen.”

“De vrijheid is een voordeel van de haven... Er is ook veel meer afwisseling. Gisteren zat ik in het vismeel, dubbel verhoogd taakloon, wel smerig, later werd het dubbel-dubbel. Naderhand kregen we stokvis, die we moesten afdekken (...). In de fabriek stond ik de godganselijke dag aan de speculaasband: als je het bij kon houden, lieten ze die band harder lopen... de band ging steeds harder... je bent automaat in de fabriek”

De soort arbeiders dat zich thuis voelde in de haven was dus sterk gesteld op de afwisseling en de autonomie in het werk. Ter Hoeven wees er op dat mechanisatie gezien werd als bedreiging omdat daarmee de aantrekkelijke kanten van het havenwerk teloor zouden gaan. De ‘conservatieve houding tegenover technische vernieuwing’, één van de door Miller aangeduide elementen van de beroeps cultuur van de havenarbeiders, had dus een rationele component, namelijk weerstand tegen het aantasten van het afwisselende karakter van het werk en van de autonomie in de taakuitoefening.

De meest vervelende kanten van hun werk vonden de havenarbeiders de arbeid op zaterdagmiddag en zondag (43%), vuil werk (42%), het op-

treden van bazen (37%) en de onregelmatigheid van het werk (29%). Het weekendwerk en de onregelmatigheid werden vooral als negatief ervaren omdat dit een normaal gezinsleven in de weg stond, een bevestiging van de conclusie dat de havenwerkers streefden naar 'normalisering' en er geen sprake was van 'onmaatschappelijk gedrag'. Hoewel vuil en zwaar werk als negatief werd beschouwd, betekende dat niet dat het havenwerk als geheel werd afgewezen, er was immers sprake van variatie in soorten goederen. Het was volgens Ter Hoeven dan ook eerder een bron van irritatie. De gezagsverhoudingen tussen de havenarbeiders en de botenbazen waren in de analyse van Ter Hoeven, ondanks het begrip voor elkaars posities, uitermate gespannen, doordrenkt van wantrouwen en bij voortdurend leidend tot conflicten. De botenbazen beperkten de vrijheid van handelen van de arbeiders, een van de meest gewaardeerde kanten van hun werk in de beleving van de havenarbeiders. De paradox was dus dat de afwisseling en de autonomie in het werk in het stukgoed gepaard ging met autoritaire bazen.

Concluderend stellen we vast dat het vuile en zware karakter van het werk wel een rol speelden bij de beroepscultuur in de haven en dat er wel degelijk sprake was van een sterk wantrouwen tussen havenarbeiders en management.

Het losse dienstverband

Zoals we gezien hebben was in de ogen van werkgeversvoorman Backx het losse dienstverband en de daarmee samenhangende mentaliteit van de havenarbeiders de grote makke in de haven. De grote omvang van losse arbeid was direct verbonden aan de betrekkelijke onvoorspelbaarheid en aan de pieken en dalen in het ladingaanbod bij de stuwadoorsbedrijven. Het in vaste dienst nemen van de havenarbeiders, zodat er voldoende capaciteit zou zijn voor het werk in de piekperiodes, zou voor de overslagbedrijven veel te hoge kosten met zich mee brengen, omdat er dan immers leegloop ontstond in de slappe periodes. Illustratief in dit verband was het verschil tussen de havens van Rotterdam en Amsterdam, waarbij de laatste in verhouding veel meer goederenoverslag van lijnrederijen met vaste afvaarten verwerkte en er dus veel minder fluctuaties waren. In Amsterdam was men veel eerder bereid de havenarbeiders een vast dienstverband te geven. De inrichting van een havenreserve, waarbij alleen loon werd betaald voor de gewerkte dagen, was vanuit bedrijfseconomisch oogpunt dan ook een logische oplossing. Dit kon ook, omdat de arbeid niet bedrijfsspecifiek van aard was. Voor de havenarbeiders was het gevolg dat periodes van veel en weinig werk elkaar afwisselden, met sterk fluctuerende inkomsten tot gevolg. Dit betekende enerzijds dat er in drukke tijden veel aan gelegen was om door overwerk en extra verdiensten door toeslagen de slappe periode (of verminderd in-

komen door staking) te compenseren. Anderzijds waren de havenarbeiders gewend aan dagen zonder werk, aan 'discontinue arbeidsprestaties', wat de drempel voor deelname aan een staking verlaagde. De keerzijde van de losse arbeid was verder dat er voor het management een beheersingsprobleem ontstond. Doordat de havenarbeiders overal in de haven bij wisselende bedrijven te werk werden gesteld was er geen vaste relatie met een leidinggevende en ontstond er geen bedrijfsbinding. Dit trok arbeiders aan die de ongebondenheid en de afwisseling van het werk in de havens waardeerden en bevorderde dit op zijn beurt weer.

De constatering van Backx sporen met de theorie van de *dockworker subculture* van Miller, die de stakingsgeneigdheid van de havenarbeiders in verband brengt met *casual labour* en de *casual frame of mind* van de havenwerkers. Beiden benaderen echter het beheersingsvraagstuk alleen vanuit het *ontbreken* van een effectieve gezagsverhouding. Toch werd er tussen de stakingen door ook wel degelijk gewerkt in de haven, dus was er ook een *aanwezig* mechanisme om de arbeidsrelaties te beheersen. In aansluiting op het exposé in hoofdstuk 2 over de transactiekostenbenadering is mijn conclusie dat er bij de losse arbeid sprake was van *market control*, waarbij er voortdurend onderhandeld werd over de condities waaronder het werk uitgevoerd werd, in contrast met het bureaucratisch beheersingsmodel waarbij de cao, met zijn nauw omschreven functies, werktijden en beloning zo goed past. Dit droeg bij aan de grote 'loongevoeligheid' van de havenarbeiders en de aanvullende onderhandelingen op de werkvloer. De havenarbeiders leken de arbeid als 'aangenomen werk' te beschouwen en over de prijs voortdurend te onderhandelen. Een treffende voorbeeld hiervan (van een Amsterdamse havenarbeider weliswaar) vinden we bij Ter Hoeven (196, p.168):

"... er moesten 4000 balen suiker gelost worden. 'Wat is het waard?' vroegen wij. Hij wilde vijf gulden geven, wij dachten twaalf gulden vijftig en later waren we ook met tien gulden tevreden... Die boot moest weg... Op het laatst was het zo, dat de mensen hun dagloon kregen plus zeventien gulden vijftig..."

Vanaf medio jaren '50 maakte het losse dienstverband plaats voor een vast dienstverband. Het beleid van 'decasualisatie' van de werkgevers leek vooral te zijn ingegeven door de druk van de voortdurende tekorten op de arbeidsmarkt. De stuwadoorsbedrijven namen steeds meer vaste arbeiders in dienst. In 1955 werd de CVA opgericht, die in 1967 overging in de SHB. De havenarbeiders in deze arbeidspools hadden een vast dienstverband en een gegarandeerd inkomen, zodat er in strikte zin niet meer van losse arbeid gesproken kon worden. Toch bleven de havenwerkers van CVA en SHB zich als 'lossen' beschouwen. Ze hadden weliswaar een vast inkomen, maar ze bleven te werk gesteld worden bij de verschillende be-

drijven in de haven, hadden geen vaste relatie met de bazen bij de stuwadoorsbedrijven en ontwikkelden zo doende nauwelijks bedrijfsbinding.

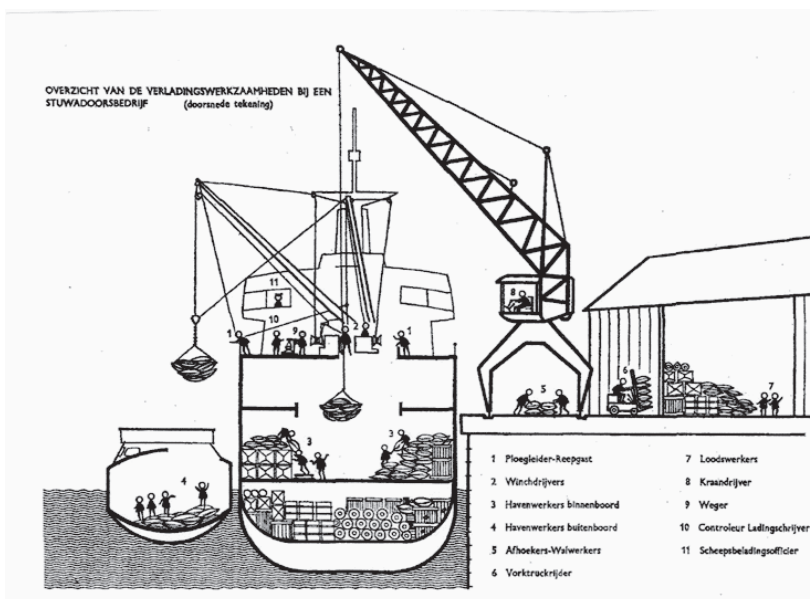
Arbeidsproces en arbeidsconflict

Niet alleen de structuur van de arbeidsmarkt, maar ook de arbeidsorganisatie van de stukgoedoverslag bracht beheersingsproblemen voor het management met zich mee. Door de grote mate van variatie in het werk konden de handelingen van de arbeiders niet gestandaardiseerd en gemechaniseerd worden. Bij het management was nauwelijks 'wetenschappelijk' bedrijfskundige kennis van het werk. Zoals eerder vermeld wees SVZ-voorman en oprichter van de havenvakschool Backx al in 1951 op dit grote verschil tussen de moderne industrie en de ouderwetse havens. De deskundigheid zat bij de havenarbeiders zelf. De stukgoedoverslag vergde in al zijn variëteit aan soorten goederen, verpakkingsvormen en verschillende type schepen met uiteenlopende ruimen veel ervaring, handigheid en improvisatievermogen. Onderlinge samenwerking in de arbeidsploegen was daarbij cruciaal. In de Nederlandse industrie werd in de jaren '50 en '60 op grote schaal de wetenschappelijke bedrijfsvoering toegepast, waarbij door het management op basis van detailanalyse van het arbeidsproces een splitsing van arbeidstaken werd doorgevoerd en gedetailleerde werkinstructies werden uitgewerkt voor taakuitoefening onder direct toezicht van chefs. Deze *tayloristische* aanpak kon bij de stukgoedoverslag niet worden toegepast, zodat het management afhankelijk bleef van de vakbekwaamheid van de havenarbeiders. Het handwerk in de haven was fysiek zwaar en soms gevaarlijk, maar belichaamde ook specifieke kennis en vaardigheden, die door het management moeilijk toegankelijk waren, zodat die geen *expliciete* kennis over deze *impliciete* praktijken kon ontwikkelen. Hierdoor waren de stukgoedarbeiders, beter gezegd de stukgoedploegen, in staat een grote mate van autonomie en beheersing over hun eigen werk te behouden.

Hoe zag het arbeidsproces in het stukgoed er precies uit? Bij het lossen van een schip stelde de ploeg havenarbeiders die *binnenboord* in het scheepsruim werkte (ook wel *putgasten* genoemd) een hijs samen, door de zakken, kisten, dozen of vaten naar een voor de kraan bereikbare plaats onder het luikhoofd te sjuwen op te stapelen en van een strop te voorzien. De degelijke opbouw van de hijs was van groot belang en vergde veel ervaring en vakbekwaamheid om met uiteenlopende verschijningsvorm van de goederen om te kunnen gaan. Als de hijs uit elkaar viel als hij door de kraan het ruim uit werd gehesen (in Rotterdam een *Amsterdammertje* genoemd, en in Amsterdam een *Rotterdammertje*) leverde dat gevaarlijke situaties en mogelijk ongelukken op voor de havenwerkers en schade aan de lading. Het streven naar hoge productiviteit en snelle lossing kon hiermee op gespannen voet staan. Vaak werden er door de bo-

tenbaas premies in het vooruitzicht gesteld in de vorm van extra verdiensten of kortere werktijden zoals bij het beruchte *klaar-naar-huis*. De hijs werd door de *kraanmachinist* of *kraanmeester* van de walkraan het ruim uit gehesen en op de kade of in het ruim van de lichter gezet. Omdat de kraandrijver vanuit zijn cabine niet in het ruim van het schip kon kijken kreeg hij aanwijzingen van de *dekgast* of *reepgast*. Deze zorgde door middel van handgebaren en geroep voor de communicatie tussen de ploeg en de kraanmeester. De havenarbeiders buitenboord hoekten de hijs af (maakten hem los). Als lossing in een lichter plaats vond stuwden de havenwerkers vervolgens de lading in het ruim van het binnenschip. Als de hijs op de kade werd gezet reden vorktruckchauffeurs de lading de loods in, waar loodswerkers de lading opsloegen. Als er een zeeschip geladen werd vonden de werkzaamheden in omgekeerde volgorde plaats. Hierbij was het van belang dat de havenarbeiders in het ruim goed uitkeken dat ze niet onder de hijs stonden. De neergekomen hijs werd weggesleept of geduwd en zodanig gestuwd dat de lading zeevast kwam te liggen, waarbij zo nodig hulpmiddelen als zeilen, planken en schotten gebruikt werden. De werkzaamheden werden uitgevoerd in arbeidsploegen van 6 tot 8 man binnenboord en een zelfde aantal buitenboord, onder leiding van de reepgast of *ploegleider*, die niet tot de bazen werd gerekend. De ploegsterkte verschilde per goederensoort en was vaak onderwerp van discussie en conflict. Coördinatie en toezicht van het primaire proces was

Figuur 4.1. *Stukgoedoverslag* (Ter Hoeven, 1963, p.175)



in handen van een *botenbaas*, die de verantwoordelijkheid had voor het laden en lossen van een heel schip. Hij werd hierbij geassisteerd door een assistent die toezicht hield op de lossing per ruim en meestal aangeduid werd met *kras*. Aan dek bevonden zich verder nog *controleurs en lading-schrijvers*, die in opdracht van verschillende belanghebbenden kwantiteit en kwaliteit van de lading controleerden en de scheepsofficier van het zeeschip die namens de kapitein en reder toezicht hield op het laden en lossen. De grote hoeveelheid bazen en controleurs die bij luikhoofden en op het dek direct toezicht hielden op het werk van de havenarbeiders was een bekende bron van ergernis.

Een belangrijk kenmerk van de overslag in het stukgoed was dat het werk uitgevoerd wordt in *ploegen*, tegenwoordig vaak aangeduid met *teams*. Door de technische ongestructureerde samenwerkingsvorm die eigen is aan het werk in ploegen, is er veel ruimte voor de arbeiders onderling om hun onderlinge relaties vorm te geven: hoe de arbeidsverdeling is, wie met wie werkt, wat de werkvolgorde en het werktempo is et cetera. Het werk in ploegen leidde ook tot een kameraadschappelijke sfeer en tot groepsnormen met een samenbindend karakter, die ook als beklemmend konden worden ervaren. Ter Hoeven (1963, p.181) noemt er vier:

1. De groepsleden moeten tegenover de werkgever of diens vertegenwoordigers één front maken bij het bepleiten van hun belangen;
2. Nieuwelingen worden door de vakbekwame arbeiders op weg geholpen, op voorwaarde dat zij hun goede wil tonen;
3. De arbeiders in een ploeg moeten ieder een redelijke prestatie leveren, zodat de totale prestatie van de ploeg niet opvallend laag is;
4. De jongere arbeiders moeten bij zwaar werk hun oudere collega's ontlasten.

Ter Hoeven stelde in zijn onderzoek vast dat er sprake was van grote spanningen en een enorm wantrouwen tussen bazen en arbeiders, 'de gezagsverhoudingen hebben in de havens een zeer ongunstige wending genomen vergeleken met de industrie' (Ter Hoeven, 1963, p.209). Zeer autoritaire gezagsuitoefening van bazen en ongedisciplineerd gedrag van arbeiders vormden daarbij elkaars spiegelbeeld. De arbeiders hadden het gevoel zich voortdurend te moeten wapenen tegen machtsmisbruik door de bazen, terwijl de bazen grote moeite hadden met het 'onverantwoordelijke' gedrag van havenarbeiders. Deze spanningen kwamen tot uiting in een voortdurende stroom van incidenten en kleine conflicten op de werkvloer, over ploegsterkte, veiligheid, werktempo, gebruik van hulpgeveerdenschappen et cetera. Ter Hoeven geeft er enkele treffende illustraties van (Ter Hoeven, 1963, p.190 e.v.):

“We hadden een palmpittenbootje en we stonden weer eens met zijn vieren buitenboord, wat we niet wilden. De botenbaas zei daarop: ‘Dan rot je maar op’... Zo’n antwoord van zo’n botenbaas is geen stimulans voor een bootwerker. Hij beledigde me ook, die smeerpoets en het is van hard tegen hard gegaan... Hij zei tegen me: ‘Voor één gulden per baal ben je nóg te duur... De meeste bazen zijn zo rot als een mispel.’”

De aanwezigheid van surveillanten en wachtslieden van de SVZ die controles uitvoerden op diefstal maakten de zaak er niet beter op:

“Met wantrouwen wordt er neergekeken op je door de surveillanten... Toen, met boot X... Achteraan, op een loods, zat een surveillant op het dak ... te loeren om te kijken of er geen sinaasappeltje werd gepikt. Beneden hadden ze niks in de gaten, maar ik zag hem vanuit mijn kraan... de bootwerker wordt in het openbaar gefouilleerd, de rest niet. Het kantoorpersoneel gaat iets eerder naar huis: dan hoeft het niet bij het schorem in de rij te staan!”

Deze verstoorde gezagsverhoudingen hielden direct verband met de stakingen in de haven, getuige deze citaten van havenarbeiders:

“... in werkelijkheid staken de mensen vanwege de botenbazen... Die oefenen soms een ware terreur uit; geven aan bepaalde arbeiders veel extra onplezierige werkjes of minder nachtwerk. Dat veroorzaakt angst bij de werknemers, die zich maar laten uitkafferen en hun mond houden ter wille van hun gezin.”

“... ik heb ook vaak ruzie met de toezichhouders en dat heeft invloed op mijn beoordeling... Bij diverse maatschappijen is de houding van de bazen denigrerend ten opzichte van de arbeiders... De geschilpunten zijn niet zo hevig, maar de instelling, die veroorzaakt explosies, staking, enzovoorts.”

In zijn analyse van de moeilijke positie van de botenbaas kwam Ter Hoeven dicht bij de arbeidsprocesbenadering. Volgens hem had de botenbaas in het stukgoed te maken met specifieke omstandigheden die zeer hoge eisen aan hem stelde. In de eerste plaats was de havenarbeid vooral handarbeid, waarbij de baas voor het werktempo in grote mate afhankelijk was van de medewerking van de arbeiders. Ten tweede moest hij weten om te gaan met een type arbeiders dat de voorkeur gaf aan vrijheid, afwisseling en ongebondenheid en die zich niet gemakkelijk liet zeggen. Tot slot moest hij goed weten om te gaan met het gegeven dat het werk in arbeidsploegen werd uitgevoerd. “Zijn optreden vraagt tact en overleg, omdat hij anders de tegenstand van de gehele ploeg krijgt te overwinnen. Vooral indien de onderlinge verhoudingen in de arbeidsploeg redelijk collegiaal zijn, kan deze weerstand grote moeilijkheden veroorzaken” (Ter Hoeven,

1963, p.190). Hij zei het niet met zoveel worden, maar in de kern ging het bij de arbeidsverhoudingen op werkvloerniveau in het stukgoed om het feit dat de havenarbeiders het arbeidsproces beheersten, waaraan zij macht ontleenden. De Tayloristische strategie van taaksplitsing, gedetailleerde werkinstructies en direct toezicht werkte niet in de haven, waardoor de leidinggevende geen andere instrumenten tot zijn beschikking had om de productiviteit te beïnvloeden dan dwang- en lokmiddelen. De dwangmiddelen waren de rauwe taal, de pesterijen en de disciplinaire sancties; de lokmiddelen waren de oogluikende toegevingen van overtredingen, toeslagen, 'klaar-naar-huis' en andere vormen van beloning.

Er bestond een wijdverbreide praktijk van informele 'aanvullende onderhandelingen op de arbeidsplaats'. Dat wil zeggen, aanvullend aan het overleg van de 'erkende bonden' met de SVZ en de door hen afgesloten cao.³⁴ Er bleef genoeg ruimte voor interpretatie van de cao, en anders werd die wel gevonden. Befaamd of berucht was in dit verband het *klaar-naar-huis*, de toezegging om naar huis te kunnen gaan vóór het officiële einde van de werktijd, als de havenarbeiders een bepaalde hoeveelheid werk hadden verricht, zoals het lossen van een ruim of een bepaald tonnage. De cao-partijen verzetten zich tegen deze vorm van stukloon, onder meer omdat het tot gevaarlijke en zeer zware arbeidsomstandigheden kon leiden, maar het bleek vrijwel onuitroeibaar. Vooral bij pendelaars was het populair, dan konden die vroeg naar huis en misschien hier of daar nog een extra klus pakken bij een boer. Aanvullende onderhandelingen gingen ook vaak over de toekenning van een vuilwerktoeslag of 'verhoogd taakloon'. Ook hier was de overgang van conflict naar staking gering.

"...we moesten kopra lossen. Er waren veel kopra torren. Een paar weken terug werd voor snuitkevertjes een vuil werk toeslag gegeven, dus ze zaten er ook hier aan vast. Ik naar de betreffende botenbaas... hij vond een vuilbriefje in eerste instantie nog niet noodzakelijk. We gaven hem tot 12 uur de tijd om er over na te denken... We gingen na de schaft naar boord toe en toen lag het hele voorschip plat: 6 ploegen!" (Ter Hoeven, 1963, p.235).

De door Ter Hoeven in 1962 geïnterviewde arbeiders waren van oordeel dat er alleen grote stakingsconflicten te verwachten waren als er zich vele kleine kwesties zouden ophopen. De oude garde die de stakingen van 1945 en 1946 hadden meegemaakt was verdwenen uit de haven en de nieuwe generatie was van oordeel dat bij loononderhandelingen 'alleen in het uiterste geval' gestaakt zou moeten worden. "De havens delen dus duidelijk in de algemene neergang van het stakingsmiddel in Nederland", aldus Ter Hoeven (1963, p.240), daarmee de inheemse variant van de *withering away of the strike* hypothese weergevend.

De betekenis van de politieke en economische context

De politieke en economische omstandigheden speelden bij het stakingspatroon een voorwaardenscheppende rol (*conditioning cause*). In de eerste plaats wijs ik op het politiek institutionele vacuüm dat onmiddellijk na de oorlog moest worden opgevuld. Revolutionaire veranderingen spelen zich dikwijls af rond het einde van een oorlog. We hebben dat ook gezien bij de grootste staking van vóór de oorlog, in 1920, waar het einde van de Eerste Wereldoorlog, de revolutionaire ontwikkelingen in Duitsland en Rusland en de toegevingen van de werkgevers uit vrees voor revolutie hier de verwachtingen van de havenwerkers sterk hadden gevoed. Bij de afloop van de Tweede Wereldoorlog waren in Nederland de verwachtingen voor de wederopbouw van een nieuw type samenleving hooggespannen, ook bij de havenarbeiders. Zij hoopten dat er meer inkomenszekerheid zou komen, wensten de verdeeldheid van de vakbeweging van vóór de oorlog te overwinnen en een strijdbare economische belangenorganisatie van de grond te krijgen. De havenarbeiders werden echter geconfronteerd met de harde naoorlogse realiteit, van zware en moeilijke arbeid en arbeidsverhoudingen die zich op oude voet voortzetten. Bovendien hadden de elites van de Nederlandse zuilen hele andere plannen met de inrichting van het sociaal-politieke systeem, waarin geen plaats was voor directe actie, vrije loononderhandelingen en voor de bond waar zij hun hoop op gevestigd hadden, de EVC. De ongekende strijdvaardigheid van de Rotterdamse havenarbeiders in 1945 en 1946 wordt door Nijhof toegeschreven aan deze kloof tussen hun aspiraties enerzijds en de rauwe realiteit anderzijds (Nijhof, 1988, p.391).

Een tweede kanttekening bij de politieke context is de directe bemoeienis van de Nederlandse regering bij het breken van de stakingen in 1945 en 1946, zowel van minister van Sociale Zaken Drees, als van minister-president Schermerhorn. Het is tekenend voor het enorme belang dat men aan de Rotterdamse haven hechtte en had meerdere aspecten. Militair-strategisch was de haven van belang voor de bevoorrading van de geallieerde legers, wapentransporten en op- en overslag van olie. Men kon het natuurlijk niet hebben dat daar stakingen plaats vonden, die ook nog eens georganiseerd werden door een aan de communistische partij gelieerde vakorganisatie. Daarnaast was er een groot economisch belang, voor voedselvoorziening van de Nederlandse bevolking, voor de aanvoer van grondstoffen en machines voor de wederopbouw en als transitohaven voor Duitsland. Niet in de laatste plaats zag de regering de stakingen voor de erkenning van de EVC als een directe bedreiging van de vestiging van het systeem van arbeidsverhoudingen en de centrale rol van de regering daarbinnen. Hoewel er ook stakingen waren in andere bedrijven en sectoren in Nederland in deze periode, werd de strijd om de erkenning van de EVC, van de vestiging van het systeem van arbeidsverhoudingen

dus, vooral uitgevochten in de Rotterdamse haven. De regering eiste dat de EVC zich aan de 'regels van het spel' hield, dat die zich onvoorwaardelijk onderschikte aan de geleide loonpolitiek en de mechanismes van het georganiseerd overleg. Samen met de SVZ, de burgemeester van Rotterdam en in overleg met de erkende bonden werden alle middelen, inclusief militaire, ingezet bij het de kop in drukken van de stakingen. Het onbedoelde paradoxale effect daarvan was dat de havenarbeiders en de EVC zich steeds invloedrijker gingen voelen. Zo was het volstrekt normaal om op vergaderingen telegrammen en petitie te richten aan de minister-president, zoals tijdens de sinaasappelstaking gebeurde.

De arbeidsverhoudingen in de haven pasten dus niet in het nieuwe stelsel van georganiseerd overleg. In het verzuilde Nederland was een nieuw maatschappelijk compromis tot stand gekomen tussen werkgevers en werknemers dat het ruim 25 jaar zou uithouden. Windmuller (1983, p.96) omschreef het als een ruil waarbij van de kant van de werknemers de grootste concessie kwam, namelijk dat deze afzagen van enige aanspraak op een actieve rol van werknemers in het bedrijfsbeheer. De tegenprestatie was een ruime vertegenwoordiging van de vakcentrales in de officiële lichamen ter advisering van de regering, in het bijzonder de SER. Inhoudelijk betekende dit dat de bonden akkoord gingen met wetenschappelijke managementmethoden voor de opvoering van de productiviteit, in ruil voor verbetering van de lonen en de opbouw van een stelsel van sociale zekerheid. Men baseerde zich daarbij vooral op de industriële massafabricage, met zijn tayloristische arbeidsverdeling, mechanisatie en automatisering (Van Ruysseveldt & Van Hoof, 2006). De cao's, met hun beloningssystematiek en functieclassificatiesystemen waren op dit model gebaseerd. De arbeidsverhoudingen in het stukgoed pasten daar niet in, met zijn nauwelijks te mechaniseren handarbeid, de variatie in het werk, het vereiste improvisatievermogen, de relatieve autonomie van de arbeider, het grote aandeel van losse arbeiders en met de gespannen gezagsverhoudingen. De EVC en de OVB waren exponenten van dit type arbeidsverhoudingen. Nadat de EVC er niet in slaagde erkend te worden en na de afscheuring van de OVB won de NVV aan invloed en leken de arbeidsverhoudingen genormaliseerd te zijn. Er bleef echter een relatief autonoom subsysteem voortbestaan, een onderstroom die niet door het moderne systeem van arbeidsverhoudingen werd gekanaliseerd.

Tot slot enkele opmerkingen over de economische context en de onderhandelingsmacht van de havenarbeiders. De groeiende economische betekenis van de haven gaf de havenarbeiders een sterke onderhandelingspositie. Dit werd nog versterkt door de krapte op de arbeidsmarkt. In de jaren '50 en '60 was men zich hiervan terdege bewust. Er was de SVZ veel aan gelegen om voldoende arbeiders aan te werven om aan de capaciteitsvraag te voldoen, maar men was zich ook bewust van de macht die deze situatie aan de arbeiders gaf. De druk van de volledige werkge-

legenheid leidde er volgens Ter Hoeven toe dat de leidinggevendenden wel gedwongen waren om met de wensen van de havenarbeiders rekening te houden, zodanig dat hij spreekt van een 'ruilevenwicht ten gunste van de werknemers' (Ter Hoeven, 1963, p.206). Goed getimedede druk en kleine acties waren voor de havenwerkers voldoende om eisen te realiseren of om druk uit te oefenen op het officiële overleg over arbeidsvoorwaarden. Grote stakingen, die zich vanaf 1955 niet meer voordeden in de haven waren daarvoor niet nodig.

Noten

- 1 Hiertoe werd o.a. een 'Port Pilferage Prevention Committee' en een pasjesregeling ('permit') ingevoerd (Stakenburg, 1957).
- 2 Concurrent Antwerpen moest het nog jaren met de bekende 'kinderkopjes' doen.
- 3 Er wordt vaak gesproken over de 'Hamburg-Le Havre range', waarbij naast deze grote drie ook de zeehavens Bremen, Amsterdam, Vlissingen, Gent, Zeebrugge en Le Havre worden meegerekend.
- 4 De in tabel 3 genoemde categorie 'overige goederen' valt niet geheel samen met 'stukgoed'. Hieronder vielen ook goederen die aanvankelijk als zakgoed werden aangevoerd, maar in toenemende mate in bulk werden vervoerd en net als massagoed geladen en gelost werden met grijpers of zuigers. De kolom 'stukgoed' geeft de cijfers weer van de SVZ ondervereniging VRS (Vereniging van Rotterdamse Stuwadoors). Deze zijn later gecorrigeerd om genoemde overgang van zakgoed naar bulk te verrekenen. Het begrip stukgoed is in de loop der tijd nogal eens verschillend gedefinieerd. Zo werd het laden en lossen van boomstammen soms gerekend tot massagoed en dan weer tot stukgoed. Bovendien zijn door registrerende instanties definities ook wel eens veranderd. Gevolg is dat er tussen uiteenlopende bronnen afwijkende cijfers voorkomen en zijn die van één bron door de tijd gezien slecht vergelijkbaar (Nijhof, 1988, p.70; Van Driel, 1990, p.51).
- 5 Deelnemers in de ECT bij oprichting waren Thomsen, Müller-Progress, Quick Dispatch, C. Swarttouw, Nederlandse Spoorwegen en Pakhuismeesteren. Zie voor de complexe ontwikkelingen in eigendomsverhoudingen, fusies en overnames Van Driel (1990) en ECT (2007).
- 6 Liberty-schepen waren vrachtschepen die tijdens de Tweede Wereldoorlog in grote aantallen werden gebouwd in de Verenigde Staten volgens een eenvoudig standaardontwerp.
- 7 Voor een overzicht van de vestiging van het systeem van arbeidsverhoudingen en de geleide loonpolitiek zie Windmuller (1983: 119-220).
- 8 Zie voor de EVC Coomans et al (1976) en Harmsen & Reinalda (1975).
- 9 De bij het NVV aangesloten vervoersbond heette van 1956 tot 1972 de Nederlandsche Bond van Vervoerspersoneel (NBV). Dit was de opvolger van de CBT (Centrale Bond van Transportarbeiders/Centrale Bond van Werknemers in het Transportbedrijf). De NBV veranderde in 1972 zijn naam in Vervoersbond NVV, na de fusie van de vakcentrales NKV en NVV ging deze verder als Vervoersbond FNV.
- 10 De confessionele bonden steunden de boycotactie niet omdat ze van oordeel waren dat ze in strijd was met de cao.
- 11 Het is niet altijd even duidelijk tot welke categorie de eis bij een staking moet worden gerekend. Dat is vaak een kwestie van interpretatie. Weigering van overwerk kan een discipline kwestie zijn (cao schrijft plicht tot afwerken voor, als boot binnen 1,5 uur klaar is), kan met arbeidsomstandigheden (veiligheid) te maken hebben of door de havenarbeiders als middel worden ingezet in een informeel onderhandelingsspel met de botenbaas om financiële compensatie.

- 12 Er bestond een (niet-officiële) lijst van goederen waarvoor per goederensoort was aangegeven welke toeslagen werden betaald. Definitiekwesties konden dan aanleiding zijn voor conflicten. Zo gold voor lossing van 'Cuba-suiker' en 'ruwe suiker, indien stroperig' volgens deze lijst 'verhoogd taakloon'. Sommige bedrijven hadden Cuba suiker voor Peru suiker door laten gaan om hier onderuit te komen. Bij de staking bij Quick Dispatch eisten de havenwerkers verhoogd taakloon voor suiker uit San Domingo, daar die volgens hen stroperig was.
- 13 De patenhaak of balenhaak heeft een houten handgreep met dwars erop een kwartslag gedraaide ijzeren plaatsteel met scherpe pennetjes aan het uiteinde. De haak is handig om in zakken verpakte goederen mee aan te vatten, het geeft de havenarbeider meer grip en hij hoeft minder te bukken. De werkgevers hadden bezwaar tegen het gebruik vanwege de schade die aan de zakken kon worden veroorzaakt.
- 14 We zouden deze acties ook in de categorie arbeidsvoorwaarden (arbeidsduurverkorting) kunnen scharen. Ik heb ze toegerekend aan 'disciplinekwesties' omdat de kern ervan ging over de zeggenschap over de eigen werktijd (en in dit geval pauzetijd).
- 15 Voor gedetailleerde beschrijving van de stakingen van 1945 zie Nijhof, 1988, p.198-219; Reinalda, 1973, p.853-882.
- 16 Nijhof meent dat de motivatie van de bonden hierbij tweeledig was. Enerzijds wilde men graag erkend worden als enige partij in de onderhandelingen. Anderzijds streefde men naar harmonisering van arbeidsvoorwaarden tussen de Amsterdamse en Rotterdamse havens. In Amsterdam lagen de basisuurlonen wat lager. Op 27 mei waren de Amsterdamse werkgevers verenigd in de SVN na een korte wilde staking gedwongen eenzijdig, dat wil zeggen zonder overleg met de uniebonden, een verhoging door te voeren van het basisuurloon van 59 naar 74 cent (25% dus). De looneis van de stakers in Rotterdam verwees hier nadrukkelijk naar, omdat men 25% verhoging wilde met terugwerkende kracht tot de datum waarop deze in Amsterdam was ingevoerd.
- 17 Volgens Nijhof (1988, p.206) was de arrestatie en veroordeling van Van Os onderdeel van een intimidatiepolitiek en een hetze tegen havendiefstallen, vooral bedoeld om de stakingsactiviteit in te dammen. Het inderdaad geïntimideerde EVC-bestuur in Rotterdam reageerde nogal voorzichtig, met een brief aan de minister-president met het verzoek om gratie. Van Os werd overigens na vier maanden op vrije voeten gesteld.
- 18 De 'sinaasappelstaking' wordt beschreven door Nijhof, 1988, p.219-223 en Reinalda, 1973, p.882-888.
- 19 Plaatselijk EVC bestuurder Toon van den Berg was zelf Spanjestrjider geweest en emotioneel verbonden met deze zaak.
- 20 Dit had betrekking op een afspraak tussen SVZ en EVC dat de SVZ de lossing van de 'Orpheus' op maandag nog zou aanhouden en de EVC alleen havenarbeiders waarvoor geen werk was (naar verwachting zo'n 1500) zou oproepen naar de meeting te komen. De EVC heeft die afspraak inderdaad verbroken door maandagochtend alle arbeiders op te roepen om 12 uur het werk te verlaten om naar de vergadering te gaan. Overigens is op de betrouwbaarheid van de SVZ ook wel wat af te dingen: bij de weigering aardappels te laden voor Portugal had de SVZ bij hoog en bij laag beweerd dat deze niet voor Spanje waren bestemd. Dit was feitelijk bezijden de waarheid (Nijhof, 1988, p.220).
- 21 Deze paragraaf is gebaseerd op Boomgaard, 1977; Coomans et al., 1976, p. 376-411; Nijhof, 1988, p. 223-239; Reinalda, 1973, p.888-908.
- 22 Nijhof wijst erop dat de EVC het belang van dit overleg niet naar waarde heeft geschat. Het College van Rijksbemiddelaars heeft dit overleg namelijk doorgezet tegen het voortdurende verzet van de Stichting van de Arbeid in. Door zijn maximalistische koers miste de EVC een kans om gebruik te maken van tegenstellingen in het kamp van de tegenstanders (Nijhof, 1988, p.246).
- 23 Bij de wilde staking van 1979, waar de OVB overigens geen enkele rol speelde, verstrekte de OVB aan ongeveer 300 leden een stakingsuitkering (Volkskrant 1/9/1979, Van der Velden, 1982, p.93). Voor het OVB zie verder Ter Hoeven (1969, p.180-193); Nijhof (1988, p.357-366) en de OVB-uitgaves (OVB 1978 en 1983).

- 24 De confessionele bonden hadden zeer weinig leden en speelden nauwelijks een rol. Deze laten we in het vervolg daarom grotendeels buiten beschouwing.
- 25 Dit gold volgens Backx niet alleen voor Rotterdam, maar voor eigenlijk alle havens over de gehele wereld. “Zelfs in het Mekka van de moderne industrie, de Verenigde Staten, is het havenbedrijf feitelijk een verouderd en primitief bedrijf” (Backx, 1951, p.324).
- 26 Volgens Backx beschouwden “de communisten op het Moskous hoofdkwartier en in ons land zelf de havens als strategische punten in de koude oorlog” (Backx, 1951, p.325).
- 27 Voor het onderzoek werd de Stichting Sociologisch Onderzoek in de Rotterdamse en Amsterdamse Haven (SORAH) opgericht. De studie werd met een team van wetenschappelijke onderzoekers van de Rijksuniversiteit Leiden uitgevoerd, onder leiding van Ter Hoeven. Opdrachtgevers waren SVN, SVZ, de erkende vakorganisaties en het Ministerie van Economische Zaken, dat de helft van de kosten droeg (Ter Hoeven, 1963).
- 28 ‘Blikvast’: een ‘losse’ arbeider werd voor langere tijd bij een stuwadoor ondergebracht. Hij hoefde zich dan niet elke dag bij het aanneemlokaal te melden, maar kon rechtstreeks naar het betreffende bedrijf gaan.
- 29 Een illustratief citaat uit een rapport dat de grondslag vormde voor de oprichting van de SHB Amsterdam: “een arbeider, die aan de ongebonden werkwijze van het stukloon gewend is, zal ook veel spoediger tot stakingen e.d. te bewegen zijn dan een arbeider, die in het bedrijf regelmatig aan discipline en leiding van het toezichthoudend personeel is onderworpen. (...) Het betalen van een vast weekloon heeft het voordeel, dat men arbeiders krijgt, die men goed in de hand heeft. (...) Men krijgt meer discipline en bij de arbeiders zal ook het gevoel, dat zij vrij zijn in hun doen en laten afnemen”. Rapport Studiecommissie tot reorganisatie van de HAR te Amsterdam, januari 1943. Geciteerd in Nijhof 1988: 114.
- 30 Dit leidde er toe dat in 1962 het College van Rijksbemiddelaars het beroep ‘stuwor’ (met certificaat en één jaar ervaring) niet meer langer als ‘geoevend’, maar als ‘geschoold’ beschouwde. Hierdoor werden binnen de geleide loonpolitiek extra verhogingen mogelijk (Nijhof, 1988, p.92, 347).
- 31 Turnbull & Wass (2007) noemen dit het “landlord” model van havenbeheer, waarbij de Port Authority alleen verantwoordelijk is voor de infrastructuur en niet voor de superstructuur (laad- en losinstallaties), noch voor de ladingbehandeling zelf. Deze worden beide aan het particuliere bedrijfsleven overgelaten. Dit type onderscheiden zij van de “comprehensive” Port, waarbij de publieke Port Authority alle drie genoemde functies uitoefent en het “tool” model waarbij publieke diensten zorg dragen voor infrastructuur én superstructuur en alleen de ladingbehandeling door private partijen wordt uitgevoerd.
- 32 De reorganisatie van de CBT in NBV voltrok zich in NVV-verband. Er werd gelijktijdig een nieuwe bond voor zeevarenden opgericht, waar een deel van de leden van de CBT naar toe overging. Daarnaast werden er groepen transportwerknemers die in andere sectoren (bouw, diensten, overheid et cetera) werkzaam waren naar de aldaar actieve NVV-organisaties overgeschreven (Laan & Laan, 1956, 333 e.v.).
- 33 Toon van den Berg had op een bijeenkomst van het door hem opgerichte comité “Vrij Spanje” op 2 maart 1946 aangekondigd dat de havenarbeiders geen schepen uit Spanje meer zouden lossen. Een paar dagen later deed de lokale EVC-afdeling hetzelfde, terwijl in een eerder telegram aan minister-president Schermerhorn door de EVC was aangekondigd dat men geen voor Spanje bestemde goederen meer zou laden en waarin werd geëist dat Nederland de diplomatieke banden met Spanje zou verbreken. De landelijke EVC-leiding kritiseerde het eigenmachtig optreden van de Rotterdamse afdeling. Het leek ook publicitair onverstandig om de import van sinaasappelen, die van belang was voor de voedselvoorziening tegen te houden. Daarop draaide Toon van den Berg bij en zegde hij toe alleen de *uitvoer* naar Spanje (zoals van pootaardappels) te boycotten. Volgens Nijhof heeft Van den Berg zijn woord gehouden, “zij het soms met pijn in het hart”. De leiding van de EVC verweet hem later wel tijdens de acties niet of onvoldoende het standpunt van de EVC te hebben verdedigd (Coomans, 1976, p. 364; Reinalda, 1973, p.882; Nijhof, 1988, p.219).

- 34 Ter Hoeven merkt op dat 'uit een zeker traditionalisme' zowel onder werknemers als bij werkgevers gesproken werd over 'aangenomen werk' bij havenarbeid. Hoewel formeel onjuist, droeg dit er toe bij om van geval tot geval de vergoedingen te bepalen en daarover te onderhandelen (Ter Hoeven, 1963, p.232).

Hoofdstuk 5

Wilde stakingen en werkgelegenheidsacties (1970-1990)

5.1. Containerisatie en polarisatie

De opkomst van de container

De oliecrisis van 1973 markeerde het einde van de periode van ongebreidelde groei van de Rotterdamse haven in de jaren '50 en '60. De totale overslag bedroeg in dat jaar 310 miljoen ton, een piek die pas 25 jaar later, in 1998 zou worden overtroffen. De periode van structurele groei leek te zijn afgelopen.

Tabel 5.1. *Goederenoverslag in de Rotterdamse haven, 1970-1990*

	1970	1973	1975	1980	1985	1990
Binnengekomen zeeschepen	31.867	34.196	32.499	31.187	31.457	32.165
Totaal overslag (mln. ton)	226	309	270	277	251	288

Bron: Havenbedrijf Rotterdam NV

Bij nadere analyse van de overslagcijfers (tabel 5.2) blijkt echter dat de teruggang van het overslagvolume vrijwel volledig voor rekening kwam van 'nat massagoed', de *olie en olieproducten*. Rotterdam had in de jaren '60 en begin jaren '70 ruimschoots geprofiteerd van de schaalvergroting in de tankvaart, omdat zij als enige haven in Noordwest-Europa de zeer diep stekende tankschepen met een draagvermogen van meer dan 300.000 ton met een diepgang tot 85 voet kon ontvangen. Als direct gevolg van de oliecrisis halveerde de overslag van ruwe aardolie bijna (van 147 miljoen ton in 1976 naar 75 miljoen ton in 1983). De overslag van minerale *olieproducten* stabiliseerde zich, als resultaat van de voltooiing van het petrochemisch complex in de Rijnmond. Er werd in de jaren '70 nog één raffinaderij gebouwd (door BP), daarna bleef de capaciteit op peil. Wel breidde de betekenis van Rotterdam voor de *olieopslag* zich uit, zowel in de capaciteit van bedrijven als Van Ommeren en Paktank (later gefuseerd tot Vopak), als in strategische betekenis voor reservevoorraden voor Nederland en de NAVO. Afvoer van olie en olieproducten vond plaats over zee en over de rivier met binnenvaartschepen, maar ook met pijpleidingen naar Duitsland en naar Antwerpen.

Tabel 5.2. Goederenoverslag in de Rotterdamse haven, 1970 – 1990, naar goederensoort

(mln. ton)	Olie en olie-producten	Kolen	Ertsen	Granen	Overig massa-goed Droog	Containers	Conventioneel Stukgoed	Ro-ro	Totaal stukgoed
1970	144,1	5,9	28,3			3,2*	13,9*	-	17,1*
1975	176,1	7,4	36,3	17,7	5,1	10,2	14,4	2,8	27,4
1980	162,3	11,4	41,4	19,1	6,1	19,4	13,4	3,7	36,5
1985	123,3	14,2	39,8	21,9	7,2	28,0	11,1	5,2	44,3
1990	134,6	21,4	41,8	20,3	11,5	39,3	11,7	7,2	58,2

Bron: Havenbedrijf Rotterdam NV, Van Driel (1990, p.176). Voor 1970 is geen apart cijfer beschikbaar voor ro-ro, waarschijnlijk maakt deze deel uit van de containeroverslag.

In het *droge massa-goed* zien we een stapsgewijze groei van het totale overslagvolume. De overslag van ertsen bleef vrij constant schommelen rond een bandbreedte van 35 tot 45 miljoen ton, maar de overslag van kolen verdrievoudigde van 7 miljoen ton in 1975 naar 21 miljoen in 1990. Ook de erts- en kolenoverslag profiteerde van de diepgang van de geul naar de Rotterdamse haven en de toegankelijkheid voor zeer grote diepgang van *bulk carriers*. Naast de bestaande terminals in de oude havens en in de Botlek, verrezen op de Maasvlakte enorme terminals van EECV (eigendom van de Duitse staalproductenten Thyssen, Krupp, Mannesmann en Hoesch) en EMO, met grote opslagterreinen en kades aan diep water. Ook het overslagvolume van graan en aanverwante producten (*agribulk*) bleef in de twee decennia van de jaren '70 en '80 ongeveer op hetzelfde peil, rond de 20 miljoen ton. Net als bij de erts- en kolenoverslag vond ook hier een overgang plaats van lossing door drijvende kranen, van zeeschip in lichter, naar lossing met elevatorinstallaties en opslag op de kade, in dit geval in silo's. De 'vrije ondernemer' Rijdsdijk ging echter tegen deze trend in. Hij kreeg van het Gemeentelijk Havenbedrijf, dat geneigd was de gevestigde grote ondernemingen in de haven (in dit geval de GEM en Frans Swarttouw) te bevoordelen, geen terrein aan diep water toegewezen, en maakte van de nood een deugd. Hij startte een bedrijf (Interstevedoring) dat met drijvende kranen met grijpers op stroom ging lossen en had daar enorm succes mee. Uiteindelijk werd Interstevedoring in 1992 overgenomen door HES Beheer, de moedermaatschappij van de GEM en Frans Swarttouw.¹

Verreweg de belangrijkste ontwikkeling vond plaats bij de overslag van *general cargo* of *stukgoed*. Zoals in het vorige hoofdstuk is vermeld, brak aan het einde van de jaren '60 de container door. Uit de cijfers uit tabel 5.2. blijkt dat de stukgoedoverslag in de periode 1970 tot 1990 een voortdurende en forse stijging te zien gaf, van 17 miljoen ton in 1970

naar ruim 58 miljoen ton in 1990. De verschijningsvorm van de lading veranderde echter zeer drastisch. Het aandeel van de container in het totale stukgoedvolume steeg van 19% in 1970 naar meer dan de helft (53%) in 1980 en ruim twee derde (68%) in 1990. Daarnaast nam ook de omvang en het aandeel van de *roll-on roll-off* lading toe, van 2,8 miljoen ton in 1975 (10% van de totale stukgoedoverslag) naar 7,2 miljoen ton (12%) in 1990. Het conventionele stukgoed liet echter een teruggang zien van 14,4 miljoen ton (75% van de totale stukgoedoverslag) in 1970 naar 11,7 miljoen ton (20% van het totaal) in 1990.

De stijging van het overslagvolume van het stukgoed in de Rotterdamse haven kwam dus vrijwel volledig door de expansie van de containeroverslag. Van oudsher was Rotterdam vooral een massagoedhaven en was Antwerpen dé stukgoedhaven van Noordwest-Europa. Rotterdam wist echter een marktaandeel van 40 tot 50% te verwerven in de containeroverslag in de Hamburg-Antwerpen range.

De invoering van de container betekende een revolutionaire ontwikkeling in het transport en de overslag van stukgoed. Het maakte de mechanisatie en automatisering van de stukgoedoverslag mogelijk met een hele keten aan effecten. De container leidde tot een proces van schaalvergroting van de containerschepen en concentratie van de rederijen. De reders waren veel meer dan in het 'conventionele' stukgoed (balen, kisten en vaten) geïnteresseerd in effectieve en efficiënte afvoer van de lading naar het achterland en in de ontwikkeling van geïntegreerde logistieke ketens. Bovendien gingen in de containervaart de reders de afvaarten van hun schepen concentreren op een beperkt aantal *mainports*, om van daaruit met kleine containerschepen (*feeders*) de containers naar en van omringende kleinere zeehavens te verschepen. Gevolg hiervan was dat het containervervoer vrijwel volledig in lijndiensten zou worden gaan uitgevoerd en de reders bereid waren met de overslagbedrijven contracten voor lange duur aan te gaan. De overslag van containers vergde grote investeringen in volledig nieuwe apparatuur (brugkranen, stapelkranen, straddlecarriers, et cetera), in automatisering van de informatiestromen en in diepe kades en brede terreinen voor de tijdelijke opslag van containers.

Essentieel voor de ontwikkeling van de stukgoedoverslag in de haven was daarom de oprichting van een nieuw type bedrijf, dat zich uitsluitend met de overslag van containers bezig zou gaan houden, het volcontainerbedrijf. Door de felle onderlinge concurrentie tussen de stukgoedstuwaadoors slaagden die er aanvankelijk niet in een containeroverslagbedrijf van de grond te krijgen. Op basis van zijn positie als de havenbeheerder die de terreinen uitgeeft oefende de directie van het Gemeentelijk Havenbedrijf sterke druk uit, wat in 1966 leidde tot de oprichting van Europe Container Terminus (ECT), waarin de belangrijkste stukgoedstuwaadoorsbedrijven deelnamen, en die gevestigd werd aan nieuwe ha-

venterreinen aan de Eemhaven.² Op 29 augustus 1967 werd het eerste schip behandeld, de 'Atlantic Span'. In 1968 bedroeg het aantal door ECT geloste of geladen containers 56.000, om snel op te lopen naar 156.000 in 1970 (ECT, 2007), waarna tot medio jaren '80 een zeer sterke groei volgde. Het personeelsbestand groeide van ongeveer 100 werknemers bij de start naar circa 800 in 1975. In de tweede helft van de jaren '80 stakte de groei van ECT door faillissement van een belangrijke klant (USL), maar ook door de relatief hoge tarieven die door ECT werden gehanteerd en de toenemende concurrentie van 'algemene stuwadoors', die ook containers gingen behandelen. Toch werd in 1985 door de ECT een tweede overslaglocatie in bedrijf gesteld op de Maasvlakte, het nieuwe haven- en industrieterrein dat door het GHR was ontwikkeld en in zee was aangelegd. Deze nieuwe 'Delta Terminal' van ECT ligt 35 kilometer verwijderd van de 'Home Terminal' en werd beschouwd als een spraakmakend innovatieproject. Een tweede containeroverslagbedrijf, Unitcentre, werd in 1968 opgericht door de transportconcerns SHV en Furness. Deze ging gebruik maken van omgebouwde brugkranen voor kolen en erts en vestigde zich op pier 7 in de Waalhaven.³ De aantallen containers die bij deze bedrijven werden behandeld stegen in de jaren '70 explosief (tabel 5.3).

Tabel 5.3. *Aantal overgeslagen containers bij ECT en Unitcentre 1971-1980*

	ECT	Unitcentre
1970	152.000	
1971	215.000	25.000
1975	474.000	150.000
1980	898.000	249.000
1985	1.045.000	366.000
1988	1.060.000	392.000
1989	1.203.000	

Bron: Van Driel, 1988, p.241, ECT (1989).

Naast de gespecialiseerde containerterminals gingen ook de 'algemene stuwadoorsbedrijven' steeds meer containers behandelen. Zij zagen de verschijningsvorm van de stukgoedlading in de loop van de jaren '70 en '80 drastisch veranderen, zodat het volume van het arbeidsintensieve stukgoed zeer sterk terugliep. Ze kregen te maken met schepen die zowel conventioneel stukgoed als containers aan boord hadden, maar behandelden daarnaast ook steeds meer containerschepen. De algemene stuwadoorsbedrijven slaagden er in de loop van de jaren '80 in om een aanzienlijk aandeel van de containeroverslag naar zich toe te trekken. Zo wist eind 1986, begin 1987 in een korte tijdspanne een viertal algemene stuwadoorsbedrijven (DekaHanno, Uniport, Müller-Thomsen en Kra-

mer) klanten van de ECT af te snoepen, omdat ze goedkoper en productiever werkten dan het grote en 'arrogante' ECT. In 1975 werd 1 miljoen ton van de in totaal 10,2 miljoen ton (10%) van de containeroverslag bij de algemene stuwadoors overgeslagen, in 1987 was dit gegroeid naar 7,4 van de 30,6 miljoen ton (24%) (Van Driel, 1988, p.252).

Daarnaast namen ook andere 'moderne verschijningsvormen' van stukgoedlading bij deze ondernemingen toe. Dit betrof in het bijzonder het *roll-on roll-off* vervoer. Hierbij ging het om veerdiensten, waarbij trucks of chassis het schip op en af worden gereden, trailers voor gebundelde lading die met terminaltrekkers van en aan boord werden gereden en om de lossing van nieuwe personenauto's uit hiervoor speciaal ontworpen schepen (*car carriers*). Het volume aan *unit* lading nam ook toe. Met deze categorie wordt bedoeld op rollen papier, grote balen cellulose, pakketten voorgezaagd hout en klampen ijzer en staal, waarvoor terminals met gespecialiseerde laad- en losinstallaties en opslagloodsen werden ingericht. Het klassieke stukgoed, waarbij de lading in kisten, zakken en vaten werd vervoerd, verdween in rap tempo. In 1987 bedroeg dit nog maar 7% van het totale overslagvolume, of 13% als de palletlading wordt meegerekend (tabel 5.4.).

Tabel 5.4. *Stukgoedoverslag naar verschijningsvorm 1981-1987, in miljoenen tonnen en % van totaal (multi-purpose stuwadoors, alleen VRS-leden)*

	Kisten/ kratten	Zakken/ vaten	Pallets	Units	Ro-ro	Containers	Totaal
1981	1,5	1,8	1,9	5,3	1,0	3,3	14,7
%	10	12	13	36	7	22	100
1987	0,4	0,6	1,0	5,1	1,4	7,4	15,8
%	3	4	6	32	9	47	100

Bron: Van Driel, 1990, p.258; Interne documenten GHR (A.Doe)

Overigens verschilde de verdeling van deze verschillende verschijningsvormen per bedrijf. Nedlloyd dochter Quick Dispatch (QD), het grootste algemene stuwadoorsbedrijf in de Rotterdamse haven, had in 1986 nog slechts 6% aan conventionele lading en pallets, terwijl dit percentage in datzelfde jaar bij Multi Terminals Waalhaven (MTW, dochter van het Pakhoed concern) 49% bedroeg (Van Driel, 1990, p. 299).

Door deze ontwikkelingen nam de productiviteit van de stukgoedoverslag enorm toe. In de jaren '70 was dat nog niet zo goed zichtbaar, maar in de jaren '80 leidde dit tot een groeiend 'overcomplete' aan havenarbeiders met een grote reeks arbeidsconflicten tot gevolg. Onder het motto 'geen man gedwongen de poort uit' wisten de vakorganisaties gedwongen ontslagen tegen te houden. Herhaaldelijk is gesteld dat de stakingen van de jaren '70 en '80 een negatief effect op het marktaandeel

van de Rotterdamse haven in de stukgoedoverslag zou hebben gehad. In het bijzonder aan Antwerpen zou lading zijn verloren. Uit de statistieken blijkt echter dat Rotterdam een redelijk constant marktaandeel in het niet-gecontaineriseerde stukgoed in de Hamburg-Antwerpen range had, dat schommelde tussen de 26% en 30%. Het marktaandeel van Antwerpen groeide van 34% in 1973 naar 43% in 1988, maar dankte dit vooral aan teruglopende marktaandelen van Hamburg, Bremen en Amsterdam (Van Driel, 1988, p.259).

Van havenbaronnen naar internationale concerns

Naast de snelle containerisatie van de lading was concentratie van de ondernemingen in concerns een tweede belangrijke economische ontwikkeling. Van oudsher waren er in de Rotterdamse haven, naast enkele stuwadoorsbedrijven van buitenlandse concerns, een aantal familieondernemingen actief. Door de modernisering van de verschijningsvorm van het stukgoed ontstond er al aan het eind van de jaren '60 een toenemende samenwerking tussen de bedrijven. In de jaren '70 en '80 ging dat verder in fusies en overnames. Drijfveren hierbij waren vooral de grote investeringen die nodig waren voor de inrichting van containerterminals, de ontwikkeling van gespecialiseerde terminals en de sanering van het stukgoed (GHR 1986; Van Driel 1990). Dit laatste zou voor de ondernemers buitengewoon moeizaam verlopen, voornamelijk door de massieve weerstand van de havenarbeiders. Hier had de samenwerking dus niet alleen een economische betekenis, maar ook een sociaal-politieke lading, namelijk het vormen van tegenwicht tegen de havenarbeiders en de vakorganisaties. De gefuseerde ondernemingen werden op hun beurt weer onderdeel van gediversifieerde conglomeraten, die voor een belangrijk deel bestonden uit transportgerelateerde activiteiten (expeditie, vervoer, opslag, overslag, handel) en in meerdere landen actief waren.

Intermezzo: de havenconcerns

Het Nedlloyd-concern was in 1970 ontstaan uit fusie van vier grote in Rotterdam gevestigde Nederlandse zeevaartrederijen, waar zich in 1981 de Amsterdamse KNSM bijvoegde. Nedlloyd was actief in de stukgoedoverslag in Rotterdam via haar dochterondernemingen Quick Dispatch en het van KNSM afkomstige Kroonvlag, die in 1986 werden samengevoegd. Door de deelname van Quick Dispatch in ECT was Nedlloyd vanaf het begin betrokken bij de containeroverslag.

Pakhoed was in 1967 ontstaan door een fusie van Pakhuismeesteren en Blauwhoedenveem, van oorsprong veembedrijven en vooral actief in opslag. Samen met het SHV-concern participeerde Pakhoed vanaf 1976 in stukgoedoverslagbedrijf Multi Terminals Waalhaven en containeroverslagbedrijf Unitcentre. Vanaf 1983 was Pakhoed enig aandeelhouder van beide ondernemingen.

Internatio-Müller was een in 1970 gevormd concern, dat actief was in handel, technische dienstverlening (van Rietschoten & Houwens) en transport. In de stukgoedoverslag was het concern actief met Müller-Thomsen Rotterdam (MTR, resultaat van de fusie van Müller & Co en Thomsen's Havenbedrijven in 1968). Via MTR was Internatio-Müller eveneens aandeelhouder van ECT.

Furness' Scheepvaart- en Agenturen Maatschappij was eigenaar van het stukgoedstuwadoorsbedrijf RSM en nam eind jaren '60 de stuwadoorsbedrijven ISM en C. Swarttouw over, en in 1973 cargadoorskantoor Burger, waardoor het Furness-concern ontstond. De stukgoedstuwadoorsbedrijven werden Seaport Terminals genoemd en beschikten over meerdere locaties in de haven. Furness was oorspronkelijk samen met SHV betrokken bij de oprichting van Unitcentre, maar verkocht in 1970 zijn aandeel aan SHV, om vervolgens in 1971 een aandeel te nemen in ECT (dat in 1988 weer werd verkocht).

HES-Beheer is niet zozeer een conglomeraat, maar een concern dat zich voornamelijk toelegt op de overslag van massagoed, zowel agribulk als erts en kolen. Onder meer eigenaar van GEM en haar dochters Maashaven Silo en Europoort Silo en meerderheidsaandeelhouder van Frans Swarttouw.

De concerns waren dus met uitzondering van HES Beheer zowel actief in de container-sector als in de stukgoedoverslag. Onder druk van de acties van de havenarbeiders in de jaren '80 voelden de concerns zich op zeker moment gedwongen om het overcompleet bij de algemene stuwadoorsbedrijven te laten oplossen door het containerbedrijf ECT. In 1989 fuseerde volcontaineroverslagbedrijf ECT met de grootste resterende *multi-purpose* stuwadoors in de haven, Nedlloyd dochter Quick Dispatch en Müller-Thomsen Rotterdam (MTR), dochter van Internatio-Müller. Deze fusie was tegen de zin van de directie van ECT; ze werden er door de genoemde concerns, die de belangrijkste aandeelhouders van het bedrijf waren, toe gedwongen.

Met de concernvorming verdwenen ook de oude havenfamilies uit de haven, de *havenbaronnen* met bekende namen als Van Beuningen, Fentener van Vlissingen, Backx, Swarttouw en Van der Vorm die elkaar in de sociëteit van de Koninklijke Roei- en Zeilvereniging De Maas aan de Veerhaven ontmoetten. Daarvoor in de plaats kwamen technocratische managers, die op grote afstand en op koele wijze hun concern bestuurden. Het oplossen van de lokale problematiek, de gesprekken met de gemeente en de onderhandelingen met de vakorganisaties lieten ze over aan lokale managers. Volgens Blaisse legden de concerndirecteuren hun prioriteiten in de wereld en werd Rotterdam verwaarloosd. Hij legt een direct verband met de afstandelijkheid van dit management en het ongenoegen van het werkvolk, "de havenarbeiders wisten zich in de steek gelaten door lieden die voor hen onbekenden waren gebleven" (Blaisse, 1989).

De arbeidsmarkt

De werkgelegenheid in de haven begon vanaf begin jaren '70 geleidelijk aan terug te lopen, wat vrijwel volledig werd veroorzaakt door de vermindering van het aantal havenarbeiders in het stukgoed. De totale werkgelegenheid bij de overslagbedrijven liep terug van ruim 14.000 in 1970 naar 8.300 in 1990. Het meest dramatisch was de teruggang van de werkgelegenheid in het stukgoed, van 11.100 werknemers in 1970 naar 3.800 in 1990. Hierbij moet nog worden aangetekend dat dit cijfer, naast de werknemers in dienst van de algemene stuwadoorsbedrijven, ook de havenwerkers in dienst van arbeidspool SHB omvatte. In 1981 werd de 'multi-sector cao' afgesloten voor een aparte SHB-pool waarmee SHB'ers ingezet konden worden in de overige sectoren in de haven. Het betrof in de jaren tachtig enige honderden havenwerkers, die feitelijk hoofdzakelijk ingezet werden bij de containerbedrijven⁴, zodat de daling van de werkgelegenheid in het stukgoed nog sterker was dan tabel 5.5. aangeeft.

Tabel 5.5. *Aantal havenarbeiders in de overslagsector in de Rotterdamse haven*

	1970	1975	1980	1985	1990
Stukgoed	11.100	10.700	8.500	5.500	3.800
waarvan SHB-pool	2.000	1.900	2.000	2.300	1.650
Containerbedrijven	500	900	1.200	2.200	2.100
Massagoed	2.200	2.600	2.600	2.200	2.000
Diverse	300	400	400	400	400
Totaal	14.100	14.600	12.700	10.300	8.300

Bron: Meeuse en Boele, 1996, p.62.

De SHB kreeg in de loop van de jaren '80 steeds meer de functie om het overcompleet in het stukgoed op te vangen. We zien dat in de eerste plaats door de groei van de personeelssterkte die de arbeidspool in de jaren 1975 – 1985 doormaakte, terwijl de totale werkgelegenheid in het stukgoed sterk terugliep. Dit was onder meer het gevolg van de 'doorschuif' operatie van havenarbeiders van de afzonderlijke bedrijven naar de SHB, die door de bedrijven gezamenlijk in stand werd gehouden. In 1983 ging 700 man van de algemene stuwadoorsbedrijven over naar de SHB (SVZ Jaarverslag 1983). Door de actieve weerstand van de havenwerkers waren de bedrijven niet in staat het overcompleet aan havenwerkers door reorganisatie met collectief ontslag te realiseren. Door de overgang naar de SHB behielden de havenwerkers een vast dienstverband en de bedrijven waren verlost van overcompleet aan havenwerkers. De leegloop van de SHB werd voor een niet onbelangrijk deel (50% van de leegloop in de gegarandeerde afname) gefinancierd door het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF), zodat de werkgevers ook een groot deel van

deze kosten kwijt raakten. Overgang van vast personeel naar de SHB was ook onderdeel van de werkgelegenheidsakkoorden die in de jaren '80 zouden worden afgesloten, waarbij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afsprak dat 70% van de leegloopkosten door het AWF werd vergoed voor een deel van de arbeidspool.

Het aandeel van de SHB in de inzet van operationele ('directe') havenarbeiders in het stukgoed steeg van 33% in 1980 naar 52% in 1988 (Van Driel, 1990, p.274). Voor de werkgevers verschoof de functie van de SHB in de jaren tachtig zodoende van een arbeidspool voor het opvangen van pieken in de goederenoverslag naar een instrument van kostenbesparing. Voor de havenwerkers kreeg de SHB meer en meer een functie van sociale zekerheid. In latere jaren kreeg de SHB een negatief imago bij de bedrijven. Men was van oordeel dat de SHB een vergaarbak van de minder geschikte en 'lastige' havenarbeiders was geworden. De uit financiële nood geboren oplossing, uitbreiding van de SHB, die mede door de bijdrage van de overheid gefaciliteerd werd, had dus als onbedoeld gevolg dat één van de kenmerken die bijdraagt aan de specifieke havenarbeids-cultuur, het ontbreken van een vaste band met de werkgever, aan betekenis toenam.

Het aantal banen bij de containerbedrijven steeg over deze periode van circa 500 in 1970 naar 2.100 in 1990. Deze toename was bij lange na niet toereikend om de teruggang van de werkgelegenheid in het stukgoed te compenseren. Bovendien zullen we later in dit hoofdstuk zien dat het belangrijkste containerbedrijf, de ECT, doelbewust een personeelsweringsbeleid had dat er op gericht was om mensen van buiten de haven of in ieder geval van buiten het stukgoed aan te trekken. Hiervoor had het personeelsmanagement twee redenen. Ten eerste wilde men mensen aantrekken die gewend waren aan 'solitaire' beroepen, omdat het werk in de containers individueel werk is, in tegenstelling tot het werk in ploegen in het stukgoed. De tweede reden was dat men de 'mentaliteit' van de stukgoedarbeiders en hun lichte ontvlambaarheid ook wenste buiten te sluiten (interview Bosselaar, 1989; ECT, 2007, p.41). Zo beoogde men de ECT en de stukgoedarbeiders gescheiden te houden. De oplossing van het overcompleet in het stukgoed werd daarmee natuurlijk bemoeilijkt. Uiteindelijk leidde de eerder genoemde overname van Müller-Thomsen en Quick Dispatch in 1989 er toe dat er toch grote groepen stukgoedwerkers opgenomen werden in de ECT. Bovendien had het management over het hoofd gezien dat de leidinggevenden, die wel uit het stukgoed waren gerekruteerd, een specifieke stijl van leiding geven hanteerden, die geënt was op de sector waar ze vandaan kwamen en dat natuurlijk weer een even specifieke tegenreactie opriep.

Technologische context: technologie en arbeidsproces in de containeroverslag⁵

De jaren '70 en '80 stonden in het teken van de doorbraak van de container die medio jaren '60 was geïntroduceerd en een revolutionaire invloed zou hebben op de totale transportketen. De container maakte enorme productiviteitsstijgingen en kostenverlagingen van het vervoer mogelijk, vergelijkbaar met de mechanisatie van de graanoverslag rond de Eerste Wereldoorlog en van de overslag van erts en kolen in de jaren '20 en '30 van de vorige eeuw.

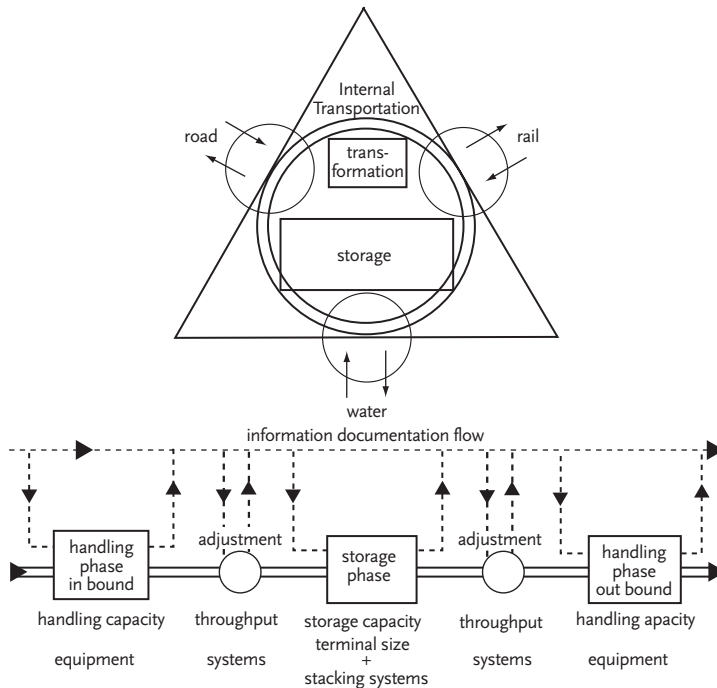
Ondanks de invoering van de pallet was de handmatige overslag van het stukgoed in de havens de *bottleneck* in de internationale transportketens gebleven. Door het gebrek aan internationale standaardisatie was mechanisatie van de stukgoedoverslag tot ver in de jaren '60 onmogelijk. De grote doorbraak kwam toen in 1965 een commissie van de International Shipping Organisation een overeenkomst bereikte voor de standaardmaten voor het containervervoer, die in de hele wereld van toepassing werden. De container werd standaard 20 of 40 voet lang en had een standaard breedte en standaard hoogte van 8 voet.⁶ Dit maakte mechanisering en schaalvergroting van de stukgoedoverslag mogelijk en vormde tevens de basis voor de automatisering van de informatiestromen. Het Amerikaanse Sea-Land was de eerste rederij die een lijndienst met gespecialiseerde containerschepen ging onderhouden met de Rotterdamse haven bij de in 1966 opgerichte ECT.

De containeroverslag zou gaan plaats vinden met grote brugkranen, waar al veel ervaring mee was opgedaan bij de overslag van massagoed. Dit betekende een enorme schaalvergroting, het verdwijnen van handmatig laden en lossen en een nieuw type overslagkades en terreinen met geheel andere ruimtelijke dimensies dan die in het stukgoed. Waar de klassieke wipkraan in het stukgoed een hijs van maximaal 5 ton kon laden of lossen, kon de brugkraan een container tot maximaal 30 ton in één keer tillen. Bovendien was het arbeidsintensieve stuw- en lossen van stukgoedlading niet meer nodig. In tegenstelling tot de klassieke traditie van Rotterdam als *transito*-haven met directe overslag van goederen van zeeschip in binnenvaartschip en vice versa, leende de container-overslag zich daar niet voor. Snelheid van het laden en lossen van de zeeschepen stond voor de reders voorop, zodat er sprake werd van *indirect transfer*: de containers worden na de lossing via intern transport naar de opslaglocatie (het *stack*) gebracht en daar opgeslagen met stapelkranen (*stacking cranes*). Daarna vindt verdere afvoer naar het achterland via de weg, de rivier, het spoor, of over zee (met *feeders*) plaats. Om die reden vergen de containerterminals niet zo zeer lange kades, als wel diepe terreinen voor de opslag van containers.

De *deep-sea* containerterminals in *mainports* vervullen een rol als knooppunten in wereldomspannende logistieke ketens, die de verbin-

ding leggen tussen verschillende vervoersmodaliteiten over zee, binnenwater, spoor en de weg. In de benadering van Rijsenbrij, dé technische man bij de ontwikkeling van de ECT⁷ is de containerterminal een 'open systeem' dat op verschillende manieren in verbinding staat met zijn omgeving (zie figuur 5.1).

Figuur 5.1. Conceptueel model container terminal (bron: Rijsenbrij)

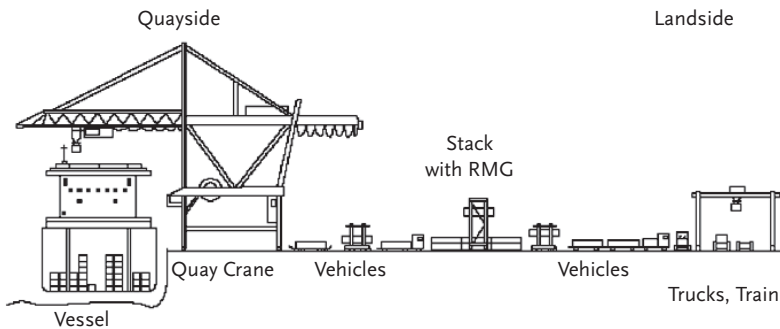


Dit systeem kent verschillende subsystemen: laden en lossen van schepen, het opslagsysteem, het interne transport-systeem en het 'transformatie-systeem', waarmee bedoeld wordt op onderhoud, schoonmaak en 'stufen en strippen' (beladen en leeghalen) van containers. Het laden en lossen van de *deep-sea* schepen heeft daarbij de hoogste prioriteit, omdat dat het tempo bepaalt van alle andere logistieke activiteiten op de terminal. De aandacht gaat daarbij voortdurend uit naar het verhogen van de productiviteit, om de schepen zo kort mogelijk voor de kade te hebben liggen.

In de praktijk werden er door de terminals verschillende soorten apparatuur en systemen toegepast. De ECT maakte op de Home Terminal voor het transport tussen kade en opslag gebruik van terminal-trekkers met één oplegger; op de Delta Terminal met meerdere opleggers (het

zogenoemde *multitrailersysteem*). De opslag in het *stack* gebeurt met onbemande stapelkranen op spoorrails (*rail-mounted gantry*, RMG). Het lossen en laden van vrachtauto's gebeurt bij de ECT-terminals doorgaans met de *straddle carrier* (een hoog voertuig op rupsbanden dat een container kan oppakken, vervoeren en tot twee of drie hoog kan stapelen), die de container uit het *stack* haalt en op het chassis van de truck plaatst. De afvoer van containers naar de overslag van en naar het spoor en de binnenvaart gebeurt weer met terminaltrekkers met opleggers. Laden en lossen van treinen en lichters geschiedt met gespecialiseerde brugkranen. Bij Unitcentre werd nauwelijks met *straddle carriers* gewerkt. Bemande stapelkranen (*transtainers* genoemd) zorgden voor de opslag in en uitslag uit het *stack*, zowel van chassis van vrachtauto's, als van terminaltrekkers. Bij andere bedrijven, waaronder het in 2003 opgerichte APMT (het internationale containeroverslagbedrijf van rederij Maersk) worden de containers direct van onder de walkraan door *straddle carriers* opgepakt en naar het *stack* gereden (zie figuur 5.2.).

Figuur 5.2. Op- en overslagproces van een containerterminal



Bron: Kim & Günther (2007, p.6)

Het arbeidsproces bij het laden en lossen van schepen en de functies van de havenwerkers zien er geheel anders uit dan in het stukgoed. Gebruikelijk is om de activiteiten onder te verdelen in 'waterzijde' (laden en lossen van zeeschepen en het intern transport tussen kade en stack en vice versa) en 'landzijde' (aan- en afvoer van containers over de weg, het spoor en de binnenvaart). Het arbeidsproces aan de *waterzijde* ziet er als volgt uit. Na het aanmeren van het schip komen als eerste de *sjorders* aan boord die de *sjorringen* losmaken, waarmee de containers die op het dek staan zijn bevestigd. Als die daarmee klaar zijn gaan ze weer van het schip af. Vervolgens kan de kraanmachinist aan het werk, die aan de hand van de planning de containers van boord haalt. Hij wordt daarbij ondersteund

door de *radioman dek*, die op het schip loopt en radiografisch contact onderhoudt met de kraanmachinist. Onder de kraan staat op de kade de *radioman wal*, die er bij het laad- en losproces verantwoordelijk voor is dat de containers ('kisten') in overeenstemming met het laad- of losplan worden behandeld. Hij houdt permanente verbinding met de planningsafdeling, houdt de nummers van de containers bij en zorgt er voor dat afwijkingen goed worden verwerkt.⁸ De containers worden op het chassis van de terminaltrekker of multitrailer gezet, waarna de *trekkerchauffeur* de container of containers naar het *stack* rijdt. Daar wordt door de *straddle carrier chauffeur* of door de *stapelkraanoperator* de container in de opslag geplaatst. Bij de afhandeling aan de 'landzijde' wordt de container door dezelfde functionarissen uit de opslag op een chassis van een terminaltrekker, of direct op een vrachtauto geplaatst. De belading van treinvagons gebeurt vervolgens door de *spoorkraanoperator*; binnenschepen worden geladen door *lichterkraanoperators*. En ook hierbij zijn *radiolieden* betrokken. Per shift zijn er zowel aan de waterzijde als aan de landzijde groepsleiders, die voor een aantal havenwerkers verantwoordelijk zijn.

We zien dat dit totaal andere functies zijn dan die in het conventionele stukgoed. Fysieke handarbeid is afwezig, de havenwerker is bestuurder van gespecialiseerde kranen en voertuigen of vervult een coördinerende en controlerende taak. Hoewel er nog wel wordt gesproken over een kraanteam (kraanmachinist, radiolieden en trekkerchauffeurs) is er nauwelijks sprake van werk in arbeidsploegen. Het zijn individuele functies en de fysieke afstand tussen de mensen die het werk doen is groot, zodat communicatie radiografisch of via de computer plaats vindt. Door de grote hoeveelheid kranen en voertuigen en hun storingsgevoeligheid zijn er, in vergelijking met het conventionele stukgoed, veel mensen in technische functies werkzaam. Bij de ECT is de technische dienst (TOD) een derde operationele tak, naast de 'waterzijde' en de 'landzijde'. Het zijn havenwerkers, maar feitelijk elektrotechnische, mechanische en procesbesturingsmonteurs. Specifiek aan de containeroverslag is ook de sjorder. Aanvankelijk deed de ECT dit met eigen mensen, geleidelijk aan werd steeds meer gebruik gemaakt van onderaannemers.⁹

Vanaf het begin van de ontwikkeling van de containerterminals is er een sterke drijfveer om elk van de onderscheiden subsystemen verder te automatiseren en handarbeid zo veel mogelijk overbodig te maken. Dit wordt voornamelijk gevoed door het streven de relatief hoge arbeidskosten van een containerterminal, die 60% van de totale operationele kosten uitmaken (tegen 17% voor afschrijving en financiering van investeringen) te reduceren (Rijsenbrij). Bij het laden en lossen van zeeschepen is er continue aandacht voor het opvoeren van het aantal *moves* per uur en voor het verhogen van de productiviteit per kraan per dag¹⁰. Bij ECT werd gewerkt met automatische 'dubbele kat', die de cyclustijd van de kraan met 20% verkortte. Andere voorbeelden zijn de automatische chassis-

belader, het besturingssysteem van de multitrailer, computergestuurde stapelkranen met automatische plaatsbepaling en hijsfunctie (Bosselaar 1985, Rijsenbrij). Dit zou begin jaren '90 leiden tot de Delta Terminal 2 van ECT, met geïmplementeerd intern transport tussen kade en opslag met AGV's (*Automated Guided Vehicles*) en volledig geautomatiseerde stapelkranen (ASC) in het *stack*. Simultaan aan de mechanisatie en automatisering van de fysieke goederenbehandeling werden ook de informatiestromen steeds verder geautomatiseerd. Hierbij ging het om de operationele planning (maken van los- en laadplannen, voorraadbeheer in de opslag), monitoring van de operationele activiteiten (draadloos dataverkeer tussen controlekamer en kranen en voertuigen), gekoppeld aan administratieve en commerciële activiteiten (douane- en transportdocumenten).

Door deze mechanisatie en automatisering kwam de verhouding tussen direct personeel (havenwerkers) en indirect personeel (leiding, planning, administratie) geheel anders te liggen, waarbij er in vergelijking met het stukgoed veel meer witte boorden werkzaam werden. Belangrijker nog is om op te merken dat er speciale stafdiensten werden gevormd, die zich gingen bezig houden met het ontwerp van terminals, met mechanisatie en met automatisering. De ECT had daarbij innige banden met de TU Delft, waarmee tal van innovatieprojecten werden uitgevoerd. Waar SVZ-voorman Backx in de jaren '50 had geklaagd dat er nauwelijks wetenschappelijke kennis van de haven was, werd dat nu ruimschoots gecompenseerd.

In termen van Braverman kunnen we spreken van een technisch-wetenschappelijke revolutie die het management ondersteunde in het ontwikkelen van organisaties, waarin de menselijke arbeid gereduceerd is tot een radertje in een geautomatiseerde machine. Werk in arbeidsploegen maakte plaats voor individuele functies. Een ander effect van de ontwikkeling van de containerterminals was dat er druk ontstond om in continudiensten te werken, terwijl in het stukgoed een twee ploegen dienstschema (dag en avond) gebruikelijk was. Voor het terugverdienen van de grote investeringen en voor de dienstverlening aan de rederijen, de klanten van de terminals, werd een 24-uurs operatie gedurende 7 dagen in de week noodzakelijk geacht. Het improvisatievermogen, de vakervaring en de relatieve autonomie van de havenarbeider in het stukgoed was in de containeroverslag volledig verdwenen. Vanuit de arbeidsprocesbenadering geredeneerd, is er dus sprake van een machtsverschuiving richting werkgever.

Al met al is er sprake van een zeer groot contrast tussen het werk van de stuwer in het stukgoed en de terminaloperator in het containerbedrijf (tabel 5.6.).

Tabel 5.6. *Kenmerken van de arbeid stukgoed en containersector*

	<i>Stukgoed</i>	<i>Container</i>
Mechanisatiegraad	Laag (handarbeid)	Hoog (mens-machinesysteem)
Samenwerkingsvorm	Arbeidsploeg	Individueel
Werktaken	Variabel (veel speelruimte)	Procesgebonden (weinig tot geen speelruimte)
Werktijden	Discontinu (twee ploegendienst)	Volcontinu (vier of vijf ploegendienst)
Organisatiestructuur	Minder geformaliseerd	Meer geformaliseerd
Kennis	Ervaring (een 'vak')	Proceskennis (een 'functie')
Opleiding	Beroepsgericht	Bedrijfsgericht
Typering	Havenarbeider (beroepscultuur)	Transportwerker (bedrijfscultuur)

Bron: bewerking van Buitelaar et al. (1980).

In het hoofdstuk over theorie hebben we gezien dat Shorter en Tilly (1974) de soorten vakorganisaties en types arbeidsconflict verbinden aan de wijzigingen in het productieproces en de mate waarin die de voorwaarden schept voor collectieve actie. Zij maken daarbij een historisch onderscheid tussen de gekwalificeerde ambachtelijke handarbeid, de periode van de industriële massafabricage en de fase van de automatisering. De hoogtijdagen van de massafabricage waren in de jaren '40 tot en met de jaren '60 van de 20^e eeuw, de periode waarin de stukgoedoverslag nog vrijwel volledig handmatig was en weliswaar niet hooggekwalificeerd maar wel ambachtelijk van aard was. Met de introductie van de container aan het einde van de jaren '60 en de explosieve groei in de jaren '70 en '80 lijkt de sector in één keer de stap te hebben gemaakt naar de fase van de automatisering en de fase van massafabricage te hebben overgeslagen.

Politiek-maatschappelijke context: van polarisatie naar poldermodel¹¹

Zoals in het vorige hoofdstuk is beschreven, werd in de loop van de jaren '60 duidelijk dat de centrale loonbeheersing in het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen onhoudbaar werd. Men sprak zelfs van het 'trauma van de geleide loonpolitiek', omdat er onbeheerste processen in de bedrijven opgang waren gekomen, zoals de loongolf van 1963. Aan het eind van de jaren '60 kreeg Nederland, net als de rest van de West-Europa, te maken met maatschappelijke bewegingen als de provo's, studentenprotesten zoals die tot uitdrukking kwamen in Maagdenhuisbezetting in Amsterdam en de omdoping van de Katholieke Hogeschool Tilburg in Karl Marx Universiteit in 1969 en een opleving van marxistisch geïnspireerde politieke stromingen. De Nederlandse samenleving werd in de jaren '70 gekenmerkt door polarisatie, zowel in de politiek, als in de arbeidsverhoudingen.

Eén van de meest geruchtmakende uitingen van deze opstandige beweging in Nederland was de staking van 1970 in de haven van Rotterdam. Deze twee weken durende wilde loonstaking, waaraan een staking bij de scheepswerven in Rotterdam vooraf was gegaan, had flink succes. In een poging om verspreiding te beperken schreven de werkgevers de loonsverhoging toe aan de bijzondere situatie in Rotterdam, in het bijzonder de aanwezigheid daar van 'koppelbazen' in een krappe arbeidsmarkt. Dit lukte echter niet; er zou opnieuw een loongolf (de '400-gulden golf') over het land spoelen. Zoals we verderop in dit hoofdstuk zullen zien werden de vakorganisaties hier volledig door verrast en was het maoïstisch geïnspireerde comité Arbeidsmacht in het gat gesprongen dat de bonden hadden laten liggen.

Het was duidelijk geworden dat de vakbondsleiders vervreemd waren van 'de basis' en dat ze er alles aan moesten doen om die kloof te herstellen. Dit leidde in de eerste plaats tot de introductie van het 'bedrijvenwerk' door de NVV- en NKV-bonden, dat er op gericht was het zwaartepunt van de organisatie richting de bedrijven te verleggen en daar vakbondsafdelingen op te richten. Het leidde ook tot een op maatschappelijke hervorming gerichte strategie van de bonden, waarin meer nadruk kwam op medezeggenschap en controle op het bestuur van ondernemingen. De door de Industriebonden NVV en NKV ondersteunde, wekenlang durende, bezetting van de Enka fabriek in Breda, in reactie op de sluitingsplannen van de directie, was hier het treffende voorbeeld van. Deze inzet droeg onder meer bij aan een grondige herziening van de Wet op de Ondernemingsraden in 1979, die de OR tot een zelfstandig orgaan maakte met sterkere bevoegdheden, tot de Wet Melding Collectief Ontslag en de SER-fusiecode. De bonden werden ook militanter in het arbeidsvoorwaardenbeleid. In de jaren '70 leidde het centraal overleg tussen vakcentrales, werkgeversorganisaties en regering vrijwel nooit tot centrale akkoorden en vonden er voor Nederlandse begrippen tamelijk veel door vakbonden georganiseerde stakingsacties plaats, waaronder in de bouwnijverheid in 1971 en de metaalindustrie in 1972 en 1973 en landelijke stakingen voor het behoud van de prijscompensatie in 1977. Hierbij handhaafden de vakcentrales hun centraal gecoördineerd en gematigd arbeidsvoorwaardenbeleid en bleven ze streven naar overeenkomsten in nationaal overleg dat telkens mislukte. Dit beleid van de vakbeweging werd in 1979 doorkruist door een tweede grote wilde staking in Rotterdam, waar de havenarbeiders zich weigerden neer te leggen bij het loonbeleid van de vakbeweging.

Bij het ontbreken van centrale akkoorden tussen sociale partners voelde in deze periode de regering zich herhaaldelijk geroepen in te grijpen in de loonvorming. Eind 1970 werd het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen van 1945 vervangen door de Loonwet, die enerzijds het principe van vrije loonvorming erkende, maar tevens de regering de

mogelijkheid bood in te grijpen in de lonen als dat in het belang van de nationale economie werd geacht. Bovendien werd in 1974 in reactie op de oliecrisis door de regering Den Uyl de Machtigingswet door het parlement geloodst, waarmee de regering een boven- en ondergrens voor de loonontwikkeling in de bedrijfstakken kon vaststellen. Hiermee werd vrijwel teruggekeerd naar de geleide loonpolitiek. In de periode tussen 1971 en 1982 werden door de regering niet minder dan acht loonmaatregelen ingesteld, met als voornaamste motief de stijgende werkloosheid en het doorbreken van de 'loon-prijsspiraal'.

Het beroemde Akkoord van Wassenaar van 1982 markeerde een keerpunt in de ontwikkeling van het systeem van arbeidsverhoudingen. Het betekende een einde van het ideologisch gevoede confrontatiemodel dat vanaf de havenstaking van 1970 de boventoon had gevoerd en het begin van een nieuwe consensus tussen centrale werkgevers- en werknemersorganisaties over sociaaleconomisch beleid op de lange termijn, waarbij de overheid zich afzijdig zou gaan houden van de arbeidsvoorwaardenvorming. Het akkoord riep cao-partijen op tot een gematigde loonontwikkeling teneinde rendementsherstel en structurele verbetering van de werkgelegenheid tot stand te brengen. Daarnaast diende er gestreefd te worden naar een betere verdeling van de bestaande werkgelegenheid door arbeidsduurverkorting, deeltijdarbeid en vervroegde uit-treding (VUT). Het was het begin van het later internationaal beroemd geworden 'poldermodel', naar de opvatting van toenmalig VNO-voorzitter Rinnooy Kan, een tweede succesperiode van de overlegeconomie na die van de eerste twee decennia na de Tweede Wereldoorlog. De uitvoering van het akkoord leidde tot een beperkte vorm van decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming, waarbij het mesoniveau van bedrijfstak en concern het dominante veld werd, ingekaderd in opeenvolgende centrale akkoorden en aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid. Hoewel de akkoorden en aanbevelingen van sociale partners juridisch niet bindend waren, was er in de regel sprake van 'doorwerking', dat wil zeggen ze werden door de cao-partijen opgevolgd. Werkgevers en bonden spraken er elkaar onderling en over en weer op aan als men zich niet aan de afgesproken spelregels hield. Zo verdween in het kader van de loonmatiging de automatische prijscompensatie, die in 1977 nog zo hard was bevochten door de vakbeweging, uit de meeste cao's. De belangrijkste uitzondering werd echter gevormd door de haven-cao's. Hier werd door alle partijen een oogje toegeknepen, omdat men wist hoe 'lastig' de achterban van de bonden in de havens was. Gevolg van het akkoord was ook dat het conflictniveau weer het bekende lage niveau bereikte dat we in Nederland gewend waren. Zoals we zullen gaan zien bleef de Rotterdamse haven ook nu weer het buitenbeentje.

5.2. Het stakingspatroon: van loonstrijd naar werkgelegenheidsacties

Overzicht van het stakingspatroon

Het stakingspatroon in de Rotterdamse haven in de twee decennia tussen 1970 en 1990 werd in de eerste plaats gekenmerkt door een groot aantal stakingen, met een gemiddelde van ruim 7 stakingen per jaar. Dit was twee maal zo hoog als in de vooroorlogse periodes en de helft hoger in vergelijking met de naoorlogse periode van 1945 tot 1969. Er waren zowel veel lange en grote stakingen, als veel meer kleine stakingen, dat wil zeggen met een duur tot één dag en met minder dan 1.000 deelnemers.

Tabel 5.7. *Stakingspatroon 1970 – 1989, kwantitatief*

	1970-1989	1945-69	1915-40	1889-1914
<i>Frequentie</i>				
Totaal aantal stakingen	144	128	95	94
Gemiddeld per jaar 1970 – 1989	7,2	5,1	3,8	3,8
<i>Duur</i>				
Stakingen > 1 dag	29	20	32	29
Stakingen ≤ 1 dag	115	108	63	65
<i>Omvang</i>				
Stakingen ≥ 1.000 deelnemers	18	17	12	7
Stakingen < 1.000 deelnemers	126	111	83	87
<i>Volume</i>				
Totaal aantal stakersdagen	642.405	664.304	868.177	401.078
Stakingen ≥ 5.000 stakersdagen	10	8	7	6
Stakingen < 5.000 stakersdagen	134	120	88	88
Gemiddeld aantal stakersdagen per staking	4.461	5.199	9.139	4.267
Jaarlijks gemiddeld aantal stakersdagen	32.120	26.572	34.727	16.043
Jaarlijks gemiddeld aantal stakersdagen per 1.000 w.n.	2.677	2.005	3.473	2.000

Bron: databestand

Maar niet alleen de frequentie, ook het stakingsvolume kende in vergelijking met de voorafgaande periodes een hoog niveau. Het jaarlijks gemiddelde aantal stakersdagen per 1.000 werknemers bedroeg ruim 2.600, een cijfer dat hoger is dan in de periodes 1889-1914 en 1945-1969, maar lager dan dat in het interbellum.

In deze periode valt een duidelijk cesuur waar te nemen in het stakingspatroon tussen de jaren '70 en jaren '80. Het totale stakingsvolume in de jaren '70 bedroeg 512.384 stakersdagen, 80% van het volume over de gehele periode. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de twee grote wilde stakingen van 1970 (185.610 stakersdagen) en 1979 (247.000 sta-

kersdagen), die gericht waren op hoger loon. De stakingstactiek was toen 'alles plat', de hele haven in staking, om maximale druk op de werkgevers uit te oefenen. Het volume in de jaren '80 bedroeg 129.921 stakersdagen, ongeveer 20% van het totale volume in de twee decennia van de jaren '70 en '80 en een kwart van het volume van de jaren '70. In de jaren '80 betrof het vooral onder leiding van de vakorganisaties gevoerde stakingen.

In 1982 waren er een aantal grote stakingen bij de machinale ondernemingen en de graanoverslagbedrijven, om kracht bij te zetten aan de looneisen en ondersteuning te geven van de cao-onderhandelaars. Ook hier werd de tactiek van 'alles plat' toegepast. Bij de acties die de rest van dit decennium zouden domineren, die gericht waren op het voorkomen van gedwongen ontslagen in het stukgoed, werd een andere tactiek gehanteerd, die van de 'verrassingacties'. Hierbij werden korte en onverwachtse stakingsacties uitgevoerd bij geselecteerde bedrijven in de stukgoedsector. Dit had als belangrijk voordeel dat er een minder groot beroep werd gedaan op de stakingskassen van de bond, waardoor die het langer kon volhouden. Anderzijds was een aanvankelijk veel door havenarbeiders geuit bezwaar, dat er op die wijze veel te weinig druk werd uitgeoefend en dat het 'slappe acties' waren, wat volgens hen niet anders te verwachten viel van acties van de bond. De vakbondsbestuurders die de acties leidden stelden daar tegenover dat door de gevolgde werkwijze juist die ondernemingen waar drukte heerste door de acties getroffen konden worden en er geen onnodige stakingsgelden hoefden te worden uitgekeerd voor stakers bij bedrijven waar toch al leegloop was (Dijkman et al., 1984, p.33). De tactiek werd door de stakingsleiders gepresenteerd als 'geheel nieuw'. Dit was juist als we deze vergelijken met die in het voorgaande decennium, de jaren '70, die nog vers in het geheugen zat van de mensen in de haven en als belangrijkste referentiekader fungeerde. Hij was echter allerminst nieuw als we een wat langer historisch perspectief hanteren, het vertoonde opvallende gelijkenissen met de 'directe actie' van de NAS en met de 'onzekerheidsfactor', die de OVB in de jaren vijftig introduceerde, een syndicalistische stakingstactiek dus. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de jaren '80 veel hoger scoort dan het daaraan voorafgaande decennium waar het de stakingsfrequentie betreft. Tweederde van het aantal stakingen over de twee decennia vond plaats in de jaren '80 (88 van de 143). Hierbij moet bovendien worden opgemerkt dat in ons databestand de belangrijkste werkgelegenheidsacties van de jaren '80, die van 1984 rond Rotterdam Terminal en in 1987 in reactie op de herstructureringsplannen bij de belangrijkste stukgoedbedrijven in de haven, beiden als één stakingsactie zijn opgenomen met een duur van respectievelijk 25 en 52 dagen.

Als we kijken naar de *status* van de stakingen in de jaren '70 en '80, komt het inmiddels vertrouwde patroon weer naar voren dat in de Rotterdamse

haven het aandeel van wilde stakingen hoog was (tweederde van het totaal aantal stakingen), vooral bij de kleine stakingen (tabel 5.8). Maar in afwijking van de hieraan voorafgaande periode, waarin slechts één van de in totaal 123 stakingen door de erkende vakbonden was georganiseerd, waren er in deze periode wel een flink aantal officiële en door de vakbonden overgenomen stakingen, zowel bij de kleine stakingen (14 van de 114) als bij de grote stakingen. Hiervan waren acht van de tien door de vakbonden georganiseerd of overgenomen.

Tabel 5.8. *Stakingspatroon 1970 – 1989, status*

	<i>Alle stakingen</i>		<i>Kleine*</i>		<i>Grote**</i>	
Officieel	25	17%	14	12%	7	70%
Overgenomen	3	2%	0		1	10%
Niet erkende vakorganisatie	-		-		-	
Wild	100	69%	63	54%	2	20%
Onbekend	16	11%	38	33%	-	
	144	100%	114	100%	10	100%

* stakingen van 1 dag of minder

** stakingen met 5.000 of meer verloren arbeidsdagen

Bron: databestand

Net als bij het volume en de frequentie van de staking zien we ook bij de status van de stakingen een duidelijke trendbreuk vanaf 1980. Van de tien grote stakingen in deze periode vonden er vier plaats in de jaren '70. Hiervan waren de twee grootste, die van 1970 en 1979, wilde stakingen. De overige twee betroffen landelijke stakingsacties tegen de loonmaatregel (in 1976) en voor behoud van de prijscompensatie (1977). De zes grote stakingen in de jaren '80 werden alle door de vakbond georganiseerd: de landelijke actie tegen de loonmaatregel in 1980, de loonstakingen in de machinale sector en bij de graanoverslagbedrijven in 1982 en de werkgelegenheidsacties in het stukgoed in 1984 en 1987. De kleinere stakingen die een officieel karakter hadden hielden verband met cao-onderhandelingen of waren, net als de genoemde grote stakingen in 1976 en 1977, onderdeel van landelijke acties van de vakbeweging. Deze laatste zijn dus te beschouwen als de resultante van de polarisatie van de arbeidsverhoudingen op nationaal niveau. Pas na 1980 werd het stakingsmiddel door de vakbond ook toegepast bij acties voor behoud van de werkgelegenheid in de haven (stukgoed en ECT) en bij cao-onderhandelingen (vooral in het massagoed, graanbedrijven en tankopslag).

Ook in de periode 1970-1990 ging het grootste aantal stakingen over *arbeidsvoorwaarden* (tabel 5.9.). Net als in de periode 1945-1970 ging het echter wel om minder dan de helft van het totale aantal. Waar in laatstgenoemde periode stakingen voor vakbondserkenning (van de EVC) en

disciplinekwesties een grote rol speelden, springen in deze periode de stakingen rond reorganisaties en de politieke stakingen er bovenuit. De stakingen over arbeidsvoorwaarden kregen in vergelijking met de hieraan vooraf gaande periode wel een ander karakter, omdat ze veel vaker dan voorheen direct aan de cao-onderhandelingen waren gerelateerd, zowel wilde stakingen als officiële stakingen. Buiten het stukgoed gingen de cao-onderhandelingen zich steeds meer per bedrijf (en vaak ook op het bedrijf) afspelen. Door de toegenomen zichtbaarheid konden de havenwerkers daar direct op reageren. Zo vonden er in de jaren tachtig nogal wat korte stakingsacties plaats in verband met de cao-onderhandelingen. In sommige gevallen waren deze 'wild' van karakter, dat wil zeggen niet door de bond georganiseerd, maar niet zoals dat jarenlang in de haven gebruikelijk was gericht tegen de bond, maar ter ondersteuning van de bond bij de onderhandelingen. Doorgaans werden deze acties georganiseerd door kaderleden van de bond, waarbij het onwaarschijnlijk is dat de vakbondsbestuurder er niets van af wist. Deze liet het (al dan niet door hemzelf geïnitieerd) gebeuren omdat het hem goed uitkwam en om mogelijke juridische acties van de tegenspeler te vermijden. Daarnaast waren er ook relatief veel officiële acties rond cao-onderhandelingen. Een voorbeeld hiervan zijn de acties bij de graanbedrijven in het voorjaar van 1987. Een inhoudelijk thema dat een belangrijke rol speelde bij de arbeidsvoorwaardenvorming was de invoering van continu dienstroosters bij de containeroverslag en de massagoedbedrijven in combinatie met het streven naar arbeidstijdverkortung door de vakorganisaties, in het verlengde van het Akkoord van Wassenaar. Bij een flink aantal stakingen in de eerste helft van de jaren '80 was dit het centrale thema.

Tabel 5.9. *Stakingspatroon 1970-1989, eisen*

	<i>Alle stakingen</i>		<i>Kleine*</i>		<i>Grote**</i>	
Loon en arbeidsvoorwaarden	54	37%	38	33%	5	50%
Organisatie van het werk	26	18%	26	23%		
Disciplinekwesties	12	8%	10	9%		
Reorganisatie	34	24%	26	23%	3	30%
Solidariteitsstaking	4	3%	1	1%		
Politieke staking	9	6%	8	7%	2	20%
Erkenning vakbond	4	3%	4	4%		
Onbekend	1	1%	1	1%		
<i>Totaal</i>	<i>144</i>	<i>100%</i>	<i>114</i>	<i>100%</i>	<i>10</i>	<i>100%</i>

* stakingen van 1 dag of minder

** stakingen met 5.000 of meer verloren arbeidsdagen

Bron: databestand

Net als in de voorgaande periode waren de stakingen rond de *organisatie van het werk* vrijwel allen kortstondig van aard. In de helft van de geval-

len ging het om ploegsterkte, maar dit betrof in 10 van de 13 gevallen de maanden oktober tot en met december 1970, onmiddellijk na de grote staking van 1970, zodat de indruk is dat deze beschouwd moeten worden als een soort 'nabranders' van die zo succesvol verlopen staking. In vijf gevallen ging het om arbeidsomstandigheden en in de overige om roosters, werkindeling en protest tegen zwartwerkers.

Er waren in deze periode 12 stakingen over *disciplinekwesties*. Dit betrof enkele gevallen van protest tegen ontslag van collega's, zoals de (uiteindelijk succesvolle) staking van een taak (halve werkdag) van ruim 400 man bij Müller-Thomsen (17 september 1973) tegen het ontslag van twee havenarbeiders wegens diefstal van bananen; de weigering een schip af te werken (26 februari 1970) of om op gladde containers te werken (MTR, 4 april 1978). In de helft van de gevallen betrof het acties om schorsing of ontslag van woordvoerders ongedaan te maken, alle in de jaren '80 (twee maal bij Kroonvlag in 1983 in verband met Frans Dijkman, drie maal in 1986 bij Quick Dispatch in verband met Paul Donker, eenmaal bij de ECT in datzelfde jaar). Het lijkt er dus op dat ook in disciplinekwesties er een trendbreuk is te zien van de jaren '70 op de jaren '80, van individuele of werkgerelateerde zaken naar politieke discipline.

Het meest opmerkelijke in deze periode was het groot aantal stakingen in verband met *reorganisaties*, dat er in hoofdzaak op gericht was om gedwongen ontslagen in het stukgoed tegen te gaan. In totaal ging het om 34 stakingen, waarvan de grote meerderheid een 'spontaan' of 'wild' karakter had. Van de 35 hadden er slechts 5 een officieel karakter. De vakbond organiseerde twee grote stakingen, de eerder genoemde acties in 1984 naar aanleiding van het faillissement van Rotterdam Terminal en 1987 over de herstructurering van de stukgoedsector, één kleine staking (korte actie bij Müller-Thomsen in 1983) en nam twee acties over (bij ECT in 1987 en SHB'ers bij de GEM in 1989). Op één na vonden alle werkgelegenheidsacties plaats in of na 1980 en vrijwel allemaal in het stukgoed. Eind jaren '80 ontstaan er echter relatief onverwachts ook acties bij ECT en Unitcentre.

De categorie *reorganisaties* leverde in de onderscheiden eerdere periodes vrijwel geen scores op. De problematiek is echter wel vergelijkbaar met acties rond de komst van de graanelevator in de periode vóór de Eerste Wereldoorlog. Het overcomplete aan havenwerkers in de jaren '80 van de twintigste eeuw werd immers ook veroorzaakt door technologische innovatie, de invoering van de container. Er zijn echter ook duidelijke verschillen. De acties in 1905 en 1907 richtten zich tegen de graanelevator als zodanig, wat gezien de enorme productiviteitswinst die er voor de werkgevers was te behalen moeilijk vol te houden was. Maar voor de havenwerkers zat er toen niet veel anders op, omdat men in tegenstelling tot de jaren '80 niet beschikte over een vast dienstverband. Toen tegenhouden onhaalbaar bleek, ging men zich richten op een loonsverhoging

(een 'eerlijk aandeel in de productiviteitsstijging') en ploegsterkte. Een andere overeenkomst is de verdeeldheid die ontstond tussen de 'elite' en de 'gewone' havenarbeiders. Toen bij de staking van 1907 de wegers en meters hun winst binnen hadden, lieten ze de bootwerkers aan hun lot over. De containerbedrijven ECT en Unitcentre werden door de stukgoedbedrijven en de concerns opgezet en *naast* de stukgoedbedrijven als aparte sector gepositioneerd, met eigen arbeidsvoorwaardenregelingen. Het probleem van boventaligheid van havenwerkers deed zich voor in het krimpende stukgoed. De hardnekkigste onderlinge tegenstellingen in de jaren '70 en '80 waren die tussen de stukgoedarbeiders enerzijds en de havenwerkers op de containerterminals anderzijds, die van de eersten het verwijt kregen niet solidair (met hen) te zijn.

Van de overige categorieën valt de *politieke staking* op. Na een 'klas-sieke' wilde politieke staking in 1972 bij Deka Hanno (weigeren Chileens koper te lossen naar aanleiding van de staatsgreep tegen de regering Allende) en een wilde één-uurs actie tegen de loonmaatregel vonden er in de periode 1976 tot en met 1984 zeven landelijke stakingen plaats, georganiseerd door de vakbonden, waar de Rotterdamse haven in participeerde. Het enthousiasme onder de havenarbeiders om aan dit soort acties deel te nemen hield niet over, tenminste als het niet over 'eigen eisen' ging.¹²

Tabel 5.10. Politieke stakingen in de periode 1970-1990

jaar	datum	bedrijf	status	duur	stakers	stakers-dagen	eisen
1972	12 okt	Deka Hanno	wild			1	tegen lossing Chileens koper
1976	27 feb	GEM, NTB	wild	0,12	600	75	handhaving prijscompensatie
1976	1 juli	hele overslag	officieel	0,5	10.000	5.000	tegen loonmaatregel
1977	7 feb	12 bedrijven	officieel	17	5.150	66.948	handhaving prijscompensatie
1979	19 juni	diverse	officieel	0,2		1	protest tegen Bestek '81
1980	4 mrt	diverse	officieel	1	6.000	6.000	tegen loonmaatregel
1980	21 mrt	GEM	officieel			1	tegen loonmaatregel
1982	11 feb	hele overslag	officieel	0,5	10.000	5.000	tegen maatregelen ZW
1984	19 nov	diverse	officieel			1	landelijke actieweek

Bron: databestand

Hiervan was uitdrukkelijk sprake in bij de staking van 1977, toen het nationale overleg over het behoud van de prijscompensatie tussen vakcentrales, werkgeverscentrales en de minister van Sociale Zaken Boersma was vastgelopen en de onderhandelingen zich naar de bedrijfstakken

verplaatsten. Hierbij ging het om het directe belang van behoud van de prijscompensatie in de cao's van de haven.

De staking van 1970³

Na het overzicht van het stakingspatroon over de gehele periode volgt hier een chronologisch overzicht van de meest in het oog springende stakingen. In meerdere bronnen wordt gemeld dat het in de loop van het jaar 1970 al zichtbaar 'giste' in de haven, waarbij de eerder besproken fusies en bedrijfsconcentraties en de voortdurende krapte op de arbeidsmarkt voor onrust zorgden. De fusies van de grote havenbedrijven (Thomsen en Müller-Progress, Quick Dispatch, Presto en de KHL) was in volle gang. In maart had de onverwachte verkoop door Pakhoed van havenbedrijf Presto aan Quick Dispatch en de beëindiging van de opslagactiviteiten aan de Rijnhaven voor onrust gezorgd. De bonden maakten er bezwaar tegen dat ze hier totaal niet bij betrokken waren en eisten van de SVZ, die overigens ook door de verkoop verrast werd, dat er voortaan overleg zou worden gepleegd met de vakorganisaties over de sociale gevolgen van fusies en reorganisaties.¹⁴ In juni kwam het tot een korte wilde staking bij Presto over de gevolgen van de reorganisatie daar. Net als in de jaren '60 leidden de reorganisaties op zich zelf echter niet tot grote stakingen. Ze veroorzaakten wel onzekerheid, maar de werkzekerheid als zodanig was geen kwestie. Sterker nog, de krapte op de arbeidsmarkt veroorzaakte een voortdurend personeelstekort. De SVZ ontving in juli een aangetekende brief van de NBV over het personeelsverloop en de spanningen die dit veroorzaakte onder het personeel. De werkgeversorganisatie kreeg echter ook brieven uit de eigen achterban, dat het loongebouw in de haven niet houdbaar was vanwege de hogere lonen die werden betaald in de bouw en de scheepsbouw in de Rotterdamse regio. Uiteindelijk zou het koppelbazenprobleem als kristallisatiepunt van de heersende onvrede fungeren en leiden tot de ruim twee weken durende staking voor een looneis.

De koppelbazen waren eigenlijk niet veel anders dan de vroegere stouwerbazen, tussenpersonen die op dagbasis losse arbeiders verhuurden aan werkgevers. Bovendien werd het daarbij niet altijd even nauw genomen met de fiscus en de sociale wetgeving. Door de grote krapte op de arbeidsmarkt en het feit dat de havenbedrijven er steeds minder goed in slaagden pendelarbeiders aan te trekken, werd in de loop van 1970 steeds meer gebruik gemaakt van de koppelbazen, niet alleen in de haven, maar ook bij de scheepswerven. Volgens schattingen van dagblad het Vrije Volk waren er 500 tot 750 koppelbazen actief, die in totaal circa 7.000 arbeiders aan het werk hadden. In de zomer van 1970 toen het in de haven extreem druk was vanwege onder meer een staking in de Engelse havens en er veel mensen met vakantie waren, werd het aantal

losse krachten in de haven op 3.000 geschat. Voor de haven kwam daarbij dat de arbeidspool SHB een relatief geringe omvang had (2.000 op de 14.000), omdat de havenbedrijven het liefst mensen in vaste dienst wilden hebben om maar verzekerd te zijn van voldoende capaciteit. De belemmeringen die dit met zich mee bracht voor de flexibiliteit om de pieken in het werkaanbod op te vangen, konden goed opgevangen worden door de losse arbeiders van de koppelbazen.

De inzet van losse krachten via koppelbazen zorgden voor grote spanningen op de werkvloer in de haven. In de eerste plaats verdienden deze 40 tot 50 gulden per week meer dan de reguliere havenarbeiders. Dit verschil zou ook de legitimatie gaan vormen voor de looneis die aan het begin van de staking werd gesteld (f 75,- bruto per week erbij).¹⁵ Daar kwam bij dat de via de koppelbazen ingehuurde mensen ('studenten') doorgaans ongeschoold en onervaren waren. Ze moesten door de reguliere havenarbeiders ingewerkt en op sleeptouw genomen worden, maar bovendien verhoogde de onervarenheid de risicofactor en de kans op ongevallen tijdens het werk. Tot slot speelde ook de ploegsterkte nog een rol. Door het personeelsgebrek hadden de werkgevers aangestuurd op verkleining van de ploegen. Dit veroorzaakte alles bij elkaar enorme ergernis bij de havenarbeiders. De inzet van koppelbazen toonde tevens aan dat de SVZ nauwelijks nog greep had op zijn leden. Volgens artikel 4 van de haven-cao die de SVZ afsloot was het aantrekken van personeel via koppelbazen zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad op straffe van een boete verboden. Een woordvoerder van de SVZ verklaarde in het Rotterdams Nieuwsblad dat die boetes regelmatig werden uitgedeeld en op konden lopen tot 10.000 gulden. Maar ze werden grif betaald, "en de volgende dag nemen die bedrijven weer zulke mensen aan voor bepaalde karweien" (geciteerd in Teulings & Leijnse, 1974, p.28).

De bonden hadden in april van 1970 nog een nieuwe tweejarige cao afgesloten en waren dus met handen en voeten gebonden. Het overleg was stroef verlopen, maar niet vanwege de lonen, daar waren de partijen al snel uitgekomen (reële loonstijging van 2,75% per 1 januari 1970 en hetzelfde per 12 januari 1971 en prijscompensatie bij elke 2% prijsstijging). De vakbonden volgden daarbij het beleid van de vakcentrales en in het belang van de economische ontwikkeling werd voor een gematigde ontwikkeling gekozen. De discussie was vooral gegaan over secundaire arbeidsvoorwaarden, de extra vakantiedagen die de werkgevers niet wilden en het 'mopperen' dat de werkgevers wilden afschaffen. De focus van de werkgevers was vooral gericht op maximale productiviteit.

De directe aanleiding voor de staking werd gevormd door spontaan ontstane stakingen op de scheepswerven, die begonnen op 25 augustus bij Wilton-Feijenoord en zich in de dagen erna uitbreidden naar de andere werven in het Waterweggebied, waaronder de Gusto in Schiedam die op 27 augustus mee ging doen.¹⁶ Over de start doen verschillende

verhalen de ronde, die echter met elkaar gemeen hebben dat die plaats vond bij Thomsen aan de Merwehaven, dat tegenover scheepswerf Gusto was gelegen. De avondploeg van donderdag 27 augustus legde het werk neer vanwege het geconstateerde loonverschil met de ingeleende arbeiders. Toen de directie daarop de stakers dreigde met uitsluiting leidde dat vrijdagochtend tot staking bij Thomsen aan de Merwehaven en direct daarop bij de andere vestigingen van Thomsen aan de Lekhaven en Maashaven en bij Müller-Progress en Quick Dispatch. Voor de middag was de staking in de haven algemeen.¹⁸ Gedurende de bijna drie weken dat de staking duurde zou die ook vrijwel algemeen blijven, dat wil zeggen behalve bij de havenbedrijven en de SHB in het stukgoed ook bij het nieuwe containeroverslagbedrijf ECT (ongeveer 450 werknemers op dat moment), de circa 1.100 arbeiders in de graanoverslag en aanverwante bedrijven zoals de controle- en expeditiebedrijven. Alleen de machinale overslagbedrijven (1.200 man) zouden op 4 september weer aan het werk gaan. Ondersteuning werd geboden door de Amsterdamse haven, die vanaf maandag 31 augustus drie dagen plat ging.

Kenmerkend voor het spontane karakter van de staking was het ontbreken van een duidelijke eis en gebrek aan eenduidige leiding bij aanvang. Onenigheid over de eisen en pogingen van concurrerende vakbonden, commissies en actiecomités om greep te krijgen op de leiding bleef de staking tot aan het einde (15 september) parten spelen. Bij Müller Progress werd als eerste een duidelijke looneis geformuleerd (75 gulden bruto per week loonsverhoging), die door de niet-erkende vakbond FHV werd overgenomen en verspreid. Deze bond deed wel een poging om de leiding van de staking naar zich toe te trekken, maar slaagde daar door onbeholpenheid niet in. De erkende vervoersbonden (NBV, KBV en CBV) kwamen in het weekend met hun kaderleden bijeen, inventariseerden de grieven in de haven en stelden zich achter de staking, maar niet achter de eisen. Ze knoopten op maandag besprekingen aan met de SVZ over een eisenpakket met onder meer de eis van verhoging van de reisurevergoeding van 25 gulden bruto per week. Dit overleg zou op dinsdag 1 september leiden tot een akkoord, waarin opgenomen een loonsverhoging van 25 gulden bruto, gesplit in *f* 12,50 reisurevergoeding en *f* 12,50 vuilwerktoeslag. De ondernemingsraadsleden van de NBV verwierpen het akkoord, maar het hoofdbestuur hield er aan vast en trok zijn steun voor de staking in. Vanaf 2 september werd de staking daarmee een wilde staking. De havenwerkers keerden zich ook tegen de bonden, door wie ze zich verraden voelden. De leus *25 gulden nee, 75 gulden ja!* drukte deze kloof kort en krachtig uit.

Ondertussen was de staking een geheel eigen leven gaan leiden. Een inderhaast in het weekend opgericht actiecomité Arbeidersmacht, met banden met de maoïstische KEN (Kommunistische Eenheidsbeweging Nederland) had een pamflet verspreid met een serie eisen, waaronder

een loonsverhoging van 75 gulden netto (dat later werd aangepast in bruto). Arbeidersmacht, een comité met circa 15 havenarbeiders van diverse bedrijven, en zijn woordvoerder Wouter ter Braake werden gezichtsbepalend voor de staking. Steun werd gegeven door leden van de KEN, waaronder nogal wat studenten van de 'Karl Marx Universiteit' in Tilburg. De door het comité belegde stakersvergadering op maandagmorgen 31 augustus trok duizenden deelnemers, het comité organiseerde het posten aan de bedrijfspoothen, zorgde voor koffie en broodjes, deelde pamfletten uit en organiseerde solidariteitsacties. Arbeidersmacht kon daarbij gebruik maken van de ondersteuning van de KEN (stencilmachine, vergaderlokaal en megafoon). Het symbool van Arbeidersmacht, de gebalde vuist, prijkte prominent op de uitgegeven pamfletten.¹⁹ Memorabel waren de tocht door de Maastunnel en de mars langs het kantoor van de NBV, waar alle luiken dicht waren, symbolisch voor de desastreuze positie waarin de bond zich had gemanoeuvreed. Eén van de demonstraties voerde naar het kantoor van de SVZ die een delegatie binnenliet om het eisenpakket in ontvangst te nemen. Hoewel dit een impliciete erkenning was van Arbeidersmacht als vertegenwoordiger van de stakers slaagde het comité er niet in zich als onderhandelingspartij te positioneren, hetgeen ze uiteindelijk zou gaan opbreken.

De staking veroorzaakte een enorme publicitaire opwinding in Nederland. Door vrijwel alle partijen en in hun kielzog de pers werd schande gesproken over Arbeidersmacht dat de havenarbeiders zou 'ophitsen' tot staking. De erkende vakbonden spraken over 'volksbedrog' en 'intimidatie' voor politieke doeleinden. De burgemeester van Rotterdam, Thomasen, verklaarde op de televisie dat de staking het resultaat was van in Peking en Albanië opgeleide agitatoren. De CPN, die met lede ogen moest toezien hoe het gras voor zijn voeten werd weggemaaid, liet zich ook niet onbetuigd en betitelde Arbeidersmacht als 'scheurmakers'. Aan het begin van de tweede week, de staking op de scheepswerven was ten einde, werden alle zeilen bijgezet om de staking te beëindigen. De pers meldde maandagochtend, volkomen ongefundeerd zoals later zou blijken, dat de haven maandag weer aan het werk zou gaan. Bericht werd dat het kabinet in spoedberaad bijeen was gekomen om 'bijzondere maatregelen' te bespreken, waaronder het uitroepen van de 'uitzonderingstoestand' en de inzet van militairen om werkwilligen te beschermen. Ook werden er volgens Ter Braake (Werkgroep SAV, 1975, p. 21) 'foefjes' uitgehaald als het laten draaien van kranen om de indruk te wekken dat er gewerkt werd.²⁰ Maar de staking ging gewoon door.

In de tweede week kwamen 'de commissies' naar voren, aanvankelijk 'Comité van Positie Krachten' en later 'Commissie Samenwerkende Havenbedrijven' (CSH) geheten. De CSH bestond uit 43 ondernemingsraad-leden uit 21 bedrijven, waarin het CPN-lid Flip Schults de voorzittersrol vervulde. Op dinsdag 2 september belegde de CSH een stakersverga-

ring in Odeon die druk bezocht werd. De stakers werden onder andere toegesproken door Fré Meis, de bekende communistische stakingsleider uit Noordoost-Groningen. Op de meeting werd de looneis aangepast naar *f* 37,50, in de door Schults uitgedragen veronderstelling dat de bonden daarmee zouden gaan onderhandelen met de SVZ. De CSH nam op deze wijze het initiatief in de stakingsleiding van Arbeidersmacht over. De bonden weigerden echter over iets anders te onderhandelen dan de al eerder overgekomen 25 gulden bruto, maar wilden wel met de SVZ praten over een structuurherziening van de beloningstructuur waar ze toch al mee bezig waren en waarvan het belangrijkste bestanddeel was dat er een gegarandeerd basisweekloon (ter nivellering van de sterke beloningsfluctuaties door het dienstenpatroon) zou komen.

Na een mislukte bemiddelingspoging van onder meer oud-stakingsleider Van Os en professor Ter Hoeven vond op maandagochtend 14 september wederom een stakersvergadering plaats, waar ondanks alle druk, inclusief van de CSH zelf, werd besloten door te staken. Die zelfde maandagavond liet de CSH in overleg met de bonden de eis van *f* 37,50 vallen en gaan ze akkoord met de *f* 25,- bruto op voorwaarde dat per 1 november de nieuwe loonstructuur inging, wat een stijging van de uurlonen betekende. De vervoersbonden slaagden er hierdoor in bij de SVZ af te dwingen dat er in diezelfde week nog twee maal 100 gulden netto zou worden uitgekeerd als vergoeding van de gestaakte dagen. Dinsdagochtend verspreidde de CSH een pamflet in de haven met de oproep weer aan het werk te gaan, wat veel mensen ook daadwerkelijk deden. Dinsdagmiddag belegde Arbeidersmacht nog een meeting in de Rivièrahal, maar daar kwamen niet veel mensen. De staking kwam door de zwalkende koers van de CSH (volgens Heygele veroorzaakt door 'CPN manipulatie') (Heygele, 1982, p.192, 205) en door de onmacht van comité Arbeidersmacht op onbevredigende wijze aan haar einde.

Ondanks dit onbevredigende einde zou de herziening van de loonstructuur tot aanzienlijke resultaten leiden, waaronder de verwerking van toeslagen in de uurlonen, vast basisinkomen (cyclusloon), afschaffing van de late nacht en gegarandeerde uitbetaling van de kloszaterdag. Ook in de beeldvorming van de havenarbeiders is de staking van 1970 als succesvolle staking voort gaan leven.

De staking van 1970 markeerde een trendbreuk. Na de relatieve rust in de haven vanaf 1955 was het arbeidsconflict als een donderslag bij heldere hemel gekomen. Het betekende niet alleen een trendbreuk in de arbeidsverhoudingen in de haven, maar veroorzaakte ook een schokgolf in de arbeidsverhoudingen in Nederland. Onmiddellijk gevolg was de '400 gulden golf' die Nederland overspoelde (de 16 weken die het jaar 1970 nog duurde maal 25 gulden). De Galan en van Zweeden (Windmuller et al., 1983, p.226) spreken over een 'markant punt' in de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen; het vormde de opmaat voor de polarisatie in de

arbeidsverhoudingen die zou gaan komen in de jaren '70. Verder had de staking genadeloos de vervreemding van de vakbonden van hun eigen achterban bloot gelegd. Dit vormde mede de aanleiding voor initiatieven om terug te gaan naar 'de basis' en de introductie van het bedrijvenwerk in de vakbeweging.

*De stakingen om de prijscompensatie (1976 en 1977)*²⁰

Achtergrond van deze stakingen wordt gevormd door de loonmaatregel die werd afgekondigd door het kabinet Den Uyl in 1976, in reactie op het vastlopen van het centraal overleg van werkgeversorganisaties en vakcentrales. Deze was van mening dat in die recessieperiode alleen door ingrijpen van de regering de 'loon-prijs-spiraal' kon worden doorbroken. De loonstop betekent voor de havenarbeiders feitelijk een einde van de prijscompensatieregeling, waarbij bij iedere 2% stijging van het CBS-prijsindexcijfer de lonen met 2% worden verhoogd. Dat zou door de sterke inflatie dat jaar per 1 mei en per 1 juni moeten gaan plaats vinden. Onder aanvoering van enkele CPN'ers, waaronder Flip Schults, was er een 'Comité voor het behoud van de koopkracht en voor het behoud van de volledige en automatische prijscompensatie' opgericht (in de haven ook aangeduid met 'het comité met de lange naam'), met een aantal vakbondskaderleden uit de haven, waaronder oud-actievoerders van 1970 zoals Jim Stavinga van Arbeidersmacht. Het comité wist op 19 mei 1976 een korte wilde staking voor het behoud van de prijscompensatie te organiseren bij een flink aantal stukgoedbedrijven, waarbij (opnieuw) een tocht door de Maastunnel plaats vond naar het kantoor van de SVZ aan de Pieter de Hoogweg, waar de onmiddellijke uitbetaling van 2% prijscompensatie werd geëist. Vervolgacties werden aangekondigd op 2 juli. In reactie hierop organiseerde de Vervoersfederatie FNV (de nieuwe fusiebond van NVV en NKV) op 1 juli, de dag waarop de verlenging van de loonmaatregel in de Tweede Kamer wordt besproken, een werkonderbreking van een halve dag, die de hele Rotterdamse haven stil legde.²¹ In september vond er een driedaagse wilde staking in de Amsterdamse haven plaats, waaraan in Rotterdam werd meegedaan door een drietal bedrijven (Deka-Hanno, Quick Dispatch en Seaport Terminals). De loonmaatregel bleef dat jaar echter van kracht.

Aanleiding van de staking van 1977 was het vastlopen aan het eind van 1976 van het nationaal overleg in de Stichting van de Arbeid tussen de centrale werkgeversorganisaties en de vakcentrales over de loonontwikkeling in 1977. Het voornaamste knelpunt was de eis van de werkgevers om het automatisme van de prijscompensatie af te schaffen. Omdat men er op centraal niveau niet uit kwam werden de onderhandelingen verplaatst naar de bedrijfstakken, waaronder de havens. De voorstellenbrief van de SVZ bevatte naast de afschaffing van de prijscompensatie ook een

aantal voorstellen, die door de havenarbeiders als verslechtingen werden opgevat, waaronder herinvoering van de late nacht, afschaffing van het verhoogd taakloon en flexibilisering van de werktijden van SHB'ers (werktijden synchroon met inhurende bedrijf). Omdat de werkgevers overal een front vormden liepen de decentrale onderhandelingen vast, ook in de havens. In vele bedrijfstakken werden stakingsacties voorbereid, waarbij de zogenoemde 'speerpuntentactiek' werd gevolgd. Anders dan bij de tactiek van de estafetteacties wisselden de bedrijven elkaar niet af, maar waren de stakingen voor onbepaalde tijd. Bedrijven die 'plat' gingen bleven plat. In de haven werden, anders dan in de andere sectoren, de werkgevers niet van te voren op de hoogte gesteld van waar ze acties konden verwachten.

De door de vakbonden georganiseerde stakingsacties begonnen op 7 februari 1977 bij Quick Dispatch en NTB, waar 1.100 man in staking ging. De dag erna volgden de ro-ro bedrijven en op 9 februari stukgoed-overslagbedrijf Kroonvlag. Vanaf 14 februari wordt de staking uitgebreid naar de bedrijven in het massagoed (Frans Swarttouw, Aegir, EECV, EMO) en de containeroverslagbedrijven ECT en Unitcentre. Onder de havenarbeiders werd echter gemord over de gevolgde tactiek en ging de roep op om 'alles plat' te leggen. Ook de bekende stakingsleiders van 1970 en de mensen van het 'comité met de lange naam' lieten zich niet onbetuigd. Her en der ontstonden spontane acties. De vakbondsbestuurders stonden daarop toe dat er ook lokaal in de bedrijven acties konden worden georganiseerd.

Op 14 februari werd er in Den Haag een centraal akkoord bereikt, waarbij de werkgevers waren gezwicht en toestemden in behoud van de prijscompensatie in 1977 (zij het met een 'geschoonde index'). Over de initiële loonsverhoging werd geen akkoord bereikt (de werkgevers wilden niet verder dan 1%; de bonden hielden vast aan 2%) en de FNV zette zijn acties voort. Op 16 februari werd er een grote demonstratie georganiseerd in Rotterdam, waar FNV-voorzitter Wim Kok de 25.000 deelnemers toesprak. Het overleg bleef ook in de havens vast zitten, waarop de staking werd uitgebreid naar Müller-Thomsen en Seaport. Hiermee lag de haven voor 80% stil. Ook de inmiddels bijna traditionele mars door de Maastunnel ontbrak niet. In de derde week bleek de actiebereidheid nog steeds groot, zo groot "dat het de bonden wel eens uit de hand zou kunnen lopen" (De Groene, 23 februari, geciteerd in Heygele, 1982, p.263). Op donderdag 24 februari vonden opnieuw cao-onderhandelingen plaats die de hele nacht zouden gaan duren. Het daaruit voortgekomen akkoord werd de ochtend daarop door FNV-onderhandelaar Piet van Keulen voorgelegd op de stakersvergadering in het Sparta-stadion. De havenspecifieke systematiek van prijscompensatie (bij elke 2% stijging van het prijsindexcijfer) zou worden gehandhaafd, over 1976 zou na-indexering plaats vinden en bovendien zou er een initiële loonsverhoging van 1,8%

worden toegepast. Het Sparta-stadion was laaiend en Piet van Keulen kon niet meer stuk, "Pietje! Pietje!" werd er gescandeerd.

De havenstaking van 1977 was onderdeel van een landelijk gecoördineerd arbeidsconflict en eindigde voor de vakbeweging in een vrijwel volledige overwinning. Het betrof een landelijke staking waar de bouw, de industrie en de metaal een grote rol speelden. Maar de Rotterdamse havens namen het leeuwendeel van het aantal gestaakte dagen voor hun rekening. Van de volgens het CBS totaal van 232.500 verloren arbeidsdagen, vond meer dan de helft (118.000) in de provincie Zuid-Holland plaats en een derde (75.600) in de havens (Beemsterboer, 1977, p.69). De havens in Rotterdam waren goed voor ruim 5.000 stakers en 67.000 gestaakte dagen. In de havenstaking van 1977 was de Vervoersfederatie FNV onder druk van de havenarbeiders en de 'comités' in zekere mate geradicaliseerd. De bond had daar gezien het resultaat, effectief gebruik van weten te maken tegenover de SVZ. De instrumentele houding van de havenarbeiders tegenover de bond kwam duidelijk naar voren. De bond die in 1970 nog als verrader werd gezien was nu, in de persoon van Piet van Keulen, de held. Zoals CNV-bestuurder Cees Zwijnenburg het later zou uitdrukken, "Hosanna en Kruisiging liggen erg dicht bij elkaar, zeker in de haven"²². Dat zou twee jaar later blijken.

De staking van 1979²³

De wilde staking van 1979 brak minder spontaan uit dan die van 1970. Al vanaf oktober 1978 waren leden van 'de comités' actief. Het ging om een groep havenarbeiders rond maoïstische Rode Morgen (een afsplitsing van de van 1970 bekende KEN), waaronder Paul Rosenmöller en Jim Stavinga en het aan de CPN gelieerde Actiecomité Rotterdamse Haven (ARH) onder leiding van Flip Schults. Zij slaagden er in op ledenvergaderingen van Vervoersfederatie FNV over het te voeren arbeidsvoorwaardenbeleid om eisen aangenomen te krijgen die ver uitgingen boven het binnen de FNV gecoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid, dat was gebaseerd op een gematigde looneis in verband met de groeiende werkloosheid in Nederland. De Vervoersfederatie hield daar echter aan vast en ging met een veel gematigder pakket de cao-onderhandelingen met de SVZ in, ondanks de in de ledenvergaderingen in de Rotterdamse havens aangenomen voorstellen. De havens werden in de federatieraad (het 'parlement' van de Vervoersfederatie FNV) overstemd door de andere bedrijfsgroepen binnen de bond. De zinsnede 'het rode potlood moest erdoor', die in het bondsblad *Onderweg* hiervoor werd gehanteerd kwam later symbool te staan voor de weigerachtige houding van de bond. In april 1979 kwam er een principe akkoord waarin onder meer (naast prijscompensatie) een initiële loonstijging van 20 gulden bruto was opgenomen ("twaalf rooie rotcenter"), wat ver verwijderd was van de eisen

die op de ledenvergaderingen waren aangenomen (30 gulden netto en verwerking van de toeslagen in het basisloon). Dit leidde tot een eerste proteststaking en optocht door de Maastunnel naar het SVZ-gebouw, georganiseerd door het ARH op 13 april, de vrijdag voor Pasen. In het door de bond gehouden schriftelijke referendum werd het akkoord door de leden afgewezen. Daarop moesten de bestuurders terug naar de achterban. Er werden in augustus ledenvergaderingen belegd, waar de leden zich konden uitspreken over eisen, maar wel binnen het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV. Deze vergaderingen werden druk bezocht en waren toneel van heftige discussies. Op vrijdag 24 augustus vond in de kantine van Kroonvlag een confrontatie plaats tussen Jim Stavinga en vakbondsbestuurder Nico Sannes, die stelde dat 'jullie die eisen wel kunnen vergeten'. Bij Kroonvlag werd die middag niet meer gewerkt. De onrust sloeg over naar Müller Thomsen aan de Beatrixhaven en naar Pakhoed (Pier 2), waar in de kantine druk gediscussieerd werd.

De oplaaiende stemming werd in de hand gewerkt door enkele gebeurtenissen die zich in de zomer afspeelden. In de eerste plaats kregen de havenarbeiders in dienst van de SHB in juni een brief van de directie, waarin gemeld werd dat de SHB dringend verlegen zat om extra personeel (er moest 110 man bijkomen), "voor iedere nieuwe collega die door u wordt aangebracht ontvangt u 100 gulden bruto" (geciteerd in Homma & Hoeksema, 1979, p.41). Dit versterkte het onbegrip over het gematigde loonbeleid van de vakbeweging en het idee dat er meer te halen moest zijn dan de bonden er uit hadden gesleept. Ten tweede vonden er in augustus in het oosten van het land loonstakingen plaats in de vleesverwerkende industrie. Deze leidden op de 24^e van die maand tot succes, waarbij de bestaande cao's werden opengebroken, zeer ongebruikelijk in de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Om een mogelijke loongolf te vermijden werd door alle partijen benadrukt dat de loonsverhoging vooral beschouwd moest worden als een compensatie voor het vuile en zware werk in de sector. Daar voelden de havenarbeiders zich wel door aangesproken. Ten slotte was er bij de sleepbootbemanningen in de Rotterdamse haven op 22 augustus een wilde staking uitgebroken. Deze was heel zichtbaar in de stad, want de sleepboten werden aangemeerd aan de Willemskade. Bovendien escaleerde deze staking snel omdat de directie zestien stakers voor het gerecht daagde, een zaak die diende op zaterdag 25 augustus en er waren nauwe banden tussen de stakingsleiding van de slepers en de actievoerders van de havenarbeiders.

De staking begon op maandag 27 augustus bij Deko Hanno. Voor aanvang van de werktijd werd in de kantine besloten naar de vakbondsvergadering (bedoeld voor de nachtploegen) in het Clemenshuis te gaan, en andere bedrijven mee te nemen. Ook Pakhoed ging plat. Op de vergadering bleek nogmaals dat de bond niet buiten het arbeidsvoorwaardenbeleid om wilde gaan.'s Middags werd bij de meeste bedrijven in de

haven gestaakt. Op dinsdag 28 augustus kwamen de stakers bijeen op het Afrikaanderplein in Rotterdam-Zuid. Er volgde een demonstratie over de Maasbruggen (deze keer), langs de slepers aan de Willemskade en naar het kantoor van de SVZ. Door de concurrentie tussen de twee comités ontstond er aanvankelijk de nodige verwarring, omdat beide met eigen pamfletten kwamen. Dit werd opgelost door de vorming van het Gezamenlijk Actiecomité (GAK) onder voorzitterschap van de van wijd en zijd bekende botenbaas van Deko Hanno George Klaassen en met als woordvoerders Schults en Stavinga. De goedgebekte jonge havenarbeider Paul Rosenmöller, ex-student sociologie en lid van de Rode Morgen, zou in de loop van de staking op de voorgrond treden en toegevoegd worden aan de actieleiding. Op het Afrikaanderplein vonden de dagelijkse stakersvergaderingen plaats en het aan het plein gelegen buurthuis Sarto werd actiecentrum. Van hieruit werden de posten bij de bedrijfspoorten gecoördineerd, 'dweilploegen' (die werkwilligen moesten tegenhouden of verwijderen op de haventerreinen) en solidariteitsacties georganiseerd. Opnieuw marsen door de Maastunnel, naar het SVZ-gebouw, een vergadering in het Feyenoord-stadion, maar ook bezetting van het SHB-kantoor (met ontruiming door de Mobiele Eenheid) en van het kantoor van de bond om de stakingskassen open te krijgen.

De strategie van de bond hield in dat de staking niet ondersteund werd, de stakingskassen gingen dus niet open, maar er werden wel nieuwe (geheime) cao-onderhandelingen geopend. Het tweede principeakkoord dat in de tweede week van de staking door de bonden werd bereikt (nu f 28,50 per week loonsverhoging in de vorm van een toeslag) werd door de stakers afgewezen, waarna de bond feitelijk geen rol meer kon spelen. In de vierde en laatste week van de staking werden de stakers via pamfletten opgeroepen het werk te hervatten, waarbij een uitkering van 550 gulden aan werkwilligen werd toegekend.

Een belangrijk thema tijdens de staking was het al dan niet meestaken van de containeroverslagbedrijven ECT en Unitcentre. Dit zou uiteindelijk ook tot een escalatie leiden die het begin van het einde van de staking inluidde. Naarmate de tijd vorderde was er de stakingsleiding veel aan gelegen dat de genoemde bedrijven mee zouden gaan. Dit leidde tot verhitte discussies en blokkades aan de poorten van deze bedrijven. Beide bedrijven zouden in de eerste twee weken enkele dagen mee staken, maar dan wel voor de eigen eisen, namelijk de invoering van een vijfploegendienst.

Een werknemer van de ECT over de staking van 1979: *“De meeste mensen van de ECT voelen zich geen havenarbeiders. Ze zijn vroeger chauffeur geweest, ik ook. Ze zeggen “we hebben niets met het stukgoed te maken” (...). Ze wilden wel gaan staken, maar niet wild. De bond moet er achter staan. Maar dan voor de eis van de 5-ploegendienst. De mensen staken sowieso niet zo gauw,*

omdat ze schulden hebben, dure huizen, die ze moeten aflossen of caravans en zo" (Rode Morgen, 1980, p.41).

Op woensdag 19 september vond er een grote stakersvergadering plaats in de zaal Courzand op de Heyplaat, niet ver verwijderd van de poorten van de containerterminals. Besloten werd om de acties te verharderen en op te trekken naar Unitcentre. Bij de poort van dit bedrijf kwam het tot gevechten met de Mobiele Eenheid. Deze blokkeerde de toegangsweg tot de Heyplaat (een schiereiland tussen de Eem- en de Waalhaven) en arresteerde 20 man (15 ervan werden dezelfde avond weer vrij gelaten), waaronder enkele leden van het stakingscomité. Stavinga en Schults wisten met een boot van de roeiers naar de overkant van de Waalhaven te ontsnappen. Deze escalatie leidde tot een grote demonstratie tegen het politieoptreden de volgende dag, naar de Coolsingel en naar het politiebureau aan het Haagse Veer, waar nog vijf arrestanten vast zaten.²⁴ Maar de actie verliep, de mensen raakten uitgeput. De druk werd van alle kanten opgevoerd en overal in de haven was politie aanwezig om werkwilligen te beschermen. Op zaterdag 22 september besloot het GAK om maandag weer aan het werk te gaan.

De staking eindigde dus in een nederlaag, er werden geen betere resultaten behaald dan het tweede principe-akkoord van de bonden. De slag om de containerbedrijven werd verloren en daarmee de staking. De actieleiders hadden zich te veel georiënteerd op de succesvolle staking van 1970 en zich onvoldoende rekenschap gegeven van het feit dat de omstandigheden intussen drastisch waren veranderd. Nog maar een derde van de in de Rotterdamse haven overgeslagen stukgoederen bestond immers uit 'conventioneel' stukgoed. Voor de stakers misschien ook nog wel een beetje zuur om te moeten constateren dat enkele weken na de staking bij ECT de vijfplogendienst tot stand kwam.

Er was echter wel een belangrijke landelijke uitstraling van de staking. Al tijdens de staking meldde Wim Kok dat de gehanteerde matingspolitiek en het landelijk gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid niet meer te handhaven waren. Er moest een 'gedifferentieerd beleid' komen, waarbij meer rekening zou worden gehouden met verschillen tussen bedrijfstakken en regio's. Opmerkelijk in dit verband is verder dat de Koningin in de Troonrede van 1979 de zin uitsprak dat "er reden is om meer te betalen voor zwaar en onaangenaam werk". De staking van 1979 had grote invloed op de Vervoersfederatie FNV, die in een diepgaande crisis terecht kwam. Hier komen we later op terug.

Intermezzo: KENml, Arbeidersmacht en Rode Morgen

De Kommunistische Eenheidsbeweging Nederland (marxistisch-leninistisch), kortweg KEN-ml verwierf door zijn actieve rol in de Rotterdamse havenstaking van 1970 landelijke bekendheid. De 'beweging' (men wilde zich nog geen partij noemen omdat het een samenvoeging van een aantal groepen betrof) was in januari 1970 opgericht door de Rotterdamse pijpfitter Daan Monjé en Nico Schrevel, die deel hadden uitgemaakt van enkele pro-Chinese clubs binnen de CPN. Het partijblad ('centraal orgaan') droeg de naam Rode Tribune. In het kader van de maoïstische 'massalijn' werden 'frontorganisaties' opgericht voor het voeren van acties, waaronder de Marxistisch Leninistische Studentenbond (MLS) en Arbeidersmacht. Laatstgenoemd comité voerde de bekende gebalde vuist als symbool en speelde een belangrijke rol in de wilde staking van 1970. Stakingsleider Wouter ter Braake, voormalig HBS'er en werkzaam geweest in de bouw, was lid van de KEN en de vergaderingen van het stakingscomité vonden plaats in de Jan Porcellisstraat, het kantoor van de KEN. In 1971 kregen de oprichters van de partij onenigheid, splitste Daan Monjé zich van de KEN af en richtte de Kommunistische Partij Nederland (marxistisch-leninistisch) (KPNml) op. Deze partij zou later haar naam wijzigen in Socialistische Partij (SP), die enkele decennia later grote electorale successen zou boeken.

De KENml richtte zich na de splitsing op de opbouw van bedrijfscellen in de Rotterdamse haven en in de metaalindustrie. Daarnaast had de organisatie aanzienlijk succes met het Landelijk Vietnam Komitee en de Kommunistische Studentenbond (KSB, afgesplitst van de MLS), die op veel universiteiten afdelingen had. Vanaf 1974 werd echter door de beweging een voor veel leden onnavolgbare koers gevolgd, onder meer door in navolging van China een pro-NAVO opstelling in te nemen, waardoor deze geleidelijk uit elkaar viel. In 1977 werd in Amsterdam de Groep Marxisten Leninisten (GML) opgericht door enkele oud KEN- en KSB-leden en een aantal linkse studenten, voornamelijk van de faculteit van sociale wetenschappen van de Universiteit van Amsterdam. De staking in de Amsterdamse haven in 1976 was de onmiddellijke aanleiding geweest voor de oprichting. De eerste uitgave heette daarom 'de Havenkrant'; in 1977 zag huisorgaan Rode Morgen het licht. Om de partijopbouw ter hand te nemen gingen de studenten in de sleutelsectoren van de Nederlandse economie werken, onder meer bij Hoogovens, de scheepsbouw en de Amsterdamse en Rotterdamse havens. Hieronder Paul Rosenmöller, één van de stakingsleiders in de Rotterdamse havenstaking van 1979, later kamerlid en fractievoorzitter van Groen-Links in de Tweede Kamer, en Jeroen Toussaint, de latere voorzitter van de Rode Morgen, die als voorzitter van de ondernemingsraad van de SHB in 1997 werd ontslagen. De Rode Morgen had een belangrijk aandeel in de organisatie van de staking van 1979. De groep is anno 2012 nog steeds actief in de Rotterdamse haven, onder meer met de sinds 1988 regelmatig verschijnende bedrijfskrant 'De Volle Lading'.

Bron: wikipedia; Hans Schoots (persoonlijke communicatie, december 2012)

De stakingen om arbeidstijdverkorting in de machinale sector en bij de ECT (1982)²⁵

De actiebereidheid in de haven na de staking van 1979 was door het grote wantrouwen tegenover de FNV niet erg hoog. De deelname aan de landelijke actiedag (24-uurs staking) van de vakbeweging op 4 maart 1980 tegen de door minister Albeda afgekondigde loonpauze was beperkt en vond plaats onder de strikte voorwaarde van de kaderleden van de bond dat er een breed stakingscomité werd gevormd. De actiedag van 21 maart van dat jaar telde alleen de technische dienst van de GEM als deelnemer. Ook 1981 werd getroffen door loonmaatregelen van het kabinet van Agt II, waarbij Minister Albeda op zeker moment specifiek dreigde in te grijpen in de haven-cao's omdat de bonden daar de door de loonmaatregel getroffen 2% prijscompensatie voor arbeidstijdverkorting en de invoering van een 5-ploegendienst wilden inzetten.²⁶ De bonden richtten zich in het cao-overleg voor het jaar 1982 volledig op arbeidstijdverkorting, door verlaging van de leeftijd voor vervroegd uittreden (VUT), verkorting van de arbeidstijd (roostervrije dagen) en de vervanging van vier- door vijfploegendiensten. Doordat intussen steeds duidelijker was geworden dat het steeds slechter ging in het stukgoed en er daar banenverlies dreigde werd het stukgoed ontzien en richtte zich men vooral op de machinale en containersectoren.

Bij de bond was er intussen ook fors wat veranderd. Het bestuur van de Vervoersfederatie was verdwenen en er waren nieuwe bestuurders gekomen, waaronder actievoerders van de staking van 1979 en er werd een strijdbare toon gehanteerd. Toen het overleg met de SVZ vast was gelopen en het ultimatum op 15 april was verstreken bleek echter dat er weinig animo bestond om actie te voeren. Omdat er geluiden waren dat individuele werkgevers wel zouden willen bewegen, werd daarop besloten eerst over de bedrijfs- en sector-cao's te onderhandelen. Maar ook daar hielden de werkgevers echter voet bij stuk: er viel niet over ATV te praten, anders voor rekening van de werknemers zelf. Daarop braken, enigszins tot verrassing van de bonden, op 4 mei wilde stakingen uit bij de massagoedoverslagbedrijven Frans Swarttouw en de EMO. De vakbonden besloten nog diezelfde dag de stakingen over te nemen. Deze zouden vier weken duren en de bedrijven in het massagoed treffen (naast Frans Swarttouw en EMO, de EECV vanaf 14 mei en de SHV vanaf 26 mei), maar ook de graanbedrijven (vanaf 12 mei) en de ECT (vanaf 26 mei). Steunacties vonden plaats bij Paktank in Rotterdam en bij de OBA in Amsterdam.

Aanvankelijk was er sprake van snelle escalatie. Er werd melding gemaakt van het 'uitbreken' van schepen in de nacht met behulp van sleepboten van Smit Internationale die met gedoofde lichten voeren. Bovendien daagde Frans Swarttouw de Vervoersbond FNV voor de rechter

ten einde de staking te verbieden. De rechter achtte de staking echter rechtmatig. Het conflict in het graan en het massagoed spitste zich toe op het aantal roostervrije dagen, waarbij de bond er zeven eiste en de werkgevers er maximaal 2 wilde bieden. Er volgde een bemiddelingspoging van wethouder van havenzaken Den Dunnen, evenals informeel overleg tussen FNV-voorzitter Kok en VNO-voorman Van Veen. Bij de ECT was in eerste instantie een akkoord bereikt, maar brak alsnog een staking uit toen bleek dat ze in vergelijking met het later bereikte akkoord bij Unitcentre te veel hadden moeten inleveren voor de 5-ploegendienst. Toen bleek dat de werkgevers het front gesloten hielden en de FNV-onderhandelaars in de bouw en de industrie, die óók de arbeidstijdverkortung hoog op de agenda hadden gezet, er mee instemden dat de discussie daarover een jaar zou opschuiven, koos de Vervoersbond eieren voor zijn geld. Bij Swarttouw stemde een krappe meerderheid er voor om door te staken. Desondanks wordt er op 2 juni weer aan de slag gegaan.

De werkgevers hadden enige verbeteringen moeten toestaan, zoals verhoging van de vuilwerktoeslag en een 'locatietoeslag'. Maar er was met twee roostervrije dagen geen echte doorbraak in de arbeidstijdverkortung gerealiseerd. De staking in het massagoed had wel twee effecten op het conflictpatroon. Ten eerste was het dit keer niet het stukgoed geweest dat de kooltjes uit het vuur had gehaald, maar waren het de 'elite' arbeiders bij de massagoed- en containerbedrijven die het initiatief namen. In de tweede plaats had de bond laten zien dat hij nog stakingen wilde en kon organiseren en daarbij nauw samengewerkt met de kaderleden in de bedrijven.

Joop Verroen, OR-voorzitter en stakingsleider bij de ECT (later bezoldigd bestuurder van de Vervoersbond FNV): *"Er is na de staking in het stukgoed in 1979 iets veranderd binnen onze bond. In de strijd van de afgelopen weken is gebleken dat we afscheid hebben genomen van een generatie die ik traditionele vakbondsbestuurders noem. Die begeleidde ons niet, ze sommeerden van bovenaf. Dat is nou het grote verschil. Deze staking hebben we zelf geleid"* (De Waarheid, 19 juni 1982).

De werkgelegenheidsacties in het stukgoed in de jaren '80²⁷

De arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven zouden in de jaren '80 volledig in het teken staan van de herstructurering van de stukgoedsector, die het gevolg was van de voorgaande containerisatie van het stukgoed. De voor de bond catastrofaal verlopen staking van 1979 dwong de Vervoersbond FNV tot een andere koers. De bond dreigde immers voor de SVZ een onbetrouwbare onderhandelingspartner te worden, gezien het volledig gebrek aan controle over de achterban in het stukgoed. Wilde de bond overleven, dan moest er wel een radicale wijziging plaats vinden.

Er kwamen nieuwe bestuurders en er werd veel nauwer samengewerkt met de kaderleden in de bedrijven, waaronder leden van de 'comités' van de staking van 1979, en er werd een militant koers uitgezet onder het motto 'geen man gedwongen de havenpoort uit!'. Er werd gestreefd naar een havenbreed beleid, waarbij de transportconcerns (Internatio-Müller, Nedlloyd, Pakhoed, Furness, SHV) zouden worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid voor een oplossing van het werkgelegenheidsprobleem in het stukgoed.

De eerste acties vonden plaats in het najaar van 1980 bij Müller-Thomsen Rotterdam (MTR) toen de directie de activiteitenlocaties op de rechter Maasoever (aan de Lekhaven en de Schiehaven) wilde beëindigen en concentreren aan de Beatrixhaven, waarbij 250 man ontslagen zou moeten worden. De bond redeneerde dat moederbedrijf Internatio-Müller bezig was MTR leeg te zuigen en dat het zijn belangen in de graanoverslag en containersector liet prevaleren boven het stukgoed. Internatio-Müller moest de boventallige stukgoedarbeiders maar herplaatsen bij zijn ondernemingen in die sectoren. De bond ging naar de rechter (MTR had de OR geen advies gevraagd en de bond eiste inzage van de cijfers), en na bemiddeling van de rechtbankpresident kwam er een aantal regelingen tot stand, zonder dat er gedwongen ontslagen vielen. Een tweede noemenswaardige actie vond plaats in 1981, toen onder leiding van de voorzitter van de OR de werknemers van MTR een week lang de 'Nedlloyd Rhône' boycotten. De aanleiding hiervoor was dat de rederij van Nedlloyd had besloten een omvangrijk ladingpakket (350.000 ton jaarlijks), goed voor 200 manjaren stuwadoorsarbeid, voortaan te laten behandelen door Quick Dispatch. De directie van MTR vond dat QD maar 200 man moest overnemen, wat geweigerd werd. Het stilleggen van het schip leidde tot veel kosten, maar bovendien kwam in de publiciteit de zwarte piet vooral bij Nedlloyd (moederbedrijf van de rederij en QD) te liggen. Onder deze druk stemden de concerns in met de eis van de Vervoersbond FNV om door sectoroverleg tot een oplossing voor de groeiende werkgelegenheidsproblematiek te komen, zonder gedwongen ontslagen.

Dit sectoroverleg zou gaan plaats vinden tussen bonden enerzijds en SVZ en concerns anderzijds, met actieve betrokkenheid van het Gemeentelijk Havenbedrijf (GHR) en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Het GHR fungeerde als 'onafhankelijk rekenmeester' dat prognoses voor de goederenstromen en de personeelsbehoefte in het stukgoed maakte. Bovendien had het GHR vanwege zijn positie als eigenaar van de haventerreinen en kades belang bij een geordende fysieke herstructurering van de terminals. Het Ministerie van SZW speelde om twee redenen een belangrijke rol: (mede-)financiering van ouderenregelingen en vanwege de al bestaande bijdrageregeling van 50% van de leegloopkosten van de arbeidspool SHB. Het overleg leidde

vanaf het eerste akkoord van Commissie II in maart 1982 tot een reeks werkgelegenheidsakkoorden (zie tabel 5.11), met als belangrijkste maatregelen: vervroegde uittredingsregelingen (57½- en later 56-jarigen regelingen), arbeidstijdverkorting (van 10% en later nog eens 5%) en een 'doorschuif' operatie in 1983, waarbij 700 havenarbeiders van de vaste bedrijven overgingen naar de SHB. Al met al leidde dit er uiteindelijk toe dat er inderdaad geen man gedwongen de havenpoort uit is gegaan. De akkoorden konden echter niet verhinderen dat er telkens weer arbeidsconflicten uitbraken over de werkgelegenheid en de interpretatie van de werkgelegenheidsafspraken en conflicterende aannames in de prognoses.

Toen in het voorjaar van 1983, een jaar na het eerste werkgelegenheidsakkoord, de werkgevers van oordeel waren dat de terugval in personeelsbehoefte veel groter was dan voorzien en zij 850 man zouden willen ontslaan braken er bij meerdere bedrijven wilde acties uit, waarna de bond niet achter kon blijven. Dit leidde na veel overleg in 1983 tot aanvullende afspraken over arbeidstijdverkorting en de eerder genoemde doorschuifoperatie. Veel groter en langduriger waren de stakingacties in 1984 naar aanleiding van het faillissement van Rotterdam Terminal en in 1987 naar aanleiding van de 'Triton-affaire'.

Verrassingsacties bij Rotterdam Terminal (1984)

Uit protest tegen het dreigende ontslag bij faillissement bezetten de 150 werknemers van de kleine stuwadooronderneming Rotterdam Terminal op dinsdag 21 augustus het bedrijf en blokkeerden met een aantal containers de Maasbruggen (de Koninginnebrug) en het kantoor van moederbedrijf Incotrans aan de Wilhelminakade.²⁸ Namens de werkgevers had de SVZ verklaard dat hun dreigende ontslag niet onder het werkgelegenheidsakkoord zou vallen, omdat er sprake was van faillissement, waarvoor een uitzonderingsbepaling gold. Met de peildatumberekeningen van het GHR in de hand, die op dat moment een *tekort* aan 250 havenarbeiders in het stukgoed lieten zien, bestreed de bond deze interpretatie en claimde dat de werknemers van Rotterdam Terminal in de geest van het akkoord door de andere stuwadoorsbedrijven of de SHB moesten worden overgenomen. De werkgevers verzetten zich tegen een dergelijke 'aannameplicht', die in hun opvatting principieel onverenigbaar was met de vrijheid van ondernemerschap.

Omdat het ook voor de Vervoersbond FNV een principekwestie was geworden, werden er vanaf vrijdag 24 augustus acties georganiseerd in de hele stukgoedsector, die vier weken zouden gaan duren. Voor de bond stond zijn geloofwaardigheid onder de havenarbeiders op het spel. Het 'verraad' van 1979 zat nog vers in het geheugen. Nu was er loon ingeleverd voor arbeidstijdverkorting in ruil voor de garantie dat er geen

gedwongen ontslagen zouden komen. Het cao-akkoord waarin dat was vastgelegd had in het referendum dat door de bond was uitgeschreven maar een zeer krappe meerderheid (van acht stemmen) gehaald. Wat het organiseren van acties in het hele stukgoed verder in de weg zat, was dat de werknemers van Rotterdam Terminal een slechte reputatie hadden, omdat er met hun medeweten (en extra beloning) de hand werd gelicht met de veiligheidsregels en cao, zoals werk met onderbemande ploegen en 'klaar-naar-huis'.²⁹ Toch slaagde de bond erin om acties in de hele stukgoedsector van de grond te krijgen, vanuit het principe 'geen man gedwongen de havenpoort uit'. Dat ze daarin slaagde was voor een belangrijk deel te danken aan het feit dat de bestuurders nauw samenwerkten met kaderleden in de bedrijven, waaronder stakingsleiders uit 1979 als Paul Rosenmöller bij MTR en Paul Donker bij Quick Dispatch. Ook werd er ruimhartig samengewerkt met de OVB, waar ook een aantal oud-actievoerders hun heil hadden gezocht, een ongekend vertoon van eenheid in de haven. Er werd een breed actiecomité samengesteld met vertegenwoordigers van alle bedrijven. De actieform die werd gekozen was die van de 'verrassingsacties', ook wel aangeduid met 'guerrillatactiek' of 'georganiseerde chaos', waarbij steeds onaangekondigde korte stakingen werden uitgevoerd, overspringend van bedrijf naar bedrijf. Er werd geredeneerd dat de staking van 1979 had getoond dat 'alles plat' niet meer werkte, zeker niet bij acties voor behoud van werkgelegenheid. Deze 'slappe' wijze van actievoeren riep aanvankelijk weerstand op, die verwoord werd door Flip Schults ("dit is geen guerrilla, dit is harikiri") en Jim Stavinga, die een eigen comité opzette en pleitte voor een algemene staking voor looneisen. Zij kregen echter geen voet aan de grond. De vakbond greep terug op de syndicale tactiek van 'directe actie', maar er werden ook elementen uit de stakingen van 1970 en 1979 overgenomen: breed samengesteld actiecomité, actief optreden in de kantines, marsen door de tunnel, demonstraties naar en blokkade van het kantoor van de SVZ, bezetting van het SHB-kantoor en blokkade van containeroverslagbedrijf ECT. Opmerkelijk was in dit verband het gebruik van de gebalde vuist van Arbeidersmacht uit 1970 op de spandoeken en borden van de Vervoersbond FNV.

Het overleg over de oplossing van het conflict kwam muurvast te zitten. Het werd gekenmerkt door herhaalde en intensieve bemiddeling, maar zou uiteindelijk leiden tot een overwinning voor de bond en de zwarte piet voor de SVZ. Aanvankelijk was er na bemiddeling door wethouder Den Dunnen een overeenkomst bereikt tussen de Vervoersbond FNV en Incotrans, de moedermaatschappij van Rotterdam Terminal, over een 'herplaatsingsplan', waarbij 30 man naar Incotrans zou gaan, 88 havenarbeiders naar de SHB en een groep van 12 mee zou gaan met het ladingpakket dat naar en andere stuwadoor overging. De SVZ weigerde echter het plan goed te keuren. De werkgeversorganisatie wilde

niet meewerken aan een ‘aannameplicht’ waarbij de stuwadoorsbedrijven als groep zouden op moeten draaien voor het faillissement van één van hen. Toen het conflict daarop verhardde werden diverse bemiddelingspogingen ondernomen door de bewindvoerder van het inmiddels in surseance van betaling verkerende Rotterdam Terminal (de Liagre Böhl), het Gemeentelijk Havenbedrijf (Molenaar) en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (De Koning). De laatste was bereid uitbreiding van de SHB toe te staan (de AWF financierde immers 50% van de leegloop in de arbeidspool) en mee te werken aan verlenging van de 57½-jarigenregeling, ondanks aanvankelijke aarzeling voor precedentwerking, mits de werkgevers bereid waren tot werkgelegenheidsoverleg met de vakverenigingen. De SVZ bleef halsstarrig en hoopte wellicht dat door een definitief faillissement van Rotterdam Terminal de acties wel zouden ophouden. De werkgeversorganisatie overspeelde echter haar hand toen minister De Koning op 13 september werd teruggestuurd naar Den Haag met zijn compromisvoorstel, omdat deze naar de mening van de SVZ een ‘aannameplicht’ bij toekomstige personeelstekorten bevatte. De minister was ‘*not amused*’. Er was nu ook een openlijk geschil ontstaan tussen het kabinet en de werkgevers, zodat zelfs minister-president Lubbers er in zijn wekelijkse persconferentie op 15 september wat van zei en de publieke opinie zich keerde tegen de werkgevers in de haven. De doorbraak werd geforceerd doordat de bond zich wendde tot burgemeester Peper van Rotterdam, die daarop contact opnam met de topmannen van Nedlloyd (Ruys) en Pakhoed (Crijns). Onder deze druk moest de SVZ ‘door de pomp’ en ging opnieuw met bonden en De Koning aan tafel. De uitkomst was geen echte ‘aannameplicht’, maar wel uitbreiding van de SHB, verlenging van de 57½-jarigenregeling en de instelling van een nieuwe onderzoekscommissie, de Commissie van der Louw.

De Vervoersbond FNV had een belangrijke overwinning geboekt en zelfs de publieke opinie achter zich gekregen. Maar wat belangrijker was: zijn geloofwaardigheid als vertegenwoordiger van de havenarbeiders was hersteld, “nu kunnen we tegen de mensen zeggen ‘kijk niet meer terug naar 1979, maar naar 1984’” (Paul Rosenmöller in intern document Vervoersbond FNV, 19 november 1984).

De stakingen in 1987 en de Zoen van Delft

De werkzaamheden van de Commissie van der Louw hadden geleid tot het Van de Louw akkoord in juni 1985, waarmee er tot en met 1990 geen gedwongen ontslagen zouden vallen. Wel was in het akkoord de voetnoot opgenomen dat nader overleg zou plaats vinden indien de prognoses over de goederenstroom drastisch zouden wijzigen. In de loop van 1986 werd voor het eerst melding gemaakt van mogelijk gedwongen ontslag ten gevolge van de fusie van de drie grote stukgoedbedrij-

Tabel 5.11. *Werkgelegenheidsakkoorden stukgoed Rotterdamse haven, 1981-1987.*

Commissie I	<p>SVZ, Vervoersbonden FNV en CNV, Internatio-Müller, Nedlloyd, Pakhoed, SHV, Furness, GHR, NEHEM</p> <p>Akkoord december 1981:</p> <ul style="list-style-type: none"> - geen gedwongen ontslagen - prognoses goederenstroom en personeelsbehoefte door NEHEM en GHR
Commissie II	<p>SVZ, Vervoersbonden FNV en CNV, Internatio-Müller, Nedlloyd, Pakhoed, SHV, Furness, GHR, Ministerie van SZW</p> <p>Akkoord maart 1982:</p> <ul style="list-style-type: none"> - geen gedwongen ontslagen - vorming herstructureringsfonds, financiering door SZW (100 mln) en werkgevers (60 mln) - 57½ jarigen regeling, met behoud van 90% van laatstverdiend salaris, in alle overslagsectoren - vrijwillige vertrekregeling ('oprotpremie') voor stukgoedwerkers - wervingsstop, vacaturebank, scholingspool <p>Akkoord juni 1983:</p> <ul style="list-style-type: none"> - arbeidstijdverkorting van 10% per 1 januari 1984, tegen inlevering van 5% van het loon - doorschuif van 500 fte van stukgoedoverslagbedrijven naar SHB; verhouding vast/SHB dient 50/50 te zijn - daarnaast 100 man extra naar SHB - verlening 57½ jarigen regeling - vrijstelling werkgevers van premiebetaling aan Pensioenfonds voor 57 plussers - peildatumberekeningen (prognoses goederenstroom en personeelsbehoefte stukgoed) door GHR - geen gedwongen ontslagen (tenzij faillissement dreigt) tot juli 1985 - pasjesregeling (tegengaan van zwart en 'grijs' werk) <p>Akkoord Rotterdam Terminal (RT) september 1984:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 'directe' werknemers RT op jaarcontract in dienst bij SHB, deze vullen arbeidsplaatsen op van uitredende 57½ jarige havenarbeiders bij SHB of stuwadoorsbedrijven, dan vast dienstverband - verlening 57½ jarigen regeling, financiering hiervan door SZW en werkgevers - instelling Commissie III, onder leiding van onafhankelijk voorzitter Van der Louw (Commissie van der Louw)
Commissie III	<p>SVZ, Vervoersbonden FNV en CNV, Ministerie van SZW, Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF), GHR</p> <p>Akkoord juni 1985 (Van der Louw akkoord):</p> <ul style="list-style-type: none"> - verlenging 57½ jarigen regeling, uitkering van 75% van bruto salaris (circa 85% netto) - toegankelijk voor stuwadoorsbedrijven in alle sectoren, wel verplichte '1 op 2 vervanging' (voor elke twee man die van regeling gebruik maken neemt onderneming één stukgoedwerker in dienst) - additionele 55+/60+ regeling (bij vertrek op 60 jaar verplichte ATV vanaf 55 jarige leeftijd) - arbeidstijdverkorting van 5% per 1 januari 1986 - uitbreiding van de SHB tot 55% van het bestand van 'directe' havenarbeiders

- oprichting van aan SHB verbonden PFO-pool voor tijdelijk overcompleet en faillissement, waarbij het AWF 70% van de leegloop financiert
- geen gedwongen ontslagen tot en met 1990

Zoen van Delft SVZ, Vervoersbonden FNV en CNV

Het 'Krul' akkoord, juli 1987:

- 56+ regeling tegen 75% van bruto salaris, financiering door werkgevers (81 mln) en werknemers (32 mln)
- flexibilisering: 11,5 van de 17 roostervrije dagen door werkgever aan te wijzen; combifuncties

Bron: archief ES

ven Müller-Thomsen, Multi Terminals Waalhaven (Pakhoed) en Seaport Terminals, in een nieuw te vormen onderneming met de naam Triton. Dat leidde op 25 augustus tot een eerste korte staking. Hoewel dit plan nooit werd gerealiseerd was het wel de voorbode van vervolgacties, omdat de grote stuwadoors (de genoemde drie plus Quick Dispatch) en de SHB besloten hadden de sanering gezamenlijk door te zetten. Later dat jaar meldden de werkgevers dat de teruggang in het stukgoed toch groter was dan voorzien en dat de sector met leegloop en grote verliezen (het zou gaan om een verlies van 30 miljoen gulden bij de algemene stuwadoorsbedrijven) kampte. Men stelde het Van der Louw akkoord ter discussie en wilde 350 man ontslaan. De Vervoersbond FNV beschuldigde de SVZ van contractbreuk en kon met de cijfers in de hand aantonen dat de goederenstroomontwikkeling in het stukgoed niet erg afweek van de prognose (Van Driel, 1988, p.56). Het door de werkgevers geconstateerde overcompleet had echter vooral betrekking op het indirecte personeel en de 'beambten' (kantoorpersoneel). Ook vielen de kosten voor de getroffen regelingen onverwacht hoog uit.³⁰ De werkgevers wilden echter het ontslagplan doorzetten. Ondanks een bemiddelingspoging van minister De Koning kwamen de partijen er niet uit. Na een eerste wilde staking bij Seaport Terminals op 14 januari 1987, begon de Vervoersbond FNV op 19 januari de stakingsacties met een grote bijeenkomst van havenarbeiders in theater Zuidplein.

Net als in 1984 werd de stakingstactiek van verrassingacties gekozen, een breed actiecomité samengesteld en werd de gebruikelijke mars door de Maastunnel uitgevoerd. Op 19 januari en 12 en 27 februari werden 24-uurstakingen gehouden, die het hele stukgoed troffen. Aanvankelijk werd ook weer met de OVB samengewerkt, maar die zegde die op, toen de FNV in zijn ogen bereid bleek te veel concessies te doen. Paul Rosenmöller, één van de actieleiders van de wilde staking van 1979 die als kaderlid van de bond een prominente rol had in 1984, was intussen bezoldigd bestuurder van de Vervoersbond FNV geworden en werd het gezicht van de staking. Opnieuw lagen aan de tactiek van de prikacties overwegingen van doelmatigheid en beperking van de kosten voor de bond ten grondslag. Daarnaast waren er ook twee andere motieven. In de eerste

plaats sloot de tactiek aan bij de syndicalistische tactiek van 'directie actie' en de 'onzekerheidsfactor' die de OVB in de jaren '50 in de haven bracht (de term 'guerrilla' werd toen ook door de OVB gebruikt): staken als de boten voor de kade liggen. Het beheersen van de acties was daarbij wel een probleem. De bestuurders van de Vervoersbond FNV werkten nauw samen met kaderleden, maar daar waren er ook bij, die een harde lijn voorstonden. Diverse malen wisten deze 'extemisten binnen de eigen club' niet-geplande acties van de grond te krijgen, die de bond min of meer gedwongen was te ondersteunen³¹. Een tweede motief, dat de *hardliners* minder aansprak, was dat er op gerekend werd dat deze beperkte acties minder kwaad bloed zouden zetten bij de werkgevers en gunstiger uit paktten in de publieke opinie. Ondanks de acties ging de grote ladingstroom in de haven gewoon door; voor het grootste deel van de schepen was er slechts sprake van vertraging. Om die reden werd door de vakbondsbestuurders de term 'ladingvriendelijke acties' gehanteerd. De stakingsacties in het stukgoed kregen momentum doordat in de andere sectoren van de haven (wilde) acties ontstonden, zoals bij de machinale bedrijven rond de cao en tegen reorganisatie bij containeroverslagbedrijf ECT.

Naast de stakingsacties onder leiding van de Vervoersbond FNV spannen de ondernemingsraden van vier grote stukgoedbedrijven en de SHB een procedure tegen de collectieve ontslagen aan bij de Ondernemingskamer van de rechtbank in Amsterdam, zich beroepend op het Van der Louw akkoord van 1985. De president van de rechtbank bepaalde op 12 maart dat er tot 7 mei geen werknemers bij de betrokken ondernemingen mochten worden ontslagen. Daarop werd op een grote stakersvergadering op 13 maart besloten de stakingsacties op te schorten, hoewel een minderheid onder aanvoering van Jim Stavinga door had willen gaan. Ontslagen waren weliswaar voorlopig verboden, een oplossing voor de patstelling in het conflict was er niet. De druk bleef echter wel op de ketel doordat er in maart en april door de Vervoersbond FNV acties werden georganiseerd de graanoverslagbedrijven.

De bemiddelingsmachine had al tijdens de stakingsacties niet stil gestaan, waarbij wederom het Haagse circuit actief betrokken was. FNV-voorzitter Pont had overleg met minister-president Lubbers en minister De Graaf van SZW en ook FNV-vicevoorzitter Stekelenburg deed een vergeefse bemiddelingspoging. Na de uitspraak van de ondernemingskamer waren en mislukte pogingen van Quené (voorzitter van de SER) en van Lammers (Commissaris der Koningin in Flevoland). Uiteindelijk was het Henk Krul, de hoofdredacteur van het in Rotterdam verschijnende sociaaldemocratische dagblad *Het Vrije Volk*, die de gordiaanse knoop ontwarde. Met een onconventionele stijl en informele geheime gesprekken wist hij uiteindelijk in het stadhuis in Delft de partijen tot een akkoord te brengen. Kern ervan was een 56+ -regeling en afspraken

over flexibeler werken en geen gedwongen ontslagen. Dit akkoord is de boeken ingegaan als de *Zoen van Delft*, naar het verdrag dat in die stad in 1428 werd gesloten en een einde maakte aan de Hoekse en Kabeljauwse twisten. De bond moest zich wel tegenover de achterban verantwoorden voor het in het geheim gevoerde overleg, zonder de aanwezigheid van kaderleden in de onderhandelingsdelegatie, maar wist er mee weg te komen met de toezegging dat herhaling onaanvaardbaar zou zijn (Kees Marges, inleiding 30 augustus 1989).

Ook de ECT kwam aan de beurt

In 1987 kreeg ook containerbedrijf ECT voor het eerst te maken met arbeidsonrust, waarvan men had gehoopt die buiten de deur te houden. Eind 1986 kwam het bedrijf in zwaar weer door het onverwachte faillissement van USL, één van zijn belangrijkste klanten, en door het verlies van enkele ladingpakketten aan multi-purpose stuwadoors. Het door de directie opgestelde 'herstelplan' omvatte onder meer bevrozing van de cao-lonen, anders zouden er 250 ontslagen vallen. Na enkele korte wilde werkonderbrekingen op 30 januari en 8 februari, brak er op 13 februari een wilde staking van 48 uur uit, die daarna voor 24 uur werd overgenomen door de Vervoersbond FNV. Een aantal incidenten zette de zaak vervolgens op scherp. Rederij SeaLand, de grootste klant van ECT, dreigde met zijn schepen uit te gaan wijken naar andere havens; de Vervoersbond CNV stelde een ultimatum aan de Vervoersbond FNV en dreigde een afzonderlijke overeenkomst te sluiten met ECT als de FNV niet in overleg wil treden; in reactie op de verrassingsacties dreigde de directie van ECT werknemers met 'uitsluiting' van het werk. Daarop werd alsnog onderhandeld en kwam men tot een akkoord. Er kwam een vrijwillige vertrekregeling, de ploegentoeslag ging van 35% naar 30% en de kerstgratificatie werd in dat jaar ingeleverd, maar de voorgestelde loonsverlaging ging van tafel.

Enigszins onverwachts nam in 1989 containeroverslagbedrijf ECT, onder zware druk van zijn aandeelhouders Internatio-Müller en Nedlloyd, de stukgoedbedrijven Müller-Thomsen en Quick Dispatch over, twee van de grootste multi-purpose stuwadoors in de Rotterdamse haven en dochterondernemingen van de genoemde concerns. Het was een direct gevolg van het langlopende contract dat de ECT met rederij SeaLand had afgesloten. ECT directeur Wormmeester (in Dicke et al. 2007: 29) hierover:

“Noch de ondernemingsraad van de ECT noch de directie was blij met de fusie, maar wij moesten van de aandeelhouders. Op de dag dat wij met SeaLand waren overeengekomen om nogmaals voor twintig jaar een contract aan te gaan en letterlijk de champagne hadden opengetrokken voor

een toast op het grote succes, kwam Liesbeth, mijn secretaresse, binnen met de mededeling dat president-commissaris Doeksen op mijn kantoor zat. Ik nog denken dat hij kwam om het contact mee te vieren. Wat bleek? Hij kwam vertellen dat er gefuseerd moest worden. Het ging helemaal niet om het contract.”

Volgens Van Driel was het voornaamste motief voor de fusie het uitschakelen van de concurrentie in de containeroverslag. ECT moest grote en risicovolle investeringen doen in een nieuwe terminal op de Maasvlakte voor het contract met SeaLand en zag een probleem van onderbezetting aankomen voor de Hometerminal van ECT aan de Eemhaven. Tegelijkertijd hadden MTR en QD een aanzienlijke positie verworven in de containeroverslag, die het verlies aan conventionele stukgoedlading moest compenseren. De concerns wilden door de overname voorkomen dat deze ondernemingen extra containerfaciliteiten zouden scheppen (Van Driel, 1990, p.310). Niet door Van Driel genoemd, maar ongetwijfeld een belangrijke factor voor de aandeelhouders was dat ze eindelijk eens van het gedonder in het stukgoed af wilden. Door de overname moest ECT de stukgoedproblematiek bij de dochters van Nedlloyd (QD) en Internatio Müller (MTR) maar oplossen. Het was ‘voor wat, hoort wat’, de directie van ECT wil grote investeringen doen, maar moest in ruil daarvoor het stukgoedprobleem van de concerns oplossen. De concerns konden het zich vervolgens tegenover de SVZ en de bonden veroorloven om zich aan de oplossing van het overcompleet in de stukgoedsector te onttrekken. Door de samenvoeging kwam er tevens een einde aan de strakke scheiding tussen het stukgoed en de containeroverslag.

De overname was zoals gezegd tegen de zin van het ECT management. In de eerste plaats kreeg ECT nu een deel van het overcompleet in het stukgoed te verhapstukken. Een deel van het personeel werd omgeschoold voor arbeid in de containeroverslag. Daarnaast probeerde men de stukgoedactiviteiten voort te zetten, maar dat bleek niet houdbaar. Volgens directeur personeelszaken Bosselaar en OR voorzitter Dijkman zou er meer dan tien jaar lang, tot aan de reorganisatie van 2002, tweetot driehonderd man verborgen overcompleet zijn geweest (ECT, 2008, p.42,61).³² Een tweede onbedoeld effect van de fusie was verder dat er enige honderden stukgoedarbeiders onderdeel werden van het personeelsbestand van de ECT, zeer tegen het geformuleerde wervingsbeleid in. De ‘stukgoedmentaliteit’ kwam zo toch het containerbedrijf binnen. Hoewel er stevig werd onderhandeld en opnieuw de aandeelhouders erbij werden betrokken om een doorbraak te forceren, verliep de fusie zonder werkonderbrekingen. Er kwam één cao voor het nieuwe bedrijf, een voorwaarde van de werkgever, en er zouden geen gedwongen ontslagen vallen, de voorwaarde van de vakorganisaties.

5.3. Het institutionele patroon: crisis en polarisatie

Strategie en structuur van de vakorganisaties: radicalisering van de Vervoersbond FNV

De succesvol verlopen havenstaking van 1970 had de kloof aan het licht gebracht tussen de vakbeweging en haar achterban in de Rotterdamse haven. Men had vrijwel elk krediet bij de eigen achterban verspeeld. De belangrijkste les die de Nederlandse Bond van Vervoerspersoneel (voorloper van de Vervoersbond NVV en Vervoersbond FNV) trok uit de gebeurtenissen was dat het bedrijvenwerk hersteld moest worden. Ook werd besloten om de besluitvorming over principe akkoorden bij cao onderhandelingen niet meer in ledenvergaderingen te laten plaats vinden, maar door schriftelijke referenda. De bedoeling was hoofdzakelijk om de invloed van 'agitatoren' op de havenarbeiders, die in het bijzonder op massavergaderingen tot uitdrukking kwam, te verminderen. De oorzaken van de wilde stakingen werden dus vooral geduid in termen van de agitator hypothese en het probleem van communicatie. Hoewel er in de jaren '70 wel sprake was van polarisatie in het de nationale arbeidsverhoudingen, veranderde er weinig aan het beleid van de bond.

De wilde staking van 1979 voerde de Vervoersfederatie FNV (de Vervoersbonden van NVV en NKV waren vanaf 1974 in federatief verband bijeen en zouden in 1982 opgaan in de Vervoersbond FNV) bijna tot de afgrond. Men had vrijwel elk krediet bij de eigen achterban verspeeld. In het evaluatierapport dat de bond maakte van de havenstaking van 1979 werd gesproken over 'een zwarte bladzijde in onze geschiedenis'. Men stak de hand in eigen boezem en trok een aantal belangrijke lessen, waarvan de kernboodschap was 'dat de bond moest worden teruggegeven aan de leden'. In de eerste plaats vonden er een aantal *personele wijzigingen* plaats. De voorzitter van de bond (Schröer) en de voorzitter van de bedrijfsgroep havens (Van Eldik) moesten het veld ruimen. Er kwam een nieuwe, relatief jonge lichte bestuurders en beleidsmedewerkers in dienst, onder leiding van Ger Ros en Kees Marges, die al snel werd aangeduid als de 'spijkerpakkenbrigade'. In de tweede plaats werd een nieuwe *militantere strategie* geformuleerd. Hierin werd afstand genomen van het 'harmoniemodel' van de jaren '60 en '70, maar werd ook het 'conflictmodel' van de actiecomités afgewezen, omdat partijen daarin allen maar strijd voeren zonder tot onderhandelingen te komen. In het 'coalitiemodel', zo werd betoogd, zou wel onderhandeld worden en contracten afgesloten worden, zo nodig door strijd en met behoud van de onafhankelijke positie van de partijen. Als de onderhandelende partijen zouden vastlopen, werd van de overheid verwacht dat die als bemiddelaar zou optreden³³.

Een derde koerswijziging betrof het beleid, dat veel meer dan voorheen gericht werd op *sectorbeleid*, waarbij de cao ingekaderd zou moeten

worden in de technologische en economische ontwikkeling van de sector en aandacht besteed aan kwaliteit van de arbeid en behoud van werkgelegenheid. De eerste proeve van geformuleerd sectorbeleid was de nota "Gaat het stukgoed goed stuk?", waarin de doelstelling 'geen man gedwongen de havenpoort uit' werd geformuleerd. In de machinale sector en bij de containeroverslagbedrijven stond voor de bond de 'strijd om technologische vernieuwing' centraal. Men voorzag, terecht zoals later zou blijken, dat voortgaande automatisering en informatisering ook daar effect zouden hebben op de werkgelegenheid en op de kwaliteit van de arbeid. Mede onder invloed van de nieuwe voorzitter van de bond, Ruud Vreeman, die was gepromoveerd op het vraagstuk van werknemersinvloed op technologie en kwaliteit van de arbeid, werd gestreefd naar 'technologieovereenkomsten' bij deze bedrijven, die 'desnoods door stakingen' moesten worden afgedwongen. Ook bij de beïnvloeding van automatisering en organisatieontwerp werd dus niet gekozen voor een 'participatiestrategie', maar voor een 'onderhandelingsstrategie' (Vervoersbond FNV, 1985; Vervoersbond FNV, 1986, 1987; Kees Marges, 1987).

Ten vierde vonden er ook een aantal *organisatorische wijzigingen* binnen de bedrijfsgroep havens van de Vervoersbond FNV plaats. Er werd een hoge prioriteit gegeven aan het vakbondswerk in de ondernemingen, actief optreden van de vakbondsbestuurders in de kantines en nauwe samenwerking met kaderleden, waaronder de actievoeders van de staking van 1979. Als antwoord op de kritiek van 'handjeklap' en 'achterkamer-tjespolitiek' werd besloten dat de onderhandelingsdelegaties van de bond *altijd* moesten bestaan uit zowel bezoldigde bestuurders als daartoe door de leden gekozen kaderleden en er nooit meer geheim overleg zou mogen plaats vinden. In de organisatiestructuur van de bedrijfsgroep havens werd de districtsindeling vervangen door een sectorale indeling en in de besluitvorming werd veel meer dan voorheen gewicht toegekend aan de 'cao-groepsraad', een vertegenwoordigend orgaan van kaderleden uit de bedrijven. De bestuurders van de bedrijfsgroep havens achtten dit noodzakelijk om geloofwaardigheid te herwinnen en weer krediet op te bouwen. Maar op deze wijze ketenden zij zich wel met handen en voeten aan hun achterban.

Van grote betekenis was de ruimte die de Vervoersbond FNV in het kader van het arbeidsvoorwaardenbeleid van de vakcentrale zou krijgen en welke ruimte de bedrijfsgroep havens binnen de Vervoersbond zou krijgen. Zoals vermeld, speelde in de aanloop van de staking van 1979 het 'rode potlood' dat het Federatiebestuur en de Federatieraad (het 'parlement') van de Vervoersbonden door de haveneisen had gezet een belangrijke rol. Uit protest traden toen negen van de vijftien (onbezoldigde) bestuursleden van de Bedrijfsgroep Havens af. Zij accepteerden niet dat de andere bedrijfsgroepen (beroepsgoederenvervoer, spoor en luchtvaart) 'hun wil oplegden' aan de havens. Anderzijds wensten de andere bedrijfs-

groepen niet meegesleept te worden in een geldverslindende actie die de bond zou ruïneren. Dit thema bleef lange tijd de verhoudingen binnen de Vervoersbond domineren en vormde de achtergrond bij diverse interne conflicten. Het centraal gecoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid van de vakcentrale FNV werd ingeruild voor een gedifferentieerd beleid, dat meer ruimte liet voor invulling in de bedrijfstakken. In de lessen die getrokken werden uit de staking van 1979 slaagde men er niet in om het klassieke dilemma te overwinnen van de vakbond die tegelijkertijd *responsive* (de belangen en de wensen van de leden vertegenwoordigt) en *responsible* (rekening houdt met de algemene sociaaleconomische ontwikkeling en de belangen van werkenden en niet-werkenden) is. Enerzijds wees men in de beleidnota op de 'bedreiging van het kategorialisme' en pleitte men 'voor de eenheid in de Vervoersbonden en FNV-verband'³³, anderzijds kreeg de bedrijfsgroep havens feitelijk een grote mate van autonomie binnen de bond.

De *turnaround* van de Vervoersbond FNV leidde er toe dat het stakingspatroon in de jaren '80 een officieel karakter kreeg. Kleine wilde acties waren er nog genoeg, maar fungeerden als opmaat voor door de bond georganiseerde stakingen of werden overgenomen. De bond had na de staking van 1970 de activisten van Arbeidsmacht als 'agitators' bestreden en geprobeerd deze te isoleren. Onder het motto '*if you can't beat them, you join them*' werd na 1979 samengewerkt met de woordvoerders van de actiecomités. Een aantal werd opgenomen als kaderlid en sommigen, waaronder Paul Rosenmöller, benoemd tot bezoldigd bestuurder. In de stakingen van 1984 en 1987 pruttelden stakingsleiders Jim Stavinga en Flip Schults nog tegen, maar met hun invloed was het gedaan. Ondanks het enorme verlies aan geloofwaardigheid en krediet onder de havenarbeiders door de opstelling van de bond in 1970 en 1979 bleef de Vervoersbond FNV een hoge organisatiegraad behouden, in 1984 bedroeg deze 62% (zie tabel 5.12).³⁵ De organisatiegraad bij de containeroverslag bedrijven en de veerdiensten was onder het gemiddelde. In vergelijking met de stukgoedbedrijven werkt in deze sectoren verhoudingsgewijs echter veel meer kantoorpersoneel, zodat de inschatting is dat op werkvloer niveau de organisatiegraad op een zelfde niveau lag als die in het stukgoed.

Tabel 5.12. *Leden Vervoersbond FNV in de overslagsector van de Rotterdamse haven, december 1984*

	<i>leden Vervoersbond FNV</i>	<i>werknemers</i>	<i>organisatiegraad FNV</i>
Stukgoed	2.236	3.456	65%
SHB	1.297	2.287	57%
Containerbedrijven	1.038	2.190	47%
Ro-ro terminals	181	374	48%
Machinale overslag	934	1.619	58%
Graanoverslag	688	1.234	58%
Totaal	7.179	11.160	62%

Bron: Jaarverslag Bedrijfsgroep Havens Vervoersbond FNV 1984, GHR

Naast de Vervoersbond FNV was er de Vervoersbond CNV, die circa 1.000 leden had en zich met zijn gematigde opstelling over het algemeen in een zeer marginale positie bevond. Omdat deze bond als 'erkende' bond wel meedeed bij de cao onderhandelingen kon die in sommige gevallen gebruik maken van zijn strategische positie. Enkele keren had het CNV als enige bond een cao afgesloten, wat onmiddellijk aanleiding was tot acties. Doordat dit meestal olie op het vuur was, liet de SVZ dit dan doorgaans wel uit zijn hoofd. De twee kleine 'categorale' bonden, OVB en FHV wisten zich nergens een positie aan de onderhandelingstafel te verwerven. De 'erkende bonden' van FNV en CNV hielden dat steeds tegen. De FHV claimde in de jaren tachtig 500 leden in de Rotterdamse haven te hebben en de OVB 1100 tot 1200, waarvan 500 bij de SHB en 300 in het stukgoed.³⁶ Hoewel deze cijfers gebaseerd zijn op eigen opgave en daardoor waarschijnlijk enigszins geflatteerd zijn, is bekend dat de categorale organisaties een sterke positie hadden, vooral bij de SHB. Voor de leden hadden ze vooral een functie als stakingsverzekering, omdat ze bij staking (ook bij wilde staking) altijd een stakingsuitkering betaalden, een *selective benefit* dus in termen van Olson. Alle bonden bij elkaar hadden medio jaren '80 dus een ledental van circa 9.500, een organisatiegraad van ruim 85%.

Organisatie aan werkgeverskant: havenwerkgeversvereniging SVZ geen cao-partij meer

Bij de sanering van het stukgoed had de SVZ grote moeite om de eenheid in eigen gelederen te bewaren. De achterban van de werkgeversvereniging werd dikwijls omschreven als 'een kruiwagen vol kikkers'. Er was sprake van heftige concurrentie in een krimpende markt, waarbij er grote belangenverschillen waren tussen de stuwadoorsbedrijven die eigendom waren van de concerns en de kleinere ondernemingen, die dikwijls fami-

liebedrijven waren. De SVZ verzette zich aanvankelijk tegen de door de bonden gewenste sectorale aanpak van de krimp in de stukgoedsector. Dit leidde van de kant van de bonden tot het verwijt van een gebrek aan visie. De SVZ vond echter dat de markt zijn werk moest doen, maar was bovendien door zijn interne verdeeldheid niet in staat een eensgezinde visie te ontwikkelen. De werkgevers werden onder druk van de stakingsacties en de bonden gedwongen om over werkgelegenheidsakkoorden te onderhandelen. CNV bestuurder Zwijnenburg, die regelmatig door 'FNV jongens' tot 'lid van de SVZ' werd gebombardeerd, was nogal kritisch over de SVZ.

“De SVZ is een hoogst onbetrouwbaar stel mensen, dat er altijd op uit is om door slimmigheidjes de zaak te beduvelen. Elke vorm van karakter en visie missen ze bij de SVZ. Het enig waarin ze uitblinken is het voorhouden van worsten. (...) Mijn grootste frustraties heb ik ook te danken aan de SVZ, niet aan de FNV. Dat we als CNV niet altijd serieus genomen worden in de haven, is niet leuk. Maar wat veel erger is, is dat je beduveld wordt waar je bij staat. Dan hadden we afspraken gemaakt met de SVZ onder het motto dat dit echt het laatste bod was van de werkgevers. Een week later gingen ze toch door de bocht voor de eisen van de FNV en boden ze alsnog een paar procenten meer” (Trouw, 28 april 1988).

De SVZ was van oudsher een echte *werkgeversvereniging*, die primair opgericht was voor de belangenbehartiging van de leden op sociaal gebied, met een nadruk op het stukgoed, omdat deze sector de meeste bedrijven en de grootste werkgelegenheid had. De SVZ had altijd een belangrijke rol gespeeld bij de regulering van de arbeidsmarkt (de arbeidspools) en de arbeidsvoorwaardenvorming (de cao's) in de haven. Vanaf begin jaren '70 kreeg de algemene economische belangenbehartiging, de lobby functie, van de SVZ steeds meer gewicht. Bovendien nam door de opkomst van de containeroverslagbedrijven en veerdiensten het belang van de stukgoedstuwadoors af. Om hier uitdrukking aan te geven veranderde in 1981 de naam van SVZ van Scheepvaart Vereniging Zuid in Vereniging van Samenwerkende Vervoer- en Zeehavenondernemingen. Binnen deze nieuwe SVZ werden twee afzonderlijke secties opgericht, de sectie Algemene Belangenbehartiging en de sectie Arbeidsvoorwaardenbeleid. Om twee redenen groeiden die verder uit elkaar. In de eerste plaats trokken in de loop van de jaren '80 de arbeidsconflicten in het stukgoed zoveel aandacht naar zich toe, dat de algemene belangenbehartiging er onder leed. Bovendien hadden bedrijven in andere sectoren last van het negatief imago dat door die strijd aan de SVZ kwam te kleven. In de tweede plaats waren er transportconcerns ontstaan, waar de belangrijkste stuwadoors ondernemingen onderdeel van uitmaakten. Deze hadden zelf rechtstreeks toegang tot een minister of wethouder en bleken bij tijd en

wijle de besluitvorming in de SVZ te overstemmen, zoals bleek bij het conflict rond Rotterdam Terminal in 1984. Dit uit elkaar groeien leidde tot een splitsing tussen de Havenwerkgeversvereniging SVZ en een Havenondernemersvereniging SVZ in 1987. Dit zou een voorbode blijken te zijn van de latere verdwijning van beiden als zelfstandige verenigingen.

In 1988 maakte de Havenwerkgeversvereniging SVZ de cruciale keuze om geen cao partij meer te zijn en over te gaan naar een decentraal onderhandelingsmodel. In het herinneringsboek dat bij 100 jarig bestaan van de SVZ verscheen, wordt gesteld dat door deze decentralisatie de rol van de Havenwerkgeversvereniging SVZ verder afnam en 'te klein werd om zelfstandig verder te gaan' (Dicke et al., 2007, p.35). Hierbij wordt voorbij gegaan aan het beëindigen van de rol als contractpartij bij cao's, maar tevens de suggestie gewekt dat de rol van de SVZ als werkgeversvereniging als een nachtkaaars uitging. Dat was zeker niet het geval. Er waren duidelijke redenen om dit te gaan doen.

Als eerste motief werd door de SZV genoemd dat decentralisatie maatwerk in de arbeidsvoorwaardenvorming mogelijk zou maken. Het belangrijkste motief was echter van machtspolitieke aard: "bij een conflict in de haven is de SVZ niet meer het eerste en voor de hand liggende mikpunt voor de bonden" aldus directeur van de Havenwerkgeversvereniging SVZ, Onno Heemskerk.³⁷ De SVZ had genoeg van alle demonstraties en optochten die eindigden bij de voordeur van het monumentale pand aan de Pieter de Hoogweg. De organisatie was in 1987 al verhuisd naar de 12^e en 13^e verdieping van het Adriaan Volkerhuis, een kantoorstoren in Kralingen aan de oostzijde van de stad, ver weg van de haven en ontoegankelijk voor protesterende havenwerkers. Naast deze fysieke onbereikbaarheid wilde de SVZ dus ook niet optreden als contractpartij voor de vier sector cao's en veertien ondernemings-cao's die de werkgeversvereniging in 1988 af had gesloten. Door hiervan af te zien en voortaan slechts als adviseur op te treden van de directie of de branchevereniging die de cao afsloot, koos men voor een magische 'verdwijntruc', die door de vakorganisatie werd aanmerkt als een "verdeel en heers strategie" (Kees Marges, Algemeen Dagblad, 27 augustus 1988).

Waar we de Vervoersbond FNV aan het begin van de jaren '80 een dramatische koerswijziging zagen maken, die gericht was op herstel van de band met de leden en kaderleden en leidde tot een militanter beleid, maakte de SVZ in reactie daarop deze fundamentele koerswijziging aan het einde van de jaren '80. Beide zijn in termen van Kochan aan te merken als 'strategische keuzes' die bepalend zijn voor de vormgeving van het 'functionele niveau' van de arbeidsverhoudingen. De vakbond was tegen decentralisatie en voorspelde 'chaos', maar werd er door de SVZ fijntjes op gewezen dat de decentralisatie aansloot bij de eigen tactiek, zoals die bijvoorbeeld in 1982 werd toegepast, waarbij eerst over de bedrijfs- en sector-cao's werd onderhandeld en pas daarna over de overkoepelende

'A-artikelen'. Toch vond het decentrale model doorgang. Enige jaren later zou de Havenwerkgeversvereniging SVZ zichzelf opheffen.

De haven als sociotechnische proeftuin

In de overslagbedrijven buiten het stukgoed werden in de loop van de jaren tachtig op de sociotechnische systeembenadering geïnspireerde veranderingsprojecten gestart door het management, ondersteund door sociotechnische adviseurs³⁸. Mede door de arbeidsconflicten in het stukgoed van de jaren zeventig en tachtig realiseerden werkgevers zich dat de inrichting van de arbeidsorganisatie en de vormgeving van het sociaal beleid van groot belang was om de voortgaande mechanisering en automatisering zonder al te veel tumult te laten verlopen. Tegelijkertijd formuleerden ze hiermee een antwoord op het door de Vervoersbond FNV geëiste technologie overleg. De meeste projecten vonden plaats in nauw overleg met de ondernemingsraden van de betrokken bedrijven, die zich daarbij lieten ondersteunen door de bond en extern deskundigen die zich baseerden op de arbeidsprocesbenadering. De haven leek wel een sociotechnische proeftuin en speelde een niet onbelangrijke rol als empirische referentiebron in uitvoerige discussie tussen de 'sociotechnenuten' en de 'arbeidsprocesbenadereers', die aan het einde van de jaren tachtig gevoerd werd in de Nederlandse arbeidssociologie en bedrijfskunde (Huijgen & Pot, 1995).

Opmerkelijk was verder dat het Gemeentelijk Havenbedrijf doelbewust het sociotechnisch gedachtegoed in de haven bevorderde, onder meer door de subsidiering van cursussen voor managers en voor werknemersvertegenwoordigers. Het doel hierbij was werkgevers en managers en vertegenwoordigers van werknemers (vakbondskaderleden en OR-leden) een gemeenschappelijk vocabulaire en referentiekader aan te bieden, zodat discussie over automatisering of de arbeidsorganisatie niet tot de gebruikelijke conflicten zou leiden.

Bij de ECT ging het om het ontwerp van een vrijwel volledig geautomatiseerde terminal op de Maasvlakte voor het in 1988 verworven 25 jarige contract met SeaLand, de Delta SeaLand (DSL) terminal. Hoewel het ontwerp hiervan aanvankelijk sterk technisch georiënteerd was, werden met de nodige druk van de OR werknemersvertegenwoordigers betrokken bij het project. Dit leidde tot 'sociale ontwerpeisen' bij de inrichting van de arbeidsorganisatie, een 'plattere' organisatiestructuur en meer 'regelruimte' voor operationele medewerkers. De werknemersvertegenwoordigers moesten daarbij wel op eieren lopen, omdat er weerstand kwam van het middenkader dat zich bedreigd voelde en omdat de operationele medewerkers meer 'regelruimte' opvatten als uitbreiding van taken en dus een hogere werkdruk, dat op zijn minst gecompenseerd

moest worden met loonsverhoging (Vermeulen & Korff de Gidts, 1985; Galama et al., 1989; Bosma, 1991).

Bij massagoedoverslagbedrijf Frans Swarttouw ging het om een organisatieveranderingsproject ('Steeds beter') dat gericht was op decentralisatie, een plattere structuur, minder direct toezicht en 'taakverrijking' door meer verantwoordelijkheden laag in de organisatie neer te leggen. OR en bonden spraken zich positief uit over de plannen voor 'sociale innovatie', maar vreesden werkgelegenheidsverlies en taakverzwaring als gevolg van de in te voeren combinatiefuncties (Vervoersbond FNV, 1987; Farkas, 1988; Hasken et al, 1990). Bij containeroverslagbedrijf Unitcentre betrof het eveneens een sociotechnisch project, waarbij de ondernemingsraad een onderzoek liet uitvoeren naar de effecten daarvan op de kwaliteit van de arbeid (van Klaveren, 1988). Bij beide laatste genoemde bedrijven werden aanvankelijk afspraken tussen directie en OR gemaakt, maar liep het overleg uiteindelijk vast, vooral op de in de ogen van de OR te krappe bezetting, te grote werkdruk en het 'niet nakomen van afspraken'. Desondanks kan geconstateerd worden dat er sprake was van een dialoog tussen directie en werknemersvertegenwoordigers over de arbeidsorganisatie en sociaal beleid in de onderneming, in het stukgoed een onbekend fenomeen.

Door de aanhangers van de arbeidsprocesbenadering is nogal wat munitie ontleend aan de praktijk in de haven om de sociotechnische systeemtheorie onder vuur te nemen. De onderschatting van machtsverhoudingen en de oriëntatie op blauwdrukken van organisatieontwerp zou voor het veranderingsproces negatieve effecten hebben. Bovendien werd onvoldoende onderkend dat er een tegenstelling kan zijn tussen kwaliteit van de arbeid en kwaliteit van de organisatie en werd arbeidstaakbeheersing ('regelcapaciteit' in sociotechnische termen) losgekoppeld van de arbeidsrelatie en de daarmee verbonden arbeidsvoorwaarden (van Klaveren, 1995). Hoewel de grote lijn van deze kritiek als 'te ideologisch' werd verworpen (de Sitter, 1995), erkende men in sociotechnische kring wel dat deze in de industrie ontwikkelde 'techniek' in de havens op zijn grenzen stuitte, vanwege de antagonistische arbeidsverhoudingen (Hasken et al., 1990) en daarmee verbonden organisatiecultuur (Farkas, 1988). Opvallend is dat er geen enkel project in een stukgoedbedrijf is gerealiseerd. Zoals een bedrijfsleider van stukgoedstuwadoor Quick Dispatch bij de startbijeenkomst van de cursus sociotechniek tegen De Sitter uitriep: "*autonome taakgroepen? Het probleem dat ik heb is dat die gasten juist veel te autonoom zijn!*"³⁹

Onderhandelingsstructuur

In de ontwikkeling van de onderhandelingsstructuur waren er in de periode 1970-1990 twee belangrijke ontwikkelingen. De eerste betreft

de groei van een serie werkgelegenheidsakkoorden in het stukgoed van 1981 tot en met 1987, zoals hierboven besproken en samengevat in tabel 5.11. Hoewel het deze dus betrekking hadden op het stukgoed, hadden ze een uitstraling naar de andere sectoren. De Vervoersbond FNV had immers aangestuurd op een beleid waarbij de concerns verantwoordelijkheid moesten nemen voor het overcompleteet in het stukgoed en hun dochterondernemingen in andere sectoren moesten bijdragen aan de oplossing daarvan. Zo werden een aantal regelingen, in het bijzonder rond vervroegd uittreden en pensionering, ook van toepassing op de overige sectoren en bedrijven. Voorwaarde was daarbij wel een verplichte "1 op 2 vervanging", dat wilde zeggen dat voor elke twee man die van regeling gebruik maakten één stukgoedwerknemer in dienst genomen moest worden.

De tweede ontwikkeling was de versnippering van de cao-structuur die het gevolg was van het beleid van de SVZ⁴⁰. In wezen was er vanaf het moment dat er in 1912 een eerste cao werd afgesloten altijd sprake geweest van een cao 'voor het havenbedrijf', die vanaf 1950 was onderverdeeld in een cao voor arbeiders en een cao voor toezichthoudend personeel. Bij de oprichting van de ECT werd in 1967 een ondernemings-cao bij dit bedrijf overeengekomen. Naast deze ondernemings-cao was er in 1970 één cao van kracht in de haven van Rotterdam (looptijd 1 januari 1970 t/m 31 december 1971), die was onderverdeeld in:

- I. Stukgoedbedrijf (exclusief toezichthouders);
- II. Stukgoedbedrijf: toezichthoudend personeel;
- III. Machinaal bedrijf (exclusief toezichthouders);
- IV. Machinaal bedrijf: toezichthoudend personeel;
- V. Technisch personeel;
- VI. Portiers en bewakingspersoneel;
- VII. Bedrijfsinstructeurs en jeugdig personeel in het leerlingstelsel.

Het overgrote deel van de in totaal circa 15.000 werknemers viel onder eerstgenoemde cao (I). De overige waren te typeren als sub-cao's, die grotendeels identiek waren aan de cao voor het stukgoedbedrijf, maar afwijkende regelingen (functieomschrijvingen, functiesalarissen, werktijden) bevatten voor specifieke categorieën personeel. Deze werden vervat in verschillend gekleurde 'boekjes'. Naast de cao bij ECT ontbraken dus ondernemings-cao's ontbraken en buiten de sectorale indeling tussen stukgoed en machinaal waren alleen categorale cao's van kracht waren.

In de loop van de jaren veranderde deze structuur als volgt: de categorale regelingen voor technisch- en toezichthoudend personeel werden opgenomen in de sector-cao's; uit de cao voor het stukgoedbedrijf werden aparte cao's voor respectievelijk de graan-, controle- en expeditie-sector afgesplitst; er ontstond een flink aantal ondernemings-cao's, voornamelijk

bij nieuwe sectoren. In 1988, het jaar waarin SVZ besloot geen contractpartij meer te willen zijn, was de werkgeversorganisatie als contractpartij betrokken bij 21 cao's, waarvan 16 ondernemings-cao's, allen met een looptijd van 1 april 1987 t/m 31 maart 1989. Sector cao's waren er in het stukgoed (3.500 werknemers), de machinale sector (750), graan op- en overslagbedrijven (850), de expeditie sector (290) en het controlebedrijf (380), in vrijwel alle gevallen met de toevoeging 'in het havengebied van Rotterdam'. Ondernemings-cao's waren er bij de containeroverslagbedrijven en de veerdiensten, maar ook bij de massagoedoverslagbedrijven EECV, EMO en Borax en bij controlebedrijf Caleb Brett, ondanks het bestaan van sector cao's die werden afgesloten door dezelfde contractpartijen.

Tabel 5.13. Sector en ondernemings-cao's afgesloten door SVZ en bonden

	Ondernemings-cao's		Sector-cao's	
	aantal	werknemers	aantal	werknemers
1950	-	-	1(2)	10.000
1970	1	500	1(6)	15.000
1989	16	2.887	5	5.849

Bron: Smit, 1989

Naast de toename van het aantal cao's verdween in 1987 ook het tot dan toe gebruikelijk overleg tussen de contractpartijen over de zogenoemde 'A-artikelen' bij de cao's in de haven.⁴¹ Deze hadden betrekking op afspraken over de algemene loonsverhoging, prijsindexering, secundaire arbeidsvoorwaarden en afspraken over het oplossen van geschillen tussen partijen en dergelijke. De bereikte overeenstemming werd schriftelijk vastgelegd en vervolgens 'meegenomen' naar de eigenlijke cao-onderhandelingen, waar die als 'uitonderhandeld' werden ingebracht. Naast de koppeling die dit mechanisme bewerkstelligde tussen de Rotterdamse haven-cao's werden via dit platform ook de A-artikelen voor de cao's in de Amsterdam haven afgesproken, doordat naast de SVZ ook de Scheepvaartvereniging Noord (SVN) aan de onderhandelingen deelnam.

De overeengekomen A-artikelen golden niet als 'minimum' waarvan bij de cao's naar boven toe kon worden afgeweken (niet ongebruikelijk bij bedrijfstak-cao's in Nederland), maar functioneerden dus als standaardregels. De cao's in de Rotterdamse haven waren ook in een ander opzicht van een standaard karakter omdat ook andere regelingen, zoals werktijden, ploegroesters, functielijsten, toeslagen et cetera gedetailleerd werden vastgelegd.

Een eerste aanzet tot differentiatie van cao's werd teweeg gebracht door het overleg over arbeidstijdverkorting in 1982, in het voetspoor van het Akkoord van Wassenaar van dat jaar. In 1987 was het op dat mo-

ment heersende arbeidsconflict in het stukgoed een belemmering voor het overleg over de A-artikelen. Hoewel de Vervoersbond FNV zich daar aanvankelijk tegen verzette, werd er direct per afzonderlijke cao onderhandeld. Naar de mening van de SVZ was deze decentrale aanpak het logische sluitstuk van de toenemende differentiatie tussen de cao's. Hoewel er in 1989 nog wel een beperkt aantal algemene artikelen, waaronder VUT en pensioenregelingen, op centraal niveau werden vastgelegd, werd ook daarna direct per cao onderhandeld. Dit werd verder versterkt doordat de SVZ zich als contractpartij terugtrok en de afzonderlijke werkgevers of brancheorganisaties als contractpartij gingen optreden. Daarmee was tevens de coördinatie met de Amsterdamse haven ten einde.

Naast decentralisatie van de cao structuur bleek in deze periode ook dat de cao echt een 'blauwe boorden' cao bleef. Net als in veel andere sectoren was het in de haven niet ongevoel dat er aparte cao's voor kantoorpersoneel waren. In de jaren '70 en '80 werden deze in veel bedrijfstakken samengevoegd, wat wel werd aangeduid met 'concentratietendens' (Huiskamp, 1983). De cao's waarbij de SVZ contractpartij was, zoals weergegeven in tabel 5.13, hadden alle betrekking op operationeel personeel. Alleen bij de ECT kan gesproken worden over een geïntegreerde cao, die zowel voor het operationele personeel als kantoor en staf van toepassing was. Bij de meeste stuwadoorsbedrijven was geen cao van toepassing voor de beambten. Wel werden bij de grotere stukgoedstuwadoors aparte ondernemings-cao's voor de beambten afgesloten, waarbij de SZV geen contractpartij was. Daarnaast waren er cao's bij cargadoors, expediteurs en rederijkantoren, waarbij eveneens de SVZ geen contractpartij was, maar de dekingsgraad hiervan was zeer gering. In 1987 was op slechts 7% van de werknemers in de expeditiebedrijven een cao van toepassing, bij de cargadoors bedroeg dit percentage 38%. De werkgevers wilden duidelijk de uitstraling van de cao's van de stuwadoorsbedrijven zoveel mogelijk beperken. Gezegd moet worden dat de Vervoersbond FNV onder de beambten en in de expeditie- en cargadoorsbedrijven ook niet veel leden had en weinig moeite deed om hier poot aan de grond te krijgen; deze werknemers vielen 'tussen wal en schip' (Timmermans, 1995).

De SVZ sloot in 1989 nog wel een cao af voor de 'expeditie sector', van toepassing op 290 operationele medewerkers in expeditieloodsen, terwijl er in datzelfde jaar naar schatting 5.000 tot 7.000 werknemers in deze sector werkzaam waren in het Rotterdamse havengebied. Dit betrof voor een gedeelte kantoorpersoneel en ondernemingen die onder de cao voor het beroepsgoederenvervoer vielen. Belangrijker was echter dat veel expeditieondernemingen wel lid waren van de aan de SZV gelieerde Vereniging van Expediteurs, maar niet van de Havenwerkgeversvereniging SVZ, die de cao afsloot. De cao was niet algemeen verbindend verklaard en lidmaatschap zou verplichten tot naleving van de expeditie cao. Het

loonniveau hiervan lag circa 30% boven de cao voor het beroepsgoederenvervoer, hetgeen door de betrokken werkgevers veel te hoog werd geacht.⁴² Het wegvallen van de expeditie-cao begin jaren '90 betekende dat de in die jaren in en rond de haven snel groeiende distributiesector buiten de invloedssfeer van de haven cao's kwam en in veel gevallen in het geheel geen cao's kende.

Als we deze ontwikkelingen in de cao structuur op een rijtje zetten kunnen we concluderen dat deze sterk versnipperd raakte, zich steeds meer beperkte tot de overslagbedrijven met een krimpende werkgelegenheid en daarbij hoofdzakelijk de operationele medewerkers betrof. Dit is toe te schrijven aan wat ik zou willen noemen het *paradoxaal effect van vakbondsmacht*. In de eerste plaats leidde de vakbondskracht tot standaard contracten, waar veel tot in detail werd vastgelegd. Dit had tot gevolg dat voor nieuwe uit het stukgoed voortgekomen activiteiten aparte regelingen moesten worden ontworpen. Een voorbeeld hiervan was de aparte 'multi-sector cao' die bij de SHB werd afgesloten voor de SHB'ers die niet alleen in het stukgoed, maar ook in de container en ro-ro sector werden ingezet. Ten tweede riep de vakbondskracht een beleid van werkgeverszijde dat er op gericht was de uitstraling van de arbeidsverhoudingen in het stukgoed op die van de rest van de haven zo veel mogelijk te beperken. Vandaar het streven naar ondernemings-cao's voor de container en ro-ro bedrijven en decentralisatie van de cao-structuur. Vandaar ook het feit dat de integratie van cao's van beambten en handarbeiders niet werd gerealiseerd en dat de cargadoors- en expeditiekantoren en de goederendistributiecentra nauwelijks door cao's gedekt werden.

Actieve rol van de overheid in conflictbemiddeling en herstructurering

Ook bij de rol van de overheid in de arbeidsverhoudingen in de haven zien we een groot contrast tussen de jaren '70 en de jaren '80. De overheid werd net als de werkgevers en de bonden verrast door de wilde staking van 1970. Thomassen, de toenmalige burgemeester van Rotterdam was, zoals te doen gebruikelijk in de Maasstad, van PvdA-huize en als zodanig nauw verbonden met Het Vrije Volk en de NVV bonden. Zijn uitspraken op de televisie dat de staking het werk was van 'in Peking en Albanië opgeleide agitatoren' riep veel stof op en was tekenend voor een regenteske stijl, die nog geheel geënt was op de geleide loonpolitiek en het verzuilde politieke systeem. Hij stelde zich op achter de werkgevers en de bonden, zette de politie in voor de bescherming van werkwilligen, maar speelde verder geen rol. Bij de wilde staking in 1979 was er eveneens een PvdA burgemeester, maar nu van een ander slag, namelijk André van der Louw, die met Nieuw Links binnen de PvdA een omwenteling had veroorzaakt en vervolgens op het pluche was beland. In tegenstelling tot zijn voorganger in 1970 onthield hij zich van negatieve uitspraken aan het

adres van de stakers of de stakingsleiding. Hij ontving de stakingsleiders ten stadhuize, verweet ze onverantwoordelijk gedrag, maar wilde niet bemiddelen. Wel gaf hij de politie opdracht om de blokkade van stakers op de fruitpier aan de Merwehaven te breken om partijen bederfelijke waar weg te laten weghalen en om de door stakers bezette kantoren van de SHB en Smit Internationale Havensleepdiensten te ontruimen. Ook kregen de containerterminals politiebewaking en was hij verantwoordelijk voor de inzet van de Mobiele Eenheid bij de vechtpartij bij Unitcentre op 19 september 1970.⁴³ Geen bemiddeling of andere pogingen om invloed op het verloop van de stakingen uit te oefenen dus, de rol van de overheid was beperkt tot 'handhaving van de openbare orde' en bescherming van werkwilligen. De jaren '80 zouden een totaal ander beeld laten zien.

Toen het overcompleet in het stukgoed zich begon te manifesteren ontwikkelde zich een zeer intensieve betrokkenheid van de lokale en landelijke overheid. Tiedema (1988, p.157) registreerde in de periode 1980-1988 in totaal 16 bemiddelingspogingen in arbeidsconflicten in de Rotterdamse haven, waarvan twee door de president van de Rotterdamse rechtbank, drie door Molenaar, directeur van het Gemeentelijk Havenbedrijf, vier door den Dunnen, wethouder van haven- en economische zaken en twee door De Koning, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Laatst genoemde drie waar alle betrokken bij de arbeidsconflicten rond Rotterdam Terminal in 1984 en rond het overcompleet in het stukgoed in 1987. Maar ook bij andere arbeidsconflicten werd bemiddeld, bijvoorbeeld door Den Dunnen bij de stakingen in de machinale sector in 1982 en in 1987 bij EECV. Een zo groot aantal bemiddelingspogingen is uitzonderlijk voor de Nederlandse arbeidsverhoudingen, waar deze praktijk slechts zeer incidenteel voorkwam en voorkomt, terwijl het in de jaren '80 in de Rotterdamse haven een structureel karakter had aangenomen.

De rol van de genoemde overheidsorganen ging namelijk veel verder dan bemiddelen tussen partijen. Er was sprake van een actieve regisserende rol in de herstructurering van het stukgoed. Als eigenaar van de grond in het havengebied was het belang van de gemeente Rotterdam gelegen in de 'fysieke herstructurering' van de stukgoedhavens. Wethouder Riezenkamp (voorganger van Den Dunnen) had in de zogenoemde 'stukgoednota' uit 1979 de teruggang in de stukgoedoverslag al gesignaleerd, evenals het gegeven dat de terreinen versnipperd waren geraakt en niet geschikt voor de moderne stukgoedoverslag. Onder druk van actiedreiging van de kant van de bonden werd sectoraal overleg over de sanering van het stukgoed gestart. Dit overleg werd in eerste aanleg gevoerd onder regie van de NEHEM, de Nederlandse Herstructureringsmaatschappij, een in 1972 door de Nederlandse overheid opgericht orgaan om de Nederlandse industrie te saneren. Deze stelde voor de stukgoedsector in de Nederlandse zeehavens een bedrijfseconomisch 'Structuurverbeterings-

plan' (NEHEM, 1983) en een 'Sociaal beleidsplan' (NEHEM, 1985) op, met actieve participatie van het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam, het Ministerie van SZW en werkgevers- en vakorganisaties (waarbij laatgenoemde overigens een kritische reactie in het rapport had laten opnemen). Parallel hieraan vonden er onderhandelingen plaats over de sociale gevolgen van de herstructurering van het stukgoed, te beginnen met Commissie I, tot en met de Commissie van der Louw (zie tabel 5.11). Ook hierbij was sprake van actieve betrokkenheid van het Ministerie en het GHR, dat geleidelijk de rol van de NEHEM als 'onpartijdige' informatieverschaffer overnam.

De rol van het GHR was die van 'onafhankelijk rekenmeester', die prognoses maakte van de goederenstroom en de personeelsbehoefte in het stukgoed. Als eigenaar had het GHR belang bij de fysieke kant van de herstructurering, de herverkaveling van de haventerreinen. Daarnaast kon het GHR als onafhankelijke partij de rol op zich nemen van bemiddelaar en zijn positie als grondeigenaar benutten om invloed uit te oefenen. Zo kon ze ondernemingen in het kader van de uitgifte van de altijd schaarse terreinen al dan niet toezeggingen doen over gewenste nieuwe locaties of zoals bij het conflict bij Rotterdam Terminal een rol spelen door af te zien van het innen van achterstallige huurpenningen. Daarnaast had het GHR als havenbeheerder ook een direct belang bij arbeidsrust. Stakingen hebben een negatief effect op haven- en kadegelden, naar de mate dat die effect hebben op het scheepvaartverkeer. Maar stakingen doen natuurlijk ook het imago van de haven geen goed. De directeur van het GHR was een gezaghebbende functie in de haven. Molenaar, directeur in deze periode, was na 'de Zoen van Delft' echter tot de conclusie gekomen dat het GHR te direct bij de onderhandelingen betrokken was geraakt. Niet alleen legde het een groot beslag op zijn staf, maar ook belemmerde de grote betrokkenheid bij de sanering van het stukgoed de vrijheid om beleid voor de toekomst te maken. Daarop werden de bakens verlegd naar indirecte beïnvloeding van de arbeidsverhoudingen, waaronder een actieve betrokkenheid van het bij tripartiete projecten, zoals het Platform Informatica en Technologie (PIT) waar overheid en sociale partners overleg voerden over 'sociale innovatie', de sociale gevolgen van automatisering en dergelijke. Dit orgaan stond onder voorzitterschap van Van der Louw, onder meer oud-burgemeester van Rotterdam en voorzitter van de naar hem vernoemde Commissie Van der Louw. Het PIT organiseerde onder meer symposia en werkconferenties over 'technologieoverleg'⁴⁴ en subsidieerde eerder genoemde cursussen over 'socio-techniek'.

De grote betrokkenheid van het Ministerie van SZW kwam vooral tot uitdrukking in de sterke uitbreiding van de bijdrage die het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF) leverde aan de leegloopfinanciering van de arbeidspool SHB, die 50% bedroeg. De wettelijke basis voor de leegloop-

financiering lag in de Werkloosheidwet en was gericht op een adequate personeelsvoorziening bij de sterk fluctuerende goederenstromen in de haven. Door in te stemmen met de 'doorschuifoperatie' van honderden havenarbeiders naar de SHB werd de omvang van de arbeidspool niet bepaald door de personeelsbehoefte bij een gegeven goederenstroom, maar door het overcompleet. Bij de overeengekomen additionele arbeidspools bij faillissementen (OFP en OHP voor indirecten en beampten) werd door het AWF een bijdrage aan de leegloop van 70% afgesproken.⁴⁵ Doordat de SHB op deze wijze de sociale functie kreeg van reservoir voor de opvang van overcompleet raakte het ministerie direct financieel betrokken bij de oplossing van het overcompleet in het stukgoed⁴⁶. AWF bestuurder Van Voorden sprak in dit verband over een 'akkoord met gevaarlijk kanten', omdat er sprake was van afwenteling van kosten op het AWF met onvoldoende rechtsgrond, precedentwerking en rechtsongelijkheid. De gelden van het AWF waarmee gedwongen ontslagen in de haven worden voorkomen, werden immers door het gehele bedrijfsleven opgebracht, maar buiten de haven bleef het werkloosheidsrisico bestaan (van Voorden, 1985). Daarnaast vroegen de vele ouderenregelingen om 'soepelheid' bij de toepassing van de sociale wetgeving, waaronder de verstrekking van werkloosheidsuitkeringen. Door zijn betrokkenheid bij de sociale akkoorden sanctioneerde het ministerie dit. Het was dan ook niet verwonderlijk dat in het beleid dat door de Vervoersbond FNV werd ingezet in de loop van de jaren '80 een belangrijke rol werd toegedicht aan de overheid, om te bemiddelen, maar ook om steun te verlenen aan oplossingen. Op dit punt vonden ze de SVZ, die alles wat bij kon dragen aan een oplossing verwelkomde, aan hun zijde.

De onderhandelingen over de werkgelegenheidsakkoorden in het stukgoed hadden feitelijk de kenmerken van een tripartiete structuur, waarin elke partij in eigen belangen en motieven gevangen zat. Sommigen spraken om deze reden ook wel van de gezamenlijke 'chantage' van bonden en werkgevers, die de overheid voor hun problemen lieten opdraaien: *"de overheid is onder druk van acties voortdurend bereid de prachtigste regelingen te treffen ter wille van een stuk oneerlijk en onbekwaam handelen van de partijen"* (CNV bestuurder Zwijnenburg in Trouw, 28 april 1988).

Resultaten

De uitkomsten van de onderhandelingsstructuur in de Rotterdamse haven kan samengevat worden in twee hoofdpunten: een zeer hoog arbeidsvoorwaardenniveau en een zeer grote mate van werkzekerheid. De lonen in de Rotterdamse haven behoorden in de jaren '80 tot de hoogste in Nederland en lagen circa 30% hoger dan in sectoren zoals de bouw, wegtransport, metaal en scheepsbouw. Dit gold zowel voor de 'reguleringlonen' (de in de cao vastgelegde salarissen), als voor de verdiende

uurlonen en bruto jaarsalarissen. Doordat de Vervoersbond FNV in de jaren '80 succesvol was in het realiseren van het streven naar 'Geen man gedwongen de havenpoort uit', was er feitelijk sprake van een volledige werkgelegenheidsgarantie. Toch wel bijzonder in een bedrijfstak waar lange tijd sprake was geweest van losse arbeid zonder enige werk- en inkomenszekerheid. De prijs die de bond ervoor moest betalen was de beperking van het cao domein tot de fysieke goederenbehandeling en een versnipperde cao structuur.

5.4. Analyse van het stakingspatroon

Agitatoren

De agitatorhypothese heeft men name bij de wilde staking van 1970 een grote rol gespeeld in de publiciteit, met krantenkoppen als 'Mao links stookt stakers op' (Algemeen Dagblad, 5 september 1970) en redactionele commentaren waarin onder de titel 'agitatoren in de haven' het 'verontrustend' werd genoemd dat het 'Peking communistische Arbeidersmacht'... 'blijkbaar makkelijk invloed kan hebben op duizenden havenarbeiders' (NRC, 4 september 1970). De zaak was in wezen omgekeerd. Alles wijst er op dat de staking spontaan tot stand was gekomen, zoals alleen al blijkt uit het feit dat men in het begin niet wist welke eisen te stellen. Toen de bonden zich van de actie distantiëerden ontstond er een vacuüm, waar comité Arbeidsmacht insprong, nadat de categorale bond FHV daartoe niet bij machte was gebleken. De persoonlijke overtuigingskracht en het organisatievermogen van degene die zich opwierp als stakingsleider, Wouter ter Braake en Arbeidersmacht, was van groot belang voor het verdere verloop van de staking. Er was echter geen sprake van ideologische invloed van Arbeidersmacht of van de daaraan verbonden KEN op de havenarbeiders. Ook was het niet zo dat deze organisatie de staking zou hebben voorbereid of opgewekt.

Bij de staking van 1979 was de tijdgeest zo veranderd dat krantenkoppen en redactionele commentaren slechts spraken van 'onverantwoordelijk optreden' en 'misleiding'. Gewezen werd op de invloed van de CPN en de maoïstische Rode Morgen, maar koude oorlog termen zoals in 1970 bleven achterwege. Toch was bij deze staking juist veel meer dan in 1970 sprake geweest van systematische voorbereiding door leden van aan deze groeperingen verbonden actiecomités. Door het gecoördineerd indienen van eisen die boven het arbeidsvoorwaardenbeleid van de vakbeweging uitgingen werd doelbewust toegewerkt naar een confrontatie met de vakbondsleiding en het oproepen tot staking. Er was nog steeds geen sprake van ideologische invloed, maar wel van organisatorische voorbereidingen door de 'actiecomités'. Opnieuw speelden informele leiders weer een belangrijke rol, zoals Flip Schults, Jim Stavinga en Paul Rosenmöller, even-

als een groot stakingscomité, een netwerk met havenarbeiders van alle bedrijven, die tijdens de staking er voor moesten zorgen dat hun bedrijf in staking bleef.

In de jaren '80 werd door de nieuwe vakbondsbestuurders aangesloten op dit netwerk van informele leiders, door de belangrijkste leden een actieve rol te geven bij officiële acties en ze in sommige gevallen tot bezoldigd bestuurder te benoemen. Hoewel we dus niet kunnen concluderen dat de agitators door ideologische beïnvloeding de stakingen opwekten, is de conclusie wel dat informele leiders belangrijk waren bij de organisatie, leiding en het verloop van de stakingen. Maar ook voor informele leiders gold: zonder basis van gevoelens van onrechtvaardigheid of ontevredenheid zou er geen collectieve actie zijn ontstaan.

Isolement

Nog minder dan in de periode na de Tweede Wereldoorlog was er bij de havenarbeiders sprake van een *isolated mass*. De havenarbeiders woonden verspreid door de stad, zowel op de rechter als op de linker Maasoever ("op Zuid"), maar bovendien in nieuwe wijken zoals Lombardijen, Pendrecht en Hooglyet. Bij de staking van 1979 speelde het Afrikaanderplein een belangrijke rol. Daar vonden de dagelijkse stakersvergaderingen plaats en het actiecomité zetelde in wijkcentrum Sarto, dat aan het plein gelegen was. Er woonden ook vrij veel havenwerkers in de buurt en omliggende wijken, maar er was geen sprake meer van hechte havenarbeidersbuurten. Bovendien was er ook een grote groep pendelaars, vooral vanuit de Zuid-Hollandse en Zeeuwse eilanden en west Brabant. In 1979 bedroeg deze groep 3.100 man, een kwart van het totaal aantal havenarbeiders. Deze hoorden doorgaans niet tot de strijdvaardigste deel van de havenarbeiders, die waren doorgaans wel in Rotterdam woonachtig. Ze waren eerder een zwakke plek in de staking, omdat ze eerder bereid waren als werkwillige weer aan de slag te gaan. Bovendien was het voor de stakingsleiding lastig om contact met ze te onderhouden, omdat ze niet naar het Afrikaanderplein kwamen. Anderzijds was het voordeel weer dat de pendelaars relatief snel andere inkomstenbronnen vonden, bijvoorbeeld in de oogsttijd. In navolging de bevindingen van Shorter & Tilly (1974) over het stakingspatroon in Frankrijk, is de conclusie dat het niet het maatschappelijke *isolement*, maar juist de maatschappelijke *centraliteit* van de haven in de Rijnmond bijdroeg aan de stakingactiviteit. In 1970 werd voortgeborduurd op stakingen die al gaande waren bij de nabijgelegen scheepswerven en in 1979 op de actie van de sleepbootbemanningen. Bij de door de bonden georganiseerde politieke stakingen tegen de looningrepen van de regering speelde 'Rotterdam' als industrieel havencomplex steeds een belangrijke rol als zwaartepunt in de acties.

Het losse dienstverband en de havenarbeiderscultuur

Lange tijd had men gedacht dat het losse dienstverband de bron van alle ellende was in de haven en dat *decasualisatie* dat zou oplossen. Met de oprichting van de CVA in 1955 en de SHB in 1967 was een einde gekomen aan het losse dienstverband. Dat heeft weinig kunnen veranderen aan het stakingspatroon in de Rotterdamse haven, sterker nog, de jaren '70 en '80 werden gekenmerkt door een uitermate intensief stakingspatroon, in het bijzonder in het stukgoed. Misschien zou het zo kunnen zijn dat de zekerheid van het vaste dienstverband en het vaste inkomen de stakingsbereidheid juist versterkte. De havenarbeiders hoefden immers geen rekening meer te houden met sancties als ontslag of intrekken van hun 'boekje'.

Wel is het zo, zoals al eerder is opgemerkt, dat de havenwerkers van de arbeidspool altijd als 'lossen' bleven worden beschouwd, zowel door de 'vaste' arbeiders en de toezichthouders op de bedrijven, als door hen zelf. Doordat ze op verschillende bedrijven in de haven tewerkgesteld werden bleven ze wel de vrijbuiters in de haven. In 1970 was het aandeel van de SHB in de totale populatie aan havenarbeiders in het stukgoed ongeveer 20% (2.000 op de 9.500), dit groeide naar 27,5% in 1980 (2.000 op 7.250) en ten gevolge van de 'doorschuifoperatie' naar 50% (1.650 op 3.300) in 1990 (met als kanttekening dat een groeiend deel van de SHB'ers te werk werd gesteld bij de containerbedrijven). De SHB werd daarmee niet alleen een reservoir voor boventallige havenarbeiders die zonder de sociale akkoorden gedwongen ontslag zouden hebben gekregen, maar ook het bastion van de traditionele stukgoedarbeiders, waar de originele havenmentaliteit gekoesterd werd. Volgens nogal wat werkgevers was de SHB 'een bron van besmetting' in de haven. Sommige ondernemingen hielden 'zwarte lijsten' aan van SHB arbeiders die ze niet op hun bedrijf wilden hebben en daarvan het SHB management informeerden (interview Govers, 21 november 2001; interview De Haas, 18 juni 2009).

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat de specifieke kenmerken van het arbeidsproces in het stukgoed aanleiding hadden gegeven tot gespannen arbeidsverhoudingen en 'aanvullende onderhandelingen' op de werkvloer, die regelmatig tot kleine conflicten en werkonderbrekingen leidden. De mensen die hierbij het voortouw namen waren mannen met overtuigingskracht, daadkracht en misschien ook wel overmoed. De staking van 1970 kunnen we beschouwen als een zeer grote uitbreiding van deze aanvullende onderhandelingen, die door onderling contact tussen dergelijke informele leiders tot stand was gekomen. Min of meer bij toeval, maar wel in lijn met de tijdgeest, wist Wouter ter Braake en comité Arbeidersmacht hier leiding aan te geven. Het comité bestond uit enkele tientallen havenarbeiders van verschillende bedrijven, net als de com-

missie die later door Flip Schults in het leven werd geroepen. Hiermee werd aangesloten op de informele leiders in de verschillende bedrijven, voor een deel kaderleden van de Vervoersbond FNV, voor een deel ook lid van categorale bonden als OVB en FHV, voor een deel ongeorganiseerd. Dit netwerk zagen we terugkomen in 1979, deels met dezelfde mensen (zoals Jim Stavinga en Flip Schults), gedeeltelijk met nieuwe mensen (waaronder Paul Donker en Paul Rosenmöller). In de jaren '80 entte de Vervoersbond FNV zich op dit netwerk, waarmee die bond zijn hachje redde.

Met een gemiddelde van ruim 7 stakingen per jaar was de stakingsfrequentie in de jaren '70 en '80 hoger dan alle voorgaande periodes. Er was niet alleen sprake van een havenarbeiderscultuur, maar ook van een *havenstakingcultuur*, met zijn eigen symbolen, rituelen en helden. De vuist van Arbeidersmacht was één van de centrale symbolen, de massale tocht door de Maastunnel een van de belangrijkste rituelen. De tocht naar de karakteristieke burcht van de SVZ hoorde daar ook bij, maar werd door de verhuizing naar een anonieme kantoortoren onmogelijk gemaakt. Voor helden leek er niet echt plaats, gezien de voortdurende ruzies tussen de verschillende stakingsleiders en comités. Bovendien veranderde zoals we zagen de held soms razendsnel in een verrader en andersom. De havenarbeiders in staking hadden de massapsychologische kenmerken van de massa zoals Canetti die beschrijft in *Masse und Macht* (1960): in de massa heerst een grote mate van gelijkheid, er heerst een groepsnorm waar de individuele wil aan ondergeschikt is, de massa wil groeien, zoekt ontlading in manifestaties en hecht aan symbolen. Opmerkelijk is dat telkens weer op stakersvergaderingen de massa er voor koos om door te gaan met staken, zelfs als hun leiders dat afraadden. Het is en bekende wijsheid in de arbeidsverhoudingen: als de geest eenmaal uit de fles is, krijg je hem er moeilijk weer in.

De gevolgen van de containerisatie voor het stakingspatroon

Het leek er op dat de containerbedrijven er in slaagden de havenarbeiderscultuur en de stakingsperikelen buiten de deur te houden. Verreweg de meeste stakingen in deze periode vonden plaats in de stukgoedsector, die ook het grootste stakingsvolume voor zijn rekening nam. De staking in 1979 werd uiteindelijk verloren omdat de containeroverslag bedrijven zich niet bij de staking aansloot en de stakingen van de jaren '80 waren vooral gericht tegen gedwongen ontslag bij de stukgoedbedrijven ten gevolge van de containerisatie. De terminaloperators op de containerbedrijven waren werknemers van een ander slag, afkomstig uit solitaire beroepen, snel gewend aan het hoge inkomensniveau en met een koophuis in voorsteden van Rotterdam zoals Spijkenisse en Hellevoetsluis. Het had er dus alle schijn van dat de havencultuur hoofdzakelijk beperkt bleef tot

de algemene stuwadoorsbedrijven en met het verdwijnen van het stukgoed zou uitsterven. In het volgende hoofdstuk zullen we zien wat de effecten zouden zijn van de overname van Müller-Thomsen en Quick Dispatch door ECT en van de uitbreiding van de werkzaamheden van de arbeidspool SHB naar de containersector.

De betekenis van de politieke en economische context

Een eerste conclusie is dat de institutionele vormgeving van de arbeidsverhoudingen in Nederland heeft bijgedragen aan het ontstaan van de grote wilde stakingen van 1970 en 1979. Het optreden van koppelbazen was het kristallisatiepunt van onvrede dat de directe aanleiding vormde voor de grote wilde staking van 1970. Dat het fenomeen koppelbazen de kop opstak had veel te maken met de krappe arbeidsmarkt en de loonvorming in Nederland, die nog steeds sterk centralistisch van aard was, ondanks het feit dat de geleide loonpolitiek al ten einde was. Er was er sprake van een overgangperiode, waarbij men op nationaal niveau zoekende was naar nieuwe vormen van 'geregelde' loonvorming. De realiteit op de werkvloer in scheepsbouw en de havens was echter dat mensen zij aan zij met minder gekwalificeerde inleenkrachten werkten, die een hogere beloning ontvingen. De vakbeweging zat zo vastgeklonken aan de mechanismes van het nationale overleg, dat de aangesloten bonden geen stem kon geven aan de gevoelens van onrecht en onvrede die dit opwekte. Hier wreekte zich het nadeel van de 'grote ruil' bij de inrichting van het systeem van arbeidsverhoudingen in de eerste jaren na de tweede wereldoorlog, waarbij de vakbonden afzagen van het opbouwen van bedrijfsafdelingen en de EVC als alternatief niet werd erkend en door gebrek aan succes en interne spanningen ten onder ging. De institutionele vormgeving van het Nederlandse overlegmodel bood de vakbonden geen ruimte om de onvrede op de werkvloer te mobiliseren en te kanaliseren.

De staking legde de kloof tussen de vakbeweging en zijn achterban genadeloos bloot. De staking was niet een gevolg van de polarisatie van de jaren '70, maar was er eerder één van de eerste uitingen ervan, een markerende gebeurtenis, zoals de bezetting van ENKA Breda er ook een was. Ondanks de polarisatie van de jaren '70, die ook aan de vakbeweging niet voorbij ging, botsten bij de staking in 1979 opnieuw de eisen vanuit de haven met het centraal gecoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV. Er was sprake van economische stagnatie en groeiende werkloosheid in de jaren '70. Daar was het beleid van de vakbeweging op afgestemd. In de haven was dat echter niet zichtbaar. De overslagvolumes groeiden nog steeds, ook in het stukgoed en het effect van de containerisatie was nauwelijks merkbaar. De 'aanbrengpremie' die SHB arbeiders zouden ontvangen voor elke nieuwe sollicitant was voor de havenwerkers

een signaal van de heersende krapte op de arbeidsmarkt, die hen een onderhandelingspositie verschafte.

Bij de stakingen in de jaren '80 stonden de gevolgen van de technologische revolutie in het vervoer, de snelle uitbreiding van de container centraal. Omdat er aparte containeroverslagbedrijven werden opgericht en er een gescheiden ontwikkeling plaats vond, manifesteerden de gevolgen zich vooral in het overcomplete aan havenwerkers bij de algemene stuwadoorsbedrijven en de SHB. Het polderoverleg dat na het akkoord van Wassenaar van 1982 in Nederland hoogtij vierde ging volstrekt aan de haven voorbij.

Een laatste kanttekening waar het gaat om de betekenis van de context van de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven is de uitzonderlijke betrokkenheid van de gemeente Rotterdam, het Ministerie van SZW en de regering bij de pogingen om de conflicten in de haven te beheersen. De grote rol van de nationale overheid is primair te verklaren uit het grote belang om de arbeidsrust in de havens te bewaren, een belang dat ver uitstijgt boven de relatieve omvang van de sector als zodanig, zoals Van Voorden (1987) terecht opmerkt. Het onbedoelde effect ervan was dat de havenarbeiders en de bonden, maar ook de werkgevers, er min of meer op gingen rekenen dat de overheid wel bijspong. Dit had een versterkend effect op gevoel van uniekheid haven en van macht van de havenarbeiders. Eerder olie op het vuur dan olie op de golven dus.

Noten

- 1 De werkwijze van Interstedevoring was een stuk efficiënter dan die van de GEM en Frans Swarttouw, met name omdat er minder personeelsbezetting voor nodig was. Op een drijvende grijperkraan waren slechts drie man nodig, een kraanmachinist, een machinist/all rounder en iemand op de weegbrug. Bij gevestigde bedrijven waren in tegenstelling tot vrijbuiten Interstedevoring, die geen cao had, gebonden aan cao's met omschreven ploegsterkte en functieomschrijvingen. Rijdsijk was van oordeel dat zijn werkwijze bovendien tot beter direct toezicht en minder lijntrekken leidde dan die bij de logge organisaties van de GEM en Frans Swarttouw. Rijdsijk begaf zich ook regelmatig op de werkvloer, op de pontons en in de ruimen van de schepen. Hij betaalde de werknemers meer dan de bedrijven die een cao hadden en vond zijn personeel buitengewoon gemotiveerd (Van Driel & De Goey, 2000, p.85; Oosterwijk, 2012). Ook in ander sectoren waren dergelijke 'luizen in de pels', die zich tegen de gevestigde orde van de grote ondernemingen, het Havenbedrijf, de SVZ en de vakbonden verzetten. In de containersector was dat Kramer, dat in 1990 door ECT werd overgenomen. Bij de sleepdiensten had Smit Internationale Havensleepdiensten lange tijd een monopoliepositie, maar wist Kooren zich een plaats te bevechten met een cao die kleinere bemanningssterkte en flexibeler personeelsinzet mogelijk maakte. Deze cao werd afgesloten met een door de directie zelf opgerichte vakvereniging. In het stukgoed was het (en is het nog steeds) Steinweg Handelsveem dat zonder cao en met hoge lonen en winstpremies zijn personeel aan zich bindt en al die tijd de vakorganisaties heeft weten buiten te houden. Het Gemeentelijk Havenbedrijf had de filosofie dat de havens

- in de Hamburg-Le Havre range met elkaar concurreerden, en dat men dus in de haven zelf niet de concurrentie moest aanmoedigen, maar juist de samenwerking tussen ondernemingen in hetzelfde segment. Door zijn rol als ontwikkelaar en verhuurder van infrastructuur was het Havenbedrijf in staat daar een sturende rol in te spelen. In de praktijk leidde dit tot de oprichting en oligopolie positie van de ECT in de containersector en HES Beheer in de massagoedoverslag.
- 2 De aandelenverhoudingen bij de oprichting van ECT in 1966 waren: Thomsen's Havenbedrijf (22,5%), Müller-Progress (18,5%), Quick Dispatch (22,5%), C. Swarttouw (12,5%), Pakhuismeesteren (14%), NS (10%).
 - 3 Unitcentre is in de loop der jaren altijd het kleine broertje gebleven van de ECT. ECT muntte uit in zeer geavanceerde overslagtechnieken en automatisering, terwijl Unitcentre claimde veel pragmatische en flexibeler te opereren. In 1993 werd Unitcentre ingelijfd door ECT.
 - 4 In 1987 omvatte de SHB multi-sectorpool 400 werknemers, waarvan 300 man voornamelijk ingezet werd van containeroverslagbedrijven en 100 man vooral werkzaam was bij multi-purpose stuwadoors, maar door combinatie functies ook ingezet konden worden in andere sectoren.
 - 5 Voor deze paragraaf heb ik gebruik gemaakt van Van Driel & De Goey (2000), alsmede van diverse ongepubliceerde papers over ECT van Rijsenbrij, Bosselaar (1986) en van Van Klaveren (1988) en Hordijk et al. (1987) over Unitcentre.
 - 6 De standaard rekeneenheid werd 'TEU', Twenty feet Equivalent Unit'.
 - 7 Rijsenbrij was 'Director equipment engineering and R&D' bij ECT en later hoogleraar aan de TU Delft.
 - 8 Fouten in het stuwplan kunnen leiden tot aanzienlijke schadeclaims van de reder.
 - 9 Sjorwerk, het zeevast zetten van lading in de ruimen en op de dekken van zeeschepen, bestond en bestaat ook in het stukgoed en op ro-ro boten. Containerschepen hebben in de ruimen vaste cellen en glijgoten zodat de containers daar normaliter niet gesjord worden. Dat is doorgaans wel het geval aan dek. Bekende sjorbedrijven waren Oceana, later overgenomen door Matrans en ILS. In de jaren '90 gingen deze bedrijven ook ander werk op containerterminals doen, zoals radiolieden en ging de SHB sjorwerk uitvoeren.
 - 10 Interessant is de tijdstudie van de kraanactiviteit die Rijsenbrij rapporteert. In zijn ogen "kan een aanzienlijke verbetering van de productiviteit bereikt worden als alle betrokken partijen samenwerken om de oorzaken van vertraging te verminderen, waaronder 35 minuten per 24 uur voor 'additional loss through unallowed elongations of meal-breaks and shift changes'.
 - 11 Voor deze paragraaf is gebruikt gemaakt van Windmuller (1983), Reynaerts (1985), Albeda (1995), Smit et al. (1995).
 - 12 Zo meldde het jaarverslag van de Bedrijfsgroep Havens van de Vervoersbonden FNV over de acties tegen de loonmaatregel in 1980 (p.13): "op 4 maart was de deelneming aan de werkonderbreking nog te realiseren. De 20e maart was voor onze leden in de Rotterdamse haven geen aanleiding om de straat op te gaan. Deze leden waren van mening dat eerst voor eigen eisen diende te worden opgetreden en niet alleen op de 20e maart".
 - 13 Gebaseerd op Teulings & Leijnse, 1970; Hidalgo, 1972; Werkgroep SAV, 1975; Heygele, 1982, Van der Velden, 2005 en op interviews met Schults en Stavinga.
 - 14 Niet alleen de SVZ was verrast, ook de directie van Presto zelf. Presto (aan de Beatrixhaven) was het stuwadoorsbedrijf van Blauwhoedenveem, dat in 1967 was gefuseerd met Pakhuismeesteren (met een stuwadoorsbedrijf op Pier 2 in de Waalhaven) tot Pakhoed. Door verschuiving van ladingpakketten van Pier 2 naar Presto werden de stuwadoorterminals geoptimaliseerd. Illustratief voor de centralistische wijze van besturing van het Pakhoed concern is dat in juni 1970 Presto door Pakhoed werd verkocht aan Quick Dispatch, buiten medeweten en tot 'verbijstering' van Foeke Kuiper, de directeur

- die verantwoordelijk was voor alle opslag en overslagactiviteiten van het concern (Kuiper, 2005, p.59). Zie ook Heygele, 1982, p.181.
- 15 Stakingsleider Wouter ter Braake komt met een andere redenering. Bij een weekloon van f.200,- bruto hield je er f.150,- netto over, waarvan je met een gezin zonder overwerk niet kon rondkomen. Wanneer je 'schoon' wilde krijgen wat je 'vuil' verdiende, dan moest er 50 gulden netto bij, ofwel 75 bruto per week (Werkgroep SAV, 1975, p.13).
 - 16 Ook hier speelde de koppelbazenproblematiek een belangrijke rol, de gestelde looneis (25 gulden schoon per week erbij) werd direct gekoppeld aan het loonverschil met losse arbeiders van koppelbazen. Deze staking kende zijn eigen verloop, telde op zijn hoogtepunt 20.000 deelnemers en zou tot 4 september voortduren. Zie verder voor de metaalstaking van 1970: Teulings & Leijnse, 1974; Van der Velden (2005).
 - 17 Een ander lezing is dat de kraanmachinisten van Thomsen op vrijdagochtend 28 augustus vanuit hun hoge positie de arbeiders van Gusto (aan de overkant) van boord zagen lopen om in staking te gaan. Daarop werd geroepen "zullen wij ook niet gaan?". In Van der Velden (2005, p.75).
 - 18 De NBV vond het 'griezelig dat Arbeidersmacht, die haar pamfletten met een boksbeugel siert, kennelijk zoveel vrees aanjaagt'. Teulings & Leijnse (1974, p. 43-44) vinden deze opmerking veel te suggestief en denken dat de bekende opgeheven gebalde vuist afkomstig is van de Black Power beweging. Wouter ter Braake meldt zelf dat ze het symbool hadden overgenomen van de Belgische mijnwerkersstaking van 1970 (Werkgroep SAV, 1970, p.14). De naam Arbeidersmacht was inderdaad al eerder opgedoken in België. In januari en februari van dat jaar waren er massale wilde stakingen geweest in de mijnen van Belgisch Limburg onder leiding van 'Mijnwerkersmacht' en bij Ford Genk onder aanvoering van 'Arbeidersmacht', inclusief het symbool van de gebalde vuist en met steun van revolutionaire studenten uit Leuven. Dit zou een jaar later leiden tot de oprichting van de maoïstische organisatie AMADA (Alle Macht Aan De Arbeiders) (www.npdoc.be/mijnwerkersmacht).
 - 19 Dat dit geen aprocrif verhaal is, blijkt uit het verhaal van werkgeversvoorman Kuiper (2005, p.61) waar hij vertelt dat hij bij Pakhoed op Pier 2 een dergelijk 'toneelspel' had laten opvoeren.
 - 20 Gebaseerd op Beemsterboer (1977), Heygele (1982), Windmuller et al. (1983), Tiedema (1988).
 - 21 De staking leek vooral ingegeven om het 'comité met de lange naam' de wind uit de zeilen te nemen; de Industriebond FNV en de vakcentrale FNV verklaarden geen stakingen tegen democratisch genomen maatregelen te organiseren.
 - 22 Trouw, 28 april 1988.
 - 23 Gebaseerd op onder meer Homma & Hoeksema (1979), Oosterwijk et al. (1979) Rode Morgen (1980), Heygele (1982) en interviews met Schults en Stavinga.
 - 24 In deze fase van de staking werd de leuze "Tolerantie is voorbij, nu staken, ik en jij" geïntroduceerd. Ook bestonden er wilde plannen om de ECT stil te leggen door een transformatiestation uit te schakelen (mondelinge mededeling Paul Donker).
 - 25 Gebaseerd op Tiedema (1988), De Waarheid (19 juni 1982), IISG.
 - 26 Er was in 1981 een lopende raam cao voor de hele haven van toepassing, waarin onder meer de prijscompensatie (2%) was opgenomen. Deze werd dus getroffen door de loonmaatregelen van de regering. Het overleg over de aan de raam cao gekoppelde onderliggende cao's voor bedrijven en sectoren in de haven waren op dat moment nog gaande. De bond wilde de verboden 2% daar inzetten voor werkgelegenheidsdoelen (atv en vijfploegendienst).
 - 27 Gebaseerd op Dijkman et al. (1984), Harmsen & Van Gelder 1986, Tiedema (1988), Van Driel (1988), documenten GHR en Vervoersbond FNV. De auteur was van 1986 tot 1991 werkzaam bij het Gemeentelijk Havenbedrijf.
 - 28 Voor gedetailleerde beschrijving van de acties bij Rotterdam Terminal zie Dijkman et al (1984) en Tiedema (1988, p.114-122).

- 29 Overigens bestond de weerzin tegen het bedrijf ook bij werkgevers. Die konden zijn “bloed wel drinken” omdat Rotterdam Terminal de tarieven verpestte (Dijkman, 1984, p.77).
- 30 Ook over de mate van verliesgevendheid werd strijd gevoerd. De SVZ had accountantskantoor Klynveld, Kraayenhof & Co ingehuurd en de Vervoersbond FNV huurde Dubois in, die het verlies van de stukgoedbedrijven nuanceerde en op 17 miljoen gulden stelde. De bond diende daarop een klacht in tegen Klynveld, Kraayenhof & Co. bij de tuchtraad van het NIVRA. (Tiedema 1988: 137).
- 31 Interview met OVB'er Van Nispen, Volkskrant 14 februari 1987.
- 32 Bij het management van ECT leeft ook de gedachte dat de financiële zwakte van de ECT, die hiervan het gevolg was, er uiteindelijk toe heeft geleid dat het bedrijf in buitenlandse (Chinese) handen is geraakt (mondelling communicatie, Scholten, 2011).
- 33 Deze formulering van Ros (inleiding voor de Havenvereniging, december 1982) is duidelijk geïnspireerd op het werk van Peper (1971).
- 34 Jaarverslag bedrijfsgroep havens Vervoersbonden FNV, 1980
- 35 Dit percentage is mogelijk wat hoger. De cijfers over het aantal werknemers betreft alle werknemers, inclusief kantoorpersoneel. In de ledenadministratie van de Vervoersbond FNV was een aparte categorie ‘beambten’. Dit betrof grotendeels werknemers van cargadoors- en expeditiebedrijven en rederijkantoren. Maar voor een deel ook kantoorpersoneel van stuwadoorsbedrijven, waarvoor in sommige gevallen aparte ‘beambtencao’s’ werden afgesloten. In 1984 bedroeg de omvang van deze categorie 805 leden. Als daarvan de helft werkzaam was bij stuwadoorsbedrijven zou de organisatiegraad 68% zijn geweest.
- 36 NRC 4 maart 1987, Volkskrant 14 februari 1987, Trouw 26 februari 1987, Het Vrije Volk 4 februari 1988.
- 37 Nieuwsblad Transport, 25 augustus 1988; Het Vrije Volk, 27 september 1988 . Ludo Janssen, opvolger van Heemskerk bij de SVZ bevestigde dit in een interview (9 oktober 1991)
- 38 Het ging om de *guru* van de Nederlandse socio-techniek De Sitter en Adviesbureau Koers.
- 39 Mondelling communicatie, NKWO-cursus kwaliteit van werk en organisatie, mei 1987.
- 40 Deze paragraaf is gebaseerd op Smit (1989).
- 41 Hoewel de A-artikelen wel werden aangeduid als ‘de haven cao’ of als ‘raam cao’ hebben deze nooit formeel de status van cao gehad.
- 42 Arbeidsvoorwaarden Distripark Eemhaven, Intern document Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam, 12 augustus 1988.
- 43 Van der Louw had helemaal afgedaan bij de stakers. Hij werd het mikpunt van spot in een lied van de ‘Bertus en de posters’ (een bandje onder leiding van Bertuis van der Horst, stakingsleider bij Pakhoed), en figureerde (met pijp) op een ansichtkaart in ME uniform met aan zijn zijde een politiehond, met als onderschrift, “André, links (?) met hond”.
- 44 PIT symposium ‘Technologie overleg – een nieuw fenomeen in de arbeidsverhoudingen’, Groothandelsgebouw, Rotterdam, 27 januari 1988; PIT werkconferentie ‘Technologie overleg’, De Beer, Europort 8 en 9 juni 1988. Conferentie ‘Ports, People & Technology’, De Doelen, 13-16 november 1990.
- 45 Er bestond slechts een administratief onderscheid tussen de normale pool en de 70% pool. Het gevolg was dat de leegloop eerst ten laste aan de 70% vergoedingsregeling werd gebracht en pas indien het plafond was bereikt de 50% regeling werd gehanteerd (Van Voorden, 1985, p.911).
- 46 Het “improductiviteitspercentage” (leegloop) van de SHB bedroeg in 1985 23%, waar 7% als bedrijfseconomisch normaal werd beschouwd. De externe bijdragen bedroegen dat jaar 14 miljoen gulden (Van Voorden, 1987, p.73).

Hoofdstuk 6

Intermezzo

Havenartiesten in actie.

Het mobilisatieproces bij wilde stakingen¹

6.1. Inleiding

Hoe zijn de wilde stakingen in de Rotterdamse haven ontstaan? Grote actiebereidheid is een van de kenmerken van de havenarbeiderscultuur in de theorie van Miller (1969), daarmee voorbij gaand aan de wijze waarop stakingen ontstaan. Olson stelt in zijn invloedrijke boek *The Logic of Collective Action* (1965) dat de leden van een grote groep mensen die hun economisch eigenbelang nastreven niet tot collectief handelen zullen komen, tenzij er sprake is van dwang of van *selective benefits*, niet aan het groepsbelang verbonden individuele voordelen (Olson, 1965, p.2). De wilde staking lijkt in tegenspraak met deze stelling, die gebaseerd is op de aanname dat potentiële deelnemers aan collectieve een rationele afweging maken van de te verwachten economische kosten en baten van participatie. Voor een vakbond is het al moeilijk genoeg om te mobiliseren voor staking, maar door een stakingsuitkering te verstrekken voor gedeelde inkomsten worden de kosten voor de deelnemers relatief laag gehouden. Bij een *wilde* staking kunnen de stakers daar echter niet op rekenen. Hoe kunnen actievoerders mensen overtuigen aan deelname aan een actie, als ze geen individuele voordelen kunnen beloven, geen organisatorische sancties kunnen toepassen, geen toegang hebben tot de onderhandelingstafel of maar de geringste zekerheid kunnen verschaffen over compensatie voor de gemaakte kosten? Waarom gingen bij wilde stakingen de havenarbeiders met relatief grote offers zulke ongewisse avonturen aan?

De *resource mobilization* theorie, die zich door Olson heeft laten inspireren brengt ons verder. Auteurs die in deze traditie werken gaan er net als Olson van uit dat een grote groep mensen met gezamenlijke belangen niet automatisch tot collectief handelen komt. Daarvoor is inspanning en organisatie nodig. Olsons utilitaristische logica schiet bij het verklaren van dit mobilisatieproces tekort. Actievoerders slagen er in mensen te mobiliseren door consensusvorming over het gezamenlijk belang en mogelijkheden tot collectieve actie aan te grijpen of te creëren. Informele leiders en groepsprocessen spelen hierbij een doorslaggevende rol (Fireman & Gamson 1979, Klandermans 1983, Kelly 1998, McCarthy & Zald 2001).

Om deze veronderstelling te toetsen en na te gaan hoe dat dan gebeurde in de Rotterdamse haven werden in 1986 een aantal havenarbeiders geïnterviewd die een belangrijke rol hadden gespeeld bij de organisatie van wilde stakingen. Het ging om Jaap Sparreboom (1903), van 1923 tot 1955 werkzaam bij de Haven Arbeidsreserve (HAR) en van 1955 tot 1965 bezoldigd bestuurder van de OVB; Goof Huyskens (1918), van 1945 tot 1980 in de haven werkzaam bij de HAR, de Centrale voor Arbeidsvoorziening en de SHB en als CPN'er actief in de EVC en diverse actiecomités; Flip Schults (1928), van 1953 tot 1986 werkzaam bij de SHB, als CPN'er actief in diverse actiecomités en een belangrijke figuur in de stakingen van 1970 en 1979; Jim Stavinga (1943), vanaf 1963 werkzaam geweest in de haven, waarvan sinds 1969 tot aan zijn pensionering bij de SHB, lid van Comité Arbeidersmacht (de stakingsleiding in 1970) en woordvoerder bij de staking van 1979. Daarnaast zijn geluidsbanden beluisterd waarop interviews zijn opgenomen met stakingsleiders in de jaren '40. Dit betreft Toon van den Berg, Nelis Oosterwijk en Leen van Os, allen EVC- en later OVB-voormannen.² De geïnterviewden traden in termen van de reflexieve sociologie van Gouldner (1970, p.488) op als 'brother sociologists'. Een werkwijze die ook wordt toegepast in de 'mondelinge geschiedenis', waar de opzet niet primair is om exacte empirische gegevens boven water te halen, maar om het verhaal en de interpretatie van de gebeurtenissen van betrokkenen vast te leggen (Du Bois-Reymond, 1983). Daarnaast werden schriftelijke bronnen (krantenartikelen, brochures, wetenschappelijke studies) gebruikt om additionele gegevens te vergaren over de gebeurtenissen waarover de geïnterviewden spraken ('data triangulatie').

6.2. De conflictpotentie van het havenwerk

De onregelmatigheid van het werk in de haven droeg om verschillende redenen bij aan de conflictpotentie. De aanwerving voor de arbeid van de losse arbeiders in de havenreserve vóór de oorlog en de eerste tien jaar erna werd getypeerd als 'veemarkt' (Huyskens) en 'volstreckte willekeur' (Sparreboom). Hoewel er vanaf 1955 van losse arbeid in strikte zin geen sprake meer was bleef het werk tot (circa 1970) tamelijk onregelmatig, wat blijkt uit de beschrijving van de aannemingsprocedure aan 'het hok'.

“Je moest je om 7 uur melden op het hok. Als je aangenomen was moest je om 8 uur beginnen, tot 12 uur. Van 12 tot 1 was het schaften, en dan ging je door tot half 6. Als je geen werk had gekregen, kreeg je een stempel in je boekje of in je kaart. Je moest dan terugkomen op de aanname van 10 uur. Om 10 uur kon je besteld worden van 1 tot 10 of van 1 tot half 6 (één taak). Als je om 10 uur nog geen werk kreeg moest je om 3 uur terugkomen, voor

de nacht. De vroege nacht, die begon om 6 uur, of de late nacht van 10 of 11 uur (dat lag er aan) tot de volgende ochtend 7 of 8 uur. Dan was je dus de hele dag bezig geweest om aan het werk te komen, en van slapen kwam niet veel hoor! De volgende dag moest je je weer om 7 uur melden, alleen als je de late nacht had gewerkt kon je om 3 uur komen. De eerste taak in de nacht kreeg je 33%, de tweede taak en de late nacht 50%. Je kon dus in één week zeer uiteenlopende werktijden hebben. De verdiensten schommelden vanzelf ook nogal” (Huyskens).

De arbeiders waren dus gewend aan een sterk wisselend inkomen en het leveren van een onregelmatige arbeidsprestatie. Een staking leverde daarop geen grote inbreuk, bovendien kon de opgelopen schade wel weer ingehaald worden door extra overwerk. Omdat de havenarbeiders afwisselend bij de vele bedrijven in de haven te werk werden gesteld had men voortdurend te maken met andere bazen. Hierdoor ontwikkelde zich bij hen nooit zoiets als wederzijdse loyaliteit met de werkgever. De losse arbeiders waren door hun mobiliteit en ‘vrijgevochten mentaliteit’ (Huyskens) minder dan de vasten geneigd het gezag van de bazen te aanvaarden.

“Het was niet zo dat we zo ’n bedrijf waar we heen moesten niet als onze baas beschouwden. Als ik naar de Lekhaven of de IJsselhaven of de Merwehaven moest, of ik nou bij Swarttouw werkte of bij Hoogerwerf, dat maakte allemaal niet uit. We gingen ons karwei doen, en deden dat net zo goed als de vasten. Maar het was wel zo dat we veel minder námen” (Huyskens).

“Fabrieksarbeiders zitten altijd op een vaste plaats in een bepaalde ruimte. Havenarbeiders bestrijken een veel grotere ruimte. Bovendien hebben ze niet te maken met een hiërarchie waarbij je met maar één baas te doen hebt. Wij waren veel meer vrijgevochten. Wij zeiden tegen zo ’n vent: ‘joh, bekijk het even!’, ‘nou, dan rot je maar op!’, ‘dan gaan we toch?’” (Huyskens).

De werkomstandigheden waren een voortdurende bron van conflict:

“Er werd soms zeer gevaarlijk gewerkt. Soms stond je buitenboord (in een binnenschip, ES), en dan werden die pakken blik, of grote ijzeren pijpen, of lang ijzer naar beneden gelaten, dan kon je nergens heen. Als zoiets naar beneden sodemieterde lag je op apegapen. Er zijn heel wat dodelijke ongelukken gebeurd. Op die dingen waren we altijd alert en kwamen we vaak in conflict. Soms ’s morgens om 8 uur al. We waren bijvoorbeeld ingedeeld en de stormleer waarmee je de lichter inging hing niet goed vast. Door zulke dingen gebeurde het wel dat we zo kwaad waren, dat we zeiden: ‘je kan wat krijgen; zo werken we niet!’” (Huyskens).

In tegenstelling tot de fabrieksarbeid beschikten de havenarbeiders over een vrij grote mate van autonomie. Werkvolgorde en tempo werden bepaald door de ploeg zelf en binnen de ploeg heersten mechanismen van sociale controle, die buiten de greep van 'het kantoor' stonden.

“Er werden in 1955 nieuwe ploegen gemaakt van 8 mensen en de bootsman was de ploegleider. Die moest dan elke vrijdag rapport uitbrengen aan de Willem Buitenwegstraat. Op een gegeven moment moet zo'n bootsman op het kantoor van de Scheepvaart komen. Daar zeggen ze: 'we horen niks van jou, heb je moeilijkheden?'. Hij zegt: 'die knappen we zelf op; moet ik ze hier brengen? Dan krijgen we vechten. Daar begin ik niet aan!'” (Sparreboom).

Door het gevaar en de zwaarte van het werk waren de leden van de ploeg sterk op elkaar aangewezen, een belangrijke basis voor de onderlinge solidariteit. Waar nodig werden oudjes ontzien en nieuwkomers opgeleid in de fijne kneepjes van het vak, maar ook van de vakorganisatie.

“Als opstapper wist je niet dat je uit moest kijken of de stormleer goed hing; de alerte jongens letten daarop; als je die nieuwe jongens zag komen werd er gezegd: 'en denkt erom dat je je eigen organiseert hè!'” (Huyskens).

Dit werkte ook door in de sfeer op de werkvloer, waar grappen en grollen een niet onbelangrijk deel van uitmaakten. Om die reden betitelden de havenarbeiders zich niet zonder enige ironie ook wel als 'havenartiesten'. Maar je kon je er ook niet aan onttrekken als de ploeg 'klaar-naar-huis' wilde werken of als er een conflict met een baas was. Het hoeft geen betoog dat de sociale controle ook zijn donkere kant had: degenen die niet mee konden werden soms gewoon uit de ploeg gezet. In een ploeg was doorgaans een informele leider; *“je hebt in een ploeg meestal één die weet waar hij mee bezig is”* (Huyskens). Dit waren de mensen met wie de stakingsleiders contact probeerden te zoeken voor hun netwerk.

Er heerste in het stukgoed een praktijk van onderhandelingen op de werkvloer. Vaak werden 'problemen' afgekocht, van het toekennen van een extra toeslag tot het vrijwel onuitroeibare 'klaar-naar-huis'.

“Veel zaken staan helemaal niet in de cao, waarover toch dagelijks in de bedrijven van alles te doen is: ongeschreven wetten, tradities op zo'n bedrijf enzovoorts” (Stavinga).

Eén van die tradities was het 'mopperen', in de hele haven werd om negen uur 's morgens het werk gestopt om koffie te gaan drinken. Vele pogingen van werkgeverszijde om deze praktijk te laten beëindigen bleken vruchteloos. De ploegsterkte, die varieerde per goederensoort en type

schip en kraan, was nooit definitief vastgelegd en een permanente bron van conflict.

“Wij stonden erop dat er 6 om 6 werd gewerkt: 6 man binnenboord en 6 man buitenboord. Voor de oorlog was het de gewoonte om 4 om 4 te werken. Dat betekende dat die mensen nooit meer overeind kwamen. Vroeger was er heel veel balenwerk. Cubasuiker, 150 kilo, vergis je niet! Voordat je een hijsje klaar had, liep die kraan al weer voor je neus. Dan kon het voorkomen dat zo’n botenbaas ons 4-4 zette, of 4-6. En dat pikten wij dan niet. Er waren natuurlijk ook ploegen die het wel pikten. Als je in een ploeg zat die niet dorste, dan moest je wel eens mee. In m’n eentje weigeren? Dat dorste ik wel, maar je werd er geen pest wijzer van. Dus dan ging je lopen organiseren, totdat die jongens het begrepen. Dan was je soms 2 of 3 uur aan het werk en dan werden ze ook moe, snap je, dan moesten ze het eigenlijk aan d’r eigen lijf ondervinden” (Huyskens).

De staking van 1970 leidde er toe dat veel aanvullende regelingen in de cao werden opgenomen, waaronder richtlijnen voor ploegensterkte en een lijst met definitives van goederensoorten waarvoor verhoogd of dubbel verhoogd taakloon moest worden betaald. Maar ook die bleven voor verschillende uitleg vatbaar en losten het probleem niet op.

6.3. De vrijgevochten mentaliteit van de havenarbeiders

Het werk in ploegverband was de belangrijkste leerschool voor dit principe ‘one in trouble, all in trouble’:

“Als ze (actieve arbeiders, ES) op een boot zaten en er waren moeilijkheden: seintje geven, naar de andere boten lopen en de zaak lag stil” (Van Os).

“Het begon geloof ik bij Kees Swarttouw. Het koffiedrinken om negen uur mocht daar niet meer. Er sprong iemand op tafel, een gewone havenarbeider; toen ging de boel plat. Doordat de kranen stil stonden zagen ze in andere bedrijven dat er gestaakt werd; er werd gebeld en gevraagd wat er aan de hand was en zo. Alleen in dat bedrijf speelde de koffiekwestie, maar evengoed werd in de hele haven het werk stilgelegd” (Sparreboom over de ‘koffiestaking’ van 1951).

De havenarbeiders stonden vanouds bekend om hun losse, vrije en onafhankelijke leefwijze. Miller (1969) meent dat deze vooral voortkomt uit het losse karakter van het werk. De autonomie in het arbeidsproces leek echter veel sterker de bron te zijn voor de sterke wil om eigen baas te zijn. Zoals men zich op het werk niet de dienst liet voorschrijven door

de botenbazen, lieten de havenarbeiders dat zich ook niet doen door een landelijke vakorganisatie. Men kwam alleen in actie voor eigen eisen en de wijze waarop *'dat maken we zelf wel uit'*.

De kritiek van Van Os op de Algemene Raad van EVC, die in 1946 besloot de haven- en zeeliedenstaking in dat jaar op te heffen: *"Daar zat van alles bij: banketbakkers, kleermakers, enzovoort. Die weten niets van transport af"*. Huyskens en Schults (CPN) benadrukten dat ze zich niet de wet lieten voorschrijven door 'Amsterdam'.

"Wij trokken ons eigen van wat er in Amsterdam gebeurde geen pokken aan" (Huyskens);

"Dan heb je van die communistische bestuurders, ja, van de Partij, die per drukknop verordonneerden dat er in Rotterdam gestaakt moest worden. Dan zeiden wij: 'ga jij 'ns effe lekker spelen knul'" (Schults).

Stavinga legde de nadruk op het beginsel: *'de bond moet doen wat wij willen'*. De legitimiteit van de bondsraad van de Vervoersfederatie FNV, die de eisen van de havenwerkers in 1979 verwierp, werd ontkend, omdat de andere bedrijfsgroepen binnen die vakorganisatie meebeslisten over havenaangelegenheden.

Er bleek, in overeenstemming met Millers beschrijving van de havenarbeiderscultuur, achterdocht tegenover buitenstaanders te zijn, verweven met een anti-intellectualistisch element: *"Het waren van die theoretici, die het dachten vanuit de kantoren te kunnen begrijpen. Met zulke mensen zijn we regelmatig in aanvaring gekomen"* (Huyskens). Door de stakingsleiders werd benadrukt dat actievoerders niet alleen nauw met de haven moesten zijn verbonden, maar 'echte' bootwerkers moesten zijn. De CPN'er Huyskens speelde op dit sentiment in bij zijn kritiek op Arbeidersmacht: *"Er zaten een hoop klanten in, die hadden niets met de haven te maken. Het waren geen bonafide havenarbeiders"* (Huyskens).

De havenarbeiders hadden niet zozeer een linkse als een apolitieke opstelling. De afscheuring van de OVB uit de EVC in 1948 was deels te verklaren uit dergelijke sentimenten. *"Die kliek in Amsterdam presenteerde zich als 'het' hoofdbestuur van de EVC en probeerde al bij de eerste staking in 1945 op de hele zaak beslag te leggen"* (Van Os). Ook hier de kritiek op politieke inmenging in havenaangelegenheden in combinatie met het najagen van baantjes. *"De CPN wilde de staking in 1945 stopzetten omdat ze de illusie had ministers te kunnen leveren"* (Van den Berg); *"Die CPN'ers sneden mekaar de nek af om een baantje te krijgen"* (Van Os). Andersom waren de verwijten van de CPN'ers tegen leiders van de OVB identiek. *"Van Os ging naar de OVB om z'n zakken te vullen. Van den Berg wilde zogenaamd een politiek onafhankelijke vakbond, maar werd zelf gedelegeerde voor de PSP"* (Schults). Schults gaf toe dat de OVB in de beginjaren zeer veel

leden had, onder andere “veroorzaakt door een antipolitieke houding van de havenarbeiders”. Sparreboom droeg als OVB-man deze houding jaren met zich mee, “de ‘kerkjebeweging’ brengt alleen maar verdeeldheid in de arbeidersbeweging” (Sparreboom). We kunnen bij deze antipolitieke houding spreken van een historische constante, gezien de algehele aversie in de haven tegen ‘de politiek’ en de ‘zetelhengelaars’ waarvan Mol in 1932 verslag deed.

De onder de havenarbeiders levende mentaliteit was voor de oorlog een vruchtbare bodem voor het syndicalisme gebleken, dat immers centralisme en discipline afwees. Het sloot ook goed aan bij het arbeiderisme van de maoïstische groepen die zich in de jaren zeventig in de haven manifesteerden. De meeste havenarbeiders waren niet erg in politiek geïnteresseerd en stemden in de jaren '60 en '70 doorgaans op de PvdA. Maar als het om wilde stakingen ging werd er op pragmatische wijze gebruik gemaakt van de groepen die voor handen waren. De ideologie werd daarbij voor lief genomen.

“De meeste leden van de EVC waren niet-ideologisch gemotiveerd om lid te worden. Ze stonden achter de eenheidsidee en de EVC was strijdbaar. Wij CPN'ers zagen dat natuurlijk anders. Ons blikveld was breder. Ik zou ze in zekere zin opportunistisch willen noemen, en dat was de EVC zelf ook. De Rotterdamse havenarbeiders zijn over het algemeen praktisch, zeer praktisch ingesteld ten opzichte van organisaties” (Huyskens).

Stavinga over de rol van de KEN(ml) bij de staking van 1970: “Voor ons deed die politieke club gewoon niet mee. Wat ze met hun eigen publiciteit deden daar hadden wij weinig boodschap aan. Wat voor ons van belang was, was dat de besluitvorming die daar met de havenarbeiders in Arbeidersmacht plaats vond op de Jan Porcellisstraat (lokaal van de KEN-ml, ES) de andere dag terug de haven in kwam met pamfletten”.

6.4. Het mobilisatieproces en de rol van informele leiders

In tegenstelling tot de gang van zaken bij officiële stakingen ontbraken bij wilde stakingen vaste procedures en structuren. Er kon niet gerekend worden op stakingsuitkeringen, er moest nog een actieleiding gevormd worden en vaak was er geen duidelijkheid over de eisen.

“Een kenmerk van Nederlandse acties is vaak dat de mensen vragen: waar kan ik mijn centen vangen. Daarom vermeldt de FNV ook altijd de hoogte van de daguitkering voordat de actie plaats vindt. Dat vinden wij een ondergraving van de arbeidersmentaliteit. Je moet weten dat je offers moet

brengen. In 1970 en 1979 gingen de mensen eruit zonder dat ze wisten of ze ooit een uitkering zouden krijgen” (Schults).

De organisatoren van wilde stakingen probeerden natuurlijk wel de kosten van de actie te drukken als er geen stakingsuitkering is. In de eerste plaats moest de gehanteerde tactiek effectief en zo efficiënt mogelijk zijn. Daarnaast werden al snel eisen gesteld als ‘doorbetaling van gestaakte dagen’ of ‘vakbondskassen open’ en werd door solidariteitscomités geld ingezameld ter ondersteuning van de stakers. Niet onbelangrijk was dat het front gesloten moest blijven en stakingsbrekers door poortblokkades en dweilacties verhinderd moesten worden aan het werk te gaan, goedschiks of kwaadschiks.

De tactiek van ‘directe actie’ kan begrepen worden als een pragmatisch benutten van de tijdsdruk waar de havenbedrijven dikwijls mee zitten. Van Os merkte op dat de stakingen in de jaren ’40 en ’50 *“vaak waren als er aan werd gewerkt om die boten voor ’t weekend weg te krijgen, op zaterdag” (...)* *“ik wilde een onzekerheidsfactor inbrengen in de haven. Als er veel werk was: actie. Korte kleine acties die niet drie maanden te voren worden aangekondigd”.*

Ook de eb en vloed van de arbeidersstrijd had grote invloed. De havenstaking van mei en juni 1946 ontstond naar aanleiding van de zeeliedenstaking, en begon aanvankelijk als solidariteitsactie. De staking van 1970 begon toen er al een dag of drie werd gestaakt op de scheepswerven in Rotterdam en was gebaseerd op dezelfde onvrede, de via koppelbazen geronselde arbeiders verdienden meer dan de reguliere werkers. Door de heersende krapte op de arbeidsmarkt roken de havenarbeiders kansen, die de vakbond had laten liggen. De staking in 1979 brak uit nadat in de weken ervoor succesvolle loonacties hadden plaats gevonden in de vleesverwerkende industrie. Bovendien was er tezelfdertijd een conflict bij de havensleepdiensten.

De geïnterviewden gaven aan dat een culminatie van kleine irritaties en conflicten aanleiding kon zijn voor een staking.

“Je werkt er niet op. Je voert geen actie om de actie. Het is kwantiteit die zich steeds ophoopt, dat slaat op een gegeven moment om in kwaliteit.³ Dat vindt een keer plaats, onherroepelijk. Het kan een jaar duren, of twee jaar. De mensen maken allerlei dingen mee, en op een gegeven moment borrelt het over” (Huyskens).

“Je moet in staat zijn om concrete dingen aan te pakken. Het werkt preventief als mensen dat doen en het geeft zelfvertrouwen. Een veelvoud van dat soort acties maakt voor mensen herkenbaar dat er wat aan het heersende sociale klimaat moet worden gedaan. Grotere stakingen ontstaan door een culminatie van dergelijke zaken. Het vergt wel een hoop tijd om bijvoorbeeld looneisen aan die herkenbare secundaire zaken te verbinden” (Stavinga).

“Waar het om gaat is incidenten gebruiken om tot grotere acties te komen” (Schults).

De mate van spontaniteit van wilde stakingen is moeilijk vast te stellen. De vaagheid van de eisen kan een indicatie geven van de spontaniteit van een wilde staking (Gouldner, 1965). Bij de staking van juni 1945 moest nog een lijst met eisen opgesteld worden toen de staking al begonnen was. In 1970 bestond er lange tijd onduidelijkheid over de precieze hoogte van de looneis en de vraag of het om een netto of een bruto bedrag ging. Bij de staking van 1979 was er vanaf het begin een duidelijk omschreven eisenpakket. Hier waren langdurige voorbereidingen getroffen door het ‘Actiecomité Rotterdamse Havenarbeiders’ rond Schults en door de groep rond de Rode Morgen en Jim Stavinga. Van beide groepen maakten verschillende (onbezoldigde) kaderleden van de Vervoersbond FNV deel uit.

Bij de meeste stakingen bestond de actieleiding uit een vrij omvangrijke groep havenarbeiders. Ter verhoging van hun legitimiteit benadrukten de stakingsleiders dikwijls dat het ging om ‘een actiecomité van alle bedrijven’ (Huyskens).

“Wij waren de EVC, niet de landelijke leiding. We riepen de vertrouwensmensen bij elkaar, 300 à 400 man, voor we een staking begonnen” (Van Os).

“In het begin zaten er bij Arbeidersmacht wel zo’n 40, 45 man. Van de meeste havenbedrijven zaten er wel een paar. Eigenlijk dezelfde organisatievorm als die we later in 1979 hebben gekozen. Als je een hele reeks bedrijven hebt, dan kan je niet traditioneel aan een poortje en in een kantinetje een verhaal houden. Je moet verspreid over de hele haven de communicatie verzorgen, en dat kan alleen met een behoorlijk grote groep mensen die aan de poorten de discussies verzorgen “hoe nu verder” en dat dan ’s avonds terug brengen in het comité” (Stavinga).

Uit het verhaal van Huyskens werd duidelijk dat voor CPN’ers eerst de EVC en later de CPN-bedrijfsgroep de basis was van het netwerk. Begin jaren zestig werden de bedrijfsgroepen in de CPN opgeheven. Een voor de CPN concurrerende club, Comité Arbeidsmacht, kon bij de staking van 1970 aanvankelijk dit vacuüm opvullen. Na 1970 ontwikkelde het NVV het bedrijvenwerk, waarna de in dit kader opgerichte ‘ondernemingsafdelingen’ en andere lagere vakbondsorganen deel uit gaan maken van het netwerk.

“Een Stavinga is in staat een bedrijf plat te leggen, dat is Paul Donker bij QD, dat is Peet Quak, dat ben ik en nog anderen. Op elk bedrijf heb je wel een paar van zulke knapen, Johannes en Van der Horst bij Pakhoed. Met een groep van zulke soort mensen moet je een actie voorbereiden” (Schults).

Er vonden in de loop der tijd verschuivingen plaats in het netwerk. Een aantal FNV-kaderleden dat actief was tijdens de staking van 1979, is nadien naar de OVB overgegaan. Hetzelfde gold voor Schults. Na de staking van 1979 heeft een groep mensen rond Paul Donker enige tijd *De Havenvuist* uitgegeven. In 1984 werd Donker, die zich altijd op had geworpen als de spreekbuis van de 'onafhankelijke havenarbeiders', lid van de Vervoersbond FNV en vooraanstaand activist in het 'A-team' (stakingsleiding) bij de door de bond georganiseerde stakingen rond het behoud van werkgelegenheid bij Rotterdam Terminal. Jim Stavinga raakte verwijderd van Donker en de Rode Morgen en formeerde zijn eigen 'SHB-comité'. Paul Rosenmöller, één van de leiders in 1979, verliet de Rode Morgen, werd actief kaderlid en later bezoldigd bestuurder bij de Vervoersbond FNV (en later lid van de Tweede Kamer voor GroenLinks).

Er was een voortdurende rivaliteit tussen de verschillende stromingen in dit informele netwerk. Dit ging soms gepaard met persoonlijke vijandigheid, waarbij het er ruw aan toe kon gaan. Sparreboom sprak over Schults en Van Os als 'de grootste verraders van de arbeidersklasse'. Schults typeerde Van Os als 'straathond' en Van den Berg als 'politieke rat'. Meestal echter stonden de meningsverschillen over strategie en tactiek centraal. De kritiek van Sparreboom op de CPN was dat die stakingen uitlokte voor politieke doeleinden, en daarom onverantwoordelijk optrad: *"Ze namen wel een staking op zich, maar nooit de verantwoording voor de afloop ervan; voor het feit dat de mensen zonder geld kwamen te zitten. Zij hadden er nooit een kas achter"* (Sparreboom). Het was opmerkelijk dat deze voormalige bestuurder van de OVB, een organisatie die de traditie van het syndicalisme heette voort te zetten, op het punt van de weerstandskas kritiek leverde op rivalen. Het antwoord van Schults zou dat van het NAS kunnen zijn: *"je haalt de jongens er met een flauwekul verhaal niet uit. Je weet allemaal waar je mee bezig bent. En je vraagt solidariteit en begrip voor je actie om die te ondersteunen"* (Schults). Het voornaamste bezwaar van Schults tegen Stavinga was dat deze 'teveel het principiële toertje wil spelen', en 'elke letter en komma verwezenlijkt wil zien'. Andersom stelde Stavinga over de staking 1970: *"Je kreeg twee vrij grote groepen die elkaar bevochten. Er waren tegenstellingen met de CPN die de zaken voor het eigen comiteetje wilden claimen en erop gericht was om uiteindelijk toch binnen het FNV dingen te regelen"* (Stavinga). Hij kritiseerde Schults omdat die naar zijn mening zonder concrete resultaten de mensen opriep om weer aan het werk te gaan.

In 1970 werden de meningsverschillen over de tactiek voor het front van de massa uitgevochten, waarbij de CPN-lijn mede dankzij het oratorische talent van de te hulp geroepen Fré Meis de meeste aanhang verwierf. Bij de aanvang van de staking in 1979 werden dezelfde twee vleugels door de havenarbeiders gedwongen samen te werken in één ac-

tieleiding. Hoewel de tegenstellingen bleven voortbestaan, was men er echter wel van doordrongen dat men met elkaar verder moest.

Huyskens over de OVB: *“We waren geen vijanden, maar ik dacht over zekere zaken heel anders” (...)* *“als zij met goeie dingen bezig zijn, moet je zorgen dat je die boven water haalt”*. Huyskens over de Rode Morgen: *“Het is mijn richting niet, maar het zijn geen slechte jongens hoor!”*. Stavinga over Schults: *“Ik heb er helemaal geen moeite mee om met hem samen te werken. Bij acties kan je niet om hem heen”*. Schults over Stavinga: *“We overleggen dikwijls met elkaar hoor! We zijn het niet met mekaar eens, maar hij komt hier informatie inwinnen en die krijg ik ook van Jim hoor. Collegiaal kunnen we goed met elkaar opschieten, alleen politiek totaal niet. In acties moet je die gozer niet buitensluiten, dat zou waanzin zijn”*.

Bij het uitbreken van een wilde staking moet de stakingsleiding zichzelf vestigen en de actie organiseren en disciplineren: *“Dan moet je ervoor zorgen, en zo alert waren wij ook wel, dat je de mensen in de bedding houdt” (...)* *“Er zaten een paar van die bikkers bij in het actiecomité; pas op, daar moest je mee uitkijken hoor hee!”* (Huyskens). Stavinga en Schults roemden het feit dat in 1970 de arbeiders zich voor het kantoor van de bond beheersten. Terwijl de Westzeedijk, waaraan het kantoor is gelegen, was opgebroken, ging er geen kei door de ruiten. De mars door de Maastunnel in 1970 had een geweldig psychologisch effect op de stakers en versterkte in grote mate het gevoel van eenheid. Later is het enkele keren herhaald.

“Ik zeg: ‘jongens we gaan door de voetgangerstunnel’. Gaat er zo’n wezenloos apolitek figuur, hij verkoopt kapotjes in de haven en van alles en nog wat, op de Wolphaartsbocht dwars op de weg liggen en houdt alle auto’s tegen. De jongens lachen, lachen! Hij roept: ‘mannen, we gaan door de autotunnel!’ Ik zeg: ‘pleur nou ‘ns op, maak die provocatie niet’. Maar de jongens jellen en jellen! De eerste week is altijd vrolijk bij een staking. Dus: door de tunnel! Maud (Boshart, ES) had altijd gezegd: ‘neem altijd de kop’, dus uit pure armoede moest ik wel mee” (Schults).

Verschillende accenten werden door Schults en Stavinga gelegd over de duur van de actie: *“Je moet een staking nooit laten verlopen” (...)* *“er zijn bepaalde fases in een actie waar je ziet dat het afloopt. Dan moet je ingrijpen. Het beste is een staking eensgezind af te breken”* (Schults). *“Doordat we (bij de staking in 1970, ES) de zaak konden continueren tot 18 dagen heeft dat toch geleid tot het gewenste resultaat”* (Stavinga).

Over het leiderschap hadden de geïnterviewden duidelijke opvattingen:

“Er wordt gewoon van je verwacht dat je consequent aan de slag gaat met die zaken die er spelen. Dat moet ook je instelling zijn. Als je eraan hebt

bijgedragen dat zaken opgelost zijn, als je voorbeelden hebt gesteld of een stuk zelfwerkzaamheid van de mensen rond hun eigen problemen op gang hebt gebracht, en er gaan spannende dingen gebeuren, dan kan je dat vertrouwen krijgen. Leaders worden niet geboren; ze komen voort uit een aantal omstandigheden. In die zin worden ze herkend door de arbeiders en naar voren geschoven als zijnde hun woordvoerder. Ik denk niet dat iemand die de pretentie heeft om leidertje te spelen, zonder dat dagelijkse werk te doen, dat zou kunnen. Die herkenbaarheid moet er voor de mensen zijn. Ze moeten weten: ik kan me daarop verlaten, die gaat in de 'game', die legt verantwoording af. Als hij het op een gegeven moment niet goed doet geven we 'm op zijn flikker. Het is dus heel belangrijk dat de mensen die de leiding op zich nemen vanuit de omstandigheden voortkomen, gerekruteerd worden uit het midden van de havenarbeiders" (Stavinga).

Opmerkelijk was dat de actieleiders een individualistische achtergrond hadden. Schults noemde het feit dat hij, voordat hij in de haven kwam een broodwijk had gehad en daardoor een 'goeie babbel' in huis had. Stavinga zei over zijn functie als tallyman:

"Een tallyman staat eigenlijk los van de rest, hij moet zichzelf kunnen red- den. Daar komt een beetje uit voort dat die mensen over het algemeen beter gebekt waren en sommigen onder hen beter het conflict aan konden gaan, omdat de praktijk van het werk dat ze deden ook bestond uit voortdurend conflict. Het zijn individualisten, terwijl een ploeg meer op elkaar is aange- wezen. Wij zaten feitelijk al aan de zelfkant, hoeven nergens bij te horen. Je ziet het ook bij kraanmachinisten" (Stavinga).

Ook anderen benadrukten dat 'leidertje spelen' er niet bij is in de haven: "Als je op een voetstuk gaat staan, val je op je platte muil" (Schults). Van Os gaf aan dat de leiders bestaan dankzij de beweging en niet andersom: "Die onderhandelaar zegt tegen me, 'Van Os, jij hebt redenaarstalent. Als jij zegt 'stoppen', dan stoppen ze; die arbeiders zijn toch maar schapen. Je gaat door de knieën, of we maken je kapot'. Ik antwoordde: 'jullie tijd is voorbij. Mij kan je kapot maken, maar die arbeidersbeweging niet!'" (Van Os).

Schults benadrukte de herkenbaarheid van de actievoerder: "Je moet naar de mensen eigenlijk overkomen, (...) ik ben een havenjongen en heb geen andere ambitie dan havenjongen zijn, (...) Lenin schreef: je moet verankerd zijn bij de massa, anders word je kleinburgerlijk op politiek gebied" (Schults). De CPN'ers koesterden zo hun voorhoede opvatting. Sparreboom en Stavinga verzetten zich hier juist tegen. De eerste was tegen elke politieke bemoeienis met de arbeidersstrijd; de tweede benadrukte de autonomie van de havenarbeiders.

De oudere generatie van de geïnterviewde actieleiders leek gedesillu- sioneerd. Dit gold vooral voor Sparreboom: "De arbeiders hebben geen zelf-

standigheid meer. Ze geloven teveel in kopstukken". Hij kwam naar voren als een gedesillusioneerde man, met zijn rancune ten opzichte van de CPN en tegenover Van Os, zijn voormalige kameraad bij de OVB. Huyskens van de CPN was diep teleurgesteld in de ontwikkeling van zijn partij, waar hij zijn leven lang voor had gewerkt. Schults en Stavinga waren praktischer ingesteld dan de oude 'idealisten' en gingen hun eigen weg. Een beetje eenzaam was het, dat wel. *"Van die groep van Arbeidersmacht is nu bijna niemand meer actief in de haven, maar voor het dagelijkse veldwerk heb je niemand anders nodig"* (Stavinga). *"Ik ben toch een naam in die haven. Ik doe niet aan eigenroem. Populariteit is wel leuk, maar dat betekent wel dat je jezelf altijd waar moet maken. Ik hoef niet vrijwillig een zaterdag te werken, want ze snijen m'n nek af"* (Schults).

6.5. Havenarbeiderscultuur en actiemobilisatie

De utilitaristische logica van Olson lijkt te kort te schieten om het mobilisatieproces bij wilde stakingen in de Rotterdamse haven te begrijpen. Het eerste aanknopingspunt ter verdediging van Olsons theorie is het feit dat die zich beperkt tot een *grote* groep. In kleine groepen zijn volgens hem andere mechanismes zoals sociale controle werkzaam, die nutsmaximaliserend gedrag van individuen beïnvloeden (Olson, 1965, p.36, 74). Juist kleine groepen, de arbeidsploegen van stukgoedwerkers, spelen in mijn analyse een belangrijke rol bij het patroon van kleine werkonderbrekingen en als opstap naar grotere stakingen. Je zou dus kunnen zeggen dat Olsons theorie daar geen uitspraken over doet, maar wat is de waarde van een theorie over collectief handelen als wekenlange stakingen van duizenden havenarbeiders buiten zijn werkingssfeer vallen? Het tweede aanknopingspunt is het onderdeel van Olsons stelling dat *dwang* er voor kan zorgen dat een groep toch tot collectief handelen komt. Het posten bij de poorten, de dweilploegen en de daarbij gebruikte dwangmiddelen en het geweld tegen stakingsbrekers kunnen als zodanig geïnterpreteerd worden, maar dat lijkt toch niet voldoende om het stakingspatroon te verklaren. Ik ga hier niet verder op Olsons theorie in. Ondanks de ontegenzeggelijke verdienste dat hij het *free rider* probleem agendeerde en wees op het belang van *selective benefits*, is er veel kritiek op zijn beperkte rationaliteitsopvatting geleverd. In de literatuur komen bij alle oplossingen voor deze kritiek intermediaire variabelen (politieke entrepreneurs, strategische interactie, kritische massa en drempelmodellen) en subjectieve elementen (preferenties, motivatie, sociale controle) om de hoek kijken. In de mobilisatietheorie: informele organisatie en consensusvorming.⁴

In mijn analyse was bij de mobilisatie voor wilde stakingen de rol van netwerken van activisten essentieel. De voormannen waren informele leiders bij de aanvullende onderhandelingen op de werkvloer, haakten in

op de conflictpotentie van het havenwerk en appelleerden aan de onafhankelijke mentaliteit van de havenwerkers. Voortbordurend op de cultuur van de havenarbeiders organiseerden zij solidariteit rond specifieke eisen en grepen ze gunstige gelegenheden voor actie aan en maakten gebruik van de hulp van politieke organisaties. Stakingsleiders waren als *political entrepreneurs* (Frohlich et al., 1971) een belangrijke stimulans voor het ontstaan van wilde stakingen, maar ze waren er zelden de oorzaak van.

Noten

- 1 Deze paragraaf is een bewerking van Smit (1994).
- 2 Het ging hierbij om op geluidsbanden opgenomen interviews uitgevoerd door Coomans, De Jonge & Nijhof (1976).
- 3 Deze formulering is een echo van de scholing die Huyskens moet hebben gehad, een kenmerkende formulering uit de marxistische dialectiek.
- 4 Olsons theorie is in wezen een theorie over de vraag waarom collectieve actie *niet* tot stand komt. Bij het verklaren waarom die wel ontstaat moet hij toevlucht nemen tot aanvullende verklaringen zoals het effect van een kleine groep, de werking van sociale controle en dergelijke, factoren die niet stroken met zijn basisassumptie van nutsmaximalisatie in menselijk handelen. Aan het zuiver economisch rationaliteitsbegrip dat hij hanteert kleven de nodige bezwaren (Granovetter, 1978; Lulofs, 1978; Crouch 1982; Tilly, 1989; Van der Linden, 1995).

Hoofdstuk 7

Van syndicale onderstroom naar *Business Unionism* (1990-2010)

7.1. De context van de arbeidsverhoudingen in de haven

Voortgaande groei en expansie van de containeroverslag

De ontwikkeling van de totale goederenoverslag (aanvoer en afvoer) ken- de over de hele periode van 1990 tot 2010 een voortgaande groei, van 288 miljoen ton in 1990 naar 430 miljoen ton in 2010, een stijging van bijna 50% (zie tabel 7.1). Naast een enkele kleine teruggang van conjuncturele aard trad de grootste dip op in het jaar 2009, ten gevolge van de wereld- wijde financiële crisis die eind 2008 was uitgebroken. De teruggang be- droeg in dat jaar 9% (van 421 naar 387 miljoen ton). Het jaar daarop werd dat echter weer volledig ingehaald en kwam de Rotterdamse haven uit op een overslagvolume van 430 miljoen ton, een historisch record. Al met al waren de jaren '90 van de twintigste eeuw en de eerste tien jaar in het nieuwe millennium dus buitengewoon succesvol voor de Rotterdamse haven. De groei was dubbel zo groot als die in de twee voorafgaande decennia. De haven profiteerde als knooppunt in wereldwijde logistieke ketens zichtbaar van de groei van de wereldhandel en de globalisering van de economie.

Tabel 7.1. *Goederenoverslag in de Rotterdamse haven, 1990-2010*

	1990	1995	2000	2005	2010
Binnengekomen zeeschepen	32.165	29.319	29.769	30.778	29.802
Totaal overslag (mln. ton)	288	292	322	370	430
Marktaandeel Hamburg - Le Havre range		41,9%	39,3%	35,4%	37,8%

Bron: Havenbedrijf Rotterdam NV

Het aantal binnengelopen zeeschepen daalde van ruim 32.000 in 1990, naar rond de 30.000 in 1995, om vervolgens rond dit aantal te stabilise- ren. Hierin zien we de toenemende schaalgrootte van de schepen weer- spiegeld. Het marktaandeel van de Rotterdamse haven in de Hamburg - Le Havre range nam over deze periode af van 41,9% in 1995 naar 37,8% in 2010. Dit werd voornamelijk veroorzaakt door de groei van de ladings-

troom in de containeroverslag. In dit marktsegment had Rotterdam een minder dominante marktpositie dan in het massagoed en had het veel meer concurrentie van Antwerpen, Hamburg en Bremen. De laatste jaren van deze periode nam het marktaandeel van Rotterdam ook in dit segment weer toe.

Als we de ontwikkeling per goederensoort analyseren (zie tabel 7.2) blijkt dat met uitzondering van de overslag van granen het *droge massagoed* een zeer stabiele ontwikkeling had. De overslag van erts en kolen, vooral aanvoer voor de Duitse staalindustrie, kende wel wat conjuncturele schommelingen, maar bewoog samen in een bandbreedte van 63 en 69 miljoen ton. Opmerkelijk is de sterke teruggang van de overslag van granen en veevoerders, de zogenoemde *agribulk*, die tussen 1990 en 2010 daalde van 20 naar 8 miljoen ton. Het overslagbedrijf dat vrijwel de monopoliepositie in de Rotterdamse haven had van deze trafiek was de GEM. Deze fuseerde in 1993 met de erts- en kolenstuwadoor de Frans Swarttouw en met het door hun gezamenlijke moedermaatschappij HES aangekochte Interstedoring tot European Bulk Services (EBS). EBS moest medio jaren '90 enige reorganisaties doorvoeren ten gevolge van de voortdurende teruggang van de overslag van agrarische bulkgoederen.

Bij de overslag van *nat massagoed* was een redelijk constant volume van de aanvoer van ruwe aardolie, maar was er een sterke toename van de overslag van minerale olieproducten zoals stookolie, diesel, kerosine en benzine. Enerzijds versterkten de vijf raffinaderijen in het Rotterdamse havengebied hun marktpositie doordat twee directe concurrenten (in de havens van Duinkerken en Wilhelmshafen) hun poorten sloten. Anderzijds ontwikkelde Rotterdam zich steeds meer tot *fuel hub*, een marktplaats en knooppunt in de wereldwijde vervoersstromen van olieproducten. De tankopslagsector is daarom fors gegroeid. De multinationale ondernemingen Vopak (het resultaat van een fusie tussen Van Ommeren en Pakhoed) en het Noorse Odfjell zijn hier de belangrijkste spelers.

Tabel 7.2 laat zien dat de stukgoedoverslag in de haven enorm groeide, meer nog dan de totale goederenoverslag. Het aandeel van het stukgoed in de totale overslag nam toe van 20% in 1990 (58,2 van 87,9) naar 32% in 2010 (135,9 van 429,9). Het *roll-on roll-off* vrachtvervoer via de veerdiensten vertoonde een lichte stijging, maar had ook over de relatief korte afstanden naar Engeland heftige concurrentie van de container. De overslag van het arbeidsintensieve *overig stukgoed* vertoonde een geleidelijke verdere daling. Het ging hierbij om lading die door zijn kenmerken niet goed geschikt is voor vervoer in de container en/of in gespecialiseerde terminals werd aan- en afgevoerd, zoals projectlading en *heavy lift*, staal (in zogenoemde overdekte *all weather terminals*), papier en houtpulp (Interforest Terminal Rotterdam), non-ferro metalen (Steinweg Handelsveem) en fruit. Maar ook hier zette de containerisatie zich verder door.

Tabel 7.2. *Totale goederenoverslag haven van Rotterdam, 1990 – 2010*
*Bruto gewicht*miljoen ton*

	1990	1995	2000	2005	2010
Granen	20,3	15,5	10,8	10,7	8,4
Ertsen	41,8	46,3	45,1	40,7	39,8
Kolen	21,4	17,9	23,3	26,6	24,1
Overig massagoed, droog	11,5	9,9	11,4	11,5	12,3
<i>Subtotaal massagoed, droog</i>	<i>95,0</i>	<i>89,6</i>	<i>90,6</i>	<i>89,5</i>	<i>84,6</i>
Ruwe aardolie	88,5	96,3	97,7	102,2	100,3
Minerale olieproducten	29,3	16,7	24,9	42,2	77,6
Overig massagoed, nat	16,7	19,8	25,2	27,0	31,5
<i>Subtotaal massagoed, nat</i>	<i>134,6</i>	<i>132,9</i>	<i>147,8</i>	<i>171,3</i>	<i>209,4</i>
Containers	39,3	54,4	65,2	91,1	112,3
Roll-on roll-off	7,2	8,0	10,0	9,9	16,7*
Overig stukgoed	11,7	10,5	8,8	8,5	6,9
<i>Subtotaal stukgoed</i>	<i>58,2</i>	<i>70,9</i>	<i>84,0</i>	<i>109,5</i>	<i>135,9</i>
Totaal aan- en afvoer	287,9	293,4	322,3	370,3	429,9

* Vanaf 2006 zijn de cijfers inclusief Hoek van Holland en Vlaardingen. Dit betreft onder meer de veerdiensten Stena en DFDS Seaways (voorheen Norfolk Line, dat in 2006 van Scheveningen naar Vlaardingen verhuisde).

Bron: Havenbedrijf Rotterdam NV

Dit droeg bij aan het faillissement van stuwadoorsbedrijf HRS (het resultaat van een fusie tussen Hoogerwerf, de Rijke en Seaport) in 2000 en van het fruit op- en overslagbedrijf Seabrex in 2010.

Speciale vermelding verdient Steinweg Handelsveem, een bedrijf dat zich buiten de invloedssfeer van de arbeidsverhoudingen en buiten de publiciteit bleef houden. De kernactiviteit was de fysieke opslag van non-ferro metalen (aluminium, lood, tin, nikkel, koper, zink) voor de London Metal Exchange. Medewerkers mogen wel lid zijn van de bond, maar actief vakbondsoptreden ‘wordt niet op prijs gesteld’. Het bedrijf heeft geen cao, maar overlegt met de ondernemingsraad over arbeidsvoorwaarden. Wel wordt er onder het motto “niet lullen maar poetsen” goed betaald. Altijd wordt de ‘haven-cao’ gevolgd qua loonniveau, maar niet waar het gaat om arbeidstijdenregelingen, waardoor er een veel grotere flexibiliteit van de arbeidsinzet mogelijk is. Daarnaast zijn er winstuitkeringen voor werknemers en is er sprake van financiële participatie van werknemers in de onderneming door certificaten van aandelen die beheerd worden door een personeelsstichting. Door dit beleid slaagde Steinweg er decenia lang in om de vakbonden buiten de deur te houden, “*de mensen werken voor de eigen portemonnee en zijn heel kritisch over de bond en over SHB’ers*”

die de kantjes er af lopen" (interview Govers, 2001). Niet alleen voor de bonden, maar ook voor de rest van de buitenwereld is de onderneming een gesloten boek. Zo weet de hele haven dat de oprichter en grote man achter het bedrijf de vrije jongen Eddy de Werk is, maar verder zijn de eigendomsverhoudingen onduidelijk en wordt er gesproken over "de mysterieuze havengrootmacht" (Hans Rodenburg in Rotterdam Vandaag & Morgen, 18 augustus 2008). Steinweg is met zijn stukgoedactiviteit sterk gegroeid in de Rotterdamse haven, waar het in 2010 over negen terminals beschikte, waaronder een gloednieuwe *Steinweg Deep Sea Steel Terminal* op de Maasvlakte. Daarmee is Steinweg verreweg de belangrijkste speler in de *breakbulk*, de niet gecontaineriseerde stukgoedoverslag, opmerkelijk voor een bedrijf dat de vakbonden altijd heeft buitengesloten. Daarnaast is Steinweg de containersector ingegaan door de overname in 2007 van de containeroverslagbedrijven Uniport, Rotterdam Shortsea Terminal (RST) en Hanno. Hiermee werd de onderneming in een klap een grote speler in het 'lagere' segment van de containermarkt, dat wil zeggen het *short sea* verkeer en de kleinere containerrederijen. Overigens bleven de geldende cao's bij deze bedrijven intact en heeft Steinweg geen pogingen in het werk gesteld daar de arbeidsverhoudingen naar zijn hand te zetten. Naast expansie in Rotterdam vond uitbreiding plaats in de havens van Amsterdam, Vlissingen en Moerdijk. Maar bovenal sloeg Steinweg internationaal zijn vleugels uit. Het beschikte anno 2011 over vele vestigingen, waaronder expeditie- en cargadoorskantoren en pakhuizen, maar ook stuwadoorsbedrijven in alle continenten, zodat er met recht gesproken kan worden van een *global player*.

De sterkste groei in de Rotterdamse haven in deze periode deed zich voor bij de containeroverslag, van 3,7 miljoen TEU (39,3 miljoen ton) in 1990 naar 11,1 miljoen TEU (112,3 miljoen ton) in 2010, een stijging van 185%. Deze stijging was van jaar op jaar ononderbroken, met uitzondering van de jaren 2000 en 2001, toen er een lichte daling optrad en het hiervoor besproken crisisjaar 2009 (zie tabel 7.3). De dip van 2000/2001 was uitdrukking van het teruggelopen marktaandeel van Rotterdam in de Hamburg-le Havre range, waarbij Antwerpen en de Noord-Duitse havens profiteerden. Voor deze dip werden twee oorzaken genoemd. De eerste is dat Rotterdam *feeder* lading kwijt raakte ten gevolge van het feit dat reders meerdere havens gingen aandoen. In de tweede plaats was 'Rotterdam' te duur geworden. In het jaarverslag van het Havenbedrijf Rotterdam van 2001 heette het eufemistisch dat 'de prijs-kwaliteitverhouding alle aandacht vergt', Turnbull & Wass (2007) drukken zich directer uit: ECT was te duur en te arrogant. Bij ECT zelf werd zowel door het management als door werknemersvertegenwoordigers gewezen op de last die ECT op zijn nek had gekregen door de fusie in 1989 met de stukgoedbedrijven Quick Dispatch en Müller-Thomsen en de overname van containeroverslagbedrijf Unitcentre in 1993, alles met afspraak om 'iedereen binnen boord

te houden', dat wil zeggen zonder gedwongen ontslag (ECT, 2007, p.61, 94). Al met al leidde het tot een tweetal reorganisaties bij ECT, in 2000 en 2001.

Tabel 7.3. *Containeroverslag Rotterdamse haven, 1990-2010 (in miljoenen TEU)*

	'90	'91	'92	'93	'94	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10
TEU	3,7	3,8	4,1	4,2	4,5	4,8	5,0	5,5	6,0	6,4	6,3	6,1	6,5	7,1	8,3	9,3	9,7	10,8	10,8	9,7	11,1

Bron: Havenbedrijf Rotterdam NV

Bij de ECT, verreweg de meest dominante speler in de containeroverslag deed zich in de eigendomsverhoudingen een belangwekkende ontwikkeling voor. De aandeelhouders, de oude transportconcerns (Nedlloyd, Pakhoed, Internatio-Müller) trokken zich terug uit de onderneming. Na een korte interimperiode, waarin onder meer het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam participeerde, werd het in Hong Kong gevestigde concern Hutchison Port Holdings in 1999 minderheidsaandeelhouder en in 2001 meerderheidsaandeelhouder van ECT, dat daarmee onderdeel werd van een wereldomspannend netwerk van containerterminals, een *global terminal operator* (GTO).¹

ECT kreeg rond dezelfde periode te maken met concurrentie binnen de Rotterdamse haven. Het bedrijf verloor zijn grootste klant, het Deense Maersk, de grootste containerrederij ter wereld, omdat die haar schepen voortaan wilde laten behandelen bij een aan de rederij verbonden overslagbedrijf, een *dedicated terminal* die maar door één rederij wordt gebruikt (*single user*). De aan Maersk gelieerde *global terminal operator* APMT (AP Möller Terminals) nam een deel van het terrein van ECT op de Maasvlakte over en startte daar zijn eigen activiteiten in 2000. In tegenstelling tot de hoog geautomatiseerde operaties bij ECT paste APMT een arbeidsintensiever productieproces toe, met gebruik van *straddle carriers*. Ook qua cultuur en arbeidsverhoudingen wilden ze het helemaal anders gaan doen, 'minder bureaucratisch' dan de ECT en met een eigen cao. Bij de start van APMT werd onder meer een groep werknemers van het gefailleerde stukgoedbedrijf HRS aangenomen. Hoewel er sprake was van concurrentie met ECT, was die beperkt omdat laatstgenoemde als *multi-user terminal* een onafhankelijke positie had ten opzichte van zijn klanten, de reders, terwijl APMT aan één rederij vast zat, namelijk Maersk.

Aanvankelijk leek ook ECT het pad op te gaan van de *dedicated terminal* en wel in een samenwerkingsverband met de rederij P&O Nedlloyd (resultaat van de fusie tussen Nedlloyd Lijnen en het Britse P&O in 2000). De bouw van de Euromax terminal kwam echter in een ander daglicht te staan door de overname van P&O Nedlloyd door Maersk in 2005. Deze had immers in Rotterdam al zijn eigen terminal, APMT. De

bouw werd zonder Maersk voortgezet. Vanaf 2008 exploiteert ECT de Euromax Terminal samen met een groep rederijen, the Green Alliance (Cosco, “K” Line, Yang Ming, Hanjin).

Buiten deze zogenoemde *deep sea* markt voor lijnen die de oceanen oversteken, ontwikkelde zich ook een markt voor kleinere schepen, de zogenoemde *short sea*. Bedrijven die hier actief werden, waren de eerder genoemde RST op het voormalige terrein van de ECT Hometerminal aan de Eemhaven en Uniport en Hanno aan de Waalhaven. Laatst genoemde twee ondernemingen waren op zeker moment eigendom van de Rotterdamse havenondernemer Hans Vervat, die ook graag van het Havenbedrijf de toezegging kreeg voor een terrein op de aan te leggen tweede Maasvlakte. Toen hij die niet kreeg verkocht hij (met actieve medewerking van het Havenbedrijf) in 2003 Hanno aan de ECT en Uniport aan Steinweg. Hanno zou zich slechts drie jaar onder de vleugels van ECT bevinden. Het bedrijf werd in 2007 weer verkocht aan Steinweg.

In 2010 was Rotterdam in de Hamburg-Antwerpen range met 34% marktleider (Gavitone, 2011). In vergelijking met zijn directe concurrenten Antwerpen (26%), Bremen (15%) en Hamburg (24%) verkeert Rotterdam in een gunstige uitgangspositie. Deze hebben alle drie te maken met beperkte toegang vanwege sluizen, tij en diepgang van de vaarwegen. Bovendien neemt de omvang van de containerschepen alleen maar toe. De nieuwste Ultra Large Container Vessels hebben een capaciteit van meer dan 14.000 TEU en een diepgang van 15,5 meter. Ze worden voornamelijk ingezet op het vervoer tussen Azië en Europa, waarin Rotterdam van oudsher een sterke positie heeft.

Met de groei van de doorvoer in de haven ontstond er ook behoefte aan uitbreiding van de haven en aan verbetering van de achterlandverbindingen. Om tegemoet te komen aan de behoefte aan ruimte werd in 1995 door het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam het al eerder genoemde project Maasvlakte 2 gestart, een uitbreiding van de haven in zee, die in 2013 gereed moet komen. Daarnaast werd na een intensieve lobby en politiek getouwtrek in datzelfde jaar besloten om de Betuwe-route aan te leggen, het grootste en duurste infrastructurele project dat de Nederlandse overheid ooit aanging en waarvan de uiteindelijke kosten 4,7 miljard euro zouden gaan bedragen. In 2007 werd deze in gebruik genomen. Ook werd er door het Havenbedrijf Rotterdam en bedrijven als de ECT gewerkt aan het ontwikkelen van *inland terminals* en *extended gates* om de grote goederenstromen hanteerbaar te houden (Rodrigue & Notteboom, 2009).

De Rotterdamse haven ontwikkelde zich van een transitohaven in de jaren voor en na de Tweede Wereldoorlog (kolen, ertsen, granen en stukgoederen) tot een industriële haven (olieraffinage en chemie) in de jaren '60 en '70. Daar is in toenemende mate een distributiefunctie bij gekomen, waarbij de haven een knooppunt is in wereldwijde logistieke

ketens. Hoewel Rotterdam ook voor containers in sterke mate een transitofunctie heeft, zijn er ook veel, deels geslaagde, inspanningen verricht om opslag- en distributiecentra aan te trekken. Vanuit de gemeente werd dit ook ingegeven om de krimpende werkgelegenheid in de haven te compenseren (Doe & Schoenmakers, 1998). Deze activiteiten bleven echter buiten de invloedssfeer van de arbeidsverhoudingen in de haven. Die bleef hoofdzakelijk beperkt tot de fysieke goederenoverslag, die in omvang van de werkgelegenheid kromp, maar aan belang als schakel in de logistieke keten toenam.

Globalisering

Ondersteund door de wereldwijde trend van liberalisering en privatisering voltrok zich in deze periode een ongekend proces van globalisering. De zeescheepvaart was daarbij zowel oorzaak als voorwerp van globalisering. Vervoer over zee met schepen is het belangrijkste transportmiddel om goederen over de wereld te verplaatsen. Hiermee worden markten met elkaar verbonden en kunnen multinationale ondernemingen hun activiteiten coördineren. Bovenal heeft het een internationale arbeidsverdeling mogelijk gemaakt, waarbij op grote schaal vanuit Europa en de Verenigde Staten productiefaciliteiten verplaatst zijn naar landen met lage lonen, in het bijzonder naar Azië en bovenal China. Dit heeft een enorme groei van handel en transport van half- en eindfabricaten over de wereld tot gevolg gehad.

Door de groei van de wereldhandel konden de rederijen schaalvoordelen realiseren door steeds grotere schepen te bestellen en nieuwe logistieke concepten te ontwikkelen. Hierin fungeren een steeds kleiner aantal havens als *hubs* (draaischijven) met *spokes* (aan- en afvoerlijnen), waarbij aan de verladers *door-to-door* transport wordt aangeboden (in plaats van *port-to-port*), waarbij wordt ingespeeld op de *just-in-time* processen in de industrie met zo min mogelijk voorraad. Vanaf begin jaren '90 heeft dit geleid tot een enorme schaalvergroting en concentratie van rederijen, aanvankelijk vooral door het aangaan van zogenoemde *alliances*, later vooral door fusies en overnames. Het gezamenlijk wereldmarktaandeel van de zes grootste *deep-sea* containerrederijen (AP Möller Maersk, MSC, CMA-CGM, Evergreen, Hapag-Lloyd en Cosco) steeg zodoende van 35% in 2000 naar 50% in 2007 (Wiegmans et al, 2008). Daarnaast was er sprake van verticale integratie in de bedrijfskolom: in allianties samenwerkende rederijen gingen participeren in overslagbedrijven en sommige, waaronder Maersk, gingen eigen *single user terminals* exploiteren.

In reactie op de enorme concentratie van rederijen waren ook de containeroverslagbedrijven onderhevig aan een proces van globalisering en ontstond er een zeer klein aantal *global terminals operators*, elk met een netwerk aan terminals over de gehele wereld. Dit zijn Hutchison Port

Holdings (HPH), met de hoofdvestiging in Hong Kong, het Deense AP Möller Terminals (APMT), Port of Singapore Authority (PSA) en Dubai Ports World (DP World, dat in 2006 het Britse P&O Ports overnam), met uitzondering van APMT alle *multi-user terminals* die niet aan een rederij zijn gebonden. De grootste vijf terminal operators hadden in 2005 een marktaandeel in de wereldmarkt van *deep sea* containervervoer van meer dan 40% (Parola & Musso, 2007). Ook in Noordwest-Europa zijn het deze stuwadoors die de dienst uitmaken, HPH in Rotterdam en Felixstowe, DP World en PSA in Antwerpen en APMT in Rotterdam. Alleen in Duitsland is Eurogate (fusie van voormalig overheidsbedrijf BLG in Bremen en Eurokai uit Hamburg) als regionale speler van gewicht.

De Rotterdamse haven liep voorop in deze trend van globalisering. Zoals vermeld kwam ECT, de feitelijke monopolist in de *deep sea* containeroverslag in de Rotterdamse haven, in 2001 in handen van HPH. Rond dezelfde periode startte APMT zijn activiteiten voor de afhandeling van de Maersk schepen in Rotterdam. Met de aanleg van de tweede Maasvlakte zal de concurrentie intensiveren, omdat er een nieuwe terminal gebouwd wordt (RWG) door DP World in samenwerking met een aantal rederijen die tot op heden door ECT worden behandeld. Bovendien zal APMT een tweede terminal gaan bouwen en zal ECT de Euromax terminal verder uitbreiden op de tweede Maasvlakte.

Opmerkelijk is dat in de loop van de periode 1990-2010 de internationale transportconcerns die in de decennia daavóór de dienst uitmaakten in de haven, in het geweld van de globalisering voor het grootste deel ten onder zijn gegaan. Het Nedlloyd-concern is uit elkaar gevallen. Het laatste onderdeel ervan, de fusierederij P&O Nedlloyd is in 2005 opgeslokt door Maersk. Internatio-Müller heeft zich geheel uit het transport teruggetrokken en leeft voort in technisch installatiebedrijf Imtech. Furness viel na de overname door Pakhoed in 1990 uit elkaar. Pakhoed voegde de tankopslagactiviteiten van Furness aan zijn eigen divisies toe en verkocht de overige activiteiten (fruitoverslag, wegvervoer en autodealers). Pakhoed is een van de concerns dat niet ten onder is gegaan. Dit concern trok zich uit de overslag van containers en stukgoed terug en richtte zich na de fusie met Van Ommeren op transport en opslag van chemicaliën en olieproducten en is op dit terrein wereldspeler geworden.

In twintig jaar tijd is het krachtenveld waarin de haven opereert en die de context van de arbeidsverhoudingen vormt dus zeer sterk veranderd. Het concurrentieveld is mondiaal geworden, waarbij er enerzijds sprake is van hevige concurrentie tussen de rederijen onderling en anderzijds een voortdurende machtsstrijd (*carrier-stevedore armwrestling*, aldus Parola & Musso, 2007) tussen op wereldschaal opererende reders en *global terminal operators* over tarieven en snelheid van afhandeling van schepen. Snelle afhandeling van de zeeschepen is voor de reders van het aller-grootste belang, om het enorme geïnvesteerde vermogen in de steeds

grotere schepen effectief te benutten. De reders zijn de klanten van de stuwadoorsbedrijven en niet de ondernemingen die de aan- of afvoer van de containers naar de terminals uitvoeren, zoals de binnenvaartrederijen, spoorwegmaatschappijen of wegvervoerders. Vandaar dat de grootste druk in de afhandeling ligt aan de 'zeezijde' van de terminals, een steeds grotere druk op productiviteit van het laden en lossen (het aantal *moves* per uur) en op de flexibiliteit van de arbeidsinzet. Voor de arbeidsverhoudingen betekende dit dat de werkgevers de bevordering van flexibiliteit van de arbeid voortdurend hoog op de agenda hadden staan.

Arbeidsmarkt

Ondanks het sterk gestegen overslagvolume in de periode 1990 tot 2010 daalde de werkgelegenheid bij de stuwadoorsbedrijven van bijna 9.000 werknemers in 1990 naar 5.400 in 2010 (zie tabel 7.4).

Tabel 7.4. Aantal havenarbeiders in de overslagsector in de Rotterdamse haven

	1990	1995	2000	2003	2010
Conventioneel stukgoed	1.625	1.341	976	598	440
SHB	1.648	1.286	905	881	0*
Containerbedrijven	2.949	2.418	3.014	2.703	3.537
Roll-on roll-off	377	420	338	293	648**
Agribulk	825	485	338	293	126
Massagoed	1.548	1.319	1.119	1.056	948
Totaal stuwadoorsbedrijven	8.972	7.269	6.554	5.741	5.699
Tank op- en overslag	1.509	1.467	1.296	1.108	1.228
Sjorders	464	342	268	241	626*
Steinweg Handelsveem					738

* In 2009 is de SHB failliet gegaan. RPS, de voorzetting van de SHB, is een dochteronderneming van sjorbedrijf Matrants met 140 werknemers. De aantallen werknemers van sjorbedrijven in 1995, 2000 en 2003 lijken aan de lage kant, waarschijnlijk ten gevolge van registratie definities.

** In 2007 is Norfolkline van Scheveningen naar Vlaardingen verhuisd (240 werknemers); wordt sindsdien meegeteld in de statistieken van de Rotterdamse haven. In het cijfer van 2010 is kadepersoneel en beambten van P&O NSF opgenomen. Waarschijnlijk niet in de cijfers van de voorgaande jaren.

Bron: GHR (1990-2003); eigen berekening op basis van statistiek Bedrijvenregister Zuid Holland (2010)

In lijn met de daling van het overslagvolume liep de werkgelegenheid in het conventioneel stukgoed terug van ruim 1.600 werknemers in 1990 tot 440 in 2010, verspreid over meerdere kleine tot zeer grote bedrijven. Het faillissement van HRS in 2000 en van fruitoverslagbedrijf Seabrex in 2010 zorgde hierbij voor een versnelling². Het 'vakbondsvrije' Stein-

weg Handelsveem wordt in de werkgelegenheidsstatistieken gerubriceerd in de categorie veembedrijven (opslag), maar is anno 2010 feitelijk de grootste conventionele stukgoedstuwadoor van de Rotterdamse haven. Het aantal werknemers bij arbeidspool SHB liep rap terug van ruim 1.600 in 1990, naar circa 450 in 2009, het jaar waarin de SHB failliet ging en er een einde kwam aan het wfenomeen arbeidspool in de Rotterdamse haven, dat ooit begon met de oprichting van de havenreserve in 1917. De stapsgewijze teruggang en onttakeling van de SHB en de daarmee gepaard gaande arbeidsconflicten komen verderop in dit hoofdstuk aan bod. De rol van de SHB werd vanaf dat moment overgenomen door de sjobedrijven.

Intermezzo: vormen de sjorders de nieuwe arbeidspool?

Sjorders zetten lading zeevast op schepen, zodat die tijdens de reis niet gaat schuiven en verloren gaat of schade aanricht. In het conventioneel stukgoed vereist het sjorren buitengewoon vakwerk om met behulp van schragen en stophout ladingstukken te stutten. Op de veerboten worden de trailers en vrachtauto's met haken, kettingen en kettingspanners op de dekken vastgesnoerd. Bij de containeroverslag gaat het om het vastzetten van de containers op het dek, met stackers, twistlocks en met verschillende bevestigingsystemen, zoals stangen, kettingen, stalen kabels of spanbanden. De ploegen zijn van wisselende omvang, afhankelijk van de grootte van het schip, de uitvoering van het werk gebeurt doorgaans in teams van twee sjorders. Het is fysiek zwaar en vuil werk vanwege de roest en het vet dat gebruikt wordt om de gereedschappen soepel te houden. Het is ook niet van gevaar ontbloot, omdat het bij nacht en ontij en in weer en wind, vaak op grote hoogte en op moeilijk bereikbare plekken op de schepen moet worden uitgevoerd. Het werk vindt vrijwel altijd plaats onder tijdsdruk. Bij de aankomst van het schip moeten de sjorringen zo snel mogelijk worden losgegooid, zodat de kraan kan gaan draaien. Bij het laden is het sjoberk de laatste handeling die plaats vindt voor de afvaart van het schip. Het sjorren vindt telkens in een relatief kleine tijdspanne plaats, zodat de sjorderploegen op een dag vaak van boot naar boot gaan, vaak ook op verschillende terminals.

De sjobedrijven combineerden aanvankelijk hun sjoberkzaamheden met het werk van classificeerder, het schoonmaken van ladingtanks en ladingruimen van zeeschepen, het gevaarlijkste en smerigste beroep in de maritieme wereld. Door de kortstondigheid, het intervalkarakter en de onregelmatigheid van de werkzaamheden werken de bedrijven van oudsher ook met losse arbeiders, die veelal via onderaannemers, uitzendbureaus en andere tussenpersonen (koppelbazen) worden aangevoren. De ECT had aanvankelijk zijn eigen sjorders in dienst, maar besteedde het werk steeds meer uit. In 1994 werd de sjobafdeling van ECT overgenomen door Matrans Marine Services. In de loop der tijd zijn de sjobedrijven, naast Matrans zusterbedrijf Unilash en International Lashing Services (ILS), ook eenvoudige stuwadoorswerkzaamheden gaan doen, waaronder de functies als radioman wal, radioman dek, terminal trekker chauffeur en straddle carrier chauffeur.

Daarmee kwamen ze in het vaarwater van de SHB, wat de nodige conflicten gaf met de SHB en met de vakbond. Na het faillissement van de SHB in 2009 nam Matrans de boedel van de SHB over en zette de pool als Rotterdam Port Services (RPS), een 'WW pool' voort.

Het werk van de sjorder heeft een aantal kenmerken gemeen met die van de ouderwetse havenarbeid: vuil, zwaar en gevaarlijk, onregelmatig werkpatroon en geen vaste band met het bedrijf waar de sjorder wordt tewerk gesteld. De vaste mensen bij de sjorbedrijven hebben wel een dienstverband, maar de losse inhuur via onderaannemers niet. In de analyse van het stakingspatroon verderop in dit hoofdstuk zullen we zien dat de sjorders zich ook als actievoerders zijn beginnen te manifesteren. Ook deze groep beschikt over aanzienlijke onderhandelingsmacht, een staking heeft onmiddellijk effect en dikwijls op een precair moment, namelijk kort na aankomst of kort voor vertrek van het schip. Binnengelopen schepen kunnen niet worden gelost en schepen die geladen zijn kunnen niet vertrekken als de dekcontainers niet gesjord zijn.

Het aantal arbeidsplaatsen bij de containeroverslagbedrijven bleef over de gehele periode opmerkelijk genoeg tamelijk constant, rond de 3.000, terwijl het aantal overgeslagen containers verdrievoudigde. De overgang van conventioneel stukgoed naar containers maakte al een enorm sterke productiviteitsstijging mogelijk, maar ook binnen de containeroverslag zelf werd de afgelopen twintig jaar dus een zeer sterke productiviteitsstijging gerealiseerd. Na de korte dip in de containeroverslag in de eerste jaren van het nieuwe millennium groeide de markt sterk. In de periode tussen 2004 en 2008 nam ECT bijna 800 havenwerkers aan, waaronder veel chauffeurs uit het beroepsgoederenvervoer. Volgens de HR-directeur gebeurde dat vrijwel probleemloos, vanwege het hoge arbeidsvoorwaardenniveau bij het bedrijf. Er kwamen geen sollicitanten van buurman APMT, waarschijnlijk omdat ECT de nieuw aangeworven mensen alleen op jaarcontract aannam. Ook vanuit de SHB meldde zich bijna niemand, "de SHB'ers dachten dat alles zich wel oploste, als je maar bleef zitten" (interview Hooykaas, 24 augustus 2011). De nieuwe havenwerkers bij de ECT werden grotendeels ondergebracht bij de Delta Uitzendgroep (DUG), een interne groep flexibel inzetbare operationele werknemers.

In de massagoedoverslag vertaalde de sterke teruggang in de graansector zich in een serie reorganisaties en een forse daling van het aantal graanwerkers. Bij de andere categorieën droog massagoed (ertsen, kolen en overige) zagen we over de hele periode van 1990 tot 2010 een relatief constant overslagvolume van circa 75 miljoen ton. Ook hier liep echter door productiviteitsstijging, voornamelijk als gevolg van schaalvergroting van schepen en kranen, het personeelsbestand met een derde terug. In de tank op- en overslag was de teruggang in werkgelegenheid vergelijkbaar, maar werd bovendien een forse stijging in de goederenstroom

gerealiseerd. Ook hier dus sterke productiviteitsstijgingen door schaalvergroting.

Technologie en arbeidsproces in de containeroverslag

De belangrijkste technologische ontwikkeling in de stukgoedoverslag, de invoering van de container, had zich in de jaren '70 en '80 van de twintigste eeuw voltrokken en zette zijn opmars in de periode 1990 tot 2010 onverdroten door. Deze opmars was vooral van kwantitatieve aard, dat wil zeggen, toename van de soorten goederen die per container vervoerd werden³, het volume aan containers door de groei van de wereldhandel en de schaalgrootte van de schepen. Daarnaast zette ook de automatisering zich door. Begin jaren '90 werd door ECT de Delta II terminal in gebruik genomen, met gerobotiseerd intern transport van de containers tussen kade en opslag met *Automated Guided Vehicles* (AGV's) en volledig geautomatiseerde stapelkranen (*Automated Stacking Cranes*, ASC's) in het *stack*. Deze terminal werd met een doorvoer van 6,1 miljoen containers in 2007 verreweg de grootste in de Rotterdamse haven. Hoewel niet toegepast bij APMT en de kleinere containerterminals, vanwege de hoge investeringen en de geringere flexibiliteit, werd dit algemeen als de *state-of-the-art* containeroverslagtechnologie beschouwd, waar ECT het patent op had en later door andere terminals in de wereld navolging vond (Van Driel & De Goey, 2000, p.115; Kim & Günther, 2007; Ottjes et al., 2007).

De technologie is zeer bepalend voor de vormgeving van het arbeidsproces en de arbeidsorganisatie. Aan de waterzijde wordt het laden en lossen van de zeeschepen uitgevoerd door een kraanteam dat bestaat uit drie man, de kraanmachinist, de radioman wal en de radioman dek. De AGV's rijden de containers van en naar het *stack* waar de ASC's de containers tot drie lagen hoog opslaan. De landzijde zorgt voor de afvoer van de containers anders dan via het zeeschip. Het laden en lossen van vrachtwagens gebeurt door *straddle carriers*, die de containers uit het *stack* halen dan wel er naar toe brengen. Voor de afvoer via binnenvaartschepen ('lichters') en het spoor pakken de *straddle carriers* de containers op uit de opslag en zetten die op een treintje van chassis (Floor Truck Factors, FTF) voor intern transport naar de *barge terminal* of het *rail service center* elk met hun eigen kranen. De *carrier*- en FTF-chauffeurs werken individueel aan de hand van opdrachten die op het beeldscherm in de voertuigen verschijnen.

Op de Euromax Terminal van ECT, die in 2008 in gebruik werd genomen, werd weer een stap verder in de automatisering gezet, waarbij de kraanbewegingen van de STS (*ship-to-shore*) containerkraan gedeeltelijk werden geautomatiseerd. Effect hiervan is een groter aantal *moves* per uur en een vermindering van het aantal radiodek lieden. Anno 2010 loopt bij ECT de omvang van 'de ploeg' (het kraanteam) uiteen van acht tot tien

man op de Home Terminal (multitrailersysteem), drie man (kraanmachinist, radioman wal en radioman dek) op de Delta Terminals tot twee man (kraanmachinist en radioman dek) bij Euromax. Bij de landzijdige afhandeling op de Euromax Terminal zijn de automatische stapelkranen in het *stack* dubbel uitgevoerd zodat de belading van het chassis van de vrachtwagens direct, zonder tussenkomst van de *carriers*, kan plaats vinden. Hierdoor is de functie van *carrier* chauffeur vervallen. Bovendien zou deze handeling ('processtap') volledig automatisch kunnen plaats vinden. Vanwege de weerstand van de vakbond heeft het management daar (tot nu toe) van afgezien en is er nog een terminal operator bij betrokken (zie figuur 7.1).

Figuur 7.1 Automatisering van het operationele proces bij containeroverslagbedrijf ECT

	waterzijdig zeeschip		overslag schip	transport waterzijdig	overslag stack stack opslag	transport landzijdig	overslag truck	landzijdig		
								overslag lichter	overslag trein	
Home	RD	CKM RW	TTC		SKM SCC	SCC	SCC	FTF	LKM	RKM
Delta	RD	CKM RW	AGV	ASC	SCC	SCC	SCC	FTF	RW LKM	RW RKM
Euromax		CKM RW	AGV	ASC		ASC	ASC RW	FTF	LKM RW	RKM RW

Operationele functies

RD = radioman dek
RW = radioman wal
CKM = container kraanmachinist
TTC = terminal trekker chauffeur
SKM = stapelkraan machinist

Geautomatiseerde functies
AGV = automated guided vehicle
ASC = automated stacking crane

SCC = straddle carrier chauffeur
FTF = chauffeur FTF trucks (multi-trailer)
LKM = lichterkraan machinist
RKM = railkraan machinist

Bron: ECT, Adema & van den Berg (2008)

Bij ECT wordt gewerkt in een vijfploegendienst, zodat er vijf ploegen zijn die elk opgedeeld zijn in drie diensten, aangeduid met 'spillen'. In een etmaal werkt een derde gedeelte de ochtend (de ochtendspil), een ander deel werkt de avonddienst en het derde deel de nacht. Elke spil staat onder leiding van een supervisor, die meedraait in de ploegendienst. Hij wordt ondersteund door een 'medewerker planning & aansturing' (MPA), die in de controlekamer zit en met behulp van camera's en informatiesystemen via beeldschermen van grote afstand toeziet op de uitvoering van het werk. Daarnaast is er binnen elke spil één coördinatiefunctie die bij toerbeurt door een van de leden van de spil wordt uitgevoerd. De supervisor rapporteert aan de Operations Manager, die verantwoordelijk is voor een ploeg. Deze werkt in dagdienst en legt verantwoording af aan de Terminal Manager.

In hun onderzoek naar de beleving van de werknemers van de kwaliteit van de arbeid bij de ECT, komen Adema & Van den Berg (2008) tot de conclusie dat er voor de operationele medewerkers sprake is van een lage kwaliteit van de arbeid:

- geringe interne regelcapaciteit (nauw gedefinieerde functie-inhoud),
- geringe externe regelcapaciteit (weinig organiserende taken),
- korte cyclustijd van de arbeidshandelingen,
- geringe moeilijkheidsgraad (routinematige arbeid),
- geringe mate van autonomie (weinig variatie in werktempo, werkplek, volgorde en methode),
- gevarieerde opvattingen over de contactmogelijkheden met collega's.

Dit in tegenstelling tot de MPA's, die op al deze aspecten hoog scoren.

De sociotechnische experimenten bij de opbouw van de Delta terminal waren ongedaan gemaakt, door de uitgevoerde reorganisaties, de verdergaande automatisering en de groei van het aantal hiërarchische lagen. Vanuit de arbeidsprocesbenadering bezien is er een aantal opmerkingen te maken over autonomie en gezagsverhoudingen. In de eerste plaats is het duidelijk dat er nauwelijks sprake is van autonomie in de functie-uitoefening, de overslagtechnologie en informatiesystemen zijn vrijwel volledig bepalend. *On-line monitoring* van het werk via computers en camera's is er een integraal onderdeel van. Ten tweede lijkt er een waterscheiding te zijn tussen de mensen die in ploegendienst werken en de dagdienst. De supervisor is daarbij echt *the man in the middle*, die bekneld zit tussen loyaliteit aan het management enerzijds en aan 'zijn' mensen, waarmee hij samen in ploegendienst werkt anderzijds. In de derde plaats kent de ECT een 'diepe' hiërarchie, met veel hiërarchische lagen en een grote afstand tussen top en werkvloer. Dit zal zeker te maken hebben met het feit dat het bedrijf door technologie gedreven wordt, wat een technocratische stijl van leidinggeven met zich meebrengt. Tenslotte veroorzaakte de hierboven vermelde aanwezigheid van flexibel inzetbare terminal operators, de zogenoemde 'DUGgers', voor communicatie- en beheersingsproblemen, omdat de supervisor niet al zijn of haar mensen kent en omgekeerd. Een van de door Adema en Van den Berg geïnterviewde terminalwerkers merkte op dat *"oudere werknemers het gevoel hebben iedere dag weer 'naar de gevangenis' te gaan als ze naar hun werk moeten. De enige reden dat ze blijven is dat ze zoveel geld verdienen"* (Adema & Van den Berg, 2008, Respondent 16). In de slotparagraaf in dit hoofdstuk bespreek ik de wijze waarop de werknemers bij ECT de inrichting van het arbeidsproces en de arbeidsorganisatie beleven en in hoeverre dat verschilt van de *dockworkers subculture*.

Politieke en maatschappelijke context: marktwerking en deregulering

Bij de hierboven beschreven trend van globalisering en groei van de wereldhandel werden de omstandigheden in de havens als een grote hindernis ervaren. Veel havens waren in eigendom van publieke of semipublieke instellingen en hadden publiek gereguleerde arbeidspools met een sterke vakbondsinvloed. In lijn met de neoliberale ideologie van de vrije markt, zoals die na de ineenstorting van de Sovjet-Unie dominant werd, ging het proces van globalisering in de havens wereldwijd gepaard met deregulering van de arbeidsmarkt, liberalisering van productmarkten en privatisering van havenactiviteiten in publiek en semipubliek eigendom. Het proces van containerisatie liep hiermee synchroon en ondersteunde deze beweging (Parola & Musso, 2007; Turnbull, 2000; Turnbull & Wass, 2007).

De wijze waarop dit uitwerkte op de verschillende havens in de wereld was sterk afhankelijk van de institutionele infrastructuur. Zeer drastisch (en conflictueus) was bijvoorbeeld de afschaffing van het Dock Labour Scheme in Groot-Brittannië in 1989, de daarop volgende privatisering van de havens en de opkomst van de containerhaven Felixstowe (Turnbull, 1991; Baird, 1998). De effecten van deze liberalisering waren in Rotterdam veel minder ingrijpend dan in veel andere havens in de wereld, onder meer omdat de overheidsinvloed op de havenactiviteiten en de institutionalisering van de arbeidsverhoudingen hier verhoudingsgewijs veel geringer was (Turnbull & Wass, 2007). Maar ook in Rotterdam kwam deze trend onmiskenbaar naar voren, waarvan ik hier de meest saillante voorbeelden zal bespreken: (1) de beëindiging van de subsidie aan de arbeidspool SHB, (2) de verzelfstandiging van het Gemeentelijk Havenbedrijf en (3) de conceptrichtlijn van de Europese Commissie voor de liberalisering van havendiensten.

In 1995 besloot de toenmalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een eind te maken aan de bijdrage aan de leegloopfinanciering van de SHB door het AWF. Hierop anticiperend hadden de bonden en werkgeversvereniging SVZ in 1994 een akkoord gesloten over de 'modernisering van de SHB', een voorwaarde van de minister om een 'bruidsschat' aan de nieuwe arbeidspool mee te geven. Het akkoord was gebaseerd op een financiële bijdrage van het ministerie van 40 miljoen gulden voor (1) toekomstige leegloopfinanciering, (2) omscholing van de havenwerkers, zodat deze ook in de nieuwe sectoren aan het werk konden en meer functies konden uitoefenen om toekomstige leegloop in te dammen, en (3) de ombouw van de SHB naar een commerciële onderneming. De SHB werd omgevormd van een stichting in een besloten vennootschap, waarbij de stuwadoorsbedrijven die leveringscontracten hadden met de SHB van 'deelnemers' van de stichting tot aandeelhouders van de BV werden, waarvoor in totaal 15 miljoen gulden werd ge-

stort, naar rato van de afnamegaranties. Van belang was verder dat de bedrijven zich vastlegden op een voorkeurspositie voor de SHB ('recht van eerste inhuur'), die werd opgenomen in de cao's (in het zogenoemde 'A9 artikel'). Ook zouden er aanpassingen in de cao van SHB plaats vinden met betrekking tot de tewerkstelling in andere havens (voornamelijk Vlissingen), beschikbaarheid en inzetbaarheid, combinatiefuncties en kwalificaties. Een toegeving aan de werkgevers, die van mening waren dat de SHB'ers veel te weinig flexibel waren.

De SHB bleef echter zonder de structurele leegloopfinanciering verliesgevend en raakte al snel door zijn 'bruidsschat' heen. In 2001 was de SHB zo goed als failliet. Financiële steun van het Gemeentelijk Havenbedrijf (achtergestelde leningen en stortingen in opleidingsfonds) en de snelle stijging van de containeroverslag vanaf 2004 gaven de organisatie vervolgens nog enige lucht. In 2005 werd de SHB overgenomen door Humares, een uitzendbureau voor maritiem personeel gevestigd in Zeeland. Uiteindelijk was faillissement bij de wereldwijde financiële crisis die in 2008 begon onontkoombaar. Bij het faillissement in 2009 verloren ongeveer 450 man hun baan.

Een drietal oorzaken is hiervoor aan te wijzen. In de eerste plaats beschikte de SHB over een sterk verouderd personeelsbestand dat voor een fors deel bestond uit klassieke stukgoedarbeiders, die niet ingezet konden worden in de containersector. Bovendien was het ziekteverzuim zeer hoog. De SHB was 'het afvoerputje' van de haven geworden. De organisatie slaagde er niet in om deze *mismatch* op structurele wijze op te lossen, waardoor de inzetbaarheid van een deel van de SHB'ers gering en het leeglooppniveau hoog bleef. Reorganisatie met gedwongen ontslagen was en bleef voor de vakorganisatie en de havenwerkers onbespreekbaar, waarbij werd teruggegrepen op de werkgelegenheidsakkoorden van de jaren '80. Contractpartij aan werkgeverskant daarbij was de SVZ geweest. Deze was intussen als speler in de arbeidsverhoudingen van het toneel verdwenen, wat het naleven van de indertijd gemaakte afspraken niet juridisch afdwingbaar maakte. Ten tweede was de constructie waarbij de afnemers van diensten van de SHB tevens als aandeelhouders fungeerden een belangrijke weeffout. In de praktijk stelden de betrokken stuwadoorsbedrijven zich primair op als klanten, wat leidde tot verzet tegen tariefsverhogingen door de SHB. Bovendien waren er bij de aandeelhouders ook ondernemingen (Uniport en Hanno) die onderdeel uitmaakten van concerns waaronder ook sjobedrijven ressorteerden (Matrans, Unilash), die concurreerden met de SHB. Tot slot had de afzetgarantie via het A9 artikel ook nadelige effecten voor de SHB. De stuwadoorsbedrijven gingen de eigen interne flexibiliteit opvoeren, zoals de ECT dat deed met de DUG. Bovendien ontstond er concurrentie aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt, vooral van sjobedrijven die ook stuwadoorswerkzaamheden gingen uitvoeren. Zo ontstond de merkwaardige situatie dat de

grootste klanten van de SHB in het conventioneel stukgoed (Steinweg Handelsveem en Haven van Vlissingen NV) geen A9 artikel in de cao hadden (Smit & Vis 2002).

Het tweede veelzeggende voorbeeld van de trend naar privatisering en deregulering was de verzelfstandiging van het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam per 1 januari 2004, die daarbij van naam veranderde in Haven van Rotterdam NV. Het markeerde de overgang van havenontwikkelaar en havenbeheerder naar die van Main Port Manager (Doe en Schoenmakers, 1998). De nieuwe NV kreeg twee aandeelhouders, naast de gemeente Rotterdam werd de Nederlandse Staat minderheidsaandeelhouder. Belangrijkste motief was dat grotere commerciële slagkracht en flexibiliteit zou zijn vereist door de verschuivende concurrentieverhoudingen tussen mondiaal opererende ondernemingen en tussen havens (Havenbedrijf Rotterdam, 2005). In feite kreeg op deze wijze het nationale belang dat de haven van Rotterdam altijd had zijn beslag in nieuwe eigendomsverhoudingen. Het Havenbedrijf kon zelfstandig opereren op de kapitaalmarkt, hetgeen de financiering van de aanleg van Maasvlakte 2 vergemakkelijkte en risicodragende investeringen mogelijk maakte. Zo was het Havenbedrijf enige jaren medeaandeelhouder van de ECT, in de overbrugging van het aandeelhouderschap van de Nederlandse transportconcerns naar het Chinese HPH en participeert de onderneming in de ontwikkeling en exploitatie van zeehaven Sohar in Oman.⁴

De trend van privatisering en verzelfstandiging van de Port Authorities, die zoals gezegd in vele havens plaats vond, was volgens Kreukels en Wever (1998) uitdrukking van een fundamentele overgang, waarbij havens niet langer werden gezien als een bron van sociaal kapitaal (werkgelegenheid, regionale ontwikkeling), maar als een bron van economisch kapitaal, waarbij de havens ontwikkeld worden als zuivere economische eenheden. Deze omslag was in het beleid van het Havenbedrijf Rotterdam duidelijk zichtbaar. In de eerste plaats veranderde de concurrentiestrategie. Lange tijd was de focus gericht op de concurrentie *tussen* de zeehavens in de Hamburg-Le Havre range, waarbij binnen de Rotterdamse haven zelf gestreefd werd naar sterke (monopolistische) spelers in de verschillende overslagsectoren en havendiensten. De nadelen die eraan kleefden, zoals hoge prijzen en een weinig transparante 'ons-kent-ons' cultuur werden op de koop toe genomen. In het nieuwe beleid verschoof de aandacht naar het bevorderen van concurrentie *binnen* de haven, om zodoende de concurrentie met andere zeehavens beter aan te kunnen gaan. Het duidelijkste voorbeeld hiervan is de aanleg van de tweede Maasvlakte en de komst daar van de RWG terminal van DP World en een tweede terminal van APMT, dat door de ECT als zeer bedreigend wordt ervaren.⁵ Een tweede dossier waar de omslag richting *laissez faire* politiek uit bleek, was die van het terrein van de arbeidsverhoudingen. Vooral in de jaren '80 en begin jaren '90 had het Havenbedrijf zich in-

tensief met de arbeidsverhoudingen en de oplossing van de problemen in het stukgoed bezig gehouden. Geleidelijk verschoven de arbeidsverhoudingen van de strategische agenda. De laatste bemoeienissen waren met pogingen om het leven van de SHB te rekken. Maar ook dit beleid kan zijn keerzijde gaan krijgen, zoals de arbeidsonrust die kan ontstaan bij de komst van de nieuwe containerterminals op de Maasvlakte 2 en waarvan de eerste signalen zich hebben aangediend.

Een derde thema bij het streven naar marktwerking in de havens is de rol van de Europese Unie. Met de vorming van de EU en de komst van de euro in 2000 kwam er een Europese Economische Ruimte tot stand die sterk bijdroeg aan de vestiging van Europese hoofdkantoren, Europese *plants* en distributiecentra (EDC's) van multinationale ondernemingen. Vanaf de jaren '80 werd vanuit de EU zeer sterk aangedrongen op liberalisatie, vrijhandel en onbelemmerd zeetransport. In aansluiting op eerdere EU-richtlijnen voor de privatisering van spoorwegen en luchthavens culmineerde dit in 2001 in een conceptrichtlijn van de Europese Commissie, 'Port Package' genaamd, die de privatisering van de havendiensten beoogde. Hiermee zou onder meer een einde gemaakt worden aan de beschermde positie van havenwerkers in arbeidspools. Bovendien omvatte de conceptrichtlijn het voorstel tot 'zelfafhandeling', dat het laden en lossen van zeeschepen door de scheepsbemanning mogelijk zou maken. Door de vakbonden in de Europese havens werd de conceptrichtlijn als zeer bedreigend ervaren en er werd fors geprotesteerd. Ondanks het feit dat de conceptrichtlijn enigszins werd aangepast werd deze na een nieuwe serie protestacties in januari 2006 in het Europees Parlement verworpen (Turnbull, 2007). Een onderwerp dat hier nauw mee verbonden is, is het opzeggen door de Nederlandse staat van het ILO-Verdrag 137 dat Nederland in 1976 had geratificeerd en waarin geregeld wordt dat allen geregistreerde havenwerkers in de haven mogen werken.⁶

Politieke en maatschappelijke context: triomftocht en eerste haperingen van het poldermodel

Het akkoord van Wassenaar in 1982 had een nieuwe succesperiode van het Nederlandse overlegmodel in de arbeidsverhoudingen ingeluid die de gehele jaren '90 zou voortduren. Het ledental van de vakbeweging bleef stabiel, maar door de groei van de beroepsbevolking daalde de organisatiegraad. Tegelijkertijd bleef de dekkingsgraad van de cao onverminderd hoog: 85% van de werknemers bleef onder een cao (of overheidsregeling) vallen. Er kwam aan het begin van de jaren '90 voornamelijk vanuit liberale hoek (onder meer van VVD'ers Zalm en Wilders) wel kritiek op de 'stroperigheid' van de overlegeconomie en op de rigiditeit van de Wet op de Algemeen Verbindend Verklaring. Tot veel meer dan het op een onbewaakt moment afschaffen van de SER-adviesplicht, die regelde dat de

regering bij sociaaleconomische vraagstukken de SER om advies diende te vragen, kwam het echter niet. De periode van de regeringen Paars I en II, waarbij PvdA, VVD en D'66 het kabinet vormden was er een van hoogtijdagen van het poldermodel. Kenmerkend was het advies van de Stichting van de Arbeid, 'Een nieuwe koers' van 1993. Hierin werd door sociale partners op nationaal niveau vastgesteld dat, 'gezien de verslechterende economische omstandigheden en de stijgende werkloosheid' de ruimte voor loonstijgingen 'uiterst beperkt of soms nul' zou zijn. Tegelijk werden cao-partijen opgeroepen om te komen tot meer differentiatie en maatwerk in de arbeidsvoorwaarden. In deze periode kwamen vele goed bedoelde adviezen vanuit de Stichting van de Arbeid en de SER. Terwijl de akkoorden in de jaren tachtig primair waren gericht op arbeidstijdverkortening en loonkostenbeheersing, ging het in de jaren '90 vooral om vernieuwing van het sociaal beleid in de onderneming (Schilstra en Smit 2005).

Met het einde van Paars en de komst van de regeringen Balkenende trad een kentering op. Er werden nog wel nationale akkoorden tussen en met sociale partners overeengekomen, maar die kwamen veel moeilijker tot stand. Hierbij ging het naast gematigde loonontwikkeling om de maatregelen die gericht waren op de herziening van de verzorgingsstaat. In het bijzonder de plannen van de regering om de VUT en pensioenregelingen via fiscale maatregelen onmogelijk te maken leidde tot conflicten. In het najaar van 2004 vonden grootscheepse acties van de vakbeweging plaats, eerst in Rotterdam, later op het Museumplein in Amsterdam. Dit leidde in 2005 tot een breed en gedetailleerd akkoord waarin de aanvankelijke plannen van de regering enigszins werden gematigd. In de jaren erna stond de AOW en het pensioen zelf in het middelpunt van de belangstelling, zowel door de voorstellen van de regering om de AOW-leeftijd te verhogen als door de wereldwijde financiële crisis die in 2008 uitbrak en de pensioenfondsen in zwaar weer bracht. Ook hierover werd na lang en moeizaam onderhandelen in 2011 een akkoord gesloten. Hierbij bleek de vakbeweging in het algemeen en de FNV in het bijzonder ernstig verdeeld. Hoewel het nationale overleg dus zwaar aan erosie onderhevig bleek te zijn, bleef het poldermodel nog wel overeind. Mogelijk dat de verdeeldheid rond het pensioenakkoord de voorbode is van een nieuwe vakbondsstrategie, waar minder nadruk ligt op nationaal overleg en meer op activistisch vakbondswerk in de bedrijven. Een keuze waar de vakbondsmensen in de Rotterdamse haven al jaren voor pleitten.

7.2. Het stakingspatroon: van onderstroom naar activistische vakorganisatie

Overzicht van het stakingspatroon

In de periode 1990-2009 nam het totaal *aantal* stakingen in vergelijking met de voorgaande periode duidelijk af (zie tabel 7.5). Het jaarlijkse gemiddeld aantal stakingen bedroeg 5,5. Dit is lager dan het gemiddeld aantal stakingen per jaar in de jaren '70 en '80, maar hoger dan alle daaraan voorafgaande periodes. Op het eerste gezicht lijkt er dan ook sprake van een grote historische constante. Een preciezere blik laat echter zien dat ruim tweederde van de stakingen (72) van deze periode in de jaren '90 plaats vond en slechts eenderde in het eerste decennium van de 21e eeuw. De jaren negentig kenden met andere woorden een relatief hoge stakingsfrequentie (7,2 per jaar), de jaren 2000-2009 een lagere stakingsfrequentie (3,7 per jaar). Toch is ook deze frequentie vergelijkbaar met de vooroorlogse periode en de periode 1945-1970.

Het meest opvallende verschil met alle voorgaande periodes is dat het *stakingsvolume* substantieel lager is, doordat de stakingen gemiddeld genomen veel korter duurden en veel minder deelnemers kenden. Het totaal aantal stakersdagen was nog geen 10% van het stakingsvolume in de voorgaande periode, die gedomineerd werd door de grote algemene stakingen van 1970 en 1979. Het aantal mensen dat werkzaam was in de overslagsector in de haven nam in de loop der jaren af, maar ook het jaarlijks gemiddelde aantal stakersdagen per 1.000 werknemers is aanzienlijk lager dan alle voorgaande periodes. Staakte de gemiddelde havenwerker in de periode 1970-1989 circa twee en een halve dag per jaar, in de periode 1990 – 2009 bedroeg dat circa drie uur per jaar (0,371 dag).

Net zoals bij de stakingsfrequentie zien we ook bij het stakingsvolume een duidelijk verschil tussen de jaren '90 van de 20e eeuw en de eerste tien jaar van de 21e eeuw. Over de gehele periode vonden drie grote stakingen (met meer dan 5.000 stakersdagen) plaats, alle in 1991. Het betrof de staking voor één cao voor de hele non-bulk sector in mei van dat jaar (11.000 stakersdagen), nadat dit mislukt was, een loonstaking in het stukgoed (dat wil zeggen de algemene stuwadoorsbedrijven) in de maand daarop en een staking in oktober als onderdeel van landelijke acties tegen regeringsplannen met WAO en Ziektewet. Deze laatste actie stond niet op zichzelf, maar was onderdeel van een serie stakingen in september en oktober van dat jaar tegen deze plannen. Alles bij elkaar bedroeg het stakingsvolume in de jaren '90 38.214 stakersdagen, tegen 13.040 in het eerste decennium van de 21e eeuw.

Bij de analyse van de *status* van de stakingen merken we op dat in vergelijking met de voorgaande periodes veel meer stakingen een officieel karakter hadden (tabel 7.6). Over de gehele periode 1945-1969 was

Tabel 7.5. *Stakingspatroon 1990 – 2009, kwantitatief*

<i>Frequentie</i>	<i>1990-2009</i>	<i>1970-1989</i>	<i>1945-1969</i>	<i>1915-1940</i>	<i>1889-1914</i>
Totaal aantal stakingen	109	144	128	95	94
Gemiddeld per jaar	5,5	7,2	5,1	3,8	3,8
<i>Duur</i>					
Stakingen > 1 dag	21	29	20	32	29
Stakingen ≤ 1 dag	88	115	108	63	65
<i>Omvang</i>					
Stakingen ≥ 1.000 deelnemers	10	18	17	12	7
Stakingen < 1.000 deelnemers	99	126	111	83	87
<i>Volume</i>					
Totaal aantal stakersdagen	53.039	642.405	664.304	868.177	401.078
Stakingen ≥ 5.000 stakersdagen	3	10	8	7	6
Stakingen < 5.000 stakersdagen	106	134	120	88	88
Gemiddeld aantal stakersdagen per staking	487	4.461	5.199	9.139	4.267
Jaarlijks gemiddeld aantal stakersdagen	2.652	32.120	26.572	34.727	16.043
Jaarlijks gemiddeld aantal stakersdagen per 1.000 w.n.	379	2.677	2.005	3.473	2.000

Bron: databestand

maar één van de in totaal 123 stakingen een officiële staking (die ook nog mislukte) en in de jaren '70 en '80 was maar 17% van alle stakingen door de bonden georganiseerd en de twee verreweg grootste stakingen in deze periode (die van 1970 en 1979) hadden een wild karakter.

Tabel 7.6. *Stakingspatroon 1990 – 2010, status*

	<i>Alle stakingen</i>		<i>Kleine*</i>		<i>Grote**</i>	
Officieel	36	33%	27	31%	2	67%
Overgenomen	5	5%	3	3%		
Niet erkende bonden						
Wild	59	54%	49	56%	1	33%
Onbekend	9	8%	9	10%		
Totaal	109	100%	88	100%	3	100%

* stakingen van 1 dag of minder

** stakingen met 5.000 of meer stakersdagen

Bron: databestand

In de periode die in dit hoofdstuk centraal staat (1990-2009) had één derde een officieel karakter en waren twee van de drie grote stakingen door de vakbonden georganiseerd. De derde grote staking was gericht tegen een gerechtelijk stakingsverbod en kon om die reden niet door de

vakbond worden georganiseerd. Deze werd, net als enige andere stakingen tegen het stakingsverbod begin oktober 1991, door onbezoldigde kaderleden van de Vervoersbond FNV op touw gezet met de onuitgesproken instemming van de vakbondsbestuurders.

Verder zien we het aantal wilde stakingen in de loop van de tijd afnemen. Als we de stakingen waarvan de status 'onbekend' is meetellen waren er in totaal 68 wilde stakingen in deze periode. Hiervan vonden er 52 plaats in de jaren '90 en 16 in de periode vanaf het jaar 2000. Daar komt bij dat in een aantal gevallen de wilde stakingen door vakbondskaderleden waren georganiseerd en werden getolereerd, dan wel oogluikend door de bond werden toegestaan, maar geen officiële steun kon worden gegeven vanwege officieel vakbondsbeleid of vereiste procedures bij staking. Voorbeelden hiervan zijn de wilde acties in september 1991 die plaats vonden bij ECT, Seaport Terminals en diverse andere overslagbedrijven rond de officiële acties van de bonden tegen de WAO en ziekte-wetplannen.

Tabel 7.7. *Stakingspatroon 1990-2010, eisen*

	<i>Alle stakingen</i>		<i>Kleine*</i>		<i>Grote**</i>	
Loon en arbeidsvoorwaarden	37	34%	23	26%	1	33%
Organisatie van het werk	6	6%	5	6%		
Disciplinekwesties	7	6%	7	8%		
Reorganisatie	29	27%	27	31%		
Solidariteitsstaking	9	8%	7	8%		
Politieke staking	19	17%	18	20%	1	33%
Erkenning	1	1%			1	33%
Overig	1	1%	1	1%		
Totaal	109	100%	88	100%	3	100%

* stakingen van 1 dag of minder

** stakingen met 5.000 of meer verloren arbeidsdagen

Bron: databestand

Als we kijken naar de *soort eisen* die bij de stakingen naar voren kwam, blijkt dat net als in de voorgaande periode de meeste stakingen gingen over *arbeidsvoorwaarden*. Eén van de twee grote stakingen (met meer dan 5.000 stakersdagen), die in het stukgoed in juli 1991, was gericht op hoger loon. Ook de staking van sjorders, de eerste omvangrijke actie bij dit type bedrijven, die gelijktijdig plaats vond, ging om loonsverhoging. Verder vonden er in de loop der jaren de nodige acties plaats rond de cao-onderhandelingen, zowel wild als door de vakbond georganiseerd, zoals de acties bij ECT in mei 2001.

De categorie stakingseisen die na arbeidsvoorwaarden het hoogste scoort is net als in de vorige periode *reorganisaties*. Maar terwijl in de

jaren '80 grote en langdurige officiële conflicten werden uitgevochten rond het overcompleet in het stukgoed, ging het in deze periode hoofdzakelijk om kleine wilde acties in verband met reorganisaties bij masagoedoverslagbedrijf EBS, containerstuwadoor ECT en de arbeidspool SHB. Er werd door de vakorganisaties nog steeds onder het motto van 'geen man gedwongen de havenpoort uit' onderhandeld met de werkgevers over werkzekerheid en sociale plannen, maar dit leidde niet tot door hen georganiseerde stakingen. Het ging dus wel dikwijls gepaard met wilde acties van het personeel, om steun te geven aan de vakorganisatie in de onderhandelingen met de werkgever, dan wel uit ongeduld of ontevredenheid over de door hem bereikte resultaten. In de volgende paragraaf, waar de belangrijkste stakingen in deze periode beschreven worden, zullen we zien dat de acties bij de SHB steeds meer het karakter krijgen van wanhoopsacties ten gevolge van het onvermogen van betrokkenen om het bedrijf te laten overleven.

Het aandeel van *politieke stakingen* was met 17% van alle stakingen veel hoger dan in alle voorafgaande periodes. Voor de Tweede Wereldoorlog kwamen politieke stakingen slechts sporadisch voor (1% van het totaal), in de naoorlogse periode 1945-1970 en 1970-1990 bedroeg hun aandeel niet meer dan 6%. Het ging voornamelijk om protestacties tegen de WAO en ziektewetplannen van de regering in 1991 en om protesten tegen de (concept) richtlijn van de Europese Commissie voor liberalisering van de havendiensten in 2003 en 2006. Eerstgenoemde acties zouden ook als één staking aangemerkt kunnen worden. De intervallen tussen de stakingen zijn echter nogal groot, maar bovendien laat separate registratie zien dat sommige stakingen door de bond werden georganiseerd en anderen niet. Een patroon dat we vaker hebben gezien, waarbij kaderleden van de bond staan te trappelen om actie te voeren en bij tijd en wijle ongevraagd in beweging komen. Bovendien was er een vijftal wilde stakingen tegen het aan de bond opgelegde stakingsverbod gericht. De Europees gecoördineerde acties tegen Port Package sloegen niet onverdeeld aan in de Rotterdamse haven. In januari 2003 waren er slechts 200 stakers, terwijl FNV Bondgenoten ingezet had op een algemene staking in de haven. In september 2003 had de Europese Federatie van Transportbonden (ETF) Rotterdam uitgekozen als actiecentrum voor een grote internationale demonstratie van havenarbeiders. Hier was een grote opkomst en lag ook de overslagsector in de haven van Rotterdam vrijwel plat. In januari 2006 was er wederom een internationale actie tegen de intussen herziene richtlijn (Port Package 2) en opnieuw kreeg men de handen er niet echt voor op elkaar in Rotterdam. Deze acties komen verderop uitvoeriger aan de orde.

Tabel 7.8. Politieke stakingen in de Rotterdamse haven, 1990 - 2009

<i>Datum</i>	<i>Bedrijf</i>	<i>status</i>	<i>duur</i>	<i>stakers</i>	<i>Eis</i>
18 sep 1991	13 overslagbedrijven	FNV, CNV, MHP	3	1.500	Tegen WAO/ZW plan van de regering
26 sep 1991	ECT Home Terminal	Wild	1	110	Tegen WAO/ZW plan van de regering
27 sep 1991	Seaport Terminals	Wild	0,25	50	Tegen WAO/ZW plan van de regering
29 sep 1991	ECT	FNV			Tegen WAO/ZW plan van de regering
29 sep 1991	EECV	FNV	1	200	Tegen WAO/ZW plan van de regering
30 sep 1991	Seaport Terminals	wild	1	100	Tegen WAO/ZW plan van de regering
1 okt 1991	diverse bedrijven	wild	0,5	700	Tegen WAO/ZW plan en tegen stakingsverbod
2 okt 1991	ECT, Seaport, Unitcentre	wild	1	450	Tegen WAO/ZW plan en tegen stakingsverbod
3 okt 1991	7 bedrijven	wild	1	1.000	Tegen WAO/ZW plan en tegen stakingsverbod
4 okt 1991	gehele overslagsector	wild	1	6.750	Tegen WAO/ZW plan en tegen stakingsverbod
5 okt 1991	EMO	wild	1	200	Tegen WAO/ZW plan en tegen stakingsverbod
5 okt 1991	Paktank, Nieuwe Matex	FNV			Tegen WAO/ZW plan
17 jan 2003	EECV, EMO, Hanno/Uniport	FNV	1	200	Tegen EU richtlijn (Port Package)
11 sep 2003	Diverse bedrijven Europoort	FNV	0,5	200	Tegen EU richtlijn (Port Package)
29 sep 2003	ECT, EECV, EMO Hanno/Uniport	FNV	1	3.000	Tegen EU richtlijn (Port Package)
20 sep 2004	Meerdere bedrijven	FNV, CNV, MHP	1	4.000	Tegen VUT/prepensioen plan
1 nov 2004	Matrans, ILS, P&O, Stena	FNV	0,5	100	Tegen sjoerverordening Gemeente Rotterdam
31 aug 2005	ECT, EMO, Stenaline	FNV	1	1.000	Tegen opzeggen ILO 137
16 jan 2006	ECT, EECV, EMO Hanno, RST, P&O	FNV	0,5	500	Tegen EU richtlijn (Port Package 2)

Bron: databestand

Een belangrijke actie die hier wel kort besproken moet worden is die van 20 september 2004. Die dag werd er door de drie landelijke vakcentra-

les een demonstratie georganiseerd in Rotterdam tegen de kabinetsplannen, die beoogden een einde te maken aan de regelingen voor vervoer en uitreden (VUT) en prepensioen. De demonstratie overtrof met 60.000 demonstranten (30.000 volgens de politie) alle verwachtingen van de vakbeweging. Met tienduizenden tegelijk stroomden de demonstranten over de Willemsbrug en de Erasmusbrug het centrum van de stad in. Door velen, waaronder FNV-voorzitter De Waal en CNV-voorman Doekle Terpstra, maar ook door de media werd 'Rotterdam' als keerpunt beschouwd, waarbij de Nederlandse vakbeweging haar geloofwaardigheid en zelfvertrouwen had herwonnen. Het vormde de opmaat voor de zeer omvangrijke demonstratie op 2 oktober van dat jaar op het Museumplein in Amsterdam. Bij de demonstratie in Rotterdam speelden de havenwerkers een essentiële rol. Niet alleen door de staking die de haven (naast het openbaar vervoer in de stad) grotendeels plat legde, maar ook door de actieve rol van FNV Bondgenoten bij de demonstratie. Zo traden op het actiepodium kaderleden van de bond bij SHB op als spreekstalmeesters en was er een optreden van 'Bertus en de posters', de band van Bertus van der Horst, actie leider bij Multi Terminals Waalhaven bij de roemruchte wilde staking van 1979, die als feestband de stakers op het Afrikaanderplein had vermaakt en een hart onder de riem had gestoken. De staking was dus belangrijk voor het zelfvertrouwen van de Nederlandse vakbeweging, maar ook voor dat van de bond in de Rotterdamse haven, die zich steeds meer begon te realiseren dat de Nederlandse vakbeweging afhankelijk was geworden van zijn mobilisatievermogen.

In vergelijking met voorgaande periodes waren er veel minder stakingen naar aanleiding van de *organisatie van het werk*. In totaal ging het om 4 (kleine) stakingen op een totaal van 96 (5%), terwijl organisatie van het werk in de voorgaande naoorlogse periodes 16 tot 18% bedroeg. Arbeidsomstandigheden gaven over de gehele periode 1990-2010 zelfs geen enkele keer aanleiding tot staking, terwijl vuil werk of veiligheid in het verleden dikwijls conflictstof veroorzaakte. Dat had toen meestal te maken met stukgoed en de conflicten over verhoogd of dubbel verhoogd taakloon. Met het verdwijnen van het conventioneel stukgoed verdween kennelijk dus ook deze bron van conflict. Bij twee van de stakingen ging het om door de bond georganiseerd verzet tegen zelflossing door scheepsbemanning, in dezelfde periode als de protesten tegen Port Package en het opzeggen van ILO-verdrag 137.

Bij de acties naar aanleiding van *disciplinekwesties* zijn er enkele die we in vroeger jaren ook hebben gezien, namelijk werkonderbrekingen uit protest tegen het ontslag van een havenwerker om disciplinaire redenen (Oceana, 17 april 1990 en Müller-Thomsen, 27 februari 1995). Stakingen die in dit verband in het oog springen waren de werkonderbreking bij de SHB op 21 november 1997 waar het vertrek van de directeur werd geëist en de protestacties tegen het ontslag van OR-leden die betrokken waren

bij het tegen zijn zin vasthouden ('gijzeling') van de directeur van Multi Terminals Waalhaven (7 en 21 juli 1995).

Intermezzo: de "gijzeling" van Krul

Havenconcern Pakhoed had Henk Krul, voormalig hoofdredacteur van het sociaaldemocratische dagblad Het Vrije Volk en architect van de 'Zoen van Delft', als directeur aangesteld bij het noodlijdende stukgoedoverslagbedrijf Multi Terminals Waalhaven (MTW). MTW werd beschouwd als een van de laatste bolwerken van de radicale stukgoedmentaliteit, onder meer door de aanwezigheid van OR-voorzitter en Rode Morgen-voorman Voogt. In 1995 werd besloten tot sluiting van het bedrijf vanwege afnemende omzet en aanhoudende verliezen. De werknemers zouden met een ouderenregeling kunnen vertrekken of een baan aangeboden krijgen bij zusteronderneming Seaport Terminals. Op een personeelsbijeenkomst op woensdag 7 juli 1995 liep het uit de hand, omdat men vond dat er geen passende baan werd aangeboden. Toen Krul de zaal wilde verlaten werd hij bij de deur tegengehouden en de andere uitgangen waren op slot gedraaid. Volgens Krul werden er daarbij bedreigingen geuit aan hem en aan zijn gezin, wat door Voogt later ontkend werd. Na een uur werd Krul bevrijd door de politie. Diezelfde avond werden vier werknemers, waaronder Voogt, op staande voet ontslagen. Daarop gingen de ontslagenen met aanhang door de haven om tot protest op te roepen. Dit leidde onder meer tot een werkonderbreking bij stukgoedbedrijf NTB en een verlenging van de schaft bij ECT op 7 juli en een korte staking bij Hanno op 21 juli (Volkskrant, 24 juni, 8 en 22 juli 1995).

Eén staking staat gerubriceerd onder de categorie *erkenning*. Het betrof een door de Vervoersbond FNV georganiseerde staking voor de 'non-bulk cao'. Hoewel een stuk minder omvangrijk dan de stakingen van de jaren '70 en '80, was het de grootste staking (11.000 stakersdagen) van deze gehele periode. Strikt genomen ging het niet om een staking om erkenning van de bond, want de werkgevers waren bereid met de Vervoersbond FNV (en de Vervoersbond CNV) cao's af te sluiten (en sloten die na het conflict ook weer gewoon af), alleen niet op het door de bond gewenste aggregatieniveau van de gezamenlijke algemene stukgoedstuwadoors, de containeroverslagbedrijven en de roll-on roll-off bedrijven, door de vakbond aangeduid als de 'non-bulk'. De staking ging dus over de structuur van het cao-overleg. In de navolgende beschrijving van de belangrijkste stakingen in deze periode komt deze als eerste aan de orde.

*De staking om de non-bulk-cao (mei 1991)*⁷

Bij de overname van Müller-Thomsen en Quick Dispatch door de ECT in 1989 had de Vervoersbond FNV al getracht één cao voor de container- en stukgoedoverslagbedrijven te verkrijgen. Voor de ECT was dat onbespreekbaar geweest, zodat vakbondsonderhandelaar Paul Rosenmöller,

ten einde een werkgelegenheidsgarantie binnen te halen, deze eis had moeten inslikken. Bij het cao-overleg van 1991 zette de bond opnieuw in op een 'non-bulk-cao'. Rosenmöller had in 1989 de haven verlaten en was op de lijst van GroenLinks gekozen tot lid van de Tweede Kamer. Er trad een nieuwe onderhandelaar aan in de persoon van Jan Heilig. Doel was "de eenheid in de haven te herstellen, door de macht die voornamelijk in het stukgoed ligt, uit te breiden naar de containersector, waar vooral het geld zit" (FNV Magazine 15 juni 1991). Bovendien kon bij een havenbrede cao het stukgoed zich op gaan trekken aan het hogere niveau van arbeidsvoorwaarden van de containerbedrijven, in het bijzonder dat van de ECT. De werkgevers weigerden in overeenstemming met de door hen gemaakte strategische keuze van decentralisatie van het cao-overleg ten enen male hier over te praten. Na een aantal onderhandelingsessies liep het overleg vast. Op de vergadering van de sectorraad, het 'parlement' van de kaderleden in de sector havens van de Vervoersbond FNV werd tot staking besloten, met de tegenstem van de vertegenwoordigers van de ECT. Hierop werd een ultimatum verstuurd aan de werkgevers (op dat moment nog gecoördineerd door de Havenwerkgeversvereniging SVZ), dat op dinsdag 21 mei verliep, waarop de staking de daaropvolgende woensdag begon.

Op de eerste stakingsdag bleek onmiddellijk dat de kaderleden van de ECT, met 2.200 werknemers de grootste onderneming in de haven, helemaal niet zaten te wachten op een staking. Terwijl de kleinere containerbedrijven Unitcentre en Bell, de SHB en de stukgoedsector vrij massaal in staking gingen, kostte het veel moeite om de kadergroep van ECT tot actie te bewegen, wat uiteindelijk toch wel gebeurde. De dagen daarop werd er ook gestaakt, maar minder massaal en niet bij de ECT. Op maandag 27 mei riep de bond "om zijn goede wil tonen" zijn leden op om die middag weer aan het werk te gaan, waarmee hij het verdeelde optreden tot dan toe trachtte te maskeren. De onderhandelingen met de SVZ die dezelfde middag begonnen en de hele nacht duurden liepen echter opnieuw vast. Op dinsdag volgden aanvankelijk nog acties bij de stukgoedbedrijven Hanno en Seaport Merwehaven (de fruitpier). Op een door de kaderleden van ECT afgedwongen ledenvergadering (ze dreigden met een door 21 kaderleden ondertekende verklaring dat ze de staking niet meer zouden ondersteunen als er geen vergadering zou worden belegd) op woensdagochtend bleek dat de ECT'ers niet verder wilden. Hierop besloot de Vervoersbond de staking op te schorten, hoewel vanuit het stukgoed pleidooien kwamen om de acties zonder de ECT voort te zetten.

Er was bijna een week gestaakt en het doel was geen stap dichterbij gekomen. De bond had zijn hand overspeeld. De 'non-bulk zeperd' zoals de staking in het vervolg zou worden aangeduid had een schisma tussen de havenwerkers teweeg gebracht die nog jaren zou voortwoekeren. De stukgoedarbeiders vonden dat het oude principe van de onderlinge

solidariteit was geschonden en voelden zich verraden door de ECT'ers, net zoals was gebeurd bij de grote staking van 1979. Meesmuilend werd gewezen op het feit dat de mensen bij ECT als gewezen banketbakkers en vrachtwagenchauffeurs geen echte havenmentaliteit hadden en door hun hoge volcontinu lonen ("de goudhaantjes van de haven") vast zaten aan de hypotheek van hun koophuizen en caravans. Andersom waren de kaderleden van de bond bij ECT van oordeel dat er voor de werknemers van ECT niks te winnen was bij een 'non-bulk cao' en dat er bij het bedrijf geen ouderwetse havencultuur bestond waarbij "je twee keer op je vingers fluit om de boel plat te krijgen". Zij verweten de vakbondsbestuurders dat hen de staking door het stukgoed was opgedrongen en dat ze niet met de specifieke omstandigheden bij ECT rekening hielden. Een havenwerker van de ECT Deltaterminal: *"Er kwam hier een mannetje om op te roepen tot staking. Hij begon meteen te zeggen dat hij niet zoveel van de containersector af wist. Werd meteen weggehoond in de kantine! De enige stakers bij ECT waren bij (het voormalige - ES) QD en MTR"* (mondelijke communicatie Hans B., mei 1991). Het personeelsbeleid van de ECT, de werving van nieuwe mensen uit solitaire functies van buiten de haven, en de strategie van de SVZ, decentralisatie van de cao-structuur en zichzelf onzichtbaar maken, leek succes te hebben gehad.⁸

Stukgoed estafettestaking (27 juni-26 juli 1991)

Na de nederlaag om de non-bulk-cao had de Vervoersbond FNV aangekondigd dat ze de strijd aan zou gaan; *"de werkgevers hebben gemept en ze weten dat we terug zullen meppen"* (de Volkskrant, 1 juni 1991). Het overleg liep al snel vast op de looneisen van de bond van 14% in twee jaar, inclusief prijscompensatie die naar verwachting 6% zou gaan bedragen. De bonden hadden van hun kant grote bezwaren tegen voorstellen van de werkgevers voor een verplichte late nacht, combifuncties en inhuur van werknemers van buiten de haven. De bond had in de kort daarvoor uitgevoerde 'operatie stofkam' aangetoond dat de tijdelijke opleving van het stukgoed de nodige inhuurbedrijfsjes had geactiveerd, wat een bedreiging was voor de SHB. De werkgevers zaten nog steeds vast aan de werkgelegenheidsgarantie in het stukgoed, die van toepassing was tot 1995 en claimden dat dit bedrijfseconomisch alleen was vol te houden voor de stukgoedbedrijven als er meer flexibiliteit in de arbeidsinzet plaats zou vinden. Het enige concern dat na de overname van MTR en QD door ECT nog actief was in het stukgoed was Pakhoed, met Multi Terminals Waalhaven (MTW), RHPM en Seaport Terminals, dat mee was gekomen met de inboedel van het overgenomen Furness. Voor het overige betrof het relatief kleine familiebedrijven, die er wel uit wilden stappen, maar dat niet konden omdat noch verkoop (geen kandidaten) noch bedrijfsbeëindiging (te duur) een optie was.

Nadat het cao-overleg gestrand was vonden er op vrijdag 21 juni al spontane werkonderbrekingen plaats bij diverse stukgoedbedrijven, waaronder NTB en MTW. Na het versturen van een ultimatum werd door de Vervoersbond FNV op 26 juni een 24-uursstaking uitgeroepen die de hele stukgoedsector plat legde, ongeveer twintig bedrijven met 1.850 werknemers en de stukgoedpool van de SHB met ongeveer 450 man⁹. Op de stakersvergadering die in buurtcentrum Larenkamp werd belegd kregen de bestuurders van de bond het stevig voor hun kiezen over de ‘zeperd’ van de voorgaande staking voor de non-bulk-cao. Maar de criti-casters werd vanuit de zaal de mond gesnoerd (*“je staat hier niet voor de ECT te tyfusouwehoeren, maar voor je collega’s in het stukgoed”*), waarna de vergadering zich achter de bond opstelde. Vanaf dat moment werd de actie voortgezet met estafettestakingen, waarbij er alleen gestaakt werd op het moment dat er boten voor de kant lagen, onder het motto *“je moet ze pakken waar het pijn doet, bij hun hart, dat is dat orgaan dat heel dicht bij hun portefeuille zit”* (Nieuwsbrief Vervoersbond FNV, 28 juni 1991). Deze acties zouden een volle maand voortduren, inclusief dweilacties bij de kleinere bedrijven om werkwilligen het werk te belemmeren, met de bijbehorende incidenten, en na diverse mislukte pogingen van bemiddeling en van informeel overleg. De onrust in de haven werd versterkt door de staking bij de sjorders die gelijktijdig plaats vond. Grimmig werd het toen bleek dat er steeds meer schepen naar andere havens uitweken, in het bijzonder fruitschepen die gelost hadden moeten worden bij Seaport Terminals aan de Merwehaven. Volgens de bond werden de schepen door de werkgevers zelf naar elders gedirigeerd. De bevestiging hiervoor werd gevonden in het feit dat er bij een onaangekondigd en tumultueus verlopen bezoek van stakende Seaport-werknemers aan de haven Vlissingen ‘loskooien’ voor het lossen van fruit werden aangetroffen. De directie van Seaport, die het blijkbaar hard speelde, dreigde daarop te stoppen met loonbetaling, uitsluiting dus, en kondigde aan dat het Pakhoed-concern af zou zien van voorgenomen investeringen in het fruitoverslagbedrijf. Dit leidde weer tot verharding van de houding van de stakers. De concerns hadden volgens hen het stukgoed blijkbaar al afgeschreven. De werkgelegenheidsgarantie liep tot 1995, dus er was toch niets te verliezen, of zoals Jan Akkerman, voorzitter van de OVB het verwoordde: *“als je met de rug tegen de muur staat, en het over vier jaar stuk gaat, laat het dan nu maar stuk gaan”* (de Volkskrant, 18 juli 1991). Op 19 juli vond de gebruikelijke mars door de Maastunnel plaats, deze keer eindigend bij het hoofdkantoor van Pakhoed. Desondanks werd een week later een akkoord bereikt, dat een einde maakte aan de stakingen. Hierin werd een loonsverhoging van 11 procent over twee jaar (inclusief prijscompensatie) overeengekomen, wat niet veel meer was dan dat de werkgevers bij het stuklopen van de onderhandelingen hadden geboden. Maar ook de werkgevers kregen niet hun

zin, van de door hen ingebrachte ‘immateriële’ punten werd er niet één gerealiseerd.

De staking leek vooral ingegeven te zijn door frustratie over de nederlaag rond de non-bulk-cao en ontaardde niet alleen in de ogen van de werkgevers en de pers, maar ook in die van de actieleiders zelf in een machtsstrijd. Voogt (kaderlid van de Vervoersbond FNV en lid van de cao-onderhandelingsdelegatie) in de kantine van MTW: *“het gaat niet meer om dat rottige cao-tje, het gaat er om wie er gaat winnen. Het is lullig maar het is niet anders. Het is een prestigeslag geworden en de bazen weten dat ook”* (Radio Rijnmond, 16 juli 1991). De Vervoersbond FNV kreeg het verwijt van werkgevers en pers, maar ook van trouwe kaderleden, dat de ‘radikalinski’s’, zoals Toussaint en Voogt van de Rode Morgen in de bond de dienst uit maakten. Maar ook de OVB had zich tijdens deze staking niet onbetuigd gelaten.¹⁰

De sjordersstaking (juli 1991)

De staking van de sjorders was de eerste omvangrijke staking in deze sector en was uitdrukking van de groeiende betekenis ervan in de containeroverslag en het streven van de sjorders om als volwaardige havenwerkers gezien te worden. Het ging om acht kleine ondernemingen, waarvan Oceana met 80 werknemers de grootste was, met in totaal 250 werknemers. De werkgevers waren georganiseerd in de Vereniging van Sjobedrijven, waarvoor de SVZ de onderhandelingen deed. De staking begon als een wilde staking van de sjorders uit onvrede over de resultaten van de cao-onderhandelingen. De Vervoersbond FNV besloot de staking over te nemen. De acties in het stukgoed waren al gaande, zodat er extra druk op de ketel gezet kon worden. Er werd een ultimatum gesteld dat op woensdag 3 juli afliep, waarna de staking, die tot vrijdag 19 juli zou voortduren, een officieel karakter kreeg. De sjorders wilden vooral meer loon, zodat de lonen naar die van de andere havenarbeiders toe zouden groeien. Het principeakkoord, waarmee de Vervoersbond CNV overigens wel in had gestemd, omvatte een loonstijging van 13,5% in twee jaar inclusief de prijscompensatie. De FNV leden onder de sjorders vonden dat onvoldoende. Maar voor de bond was niet het loon de hoofdzaak, maar de bescherming van de SHB. De werkgevers wilden dat de sjorders multifunctioneel inzetbaar werden, zodat ze ook ingezet zouden kunnen worden in functies als stuurman, vorktruckrijder, radioman of straddlecarrier chauffeur. Dit vormde een directe bedreiging voor de werkzaamheden van de SHB, die door de bond werd gezien als machtsbolwerk en *“centraal instrument in onze strategie”* (mondelijke communicatie Cees van Nimwegen, 3 juli 1991).¹¹

Het eerste incident deed zich al in de eerste dagen van de staking voor. Op verzoek van de Vervoersbond FNV legden havenwerkers van de SHB

en eigen sjorders van de ECT het werk neer bij de lossing van schepen van het Amerikaanse leger, die in het kader van de operatie *Desert Farewell* terugkeerden van de (eerste) Golfoorlog. De bond beschouwde dit als besmet werk, omdat normaliter de sjorders van Oceana dit werk zouden uitvoeren en omdat de stuwiers van de SHB volgens hun cao niet als sjorder konden worden ingezet. De directie van ECT en de bond kwamen overeen deze kwestie voor te leggen aan het permanent paritair scheids-gerecht voor de haven-cao's, maar die zou pas na enkele weken uitspraak doen. Omdat de bond vol hield geen besmet werk te verrichten, wendde de directie van de ECT zich in kort geding tot de Rotterdamse rechtbank. De ECT betoogde geen partij te zijn in het sjourconflict en werd er ten onrechte bij betrokken. Bovendien waren er grote financiële belangen gemoeid met het contract met het Amerikaanse leger, dat al enkele schepen door had gestuurd naar Bremen en dreigde de Rotterdamse haven helemaal te gaan mijden. Niet uitgesproken, maar impliciet was er daarmee vanzelfsprekend ook een militair strategische component aan deze zaak. De uitspraak van de rechter op zaterdag 6 juli 1991 viel uit in het voordeel van de ECT: de Vervoersbond FNV mocht stuwiers en sjorders van ECT en SHB niet oproepen bepaalde schepen te boycotten. De maandag daarop brak er prompt een wilde staking uit onder de 110 SHB'ers die bij de ECT waren besteld voor de overslag van militair materiaal: *“als de bond het niet mag dan maar wild”*. Dit leidde wederom tot spanningen met werknemers van de ECT, die vonden dat het arbeidsconflict op deze manier uit de hand liep (de Volkskrant, 9 en 10 juli 1991).

Een tweede incident vond plaats in de tweede week van de staking, toen het zogenoemde “Hotel-akkoord”, dat door bemiddeling van Kamerlid en oud-actieleider Rosenmöller tot stand was gekomen, door de sjorders werd afgewezen.¹² De handelswijze van de FNV-onderhandelaars riep boze reacties op, omdat deze het akkoord niet zouden hebben verdedigd tegenover de achterban. Rosenmöller was van oordeel dat *“de Vervoersbond FNV alle fatsoensnormen had overschreden”*, de SVZ voelde zich *“zwaar belazerd”* en CNV-bestuurder Van der Knaap sprak over een *“onwaarachtig spel”*. Net als in het stukgoed zou het radicale kader de vakbondsbestuurders in de tang hebben.

In de laatste week van de actie werden diverse protestacties ondernomen door de sjorders, bij de poort van de ECT, bij North Sea Ferries, bij het kantoor aan de Heemraadsingel van het CNV (de gebeten hond vanwege het aanvankelijke cao-akkoord). De lift in het Adriaan Volkerhuis, de kantoortoren waar de SVZ zijn burelen had, werd korte tijd met kabels vastgesjord. Uiteindelijk kwam er op zaterdag 20 juli door intensieve bemiddeling (en druk) van Johan Stekelenburg, voorzitter van de FNV, en van de voorzitter van de havenwerkgeversvereniging SVZ Bosselaar (tevens directeur personeelszaken bij de ECT) een definitief akkoord tot stand. In materiële zin was het resultaat voor de sjorders beter dan het

oorspronkelijke akkoord waarmee het CNV had ingestemd, zodat het arbeidsvoorwaardenniveau werd opgetrokken tot dat van het stukgoed. De vakbondsbestuurders waren er trots op dat *“het CNV akkoord is weggestaakt”*, maar op het gebied van de multifunctionele inzetbaarheid kregen de werkgevers hun zin.

De acties tegen de WAO- en Ziektewetplannen van de regering (najaar 1991)

Rond Prinsjesdag 1991 werd Nederland wakker opschud door een serie landelijke stakingen van de vakbeweging tegen de plannen die het kabinet Lubbers/Kok had aangekondigd ter versoering van de Wet op de Arbeidsongeschiktheid (WAO) en Ziektewet (ZW). De drie vakcentrales, FNV, CNV en MHP, trokken hierin gezamenlijk op en hadden een “hete herfst” aangekondigd. Men hoopte hetzelfde succes te boeken als tien jaar eerder, in 1982, toen een landelijke protestbeweging de bezuinigingsplannen voor de Ziektewet van PvdA-minister Den Uyl ongedaan maakte.

Op Prinsjesdag zelf was de eerste grote landelijke staking, waarbij de stakers zich op centrale punten in de grote steden verzamelden, zoals de Dam in Amsterdam en de Coolsingel in Rotterdam. Al snel bleek dat de actiebereidheid in de industrie en bij de spoorwegen tegenviel en dat het zwaartepunt van de acties in de Rotterdamse haven lag. Hier werd bij dertien overslagbedrijven het werk neergelegd, zowel in het stukgoed als in de containersector (ECT), de massagoedoverslag (EECV, EMO en Borax) en tank op- en overslagbedrijf Paktank.

De bonden werden er niet alleen mee geconfronteerd dat de acties moeizaam tot stand kwamen, ook kregen ze te maken met stakingsverboden. In Roermond verbood de president van de rechtbank de Industriebond FNV om een staking uit te roepen bij Rockwool, met de motivering dat het ging om een politieke staking, die gericht was tegen maatregelen van de regering waarbij de directie van de onderneming geen partij was. Hetzelfde argument werd op 3 oktober 1991 gehanteerd door de president van de rechtbank in Haarlem over de aangekondigde staking bij Hoogovens. De werkgever was een niet betrokken derde en bovendien zou de staking prematuur zijn, omdat er naar het oordeel van de rechter nog voldoende beïnvloedingsmogelijkheden waren. De rechtbanken van Amsterdam en Utrecht oordeelden op 25 september anders, toen hen door Streekvervoer Nederland en reizigersvereniging Rover werd gevraagd aan de bonden een verbod op te leggen voor een 24-uursstaking bij het openbaar streekvervoer. Zij waren van mening dat het de bonden was toegestaan het stakingswapen te hanteren, omdat het weliswaar om een politieke staking ging, maar dat deze gericht was tegen een ingreep in de arbeidsvoorwaarden, waarbij de werkgevers wel degelijk partij waren. De rechters waren echter tevens van oordeel dat de schade van een

24-uursstaking voor de reizigers en de streekvervoersbedrijven niet opwoog tegen de belangen van de actievoerders, zodat de staking moest worden beperkt tot de daluren, buiten de spits dus. Hoewel er wel stakingen plaats vonden bij het *stads*vervoer in meerdere steden in het land, was de actie dus wel fors gekortwiek¹³.

Ondanks de gerechtelijke verboden gingen de bonden door met het voeren van acties. Zo probeerde men het PvdA-congres te beïnvloeden dat op zaterdag 5 oktober doorgang vond en waar minister Kok zijn WAO-plannen moest verdedigen. In de haven werden voorbereidingen getroffen voor een 24-uursstaking op vrijdag 4 oktober. De SVZ had moed gevat door de eerdere gerechtelijke uitspraken en eiste bij de Rotterdamse rechtbank dat de Vervoersbond FNV een stakingsverbod werd opgelegd. Op dinsdag 1 oktober honoreerde rechtbankpresident Ter Kuile de eis van de werkgevers, daarbij overwegend dat de Rotterdamse haven “in het recente verleden” al zwaar getroffen was door stakingen. Het stakingsverbod van de rechter was echter olie op het vuur en leidde diezelfde middag tot wilde stakingen bij meerdere stukgoedbedrijven, bij ECT op de Home Terminal en Unitcentre. De wilde stakingen zouden de rest van de week bij meerdere overslagbedrijven voortduren. Ook werd regelmatig op verschillende plaatsen in en rond Rotterdam het verkeer gehinderd door stakers, de Maastunnel was er ook weer bij. Op vrijdag, de dag daarop waar de bond van plan was geweest een 24-uursstaking uit te voeren, lag de Rotterdamse haven grotendeels plat, waarbij de Amsterdamse haven zich aansloot. Dat de verhoudingen op scherp stonden bleek uit het feit dat de SVZ de aangesloten leden per brief had gevraagd goed op te letten of bestuurders en kaderleden van de bond actief betrokken waren bij de stakingen, om bewijsmateriaal te verzamelen waarmee de werkgeversorganisatie desnoods naar de rechter kon stappen. Omdat het stakingsverbod in de Rotterdamse haven een volledig averechts effect had gehad, zagen andere bedrijven af van een voorgenomen gang naar de rechter, waaronder de Amsterdamse werkgeversorganisatie SVN en de olieopslagbedrijven Paktank, Van Ommeren en Panocean.

Uiteindelijk hebben de acties niet het beoogde effect gehad. Minister Kok wist het PvdA-congres achter zijn maatregelen voor de WAO en Ziektewet te krijgen, zodat het politiek beslist was. De bonden konden niet anders doen dan zich er bij neerleggen. De strategie werd gewijzigd, men diende in de cao-onderhandelingen bij de werkgevers voorstellen in om het ‘WAO-gat’ te ‘repareren’.

De gebeurtenissen lieten verschillende dingen zien. In de eerste plaats bleek dat de landelijke vakbeweging bij actiemobilisatie steeds minder op de traditionele bolwerken in de industrie kon rekenen en dat men afhankelijk begon te worden van de havens, in het bijzonder die in Rotterdam. Bovendien bleek dat voor de havenwerkers het stakingsverbod olie op het vuur was, terwijl de stakingsverboden bij Rockwool en

Hoogovens en de door de rechter opgelegde beperkingen bij het openbaar vervoer niet tot wilde stakingen hadden geleid. Tot slot bleek dit niet alleen op te gaan voor de havenwerkers in het stukgoed, maar ook voor die in de containersector en in de massagoedoverslag, gezien hun actieve deelname aan de officiële én aan de wilde stakingen.

Acties bij EBS

Het massagoedoverslagbedrijf European Bulk Services (EBS) was in de jaren '90 voortdurend het toneel van arbeidsconflicten. In 1991 had HES Beheer de massagoedoverslagbedrijven Interstedoring in Rotterdam en OBA in Amsterdam overgenomen voor de lieve som van 95 miljoen gulden. Daarmee hadden de HES-bedrijven GEM (overslag van graan en veevoer) en Frans Swarttouw (kolen- en ertsoverslag) een 'straatvechter' uit de markt gehaald die met afbraaktarieven zou werken. In 1992 werden GEM, Frans Swarttouw en Interstedoring door HES Beheer samengevoegd in EBS. Deze fusie kwam mede onder druk van de ondernemingsraden en vakbonden tot stand, omdat door hen gevreesd werd voor een sterfhuisconstructie, waarbij de duurste van de drie, met de beste arbeidsvoorwaarden gesloten zou gaan worden. De hoge overnamesom bleek al snel als een molensteen om de nek van EBS te hangen. De overname van Interstedoring bleek op het hoogtepunt van de markt te hebben plaats gevonden. In de neergaande conjunctuur liep de overslag van kolen voor de Duitse staalindustrie terug. Van structurele aard was echter de voortdurende afname van de invoer van granen en veevoerders als gevolg van de Europese landbouwpolitiek. Dit leidde vanaf de vorming van EBS tot een reeks saneringsoperaties. Het personeelsbestand liep daarbij in tien jaar terug van 1.250 werknemers in 1991 naar 320 in 2001. De reorganisaties gingen telkens met stakingsacties gepaard, die er op gericht waren gedwongen ontslagen te voorkomen.

In 1993 ging het om een grote reorganisatie met een verlies van 400 arbeidsplaatsen. Voor de Vervoersbond FNV was het voorkomen van gedwongen ontslagen "*een dogma dat we al heel lang hebben weten te handhaven en dat willen we zo houden*" (de Volkskrant, 20 januari 1993). Voor de bonden zou gedwongen ontslag een onaanvaardbaar precedent vormen. Allerwegen werd de sanering bij EBS daarom als "een lont in het Rotterdams kruitvat" (Financieel Dagblad, 8 februari 1993) beschouwd, die wederom tot grote arbeidsonrust zou kunnen leiden in de haven. Begin 1990 was er nog met de havenwerkgeversvereniging SVZ een havenbrede werkgelegenheidsgarantie tot 1995 overeengekomen in het zogenoemde *Masterplan*. Hierin was de vrijwillige afvloeiing van enkele duizenden havenarbeiders via een ouderenregeling afgesproken, die betaald werd uit de overschotten van het Pensioenfonds van de Haven. Er zou geen sprake zijn van collectief ontslag, tenzij een bedrijf als gevolg van deze afspraak

Tabel 7.9. *Stakingen EBS, 1990-2009*

<i>Datum</i>	<i>Status</i>	<i>Duur</i>	<i>Stakers</i>	<i>Eis</i>
17 sep 1991	FNV, CNV, MHP	1		havenbrede actie tegen WAO/ZW plannen
4 okt 1991	Wild	1		tegen WAO/ZW plannen, na stakingsverbod
28 jan 1993	Overgenomen	1	200	tegen collectief ontslag (400 fte)
5 feb 1993	FNV	1	200	tegen collectief ontslag (400 fte)
16 feb 1993	Wild	1	550	tegen collectief ontslag (400 fte)
3 feb 1997	Wild	0,13	100	tegen collectief ontslag (275 fte)
29/30 nov 1997	Wild	2	150	tegen uitbesteding TD
9 juni 1998	Wild	1	100	tegen reorganisatieplan
15 apr 1999	Wild	nb	nb	tegen reorganisatieplan
15 juli 1999	Wild	1	150	tegen reorganisatieplan
17 juli 2001	nb	0,13	360	behoud prijscompensatie (cao)

Bron: databestand

failliet zou gaan. EBS was van mening dat ze door de grote verliezen van de onderneming op die ontbindende voorwaarde een beroep kon doen. Van de 400 te vervallen arbeidsplaatsen konden er 166 (onderhoud en sleepdienst) ondergebracht worden bij de SHB zodat die ook voor andere bedrijven konden gaan werken. De 234 overige af te vloeien werknemers wilde men ontslaan. Op 28 januari en 5 februari werd er gestaakt om de eis ‘geen man gedwongen de havenpoort uit’ kracht bij te zetten. In reactie op de gang naar de rechter van de directie werden de drie bedrijven van EBS op 16 februari getroffen door een algehele (wilde) staking. In het daaropvolgende overleg trok de directie zijn kort geding in en zegde toe geen gedwongen ontslag te zullen uitvoeren.

Bij de staking van februari 1997 ging het opnieuw om een reorganisatie, waarbij 276 van de 650 werknemers die toen nog in dienst waren moesten wijken. Nadat de bonden zich verzetten tegen gedwongen ontslag spande de directie (wederom) een kort geding aan. EBS wilde dat de rechter de Vervoersbond FNV zou verplichten de leden te vertellen dat gedwongen ontslag in uiterste nood mocht. De rechter stelde EBS niet in het gelijk, maar constateerde wel dat “gedwongen ontslagen niet onder alle omstandigheden verboden zijn”. In een sociaal plan dat de bonden vervolgens afsloten met de directie werd overeengekomen dat deze werknemers in dienst zouden komen van de Stichting HME (Herplaatsing Medewerkers EBS). Deze zou hen vijf jaar in dienst houden, een aanvulling op hun werkloosheidsuitkering van 75 tot 80% van het laatst verdiende loon betalen en zoeken naar ander werk. Degenen die bij EBS in dienst bleven leverden 9% van hun salaris in om deze constructie te bekostigen. Het sociaal plan werd in een stemming door de werknemers van EBS echter afgewezen. Op 3 februari werd het werk door de och-

tendploeg in de Vulcaanhaven en de Europoort Terminal neergelegd uit protest tegen het plan. Na nieuw overleg en enige aanpassingen gingen de vakbondsleden uiteindelijk toch akkoord. Het principe van geen gedwongen ontslag leek te zijn losgelaten, want na de vijf jaar bij de Stichting HME zouden de mensen alsnog op straat kunnen komen te staan. Men hoopte dat de overeengekomen pensioenregelingen tegen die tijd voldoende ruimte zouden scheppen om de mensen die in de Stichting werden geplaatst elders in de haven onder te brengen.

Ook de stakingen die daarna plaats vonden werden niet door de vakbonden georganiseerd. De directie koos daarbij steeds voor een juridische aanpak van de (wilde) stakers, door ze via de rechter te dwingen weer aan het werk te gaan. De redenering was dat de stakers, indien deze geen gehoor gaven aan een gerechtelijk vonnis, ontslagen konden worden. Hoewel het niet tot dergelijke vonnissen kwam, tekent deze gang van zaken de heftigheid van het conflict.

In het weekeinde van 29 en 30 november 1997 lag EBS plat door een wilde staking. De directie had aangekondigd de technische dienst (160 werknemers) te willen uitbesteden. Toen de directie weigerde aan de ondernemingsraad toe te lichten wat de consequenties waren voor het personeel werd het werk neergelegd aan de Laurens haven en bij de graanterminal in de Europoort, waar de poort werd geblokkeerd met bulldozers. De Vervoersbonden FNV en CNV "ontraadden" de actie, omdat de onderhandelingen nog bezig waren. De directie dreigde 150 man met een kort geding. Op 9 december zegde de directie toe dat er geen ontslagen zouden vallen en dat er alleen sprake zou zijn van vrijwillige overplaatsing naar de toekomstige onderaannemer.

Bij de staking op 9 juni 1998 wilde de avondploeg dat de OR het personeel onder werktijd zou voorlichten over de reorganisatieplannen. De staking werd door deze ploeg voortgezet voor uitbetaling van de gestaakte uren en op 10 juni ging ook de dagploeg in staking.

Op 16 april 1999 legt de avondploeg het werk neer uit protest tegen het feit dat de directie een personeelsvergadering in werktijd verbiedt.

Op 16 juli 1999 vond er een 24-uursstaking plaats onder leiding van de ondernemingsraad, waarbij men zich massaal ziek meldde omdat men niet geloofde in de plannen tot "gezondmaking" van de onderneming na het ontslag van een lid van het managementteam, waarin men veel vertrouwen stelde. De directie sommeerde de werknemers weer op het werk te komen. Ze kregen een dagvaarding thuis om voor de rechtbank te verschijnen, maar waren intussen al weer aan de slag.

Rond het jaar 2000 waren de grootste reorganisaties bij EBS achter de rug en vonden er geen stakingen meer over dit thema plaats bij het bedrijf.

Acties bij de teloorgang van de SHB

De werkgelegenheid bij de SHB daalde van 1650 werknemers in 1990 naar 440 in 2009, het jaar waarin de arbeidspool definitief failliet ging. De Vervoersbond FNV had in 1991 de SHB nog als zijn ‘machtsbolwerk’ en ‘centraal instrument’ aangeduid. De werkgevers zagen de SHB als afvoerputje en bron van alle kwaad in de haven. Tegelijkertijd realiseerde men zich dat het grillige patroon van aan- en afvoer van goederen een arbeidspool in de haven noodzakelijk maakte en werd erkend dat er veel vakmanschap in de SHB aanwezig was (interviews Hooykaas, Govers, 2001).

Tabel 7.10. *Acties bij de SHB, 1990 – 2009*

<i>Aanvang</i>	<i>Status</i>	<i>Duur</i>	<i>Stakers</i>	<i>Eis</i>
2 mrt 1990	wild	0,25	200	actie van SHB'ers bij ECT die op werktijden van eigen cao indeelde
8 juli 1991	wild	3	100	weigering besmet werk, solidariteit met sjorders die in staking waren
22 juni 1994	wild	0,13	140	tegen gevolgen reorganisatie
19 juli 1994	wild	0,25	400	vertrek directeur
16 apr 1997	wild	2	500	tegen plan voor collectief ontslag (200 fte)
17 okt 1997	wild	1	150	tegen plan voor collectief ontslag (200 fte)
21 nov 1997	wild	0,5	150	tegen plan voor collectief ontslag (200 fte)
11 dec 2008	FNV	0,25	250	uitbetaling van loon
17 dec 2008	FNV	0,25	150	uitbetaling van loon
8 jan 2009	wild	0,25		protest tegen faillissement
26 jan 2009	wild	12		poortblokkades en protesten tegen faillissement

Bron: databestand

Het actiepatroon bij de SHB werd mede bepaald door de stakingen bij de vaste bedrijven en de havenbrede acties, waarbij de SHB'ers gewoonlijk mee staakten met de havenwerkers van de bedrijven die in staking waren. Daarnaast was het actiepatroon bij de SHB zelf in deze periode (1990-2010) onder te verdelen in een viertal fasen (zie tabel 7.10). De stakingen in de eerste fase, begin jaren negentig, stonden in de traditie van de syndicale onderstroom in de haven, waarbij de havenarbeiders greep wilden houden op hun eigen arbeidstijden (actie bij ECT in 1991) en weigerden besmet werk uit te voeren voor stakende collega's (sjordersstaking 1991).

In de tweede fase stond het verzet tegen de ‘modernisering’ van de SHB centraal. Deze omvorming van de arbeidspool was het gevolg van de beëindiging van de leegloopfinanciering door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In de zomer van 1994 moest Jan Schermer, de toenmalige directeur van de SHB en voormalig vakbondsbestuurder van de Industriebond FNV het ontgelden. Zijn reorganisatieplannen, die ingegeven waren door de aangekondigde maatregelen van het ministerie, werden afgewezen (staking 22 juni). Vervolgens werd de eis van zijn ontslag het motief voor staking (19 juli 1994), wat overigens niet werd gerealiseerd. Toen na de daadwerkelijke beëindiging van de leegloopfinanciering geen kostendeekkende exploitatie mogelijk bleek, werden er door de directie opnieuw voorstellen voor reorganisatie gedaan. In 1997 bereikte de directie een akkoord met de Vervoersbond FNV waarbij 200 van de 975 werknemers zouden worden ontslagen, 330 man in deeltijd zouden gaan werken en er door opleidingen een grotere inzetbaarheid zou worden gerealiseerd. Het verzet tegen dit plan onder de SHB’ers was groot en werd aangewakkerd door Toussaint, voorzitter van de ondernemingsraad en militant lid van de Rode Morgen. Men was van oordeel dat het overcompleet bij SHB het gevolg was van de doorschuifoperatie in de jaren ’80, waarmee de havenbedrijven toen het personeelsbestand hadden kunnen reduceren. Collectief ontslag was vanwege de werkgelegenheidsakkoorden onbespreekbaar. Uit protest tegen het plan werd op 16 april door 200 havenarbeiders stapvoets over de A15 gereden en vonden diverse werkonderbrekingen plaats. Een dag erna werd door 500 man voor één taak (een halve werkdag) het werk neergelegd. Op 23 mei werd de toegangspoort van de ECT geblokkeerd. Uiteindelijk wezen de leden van de bond bij de SHB het plan af en moest er opnieuw onderhandeld gaan worden.

In oktober 1997 kwam het opnieuw tot arbeidsonrust bij de SHB naar aanleiding van het faillissement van de SHB in de Amsterdamse haven en de acties die daar werden gevoerd, waaronder de bezetting van de sluizen van IJmuiden op vrijdag de 17e. In Rotterdam had OR-voorzitter Toussaint die dag opgeroepen tot staking, waar door 40 van de slechts 52 ingeroosterde havenarbeiders van de SHB gevolg aan werd gegeven. Ongeveer 150 man verzamelde zich bij het kantoor van de Vervoersbond FNV aan het Zuidplein om te protesteren tegen het beleid van de bond. De bond steunde (bij monde van bestuurder Stam) de staking niet, omdat er geen concreet meningsverschil met de werkgever was. In een reactie op zijn stakingsoproep werd de maandag daarop Toussaint door SHB-directeur Schermer op staande voet ontslagen. De rechter had twee weken eerder bepaald dat de leden van het actiecomité, waaronder Toussaint, zestig dagen niet mochten oproepen tot actie en er eerst onderhandeld moest worden over de voorgenomen reorganisatie. In reactie op die gerechtelijke uitspraak had Toussaint al verklaard: “*Die lap ik aan m’n laars.*”

Geen werkend mens kan zoiets accepteren. We kunnen ons niet monddood laten maken" (de Volkskrant, 21 oktober 1997). Bij het kort geding dat Toussaint tegen zijn ontslag aanspande en op 28 oktober bij het kanton-gerecht in Rotterdam plaats vond, was er sprake van een steunbetuiging van ongeveer 150 SHB'ers uit Rotterdam en Amsterdam. Het kwam hierbij tot schermutselingen toen bleek dat er maar 30 man de zaal in kon. Later werd de Erasmusbrug bezet, waarbij een tram ontspoorde en werd er gedemonstreerd voor het stadhuis aan de Coolsingel. De uitspraak van de kantonrechter op 3 november viel echter uit in het voordeel van SHB-directeur Schermer, die "niet wilde wijken voor de terreur van de straat" (Nieuwsblad Transport, 4 november 1997)¹⁴. Later dat jaar werd door de directie van de SHB het reorganisatieplan van tafel gehaald toen er een nieuw akkoord werd bereikt met de Vervoersbond FNV, waarbij de SHB'ers gemiddeld een halve dag per week korter gingen werken, flexibeler inzetbaar werden en 3 tot 7,5% loon inleverden.

De derde fase liep vanaf 1997 tot 2009, waarin de SHB zo goed als failliet was, maar het definitief einde jarenlang wist te rekken. Alle maatregelen ten spijt was de SHB zwaar verlieslatend gebleven, waardoor het eigen vermogen rond 2002 was verdampt en er een negatief eigen vermogen was ontstaan. De SHB bleef nog enige jaren in leven omdat gebruik gemaakt kon worden van de ouderenregelingen in de haven, door de opleving van de overslag van containers vanaf 2004, door financiële steun van het Gemeentelijk Havenbedrijf, maar ook door allerhande kunst en vliegwerk, waaronder het niet afdragen van pensioenpremies. In die jaren vonden er, begrijpelijkerwijs gezien de omstandigheden, geen stakingen plaats. De wereldwijde kredietcrisis, die in 2008 begon met het faillissement van de Amerikaanse zakenbank Lehman Brothers gaf de laatste zet.

In de eindfase vond er voorafgaand aan en onmiddellijk na het uitspreken van het faillissement een reeks acties plaats, die we kunnen kwalificeren als wanhoopsacties. Op 11 en 17 december 2008 werd er gedemonstreerd bij het kantoor van de SHB in Hoogvliet om uitbetaling van het loon over december te eisen, dat al gestort had moeten zijn. Op 30 december vroeg de directie van SHB surseance van betaling aan. FNV Bondgenoten vroeg daarop faillissement aan, dat op 8 januari 2009 werd uitgesproken. In de daarop volgende periode, waarbij diverse scenario's voor een doorstart de revue passeerden werden diverse acties gevoerd. Op de dag van het faillissement werd er kort gestaakt bij de containeroverslag bedrijven APMT en Uniport en werden de poorten van APMT en ECT korte tijd geblokkeerd. Bij de acties raakten ook 300 voormalige SHB-werknemers betrokken die gebruik hadden gemaakt van een regeling voor vervroegd uittreden (de STIVU). Hun uitkering werd drastisch gekort (met € 800 tot € 1.200 netto per maand) omdat de SHB de laatste jaren onvoldoende premies had afgedragen. Op 27 januari werd er

gedemonstreerd bij de opening van een tentoonstelling over de tweede Maasvlakte in het gemeentehuis van Spijkenisse en op 29 januari voor het Stadhuis aan de Coolsingel. Diezelfde dag drongen actievoerende SHB'ers onaangekondigd het congres van FNV Bondgenoten binnen, dat in de Cruise Terminal in Rotterdam gehouden werd, waar ze een verklaring mochten voorlezen en steun toegezegd kregen. Van 26 januari tot en met 6 februari worden meerdere malen poortblokkades georganiseerd bij de terminals van APMT en ECT op de Maasvlakte, bij ITR, Uniport en P&O Ferries. De eis was steeds dat de bedrijven zich zouden houden aan het A9-artikel in de cao-afspraken over de inhuurvolgorde, waarbij eerst de SHB dient te worden ingehuurd voordat sjobedrijven Matrans en ILS en anderen aan de beurt komen. De poortblokkades zorgden vooral voor files en ongerief voor de vrachtwagenchauffeurs die containers kwamen ophalen of afleveren aan de terminals. Uiteindelijk namen de sjobedrijven ILS en Matrans een aantal havenarbeiders van SHB in dienst. Onder leiding van Hans Vervat, eigenaar van Matrans en eerder in beeld geweest voor overname van de SHB, werd de 'WW-pool' Rotterdam Port Services (RPS) opgericht als doorstart van de SHB, met ongeveer 300 man. Deze havenwerkers kregen alleen loon als ze daadwerkelijk ingezet werden; als er geen werk is ontvingen ze WW. Een SHB'er hierover: *"Het zijn allemaal teringlijers. De hoge heren hebben gekregen wat ze eindelijk wilden: arbeiders die je te pas en te onpas kan oproepen, maar tegenover wie ze geen enkele verplichting hebben"* (de Volkskrant, 18 februari 2009).

Acties bij ECT

Een van de doelstellingen van het personeelsbeleid bij ECT was om de stukgoedmentaliteit en bijbehorende stakingspraktijken buiten de deur te houden. Was men daarin geslaagd? Net als bij het stakingspatroon in de rest van de haven bleken ook bij ECT grote massale stakingen ('alles plat') na 1991 niet meer voor te komen. Toch bleef de stakingsfrequentie hoog. De meest in het oog springende acties worden hier kort besproken, waarbij we duidelijk elementen van de syndicale onderstroom herkennen.

Bij de staking voor de non-bulk-cao in mei 1991 bleken de werknemers en vakbondskaderleden van ECT niet te porren voor een staking die niet voor 'eigen eisen' was. De ECT nam wel deel aan de havenbrede acties tegen de WAO- en Ziektewetplannen in de hete herfst van 1991, zowel bij de officiële staking van 17 september als bij de wilde acties na het gerechtelijk verbod. Over het aantal stakers bij deze acties zijn geen betrouwbare gegevens beschikbaar. Aannemelijk is dat dit voornamelijk de Home Terminal betrof, waar de meeste mensen werkten die afkom-

stig waren uit het stukgoed. In de jaren daarna ging het doorgaans naast de Home Terminal ook om de Delta Terminal.

In de rest van de jaren '90 vonden sporadisch kleine acties plaats bij ECT zelf, maar daarnaast vonden er ook stakingen van anderen plaats die effect hadden op de ECT. Dit betrof de stakingen van sjorders in 1991, enkele stakingen van SHB'ers die aan het werk waren bij ECT en een blokkade van werknemers van Bell Line in juli 1997. Met de voortgaande containerisatie en de groeiende omvang van de ECT bleef het container-overslagbedrijf de gebeten hond in de haven.

Tabel 7.11. *Stakingen bij ECT, 1990 – 2010*

<i>Datum</i>	<i>Status</i>	<i>Duur</i>	<i>Stakers</i>	<i>Eis</i>
20 mei 1991	FNV	5	200	non-bulk cao
13 sep 1991	wild	0,13		nav gerucht dat lonen niet betaald konden worden
17 sep 1991	FNV	3		havenbrede actie tegen WAO/ZW plannen
26 sep 1991	wild	1	110	tegen WAO/ZW plannen, avondploeg Home
1 okt 1991	wild	4		tegen WAO/ZW plannen, na stakingsverbod
5 mei 1994	wild			diverse werkonderbrekingen tegen intrekken bonus
13 feb 1995	wild			tegen reorganisatieplan, Home
21 juli 1995	wild	0,13		schaftverlenging uit protest tegen ontslag vier OR-leden bij MTW
20 jan 1997	FNV			weigering besmet werk ivm staking in Liverpool
16 apr 1997	wild	0,25	80	solidariteit met stakers SHB
24 apr 1998	wild	0,13	200	protest tegen uitlatingen directie over ziekteverzuim
21 sep 1999		0,4		garanties sociaal plan bij overname door Hutchison
8 nov 1999	wild	0,25	200	werkzekerheid bij verlies SeaLand pakket
22 feb 2000	wild	2	500	tegen pensioenafpraak in cao-akkoord, Home en Delta
22 nov 2000	wild			tegen gedwongen ontslagen in reorganisatieplan, Home
10 mrt 2001	wild	2	500	compensatie overhevelingstoelage, Home en Delta
16 mei 2001	wild/FNV	12	1300	reeks werkonderbrekingen rond cao, Home en Delta
29 sep 2003	FNV			internationale demo tegen EU Port Package in Rotterdam
31 aug 2005	FNV			tegen opzeggen ILO 137-verdrag
16 jan 2006	FNV		40	tegen EU Port Package
11 apr 2006	wild			bij cao-onderhandelingen, Home, Delta en Hanno
5 nov 2006	wild	2	1000	tegen cao-principeakkoord (flexibilisering)
11 dec 2006	FNV, ITF			weigering MS "Schulte" te lossen, solidariteit zee-lieden
2 april 2010	FNV	13		sector cao containeroverslag

Bron: databestand

In 2001 vonden er gedurende bijna twee weken stakingen en werkonderbrekingen plaats. In het daaraan voorafgaande jaar was er een grote reorganisatie geweest, die zonder gedwongen ontslagen had plaats gevonden⁵ en slechts tot één korte werkonderbreking aanleiding had gegeven. Nadat ECT in 2001 na enkele moeilijke jaren weer winst maakte stelden de bonden looneisen, waarbij naast de prijscompensatie in een tweejarige cao elk jaar 2% loonsverhoging was opgenomen. Nadat het overleg was vastgelopen stelde de Vervoersbond FNV een ultimatum voor een 24-uursstaking dat op 18 mei 06:00 uur afliep. Veel havenwerkers wilden daar echter niet op wachten. Op 16 mei waren er wilde werkonderbrekingen op de Home Terminal in alle shifts en de dag daarop werd het werk door de ochtendshift op de Delta Terminal neergelegd. Volgens vakbondswoordvoerder Frans Dijkman “hebben we er alle begrip voor, maar we distantiëren ons ervan”. Volgens directeur P&O Hans de Ruiters was “de bond de regie over zijn mensen kwijt”. Na de officiële staking van 18 mei volgden er “guerrilla acties: daar toeslaan waar het druk is. Met het verlies van zo min mogelijk geld de druk op de directie verder opvoeren” (Rotterdams Dagblad, 17 mei 2001). Actieleider Frans Dijkman nam duidelijk zijn ervaringen bij de stukgoedacties rond het faillissement van Rotterdam Terminal in 1984 mee. De directie van ECT spande een kort geding aan om de acties te laten stoppen, maar deze eis werd door de rechtbank afgewezen. Na nog een week van korte werkonderbrekingen en koortsachtig overleg werd er op 28 mei een principe akkoord bereikt, dat later in een schriftelijke raadpleging werd goedgekeurd door de leden.

Een tweede opmerkelijke staking vond plaats in november 2006. Bij de cao-onderhandelingen werd een principeakkoord bereikt tussen de directie van ECT en vakbondsbestuurder Leen van der List, een ervaren onderhandelaar die uit de voormalige Industriebond FNV afkomstig was, maar wel nieuw als onderhandelaar in de haven. Een van de afspraken in het akkoord waar weerstand tegen bestond was een flexibel rooster dat zou gaan gelden voor terminal operators in de DUG-groep die na 1 juli 2004 in dienst waren gekomen, 250 tot 300 man, bijna een kwart (althans op dat moment) van de 1.250 operationele medewerkers bij het bedrijf.

Eerder dat jaar had de meerderheid van de leden van FNV Bondgenoten tegen een voorafgaand principeakkoord gestemd uit verzet tegen de afspraak over een nieuw flexibel rooster. Door het nieuwe rooster te beperken tot de instroom van nieuwe havenwerkers leek de angel eruit te zijn gehaald. Desondanks was de bond toen teruggestuurd naar de onderhandelingsstafel om met behoud van de overeengekomen loonsverhogingen de roosterafspraken aan te passen. Op voorstel van de vakbondsbestuurder werd er met ondersteuning van externe deskundigen en een klankbordgroep van operationele medewerkers die in het nieuwe rooster zouden gaan werken, nieuwe voorstellen ontwikkeld voor een variabel

rooster (het zogenoemde V-rooster), waarover in een principeakkoord afspraken gemaakt werden (Brouwer et al., 2010). Belangrijker was dat het eindbod van de ECT alle weerstand bij de onderhandelingsdelegatie leek te hebben weggenomen, omdat het in materieel opzicht boven het niveau van de rest van de haven uitstak en zelfs op sommige punten de eisen van de bond overtrof, *“de cao was te goed om weg te gooien”* aldus Van der List (de Volkskrant, 29 december 2006).

Desondanks brak dus op maandag 6 november 2006 een wilde staking uit tegen het “asociale rooster”, die twee dagen zou duren en zich voornamelijk op de Home Terminal afspeelde, waarbij Van der List de mensen opriep om weer aan het werk te gaan. Het ging vervolgens als vanouds hard tegen hard. Algemeen directeur Westerhoud gooide olie op het vuur door in de pers te melden jaloers te zijn op de Chinese aanpak waar stakers zonder pardon zouden worden afgevoerd naar de zoutmijnen. De werkgever daagde FNV Bondgenoten voor de rechter, met de eis dat de bond het principeakkoord in overeenstemming met zijn eigen reglementen eerst moest voorleggen aan zijn leden via een schriftelijk referendum.¹⁶ De president van de rechtbank in Rotterdam stelde daarop in zijn uitspraak in kort geding op 24 november de ECT in het gelijk. Pas als de uitslag van het referendum negatief zou zijn, was de bond gerechtigd een ultimatum te stellen en eventuele acties voor te bereiden. De bond respecteerde de uitspraak en schreef een referendum uit. De uitslag van het referendum met een ongekend hoog deelnamepercentage van 75% van de ruim 1.200 leden van FNV Bondgenoten was dat een nipte meerderheid het principeakkoord ondersteunde (476 tegen 436 van de stemmen).

De staking bij ECT van 2006 toonde elementen van het syndicale patroon. In de eerste plaats de onvermurwbaarheid waar het de houding van de havenarbeiders tegenover flexibele arbeidsinzet betreft. De stakers behoorden in het algemeen niet tot degenen die dit rooster zouden gaan draaien, dat betrof de nieuwe instroom van voornamelijk jongeren. De actie was ‘uit solidariteit’ met deze groep, maar zeker niet minder belangrijk was de vrees dat met de introductie van het flexibele rooster een precedent zou worden gecreëerd. De directie trachtte daarom overduidelijk en uiteindelijk met succes, in te spelen op de traditionele ‘loongevoeligheid’ van de havenarbeiders met een *offer you can't refuse*, een aanbod dat zelfs boven de eisen van de bond zelf uit ging. Dit ‘afkopen’ heeft een lange geschiedenis in het werkgeversbeleid in de haven en vormt het spiegelbeeld van de loongevoeligheid van de havenwerkers, die samen de brandstof vormen voor de syndicale onderstroom. Ten tweede kende ook de kritische houding van een deel van de achterban tegenover de onderhandelingsresultaten van de vakbondsbestuurders en de daarop volgende wilde actie een lange geschiedenis. De wilde staking kreeg hierdoor, zoals zo vaak bij wilde stakingen, een uitgesproken antivakbondka-

rakter. Ook nu werkte het feit dat de onderhandelaar een nieuwe en een relatieve buitenstaander was in de haven niet echt mee. Opmerkelijk bij deze staking was dat het beeld ontstond dat collega-vakbondsbestuurder Stam de wilde staking ondersteunde, wat door hem zelf stellig werd ontkend¹⁷. Stam en collega-bestuurders in de haven waren wel van mening dat onderhandelaar Van der List een fout gemaakt had door niet over een 'onderhandelingsresultaat' te spreken, "waar je in principe nog alle kanten mee uit kan", maar van een 'principeakkoord', dat je als onderhandelaar geacht wordt te verdedigen. Bovendien hadden "de leden immers nadrukkelijk de opdracht gegeven geen flexibiliseringsafspraken te maken" (interviews Murk, Wennekes, Stam, 2009). Hier botsten twee vakbondsstijlen, de ene van de voormalige Industriebond FNV waar de vakbondsbestuurder uiteindelijk zelfstandig een akkoord sluit en dit desnoods tegenover de leden verdedigt en die van de voormalige Vervoersbond FNV, die zich, met de ervaring van de vele wilde stakingen in zijn achterhoofd, altijd achter zijn mensen opstelt. Een houding die vanuit eerstgenoemde cultuur zou worden aangeduid als de bestuurder die zich als 'kruier van de leden' opstelt. Hoe het ook zij, van der List delfde het onderspit en kreeg niet veel later een andere functie binnen de bond.

De laatste staking bij ECT die we hier kort bespreken vond plaats in april 2010. Voornaamste eis van FNV Bondgenoten waar het conflict over uitbrak was de eis dat ECT een sector-cao voor de containeroverslag zou gaan afsluiten. De bond zei te vrezen dat de komst van nieuwe containerterminals op de tweede Maasvlakte een bedreiging vormde voor de werkgelegenheid en het loonniveau bij ECT. Na afloop van het ultimatum werden door de bond werkonderbrekingen uitgevoerd, waarbij de bekende termen als 'guerrillatactiek' en 'verrassingsaanvallen' weer werden gehanteerd. Er werd in de periode van 8 tot en met 12 april meerdere malen gestaakt, telkens twee uur aan het einde van de shift. Het enthousiasme bleek niet overweldigend; naar schatting de helft van de mensen ging in staking. De directie van ECT stuurde de mensen die staakten direct een brief naar het huisadres ("op vrijdag, zodat moeder de vrouw hem op zaterdagochtend zeker zou zien") dat de gestaakte uren niet zouden worden uitbetaald en betrokkene voorlopig niet in aanmerking kwam voor overwerk.¹⁸ Na informeel overleg werden de onderhandelingen hervat. Evenals in 2006 kwam ECT met een loonbod dat de vakbondseisen oversteeg. De werkgever had (terecht zoals later bleek) ingeschat dat de mensen in de kantine niet voor andere dan 'eigen eisen' zouden staken, zeker niet als de ECT meer loon bood dan de bond vroeg. Wel werd in de cao met een looptijd van 3,5 jaar overeengekomen dat er een onderzoek zou plaats vinden naar de gevolgen voor de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen van de komst van nieuwe terminals op Maasvlakte 2.

De acties tegen Port Package

In 2003 en 2007 vonden met wisselend succes acties plaats tegen de Europese richtlijn voor de liberalisering van havendiensten (Port Package). De vakbonden vreesden dat de werkgelegenheid en de veiligheid in de havens in het geding zouden komen. De institutionele pijlers zouden onder de havenpools wegvallen en de werkgevers zouden het werk kunnen uitbesteden aan niet-geregistreerde, ongekwalificeerde en goedkopere werknemers. Het oude spook van de koppelbazen dook weer op. Heel direct was de bedreiging voor de werkzekerheid van sjorders en havenwerkers van de roll-on roll-off terminals als de scheepsbemanningen de schepen zelf zouden behandelen. De acties werden gecoördineerd door de European Transport Workers' Federation (ETF). Het haventeam van FNV Bondgenoten spande zich er danig voor in om de acties ook in Rotterdam tot een succes te maken.

Op 17 januari 2003 was er een eerste gezamenlijke stakingsactie van de vakbonden in de Europese havens. Terwijl in de Franse en Belgische havens de staking vrijwel algemeen was, werd de actie in Rotterdam geen echt succes. Van te voren was al duidelijk dat de ECT niet mee zou gaan, omdat de kaderleden van de bond niet wilden staken in een periode waarin het bedrijf in moeilijkheden verkeerde. Waar van tevoren gemikt was op een vrijwel algemene staking gingen er in Rotterdam maar 200 man in staking, terwijl in Vlissingen en Terneuzen samen 400 en in Amsterdam 300 stakers waren. Op 3 en 10 maart van dat jaar vonden er in Brussel en bij het Europees Parlement in Straatsburg demonstraties van havenarbeiders plaats, waarbij het tot heftige confrontaties met de politie kwam.

Op 11 september 2003 vond er een werkonderbreking plaats bij meerdere overslagbedrijven in de Europoort, waarbij de poort van Cobelfret werd geblokkeerd. Cobelfret is een ro-ro bedrijf dat de failliete boedel van HRS had overgenomen en met een 'eigen' cao werkte (dat wil zeggen een cao die met een 'bedrijfsbond' werd afgesloten). Op 29 september 2003 was Rotterdam het centrum van de actie tegen de Europese richtlijn. Onder het motto *Proud to be a docker* nam FNV Bondgenoten de organisatie op zich van een grote Europese demonstratie van havenwerkers. Er werd die dag in Rotterdam door circa 3.000 man gestaakt bij containerterminals ECT en Hanno/Uniport en bij de massagoedoverslagbedrijven EECV en EMO en wederom vonden er acties plaats bij havenbedrijven in Amsterdam en Vlissingen. De demonstratie met ruim 7000 deelnemers uit vele landen van Noordwest-Europa ging vanaf het startpunt Ahoy door de Maastunnel en over de Erasmusbrug. Het kwam daarbij tot vechtpartijen met de ME, waarbij 27 mensen werden gearresteerd, voornamelijk uit België en Frankrijk.

Een derde Europese stakingsactie tegen de Europese richtlijn voor liberalisering van havendiensten, een aangepaste versie dit keer, vond plaats op 16 januari 2006, waarbij in Rotterdam 500 stakers werden geteld die een halve dag het werk neerlegden en op de parkeerplaats van de ECT Deltaterminal bijeenkwamen voor een manifestatie. Dat er slechts enkele tientallen ECT'ers waren en de haven weer niet plat was gegaan werd betreurd. Opnieuw kwam het die dag in Straatsburg tot rellen bij de daar gehouden demonstratie. Enkele dagen later werd ook de tweede versie van de havenrichtlijn in het Europees Parlement met ruime meerderheid verworpen.

7.3. Het institutioneel patroon: naar neoliberale arbeidsverhoudingen

Strategie en structuur van de vakorganisaties: van syndicalisme naar 'business unionism'

In de eerste jaren van het tijdvak van 1990 tot 2010 was er sprake van een grote invloed van het radicale deel van de achterban van de Vervoersbond FNV op het vakbondsbeleid, vooral in het stukgoed. Dat kwam in het bijzonder tot uiting bij de staking voor de non-bulk-cao en de daarop volgende stukgoedacties de sjordersstaking in het voorjaar van 1991. Zoals we gezien hebben leidde de mislukte staking voor de non-bulk-cao tot een jarenlang schisma tussen stukgoed- en ECT-arbeiders in de haven. De bestuurders van de bond leken in deze jaren te worden overvleugeld door de radicale vleugel ("de Voogts en de Toussaints"), die zijn voedingsbodeme in hoofdzaak in het stukgoed en bij de SHB had. En het bestuur van de bond had het laten gebeuren. Sommigen vonden het "onbegrijpelijk dat Ruud (Vreeman, de toenmalige voorzitter van de Vervoersbond FNV, ES) niet ingreep" (mondelijke communicatie, Paul Rosenmöller, mei 1991). Het eenvoudige antwoord was dat deze op vakantie was in Frankrijk (de Volkskrant, 18 juli 1991). Vreeman zelf verdedigde "de keuze voor een offensief programma" in de haven en dacht aan mogelijk "bedrijfsegoïsme" aan de kant van de ECT-werknemers (de Volkskrant, 8 juni 1991). SVZ-onderhandelaar Jansen meende dat Vreeman als representant van de linkervleugel in de vakbeweging de machtsbasis in de haven als strategisch wapen in wilde zetten in dienst van de politieke doelstellingen van de 'brede vakbeweging'. Dat de Rotterdamse haven in het najaar van 1991 als speerpunt in de acties tegen de plannen van de regering met Ziektewet en WAO diende, zag hij daarbij als aanwijzing (interview 9 oktober 1991). Toen Vreeman zich (samen met Felix Rottenberg) in januari 1992 kandidaat stelde als duovoorzitter voor de Partij van de Arbeid, werd er vanuit de Rotterdamse haven (het afdelingsbestuur van de SHB) een motie ingediend bij de bondsraad van de Vervoersbond

FNV. Hierin werd van de voorzitter geëist dat hij moest kiezen tussen het één of het ander. De motie wordt niet aangenomen, maar het liet maar weer eens goed zien dat ze in Rotterdam een broertje dood hebben aan 'stekkenpezers' met politieke ambities.

Vanaf 1992 verloren de militante clubs in de achterban duidelijk terrein. In de eerste plaats namen de bestuurders van de Vervoersbond FNV er expliciet afstand van. Deze clubs werd onder meer verweten dat de pogingen van Pakhoed om het stukgoedbedrijf MTW te redden doelbewust werden gedwarsboomd onder leiding van OR-voorzitter Voogt. Ook laakte de bond het verzet tegen de overeenkomst voor de modernisering van de SHB, die door de bond was afgesloten bij de beëindiging van de leegloopfinanciering door het ministerie van SZW. Het ontbrak de radicale activisten in de ogen van vakbondsbestuurder Heilig aan elk realiteitsbesef, *“maar ja, voor dat militante clubje betekende elke stakingsdag dat het kapitalisme weer een dooschoppie kreeg, dus daar viel geen land mee te bezeilen”* (Nieuwsblad Transport, 27 augustus 1996). In de tweede plaats erodeerde door de voortdurende teruggang van de stukgoedoverslag de positie van de radicale activisten, die nooit voet aan de grond kregen in andere sectoren zoals de machinale overslag en de containerterminals. Twee voormannen verdwenen met het nodige tumult uit de haven. Beiden werden ontslagen, Bert Voogt in 1995 bij Multi Terminals Waalhaven en Jeroen Toussaint in 1997 bij de SHB. Door het gedwongen vertrek uit de haven van de voormannen verminderde de organisatorische slagkracht in de bedrijven en verzwakte de positie binnen kaderorganen van de bond.

Vanaf medio jaren '90 kwam er een nieuwe vakbondsstrategie naar voren, geïnitieerd en gepersonifieerd door vakbondsbestuurder en coördinator havens van FNV Bondgenoten¹⁹ Niek Stam. *Proud to be a docker* werd hierbij als centrale leus gehanteerd. Centraal hierin stond de directe belangenbehartiging van de havenwerkers, niet 'polderen' maar onderhandelingen op basis van kracht, aanwezigheid en zichtbaarheid in de kantines en streven naar sector-cao's en een havenbreed arbeidsmarktbeleid. Sinds de gebeurtenissen rond de wilde staking bij ECT in 2006 werden er bij de cao-onderhandelingen geen 'principeakkoorden' meer afgesloten, alleen nog maar een 'onderhandelingsresultaat' of 'eindbod van de werkgever'. Naast inkomenszekerheid (automatische prijscompensatie en initiële loonsverhogingen) en pensioenzekerheid werd onder het motto 'havenwerk voor havenwerkers' veel nadruk gelegd op werkzekerheid (FNV Bondgenoten Beleidsdocument, 2006). Dit beleid leidde tot het (mislukte) verzet tegen het opzeggen van het ILO 137-verdrag en tot de (succesvolle) acties tegen de EU-richtlijn voor liberalisering van havendiensten. De versnipperde cao-structuur stond een havenbrede aanpak in de weg, vandaar het streven naar een opleidingsfonds voor registratie en opleiding van havenarbeiders. De werkgevers bleven zich

echter verzetten tegen havenbrede afspraken en tegen het creëren van een ‘gesloten arbeidsmarkt’ die veel te veel macht aan de bond zou geven (interviews Van der Sluis, 14 juli 2009; De Rooij, 10 oktober 2007).

De lijn van *proud to be a docker* kwam ook naar voren in de uitingen en actievormen van de bond. De vuist van Arbeidersmacht uit 1970 kwam opnieuw naar voren als logo op de pamfletten en publicaties van FNV Bondgenoten, naast de kreet *Working Class* en een op de ITF geïnspireerd logo met als ondertitel ‘Sterker door strijd’, een ironische verwijzing naar het stadswapen van Rotterdam waar deze spreuk ook in staat. Er kwam een eigen kledinglijn met caps en jacks met de genoemde spreuken en logo’s erop. Een nieuwe actieform was het huren van vrachtwagens als mobiele podia, die bij acties gebruikt werden als verzamelpunten op centrale locaties in het Eem- en Waalhavengebied en op de Maasvlakte. Er waren weinig stakingen in deze periode, maar wel veel reuring en propagandistische acties, waarmee de groep van circa 100 actieve kaderleden werd geënthousiasmeerd. De acties en stakingen tegen Port Package en rond het VUT/Prepensioen in 2004 gaven een flinke *boost* aan het kaderwerk. Dit culmineerde in december 2008 in het Eerste Nationale Havenwerkers Congres, waar afgevaardigden van alle havenbedrijven bijeenkwamen en het beleid voor de onderscheiden sectoren vaststelden (interview Niek Stam, 10 juni 2009; Havenkrant FNV Bondgenoten, oktober 2008; website FNV Havens).

Een belangrijk element van deze nieuwe strategie was de opbouw van een internationale vakbondsmacht, in reactie op de mondialisering die de internationale scheepvaart en havenindustrie had doorgemaakt. Dit kwam naar voren bij de acties tegen Port Package, die georganiseerd werden door de ETF en ITF, maar ook in het toenemend aantal contacten en wederzijdse bezoeken van bestuurders en kaderleden van FNV Bondgenoten aan de Australische (Maritime Union of Australia) en Amerikaanse (ILWU en International Brotherhood of Teamsters) vakbonden. In het kader van de ITF werd gestreefd naar machtsvorming tegenover de vier grote *global terminal operators* die de helft van de terminals in de wereld beheersen.

In de loop der tijd is de afdeling havens van FNV Bondgenoten (“FNV Havens”) een steeds onafhankelijker koers gaan varen. Dit kwam niet alleen tot uiting in de eigen vormgeving van logo’s, kledinglijn en dergelijke, maar ook in het beleid. In de haven-cao’s was (en is nog steeds) de automatische prijscompensatie een vast gegeven, terwijl dat in vrijwel alle andere cao’s in Nederland is verdwenen. Als de FNV zijn looneis bekend maakte werd die in de haven zo geïnterpreteerd en toegepast dat die bovenop de prijscompensatie zou komen, terwijl die door de vakcentrale (mede) werd bedoeld als compensatie voor inflatie. De in de haven afgesloten cao’s gingen daarom met regelmaat over de centraal afgesproken loonmatiging heen. Vakcentrale FNV zag het door de vingers en nam de

haven-cao's niet altijd mee in zijn berekeningen van de actuele loonontwikkeling (mondelinge communicatie, beleidsmedewerker FNV, 2011). De werkgeversorganisaties waren hiervan uiteraard op de hoogte (de AWVN was bij alle haven-cao's als adviseur betrokken), maar legde zich erbij neer om 'gedonder' in de haven te voorkomen. Niks nieuws onder de zon, want zoals we in hoofdstuk 4 zagen werden er ook in de tijd van de geleide loonpolitiek allerlei ingenieuze constructies bedacht om de lonen in de haven te sparen bij de beperkte loonontwikkeling. Maar ook op andere beleidsterreinen voerde FNV Havens oppositie. In het centraal akkoord van 2003 werd afgesproken dat de looneis in 2004 nul zou zijn en in 2005 'naderend tot nul'. Toen Stam door het bondsbestuur op straffe van ontslag werd gesommeerd hier niet publiekelijk in de pers tegen te ageren, was dat voor hem aanleiding het actiecomité 'De Maat is Vol' op te richten, een oppositioneel platform waar Stam "in mijn vrije tijd" actie kon voeren tegen het "afbraakbeleid" van kabinet en werkgevers en de in zijn ogen slappe houding van de FNV (interview Niek Stam, 10 juni 2009)²⁰. Na de gebeurtenissen rond de staking bij ECT in 2006 ging FNV Havens zijn eigen weg binnen de bond: "wij bepalen ons eigen beleid, onze eigen koers en we bepalen ons eigen werktempo" (interview Niek Stam, 10 juni 2009). Het bestuur van FNV Bondgenoten en de top van de FNV accepteerde telkens de eigengereide koers van de sectie havens. Men realiseerde zich dat de vakbeweging met haar dalende organisatiegraad in toenemende mate afhankelijk was van het mobilisatievermogen in de haven, zoals de demonstratie rond het VUT/prepensioen dossier in 2004 had laten zien. Bovendien kwam binnen FNV Bondgenoten het uit Amerika overgewaaid 'organizing' als actiemiddel van de vakbeweging in zwang, wat overeenkomsten had met de aanpak in de havens. Ook rond het beruchte pensioenakkoord van 2011 roerde de sectie havens zich danig met kritiek op de rol van de FNV. Dit droeg ongetwijfeld bij aan de ferme opstelling van voorzitter Henk van der Kolk van FNV Bondgenoten tegenover Agnes Jongerius van de vakcentrale FNV in dit dossier. In reactie op de overeenkomst van de FNV-voorzitters in december 2011 over het optuigen van de 'Nieuwe Vakbeweging' kwam Niek Stam in het NOS Journaal met de aankondiging van een mogelijke *Alleingang* van de sectie havens en oprichting van een onafhankelijke havenvakbond. Hij verzette zich tegen het de "verwatering van de vakbeweging", die het gevolg zou zijn van "polderen, zonder dat de vakbeweging een machtspositie in de bedrijven heeft" en van het feit dat de FNV niet alleen opkomt voor cao-werknemers, maar ook voor uitkeringsgerechtigden en zzp'ers (Nieuwsblad Transport, 13 december 2011).

Deze nieuwe vakbondsstrategie zou ik willen typeren als *business unionism*. De directe belangen van de havenwerkers staan voorop en collectieve onderhandelingen vanuit kracht het voornaamste middel, waarbij werkstaking of het dreigen daarmee niet geschuwd wordt. FNV Havens

is er fier op dat het verschijnsel zzp'er geen wortel heeft kunnen schieten in de haven en ziet de belangenbehartiging van andere groepen werknemers, zoals die in de distributiecentra niet als een zaak van FNV Havens. Het sluit goed aan bij de apolitieke houding, de loongevoeligheid en het belang van de 'eigen eisen' dat vanouds de havenarbeiders kenmerkte. Vakbondsbestuurder Stam zelf benadrukt "ik zie onze vakbond als een *business*", waarbij wordt afgewogen in welke bedrijven met mensen en middelen wordt geïnvesteerd. De intensieve relatie van de laatste jaren met Australische, Britse en vooral Amerikaanse bonden heeft er zeker toe bijgedragen. Hij kan daarom instemmen met de term *business unionism*, "maar dan alleen zonder de uitwassen, zoals die van sommige 'locals' aan de Amerikaanse oostkust".²¹

Intermezzo: 'business unionism'

'Business unionism' is een typisch Amerikaanse vakbondsstrategie, waarbij de vakorganisatie alle nadruk legt op de directe belangen van de werknemers die hij vertegenwoordigt, in termen van lonen, arbeidsvoorwaarden en werkzekerheid, en zich verre houdt van politieke doelstellingen en maatschappijverandering. Business unionism accepteert het kapitalisme en het daarbij behorende winststreven als gegeven, maar streeft ernaar daarin 'labor's fair share' te verwerven door machtsvorming en collectieve onderhandelingen. De staking is daarbij geen instrument dat alleen in het uiterste geval wordt ingezet, maar een middel om onderhandelingen effectief te maken (Budd, 2008).

Een dergelijke strategie is te onderscheiden van de drie hoofdstromingen in de Nederlandse vakbeweging. De traditie van de 'brede vakbeweging' is geënt op de sociaaldemocratische en christelijk-sociale maatschappijopvatting en streeft vanuit dat vertrekpunt naar emancipatie en maatschappijverandering. Op nationaal niveau wordt overleg gevoerd met werkgevers en regering. Hier worden overeenkomsten gesloten en adviezen opgesteld die richtinggevend zijn voor het cao-overleg. Werkstaking is daarbij een actiemiddel in laatste instantie. De revolutionair syndicalistische stroming in Nederland was gericht op een radicale politieke omwenteling. Stakingen werden gezien als leerschool en voorbode hiervoor. De derde stroming wordt wel aangeduid als de 'sociale ANWB', waarin de individuele dienstverlening aan leden ('member benefits') centraal staat. Omdat er minder belang wordt gehecht aan collectieve belangenbehartiging, speelt de staking hierbij veel minder een rol. Voor zover die er is gaat het net als bij de 'brede vakbeweging' om een middel dat alleen in uiterste instantie wordt ingezet.

Een praktisch voorbeeld van *business unionism* was het overleg dat op initiatief van de bond plaats vond tussen de massagoedoverslagbedrijven, de verhuurende bedrijven en de vakorganisatie zelf. Eerstgenoemde bedrijven hadden in hun cao het bekende 'A9' artikel over de inhuur van personeel door derden, waarin bepaald was dat zij alleen bij 'erkende bedrijven' tijdelijke arbeidskrachten konden inhuren. In de praktijk ging

het vooral om tremmers en bulldozerchauffeurs. Een bedrijf was 'erkend' als het de 'cao voor de verharende bedrijven in de bulksector' toepaste, die eveneens door FNV Bondgenoten werd afgesloten. De facto konden zodoende onderaannemers voor dit type werk alleen aan werk komen als ze deze cao mee ondertekenden. In het genoemde overleg werd gesproken over de behoefte aan inleenkrachten bij de overslagbedrijven op jaarbasis, kwesties als flexibiliteit en kwaliteit van de levering en opleidingen en de mogelijkheden van doorstroom van de inhuurkrachten naar de vaste bedrijven. Met dit laatste kon de bond zich profileren richting de werknemers van deze bedrijven (interview Niek Stam, 2011).

De organisatiegraad van FNV Bondgenoten in de Rotterdamse haven daalde in de periode 1990-2010 licht, van 62% naar 58% (zie tabel 7.12). Deze daling werd voornamelijk veroorzaakt door de enorme krimp van de stukgoedsector, waar de organisatiegraad in 1987 hoger was dan gemiddeld. Waar deze sector in 1987 nog ongeveer de helft uitmaakte van de werknemers in de overslag (5.000 van de 10.000), was dit in 2006 nog maar ongeveer 10% (570 van de circa 5.700). Opmerkelijk is dat anno 2006 de organisatiegraad in het stukgoed met 49% juist lager was dan het gemiddelde in de haven. Dit hangt ongetwijfeld samen met het feit dat de meeste bedrijven geen cao meer hadden, zoals we verderop in dit hoofdstuk zullen zien. Deze sector bestond in 2006 naast fruitoverslagbedrijf Seabrex en papierterminal ITR (die wel een cao hadden) uit een reeks kleine tot zeer kleine familiebedrijven.

In alle andere sectoren steeg de organisatiegraad. Bij de containerbedrijven nam de organisatiegraad toe van 47% in 1987 naar 58% in 2006. Hier groeide de werkgelegenheid van 1.700 naar 3.000 werknemers. Voor een gedeelte betrof dit arbeiders die uit het stukgoed afkomstig waren, zoals QD en Müller-Thomsen die in 1989 werden overgenomen door de ECT, de multi-purposebedrijven Hanno en Uniport die transformeerden tot containerterminal en APMT die bij zijn start werknemers van het failliete HRS over nam. Maar voor een ander deel betrof deze werkgelegenheids groei nieuwe instroom van buiten de haven. Blijkbaar slaagde de bond er dus in ook onder deze groep aanhang te winnen. De vakbonds aanhang was in de machinale sector met 66% het hoogst; bij bedrijven als EMO en EECV bedroeg die in 2006 bijna 80%.

Naast de FNV bond waren er van oudsher ook nog andere bonden actief in de haven. De Vervoersbond CNV, later opgegaan in de Bedrijvenbond CNV speelde met een zeer gering ledental geen grote rol, maar door zijn positie aan de onderhandelingstafel kon die wel beslissende interventies doen door overeenkomsten te sluiten met de werkgever of compromisvoorstellen te doen. In 1991, bij de non-bulk staking en de acties in het stukgoed werkte de OVB actief samen met Vervoersbond FNV. Deze bond claimde toen 1.100 leden te hebben, vooral in het stukgoed en de SHB. Dit cijfer was waarschijnlijk nogal 'opgepoetst'; in 1999

Tabel 7.12. FNV-leden in de Rotterdamse haven (overslagsectoren), 2006

	FNV-leden	Werknemers	Organisatiegraad FNV 2006	Organisatiegraad FNV 1987
Stukgoed	280	570	49%	65%
SHB	364	630	57%	57%
Containers	1.709	3.000	58%	47%
Ro-ro	308*	500*	61%	48%
Machinaal/graan	697**	1.058**	66%	58%
Totaal	3.358	5.758	58%	62%
Tank op- en overslag	455	1.180	39%	

* inclusief Norfolk (Scheveningen), excl. Cobelfret en DFDS Torline

** excl. bulk verhurende bedrijven en bedrijven zonder cao

Bron: ledencijfers FNV Bondgenoten (VIS), SHB; schatting van aantal werknemers op basis van statistiek Havenbedrijf Rotterdam (tabel 7.4)

werd het aantal leden bij de SHB op 200 geschat. Op grond van die positie heeft de OVB geprobeerd tot de onderhandelingstafel te worden toegelaten, maar dat is steeds door de 'erkende bonden' FNV en CNV tegengehouden.²² Hoewel de categorale bonden wel enige aanhang zullen hebben behouden in de haven, was hun rol nauwelijks van betekenis. In 2010 werd de Nederlandse Vervoersbond (NVB) opgericht, onder de bezielende leiding van Patrick Meeuwisse, oud-kaderlid van FNV Bondgenoten en oud-voorzitter van de APMT, uit ongenoegen over het beleid van de FNV en teleurstelling over zijn mislukte poging om in het bondsbestuur van FNV Bondgenoten verkozen te worden.

Strategie en structuur van de werkgeversorganisatie: van onderhandelaar naar adviesbureau

Zoals in het vorige hoofdstuk is beschreven, maakte de SZV al eind jaren '80 de strategische keuze om geen cao-partij meer te willen zijn en te streven naar een decentraal onderhandelingsmodel. In 1987 was de SVZ gesplitst in de Havenondernemersvereniging SVZ, voor de 'algemene belangenbehartiging' van de havenbedrijven, en de Havenwerkgeversvereniging SVZ, die zich bezig ging houden met de cao-onderhandelingen en het sociaal beleid.²³ Eerstgenoemde ging vanaf 1994 samenwerken met de Stichting Europoort Botlekbelangen (EBB), een club van industriële bedrijven in de Rijnmond, waarmee het in 2001 samenging in Deltalinqs. De Havenwerkgeversvereniging ondersteunde de betrokken werkgevers bij de cao-onderhandelingen, maar trok zich terug als contractpartij bij die cao's. In de eerste jaren werden er nog wel havenbrede afspraken gemaakt, waarvan de belangrijkste die over een vervroegde pensioenregeling was in 1996 (de STIVU), die voor alle aangesloten ondernemingen geldig was. In datzelfde jaar ging de Havenwerkgeversvereniging SVZ op

in de AWWN (Algemene Werkgevers Vereniging Nederland), hetgeen na 90 jaar het einde betekende van de SVZ als werkgeversorganisatie.

De overgang van Havenwerkgeversvereniging SVZ naar AWWN leidde niet tot noemenswaardige wijzigingen in het ledenbestand van de werkgevers. De rol van de werkgeversvereniging veranderde wel drastisch, van onderhandelaar naar adviseur.²⁴ Er werden geen cao's meer afgesloten, maar men ondersteunde de afzonderlijke werkgevers bij de cao-onderhandelingen, soms in de functie van woordvoerder, maar meestal in de rol als adviseur van de onderhandelingsdelegatie. De AWWN ontwikkelde zichzelf ook in de richting van een adviesorganisatie. De contributie werd bijna gehalveerd, maar voor extra adviesdiensten dienden de leden vervolgens te betalen (*retributie*). De AWWN opende wel een kantoor in Rotterdam (later Barendrecht) waar de dienstverlening aan de havenbedrijven werd gecoördineerd. Er werd uitdrukkelijk geen arbeidsvoorwaardenbeleid meer geformuleerd voor de havenbedrijven. Er werden alleen nog maar adviesdiensten geleverd. Het verdwijnen van de SVZ als werkgeversorganisatie betekende ook dat er een einde kwam aan de 'onderlinge garantieregeling', het weerstandsfonds dat de SVZ altijd had gehad om kosten veroorzaakt door stakingen onderling te compenseren (interview Van der Sluis, 14 juli 2009). De SVZ had zich ontbonden en was opgelost in een adviesorganisatie en was daardoor nauwelijks nog een speler van betekenis te noemen in de arbeidsverhoudingen in de haven.

De AWWN behield wel een coördinatie- en regiefunctie. De verantwoordelijke voor de sectie havens organiseerde zes maal per jaar een overleg van HR-managers en HR-directeuren van de havenbedrijven (het zogenoemde 'directeurenplatform'), om de "*informatie te stroomlijnen, oplossingsrichtingen te regisseren en rust aan de cao-tafels te houden*" (interview De Rooij, 2007). In de discussies bij het opzeggen van het ILO-verdrag door Nederland in 2001 had de AWWN toegezegd het initiatief te willen nemen om tot een of andere vorm van sectoraal overleg in de havens te komen. Uit de inventarisatie die in dit kader onder werkgevers in de haven werd uitgevoerd bleek echter dat deze vonden dat de vakorganisaties (nog steeds) te veel macht hadden ("uit balans geraakte arbeidsverhoudingen"), polariserend gedrag vertoonden en grip wilden krijgen op de arbeidsmarkt. De conclusie was daarom dat er onvoldoende basis was voor een raam-cao of sector-cao (Wersch & Winthagen, 2008).

Een nadeel van de gefragmenteerde cao-structuur, dat de werkgevers op de koop toe moesten nemen, was wat in de leer der arbeidsverhoudingen aangeduid wordt met *pattern bargaining* (Katz & Kochan 1992: 192; Budd 2006: 291)²⁵. Hierbij kiest een vakbond, bij afwezigheid van een bedrijfstak-cao, bij de volgorde van bij bedrijven te voeren cao-onderhandelingen eerst die ondernemingen waar de beste resultaten verwacht worden, om het resultaat vervolgens als maatgevend aan te houden

bij andere bedrijven in de sector, ook als die bedrijfseconomisch minder goed presteren (interview Van der Sluis, 14 juli 2009). Een tweede nadeel dat de werkgevers moesten accepteren, was het missen van subsidiemogelijkheden die verbonden zijn aan paritaire instituties op bedrijfstakniveau, zoals subsidie van het Ministerie van SZW voor het ontwikkelen van een Arbocatalogus of ESF-subsidies voor scholing en opleiding. FNV Bondgenoten bleef hier op wijzen, maar voor de werkgevers bleef het maken van ‘havenbrede’ afspraken en het optuigen van paritaire bedrijfstakorganen taboe, uit vrees voor een gesloten arbeidsmarkt en een te machtige positie van de bond. Voor FNV Bondgenoten was de ongrijpbaarheid van de werkgevers als collectief een voortdurende bron van ergernis: *“de AWWN heeft geen visie en vertoont geen leiderschap, het lijken wel DJ’s, maken mooie muziek, maar hebben geen beleid”* (interview Niek Stam, juli 2009).

De arbeidsverhoudingen verplaatsten zich sinds de opheffing van de SVZ dus naar de ondernemingen. De ondernemingsraad ging daarbij voor de directies en de HR-managers een steeds belangrijker rol spelen als klankbord en vertegenwoordiger van het personeel. In sommige gevallen met de uitgesproken bedoeling om de bonden buiten de deur te houden (Van Halem & Wetzel, 2001). Bij de ECT was er vanaf de oprichting sprake van een sociaal beleid gericht op vermindering van de invloed van de ‘stukgoedmentaliteit’ en die van de vakbonden. We hebben gezien dat er bij ECT veel aandacht was voor een specifiek wervingsbeleid, waarbij gezocht werd naar mensen die gewend waren aan solitaire functies en die van buiten het stukgoed kwamen. In het sociaal beleid kwam sterk de nadruk te liggen op interne communicatie, participatie van medewerkers in de bedrijfsprocessen en een grote rol voor de medezeggenschap. Doel hiervan was niet alleen draagvlak voor besluitvorming, maar ook (en misschien nog wel belangrijker) het creëren van commitment, het *“tegenaan van het zwart-wit denken zoals dat door de bond wordt gepropagandeerd”* en, *“als je het cynisch zou bekijken, proberen om acties en stakingen te voorkomen”* (interview Aad Scholten, 12 juni 2009). Daarom probeerde de directie van ECT, naast de onderhandelingen met de vakorganisaties over de arbeidsvoorwaarden in de cao, zoveel mogelijk zaken te doen met de ondernemingsraad. Het liefst zou men de reikwijdte van de cao verder willen beperken en afspraken over bepaalde onderwerpen overhevelen naar het overleg met de OR. Dit gebeurde onder meer met het vaststellen van de roosters, die onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad zijn komen te vallen. Alleen de klokurenmatrix met bijbehorende toeslagen bleven per cao geregeld. Het ECT-management verzette zich dan ook tegen elk voorstel van de bond om de reikwijdte van het cao-overleg uit te breiden naar wat de directie ziet als bedrijfsinterne aangelegenheden zoals registratie, opleidingen en veiligheid. Zo werd de ondernemingsraad *contested terrain* tussen vakbond en directie.²⁶

De vormgeving van de arbeidsverhoudingen in de bedrijven werd in belangrijke mate bepaald door het HR-beleid. Met uitzonderingen van ECT en VOPAK waren de meeste ondernemingen in de overslagsector kleine en middelgrote ondernemingen, waarvan de omvang geen uitgebreide HR-staf rechtvaardigde. Bij deze bedrijven ontbrak een professionele HR-afdeling en werd het sociaal beleid gedomineerd door het cao-overleg, omdat dat de voornaamste en in de haven altijd spannende taak is van de HR-manager. Er was op zijn best sprake van ‘traditioneel HR-beleid’, waarbij weinig ruimte was voor individuele ontwikkeling van medewerkers en voor het overleg met de ondernemingsraad.²⁷ Tot ergernis van sommige werkgevers werd de agenda van de arbeidsverhoudingen daarbij bepaald door de vakorganisatie (“de bond springt in het gat”).

Werkgeversorganisatie SVZ is succesvol geweest met haar strategische keuze om zichzelf op te heffen en de cao-structuur te decentraliseren. Deze strategische keuze is door de vakorganisatie begrijpelijkerwijs een ‘verdeel en heers beleid’ genoemd, maar zij heeft dit niet weten te voorkomen. Het door de werkgevers onbedoelde effect is echter wel geweest dat de bond veel meer dan het geval zou zijn geweest bij een bedrijfstak-cao, op ondernemingsniveau actief werd, en er zich een patroon van *pattern bargaining* ontwikkelde. Door de gedecentraliseerde cao-structuur kwam het nauwelijks meer voor dat de hele haven ‘plat’ ging, maar blijvend waren de lokale conflicten in de bedrijven. Volgens een werkgever was de schade van de arbeidsconflicten hetzelfde, terwijl de vakbonden feitelijk minder mensen hoefden te mobiliseren en minder kosten maakten (interview Meulman, 2009). Door de sterke vakbonds-aanwezigheid op bedrijfsniveau had de (HR) directie zijn handen vol aan de cao, die daarmee bij veel bedrijven tot kern van het HR-beleid werd.

Cao-structuur: voortgaande fragmentatie en afwezigheid van havenbrede instituties

In de periode vanaf 1990 zien we als direct gevolg van de werkgeversstrategie een voortgaande fragmentatie van de cao-structuur (zie tabel 7.13). In 1989 waren er naast 16 ondernemings-cao's vijf sector-cao's voor een kleine 6.000 werknemers, die door de SVZ werden afgesloten. Hiervan verdwenen in de loop der jaren de sector-cao voor het stukgoed (de laatste cao had een looptijd van 1 april 1993 t/m 31 maart 1996), de cao voor de machinale sector, de cao voor de graan op- en overslagbedrijven en de expeditie-cao. De enige die overbleef was de cao voor de controlebedrijven, die anno 2010 nog steeds wordt afgesloten door de Vereniging van Onafhankelijke Controlebedrijven en Graanfactors (Verocog), een lidvereniging van Deltalinqs, met zes leden en ongeveer 200 werknemers. Naast deze sector-cao zijn er ook nog twee ondernemings-cao's bij controlebedrijven (Intertek Caleb Brett en SGS Oil & Gas). De tweede sector-cao die

in 2010 bestond was die voor de sjobedrijven, waarbij Matrans Marine Services, diens dochter Unilash en ILS contractpartij waren²⁸. De derde is de cao Verhurende bedrijven in de Bulksector, die van toepassing is op drie gespecialiseerde uitzendondernemingen (ABC, Havenservice Rozenburg, J.Smit Bulldozerverhuur), met samen circa 60 werknemers in dienst, die personeel inzetten bij massagoedoverslagbedrijven. De sector-cao is dus een marginaal verschijnsel geworden in de haven. Vrijwel alle werknemers in de Rotterdamse haven vallen onder een ondernemings-cao, althans voor zover er een cao van toepassing is.

Tabel 7.13. Sector en ondernemings-cao's in de Rotterdamse haven

jaar	ondernemings-cao's		sector-cao's	
	aantal	werknemers	aantal	werknemers
1950	-	-	1 (met 2 categorieën)	10.000
1970	1	500	1 (met 7 categorieën)	15.000
1989	16	2.887	5	5.849
2010	26	5.438	3	746

Bron: Smit, 1989; eigen berekening op basis van www.cao.szw.nl, www.caoresearch.nl (voor 2010)

Het overzicht van tabel 7.13 is niet compleet, omdat ten behoeve van de vergelijking met voorgaande periode alleen de door de voorheen door de SVZ of zijn lidverenigingen afgesloten cao's zijn opgenomen. Sinds de SVZ is verdwenen zijn de sectorgrenzen in de haven ook minder eenduidig geworden. Bovendien is niet op alle werknemers een cao van toepassing. Tabel 7.14 bevat een volledig en meer gedetailleerd overzicht van de cao-structuur anno 2010, inclusief de 'dekkingsgraad' van de cao.²⁹

Uit deze tabel blijkt dat er in de stukgoedsector slechts bij twee bedrijven (papierterminal ITR en J.C. Meijers) cao's van toepassing zijn, met in totaal 112 werknemers. De overige 13 bedrijven, kleine gespecialiseerde terminals, tellen alle niet meer dan enkele tientallen werknemers en hebben geen cao.³⁰ De dekkingsgraad van de cao bedraagt daarmee in deze sector slechts 25%. Als Steinweg Handelsveem (738 werknemers) wordt meegerekend komt de dekkingsgraad van de cao in het stukgoed uit op minder dan 10% (112 cao-werknemers op een totaal van 1.178 werknemers).³¹ Voor de bond teleurstellend, maar naar eigen zeggen geen halszaak, "het is af en toe kiezen of kabelen, als het niet hebben van een cao geen negatieve impact heeft, dan maar geen cao; in het stukgoed hebben we niks te verliezen" (interview Niek Stam, 10 februari 2012).

In de overige overslagsectoren vallen alle of bijna alle werknemers onder een cao. Alle containerterminals, groot (ECT en APMT), middelgroot (Uniport, RST, Rail Service Center) of klein (Kramer) beschikken

over een eigen cao. Bij APMT zijn er twee cao's, één voor het operationeel personeel en één voor de 'beambten', dat wil zeggen leidinggevend en administratief personeel. Hoewel APMT een relatief jong bedrijf is, is dit een restant van een vanouds in de haven toegepaste tweedeling. Ook bij massagoedoverslagbedrijf EMO en de roll-on roll-off ondernemingen Stena Line en P&O NSF zijn om deze reden twee cao's. In de massagoedoverslag hebben de grote ondernemingen (EMO, EBS, EECV) een cao, maar zijn er enkele kleinere bedrijven (Marcor en EP Stevedoring, die beiden op stroom lossen met drijvende kranen, en Vulcaanhaven in Vlaardingen) zonder cao. Daarnaast is er de eerder genoemde cao voor de Verhurende bedrijven in de Bulksector. In de ro-ro sector hebben de veerdienstterminals ieder een cao, maar ontbreekt die bij de Car Terminal van Broekman. Bij de terminal van de veerdienst Cobelfret (Compagnie de Manutation Ro-Ro BV) is weliswaar een cao, maar eentje die niet door de erkende bonden FNV of CNV is afgesloten, maar door een 'bedrijfsbond', een 'gele bond' die op initiatief van de werkgever werd opgericht.

Tabel 7.14. *Cao's in de Rotterdamse haven (2010)*

<i>Sector</i>	<i>cao's</i>	<i>cao bedrijven</i>	<i>totaal bedrijven</i>	<i>cao- werknemers</i>	<i>totaal werknemers</i>	<i>dekkingsgraad cao</i>
Stukgoed*	2	2	15	112	440	25%
Containeroverslag	7	6	6	3.537	3.537	100%
Roll-on roll-off	6	4	6	672	648	97%
Massagoed	8	10	14	986	1.074	92%
Sjorders/inhuur	2	4	4	626	626	100%
<i>Overslag</i>	25	26	45	5.933	6.325	94%
Controlebedrijven**	3	7	21	453	607	75%
Opslag in tanks	4	4	12	990	1.228	81%
Vemen en koelhuisen***	1	1	35	134	1.614	8%
Expeditieuren en cargadoors	3	3	455	734	8.204	9%

*Exclusief Steinweg Handelsveem; na faillissement van Seabrex.

** Henry Bath (28 werknemers) is hier meegerekend als controlebedrijf.

*** Adidas Logistics Services Maasvlakte is hier meegerekend als veem (in bedrijvenregister geregistreerd als groothandel)

Bron: Bedrijvenregister Zuid-Holland (2010), www.cao.szw.nl, www.caoresearch.nl

Buiten de overslagbedrijven hebben ook in de tankopslag en in de controlesector de grote ondernemingen een cao, maar kleinere bedrijven niet. Bij de vemen (distributiecentra) en koelhuisen, waaronder dus het eerder genoemde Steinweg Handelsveem, is slechts één cao van toepassing, na-

melijk die bij het distributiecentrum van Adidas op de Maasvlakte.³² Bij de expediteurs en cargadoors zijn er cao's bij een drietal grote rederijkantoren (Maersk, Cosco/Cross Ocean en Hapag Lloyd). De grote meerderheid van de bedrijven heeft geen cao, zodat er een dekingsgraad is van ca. 9%.

Dit sterk gefragmenteerde cao-landschap veroorzaakte vanzelfsprekend veel problemen voor de vakorganisaties. Er is voortdurend de dreiging van bedrijven die zonder cao (of met een andere, 'goedkopere' cao) op arbeidskosten gaan concurreren en het arbeidsvoorwaardenniveau en de werkzekerheid van de zittende populatie aantasten. Deze onzekerheid is een voortdurende bron van spanning en conflict. Bij de komst van APMT in 2000 dwong de bond al voordat er een container was gelost dat er een cao zou komen met een arbeidsvoorwaardenniveau van dat van de ECT. Bij Cobelfret wist de bond, ondanks heftige weerstand, niet te voorkomen dat er een cao met de 'bedrijfsbond' werd afgesloten. De komst van nieuwe containerterminals op Maasvlakte II zorgden opnieuw voor onrust, waaronder de staking voor een sector-cao bij ECT in 2010. Deze onzekerheid was ook de bron van het verzet en de acties tegen de Europese Richtlijn voor liberalisering van havendiensten. De dreiging van 'zelflossing' door scheepsbemanningen gaf aanleiding tot een aantal acties en stakingen, in het bijzonder bij de veerdiensten. Het sterkst kwam de spanning ten gevolge van een ongereguleerd cao-regime tot uitdrukking bij de inhuur van arbeidskrachten om de in de haven gebruikelijke pieken om te vangen: het verzet tegen de *koppelbazen*, de onderaannemers en de 'uitzendbureautjes'.

In het havenakkoord van 1994 was door de SVZ en de bonden overeengekomen dat de SHB als eerste in aanmerking zou komen voor de levering van gekwalificeerd havenpersoneel. Dit werd vastgelegd in de zogenoemde 'A9' artikelen van de cao's van de overslagbedrijven, die zoals gezegd tevens aandeelhouder van de SHB werden. Deze constructie is meermaals als misbruik van monopoliepositie bij de NMa aan de orde gesteld, waarbij de klagers telkens bot vingen.³³ Toch bleek het strikt vasthouden aan 'A9' onhoudbaar, door de moeilijkheden bij de SHB, door het feit dat de sjobedrijven ook stuwadoorswerk gingen doen en door de voortdurende druk van de bedrijven om met hen gewenste toeleveranciers te werken. De bond stemde ermee in dat de in A9 vastgelegde voorkeurspositie voor de SHB werd aangevuld met 'erkende derden'. In de containersector betrof het de sjobedrijven Matrants en ILS; in het massagoed ging het om de bedrijven die de bovengenoemde cao voor Verhurende Bedrijven in de Bulksector toepasten. Dit was ook de reden dat deze cao überhaupt tot stand kwam. Het was voor de betrokken bedrijven de enige manier om de haven binnen te komen. In de cao's van de overslagbedrijven staan nu allerlei verschillende regelingen over 'de tewerkstelling van personeel door derden'. Het faillissement van de SHB

en het feit dat de doorstart van RPS door ondernemer Vervat (tevens eigenaar van Matrans en Unilash) plaats vond versnelde dit proces.

Voor de bond is de gefragmenteerde cao-structuur en het ontbreken van een aanspreekpunt op sectorniveau een voortdurende bron van frustratie en ergernis. Twintig jaar lang, sinds de mislukte staking voor de non-bulk-cao in 1991, stond het tot stand brengen van sector-cao's op de agenda van de bonden. Maar het is geen stap dichterbij gekomen. Er zijn, met steun van het Gemeentelijk Havenbedrijf, enkele keren buiten de cao-onderhandelingen bijeenkomsten geweest van de spelers in de arbeidsverhoudingen, waaronder het zogenoemde 'Leersum overleg' in 2002. Dit overleg is niet voortgezet en heeft ook niet geleid tot afspraken. Het contact tussen werkgevers en vakorganisaties was daarmee sinds 1991 vrijwel beperkt tot de cao-onderhandelingen.

Bij het ontbreken van een 'havenbrede' cao werden door FNV Bondgenoten diverse initiatieven genomen, zoals de oprichting van een fonds voor opleidingen en registratie van gekwalificeerde havenarbeiders en een Stichting Veilige Haven, die moet streven naar een Veiligheidscertificaat voor de Haven. De werkgevers blijven zich echter tegen havenbrede paritaire instituties verzetten. De argumenten die zij hanteren zijn dat opleidingen, arbeidsomstandigheden en veiligheid bedrijfsaangelegenheden zijn, die wel met de ondernemingsraad moeten worden besproken, maar geen thema zijn voor de vakbond. De onderliggende motivatie is echter vooral dat werkgevers vinden dat er geen wederzijds vertrouwen is tussen werkgevers en vakbonden, de bond opereert op basis van macht en er op uit is een gesloten arbeidsmarkt te creëren (interviews De Rooij, Van der Sluis, Troost, Scholten, 2009; Van Wersch & Winthagen, 2008). De onderliggende opvatting is nog steeds gebaseerd op de strategische keuze die leidde tot de opheffing van de SVZ: de bond heeft volgens de werkgevers te veel macht, zodat voorkomen dient te worden dat die een 'havenbreed' platform krijgt.

De uitzondering op de regel van het ontbreken van havenbrede instituties is het pensioen- en VUT-dossier. Het laatste havenbrede akkoord dat tussen SVZ en bonden werd overeengekomen in 1996 en handelde over pensioen en vervroegde uittreding, dat overigens ook de havenarbeiders van de andere Nederlandse zeehavens, zoals Amsterdam en Vlissingen omvatte. Tot aan dat jaar bestonden de ouderenregelingen uit aanvullingen op de WW-uitkering, een aanpak die door de wetgever onmogelijk werd gemaakt, omdat het beschouwd werd als oneigenlijk gebruik van de Werkloosheidswet. In het pensioenakkoord van 1996 werd geregeld dat werknemers met de geboortejaren 1942 tot en met 1949 met hun zestigste levensjaar met vervroegd pensioen konden gaan, tegen tachtig procent van het laatstverdiende nettoloon. Voor de uitvoering van de regeling werd de Stichting Vervroegde Uittreding Zeehavens (STIVU) in het leven geroepen, dat paritair bestuurd werd. Vrij kort daarna bleek dat

de financiering van deze regeling (750 miljoen gulden, gezamenlijk opgebracht door werknemers, werkgevers en pensioenfondsen) ontoereikend was. Dit gaf aanleiding tot onrust en allerlei rumoer in de haven, waaronder de oprichting van een club van belanghebbende havenwerkers (Het Havengilde) die de bonden verweet de leden verkeerd geïnformeerd te hebben en eiste dat de vakorganisaties voor het gat van 350 miljoen op zou draaien (Van den Berg, 2006). Uiteindelijk is dit pensioengat gedicht door aanvullende afspraken in de cao's van de havenbedrijven.³⁴

Het pensioendossier vormde ook de basis voor een andere opmerkelijke samenwerking tussen werkgevers en vakorganisaties. In 1998 werd het Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven (PVH) ondergebracht bij het pensioenbedrijf Optas NV. Een van de motieven hiervoor was dat de premies voortaan alleen aan pensioenen zouden worden besteed en niet aan allerlei regelingen voor vervroegde uittreding, zoals jarenlang was gebeurd. In 2007 verkocht de eigenaar, Stichting Optas, het pensioenbedrijf aan internationaal verzekeringsconcern Aegon. Daarbij werd een flinke winst gerealiseerd, die de Stichting vervolgens wilde gaan aanwenden voor 'activiteiten van algemeen maatschappelijk belang, met een culturele, ideële of sociale strekking'. Het onttrekken van gelden die bestemd waren voor de pensioenen van havenwerkers (een zogenoemd "beklemd vermogen" van € 770 miljoen) leidde tot grote verontwaardiging in de haven, zowel bij de havenwerkers als bij de werkgevers. Er werd een gezamenlijke stichting opgezet die de acties tegen Aegon coördineerde, juridische procedures werden gestart en op de media gerichte protestacties gevoerd³⁵. De internationale contacten van FNV Bondgenoten kwamen nu goed van pas: er kwamen steunbetuigingen van de Amerikaanse bonden ILA, ILWU en de Teamsters en er werden picketlines georganiseerd voor het hoofdkantoor van Aegon-dochteronderneming Transamerica in San Francisco. In 2010 kwam er een schikking waarbij € 500 miljoen weer beschikbaar kwam voor de pensioenen van de havenwerkers. In de *glossy* die in 2010 werd gewijd aan Niek Stam, uitgegeven onder de titel Uniek, werd de bestuurder van FNV Bondgenoten aangeduid als 'de man van 500 miljoen'.

Het terugtreden van de overheid als speler in de arbeidsverhoudingen in de haven

De verzelfstandiging van het Gemeentelijk Havenbedrijf (GHR) leidde tot een verandering van de opstelling in de arbeidsverhoudingen. In de jaren '80 had het GHR een actieve rol gespeeld bij de herstructurering van het stukgoed en bij conflictbemiddeling bij arbeidsconflicten. Met het verdwijnen van de SVZ en het einde van havenbrede sociale akkoorden kromp deze rol in de loop van de jaren negentig. Tot aan de verzelfstandiging in 2004 werd het monitoren en waar nodig beïnvloeden van de

ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen nog wel tot één van de strategische taken van het Gemeentelijk Havenbedrijf gerekend. Men vond het, gezien de conflictueuze geschiedenis van de arbeidsverhoudingen in de haven, van belang bij te dragen aan het bevorderen van arbeidsrust. Het GHR speelde om die reden op de achtergrond een rol om de spelers in de arena van de arbeidsverhoudingen aan tafel te brengen en te houden. Zo werd in de loop der jaren het eerder genoemde 'Leersum overleg' gefaciliteerd, werd met raad en daad (waaronder financiële steun) getracht bij te dragen aan het oplossen van de problemen bij de SHB, werden initiatieven van de bond voor de oprichting van een havenbreed opleidingsfonds ondersteund en dergelijke. Het Havenbedrijf begon zich echter te realiseren dat het door zijn eigen focus op de overslagsector bijdroeg aan de beeldvorming waarbij de arbeidsverhoudingen in de overslagsector gelijkgesteld werden aan die van het hele havengebied, terwijl het aandeel van die sector in de werkgelegenheid in het 'haven- en industriecomplex' onder de 10% was gezakt (Van Halem & Wetzel, 2001). Na het gedwongen vertrek van directeur Scholten trok het Havenbedrijf zich geheel terug van het terrein van de arbeidsverhoudingen en liet dit vrijwel volledig over aan het vrije spel der maatschappelijke krachten. De afstandelijke houding van de nieuwe directeur wordt in de haven niet erg gewaardeerd, noch bij de bonden, die toch altijd een luisterend oor hadden bij Scholten, noch bij werkgevers.³⁶

Uitzondering op dit *laissez faire* beleid van het Havenbedrijf Rotterdam NV was de wijziging van de gemeentelijke Havenverordening in 2004, gericht op het tegengaan van het sjoorren door bemanningsleden van zeeschepen. Sjoorren van lading op containerschepen langer dan 170 meter kan sindsdien alleen uitgevoerd worden door sjoorbedrijven met een vergunning van het Havenbedrijf. De vergunningsvoorwaarden betroffen onder meer dat de sjoorbedrijven 7 dagen per week 24 uur per dag operationeel zijn, vakbekwaam personeel hebben, de bepalingen van de cao naleven en de sjorders van legitimatiebewijzen voorzien. De motieven voor het opstellen van de verordening waren vooral gericht op verzekeren van de operaties, veiligheid en behoud van werkgelegenheid. Hiermee probeerde men enigszins tegemoet te komen aan de bezwaren van FNV Bondgenoten tegen Port Package en tegen de opzegging van het ILO 137-verdrag. Voor de bond was dit echter verre van afdoende, omdat deze verordening niet geldt voor alle andere schepen (zoals kleinere containerschepen, ro-ro vaartuigen en multi-purposeschepen), zodat daar de reders geen formele beletselen hebben om zeevarenden in te zetten. De korte staking van sjorders op 1 november 2004 kon de gemeenteraad niet op andere gedachten brengen.³⁷

7.4. Achterliggende oorzaken van het stakingspatroon

Het stakingspatroon in de periode 1990-2010 liet een beduidend lager volume zien dan in alle voorgaande periodes. Er waren minder grote en langdurige stakingen, waarbij ‘alles plat’ ging. In termen van frequentie (het aantal stakingen) was er een vermindering ten opzichte van de voorgaande periode (de jaren '70 en '80), maar niet in vergelijking met de andere door ons onderscheiden historische periodes. We zouden kunnen concluderen dat met de fragmentatie van de cao-structuur ook het stakingspatroon versnipperde. Maar het verdween dus niet, er bleven bij voortduring gespannen arbeidsverhoudingen. In hoeverre dragen de besproken theorieën bij aan het verklaren van de stakingen in deze periode?

Agitatoren: van radikalinski's naar Proud to be a docker

Het zwaartepunt van de stakingen lag in de eerste jaren van de jaren '90. In de pers werd daarbij dikwijls gewezen op de invloed van de mannen van de Rode Morgen in het stukgoed en binnen de bond. De stakingen in het stukgoed in 1991 werden beschreven als “de laatste oprisping van de jaren '70” (*Elsevier*, 27 juli 1991). De strijd tegen de sluiting van Multi Terminals Waalhavens en het ontslag van OR-leden en Voogt werd omschreven als “het rode achterhoede gevecht” (de Volkskrant, 24 juni 1995). Daarmee werden op impliciete wijze de acties toegeschreven aan de invloed van deze *radikalinski's*, zoals ze nu aangeduid werden. Met hun vertrek zou het wel minder worden met de conflicten in de haven. Het vertrek van de voormannen van de Rode Morgen (medio jaren '90) uit de haven viel samen met een teruggang van het stakingsvolume. De conclusie van een oorzakelijk verband hiertussen zou echter de feiten onrecht aandoen. In de eerste plaats liep in dezelfde periode de werkgelegenheid in het stukgoed, waar de meeste conflicten in de jaren '70 en '80 zich afspeelden, ook zeer sterk terug. In de tweede plaats vertoonde de stakingsfrequentie geen daling. Er was dus nog steeds een voedingsbodem waarop actievoerders, ongeacht de club waartoe ze behoorden, organisatiewerk konden doen om het in potentie aanwezige protestgedrag vorm te geven. Hetzelfde geldt voor de ontwikkeling van de recentere militante vakbondslijn onder aanvoering van Niek Stam, die door sommige werkgevers als de kwade genius werd gezien van de “polariserende” vakorganisatie. Als bedenker van het concept *Proud to be a docker* en leider-organisator van ‘FNV Havens’ en van een netwerk van kaderleden in de bedrijven is hij belangrijk, maar zonder omstandigheden die aanleiding geven tot arbeidsconflict zou hij de rol niet kunnen spelen.

Arbeidsproces als bron van conflict?

Op basis van de arbeidsprocesbenadering is beargumenteerd dat de technisch ongestructureerde samenwerkingsvorm van het werk in ploegen (teams) in het stukgoed autonomie verschaft aan de havenarbeiders. Deze vormde de basis voor aanvullende onderhandelingen op de werkvloer en de daarmee gepaard gaande spanningsmomenten en conflictsituaties die de opmaat vormden voor werkonderbrekingen en stakingen. Netwerken van informele leiders vormden daarbij de organisatorische schakel. Levert de arbeidsprocesbenadering inzicht op voor het stakingspatroon in de containersector? Het patroon bestond er uit dat het stakingsvolume sterk verminderde ten opzichte van de voorgaande periodes. Dat zou ondersteuning bieden aan de verklarende kracht van deze benadering. Maar tegelijkertijd bleef de stakingsfrequentie evenals het relatief hoge aantal wilde stakingen op hoog niveau. En dit was juist een kenmerk van de syndicale onderstroom.

Op de containerterminals is sprake van procesgestuurde routinematige arbeid, zonder autonomie voor de terminal operator. Het betreft vrijwel uitsluitend solitaire functies (besturing van kranen, straddle carriers, trekkers, reachstackers) op uitgestrekte terreinen, waarbij er (behalve operationeel radiocontact) nauwelijks onderling contact is. Zelfs het buitenreglementaire 'mopperen' (koffie drinken om negen uur 's morgens) was afgeschaft. De instructies en voortgang van de werkzaamheden worden on-line op beeldschermen gevolgd, de terminaloperators worden met behulp van camera's in de gaten gehouden. In een sterk gebureaucratiseerde omgeving is alles tot in detail vastgelegd in regels en procedures. Er is buiten het normale individuele *wheelen en dealen* tussen medewerkers en leidinggevende nauwelijks sprake van (groeps-gewijze) aanvullende onderhandelingen op de werkvloer. Het is dan ook niet verwonderlijk dat auteurs die vanuit de arbeidsprocesbenadering de arbeidsverhoudingen in de haven analyseerden tot de conclusie kwamen dat de komst van de container leidde tot degradatie van vakmanschap, erosie van sociale samenhang en een verschuiving van de machtsbalans in de richting van de werkgevers. Dat kan dus de vermindering van het stakingsvolume helpen verklaren, maar niet de continuering van het conflictpatroon, de stakingsfrequentie.

Wat mogelijk wel een verklaring kan zijn is dat de onvrede van de havenwerkers over de door hen ervaren verschuiving in machtsbalans, het gevoel niet meer te zijn dan een radertje in een abstracte en anonieme machine, leidt tot frustratie en agressie. Hierbij biedt de oude syndicale traditie een kanaal om dat te uiten. Hier zijn duidelijke aanwijzingen voor gevonden in het eerder aangehaalde onderzoek van Adema & Van den Berg bij ECT, waaruit naar voren kwam dat veel havenwerkers hun

bedrijf ervaren als een ‘gevangenis’, waaraan ze met ‘gouden handboeien’ (het hoge salaris) zijn gebonden.

Havenarbeiderscultuur: van havenartiesten en banketbakkers in een gouden kooi

De notie dat er zoiets zou zijn als een *dockworkers subculture* is er niet alleen in de sociologische wetenschappelijke literatuur, zoals in het werk van Miller (1969), maar werd ook vrij algemeen geaccepteerd in de haven zelf, zowel bij de havenarbeiders als bij de werkgevers. In het wervingsbeleid van de ECT werd er bewust naar gestreefd de *stukgoedmentaliteit* buiten de deur te houden. De stukgoedarbeiders spraken smalend over de *banketbakkers* (merk de verwantschap met het woord *koekenbakkers* op) die toen bij de containerbedrijven de haven binnenkwamen, die de ouderwetse havenmentaliteit van saamhorigheid en solidariteit zouden missen. De havenarbeiders waren ‘terminaloperators’ geworden, die niet meer in ploegverband werkten, maar eenzaam in hun bestuurderscabine zaten, door beeldschermen aangestuurd, zonder autonomie in het werk.

In de theorie van Miller was de havenarbeiderscultuur sterk verbonden aan het losse dienstverband en aan de werkomstandigheden in het stukgoed. In vergelijking met de arbeidsomstandigheden die in de theorie van Miller genoemd worden zijn er belangrijke verschillen tussen het werk op containerterminals en dat in het klassieke stukgoed. Er is geen sprake van onregelmatigheid in het werk, maar juist van een grote mate van voorspelbaarheid, doordat de operationele medewerkers in vaste volcontinu roosters werken. Ook is er geen sprake van een losse arbeid, maar van een vast dienstverband en dus ook van een vaste arbeidsverhouding met de werkgever. Het afwisselende werk in het stukgoed (diversiteit in goederensoorten en verschijningsvormen van lading) heeft plaats gemaakt voor routinematige arbeid in een anonieme omgeving (behandeling van containers met onbekende inhoud). Het zware handmatige werk werd vervangen door bediening van machinerieën. De noodzaak om dichtbij de havens te wonen, een element dat door Miller werd genoemd, hadden we in Rotterdam ook in het stukgoed al niet als relevant aangemerkt. De containeroverslag ging zich steeds meer concentreren op de Maasvlakte, 60 kilometer van de oude havens van Rotterdam verwijderd. De havenarbeiders die hier werken wonen verspreid over een groot gebied van Rotterdam-Zuid en de forensengemeenten daaromheen (Rhoon, Poortugaal, Hellevoetsluis).

Er is dus veel veranderd, maar op enkele punten zijn de kenmerken van de havenarbeid in het stukgoed en de containeroverslag vergelijkbaar gebleven. In de eerste plaats ontbreekt het in de containeroverslag net als in het stukgoed aan verticale mobiliteit. Ondanks de aanwezigheid van een statushiërarchie, waarbij de kraanmachinist bovenaan staat, vormen

de operationele medewerkers een tamelijk homogene groep 'blauwe boorden', die duidelijk wordt onderscheiden van het kantoorpersoneel dat verantwoordelijk is voor de aansturing, planning, automatisering en administratie. Het duidelijkst komt dit tot uitdrukking in de gescheiden cao's voor operationele medewerkers en beampten in de cao van APMT en de 'Functielijst 3' in de ECT-cao. In vergelijking met het stukgoed is er veel meer kantoorpersoneel op de containerterminals en al helemaal bij de ECT. Anno 2010 zijn er van de 2.300 werknemers van dit bedrijf circa 100 werknemers 'boven cao', 700 beampten (functielijst 3), 250 werknemers in de technische dienst (TOD) en 1.250 operationele medewerkers (havenwerkers). Bij de ECT is er een grote kloof tussen de twee groepen:

“ECT ken twee culturen: een leidinggevenden-cultuur en een werkvloer-cultuur. De eerstgenoemde voelt zich vaak verheven boven de tweede en dit laten ze ook merken, waardoor de mensen van de werkvloer steeds minder te maken willen hebben met de eerste cultuur” (Respondent 31, Terminal operator).

“ECT is een bureaucratisch bedrijf. Er is een veel te grote afstand tussen kantoor en vloer. Het management spreekt vaak negatief over de operationele mensen, worden vaak bestempeld als lui, dat ze teveel zeiken en te veel verdienen” (Respondent 25, supervisor)
(Adema en Van den Berg 2000, Appendix interviews).

Een tweede punt waar de werkomstandigheden vergelijkbaar zijn gebleven met die in het klassieke stukgoed betreft de inzet van tijdelijke flexibele arbeid. Allereerst betrof dit de SHB (na zijn faillissement de RPS) en de sjobedrijven ILS en Matrans. Weliswaar hadden de meeste werknemers hiervan een vast dienstverband, zij werden wel wisselend bij verschillende bedrijven ingezet, zodat ze geen vaste gezagsverhouding met de werkgever en leidinggevende van het inhurende bedrijf hadden. De werknemers van deze bedrijven werden in toenemende mate ingezet bij de containerterminals. Hier kan aan worden toegevoegd dat de ECT, het in omvang grootste bedrijf, bestaande uit meerdere terminals, zijn eigen interne arbeidspool de Delta Uitzend Groep (DUG) creëerde. De nieuwe medewerkers die in de jaren '0' werden geworven werden hierin opgenomen en konden worden ingezet op de verschillende terminals. Er werd gewerkt volgens een flexibel rooster, het zogenaamde 'V-rooster', dat niet van toepassing is op de (oudere) havenwerkers die al in dienst waren. Eind 2010 maakte ongeveer de helft van het operationeel personeel bij ECT (600 tot 700 van de 1.250) deel uit van de DUG. Hiermee is een tweedeling gecreëerd tussen oudere havenwerkers die vast aan een terminal zijn verbonden en minder ervaren jongere werknemers die flexibel inzetbaar zijn. Door de 'DUG'gers' zelf wordt het flexibele werk

wisselend ervaren, voor het management ontstaat een beheersingsprobleem, een probleem dat eigen is aan de losse arbeid in de haven en een lange geschiedenis heeft in de haven.

“Als je in de DUG zit kom je overal. Dus geen dag is hetzelfde. Je leert op deze manier veel meer van de organisatie en het werk. Ook het rooster werkt hier aan mee. Je bent flexibel inzetbaar. Dit kan door sommigen als vervelend worden gezien. Maar het maakt het werk onvoorspelbaar en verrassend” (Respondent 32, carrierchauffeur in de DUG).

“In de meeste ploegen worden de DUG'ers niet echt goed behandeld en horen ze er niet bij. Hierdoor hebben deze nieuwe werknemers geen loyaliteit naar het bedrijf en de groep toe, want ze voelen zich buitengesloten” (Respondent 34, terminal operator)

“Op dit moment doet het 'V-rooster' zijn naam eer aan. De DUG'ers voelen zich net een stuk vee, dat van hot naar her wordt gestuurd” (Respondent 29, planner).

“De opzet van de DUG is theoretisch een mooie constructie, maar het wordt minder mooi als er ongeveer 500 mensen over de terminals zwerven en in de anonimiteit belanden. (...). De DUG'ers worden door niemand herkend, zij kennen vaak hun eigen supervisor niet” (Respondent 25, supervisor).
(Adema & Van den Berg 2008 – Appendix interviewverslagen).

Zonder zich daarvan bewust te zijn heeft de ECT dus weer de condities geschapen voor het ontwikkelen van een havenmentaliteit die zij in het verleden zo krachtig heeft proberen tegen te gaan.

Tenslotte kan opgemerkt worden dat de fysiek zware arbeid niet helemaal uit de haven verdwenen is. Het werk van de sjorder, het zeevast zetten van containers en chassis aan dek, met stangen, kettingen, spanbanden en dergelijke is te kwalificeren als fysiek zwaar en vuil (vanwege de roest en het vet dat gebruikt wordt voor de draaiende delen) en gevaarlijk (in weer en wind op moeilijk begaanbare plekken hoog op de containerschepen en binnen in de roll-on roll-off schepen).

Hoewel er dus wel enkele elementen van de werkomstandigheden vergelijkbaar zijn overheerst het verschil tussen het werk in het stukgoed en dat in de containersector. De vraag is dus of het verdwijnen van de stukgoedsector, de komst van containerterminals en het gerichte weringsbeleid van bedrijven als de ECT ook tot een einde van de cultuur van de havenwerkers heeft geleid.

Havencultuur bij de ECT

Uit het onderzoek van Adema en Van den Berg (2008: 44) naar de beleving van werknemers van hun werk blijkt dat het heel normaal is om over de 'havenmentaliteit' te spreken. Een van de geïnterviewden omschrijft het als volgt:

“Je bent lid van de vakbond, je hebt een hekel aan kantoorpersoneel, je gaat voor je collega's door het vuur, je houdt je aan de regels en je houdt van geld. Door hoge lonen en lage opleidingsgraad heb je een minderwaardigheidscomplex. Elke verandering is een verslechtering” (Respondent 3, oud-voorzitter van de OR).

De elementen die Miller kenmerkend acht voor de havencultuur zitten hierin. Het genoemde minderwaardigheidscomplex komt treffend overeen met het door Millers onderscheiden kenmerk, 'the belief shared by longshoremens that others in the society consider them a low-status group' (Miller, 1969, p.305). Het wantrouwen tegenover het management komt veelvuldig naar voren:

“Het management legt een enorme druk op de vloer (...). Ze pakken alles mooi in, maar de mensen prikken hier doorheen (Respondent 20, planner).

“Er is ontzettend veel wantrouwen jegens de organisatie” (Respondent 11, Terminal manager).

“Er is veel wantrouwen tegenover de organisatie, vooral vanuit de groep oudere werknemers” (Respondent 18, Operations manager)

Dit wantrouwen krijgt een specifieke draai. De werknemers bij ECT hebben het gevoel dat het bedrijf zich vooral richt op de technologie en op regels en procedures, waarbij 'de mens' sluitpost wordt (Adema & Van den Berg 2008: 42). De operationele werknemers zijn van mening dat ze nauwelijks eigen verantwoordelijkheden en autonomie in hun taakuitoefening hebben, er niet naar hen geluisterd wordt en het management alleen bezig is met beheersing.

“Een van de grootste problemen binnen ECT is de versmalling van de arbeidsinhoud” (Respondent 15)

“Operationele medewerkers hebben geen eigen verantwoordelijkheid meer. Hun regelcapaciteiten zijn hen ontnomen. Vroeger hadden de werknemers zelf veel zaken in de hand, bijvoorbeeld het plannen van schepen en snipperdagen. (...) Deze taken werden langzamerhand allemaal weggehaald bij

de operationele medewerkers. Omdat het te fraudegevoelig zou zijn” (Respondenten 1 en 2, leden van de ondernemingsraad).³⁸

“Voor de automatisering was het mogelijk om een extra tandje bij te zetten. Leidinggevendend riepen dan vaak ook dingen als: ‘Wanneer deze boot af is, mogen jullie naar huis!’”. Door de automatisering kunnen werknemers niet gemakkelijk sneller werken, aangezien het systeem bepaalt hoe snel een AGV komt. Hiernaast komen er vaker storingen voor; die het gehele werk stilleggen, dan vroeger. Daar kan nu namelijk niet omheen gewerkt worden” (Respondent 10, supervisor).

“Er wordt vaak niet geluisterd naar de werknemers” (meerdere respondenten)

“De regels over veiligheid gaan veel te ver. ECT is te veel een ‘hokjes en vakjes bedrijf’. Alles moet vastliggen in procedures. Dus voor werknemers wordt alles er aan gedaan om gelegenheden om verantwoord te kunnen werken terug te brengen tot nul” (Respondent 32, carrierchauffeur DUG)

“Het aanstellen van een Safety Manager gaat ook te ver. Deze is er nooit als er iets ernstigs gebeurt. Maar hij of zij is er wel om iemand te bestraffen als deze een kleine, maar verantwoorde overtreding maakt” (Respondent 30, planner)

De weerstand tegen veranderingen:

“Er is een enorme weerstand bij elke verandering. Verandering brengt veel emotie naar boven” (Respondent 8).

“Het is een mannenwereld, maar er wordt geluld alsof het wijven zijn. Dit merk je vooral als mensen onzeker worden. Wanneer er veranderingen aankomen worden mensen bang, wordt er veel geluld en gaan ze dwarsliggen, omdat ze denken dat ze zo veranderingen kunnen tegenhouden” (Respondent 37, Kraanmachinist)

Van onvoorwaardelijke solidariteit is echter minder sprake. Hoewel er wel gezegd wordt *“het mooie van de havencultuur is de solidariteit en het feit dat iedereen elkaar beschermt” (Respondent 21, planner)*, is er toch ook veel sprake van verdeeldheid tussen jong en oud en tussen de verschillende terminals. Ook wordt er gewezen op de geringe contactmogelijkheden die de havenwerkers hebben en het afbrokkelen van sociale verbanden die hiervan het gevolg zijn.

We kunnen ook spreken over een militant vakbondswezen. Voor Nederlandse begrippen is er een zeer hoge organisatiegraad. Deze be-

draagt in de containersector in 2010 circa 60%. De vakbondsleden zijn voornamelijk te vinden onder het operationeel personeel, waar de organisatiegraad eerder 80 tot 90% bedraagt. Hoewel er wel geklaagd wordt dat de bond te ver van de mensen afstaat, zijn het geen passieve leden, maar zijn ze bereid om ‘aan de bak te gaan’. Een manager: *“de invloed van de vakbonden is normaal, maar de stakingsbereidheid is hoog. Staken is een machtsmiddel en de werknemers weten dat ze dat in handen hebben”* (Respondent 18).

Een kenmerk van de havencultuur die niet door Miller werd genoemd, maar wel sterk uit het onderzoek van Ter Hoeven naar voren kwam was de sterke ‘loongevoeligheid’ zoals laatstgenoemde dat aanduidde. Men is van mening dat ECT goed betaalt en in de sfeer van sociale voorzieningen goed voor de mensen zorgt. Maar er wordt gewezen op de nadelen:

“Mensen werken hier voor het geld en gaan er ook naar leven” (Respondent 27, carrierchauffeur)

“Geld is de grootste motivator voor de werknemers van ECT” (Respondent 18, operations manager)

“ECT is een goede werkgever wat betreft verdiensten en collega’s, (...) ECT heeft nog steeds een goede naam, dit komt echter vooral door de gouden handboeien die worden omgedaan zodra iemand binnen is” (...) (Respondent 25, supervisor)

“ECT is te instrumenteel. Overwerk, vooral in de nacht en het weekend wordt zwaar beloond. Dus je wil een gezonder rooster maar geeft mensen wel zoveel mogelijk de kans om slecht overwerk te doen” (idem)

“Er wordt niet gekeken naar het welzijn van de werknemer. Zolang je genoeg geld geeft doet deze zijn of haar werk en blijft hij/zij bij de ECT” (Respondent 33, planner)

“ECT wordt gestuurd door technologie (...) Tot heden wordt alles afgekocht en niet geïnvesteerd in mensen. Nu lukt het om mensen tevreden te houden met geld, maar straks als de Tweede Maasvlakte er is, zal je meer in huis moeten hebben als organisatie” (Respondent 19, planner; vakbondsman).

De combinatie van ontevredenheid met de bureaucratische structuur en de loongevoeligheid wordt treffend getypeerd door een kraanmachinist:

“Werknemers van ECT zitten in een gouden kooi. Ze kunnen nooit meer ergens anders aan de slag omdat hun salaris zo verschrikkelijk goed is” (Respondent 31, kraanmachinist)

De ouderwetse stukgoedcultuur heeft dus wel wijzigingen ondergaan. Minder gebaseerd op de zelfbewuste havenarbeider, met zijn vrije geest en autonomie in het werk, en meer geënt op weerzin tegen de bureaucratische beheersing en op grote loongeveligheid. Toch is er sprake van continuïteit. De interviews met medewerkers van ECT illustreren dit goed. In de eerste plaats, het is al eerder gemeld, nam de ECT enkele stukgoedbedrijven over:

“Vroeger nam ECT bewust geen havenarbeiders aan, omdat ze de typische havencultuur buiten de deur wilden houden. Door fusies is deze cultuur toch binnen geslopen. Jongeren stromen hierin door en nemen die cultuur over” (Respondent 3, oud OR voorzitter)

Daarnaast is er sprake van een socialisatieproces waarbij de nieuwkomers de cultuur van de gevestigden overnemen.

“Het gros van de nieuwe instroom zijn zonen van oudere werknemers, dus worden oude denkbeelden opnieuw mee naar binnen genomen” (Respondent 19, planner)

“Toch nemen jonge werknemers wel de houding van de oudere werknemers over, wanneer zij de organisatie instromen. Dat is een groot probleem voor ECT” (Respondent 23, Operations manager)

“Onder water worden steken uitgedeeld aan nieuwe werknemers. Bijvoorbeeld een monteur werd door zijn collega's op het matje geroepen dat hij te hard werkte. (...) Kortom: je kunt met nieuwe werknemers dingen veranderen, maar de oudere werknemers hebben nog steeds veel invloed en macht” (Respondent 24, supervisor)

“Toen ik begon bij de ECT werd mij door m'n collega's verteld dat ik lid moest worden van de vakbond. Ik heb dit toen maar gedaan, aangezien iedereen dat deed” (Respondent 32, Carrierchauffeur DUG).

Havencultuur bij APMT

Het is interessant na te gaan hoe de havencultuur zich ontwikkelde bij APMT (AP Møller Terminals) op de Maasvlakte, waar men in 2000 startte met de afhandeling van de Maersk schepen. Men zou het allemaal anders gaan doen dan ECT. In plaats van het sterk geautomatiseerde systeem

van ECT werd gekozen voor straddlecarriers. Bovendien werd er naar gestreefd om, net als dat bij ECT het geval was geweest, de havenmentaliteit buiten de deur te houden, omdat die 'te lastig' was en wilde men vooral mensen van buiten de haven aanwerven (interviews Meulman en Meeuwisse). Vakbondsbestuurder Niek Stam hierover: *“Wij waren bang dat de havencultuur van solidariteit en strijdbaarheid verloren zou gaan bij APMT, maar ze hebben de ECT tien maal ingehaald. Soms is er ook voor ons geen goed garen te spinnen met onze achterban daar”* (interview 10 februari 2012).

Dat de opzet van het APMT-management slaagde en de arbeidsverhoudingen bij APMT uiteindelijk grotere spanningen opleverden dan bij ECT wordt allerwegen erkend, niet in het minst door de APMT-directie zelf. Volgens directeur P&O Meulman ging het daarbij niet zozeer om grote stakingen, maar wel om voortdurende druk en macht. Dit beeld wordt bevestigd door de voormalige voorzitter van de ondernemingsraad, die meldt dat er buiten de cao-staking in 2006 niet veel stakingen zijn geweest, maar dat “ze wel regelmatig een half uurtje of een uurtje blijven zitten, dat had dan meestal met bedrijfstechnische redenen te maken, zoals veiligheid” (interviews Meulman, Meeuwisse, Murk, 2009).

De terminal startte in 2000 met 180 man en groeide al snel naar circa 600 werknemers en een inhuur van ongeveer 300 man van de SHB, Matrans en ILS³⁹. Men moest bij de start om de zaak op gang te brengen toch havenwerkers in dienst nemen, onder meer van algemeen stuwadoor HRS, die kort daarvoor failliet was gegaan.

“De oorspronkelijke havenwerkers zagen al vrij snel kans de andere werkers die er niet van op de hoogte waren hoe de dingen er aan toe gaan in de haven, om die een hele snelle opvoeding te geven. Bijvoorbeeld een vrachtwagenchauffeur die op de carrier zat, die met schaften in z'n carrier bleef zitten en zei van ‘ik blijf wel doorrijden want dat deed ik op de vrachtwagen ook altijd. Ik eet m'n brood zo wel op’. Nou die werd meteen verguisd natuurlijk! Wat dat kan niet! Dat half uur schaften is je eigen tijd, daar wordt je niet voor betaald.” (interview Meeuwisse, 2009)

Al snel was circa 60% van het operationeel personeel aangesloten bij de bond. Volgens het management is er een groot cultuurverschil tussen APMT en ECT: “onze mensen staan veel dichter bij de bond dan de werknemers van de ECT”.

Dat de arbeidsverhoudingen zo snel op gespannen voet raakten had volgens het management echter vooral te maken met de “de zeer directieve managementstijl” die APMT in het begin hanteerde (interview Meulman).⁴⁰ Zoals de toenmalige OR-voorzitter het uitdrukte, “ze hebben het in drie en een half jaar verziekt”. De eerste directeuren waren achtereenvolgens een voormalige Deens gezagsvoerder van een Maersk schip en een gewezen Australische onderzeebootkapitein.⁴¹ Deze dachten zonder

overleg met de ondernemingsraad allerlei maatregelen te nemen. Dit leidde tot een serie conflicten met de OR, voornamelijk over de roosters, maar ook over bijvoorbeeld het monteren van camera's in de kranen om de kraanmachinisten te monitoren bij hun werk. In de eerste acht jaar van de onderneming heeft dit tot zes rechtszaken bij de Ondernemingskamer geleid, die alle zes door de ondernemingsraad werden gewonnen. Het meest veelzeggende voorbeeld van de havencultuur bij APMT is de algehele wilde staking die uitbrak in 2010 uit protest tegen het ontslag van een kraanmachinist die schade had veroorzaakt. De staking hield twee dagen aan. De vakbondsbestuurder ging er op af om te bemiddelen; uiteindelijk werd het ontslag terug gedraaid.

Havencultuur in een neoliberale en mondiale context

Uiteindelijk moet dus de conclusie zijn dat de havenmentaliteit niet met het conventionele stukgoed is verdwenen. In zijn artikel over *dockworker subculture* wees Miller over het effect van *cultural lag*, waarmee hij doelde op het verschijnsel dat de omstandigheden kunnen veranderen, maar de cultuur die uit die omstandigheden was voortgekomen nog voortleeft (Miller, 1969, p.304). De ervaring in de Rotterdamse haven toont aan dat dit een veel te statische en onhistorische benadering is. Wat er door de mensen die in de Rotterdam werken, managers en werknemers, werkgevers en vakbondsmensen, verstaan werd en wordt onder 'havenmentaliteit' is aan verandering onderhevig geweest en werd steeds opnieuw gedefinieerd. Werkgevers bedoelden er vooral de 'weerstand tegen verandering' en de stakingsbereidheid van de havenwerkers mee, waar ze last van hebben. Dat het eigen handelen in de vorm van bureaucrativering, autoritaire stijl van leiding geven en het 'afkoop' gedrag de keerzijde van deze medaille is, realiseerde men zich daarbij onvoldoende. Voor de vakorganisaties was de traditionele havencultuur een bron van inspiratie geworden, die de vorm van *cultivering* aanneemt, door de werkgevers aangeduid als een misplaatste vorm van *mythologisering*. Het meest sprekende voorbeeld hiervan is de campagne *Proud to be a docker* van FNV Havens, met de kenmerkende gebalde vuist die teruggaat tot de vuist van Arbeidersmacht bij de staking van 1970 en met zijn stoere jacks en caps. Hierbij wordt de havencultuur in een nieuwe context geplaatst en van nieuwe inhoud voorzien. De inhoud is niet meer verbonden aan de onbestemde revolutionaire omwenteling van de syndicalisten van het NAS of aan de heilstaat van de maoïsten van Arbeidersmacht, maar is gebaseerd op een op Amerikaanse leest geschoeid *business unionism* met internationale trekken. Een vakbondsstijl die naadloos aansluit bij de zeer pragmatische en in wezen apolitieke houding van de havenwerkers zelf en die past bij de eerder geciteerde lijfspreuk van de allereerste vakvereniging in de haven, 'het hemd is nader dan de rok'. Een dergelijke vakbondsstrategie

is het logische complement van het neoliberale denken dat de afgelopen decennia hoogtij vierde in politiek en economie. Een mogelijke voorbode van wat de Nederlandse arbeidsverhoudingen te wachten staat als er een einde wordt gemaakt aan het bewierookte maar recentelijk zo verguisde poldermodel. De internationalisering van de havenbonden, die door de blokkade van de Europese richtlijn behoorlijk succesvol is gebleken, is opgeroepen door de Europese eenwording en de mondiale expansie van rederijen en *global terminal operators*.

Het systeem van arbeidsverhoudingen heeft in de jaren 1990 tot 2010 grote veranderingen ondergaan. De eerste betreft de strategische keuze van de werkgeversorganisatie SVZ om zich als partij in de arbeidsverhoudingen op te heffen. Deze is te kwalificeren als een paradoxaal effect van vakbondsmacht, want het directe gevolg van de enorme strijdbaarheid van de havenarbeiders en radicalisering van de belangrijkste bond in de haven in de jaren '70 en '80. De werkgevers wilden niet langer een bolwerk in de lucht houden waartegen de havenarbeiders te hoop konden lopen. De vakbonden kwalificeerden deze stap als een strategie van verdeel en heers, maar wisten die niet tegen te houden, onder meer omdat ze zelf ook bij tijd en wijle uit opportunistische overwegingen direct bij bedrijven gingen onderhandelen om de werkgevers tegen elkaar uit te spelen. Het tweede paradoxale effect is het feit dat de opheffing van de SVZ en de daaruit volgende drastische decentralisatie van de cao-structuur en de afwezigheid van bedrijfstakinstituties, leidde tot een sterke focus van de vakbond op het ondernemingsniveau, tot *pattern bargaining* en voortdurende lokale conflicten. De zet om de SVZ op te heffen, die er op gericht was om de vakbond te verzwakken, dreef deze om het zo te zeggen onbedoeld in de armen van zijn achterban. In het schaakspel van de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven werd het koninginnenoffer van de SVZ beantwoord met de tegenzet van *Proud to be a docker*.

De globalisering heeft geleid tot wereldwijd opererende ondernemingen van ongekeende omvang met ongekeende macht, maar heeft tegelijkertijd als onbedoeld neveneffect dat de *strike leverage* van de havenwerkers is toegenomen. Door de internationale arbeidsverdeling is de wereldeconomie in sterke mate geïntegreerd en door de groei van de wereldhandel zijn de logistieke stromen steeds 'dikker' geworden. Ook logistieke ketens zijn zo sterk als de zwakste schakel. Hoewel de perceptie bij vakbondsmensen in de haven vaak is dat de rederijen en GTO's steeds machtiger worden, bijvoorbeeld omdat ze bij staking schepen kunnen omleiden naar andere, nabijgelegen havens, realiseren ook de werkgevers zich drommels goed dat met het groter worden van de schepen en de strakkere plannings de onderhandelingsmacht van de bonden sterk is toegenomen. Sommigen vergelijken de kraanmachinisten met de piloten in de luchtvaart: met een zeer kleine groep werknemers kan een

enorme invloed worden uitgeoefend, door de potentiële schade die kan worden aangericht.

Noten

- 1 In 1999 werden de aandelen ECT door Internatio-Müller, NS, Pakhoed en Nedlloyd verkocht aan ABN AMRO, Rotterdam Container Participatie Maatschappij (van het Havenbedrijf Rotterdam), Hutchison Port Holdings (HPH) en Stichting Werknemersaandelen ECT. HPH nam vervolgens in 2001 en 2003 de aandelen van de andere participanten over, met uitzondering van die van de Stichting Werknemersaandelen ECT. Deze Stichting voert een passief beleid ten aanzien van de strategische besluitvorming bij ECT.
- 2 Seabrex was gespecialiseerd in de op- en overslag van fruit en was ontstaan door fusie van fruitexpeditiebedrijf Ebrex en de stuwadoorsactiviteiten van Seaport Terminals aan de Merwehaven. Na het faillissement in 2010 heeft het bedrijf een doorstart gemaakt onder de naam Rotterdam Fruit Wharf (RTW), dochteronderneming van het Belgische concern Sea-invest.
- 3 Sprekend voorbeeld is vers (tropisch) fruit. Dit werd vanuit de landen van herkomst op pallets aangevoerd met speciale snelle koelschepen en met op maat gemaakte kooien gelost. Vanaf 2000 werd echter steeds meer vervoerd in koelcontainers (*reefers*).
- 4 De “grotere financiële slagkracht en flexibiliteit” heeft ook zijn schaduwzijde gehad in een opschuddingwekkende affaire waarbij Willem Scholten, algemeen directeur van het Havenbedrijf ongeautoriseerd financiële garanties had afgegeven aan RDM, eigendom van voormalig ‘bedrijvendokter’ Joep van den Nieuwenhuizen. Scholten zou in ruil hiervoor €1,2 miljoen hebben ontvangen. Een en ander leidde tot ontslag op staande voet op 1 augustus 2004, justitiële vervolging van Scholten en (niet gehonoreerde) claims van financiële instellingen tegen het Havenbedrijf. In oktober 2011 werd Scholten veroordeeld tot 12 maanden gevangenisstraf wegens ambtelijke omkoping, valsheid in geschrifte en oplichting.
- 5 Eind 2011 diende ECT een claim van €900 miljoen in bij Havenbedrijf Rotterdam NV, wegens concurrentievervalsing van de containermarkt door bevoordeling van concurrenten in de toegang tot de Maasvlakte.
- 6 Het ILO-verdrag 137 was er met name op gericht havenarbeiders te beschermen die hun baan verloren als gevolg van technologische vernieuwingen (containerisatie). Door registratie zouden werkloze havenwerkers voorrang krijgen bij het zoeken naar ander werk in de haven. In de Rotterdamse haven was sinds 1970 registratie van havenwerkers (pasjes) al een voorwerp van verhit debat om koppelbazen buiten de deur te houden. De bonden vreesden goedkope (buitenlandse) inhuur (“pulparbeid”) met negatieve gevolgen voor het arbeidsvoorwaardenniveau en de veiligheid. Werkgevers wilden geen pasjessysteem invoeren. Op 29 september 2004 oordeelde de rechter op verzoek van FNV Bondgenoten dat de weigering van de Staat om de registratie te bewerkstelligen in strijd was met ILO-verdrag 137. Tegelijkertijd bepaalde de rechter dat hij de regering niet kan opleggen de registratie in een wet te regelen, omdat hij dan op de stoel van de wetgever zou gaan zitten. Om uit de patstelling te komen, besloot minister De Geus eenvoudigweg het verdrag op te zeggen. Hij was van oordeel dat er geen aparte bescherming voor havenwerkers nodig was.
- 7 Gebaseerd op berichtgeving in dagbladen (de Volkskrant, Rotterdams Dagblad, NRC Handelsblad), interviews Van Nimwegen, Jansen, Dijkman).
- 8 Cees van der Knaap, bestuurder van de Vervoersbond CNV, met wie de Vervoersbond FNV fors in aanvaring kwam omdat het CNV de staking niet steunde, verweet de FNV-

bond dat er “een nieuwe Paultje Rosenmüller moest worden geschapen, en dat kon alleen via acties”. Heilig verdacht Van der Knaap daarentegen van een-tweetjes met de werkgevers (de Volkskrant, 29 mei 1991). Door de SVZ werd de Vervoersbond FNV een “pure machtsstrategie” verweten, waarbij “normale onderhandelingsmechanismes niet meer blijken te werken”. “Onbegrijpelijk” werd het door de SVZ gevonden dat de bestuurder van FNV Bondgenoten tijdens de onderhandelingen gesecondeerd werd door Toussaint en Voogt van de Rode Morgen (interview L. Jansen). Overigens werd door velen gewezen op het feit dat Heilig nog maar zeer kort (twee weken) in de haven werkzaam was. Dat hij ex-onderwijzer was en uit “Amsterdam” kwam werkte ook al niet mee. Hij kwam overigens niet uit Amsterdam, maar uit Haarlem; die nuance verdween echter in de hectiek.

- 9 De SHB had een multisector pool (MSP) in het leven geroepen, waarvan de medewerkers doorgaans vooral op de containerterminals en de ro-ro bedrijven werkten. In 1991, ten tijde van dit conflict, ging het om 1.200 man. De SHB MSP had een aparte cao. De SHB stukgoedpool had circa 450 medewerkers, principiële MSP-‘weigeraars’ en mensen die niet in de nacht wilden of konden werken.
- 10 De OVB steunde vanaf het begin de staking. Op de eerste stakersvergadering in de Larenkamp vroeg de OVB om als waarnemer toegevoegd te worden aan de onderhandelingsdelegatie van de FNV en in het vervolg als partij toegelaten te worden tot het cao-overleg. De Vervoersbond FNV reageerde afwijzend.
- 11 In de Nieuwsbrief van de Vervoersbond FNV over de acties in de sjor sector van 3 juli 1991 werden de looneisen van de sjorders niet eens vermeld. Alle nadruk lag op de “regelrechte aanval op de werkgelegenheid van de SHB”.
- 12 Zestien uur lang was bemiddelaar Rosenmüller heen en weer gependeld tussen de partijen die in verschillende kamers zaten in Hotel Novotel in Rotterdam voor het akkoord bereikt werd. Hij werd later ook wel enigszins denigrerend aangeduid als “die postbode”.
- 13 De uiteenlopende uitspraken bij de acties tegen de WAO- en Ziektewetmaatregelen in 1991 zijn typerend voor het Nederlandse stakingsrecht, dat “rechtersrecht” is, dat wil zeggen opgebouwd uit jurisprudentie. Aangaande stakingsacties die zich richten op het overheidsbeleid, volgt uit een arrest van de Hoge Raad uit 1986 dat die gedekt worden door het stakingsrecht zoals vastgelegd in het Europees Sociaal Handvest (ESH), voor zover die zich richten op het gebied van arbeidsvoorwaarden die onderwerp zijn of zouden kunnen zijn van collectieve onderhandelingen. Wel dienen bepaalde procedureregels in acht te worden genomen en rekening te worden gehouden met de omstandigheden (HR 30 mei 1986, NJ 1986, 688). Zie Jacobs (2002), Heerman van Voss (1998).
- 14 Sommigen in de haven menen dat ex-sociologiestudent en maoïst Toussaint met opzet op ontslag had aangestuurd, om na 21 jaar werken en actievoeren in de haven een ont-snappingsroute voor zichzelf te creëren, net zoals zijn kameraad Voogt dat in 1995 bij Multi Terminals Waalhaven had gedaan. Dit is overigens typerend voor de denkwijze waarbij alle motieven gereduceerd worden tot direct eigenbelang.
- 15 Naast vertrek via een ouderenregeling werden 250 havenwerkers (naar het voorbeeld van Stichting HME) naar het daarvoor opgerichte Centrum Nieuw Werk geplaatst, van waaruit een nieuwe baan werd gezocht met loonsuppletie door ECT en met ondersteuning van training en opleiding. Bij de sanering had een kwalitatieve selectie plaats gevonden. Havenwerkers die (ook na training) niet minimaal de kernfuncties van kraanmachinist of straddle carrier chauffeur konden uitoefenen “bleven liggen in de zeef” (interview Hooykaas 2001).
- 16 Het schriftelijk referendum is door de bond na de staking van 1970 ingevoerd, om de beïnvloedingsmogelijkheden van de doorgaans goedgebekte actievoerders bij het stemmen bij handopsteken in ledenvergaderingen tegen te gaan.

- 17 De Volkskrant (29 december 2006): "De FNV leek overvallen. Terwijl onderhandelings-leider Leen van der List de stakers opriep weer aan het werk te gaan, dook ineens zijn collega Stam in de kantines op om de stakers een hart onder de riem te steken". In de lezing van Niek Stam had hij zich, met medeweten van Van der List, opgeworpen als bemiddelaar tussen Leen van der List en de wilde stakers, om in ieder geval met elkaar in gesprek te blijven. Afgesproken was dat Stam naar de stakersvergadering in de "soos" (gebouw van de personeelsvereniging van ECT bij de Eemhaven) zou gaan, voorafgaand aan de komst van Leen van der List met enkele loyale kaderleden. Deze liet vervolgens verstek gaan (interview Stam, 10 februari 2012).
- 18 "De redenering hierbij is dat het toch niet zo kan zijn dat stakers later, door extra over-werk, de door hen gederfde inkomsten zouden kunnen inhalen, maar ondertussen door de acties veel schade aan het bedrijf toebrengen. Hiermee werden behoorlijk wat mensen flink in de portemonnee getroffen. Overwerkinkomsten zijn voor velen een flinke inkomenspost" (mondellinge communicatie shiftleader).
- 19 In 1998 fuseerde de Vervoersbond FNV met de Dienstenbond FNV, Industriebond FNV en Voedingsbond FNV in FNV Bondgenoten.
- 20 Dit comité had een belangrijke rol in de mobilisatie van de demonstratie in 2004 op de Coolsingel in Rotterdam. In vervolg hierop werd in 2008 de onafhankelijke website "www.fnvvecht voor je recht.nl" in de lucht gebracht, "bedoeld om strijdbaarheid in de FNV te bevorderen".
- 21 Ook in een meer praktische zin beschouwt FNV Havens zich als een *business*. Zo rekent Stam voor dat de sectie havens jaarlijks een totaalbedrag van een paar miljoen inbrengt aan contributie en werkgeversbijdragen, maar daar in zijn ogen veel te weinig voor terug krijgt. Hij zou via een inkoopmodel centrale diensten willen inkopen van de bond (interview Stam, 12 februari 2012).
- 22 In 1999 hebben de kleine vakorganisatiebondjes OVB en VLD (een afsplitsing van de Vervoersbond FNV) hiertegen een klacht bij de NMA ingediend. Hun aanhang bij de SHB (toen 1.065 werknemers) werd toen geschat op 200 respectievelijk 60 leden (Jansen, 1998), tegen 340 voor de FNV en 8 bij het CNV.
- 23 In de typologie van Schmidt et al (2003) werd er bij deze brancheorganisatie een schei-ding aangebracht tussen de 'lobbyfunctie' en de functie van het maken van 'extern bindende afspraken'.
- 24 In de typologie van Schmidt et al. (2003) een transformatie van 'onderhandelaar', met het maken van extern bindende afspraken als centrale functie, naar 'adviesbureau' met dienstverlening als belangrijkste functie.
- 25 Hartevelde & Rojer (2006) onderscheiden tussen (a) cao's die trendsettend zijn die door andere cao's worden nagevolgd en (b) het haasje-over-effect, waarbij de eerder afgesloten cao als minimum wordt gehanteerd voor de later af te sluiten cao's.
- 26 Van oudsher was de OR van ECT nogal eigengereid tegenover de bond, zoals bleek bij de staking voor de non-bulk-cao in 1991, waarvoor bij de ECT geen steun was te vinden. Onder het voorzitterschap van Frans Dijkman waren bond en OR twee handen op één buik (van de voorzitter). Na diens pensionering in 2007 ontstonden er twee kampen. Bij de OR-verkiezingen in 2009 verlangde FNV Bondgenoten van alle leden die voor de bond in de OR zouden komen de ondertekening van een 'bereidheidsverklaring' waarin opgenomen was dat men het bondsbeleid diende te vertegenwoordigen. Ton Schuurman, FNV-lid en kraanmachinist bij ECT wilde in de OR maar weigerde de ver-klaring te tekenen; hij vreesde dat de bond "een stalinistisch karakter" zou krijgen. Hij werd van de lijst verwijderd, waarop Schuurman een kort geding aanspande tegen FNV Bondgenoten. De rechter wees zijn eis, terugplaatsing op de verkiezingslijst, echter af.
- 27 Van Halem & Wetzels (2001, p.4) concluderen dat "in het merendeel van de overslagbe-drijven de kwaliteit van het HRM-beleid onvoldoende is".
- 28 Bij het cao-conflict van 2011 werden er overigens weer aparte cao's bij deze bedrijven afgesloten.

- 29 De 'dekkingsgraad' van de cao is een maat voor de reikwijdte van de cao en wordt berekend door het aantal werknemers af te zetten tegen het totaal aantal werknemers in een bepaald domein, uitgedrukt in een percentage.
- 30 Na het faillissement van Seabrex (153 werknemers) maakt het bedrijf een doorstart met 50 werknemers onder de naam Rotterdam Fruit Wharf, maar nu zonder cao.
- 31 Steinweg Handelsveem beschikt over negen overslagterminals met zeekade en laad- en losfaciliteiten en is daarmee zoals elders vermeld feitelijk de grootste conventionele stukgoedstuwadoor in de Rotterdamse haven.
- 32 Waarschijnlijk wordt in een aantal gevallen de cao voor het beroepsgoederenvervoer toegepast.
- 33 In 1998 maakten zowel Van Eck Havenservice als EMO een procedure aanhangig bij de NMA. In diens uitspraken (resp. in 2000 en 2001) stelde de NMA dat de cao buiten de werkingssfeer van de mededingingswet valt. In 2009, na het faillissement van de SHB, voerde JPS (een onderneming voor 'shipping staff services') een kort geding tegen FNV Bondgenoten, omdat die misbruik zou maken van zijn machtspositie door bij het cao-overleg te regelen dat in de A9 artikelen SHB voortaan gelezen moest worden als RPS, de doorstart van de SHB. Ook de eis van JPS werd afgewezen.
- 34 In totaal zouden circa 2.400 havenwerkers van deze regeling gebruik maken.
- 35 Stichting Belangenbehartiging Pensioengerechtigden van de Vervoer- en Havenbedrijven. Zie www.havenpensioen.nl.
- 36 Eind 2011 diende ECT een schadeclaim in tegen het Havenbedrijf Rotterdam ten bedrage van €900 miljoen. Het bedrijf zei te worden benadeeld door het Havenbedrijf bij de toelating van nieuwe concurrenten op de Tweede Maasvlakte.
- 37 Nieuwsblad Transport 18 juni 2004, 12 november 2004, AD.nl, 1 november 2004.
- 38 Merk op dat deze geïnterviewden een specialistische term als 'regelcapaciteit' hanteren. Kenmerkend voor het hoge niveau waarop binnen de ECT over de arbeidsorganisatie werd gediscussieerd, in het kader van de haven als sociotechnische proeftuin (zie Hoofdstuk 5).
- 39 FNV Bondgenoten had al voor dat er maar een container was gelost bij de nieuwe terminal bedongen dat er een cao was afgesloten. Die was getekend door de eigenaar en CEO van Maersk, Pieter Möller Maersk, die stapte uit zijn vliegtuig op Zestienhoven, zette zijn handtekening onder de cao, en vloog weer weg (interviews Meeuwisse, Murk).
- 40 Een manager van de ECT: "APMT heeft geen ontwikkeld HR beleid, maar een feodale management cultuur, sterk dirigistisch. De vakbond is in dat gat gesprongen" (mondelinge communicatie 24 augustus 2011).
- 41 Opmerkelijke anekdote is dat de Australiër de eerste tonnen die hij uitgaf bij APMT besteedde aan het opknappen van het hoofdgebouw en de tuin. Hij nam vervolgens regelmatig zijn hond mee om te wandelen in de tuin. Bij de mensen ontstond het idee dat hij de tuin had laten opknappen voor zijn hond. Dat kwam zijn gezag niet ten goede (Interview Meeuwisse).

Hoofdstuk 8

Stakingen in de Rotterdamse haven vergelijkenderwijs

In dit hoofdstuk wordt het stakingspatroon in de Rotterdamse haven vergeleken met dat van andere havens en dat van andere bedrijfstakken. Allereerst wordt het stakingspatroon van Rotterdam in een internationale context geplaatst. De reikwijdte van deze studie liet empirisch onderzoek naar stakingen in andere havens niet toe. Wel is op basis van literatuuronderzoek hierover een aantal interessante observaties te maken, over achtereenvolgens de periode van 1870 tot aan de Eerste Wereldoorlog (opkomst van de stoomvaart en groei van de internationale handel), de periode van 1918 tot 1965 waarin het stukgoed dominant was en ten slotte het containertijdperk, vanaf ongeveer 1970. Daarna wordt achtereenvolgens een vergelijking gemaakt met drie havens, die in de directe nabijheid van Rotterdam liggen, te weten Antwerpen, Hamburg en Amsterdam. De vergelijking met de eerste twee genoemde steden is interessant omdat die directe concurrenten waren en zijn van de haven van Rotterdam. De vergelijking met Amsterdam is interessant omdat voor deze, eveneens Nederlandse haven geldt dat een aantal contextuele factoren (economische en sociaal-politieke ontwikkelingen, wetgeving, systeem van arbeidsverhoudingen) dezelfde waren als die in Rotterdam. Ten slotte wordt een vergelijking gemaakt van het stakingspatroon van de havens met die van andere bedrijfstakken in Nederland.

8.1. De haven van Rotterdam in internationaal vergelijkend perspectief

Havenarbeiders staan wereldwijd bekend als een goed georganiseerde en van oudsher zeer militante beroepsgroep. Een illustratie van de hardnekkigheid van de conflicten in de haven wordt gevormd door een bericht uit de Lloyd's List van 16 maart 1988, waarin gemeld wordt dat het acht jaar durende arbeidsconflict in de haven van Waterford (Cork, Ierland), dat alle *deep sea* operaties in de haven had geblokkeerd, tot een einde was gekomen.¹ Dit is uiteraard een extreem voorbeeld, maar wel illustratief voor de bijzondere positie die de havens in de arbeidsverhoudingen innemen.²

In de sociale wetenschappen zijn het Kerr & Siegel (1954) die in hun eerdergenoemde befaamde artikel 'The interindustry propensity to strike – an international comparison' gewezen hebben op de hoge positie van

de havenarbeiders op de stakingsranglijst. Hoewel er veel discussie is geweest over de isolated mass hypothese die ze hiervoor als verklaring aandroegen (o.a. Shorter & Tilly, 1974; Edwards, 1977; Turnbull & Sapsford, 2001) wordt de empirische geldigheid niet betwist. Dit geldt bijvoorbeeld ook voor het invloedrijke artikel van Miller (1969) over de dockworker subculture en het sociaalhistorische standaardwerk *Dockers*, een grote verzameling opstellen over havenarbeid en havenwerkers in vele havensteden wereldwijd, over de periode tot 1970 (Davies et al., 2000). In deze alinea zal ik zoals gezegd over drie periodes het stakingspatroon van Rotterdam in een internationale context plaatsen.

In zijn artikel *Militancy and pragmatism. An international perspective on maritime labour, 1870-1924* komt Frank Broeze (1991) tot de conclusie dat de strijdbereidheid van havenarbeiders³ in deze periode geen lokale of zelfs geen nationale zaak was, maar een internationaal verschijnsel dat zich gedurende deze gehele periode voltrok, niet alleen in de Britse havens en Noordwest-Europa, maar ook in Italiaanse havens (Genua, Triest, Napels), in Rusland, Australië, de VS en Nieuw-Zeeland. Er waren enkele grote stakingsgolven, de eerste tussen 1889 en 1896 (in laatstgenoemd jaar trof deze de havens van Antwerpen, Hamburg en Rotterdam) en een tweede in 1911 in alle Engelse havens, evenals in Antwerpen, Rotterdam en Amsterdam. Bovendien behoorden de havenstakingen in veel gevallen tot de omvangrijkste en invloedrijkste stakingen van de betreffende landen. Het stakingspatroon in Rotterdam in deze periode maakte dus deel uit van een internationaal patroon. Volgens Broeze is de belangrijkste bron van de stakingsbereidheid van de havenarbeiders het losse karakter van hun dienstverband en het feit dat ze makkelijk vervangen konden worden door ongeorganiseerde arbeiders (Broeze, 1991, p.194).

Een tweede interessante observatie van Broeze is dat er in het interbellum in de arbeidersbeweging in de havens wereldwijd een fundamenteel conflict bestond tussen de reformistische vakbondspolitiek van vakbondsleiders enerzijds en *rank-and-file militancy* anderzijds. Dit uitte zich in de tactiek van directe actie, in wilde stakingen en afsplitsingen van bonden (*break away unions*), maar ook in veelvuldig optreden van radicale en communistische leiders. Zo werd het revolutionair syndicalisme in Frankrijk geboren aan de monding van de Loire in de havensteden St. Nazaire en Nantes, bestond de kern van syndicalistische oppositie (*the Red Federation*) binnen de vakbeweging in Nieuw-Zeeland uit havenorganisaties en was het geen toeval dat de Arbeiders en Soldaten Raad bij de kortstondige revolutionaire opstand in Hamburg in november 1918 zijn hoofdkwartier had in het kantoor van de Hamburg-Amerika Linie en dat de KPD, de Duitse communistische partij, zijn machtsbasis in Hamburg had (Broeze, 1991, p.185, 186, 192). In vrijwel alle landen trokken de vakbondsleiders uit de nederlagen bij de grote haven- en werfstakingen de

conclusie dat er een reformistisch beleid gevolgd moest worden, terwijl de achterban militant blééf. Ook in dit opzicht was Rotterdam geen uitzondering in internationaal perspectief.

Een derde opmerkelijk fenomeen dat Broeze (1991, p.199) vermeldt is dat de havenstakingen in de ontwikkeling van de vakbeweging in de betreffende landen weliswaar buitengewoon belangrijk waren, maar dat de vakorganisaties en hun leiders uit de haven in de periferie van de nationale vakbeweging bleven. De kern van de moderne vakbeweging werd doorgaans gevormd door de vakbonden van geschoolde arbeiders, voornamelijk in de industrie. Het waren echter de havenarbeiders en zee-lieden die in 1896 als eersten een echte internationale vakorganisatie met een uitvoerende organisatie (te onderscheiden van een losse confederatie van nationale vakbonden) oprichtten, in de vorm van de ITF (International Transport Workers' Federation), met voornamelijk Europese leden. Tom Mann, mede-oprichter en eerste voorzitter van de ITF, had een vooraanstaande rol gespeeld in de dokstaking in Londen in 1889, werd daarop voorzitter van de Engelse Dock, Wharf and Riverside General Labourers' Union en speelde een actieve rol bij de eerste stakingen en vakorganisaties in Rotterdam, Antwerpen én Hamburg (Broeze, 1991, p.189; Van Isacker, 1966, p.114; Legien, 1897, p.60; Vanfraeghem 2002, p.154; dit boek hoofdstuk 2). Tot op de dag van vandaag is de ITF een van de weinige effectieve internationale vakorganisaties. Dit blijkt onder meer uit de door de ITF succesvolle gecoördineerde pan-Europese campagne tegen de EU-richtlijn voor liberalisering van de havendiensten aan het begin van de 21e eeuw (Turnbull 2007).

Het artikel van Jessie Chisholm (2000), *Waterfront conflict: dockers' strategies and collective actions*, inventariseert de gemeenschappelijke kenmerken van havenstakingen. De auteur maakte daarbij gebruik van een groot aantal gevalstudies van havens over de gehele wereld, van Europa tot Noord-Amerika, Australië en Nieuw-Zeeland, maar ook Afrika (Mombasa en Tanga) en Azië (Sjanghai, Bombay). Hoewel niet exclusief, behandelt de auteur in hoofdzaak de gouden tijd van de stukgoedoverslag, in de periode vanaf de Tweede Wereldoorlog tot aan de komst van de container. Ook in dit tijdvak zien we de gelijkenissen met het repertoire van actiemiddelen en de praktijken van de havenarbeiders Rotterdam.

In de eerste plaats zien we de informele strategieën die al dateerden van vóór de vorming van formele organisaties en officiële arbeidsverhoudingen, maar ook daarna als onderstroom voortgingen. Het ging daarbij om gewoonten en tradities in het dagelijkse werk (*customary work practices*), zoals de wijze van aanwerving van havenarbeiders, de samenstelling en omvang van werkploegen, het werktempo, de veiligheid et cetera, maar ook om ongeoorloofde praktijken als kleine diefstal (*pilfering*). Informele praktijken dus zoals we die ook in Rotterdam gezien hebben in

de vorm van het 'klaar-naar-huis', aanvullende onderhandelingen op de werkvloer en daarmee gepaard gaande werkonderbrekingen en het 'recht op spil' (gemorste lading). Het voortbestaan van deze informele strategieën was volgens Chisholm geworteld in de organisatie van de arbeid op de werkvloer, waar de ploegen (*work gangs*) domineerden, die sociale controle, onderlinge samenwerking en solidariteit en een sterk masculiene cultuur bevorderden (Chisholm, 2000, p.713, 709).

Een tweede gemeenschappelijke trek is het grote aantal wilde stakingen, die werden uitgevoerd zonder formeel leiderschap en dikwijls werden afgekeurd door de vakbondsfunctionarissen, "dockers' strikes were frequently directed as much against union leadership as against employers" (Chisholm, 2000, p.711). De werkgevers wendden zich tot de officiële bonden, omdat die in staat werden geacht de arbeidsmarkt te reguleren en hun leden te disciplineren zodat er geen onvoorspelbare en wilde acties meer zouden plaats vinden. De sociaaldemocratische bonden van hun kant hoopten via onderhandelingen, institutionele regulering van de arbeidsmarkt en wetgeving voor de havenwerkers werk- en inkomenszekerheid te realiseren, maar verzetten zich wel tegen de ongedisciplineerde en ongeoorloofde informele praktijken.

Ten derde constateert Chisholm evenals Broeze veel politiek geïnspireerd radicalisme bij havenstakingen. Maar waar Broeze (1991, p.195) stelt dat "maritime workers never lost their potential for radical action and adherence to extremist ideologies", meent Chisholm (en in mijn ogen, op grond van mijn studie, terecht) dat men zeer voorzichtig moet zijn om havenwerkers revolutionaire ideeën toe te dichten. Bij veel stakingen die onder leiding stonden van communisten, trotskisten of syndicalisten bleken de stakers in het geheel geen aanhangers van deze bewegingen te zijn. Bovendien bleek in veel gevallen dat de havenarbeiders helemaal niet te porren waren voor politieke stakingen, noch voor communistische, noch voor sociaaldemocratische vakbonden of partijen (Chisholm, 2000, p. 719). Dit komt zoals we gezien hebben overeen met de ervaringen in Rotterdam; de havenarbeiders kwamen makkelijk in actie, maar wel voor 'eigen eisen'. De steun van de CPN, Arbeidersmacht of Rode Morgen was welkom, maar werd uit puur pragmatisme geaccepteerd. Oproepen voor politieke acties, zoals die van de CPN in de jaren '50 vonden nauwelijks gehoor.

De in dit hoofdstuk tot nu toe behandelde auteurs analyseerden de hoge conflictpotentie in de havens vooral uit kenmerken van de arbeidsmarkt en de cultuur van havenarbeiders die voortkwam uit de arbeidsorganisatie in het stukgoed. In de loop der jaren zijn in de westerse landen op initiatief van de vakbonden in de havens overleg- en arbitrageorganen opgericht en arbeidsmarktinstuties gevestigd die meer werk- en inkomenszekerheid aan de havenarbeiders verschafden. Dit liep uiteen van de

SHB in Amsterdam en Rotterdam, de Wet Major in België, het National Dock Labour Scheme in Groot-Brittannië, de Waterfront Industry Commission in Nieuw-Zeeland tot *closed shops* in Australië en aan de westkust van de VS en door de vakbonden bestuurde arbeidspools in de Italiaanse havens (*compagni portuali*). Deze instituties en de rol van de (lokale) overheden daarbij waren zeer uiteenlopend in vormgeving, vanwege verschillen in nationale wetgeving, systemen van arbeidsverhoudingen en lokale tradities. Hoewel zeer divers waren de gemeenschappelijke kenmerken: (1) beheersing van het arbeidsaanbod door registratie van havenarbeiders en onderscheid naar diverse categorieën naar de mate van werkzekerheid, (2) institutionele regulering van de aanwervingsprocedures (het 'hok', 'kot', *hiring halls*, *Verdelingsstellen*) om de beschikbaarheid en effectieve verdeling van de arbeidsinzet binnen de haven te verzekeren en (3) een vorm van garantie-inkomen bij leegloop (Turnbull, 2001).

Men zou dus verwachten dat met het verdwijnen van het stukgoed door de komst van de container de voedingsbodem voor de stakingstraditie van de havenarbeiders zou verdwijnen. De belangrijkste auteur op het gebied van internationaal vergelijkende arbeidsverhoudingen en arbeidsconflicten in havens in het tijdvak vanaf de introductie van de container is Peter Turnbull. In het artikel *Contesting Globalization on the Waterfront* (Turnbull, 2000) citeert hij uit de jaarstukken van The Strike Club, een onderlinge verzekeringsmaatschappij van reders en chartermaatschappijen tegen stakingen, waaruit bleek dat in de loop van de jaren '90 het aantal claims ten gevolge van stakingen sterk was gestegen. Hoewel hij niet een volledig en systematisch beeld kan geven van de stakingsactiviteit in havens en er in zijn materiaal een eenzijdige nadruk ligt op de Angelsaksische wereld, maakt hij aannemelijk dat er in de jaren '90 van de 20e eeuw en het eerste decennium van de 21e eeuw een groeiend aantal arbeidsconflicten in havens was. Zijn analyse is dat het daarbij vooral ging om defensieve conflicten, waarbij de havenarbeiders de voor hen belangrijke instituties verdedigden tegen het neoliberale tij dat gepaard ging met de globalisering van de wereldeconomie. Wereldwijd streefden internationale organen als OECD, Wereldbank en IMF, de EU en nationale overheden naar deregulering van arbeidsmarkten in havens, liberalisering van havendiensten en privatisering van havens en havendiensten die in handen waren van de overheid. De beëindiging van de leegloopfinanciering van de SHB en de privatisering van het Gemeentelijk Havenbedrijf in Rotterdam pasten in dezelfde trend als bijvoorbeeld de opheffing van het National Dock Labour Scheme in Groot-Brittannië en de Waterfront Industry Commission in Nieuw-Zeeland en de herstructurering van de Italiaanse havens die een einde maakten aan het monopolie van de *compagni portuali* aan het begin van de jaren '90. De havenarbeiders met hun hoge organisatiegraad en nog uit het stukgoed stammende stakingstraditie trachtten uiteraard de door hen met zoveel

moeite tot stand gebrachte instituties te verdedigen. De internationale acties tegen de EU-Richtlijn voor liberalisering van havendiensten pasten ook in dit patroon (Turnbull, 2000, p. 2007).

Methodologisch interessant is de wijze waarop Turnbull de soms grote verschillen in stakingsactiviteit tussen havens verklaart. In de literatuur over globalisering wordt, zowel door voorstanders als door tegenstanders ervan, verondersteld dat dit zou leiden tot toenemende uniformiteit in arbeidsmarktinstuties wereldwijd. Maar de wijze waarop de arbeidsconflicten die voortkomen uit de botsing tussen globalisering en lokale arbeidsmarktinstuties zich voordoen en de intensiteit daarvan is afhankelijk van nationale institutionele vormgeving en lokale tradities. Dit leidt tot uiteenlopende gevechten over specifieke nationale praktijken met verschillende uitkomsten. Er is dus gelijktijdig sprake van convergentie én divergentie (Turnbull, 2000, p.370; Turnbull & Wass, 2007, p.582).

Op basis van een analyse van 24 zeehavens is door Turnbull en Wass geanalyseerd tot welke conflictpatronen dit leidde. Afhankelijk van de mate van vakbondsinvloed en de ingrijpendheid van de herstructurering komen zij tot vier patronen. De eerste, *incorporation*, wordt toegelicht aan de hand van de haven van Singapore, waar zwakke bedrijfsbonden zich volledig onderschikten aan het door de staat geleide havenmanagement (Port of Singapore Authority, PSA). In het tweede patroon, *marginalization*, werden de arbeidsmarktinstuties ontmanteld en de vakorganisaties vrijwel volledig uitgeschakeld. Dit was het geval in Hong Kong, het Verenigd Koninkrijk en Nieuw-Zeeland. In het derde patroon, *concertation*, was er eveneens sprake van ingrijpende hervormingen, maar slaagden invloedrijke vakorganisaties er door middel van overleg in om een hoog loonniveau en werkzekerheid te behouden. Dit werd toegeschreven aan de *Hanseatic ports* aan de Noordzee, waarvan Antwerpen, Rotterdam en Hamburg de voornaamste zijn. Het is inderdaad zo dat de beëindiging van de leegloofinanciering van de SHB in 1995 niet tot grote arbeidsconflicten heeft geleid. Door veel overleg en een beleid van ‘pappen en nathouden’ is het sterfproces van de SHB over twintig jaar uitgesmeerd. De grote conflicten in de jaren '70 gingen over loon en in de jaren '80 tegen gedwongen ontslagen en vonden in het stukgoed plaats. In het vierde patroon, aangeduid als *mobilization*, vonden langdurige en omvangrijke arbeidsconflicten plaats. Dit was onder meer het geval bij de havens in Spanje en de westkust van de VS (Turnbull & Wass, 2007).

8.2. Antwerpen, de eeuwige concurrent⁴

De haven van Antwerpen is een concurrent van die van Rotterdam, wat al eeuwenlang leidt tot twisten tussen Nederland enerzijds en Vlaanderen (en België) anderzijds. Van essentiële betekenis daarbij is dat de stad

Antwerpen, gelegen aan de Schelde, alleen via Nederlands grondgebied bereikbaar is, omdat deze rivier bij Vlissingen uitmondt in zee. Tot tweemaal toe werd de Schelde door de Hollanders afgegrensd en de haven van Antwerpen lam gelegd; tijdens de 80-jarige oorlog en na de revolutie van 1830, waarbij België zich afscheidde van de Verenigde Nederlanden. Onder druk van de grote mogendheden werd de Schelde in 1832 heropend, maar wel tegen de prijs van tolheffing door de Nederlandse staat. Pas in 1863 deed Nederland afstand van het tolrecht op de Schelde, tegen een vergoeding van ruim 17 miljoen Nederlandse guldens. Pas vanaf dat moment was de Schelde volledig vrij bevaarbaar, hetgeen in de stad Antwerpen feestelijk gevierd werd (Van Isacker, 1966). Voor de groei van de Antwerpse haven was deze gebeurtenis vergelijkbaar met de opening van de Nieuwe Waterweg in Rotterdam in 1872.

De Antwerpse haven groeide vanaf het begin even onstuimig als Rotterdam en vervulde een vergelijkbare functie als doorvoerhaven voor het Europese achterland. Net als Rotterdam dat is voor Nederland is de haven van Antwerpen en het daarmee verbonden industrieel complex van enorme betekenis voor de economie van Vlaanderen en België. Een belangrijk verschil tussen Rotterdam en Antwerpen is dat de eerste een getijdhaven is, waar de schepen ongehinderd in en uit kunnen varen, terwijl de tweede een dokhaven is, die met sluisdeuren wordt afgesloten om het waterniveau in de dokken op peil te houden. Bovendien ligt Rotterdam dicht bij zee, wat ook voor de snelle schepen van tegenwoordig toch nog altijd enige uren varen scheelt. De toegankelijkheid van de Antwerpse haven werd opnieuw een thema toen in de jaren '60 en '70 van de 20e eeuw de zeeschepen dermate in omvang toenamen dat de Schelde uitgediept moest worden. Met het oog op het Rotterdamse belang maakte Nederland hier niet al te veel haast mee, wat voortdurend tot gesteggel leidde tussen Nederland en België tot aan de recente politieke soap rond de ontpoldering van de Hedwigepolder toe.

De arbeidsverhoudingen tot aan de Tweede Wereldoorlog

De ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen en het stakingspatroon in Antwerpen laten veel parallellen zien met die in Rotterdam, maar er waren ook duidelijk verschillen. In de periode vóór de Eerste Wereldoorlog was er in Antwerpen, net als in Rotterdam, een enorme massa van duizenden losse dokwerkers⁵, die dagelijks in kroegen en op straat werden aangeworven, zonder enige vorm van werkzekerheid of inkomensgarantie. Ook in Antwerpen was er sprake van 'ongeregelde toestanden', braken er regelmatig kleine conflicten uit over loon en slaagden de opkomende vakorganisaties er zeer moeilijk in om tot vaste organisatie te geraken. De grote staking van 1907 duurde ruim twee maanden en was een escalerende confrontatie tussen patroons en dokwerkers, inclusief de

aanvoer per schip van Engelse havenarbeiders door de patroons en een algemene *lockout* om de staking te breken. Hoewel de staking geen succes was (alleen het dagloon van de hout- en graanlossers werd verhoogd) leidde die wel tot een doorbraak van 'Willen is Kunnen', de socialistische vakbond in de haven, die in korte tijd groeide van 900 tot 5.600 leden (Vanfraeghem, 2002). Een opmerkelijk verschil tussen de twee steden is dat het grootste conflict in de Rotterdamse haven in deze periode, dat zich eveneens in 1907 afspeelde, over de invoering van de graanelevator ging. In Antwerpen werd deze machinerie ook ingevoerd, maar dat leidde daar niet tot staking.⁶

In het interbellum (1918-1939) zagen we in Antwerpen de eerste vormen van institutionalisering, mede geïnspireerd door het streven naar betugeling van de sociale en politieke onrust in België in het algemeen en de haven in het bijzonder in de jaren 1918 en 1919. Waar in Rotterdam het experiment met de Loonraad jammerlijk mislukte, kregen de vakorganisaties in de Antwerpse haven een aanzienlijke vinger in de pap. Eind 1919 werd het 'Nationaal Comité der haven van Antwerpen' opgericht, een paritair orgaan dat de basislonen voor de verschillende categorieën havenarbeiders vastlegde, loonoverleg voerde en aanwervingslokalen inrichtte. Na een serie wilde stakingen werd in 1929 het (eveneens paritaire) Bestendig Bureel opgericht, een soort dagelijks scheidsgerecht voor lokale conflicten, de inschrijvingskaart voor de 'erkende' havenarbeider in twee categorieën geïntroduceerd en de arbeidsvoorwaarden gebundeld in de 'codex' (cao), die met de werkgeversorganisatie CEPA in het Nationaal Comité werd overeengekomen.

De twee grootste stakingen in het interbellum vonden in Antwerpen plaats in 1928 en in 1938. In beide gevallen waren de stakingen vooral een aanklacht tegen dit paritaire overleg, dat in de ogen van de havenarbeiders onvoldoende resultaten boekte bij het oplossen van hun problemen, zoals het losse dienstverband, onzeker inkomen en de willekeur bij de aanwerving (Vanfraeghem, 2002). Waar in Rotterdam de grote staking van 1920 getekend werd door een heftige richtingenstrijd tussen de 'moderne' socialistische bond CBT en de syndicalistische NFT, ontspoon zich in Antwerpen bij de stakingen van 1928 een vergelijkbare confrontatie tussen de leiding van de socialistische vakorganisatie in de haven (Belgische Transportarbeidersbond, BTB) en het communistische actiecomité, dat op zijn beurt onder druk werd gezet door de revolutionaire socialisten (de 'trotskistische oppositie') die de aanzet hadden gegeven tot de staking (Van Isacker, 1966, p.191; Vanfraeghem, 2001, p.141; Vanfraeghem, 2002, p.159).

Waar de grote internationale crisis in de jaren '30 de stakingsactiviteit in de Rotterdamse haven uitbluste, kende Antwerpen wel een aantal stakingen, in het bijzonder in de zomer van 1936. De grote staking van juni 1936 was net als die van 1928 een 'wilde beweging', die begon met een

grote optocht van 10.000 havenarbeiders naar het kantoor van de BTB. Volgens Van Isacker (1966, p.210) zaten de communisten erachter die er nationale politieke motieven mee zouden hebben gehad. Een geheel andere suggestie werd gedaan door de *Gazet van Antwerpen*, die op 5 juni 1936 als kop had "*Is de staking een Hollandsche manoeuvre?*". In het artikel werd gesuggereerd dat de actie zou zijn uitgelokt door communisten afkomstig uit Rotterdam, die daar geconfronteerd waren geweest met loonsverlaging ten gevolge van de tariefdaling die de Rotterdamse havenbedrijven hadden moeten doorvoeren door de concurrentie van Antwerpen (geciteerd in *Rotterdamsch Nieuwsblad*, 10 juli 1934). Bij Vanfraeghem (2001, p.150) vinden we niets over deze suggestie, maar hij meldt wel dat het havenpatronaat zich ernstig zorgen maakte over de gevolgen van de resultaten van de staking (de overgang van een 8- naar een 7-urendag), voor de concurrentiepositie ten opzichte van de voornaamste concurrenten, Rotterdam en Hamburg.⁷

Na de Tweede Wereldoorlog

De periode van directe na de beëindiging van de Tweede Wereldoorlog, van 1945 tot aan 1950 was Antwerpen net als Rotterdam het toneel van wilde stakingen en communistische invloed.⁸ Antwerpen profiteerde aanvankelijk van het feit dat Rotterdam in puin lag en groeide razendsnel; in de zomer van 1945 waren er al 20.000 arbeiders aan het werk in de haven. In Rotterdam speelde de EVC en later de OVB een grote rol bij de acties. In Antwerpen ging het om 'woordenkramerij' van 'trotskistische en communistische woelmakers', die voor een constante druk op de sociaaldemocratische bonden zorgden. Maar ook hier leken, net als in Rotterdam en elders, de havenarbeiders niet onder ideologische invloed van deze politieke stromingen te staan. Eerder was er sprake van dat de comités 'handig inspeelden' op het rebelse klimaat onder de havenarbeiders, zoals Vanfraeghem (2002, p.162) het uitdrukt. Van Isacker stelt enerzijds dat de stakers waren 'opgehitst door trotskisten' en rept van 'intimidatie door communisten', maar anderzijds bleken de havenarbeiders ook in Antwerpen eenmaal in actie (bijvoorbeeld in december 1946) doof voor oproepen van de bonden én het communistische actiecomité om de staking te beëindigen (Van Isacker, 1966, p.14, 26, 56). Ook de 'dwaze staking' van 1955 die gericht was tegen de 'bureaucratische vakbondsleiding', bleek noch onder leiding van de communisten, noch onder die van het trotskistisch gezinde 'Onafhankelijk Eenheidssyndicaat' te staan. De actie, die ontstond naar aanleiding van de aanwervingspraktijken aan het kot, was echter wel degelijk goed voorbereid, maar door politiek ongebonden havenarbeiders⁹ (Van Isacker, 1967, p.140).

In de jaren '50 en '60 werd de haven van Antwerpen gekenmerkt door arbeidsrust, die slechts onderbroken werd door de eerder genoemde

wilde staking in 1955 en de nationale staking tegen 'de koepelwet voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel' van de winter van 1960/1961. Deze laatste staking vond vooral in Wallonië gehoor, maar ook in Antwerpen werd er gestaakt. In deze stad betrof het vooral het gemeentepersoneel, waardoor de gemeentelijke sleepdiensten en de sluizen en bruggen stil kwamen te liggen. De dokwerkers hadden slechts in zeer geringe mate zin in deze politieke staking omdat er geen 'sociaal luik' (eigen eisen van de havenarbeiders) aan was verbonden (Van Isacker, 1967, p.168; Vanfraeghem, 2001, p.160; Vanfraeghem, 2002, p.166). In de Rotterdamse haven was het in deze periode eveneens laag tij voor wat betreft de stakingsactiviteit, al smeulden er wat door de OVB aangestoken veenbrandjes.

Het tijdperk van sociale vrede van de jaren '60 werd ruw verstoord door de acht weken durende dokstaking van 1973 in de havens van Gent en Antwerpen, die tot de grootste arbeidsconflicten in het naoorlogse België wordt gerekend. Deze staking is goed vergelijkbaar met de staking van 1970 in Rotterdam: gericht op loonsverhoging, een wilde staking met een duidelijk antivakbond karakter, betogingen in de stad en een actieve rol van militanten van de communistische partij (KPB) en een maoïstische groep (AMADA).¹⁰

In de rest van de jaren '70 en de jaren '80 en '90 van de twintigste eeuw werd vrijwel niet gestaakt door de dokwerkers in Antwerpen¹¹, ondanks het feit dat de werkgelegenheidsproblematiek ten gevolge van de containersatie vergelijkbaar was met die in Rotterdam. De militantie van de Antwerpse dokwerker stak pas weer de kop op bij de acties tegen 'Port Package', de EU-richtlijn voor de liberalisering van havendiensten. De Belgische havenwerkers speelden een zeer actieve rol in het verzet tegen de richtlijn, die zij als een bedreiging beschouwden van de Wet op de Havenarbeid ('Wet Major'), die onder meer bepaalt dat het laden en lossen van zeeschepen alleen mag worden gedaan door erkende havenarbeiders. Er waren door de bonden georganiseerde 24-uursstakingen in Antwerpen en de andere Vlaamse zeehavens (Gent, Zeebrugge en Oostende), onder meer op 7 juni 2002, 17 januari 2003 en 16 januari 2006 en de havenarbeiders betoonden zich actief met wegblokkades bij de stakingen, en felle demonstraties in Brussel, Straatsburg en Rotterdam.

Stakingen en de arbeidsmarktinstuties in de haven van Antwerpen

De stakingsactiviteit was in de Antwerpse haven tussen de grote dokstaking van 1973 en de acties rond Port Package dus veel geringer dan in Rotterdam, terwijl de acties tegen Port Package in Antwerpen juist feller waren. Een mogelijke verklaring hiervoor is de sterke mate van institutionalisering in Antwerpen. De 'Wet Major' van 1972 (vernoemd naar de erevoorzitter van de BTB en latere minister van Arbeid, die de

wet had ingediend) die de Antwerpse havenwerkers zo fel en met succes verdedigden was de bekroning geweest van het proces van paritaire institutionalisering in de haven.

In tegenstelling tot Rotterdam, waar de vakbonden geen enkele institutionele rol in de arbeidspool hadden¹², werden de vakbonden in Antwerpen medebestuurders van het 'contingent' van losse havenarbeiders. De samenwerking tussen werkgevers en bonden vond plaats in het eerder genoemde Nationaal Comité, onder voorzitterschap van een ambtenaar van het ministerie van Arbeid. Hierin werd in 1946 een garantie-uitkering bij werkloosheid van de dokwerkers overeengekomen, de 'bestaanszekerheid' die deels gefinancierd werd door de sociale zekerheid en deels door de werkgevers. Na langdurig overleg naar aanleiding van de eerder genoemde 'dwaze staking' van 1955 vond in 1964 een 'modernisering' van arbeidsvoorziening plaats, waarbij de omvang van het contingent havenarbeiders op aandringen van de bonden werd beperkt (12.000 categorie A en 1.000 categorie B, kandidaten zonder bestaanszekerheid) en het aanwervingssysteem onder paritaire controle kwam. Door op deze wijze met de bonden samen te werken hoopten de werkgevers de wilde stakingen en 'woelingen' die steeds aan het kot ontstonden te voorkomen, terwijl de bonden streefden naar een gereguleerde en gedisciplineerde arbeidsvoorziening zonder vriendjespolitiek en willekeur bij de aanwerving. De Wet Major creëerde een wettelijk kader voor geregistreerde havenarbeid, waarbij precies werd omschreven wat de grenzen waren van het havengebied van het havencomplex Antwerpen (14.055 hectare) en wat havenwerk inhield. De wet ondersteunde tevens de paritaire instellingen die de regie voerden over de arbeidsmarkt in de haven.

De institutionele positie van de vakbonden in Antwerpen was daarmee veel uitgebreider en veel steviger dan die in Rotterdam ooit geweest is. Naast het overleg in het Nationaal Comité voor de Haven van Antwerpen over arbeidsvoorwaarden, was er voorbereidend en tussentijds uitgebreid informeel overleg in het 'contact comité' en was er de werkzaamheid van het Bestendig Bureel. Bovendien waren de vakorganisaties via het Nationaal Comité medebestuurders van het contingent aan losse arbeiders in de haven. Het Comité bepaalde de omvang van het contingent, was verantwoordelijk voor de aanwerflokalen en stelde de procedures voor melding en aanwerving vast. Daar kwam bij dat de vakbonden jaarlijks van werkgeversorganisatie CEPA een 'syndicale premie' per gewerkte taak ontvingen. Deze werkgeversbijdrage is vergelijkbaar met het 'vakbondstientje' in Nederland, met dit verschil dat die in Antwerpen afhankelijk was gesteld aan het voortduren van de sociale vrede. Hierdoor hadden de vakbonden een direct financieel belang bij het handhaven van de arbeidsrust. De bonden konden zich deze medeverantwoordelijkheid mogelijk veroorloven omdat de vakbondsleden ook op hen zijn aangewezen bij de uitvoering van de sociale zekerheid, die in België aan de

vakbonden is gedelegeerd. Als de havenarbeider niet te werk gesteld kan worden, is hij voor zijn uitkering (de 'dop') aangewezen op de bond. Bovendien was men voor 'erkenning' als geregistreerd dokwerker, een voorwaarde om in de haven te kunnen werken, afhankelijk van de voordracht van de bonden (Van Kooten 1988b).

Een belangrijk verschil tussen Antwerpen en Rotterdam was verder de verhouding tussen losse en vaste havenarbeiders. Bij de hervorming in 1964 kozen de vakbonden niet voor een systeem met vast dienstverband en een gewaarborgd weekloon voor de havenarbeiders. De werkgevers hadden vaak aangedrongen op een groter aandeel van de vaste arbeiders, omdat ze genoeg hadden van de onberekenbaarheid van de dokwerkers en een betrouwbare vaste kern wensten. Volgens Van Isacker (1967, p.193) was het vanwege het feit dat de bonden van oordeel waren dat losse arbeiders trouwere leden zouden zijn dat deze kozen voor verhoging van het uitkeringsniveau in de 'bestaanszekerheid', maar wel in een systeem van flexibel inzetbare 'losse' arbeid in een arbeidspool. Het aandeel van de arbeidspool in het totaal aantal havenarbeiders is daarom in Antwerpen altijd veel hoger geweest dan in Rotterdam (zie tabel 8.1.), zelfs na de 'doorschuif' operatie in Rotterdam in 1983, waarbij honderden havenarbeiders van de vaste bedrijven overgingen naar de SHB.

Tabel 8.1. *Aandeel van het contingent arbeiders in de arbeidspool in het totaal aantal havenarbeiders*

	Antwerpen			Rotterdam		
	contingent	totaal		SHB	totaal	
1965	13.000	14.375	90%	3.377	16.706	20 %
1970	10.327	12.368	83 %	2.000	14.100	14 %
1992	5.223	6.878	76 %	1.517	8.633	18 %
1996	4.276	6.423	66 %	1.036	6.647	16 %
2000	4.022	6.459	62%	905	6.554	14%

Bron: Van Isacker (1967, p.190); Fruytier (1996, p. 55); SHB 2000, Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam

Ook het loon van de havenarbeider in de arbeidspool bij leegloop (bij onvoldoende werkzaamheden in de haven om het hele contingent te werk te stellen) en de financiering van die leegloop was anders. De Rotterdamse 'losse' havenarbeider was, zoals we gezien hebben, in strikte zin niet 'los', want hij had een vast dienstverband met de SHB met een gegarandeerd inkomen, ongeacht de mate waarin hij feitelijk te werk gesteld was geweest. Tot 1996 ontving de SHB een financiële bijdrage van de overheid uit de werkloosheidsfondsen om de 'improductiviteitskosten' voor leegloop te dekken. De Antwerpse dokwerker daarentegen had een

‘bestaanszekerheid’ van slechts 66% van het basisloon (taakloon in dagdienst). Dit bestond gedeeltelijk uit een werkloosheidsuitkering (45% van het basisloon); de rest kwam uit een fonds dat werd gefinancierd door de werkgevers.¹³

De geringe stakingsactiviteit van de Antwerpse havenarbeiders na 1973 wordt door Van Kooten (1988b) verklaard door twee factoren. In de eerste plaats door de corporatistische kenmerken van de arbeidsverhoudingen, waarbij de bonden medebestuurders zijn en dokwerkers afhankelijk van hen zijn voor de entree tot de arbeidsmarkt in de haven evenals voor de uitkering bij leegloop. De combinatie van ‘polderen’ op zijn Vlaams en het Gent-systeem van de sociale zekerheid zou dus de arbeidsvrede afdwingen. Het systeem heeft bonden en havenarbeiders geen windeieren gelegd, vandaar het felle verzet tegen de EU-richtlijn voor liberalisering van havendiensten begin 21e eeuw.

Het tweede waar Van Kooten op wijst is de wijze waarop de arbeidsinzet is georganiseerd, met een groot aandeel van losse arbeid, dagelijkse aanwerving aan ‘het kot’ en een uitkering van slechts 66% van het basisloon bij werkloosheid. Dit zou de onderlinge concurrentie tussen de havenarbeiders aanmoedigen. “*Havenwerkers in Antwerpen zijn dan ook eerder te beschouwen als kleine zelfstandigen dan als arbeiders in loondienst. In geval van een ruime arbeidsmarkt is militant gedrag derhalve contraproductief*” (Van Kooten 1988b: 14). Dit is een volledige omkering van de argumentatie die altijd gehanteerd is in de literatuur! De losse arbeid was immers de bron van alle conflict in de haven, hetgeen door ‘decasualisatie’ moesten worden opgelost. De havenarbeiders in Rotterdam waren veel vaster dan die in Antwerpen. In de eerste plaats was het aandeel van de ‘vaste’ havenwerkers, dat wil zeggen dat bij de overslagbedrijven zelf in dienst was vanaf 1960 nooit minder dan 80% (tegen 10% tot 30% in Antwerpen) en bovendien hadden de Rotterdamse ‘losse’ havenwerkers in tegenstelling tot hun Antwerpse collega’s een vast dienstverband (met de SHB) en een gegarandeerd cyclus inkomen. En toch werd er in de Maasstad in de jaren ’80 en ’90 veel meer gestaakt dan aan de Schelde.

Voor een goed begrip voor deze paradox draag ik twee redeneringen aan. In de eerste plaats stammen de verklaringen van de conflictpotentie van havens die wijzen op *casual labour* uit de tijd van het stukgoed en vooral van groei van de arbeidsmarkt. Hier zien we ook de tekortkoming van a-historische sociologische verklaringen. Na de komst van de container rond 1970 bleef het overslagvolume in de havens groeien, maar trad er een scherpe daling op van het aantal benodigde havenarbeiders. De afbouw van een overcomplete bestand van havenarbeiders was veel makkelijker bij een flexibel systeem met veel losse arbeid dan bij het systeem met veel meer vastigheid voor de havenwerkers, zoals in Rotterdam het geval was. Ten tweede hadden de bonden in de Antwerpse haven door hun rol als medebestuurder in het Nationaal Comité invloed op de om-

vang van het contingent havenarbeiders. Blijkbaar zijn ze er in geslaagd de afbouw in tegenstelling tot Rotterdam zonder grote sociale conflicten te laten plaats vinden. De relatief grote bijdrage van de sociale zekerheid en de in vergelijking met Rotterdam lage uitkering van de dokwerkers bij leegloop zullen daar zeker aan bijgedragen hebben. Tot slot moet nog opgemerkt worden dat in Antwerpen het werk in de 'naties' (in Nederland vemen en later opslag- en distributiecentra genoemd) van oudsher ook tot de havenarbeid werd gerekend. Het volume van deze arbeid nam met de komst van de container niet af, zodat dit werk in ieder geval binnen het in de wet gedefinieerde havengebied beschikbaar bleef voor havenarbeiders, zodat de afbouw van het contingent geleidelijk kon plaats vinden. In Rotterdam was er niet een dergelijk gedefinieerd gebied en vielen de werkzaamheden in de goederendistributiecentra die in de jaren '80 en '90 in het havengebied als paddenstoelen de grond uit schoten buiten de werkingssfeer van de haven-cao's.

8.3. Hamburg, de tweede concurrent¹⁴

Net als de havens van Rotterdam en Antwerpen begon de expansie van de haven van Hamburg in het vierde kwartaal van de 19e eeuw. In die tijd werden de eerste havenbekkens gegraven en kades en spoorverbindingen aangelegd. Evenals Rotterdam is Hamburg een getijdehaven, waar de zeeschepen ongehinderd door sluizen in en uit kunnen varen. Omdat de Elbe in vergelijking tot de Rijn veel minder mogelijkheden heeft voor achterlandtransport met de binnenvaart zijn de spoorverbindingen voor Hamburg altijd veel belangrijker geweest dan dat die voor Rotterdam waren.¹⁵ De haven van Hamburg is vanaf het begin de grootste van Duitsland geweest en werd na de Tweede Wereldoorlog de derde in grootte van Europa, na Rotterdam en Antwerpen. Net als deze twee heeft zich ook rond de haven van Hamburg een industrieel complex ontwikkeld met scheepsbouw, raffinaderijen en industrie.

De haven van Hamburg heeft om twee redenen onder de Tweede Wereldoorlog geleden. In de eerste plaats werd bij de oorlogshandelingen een groot deel van de haveninstallaties verwoest. Dit had een *blessing in disguise* kunnen zijn, net zoals dat met Rotterdam het geval bleek te zijn, ware het niet dat Hamburg een groot deel van zijn achterland kwijt raakte door de Koude Oorlog en de komst van het IJzeren Gordijn, waardoor het oosten van Duitsland, Polen en de rest van Oost-Europa onbereikbaar werden. Voor het Roergebied, waar de economische groei zich gedurende het *Wirtschaftswunder* concentreerde, was Rotterdam de natuurlijke zeehaven. De val van de muur in 1989 gaf de haven weer nieuwe impulsen, die vooral bij het containervervoer rap werden opgepakt.

Stakingen en arbeidsverhoudingen tot aan de Tweede Wereldoorlog

Ook de haven van Hamburg kreeg aan het eind van de 19e eeuw, in de periode van de opkomst van de arbeidersbeweging te maken met een legendarische staking, de *Hafenarbeiterstreik* van 1896/97. Deze geldt als een van de grootste stakingen in de periode van het Duitse Keizerrijk. De staking begon op 21 november 1896 op spontane wijze, omvatte op zijn hoogtepunt ruim 17.000 havenarbeiders, duurde elf weken lang en eindigde in een complete nederlaag. De massa losse arbeiders was nauwelijks georganiseerd, zodat de staking zonder weerstandskassen werd gevoerd. De grote les van de sociaaldemocratische vakbondsleider en eerste voorzitter van de DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) Carl Legien, die een brochure wijdde aan de staking was dan ook, net als voor de 'moderneren' in Nederland, het belang van een gedisciplineerde vakorganisatie met weerstandskassen. De staking leidde in ieder geval wel tot de doorbraak van de vakorganisatie: de sociaaldemocratische Deutsche Transportarbeiter Verband (DTV) groeide snel naar 6.700 leden. Opmerkelijk is overigens dat niet alleen Legien maar ook Tönnies, grondvester van de Duitse sociologie, studie naar de staking deed en deze plaatste in het kader van de ontwortelende werking van het kapitalisme en de overgang van *Gemeinschaft* naar *Gesellschaft* (Tönnies [1897] 2011).

De afloop van de Eerste Wereldoorlog luidde een turbulente periode in Duitsland in. In Hamburg bestond in 1918 kortstondig een revolutionaire Arbeiders- en Soldatenraad¹⁶ en in oktober 1923 vond er een opstand plaats onder leiding van de communistische partij (KPD), die werd neergeslagen en meer dan 100 mensen het leven kostte¹⁷. In deze periode van de Weimarrepubliek, tussen 1919 en 1933, vonden in de haven van Hamburg twintig grote stakingen plaats, waarvan er vijf werden aangevoerd door de sociaaldemocratische vakorganisatie en de overige door communistische of syndicalistische bonden (Weinhauer, 2000, p.505). Weinbauer betoogt dat deze twee soorten stakingen duidelijk verschillende patronen hadden, die vooral bepaald werden door de categorieën arbeiders die acties droegen. De stakingen van de sociaaldemocratische bond DTV beoogden alle havenarbeiders (vaste, los-vaste én losse werklieden) te omvatten, kwamen voort uit impasses in de cao-onderhandelingen en werden doorgaans gedisciplineerd uitgevoerd. De acties van de communistische organisaties waren voornamelijk politiek van aard, maar verkregen weinig steun. De derde soort stakingen, was typerend voor de losse en los-vaste arbeiders. Ze ontstonden bijna altijd bij de *Verteilungsstellen*, gingen meestal over kwesties rond de aanwervingspraktijken of over de organisatie van het werk zoals ploegsterkte, vuil werk, veiligheid en dergelijke, zaken waar de DTV zich verre van hield. Dit laatste type stakingen ging vaak gepaard met demonstraties in de stad, opstootjes en politieoptreden tegen de stakers. Dit syndicalistisch actie-

patroon van directe actie had de grote staking van 1896/97 gekenmerkt en zou veel later weer opnieuw opduiken bij de naoorlogse staking van 1951 met een actieve rol van de KPD. Net als Jansen dat deed voor Rotterdam benadrukt Weinbauer de rationaliteit van het actiemodel, gezien het losse dienstverband dat de effectiviteit van de werkstaking teniet doet, gezien het werk in ploegen, het gebruik maken van de tijdsdruk van de reders et cetera (Weinbauer, 1997, p.247; Weinbauer, 2000, p.507). Ook Weinbauer komt tot de conclusie dat de hoge stakingsfrequentie van de havenarbeiders vooral veroorzaakt werd door het systeem van losse arbeid.

Ook in Hamburg bleek dat de actieve rol van syndicalistische en communistische organisaties niet betekende dat er sprake was van ideologische invloed, ze waren veel eerder een ‘middel tot een doel’; *“for the Hamburg casual dockworkers, the latter was true. If there was something to achieved by, say, striking, they used the union. Otherwise, the union was rather on the fringe of their consciousness”* (Weinbauer, 1997, p.242).

In de Weimarrepubliek werden wel de eerste bouwstenen van een systeem van arbeidsverhoudingen gelegd. In 1920 werden op wettelijke grondslag een *Hafenbetriebsrat* en een paritaire *Schlichtungsstelle für den Hafenbetrieb* (arbitragecommissie) in het leven geroepen ‘ter bevordering van de productiviteit en de goede arbeidsverhoudingen in de haven’. Het laatst genoemde orgaan, vergelijkbaar met het permanent scheidsrecht in de Rotterdamse haven, functioneerde op basis van de cao die de DTV met werkgeversorganisatie HBV was overeengekomen. Van beide organen waren leden van syndicalistische en communistische bonden uitgesloten, wat vanzelfsprekend aanleiding gaf tot heftige discussies. De machtsovername van de Nazi’s in 1933 leidde tot een dictatuur van de NSDAP waarin alle andere politieke partijen en de vakbonden verboden en vervolgd werden.

Arbeidsverhoudingen na de Tweede Wereldoorlog

De wederopbouw van de Hamburger haven, die ernstig beschadigd was in de oorlog, kwam niet zo vlot op gang als in Rotterdam. Maar al snel ontstond ook hier arbeidsonrust met een syndicalistisch patroon en communistische invloed. In 1951 vond er in Hamburg (evenals in Bremen) een staking plaats nadat de 30.000 leden van de ÖTV (Gewerkschaft für öffentliche Dienste Transport und Verkehr, naoorlogse voortzetting van de DTV, opgericht in 1949, in 2001 gefuseerd tot ver.di) in de Noord- en Oostzeehavens de uitspraak van de arbitragecommissie over de cao onverwachts hadden afgewezen. Leden van de KPD zaten in het stakingscomité van de 6.000 stakers in Hamburg. Werkgevers, vakbonden en de Senaat van de stad Hamburg weigerden echter met hen in gesprek te gaan. De Koude Oorlog speelde daarbij een grote rol.¹⁸

Men zag de losse arbeid als de bron voor de onrust in de haven, waarbij de aanneemkantoren de kristallisatiepunten vormden. Dit werd goed verwoord door Klugmann (1954, p.36): *“Die Arbeitsfrieden wird gestört durch radikale Agitation und Streikhetze. Seit je sind gerade die Hafensterädte beliebte Ansatzpunkte der kommunistischer Propaganda gewesen. (...) Die Verteilungsstellen, an denen sich täglich Hunderte von Arbeitern zusammenkommen und längere Zeit untätig herumstehen, sind erwiesenermaßen politische Unruheherde”* (...) *“Die festen Arbeiter der Hafeneinzelbetriebe neigen – wie sowohl von Arbeitgebern als auch von Gewerkschaftsvertretern bestätigt wird – weniger zum Kommunismus”*. Als oplossing werd ook door hem voorgesteld om te zorgen dat de havenarbeiders een vaste verbinding met het bedrijf zouden krijgen: *“Die Aufgabe besteht daran, die große fluktuierende Masse der Hafenarbeiter, soweit es nur irgend möglich ist, in eine feste betriebliche Bindung zu bringen, in ihr das Gefühl der betrieblichen Zusammengehörigkeit zu stärken”*. In 1948 hadden de havenarbeiders een loongarantie gekregen, in 1950 werd de sociaaldemocratische vakorganisatie medebestuurder van het *Gesamthafenbetrieb* en het aandeel van de havenarbeiders met een vast dienstverband bij de afzonderlijke bedrijven nam vanaf 1960 snel toe, zoals we in de volgende paragraaf zullen zien.¹⁹

Vanaf die tijd leek er steeds meer sprake te zijn van geregelde arbeidsverhoudingen, met een sterke invloed van de sociaaldemocratische vakbond ÖTV. Het syndicalistisch actiepatroon kwam niet meer boven water. Ook in de periode 1965 tot 1972, waarin in Duitsland sprake was van een golf van wilde stakingen, speelde de Hamburger haven nauwelijks een rol (Birke, 2007). In 1978 was er een onverwachtse staking van de 16.000 havenarbeiders van de Duitse zeehavens over de cao. De leden van de ÖTV hadden tot verrassing van de werkgevers en de bonden het onderhandelingsresultaat van 5% loonstijging afgewezen. Door de achterban gedwongen organiseerde de bond een staking, die binnen drie dagen leidde tot een overeenkomst over 7% loonsverhoging. Der Spiegel meldde dat er voor het eerst in 55 jaar in de havens werd gestaakt (daarmee werd de wilde staking van 1951 over het hoofd gezien) en dat het zorgvuldig door bonden en werkgevers opgebouwde *“Anti-Streik-Mechanik”* uit het roer was gelopen.²⁰ Met een snelle toegeving was dat weer snel hersteld. Buiten een *Warnstreik* van één uur in 1988 zou pas op 11 januari 2006 weer een staking plaats vinden in de Duitse havens.

Met een organisatiegraad van 90% wist ÖTV een hoog arbeidsvoorwaardenniveau in de haven af te dwingen. Door de bestuurlijke betrokkenheid bij het *Gesamthafenbetrieb* en de aan de cao verbonden vredesplicht en de arbitragecommissie werd er vrijwel niet gestaakt door de bond, maar ook wist men wilde stakingen te voorkomen. De ÖTV wordt door Van Kooten (1988b) getypeerd als een weinig gepolitiseerde vakbond zonder stakingscultuur. Medebepalend voor de geringe stakingsactiviteit in Hamburg was mogelijk het feit dat het grootste overslagbedrijf

in de haven, de Hamburger Hafen- und Lagerhaus Aktiengesellschaft (HHLA), vanaf de oprichting in 1935 tot aan de privatisering en beursgang in 2007 stadsstaat Hamburg als enige aandeelhouder had. De eveneens, net als de ÖTV, sociaaldemocratische SPD was van 1958 tot 2001 ononderbroken vertegenwoordigd in de *Senat der Freien und Hansestadt Hamburg* (de regering van dit *Bundesland*), zodat we kunnen spreken van een sociaaldemocratische beheersingscoalitie in het bestuur van stad en haven aan de Elbe.

Aan het begin van de 21^e eeuw kwamen de vakbonden en de arbeiders in Hamburg en de andere Noord-Duitse havens weer in beweging, tegen de EU-richtlijn voor liberalisering van havendiensten, die de bijl zou hebben gezet aan de wortels van de institutionele infrastructuur van de arbeidsverhoudingen en het *Gesamthafenbetrieb* in de havens. Op 11 januari 2006 was er voor het eerst sinds 1978 een serieuze staking in de haven van Hamburg en werd er deelgenomen aan de demonstraties in Brussel, Straatsburg en Rotterdam.²¹

Het Gesamthafenbetrieb in Hamburg

De ontwikkeling van de arbeidspool in de haven van Hamburg was tot aan 1933, het jaar van de komst van het Nazi-regime in Duitsland, vergelijkbaar met die in Rotterdam. Aan het einde van de 19e eeuw was het een volstrekt ongereguleerde arbeidsmarkt waar van dag tot dag duizenden havenarbeiders door tussenpersonen (hiervoor gebruikte men het oorspronkelijk uit het Nederlands afkomstige woord Baas²²) in kroegen en op straat aangeworven werden. In 1906 werd de werkgeversorganisatie Hafenbetriebsverein (HBV) opgericht die arbeidsbeurzen (*Verteilungsstellen*) bouwde en werkboekjes (*Arbeitskarte*) voor havenarbeiders uitgaf.²³ Er werden drie categorieën onderscheiden, de vaste havenarbeiders die voor de afzonderlijke havenbedrijven werkten, de los-vaste arbeiders met een werkboekje (*unständige Kartenarbeiter*) en de losse *Gelegenheitsarbeiter*, die zonder werkboekje konden werken, maar alleen als de eerder genoemde categorieën alle besteld waren. Voor geen van allen was er garantie op werk of inkomen, dat kwam pas in 1948 en alleen voor de vaste en de 'los-vaste' arbeiders. Zoals boven vermeld vonden er tussen 1919 en 1933 meerdere conflicten en stakingen plaats over de inrichting van de arbeidsverdeling in de haven. Zo waren er vergeefse pogingen van de DTV om een *closed shop* te vestigen en het gehate 'vrije keuze' systeem bij de aanwerving te vervangen door een systeem waarbij degenen die het langst zonder werk zaten het eerst aan de beurt waren.

Uiteindelijk voerde de Nazi-regering van Hamburg in 1934 een drastische modernisering door. Op basis van de corporatistische *Gesetz der Ordnung der nationalen Arbeit* werden de bedrijven in de haven gedwongen om een *Gesamthafenbetrieb* (GHB) te vormen met een centraal bestuurde

arbeidsvoorziening²⁴. De stouwersbazen (de *Baase*) werden hierdoor uitgeschakeld, de los-vaste arbeiders (omgedoopt tot *Gesamthafenarbeiter*; de *Gelegenheitsarbeiter* werden *Aushilfsarbeiter*) kregen meer vastigheid en er kwam een toerbeurtsysteem van werkverdeling. Het systeem gaf meer werkzekerheid aan de havenarbeiders, maar ging gepaard met het verbod van de sociaaldemocratische en communistische partijen en vakorganisaties door het Nazi-regime en de zuivering van de haven van de actieve leden van deze organisaties. De werkgevers en werkgeversorganisatie HBV verzetten zich aanvankelijk tegen het GHB, maar realiseerden zich dat ze door de uitschakeling van de vakorganisaties en de *Baase* het monopolie op de arbeidsmarkt kregen en dat ze bij de handhaving van de orde en de discipline in de haven konden rekenen op de *Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation* (Weinhauer, 2000, p.500).

Na de nederlaag van Nazi-Duitsland werd de wet op grond waarvan het *Gesamthafenbetrieb* was opgericht door de geallieerde bezetter opgeheven. Desondanks was men van oordeel dat de constructie van de GHB, ondanks de nationaalsocialistische ideologie waarop die gegrondvest was, een adequaat model vormde voor de losse arbeid in de havens. In 1950 kwam er daarom in de Bondsrepubliek een speciale wet voor de oprichting van *Gesamthafenbetriebe*. Het belangrijkste verschil met de Nazi-wet was dat de vakorganisaties er een medebesturende rol in kregen, het 'gezamenlijke' in de naam van GHB had nu niet meer alleen betrekking op de gezamenlijke bedrijven in de haven, maar op de gezamenlijke werkgevers- en werknemersorganisaties. Een GHB kan alleen door vakbonden en een werkgeversorganisatie (of een individuele werkgever) worden opgericht, kent geen winstoogmerk, wordt paritair bestuurd en staat onder leiding van een onpartijdige voorzitter. Tevens wordt precies omschreven wat er onder havenarbeid wordt verstaan (laden en lossen van schepen, *Hafenlogistik*, en de daarmee samenhangende opslag, *Lagerlogistik*). Een paritaire commissie bepaalt wie er toegelaten wordt tot het corps van geregistreerde havenarbeiders. In 1951 werd de GHB Hamburg voortgezet op deze nieuwe wettelijke basis, waarbij tevens het domein werd gedefinieerd dat onder de werkingssfeer van het *Freihafengebiet Hamburg* viel. Tot op de dag van vandaag functioneert de Hamburger GHB op deze grondslag, anno 2012 zijn er 1.100 *Gesamthafenarbeiter* met een vast dienstverband en 250 losse *Aushilfsarbeiter* werkzaam.

Hoewel de wetgeving in Duitsland dus als twee druppels water lijkt op die in België (de Wet Major, al kwam die meer dan twintig jaar later), is een belangrijk verschil dat in Hamburg de relatieve omvang van de arbeidspool veel kleiner was dan dat in Antwerpen. Net als in Rotterdam zakte in Hamburg het aandeel van de arbeiders in de havenpool in de jaren '60, de tijd van de snelle economische groei en de krapte op de arbeidsmarkt, snel tot onder de 20% van het totaal (zie tabel 8.2.). Na de Tweede Wereldoorlog kende Hamburg dus net als Antwerpen sterk

geïstitutionaliseerde arbeidsverhoudingen met een grote rol voor de vakorganisaties, maar een verhoudingsgewijs veel kleinere arbeidspool.

Tabel 8.2. *Aandeel van de arbeiders in de arbeidspool in het totaal aantal havenarbeiders*

Antwerpen		Rotterdam		Hamburg	
<i>contin- gent</i>	<i>totaal</i>	<i>HAR/ CVA/ SHB</i>	<i>totaal</i>	<i>GHB</i>	<i>totaal</i>
		4.300	9.300	46%	8.818 18.963 47%
		7.895	13.196	60%	3.250 6.000 54%
		5.056	14.605	35%	5.100 16.900 30%
1965	13.000 14.375	90%	3.377 16.706	20%	1.450 12.500 12%
1970	10.327 12.368	83%	2.000 14.100	14%	
			2.300 10.935	21%	1.200 9.425 13%
1992	5.223 6.878	76%	1.517 8.633	18%	
1993			1.467 8.087	18%	1.100 6.650 17%
1996	4.276 6.423	66%	1.036 6.647	16%	
2000	4.022 6.459	62%	905 6.554	14%	

Bron: Van Isacker (1967: 190); Fruytier (1996: 55); SHB 2000, Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam; Weinbauer (2000).

Net als in Rotterdam was er sprake van grote stakingen voor de Eerste Wereldoorlog en een syndicalistische onderstroom in het interbellum. Maar waar die onderstroom in Rotterdam weer de kop op stak in de jaren '70 en '80 van de 20e eeuw, bleef het in de haven van Hamburg zeer rustig. De losse arbeid kan dat verschil niet verklaren, omdat de omvang van de arbeidspool en de aard van het dienstverband in de arbeidspool (gegarandeerd inkomen) vergelijkbaar waren. Het voornaamste verschil is de institutionele vormgeving. Net als in Antwerpen was de definitie van de havenarbeid en het paritair bestuur van de arbeidspool wettelijk geregeld, waarmee de vakbeweging mede verantwoordelijk was voor de omvang en de werking van de arbeidspool. In de havens van Duitsland en België werd dus veel meer 'gepolderd' dan in Nederland, waar het polderen hoofdzakelijk beperkt bleef tot het nationale niveau.

8.4. Amsterdam, het kleine broertje

De rivaliteit met Amsterdam

De rivaliteit tussen Amsterdam en Rotterdam, de twee grootste steden van Nederland, is bijna spreekwoordelijk, zoals die tussen de voetbalclubs Ajax en Feyenoord. Deze rivaliteit is nauw verbonden met de ri-

valiteit tussen beider havens. In de Gouden Eeuw was Amsterdam de belangrijkste stad van Holland met zijn handelshaven, vemen en pakhuizen met tropische producten en de hoofdzetel van de VOC. De aanleg van het Noordzeekanaal in 1876 maakte een korte en directe toegang tot zee mogelijk, die de dichtslibbende toegang tot de haven van Amsterdam vanaf de Zuiderzee verving. Door de sluisen bij IJmuiden werd Amsterdam, net als Antwerpen, een dokhaven. Door de gunstige ligging aan de monding van de Rijn ontwikkelde Rotterdam zich in de tijden van de industriële revolutie snel tot doorvoerhaven voor het Roergebied en de grootste haven van Nederland. In de wederopbouwperiode na de Tweede Wereldoorlog ontwikkelde Amsterdam zich, net als Rotterdam, zij het op veel kleinere schaal, eveneens tot industriehaven. Daarbij was voortdurend sprake van na-ijver, waarbij in de ogen van de Rotterdammers de Amsterdamse haven kunstmatig werd gesteund, zoals bij de aanleg van het Amsterdam-Rijnkanaal en decennia later door de financiële steun van de Gemeente Amsterdam aan de aanleg van de Ceres containerterminal. De containeroverslag is in Amsterdam nooit echt van de grond gekomen, maar de Amsterdamse haven als opslag- en distributiecentrum van de traditionele cacao en later van olie en olieproducten des te meer. Amsterdam is altijd het kleine broertje van Rotterdam gebleven, maar was in 2008 in grootte wel de vierde haven van Noordwest-Europa (na Rotterdam, Antwerpen en Hamburg) met een marktaandeel van 8% (Daalder et al., 2008).

Deze rivaliteit strekte zich ook uit naar het terrein van de vakbeweging. Amsterdam was het centrum van de ontwikkeling van de vakbeweging, hier waren de hoofdkantoren van de 'moderne' vakbeweging' en later van de EVC, maar ook van de linkse politieke partijen en de aan die partijen gelieerde pers. In de hoofdstad was een grote aanhang te vinden van het socialisme en het communisme, in tegenstelling tot Rotterdam. Dit wordt toegeschreven aan de aanwezigheid van een ouder en omvangrijker grootstedelijk proletariaat in Amsterdam, terwijl in Rotterdam pas eind 19e begin 20e eeuw in een relatief korte periode een arbeidersklasse groeide, vooral door trek naar de stad van ontwortelde landarbeiders ("boeren") met een gereformeerde achtergrond vanuit de Zeeuwse en Zuid-Hollandse eilanden (Bouman & Bouman, 1952, p.78; Binneveld, 1976, p.38). Volgens Jansen & Giele (1980, p.260) was Amsterdam in de beginperiode van de arbeidersbeweging het centrum van arbeiders*organisatie*, terwijl Rotterdam vaak het centrum was van arbeiders*sactie*. Zij verklaren dit vanuit het gegeven dat de Amsterdamse haven gedomineerd werd door de rederijen met regelmatige afvaarten en eigen stuwadoorsbedrijven, terwijl Rotterdam als transitohaven voor massa-goed gekenmerkt werd door de 'wilde' vaart, een grote onregelmatigheid in de aanvoer van goederen, zelfstandige stuwadoors als tussenpersonen en een relatief groot contingent losse arbeiders.²⁵

De eerder gesignaleerde weerzin van de Rotterdamse havenarbeiders tegen 'de politiek' en carrièremakers had ook een Amsterdamse component. Van oudsher was er weinig intellectueel kader in Rotterdam. Bovendien vertrokken veel vakbondsleiders en partijmensen, als ze een zeker aanzien hadden bereikt, naar Amsterdam om daar een functie op de hoofdkantoren en krantenredacties te vervullen. Spiekman was hierop een doelbewuste uitzondering, 'hij bleef Rotterdam trouw' (De Ruyter-de Zeeuw, 1971, p.92). Ook bij de strijd om de invloed van de CPN binnen de EVC (beide met het hoofdkwartier in Amsterdam) vermengde het verzet tegen 'de politiek' zich met 'Amsterdam'. Bij de afscheuring van de Rotterdamse afdeling van de EVC in 1948 was het belangrijkste argument dat de leiding zich tot bijwaggen van de CPN liet maken, en daarmee de arbeidersbelangen ondergeschikt maakten aan het partijbelang (Coomans et al., 1976, p.482). Ook CPN'ers in de Rotterdamse haven in de jaren '60 en '70 benadrukten dat ze zich niets van 'Amsterdam' (dat wil zeggen het hoofdbestuur van de CPN) aantrokken.²⁶

Het institutionele patroon van arbeidsverhoudingen in Amsterdam

In tegenstelling tot het dominante patroon in de Nederlandse arbeidsverhoudingen, waar de landelijke bedrijfstak-cao domineert, is de cao-structuur van de havens van Amsterdam en Rotterdam altijd gescheiden gebleven. Werkgeversverenigingen SVN (Scheepvaart Vereniging Noord) in Amsterdam en SVZ in Rotterdam hadden wel overleg en coördineerden hun activiteiten, bijvoorbeeld door gezamenlijk met de bonden over de cao te onderhandelen, maar tot een fusie zou het nooit komen. Van de kant van de bonden werd de inzet bij cao-onderhandelingen in beide havens gecoördineerd, maar de inzet om te komen tot een landelijke haven-cao is er nooit geweest. Waarschijnlijk waren de havens in de periode waar de bedrijfstak-cao het dominante patroon werd in Nederland, kort na de oorlog, bij de inrichting van de nationale overlegeconomie, teveel het domein van strijd tussen de 'erkende' bonden en de EVC en later OVB om dat te realiseren.

De ontwikkeling van de 'losse arbeid' en de decasualisatie verloopt vrijwel synchroon aan die in Rotterdam²⁷. Tot aan de Eerste Wereldoorlog vond de aanwerving van havenwerkers op volstrekt ongereguleerde wijze plaats door stouwersbazen in kroegen en op de kades in de haven. Pogingen van de beginnende vakbeweging om te komen tot een verplicht vakbondslidmaatschap (*closed shop*) slaagden niet. Ook pogingen om te komen tot een gemeentelijke arbeidsbeurs mislukten. De grote werkloosheid onder havenwerkers die het gevolg was van het grotendeels stilvallen van de haven door de oorlog, leidde wel tot een door de werkgevers opgezette havenreserve, die vooral het karakter had van steunverlening en door de overheid werd gefinancierd. Onder invloed van de revolutio-

naire situatie in Rusland en Duitsland en in nauwe samenhang met de ontwikkeling in Rotterdam werd in 1919 door de werkgeversorganisatie (SVN) de Havenarbeidsreserve (HAR) opgericht. De werkgevers hadden zich verplicht de losse arbeid via de HAR aan te werven en centraliserden daarmee de 'besteking' en de loonbetaling van de losse arbeiders. Tevens diende de HAR voor het handhaven van de orde en discipline in de haven, waaronder het treffen van disciplinaire sancties tegen havenwerkers en de aanvoer van werkwilligen en het inschakelen van de politie bij staking. Rond de inrichting van de HAR vond, net als in Rotterdam, een reeks conflicten plaats tussen 1920 en 1923. Een korte tijd was er sprake van een garantieloon voor de arbeiders in de 'eerste ban', maar dat werd in 1923 weer afgeschaft. Er werden drie categorieën onderscheiden, de 'eerste ban', houders van een grijze kaart, zaten blikvast op de bedrijven en hoefden zich niet voor werk te melden bij de lokalen van de HAR. De los-vaste houders van de groene werkkaart dienden zich wel dagelijks te melden voor de besteking. Ten slotte waren er de gelegenheidsarbeiders met een witte of rode werkkaart.

Onmiddellijk na de oorlog, op 8 mei 1945, werd door werkgeversorganisatie SVN de Stichting Samenwerkende Havenbedrijven (SHB) opgericht, negen jaar eerder dan de oprichting van de SHB in Rotterdam. Kaarthouders van de vooroorlogse HAR konden zich aanmelden en kregen een arbeidsovereenkomst met de SHB, met een vast inkomen, toeslag bij werk en een pensioenvoorziening. Er volgden de nodige conflicten met de EVC over de uitkering bij ziekte, wijze van besteking en het garantie-inkomen bij werkloosheid. In 1952 werd de uitkering bij leegloop op 80% gezet en in 1962 werd 100% van het vaste cyclussalaris gegarandeerd. De omvang van de SHB groeide snel van 650 bij oprichting tot ruim 2.800 in 1960, meer dan de helft van het totaalbestand aan havenwerkers in Amsterdam. In de jaren '60 daalde dit vrij snel naar circa 1.000 man in 1972, op dat moment nog maar een derde van het totaal. In 1995 beëindigde de minister van Sociale Zaken de 'havenbijdrageregeling' van de overheid voor het financieren van de leegloopkosten van de SHB van Amsterdam en Rotterdam. De SHB in Amsterdam overleefde dit, ondanks een aanzienlijke bruidsschat, niet en ging in 1997 failliet²⁸. Opnieuw liep Amsterdam voor op Rotterdam, waar de SHB twaalf jaar later failliet ging.

Stakingsactiviteit vergeleken

De rivaliteit tussen Amsterdam en Rotterdam betreft ook de vraag welk van de twee steden de grootste stakingsactiviteit heeft gekend. Van der Velden (2000, p.214) constateert dat in de sociaalhistorische literatuur over de geschiedenis van de arbeidersbeweging Amsterdam in de 20e

Tabel 8.3. *Aandeel van de losse arbeiders (arbeiders in arbeidspool) in het totaal aantal havenarbeiders*

	Amsterdam			Rotterdam		
	Los/HAR/SHB	totaal		Los/HAR/CVA/SHB	totaal	
1900	1.500	5.000	30%	7.000	8.700	80%
1919				8.800	11.300	78%
1920	2.807	6.097	46%			
1930	1.555	4.374	36%	4.020	9.193	44%
1938				4.220	7.236	58%
1939	1.580	2.961	53%			
1950				7.895	13.196	60%
1960	2.875	5.652	51%	5.056	14.605	35%
1972	1.085	3.352	32%	2.087	15.050	14%
1981	811	2.917	28%	1.867	13.762	14%
1990				1.648	8.972	18%
2000				905	6.554	14%
2010				140*	5.699	2%

*RPS

Bron: Brautigam (1956, p.41); Bouman en Bouman (1952, p.49), Jansen (1979, p.25), Jansen en Giele (1988, p.255) De Winter (1983, p.82), Gaastra (1975, p.222), Jaarverslagen SVZ, Nijhof (1988, p.423), Meeuse en Boele (1996), Havenbedrijf Rotterdam NV; Bedrijvenregister Zuid-Holland; Boot (2011, p.78, 120, 141) (zie Bijlage 2, paragraaf 2).

eeuw niet alleen als centrum van de politieke beweging wordt gezien, maar ook als brandhaard van stakingsactiviteit. De geringe invloed van het socialisme in Rotterdam werd min of meer gelijkgesteld aan een geringe stakingsbereidheid in deze stad. De socioloog Buitter constateerde in *Modern salariaat in wording* (1968) dat de zakelijke Rotterdammers, in vergelijking met het klassenbewuste oudstedelijke proletariaat van Amsterdam, niet zo makkelijk te porren waren voor staking, een Nederlandse variant van de these van de *withering away of the strike* in de jaren '60. Binneveld (1976, p.36) en Ter Hoeven (1972, p.24) ondersteunden deze stelling, althans voor de periode tot aan 1965, maar kwamen tot de conclusie dat de Rotterdamse metaalstaking van 1965 en de havenstaking van 1970 uitdrukking waren van een 'breukvlak' in de arbeidsverhoudingen in Nederland, waarbij Rotterdam de 'koppositie' overnam van Amsterdam. Op basis van de stakingscijfers van 1990 tot en met 1995 laat Van der Velden zien dat Amsterdam inderdaad tot aan 1965 een groter aandeel had in de totale Nederlandse stakingsactiviteit dan Rotterdam. Als rekening wordt gehouden met het verschil in omvang van de beroepsbevolking van beide steden blijkt echter dat ze niet voor elkaar onderdoen (Van der Velden, 2000, p.217). Bij deze vergelijking werden

de stakingscijfers van alle bedrijfstakken van beide steden gebruikt. Ik zal hier een vergelijking maken tussen Amsterdam en Rotterdam voor zover het de arbeiders in de havens betreft.²⁹

Periode vóór de Tweede Wereldoorlog

In de eerste periode van de arbeidsverhoudingen in de havens (tot aan 1914) had de Rotterdamse haven een veel hoger stakingsvolume dan de Amsterdamse haven. Als we echter de stakingsfrequentie als maatstaf nemen voor stakingsactiviteit was niet Rotterdam het centrum van arbeidersactie, zoals Jansen en Giele stellen, maar Amsterdam (zie tabel 8.4.).

Tabel 8.4. *Stakingsactiviteit in de havens van Amsterdam en Rotterdam, 1889-1914*

	<i>Amsterdam</i>	<i>Rotterdam</i>
Aantal stakingen (totaal)	129	94
Waarvan door vakverenigingen georganiseerd	5	20
Gemiddeld aantal stakingen per jaar	5,2	3,8
Stakingsdagen (totaal)	151.625	401.078
Jaarlijks gemiddeld aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers	866	2005

Bron: IISG database Stakingen in Nederland (zie Bijlage 2, paragraaf 2)

Net als in Rotterdam waren er zeer veel kleine arbeidsconflicten over tal van zaken: het dagloon of het stukloon, over de hoeveelheden geloste goederen bij stukloon, over vergoeding van wachttijd bij oponthoud, over ploegsterkte, ontslag van collega's, over tirannieke bazen, aanwervingsprocedures, zeelieden die de winches van de dekkranen bedienen, vuil en gevaarlijk werk et cetera. Ook in Amsterdam was er sprake van een patroon van directe actie en ook hier ging dat regelmatig gepaard met politieoptreden en opstootjes. In de verdeling over het type havenwerkers zien we het karakter van Amsterdam als stapelhaven terug. In Amsterdam waren 23 van de 129 stakingen bij vemen, terwijl dat in Rotterdam maar 7 (van de 96) waren³⁰. In Amsterdam waren slechts vier stakingen van de graanwerkers, terwijl dat er in Rotterdam in deze periode 27 waren, die veelal te maken hadden met het beschreven conflict rond de invoering van de graanelevatoren. Het tweede wat hierbij opvalt, is de Amsterdamse houthaven, waar zeer veel stakingsacties plaatsvonden (23, tegen drie stakingen die in Rotterdam aan houtwerkers werden toegeschreven). De houthaven was de eerste gegraven haven van Amsterdam, die gelijktijdig met het Noordzeekanaal was aangelegd en waar vooral ongezaagd hout (boomstammen) werd gelost. De haven lag betrekkelijk geïsoleerd aan de westelijke zijde van het havengebied, vlak bij de Spaarndammerbuurt waar veel havenarbeiders woonden.³¹ In 1903 vond in de houthaven een

langdurig arbeidsconflict plaats, toen circa 250 houtwerkers gedurende vier maanden staakten.

Als we stakingsactiviteit afmeten aan het aantal stakingen was de Amsterdamse haven dus meer dan de Rotterdamse haven een centrum van arbeidersactie, maar het was in vergelijking met Rotterdam ook helemaal niet het centrum van arbeidersorganisatie, zoals Jansen & Giele menen. Van de 129 stakingen in de Amsterdamse haven in deze periode blijken er maar 5 door een vakorganisatie op touw te zijn gezet, terwijl dat in Rotterdam bij 20 van de 94 stakingen het geval was. Van alle overige stakingen was het ontstaan van een spontaan (wild) karakter of is de status onbekend³². Het beeld van Amsterdam als centrum van organisatie wordt waarschijnlijk vooral veroorzaakt door het feit dat de hoofdkantoren van bonden en socialistische partijen en de hieraan gelieerde persorganen hier gevestigd waren, voor de praktijk op de werkvloer in de havens ging dit dus niet op.

Hoewel het aantal stakingen in Amsterdam in deze periode dus aanmerkelijk hoger was dan in Rotterdam, was het stakingsvolume veel lager, circa 150.000 stakingsdagen tegen rond de 400.000 in Rotterdam. In Amsterdam vond in deze periode maar één grote havenbrede staking plaats (in 1911) tegen vier in Rotterdam (in 1889, 1896, 1900 en 1907). Ook als we rekening houden met het feit dat de Amsterdamse haven kleiner in omvang was, blijkt het stakingsvolume geringer dan in Rotterdam. Het syndicale patroon van directe actie (veel stakingen van korte duur zonder vakbondsbetrokkenheid) was in deze periode dus sterker aanwezig in Amsterdam dan in Rotterdam.

In de tweede door mij onderscheiden vooroorlogse periode, het interbellum, komt hetzelfde patroon naar voren (zie tabel 8.5.): meer stakingen in Amsterdam dan in Rotterdam en slechts een zeer gering aantal stakingen dat door vakbonden werd georganiseerd, waaronder de grootste staking in deze periode, de haven- en zeeliedenstaking van 1920 die onder leiding stond van de syndicalistische NAS en de 'moderne' CBT. Het eerste wat wederom opvalt, is het grote aantal stakingen (30 van de 115) van houtwerkers in Amsterdam, terwijl er in het veembedrijf een stuk minder werd gestaakt dan in de periode voor de Eerste Wereldoorlog. Een tweede opmerkelijk aspect is dat de stakingsactiviteit in de jaren '30 in de Amsterdamse haven vrijwel onverminderd voortging. Er vonden in die periode 31 stakingen plaats. Dat is weliswaar met een gemiddelde van 3,1 per jaar lager dan het gemiddelde over de gehele periode, maar in Rotterdam viel de stakingsactiviteit in de jaren '30 veel sterker terug. Er vonden in die periode daar maar 8 stakingen plaats. Dit moet te maken hebben met de veel sterkere terugval van de bedrijvigheid in die periode in Amsterdam. Het aantal havenarbeiders halveerde in 20 jaar tijd van 6.100 in 1920 via 4.300 in 1930 naar minder dan 3.000 in 1939, terwijl

de werkgelegenheid in de Rotterdamse haven op peil bleef (10.000 in 1920, 9.200 in 1930 en 9.300 in 1930). Als doorvoerhaven van het Roergebied profiteerde Rotterdam van de Aufrüstung van Nazi-Duitsland. De Rotterdamse havenarbeider was al lang blij dat hij werk had in crisistijd en wilde dat niet door stakingen in de waagschaal stellen, terwijl de Amsterdamse havenarbeider weinig te verliezen had.

Tabel 8.5. *Stakingsactiviteit in de havens van Amsterdam en Rotterdam, 1915-1940*

	<i>Amsterdam</i>	<i>Rotterdam</i>
Aantal stakingen (totaal)	115	95
Waarvan voor vakverenigingen georganiseerd	4	4
Gemiddeld aantal stakingen per jaar	4,6	3,8
Stakingsdagen (totaal)	484.281	868.177
Jaarlijks gemiddeld aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers	4.843	3.473

Bron: IISG database Stakingen in Nederland (zie Bijlage 2, paragraaf 2)

In beide havensteden was het totaal aantal stakingsdagen aanmerkelijk hoger dan in de voorgaande periode. De grote haven- en zeeliedenstaking van 1920, waarbij de twee havens samen optrokken, was voor een belangrijk deel (65% voor Amsterdam) verantwoordelijk voor dit grote stakingsvolume. Maar in deze periode vonden er meerdere grotere stakingen plaats, vooral in de jaren 1921 en 1922. Het stakingsvolume was in Amsterdam beduidend lager dan in Rotterdam, maar als we de kleinere omvang van de Amsterdamse haven in ogenschouw nemen, komt naar voren dat het aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers in Amsterdam in het interbellum hoger was dan in Rotterdam.

Vanaf de Tweede Wereldoorlog

In tegenstelling tot de stelling van Buijter en Binneveld, die stelden dat Rotterdam vanaf 1965 een grotere rol speelde in de stakingsactiviteit in Nederland dan Amsterdam, concludeer ik hier dat het keerpunt, althans voor zover het de havens betreft, al veel eerder ligt, namelijk in 1945. Zowel in stakingsfrequentie als in stakingsvolume werd Amsterdam 'overtroefd' door Rotterdam, ook als we rekening houden met de geringere omvang van de Amsterdamse haven (zie tabel 8.6.).

Het patroon was verder in beide havens hetzelfde. Het grootste deel van de stakingen vond plaats in de periode 1945 tot 1955 en maar een klein deel van de stakingen werd door vakverenigingen georganiseerd. Ook geldt voor beiden dat dit op één uitzondering in Rotterdam na (de eerder beschreven actie van de NBV in 1958 die zou leiden tot het Panhonorlibco-arrest) uitsluitend om 'niet erkende' vakorganisaties ging, de

EVC in Amsterdam en de EVC en OVB (vanaf 1950) in Rotterdam. Gezamenlijke stakingen waarbij in beide havens gelijktijdig werd gestaakt vonden plaats in 1946, om de erkenning van de EVC en in 1961, een loonstaking die onder leiding van de EVC stond.

Tabel 8.6. *Stakingsactiviteit in de havens van Amsterdam en Rotterdam, 1945-1969*

	<i>Amsterdam</i>	<i>Rotterdam</i>
Aantal stakingen (totaal)	43	128
Waarvan door vakverenigingen georganiseerd	7	25
Waarvan door erkende vakverenigingen georganiseerd		1
Gemiddeld aantal stakingen per jaar	1,7	5.1
Stakingsdagen (totaal)	154.756	664.304
Jaarlijks gemiddeld aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers	1.190	2.005

Bron: IISG database Stakingen in Nederland (zie Bijlage 2, paragraaf 2)

Ook in de jaren '70 en '80 concentreerde de stakingsactiviteit zich in Rotterdam (tabel 8.7.). In vergelijking met de havens nam het gemiddeld aantal stakingen per jaar toe, maar in Amsterdam deden de havenwerkers het met gemiddeld 2,3 stakingsacties per jaar rustiger aan dan in Rotterdam, waar dit 7,2 bedroeg. In deze periode werd vijf maal gezamenlijk opgetrokken. Bij de grote wilde Rotterdamse havenstakingen van 1970 en 1979 werd er ook enige dagen gestaakt in Amsterdam. Bij de door de vakbonden georganiseerde landelijke acties voor de prijscompensatie in 1977 en tegen de voorgestelde ingrepen in de Ziektewet in 1982 was de Amsterdamse haven ook betrokken, maar het zwaartepunt lag in Rotterdam. Alleen bij een wilde staking in Amsterdam in 1976, waarbij ook gestaakt werd in Rotterdam, lag het zwaartepunt in Amsterdam. In de jaren '80 leidde de afbouw van het 'overcomplete' aan stukgoedwerkers tot een groot aantal arbeidsconflicten in Rotterdam; in Amsterdam was dat nauwelijks het geval.

Tabel 8.7. *Stakingsactiviteit in de havens van Amsterdam en Rotterdam, 1970-1989*

	<i>Amsterdam</i>	<i>Rotterdam</i>
Aantal stakingen (totaal)	45	144
Waarvan door vakverenigingen georganiseerd	9	25
Gemiddeld aantal stakingen per jaar	2,3	7,2
Stakingsdagen (totaal)	52.167	642.405
Jaarlijks gemiddeld aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers	841	2.677

Bron: IISG database Stakingen in Nederland (zie Bijlage 2, paragraaf 2)

In de laatste periode daalde in beide havens zowel het aantal stakingen als het stakingsvolume, maar waar er in Rotterdam nog regelmatig gestaakt werd, daalde dit in Amsterdam naar een gemiddelde van één per jaar (tabel 8.8.). Bij de stakingen die gelijktijdig in Amsterdam en Rotterdam plaats vonden, de internationale havenacties tegen Port Package in 2003 en de landelijke acties tegen de ingrepen in VUT en prepensioen in 2004, lag het zwaartepunt in Rotterdam.

Tabel 8.8. *Stakingsactiviteit in de havens van Amsterdam en Rotterdam, 1990-2009*

	<i>Amsterdam</i>	<i>Rotterdam</i>
Aantal stakingen (totaal)	20	109
Waarvan door vakverenigingen georganiseerd	7	36
Gemiddeld aantal stakingen per jaar	1	5,5
Stakingsdagen (totaal)	8.887	53.039
Jaarlijks gemiddeld aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers	139	379

Bron: IISG database Stakingen in Nederland (zie Bijlage 2, paragraaf 2)

Al met al leek het patroon van de havenstakingen en van de arbeidsverhoudingen in Amsterdam sterk op dat in Rotterdam: ongeregelde toestanden, directe actie en invloed van het syndicalistische NAS vóór de Tweede Wereldoorlog; de strijd om erkenning van de EVC en stakingen onder leiding van deze bond in de jaren onmiddellijk na de oorlog; de wilde stakingen en de deelname aan landelijke vakbondsacties in de jaren '70 en '80; de vermindering van het stakingsvolume vanaf 1990. De havenwerkers van Amsterdam en Rotterdam trokken wel eens samen op, maar dat was toch meer uitzondering dan regel. Het ontbreken van een landelijke bedrijfstak-cao heeft daar zeker aan bijgedragen. De stelling van Jansen & Giele dat in de periode voor de Eerste Wereldoorlog Amsterdam het centrum van arbeiders*organisatie* en Rotterdam het centrum van arbeiders*actie* was, bleek niet houdbaar. Amsterdam bleek in die periode meer door stakingen te zijn getroffen dan Rotterdam (hoewel het volume daar groter was); bovendien waren die nog minder dan in Rotterdam door bonden georganiseerd. Ook de stelling dat er rond 1965/1970 een breukvlak in het arbeidsbestel zou zijn opgetreden, waarbij de 'verburgerlijkte' Rotterdamse havenarbeider de oudstedelijke klas-senbewuste Amsterdamse havenarbeider in strijdbereidheid zou hebben afgelost klopt niet. Al vanaf 1945 waren er meer stakingen en een groter aantal stakingsdagen in Rotterdam.

8.5. De havens in vergelijking met andere bedrijfstakken in Nederland

Was de Rotterdamse havenarbeider nou echt zo stakingsgeneigd, zoals ik tot nu toe steeds heb aangenomen? Hiervoor wordt in deze paragraaf een vergelijking gemaakt met een aantal andere bedrijfstakken in Nederland. Bij de vergelijking van de stakingsbereidheid (*strike-proneness* in het Engels) tussen bedrijfstakken kan gekeken worden naar het aantal stakingen, het aantal betrokken stakers en het aantal stakingsdagen (ook wel het 'aantal door staking verloren arbeidsdagen' genoemd). Hierbij ligt het voor de hand om deze aantallen in verband te brengen met de omvang van de bedrijfstak, zodat de meest gehanteerde maatstaf voor de vergelijking van stakingsbereidheid tussen bedrijfstakken of tussen landen dan ook het aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers is.³³ In het beroemde artikel van Kerr en Siegel (1954) wordt ook bij de vergelijking tussen bedrijfstakken voor de stakingsgeneigdheid het aantal 'door staking verloren arbeidsdagen' (*working days lost*) gerelateerd aan de omvang van de bedrijfstak. Een beperking van het gebruik van dit ijkpunt is dat het eerder de impact van stakingen meet, dan de bereidheid tot staken als zodanig.³⁴ Dit laatste kan beter gemeten worden aan de hand van het aantal stakingen en het aantal stakers.

In mijn artikel van 1992 (Smit, 1992b) heb ik voor de jaren '70 een vergelijking gemaakt tussen de havens en enkele andere bedrijfstakken. Hieruit bleek dat de havens 45% van alle stakingsdagen in Nederland voor hun rekening hadden genomen. De drie bedrijfstakken havens, bouwnijverheid en metaalindustrie waren verantwoordelijk voor meer dan 80% van het stakingsvolume. Gerelateerd aan de omvang van de bedrijfstakken had de havenwerker in dit decennium echter uitzonderlijk veel meer gestaakt dan de werknemers in de andere bedrijfstakken, meer dan 2 dagen per jaar, meer dan 40 maal zoveel als de gemiddelde metaalarbeider en meer dan 80 maal zoveel als de gemiddelde bouwvakker (tabel 8.9).

Hoewel de resultaten van de vergelijking door de extreme resultaten onmiskenbaar en veelzeggend zijn, heeft deze de nodige beperkingen. In de eerste plaats is het onbevredigend dat de gegevens over landelijke stakingen die meerdere bedrijfstakken betroffen niet konden worden verfijnd en daarom buiten beschouwing werden gelaten, terwijl de bedrijfsklasse 'zeevervaartverwante bedrijven' voor de havens werd genomen. In de tweede plaats merken Turnbull en Sapsford (2001, p.232) over deze tabel terecht op dat de cijfers voor de havens sterk beïnvloed worden door de twee grote wilde stakingen in Rotterdam van 1970 en 1979 en de stakingsfrequentie niet in de vergelijking is betrokken.

In de hiernavolgende bedrijfstakvergelijking zal ik deze beperkingen proberen recht te zetten, door naar frequentie (aantal stakingen) en vo-

Tabel 8.9. Aantal stakingsdagen in enkele bedrijfstakken (1970 t/m 1979)

Bedrijfstak (SBI-code)	Stakingsdagen	Jaarlijks gemiddeld aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers	
Havens (733)	443.750	45%	2196
Industrie (2/3)	347.215	35%	32
waarvan Metaalindustrie (33/38)	247.053	25%	52
Bouwnijverheid (51)	105.367	11%	27
Alle bedrijfstakken (1/9)	991.563		

Bron: Stakingsdagen: eigen berekening op basis van dataset van Flier en Van Kooten (1981). Stakingen die meerdere bedrijfstakken troffen (zoals die in 1977 over de prijscompensatie) zijn buiten beschouwing gelaten. Aangenomen wordt dat die proportioneel over de bedrijfstakken waren verdeeld. Omvang beroepsbevolking: werkzame personen 1977, CBS Sociale Maandstatistiek (1980/3).

lume (aantal stakingsdagen) te kijken en deze te relateren aan de omvang van de werkgelegenheid in de bedrijfstak. Bovendien maak ik de vergelijking over de gehele periode die deze studie bestrijkt, van 1870 tot 2010, onderverdeeld naar de verschillende tijdvakken zoals die door mij zijn onderscheiden. Tot slot is vergelijken beter mogelijk door de beschikbaarheid van het databestand 'Stakingen in Nederland', opgebouwd door Van der Velden en toegankelijk bij het IISG. Omdat de vergelijking een veel langere periode betreft zal ik die nu met andere bedrijfstakken maken, waarbij ik me richt op de sectoren waarvan de werknemers te boek stonden of staan als in hoge mate strijdbereid: de arbeiders in de veenderijen, de diamantbewerkers, metaalarbeiders en bouwvakkers.

Uit het onderzoek van Van der Velden (2000) is bekend dat in Nederland gedurende de gehele twintigste eeuw relatief weinig stakingen voorkwamen in de dienstensector en in de sector landbouw en visserij en verhoudingsgewijs veel in de delfstoffenwinning en de industrie. Binnen de dienstensector werd er weinig gestaakt in de detail- en groothandel, de financiële en zakelijke dienstverlening en de horeca. In deze sector was het vooral de transportsector die hoog scoorde in de stakingsstatistieken. Volgens Van der Velden hebben de havens een 'buitensporig groot aandeel in de totale stakingsbeweging gehad'. Hij berekende dat gedurende de gehele periode 1870-1995 het aandeel van de havenstakingen in de totale stakingsactiviteit gemiddeld ongeveer tien procent bedroeg, met uitschieters tot bijna 60% (Van der Velden, 2000, p.188).

Binnen de sector 'delfstoffenwinning' kwamen in het bijzonder in de veenderijen veel en langdurige stakingen voor in de periode tot 1900 en in de jaren '20 en '30 van de 20e eeuw (Van der Velden, 2000, p.178). Het afgraven van het veen vond hoofdzakelijk plaats in het noorden van het land en met het verdwijnen van turf als brandstof verdwenen uiter-

aard ook de veenarbeiders. De arbeidsmarkt kwam overeen met die in de havens: grote groepen ongeschoolde arbeiders zonder vast dienstverband die groepsgewijs door tussenpersonen werden aangeworven, veelal voormalige landarbeiders die door mechanisatie van de landbouw werkzoekend waren. Net als in de havens waren de syndicalisten en communisten veel populairder onder deze arbeiders dan de 'moderne' sociaal-democratische vakorganisaties, die hun aanhang vooral bij de geschoolde arbeiders hadden. Eind 19e eeuw en begin 20e eeuw werd turf als brandstof vervangen door kolen. De kolenmijnen waren in Nederland geconcentreerd in het uiterste zuiden van het land. De condities waaronder de mijnwerkers hun werk moesten doen voldeden aan de kenmerken van de *isolated mass* in de zin van Kerr en Siegel. Toch waren er in Nederland relatief weinig stakingen in de mijnen (Van der Velden, 2000, p.179). Net als de turf verdwenen ook de kolen weer van het toneel. In de jaren '60 van de twintigste eeuw werden de mijnen gesloten.

De industrie was van oudsher de sector waar in verhouding tot de omvang van de beroepsbevolking veel meer wordt gestaakt dan in de andere sectoren. De verschillen in stakingsactiviteit hangen sterk samen met de opkomst, groei en teloorgang van industriële sectoren. Voor de keuze van de bedrijfstakken neem ik die bedrijfstakken waar volgens Van der Velden (2000, p.196) de werknemers over de gehele twintigste eeuw het meest stakingsbereid waren: de diamantbewerking, de metaalindustrie en de bouwnijverheid. De diamantindustrie was vrijwel volledig geconcentreerd in Amsterdam. Het was de bakermat van de 'moderne' vakbeweging, met de oprichting van de ANDB in 1895 onder leiding van Henri Polak. Ondanks de hoge organisatiegraad en de discipline waar Polak zo hartstochtelijk voor had gepleit was meer dan de helft van de stakers in de diamantsector in de periode 1894-1955 betrokken bij wilde stakingen (Van der Velden, 2000, p.197). Eind 19e eeuw had de diamantindustrie haar hoogtepunt, met meer dan 10.000 werknemers; in 1930 waren dat er circa 7.000, na de oorlog bleek er niet veel meer over te zijn. De laatste staking van de diamantbewerkers vond plaats in 1955.

Het aandeel van de metaalindustrie in de totale Nederlandse stakingsactiviteit in de industrie nam toe van 2% in 1870 naar ruim 30% in 1995 (Van der Velden, 2000, p.198). Deze toename komt overeen met de groei van de metaalindustrie in de industrialisatie in Nederland en met de toename van het aandeel van metaal in de beroepsbevolking. De metaalindustrie scoorde als bedrijfstak vooral in de jaren '20, de jaren '60 en de jaren '70 sterk bovengemiddeld op de meetlat van stakingsbereidheid. In de lijst van 20 bedrijven in Nederland waar in de periode 1880-1995 het meest gestaakt werd, figureren tien metaalbedrijven: Philips, Hoogovens, Werkspoor, Stork en Fokker en de vijf grote scheepswerven in de havens van Amsterdam (NDSM en ADM), Rotterdam (Wilton-Feijenoord en RDM) en Vlissingen (De Schelde)³⁵ (Van der Velden, 2000, p.208). Vanaf

de jaren '60 liep de werkgelegenheid van de scheepsbouw zeer sterk terug, voornamelijk door de concurrentie uit 'lage lonen landen', eerst Japan, later Korea en China. Vier van de vijf genoemde werven, waar in de hoogtijdagen duizenden arbeiders werkten en echte vakbondsbolwerken waren, zijn gesloten.³⁶

Uit de resultaten van de vergelijking blijkt dat de sector waar de havens onderdeel van uitmaken (op- en overslagbedrijven, tussenpersonen in het vervoer) in drie van de zes periodes het hoogste aantal stakingsdagen hebben en in de drie andere op de tweede plaats staan.

De eerste van de door ons onderscheiden periodes (1870-1914) is de tijd van de ongeregelde toestanden in de arbeidsverhoudingen en de opkomst van de vakbeweging. De havenarbeiders en de arbeiders in de vemen en pakhuizen vormden samen met de beampten op de cargadoorskantoren circa 0,5% van de beroepsbevolking, maar waren wel verantwoordelijk voor 7% van de stakingen en 12% van het stakingsvolume in Nederland, met een jaarlijks gemiddelde van 1.243 stakingsdagen per 1.000 werknemers (tabel 8.10.).

Tabel 8.10. *Stakingen, stakingsdagen en stakingsdagen per 1000 werknemers per jaar, 1870-1914*

	stakingen	%	stakingsdagen	%	werknemers	%	stakingsdagen per 1.000 w.n. per jaar
Op- en overslag*	274	7	569.293	12	10.174	0,5	1243
Delfstoffenwinning	184	5	494.582	10	17.915	0,9	613
Diamantbewerking	189	5	855.964	18	10.180	0,5	1869
Metaalindustrie	220	6	158.212	3	80.459	4,1	44
Bouwnijverheid	1.201	31	917.388	19	127.786	6,6	160
<i>Nederland</i>	<i>3.918</i>		<i>4.769.597</i>		<i>1.942.324</i>		<i>55</i>

*Laad-, los-, en overslagbedrijven; opslag in tanks, koelhuizen, vemen en pakhuizen; cargadoors, expeditieus, bevrachters, weging en meting; vanaf 1970 inclusief dienstverlening voor het vervoer.

Bron: IISG database Stakingen in Nederland, Volkstellingen, CBS (zie Bijlage 1, paragraaf 3)

In dit tijdsgewricht vertoonden alleen de diamantbewerkeren een grotere stakingsactiviteit dan de havenarbeiders. Qua omvang was deze beroepsgroep vergelijkbaar met de werknemers in de op- en overslag van goederen, maar ze nam 18% van het totaal aantal stakingsdagen voor zijn rekening (1.869 stakingsdagen per diamantbewerker per jaar). De in stakingsbereidheid derde in omvang was de bedrijfstak 'delfstoffenwinning'. Dit betrof vrijwel uitsluitend stakingen van veenarbeiders in het noorden van het land, de kolenmijnbouw in Limburg was in deze

periode nog niet op gang gekomen. De bouwnijverheid kende in deze periode verreweg de meeste stakingen (31% van het totaal aantal stakingen) en had ook het hoogste aandeel in het totale stakingsvolume (19%). Door de veel grotere omvang van de sector komt het jaarlijks gemiddelde aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers uit op 160. Veel hoger dan het gemiddelde van de Nederlandse beroepsbevolking (55), maar aanzienlijk lager dan de diamantbewerkers en havenarbeiders. Opmerkelijk is dat de arbeiders in de metaalindustrie, die zich in die jaren sterk ging ontwikkelen, minder stakingsgeneigd waren dan het gemiddelde van alle bedrijfstakken in Nederland.

In het interbellum (1915-1940) springt de stakingsgeneigdheid van de arbeiders in de havens, vemen en pakhuizen ver boven alle andere bedrijfstakken uit, met per 1.000 werknemers een jaarlijks gemiddelde aantal stakingsdagen van 2.232 (tabel 8.II.)

Tabel 8.11. *Stakingen, stakingsdagen en stakingsdagen per 1.000 werknemers per jaar, 1915 - 1940*

	stakingen	%	stakingsdagen	%	werknemers	%	stakingsdagen per 1.000 w.n. per jaar
Op- en overslag	261	4	1.572.455	10	27.102	0,9	2232
Delfstoffenwinning	121	2	1.195.138	7	47.604	1,6	966
Diamantbewerking	23	0	11.642	0	8.694	0,3	52
Metaalindustrie	592	8	2.240.784	14	192.714	6,5	447
Bouwnijverheid	2.259	32	2.365.927	14	202.391	6,9	450
<i>Nederland</i>	<i>6.981</i>		<i>16.357.983</i>		<i>2.949.223</i>		<i>213</i>

Bron: IISG database Stakingen in Nederland, Volkstellingen, CBS (zie Bijlage 1, paragraaf 3)

Ook in deze periode zien we een hoge score voor de 'delfstoffenwinning' (jaarlijks gemiddeld 966 stakingsdagen per 1.000 werknemers) en ook hier betrof het overgrote deel van de stakingen en van het stakingsvolume de veenderijen. In deze periode zien we dat wederom de bouw het grootste aantal stakingen kende (32% van het totaal), maar ook een hoog stakingsvolume had als we dat afzetten tegen de omvang van de sector (gemiddeld 450 stakingsdagen per 1.000 werknemers per jaar). De stakingsactiviteit in de sterk gegroeide metaalindustrie nam in het interbellum sterk toe. Het aantal stakingen was echter zowel in absolute zin als in verhouding tot de omvang van de bedrijfstak veel minder dan in de bouwnijverheid. Dat zal te maken hebben gehad met de omvang van de bedrijven, die in de metaal veel groter was dan in de bouw. De metaal was namelijk wel verantwoordelijk voor 14% van het totale sta-

kingsvolume, ongeveer evenveel als de bouw. In deze periode waren er in de metaal de eerste landelijke stakingen voor de cao (in 1918, 1919 en 1925), maar ook een aantal langdurige en omvangrijke stakingen bij afzonderlijke bedrijven. Van de zeven stakingen bij metaalbedrijven, waarbij meer dan 50.000 stakingsdagen werden geregistreerd, betrof het in vijf gevallen scheepswerven: RDM, de Nieuwe Waterweg en Piet Smit Jr. in Rotterdam; NSM in Amsterdam (1923) en marinewerf De Schelde in Vlissingen (1928). De diamantbewerders maakten in het interbellum een rustige periode mee. Het jaarlijks gemiddelde aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers van deze beroepsgroep (52) was zelfs lager dan het gemiddelde voor de gehele beroepsbevolking (213).

In de periode na de Tweede Wereldoorlog, de jaren van de wederopbouw (1945-1969), vertoonden de diamantbewerders de grootste stakingsactiviteit (tabel 8.12). Hierbij moet echter wel aangetekend worden dat de bedrijfstak zeer sterk was gekrompen. De diamantnijverheid telde nog maar 1.650 werknemers in 1947 en 1.160 in 1960. Het stakingscijfer is sterk beïnvloed door de laatste, meer dan drie maanden durende staking van de diamantbewerders in 1955, die het einde van de sector inluidde. Na de diamantbewerders staan de havenwerkers ook in deze periode weer bovenaan in de stakingsstatistiek. Zij namen 22% van het totale stakingsvolume voor hun rekening, terwijl de sector nog geen procent (0,8) van de beroepsbevolking uitmaakte. Er waren in deze periode ook veel en grote stakingen in de bouw. In deze periode vond 22% van het totaal aantal stakingen en 34% van het stakingsvolume plaats.

Tabel 8.12. *Stakingen, stakingsdagen en stakingsdagen per 1.000 werknemers per jaar, 1945 – 1969*

	<i>stakingen</i>	<i>%</i>	<i>stakingsdagen</i>	<i>%</i>	<i>werknemers</i>	<i>stakingsdagen per 1.000 w.n. per jaar</i>	
Op- en overslag	136	6	821.414	22	33.751	0,8	973
Delfstoffenwinning	27	1	108.600	3	45.709	1,1	95
Diamantbewerking	8	0	54.552	1	1.409	0,02	1549
Metaalindustrie	355	16	526.172	14	417.098	10,0	50
Bouwnijverheid	497	22	1.295.284	34	347.880	8,3	149
<i>Nederland</i>	<i>2.211</i>		<i>3.775.406</i>		<i>4.173.357</i>		<i>36</i>

Bron: IISG database Stakingen in Nederland, Volkstellingen, CBS (zie Bijlage 1, paragraaf 3)

In de jaren zeventig en tachtig van de 20e eeuw waren de havenarbeiders opnieuw haantje de voorste in de stakingsstatistiek, met 20% van het totale stakingsvolume en een jaarlijks gemiddelde van 704 stakingsdagen

per 1.000 werknemers (tabel 8.13.). De metaalindustrie was in dit tijdvak actief met 25% van alle stakingen en 26% van het stakingsvolume. In 1970 was er een grote staking in Amsterdam en Rotterdam, die begon bij de werven in het Waterweggebied en een van de aanleidingen was voor de havenstaking van 1970. Grote landelijk metaalstakingen waren er in 1972 (cao-conflict en tegen stakingsverbod), 1980 (tegen de aangekondigde loonmaatregel) en 1986 (voor een 36-urige werkweek).

Tabel 8.13. *Stakingen, stakingsdagen en stakingsdagen per 1.000 werknemers per jaar, 1970 – 1989.*

	stakingen	%	stakingsdagen	%	werknemers	stakingsdagen per 1.000 w.n. per jaar	
Op- en overslag	137	14	703.827	20	50.000	1,0	704
Delfstoffenwinning	3	0,3	2.157	0,1	10.000	0,2	11
Metaalindustrie	253	25	935.617	26	413.000	8,4	113
Bouwnijverheid	67	7	294.230	8	415.000	8,5	35
<i>Nederland</i>	<i>1.006</i>		<i>3.560.250</i>		<i>4.898.000</i>		<i>36</i>

Bron: IISG database Stakingen in Nederland, Volkstellingen, CBS (zie Bijlage 1, paragraaf 3)

Het laatste door ons onderscheiden tijdvak (1990-2009) laat over het geheel een verminderde stakingsactiviteit zien ten opzichte van de voorgaande periodes (tabel 8.14). Het aandeel van de havens in het totaal aantal stakingen bleef met 13% net als in de voorgaande periode hoog, maar de omvang van de stakingen was veel minder, waardoor het stakingsvolume relatief klein was (2%). In deze periode springen de bouwvakarbeiders er echt uit: zij waren verantwoordelijk voor 43% van het totale stakingsvolume, al waren er veel minder stakingen (40) dan in de havens (90) of de metaal (93). Drie grote door de bonden geleide stakingen waren hier debet aan: de estafettestakingen voor een 36-urige werkweek in 1990 (183.000 stakingsdagen), een groot en langdurig cao-conflict in 1995 (700.000 stakingsdagen) en een cao-conflict in 2002 (224.000 stakingsdagen).

Al met al kunnen we concluderen dat de stakingsbereidheid van de havenarbeiders in vergelijking met de andere bedrijfstakken in Nederland inderdaad uitzonderlijk hoog was. Het opmerkelijke is dat dit het geval was in alle door ons onderscheiden periodes, gedurende de gehele twintigste eeuw inclusief aanloop en staartje in de 21e eeuw. De andere bedrijfstakken die hoog scoorden op de meetlat van stakingsactiviteit waren dat telkens in een beperkte periode, gerelateerd aan hun opkomst en neergang.

Tabel 8.14. *Stakingen, stakingsdagen en stakingsdagen per 1.000 werknemers per jaar, 1999 – 2010*

	stakingen		% stakingsdagen		werknemers		stakingsdagen per 1.000 w.n. per jaar	
Op- en overslag	90	13	48.662	2	61.000	0,9	40	
Delfstoffenwinning	3	0,4	82	0	9.000	0,1	0	
Metaalindustrie	93	14	122.807	5	391.000	5,9	16	
Bouwnijverheid	40	6	1.175.357	43	384.000	5,8	153	
<i>Nederland</i>	<i>687</i>		<i>2.703.416</i>		<i>6.665.000</i>		<i>20</i>	

Bron: IISG database Stakingen in Nederland, Volkstellingen, CBS (zie Bijlage 1, paragraaf 3)

De diamantindustrie kon de concurrentie met Antwerpen niet aan en verdween na de Tweede Wereldoorlog; de vervening kwam aan zijn einde door de opkomst van andere brandstoffen en de metaalindustrie verloor haar centrale rol in de Nederlandse economie aan de concurrentie van lage lonen landen waardoor de grote scheepsbouw werd gedecimeerd. De bouwnijverheid heeft met de havens gemeen dat deze grotendeels locatiegebonden is en daarmee voor een belangrijk deel niet onder invloed staat van internationale concurrentie. De havens zijn uit de aard van hun activiteit locatiegebonden, een exitstrategie voor werkgevers om stakingsgevoeligheid, lastige vakbonden en hoge lonen te vermijden, is daarmee per definitie onmogelijk. Bovendien heeft de globalisering, die geleid heeft tot een sterke krimp van de industriële bedrijfstakken, juist geleid tot een groei van de vervoersstromen en dus ook van de havens en daarmee de machtspositie van de havenarbeiders.

Noten

- Deze staking bevat alle ingrediënten van de typische havenstaking: conflict over losse arbeid, militant achterban die zich verzet tegen het vakbondsbeleid en een eigen vakorganisatie begint, schermutselingen in de stad en beschuldigingen van sabotage. "The dispute sparked off when a rationalisation programme was rejected by regular dockers, who refused to work with four casual men. The regulars refused to obey a directive from their Union, the AT&GWU, and 26 of them broke away and joined the Marine Port & General Workers' Union."
- Zelfs in het Suriname van de jaren '20 staat de haven in Paramaribo bekend om de onlusten die daar telkens voorkomen (Anton de Kom, 2009, p.134).
- Broeze spreekt over een bredere categorie, namelijk 'maritime labour' die niet alleen havenarbeiders omvat, maar ook zeelieden en arbeiders in scheepsbouw, scheepsreparatie en scheepsonderhoud. Naar mijn opvatting is er voor de analyse van stakingsbereidheid een relevant verschil tussen geschoolde scheepsbouwarbeiders (doorgaans in

- vaste dienst) en losse ongeschoolde havenwerkers. Uit de tekst blijkt echter dat hij zich in hoofdzaak concentreert op havenarbeiders, dus is het gebruik van zijn materiaal hier wel gerechtvaardigd.
- 4 Deze paragraaf is voornamelijk gebaseerd op Baetens (1997), Van Hoof (2002), Vanfraechem (2001, 2002), Van Isacker (1966, 1967), Van Kooten (1988b).
 - 5 Er waren twee hoofdcategorieën onder de dokwerkers, de natiegasten (arbeiders in de vemen en pakhuizen) en stouwersgasten (bootwerkers). In beide groepen was er een kleine kern met een vast dienstverband, zoals forelieden (botenbazen) en wegers en meters.
 - 6 Ik heb hier geen verklaring voor. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat in Antwerpen veel minder graan werd overgeslagen dan in Rotterdam, maar dat blijkt niet het geval. Ook in die stad had de overslag van landbouwproducten in dat jaar een groot aandeel in de goederentroom, namelijk circa 50% van het totaal aan geloste inkomende goederen en circa 10% van de uitgaande lading (Loyen, 2002).
 - 7 Antwerpen ging er prat op de 'quickest and cheapest port' te zijn. In Rotterdam werd langer gewerkt (8,5 uur per dag), maar de loonkosten lagen in Antwerpen beduidend lager dan in Rotterdam.
 - 8 Van Isacker (1967, p.111) spreekt over een 'epidemie van wilde stakingen'. Hij maakt melding van 12 grote en kleine stakingen, tezamen 120 dagen, staking van overwerk gedurende zes maanden en van zondagarbeid gedurende vijf maanden. Op drie na waren alle stakingen wild.
 - 9 De actie ontstond toen tientallen havenwerkers aan het kot geen werkloosheidsstempel (vereist voor een werkloosheidsuitkering) kregen, omdat er nog tekorten waren. Dat de actie goed was voorbereid bleek uit het onmiddellijk na het begin van de staking verschijnen van gestencilde manifesten. Een van de leiders van de staking was Jan Benoy, bijgenaamd 'de catcher', een havenarbeider en herbergier, wiens café tot verzamelplaats diende voor de stakers (Van Isacker, 1967, p.142).
 - 10 De Kommunistische Partij van België (KPB) had als huisorgaan *De Rode Vaan* en werd in 1989 opgeheven; Alle Macht Aan De Arbeiders (AMADA) heet thans Partij van de Arbeid van België.
 - 11 Er waren in die decennia overigens wel veelvuldig stakingen van in de haven werkzaam gemeentepersoneel, waaronder sluiswachters en havensleepdiensten. Gezien het feit dat Antwerpen een dokhaven is heeft deze groep een enorme *strike leverage*. Er wordt door hen niet alleen voor eigen eisen gestaakt, maar ze worden vanwege de strategische sleutelpositie waarover ze beschikken traditiegetrouw door de ambtenarenbonden als speerpunt ingezet bij landelijke ambtenarenstakingen (Van Kooten, 1988).
 - 12 De Centrale voor Arbeidsvoorziening (CVA), opgericht in 1955, was een orgaan van werkgeversorganisatie SVZ. In 1967 werd deze omgezet in de stichting Samenwerkende Havenbedrijven (SHB), die in stand werd gehouden door de stuwadoorsondernemingen.
 - 13 De bijdrage van de overheid aan de leegloopfinanciering in de arbeidspool is vaak onderwerp van debat geweest in de concurrentiestrijd tussen Rotterdam en Antwerpen. In Rotterdam bestond de stellige indruk dat er sprake was van oneerlijke concurrentie, omdat de overheid in België méér bijdroeg aan de leegloopkosten dan de Nederlandse (Nationale Havenraad, 1994; Fruytier, 1996; SHB, 2000; FNV Bondgenoten/WVM, 2003).
 - 14 Deze paragraaf is in hoofdzaak gebaseerd op Klugmann (1954), Weinhauer (1997, 2000), Achten & Kamin-Seggewies (2008), Altstaedt (2011).
 - 15 De concurrentie met Hamburg op dit punt was de voornaamste drijfveer voor de succesvolle lobby van de Rotterdamse haven voor de aanleg van de Betuweroute.
 - 16 In Hamburg waren het de scheepsbouwarbeiders (met name van Blohm & Voss en de Vulcan werf) die door hun solidariteitsstakingen voor de matrozen die in Kiel in

- opstand waren gekomen die de aanzet tot de kortstondige revolutie gaven. De havenarbeiders leken er nauwelijks een rol in te spelen (www.archive-karl-roche.de).
- 17 Ernst Thälmann (1866-1944), van 1924 tot 1933 lid van de Rijksdag en voorzitter van de KPD was afkomstig uit de Hamburgse havenwijk Altona, had als jongen de staking van 1896/97 meegemaakt en was actief betrokken bij beide opstanden.
 - 18 Die Welt, 1 november 1951: “*Stalin läßt in den Häfen streiken*”.
 - 19 Der Spiegel, 30 januari 1978: “*Gegen die Kommunisten und den Streß der unregelmäßigen Hafnarbeit bauten Arbeitgeber und Gewerkschaften eine fast perfekte Organisation auf, den sogenannten Gesamthafenbetrieb.*”
 - 20 Der Spiegel 6 februari 1978, “*Der letzte Zunft*”.
 - 21 Dat ver.di de EU-richtlijn als een serieuze bedreiging zag voor de havenarbeiders en zijn institutionele positie in het *Gesamthafenbetrieb* blijkt uit de boekuitgave die ze mogelijk maakte over de acties tegen Port Package, waarin de brochure van Carl Legien over de legendarische staking van 1896/97 werd herdrukt.
 - 22 Deutscher Wortschatz over het woord *der Baas* (*die Baase*): ‘seemännisch für Stellenvermittler, norddeutsch, etymologisch niederländisch’.
 - 23 De inrichting van de Hamburgse aanneemkantoren heeft de SVZ (opgericht in 1907) tot voorbeeld gediend bij de inrichting van de lokalen van de Havenarbeidersreserve. “Een gebouw met een grote wachtruimte. Doorsneden met een verhoging: de ‘brug’, waar de bazen der ondernemingen hun arbeiders kwamen aanwerven.” (Stakenburg, 1957, p.69).
 - 24 Tussen 1933 en 1941 werden in Duitsland Gesamthafenbetriebe ingesteld in 19 zeehavens en 8 binnenvaarthavens (<http://de.wikipedia.org/wiki/Gesamthafenbetrieb>).
 - 25 Hetzelfde motief werd in 1944 gegeven door de SVZ toen zij, in tegenstelling tot de SVN niet over gingen tot de oprichting van een arbeidspool met een vast dienstverband voor de havenwerkers (de SHB).
 - 26 In dit verband is het de ironie van de geschiedenis dat de leden van de Rode Morgen, waaronder Paul Rosenmöller, die een belangrijke rol speelden bij de Rotterdamse havenstaking van 1979, afkomstig waren van de Universiteit van Amsterdam.
 - 27 Deze paragraaf is grotendeels gebaseerd op Boot (2011).
 - 28 Bij een doorstart onder de naam Spano (Stichting Personeelsvoorziening Amsterdam Noordzeekanaal), waarbij noodgedwongen 98 ontslagen vielen, was de Vervoersbond FNV betrokken. Het mocht allemaal niet baten. In 2003 ging ook de Spano failliet.
 - 29 Voor de bronnen en kanttelingen bij deze vergelijking: zie Bijlage 1, paragraaf 2.
 - 30 De befaamde spoorwegstaking van 1903 begon als een conflict over verplicht vakbondslidmaatschap (closed shop) bij Müller & Co en Blauwhoedenvem. De staking breidde zich uit naar het spoor, maar niet naar de Rotterdamse haven.
 - 31 Ter Hoeven beschreef in ‘Strijdbaarheid in een maatschappelijk isolement’ het syndicalistisch patroon van directe actie in de houthaven in Amsterdam. De condities in de houthaven voldeden volgens hem aan de isolated mass hypothese van Kerr & Siegel (Ter Hoeven 1969: 90-125).
 - 32 Omdat vakbondsbladen tot de voornaamste bron van informatie over stakingen behoren, kunnen we gevoelig aannemen dat de grote meerderheid van de stakingen met status ‘onbekend’ spontaan van aard waren.
 - 33 Van der Velden (2000, p.194) noemt de vergelijking van mensen met (stakings)dagen om niet nader toegelichte redenen “niet elegant”. Om tot een vaststelling van de relatieve omvang van de stakingsactiviteit van een bedrijfstak of een land te komen is dat onvermijdelijk. Hij doet dat zelf trouwens ook, zij het op een iets andere wijze, waar hij het aandeel van de werkgelegenheid van een sector in de totale beroepsbevolking vergelijkt met het aandeel van die sector in de stakingsactiviteit.
 - 34 De term ‘verloren arbeidsdagen’ suggereert tevens dat gemeten wordt wat de economische schade van stakingen is; een impliciete vooringenomenheid tegen de staking dus.

- 35 Op de lijst staan verder 5 havenbedrijven in Rotterdam (Müller-Thomsen, HAR/SHB, Blauwhoed/Pakhoed, SHV/.SSM en Koninklijke Hollandse Lloyd).
- 36 Alleen marinewerf De Schelde, overgenomen door scheepsbouwconcern Damen, is nog in sterk afgeslankte vorm over als nieuwbouwwerf, zij het dat de cascobouw plaats vindt in Roemenië en in Vlissingen alleen nog afbouw plaats vindt. Op een deel van de terreinen van Wilton-Feijenoord is scheepsreparatiewerf Rotterdam United Shipyards (eveneens van Damen) actief. De werkgelegenheid in de scheepsbouw ontwikkelde zich als volgt: van 8.500 werknemers in 1889, naar 35.000 in 1930, 54.000 in 1960, 25.000 in 1980 en 10.000 in het jaar 2003 (Bronnen: Volkstellingen; VNSI). Gezien het grote aandeel van de scheepsbouwers in de stakingen van de metaalindustrie en de omvang van deze sector die vergelijkbaar is met de havens, lag het voor de hand om stakingspatroon van de havens te vergelijken met die van de scheepsbouw. Dit bleek niet uitvoerbaar. De gegevens in het IISG bestand over metaalstakingen die de hele sector gelijktijdig troffen bleken niet uit te splitsen naar bedrijven of branches daarbinnen.

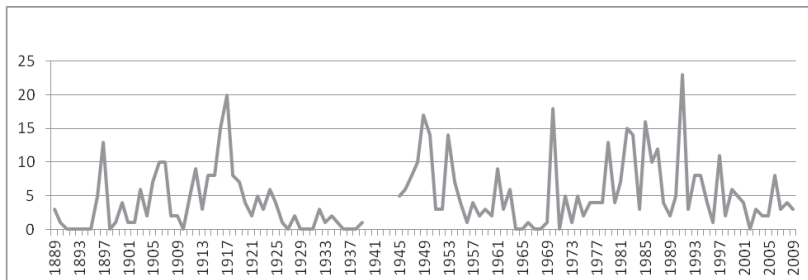
Hoofdstuk 9

Conclusies

9.1. Een voortdurend patroon

De gehele periode van het begin van de ontwikkeling van de haven tot aan 2010 toe overziend is de conclusie dat er een voortdurend patroon van hoge stakingsbereidheid van de Rotterdamse havenwerkers is. Het jaarlijks aantal stakingen varieerde sterk, waarbij er in sommige jaren geen stakingen waren en in andere jaren veel, tot maximale aantallen van 20 in 1917 en 23 in 1991, maar de gemiddelde frequentie was tamelijk constant. Het jaarlijks gemiddelde aantal stakingen was in de twee door mij onderscheiden periodes vóór de Tweede Wereldoorlog opmerkelijk genoeg lager dan in elk van de drie naoorlogse periodes. De jaren '70 en '80 van de twintigste eeuw kenden het hoogste gemiddelde, ruim 7 stakingen per jaar. In de laatste periode (1990-2009) vond er weliswaar een daling plaats ten opzichte van de voorgaande periode, maar bereikte het aantal stakingen het niveau van de jaren 1945-1970 (zie grafiek 9.1 en tabel 9.1).

Grafiek 9.1. Jaarlijks aantal stakingen in de Rotterdamse haven, 1889-2009



Tabel 9.1. *Stakingsfrequentie in de Rotterdamse haven in vijf periodes*

	1889-1914	1915-1940	1945-1969	1970-1989	1990-2009
Aantal stakingen	94	95	128	144	109
Gemiddeld per jaar	3,8	3,8	5,1	7,2	5,5
Wilde stakingen*	74	86	127	116	68

*inclusief stakingen door 'niet erkende' vakorganisaties in de periode 1945-1969 en stakingen status 'onbekend'

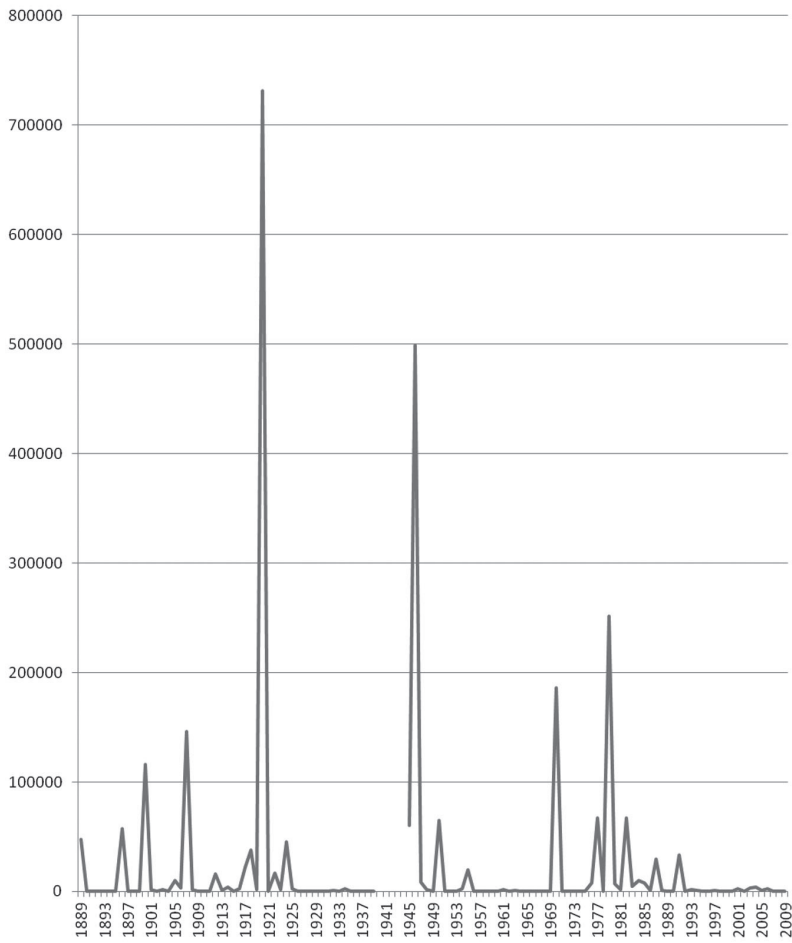
Bron: databestand

Bovendien blijkt het in verreweg de meeste gevallen (tussen 66% en 100%) te gaan om wilde stakingen of om acties die niet door de 'erkende' vakorganisaties waren georganiseerd.¹ De periode van 1945 tot 1969, die van de 'geleidelijke loonpolitiek' spande wat dit betreft de kroon. De officiële vakbonden waren slechts bij één van de 123 stakingen in deze periode bij de organisatie betrokken. Maar ook als we de stakingen van de 'niet erkende' bonden in deze periode niet als wilde stakingen kwalificeren blijkt 80% van de stakingen (102 van 127) wild te zijn geweest. Pas in het laatste tijdvak neemt het aantal officiële stakingen toe tot ongeveer 40% van het totaal.

Naast het aantal stakingen geeft ook het aantal betrokken werknemers een indicatie van de stakingsbereidheid. De ontwikkeling van het aantal stakersdagen in de onderzochte periodes werd sterk beïnvloed door een relatief beperkt aantal omvangrijke en langdurige stakingen (grafiek 9.2 en tabel 9.2).

In de eerste periode (tot aan de Eerste Wereldoorlog) waren dat de eerste grote staking in de haven in 1889 (48.000 stakersdagen), de staking van 1896 tegen de invoering van elektrische kranen (55.000), de staking van 1900 (114.000) en de elevatorstaking van 1907 (146.000 stakersdagen). In het interbellum betrof het de tien weken durende algemene staking in de Rotterdamse haven van 1920 na het fiasco van de Loonraad (730.000 stakersdagen). In de naoorlogse periode ging het om de haven- en zeeliedenstaking voor de erkenning van de EVC in 1946 (486.000 stakersdagen) en de loonstaking onder leiding van EVC en OVB in 1950 (65.000). De grote stakingen in de jaren '70 en '80 waren de wilde stakingen van 1970 (186.000 stakersdagen) en 1979 (247.000), de werkonderbrekingen in het kader van de landelijke acties voor het behoud van de prijscompensatie in 1977 en de acties rond de cao-onderhandelingen bij de massagoedoverslagbedrijven in 1982 (60.000). In het laatste tijdvak werden na de vakbondsacties in 1991 in het stukgoed en bij de sjobedrijven en in het kader van de acties tegen de regeringsplannen met WAO en Ziektewet, geen omvangrijke stakingen meer uitgevoerd.

Grafiek 9.2 Jaarlijks aantal stakersdagen in de Rotterdamse haven, 1889-2009



Tabel 9.2. Stakersdagen in de Rotterdamse haven per periode

	1889-1914	1915-1940	1945-1969	1970-1989	1990-2009
Aantal stakersdagen	406.325	867.268	735.153	641.255	36.244
Gemiddeld per jaar/1.000 w.n.	2.007	3.464	2.219	2.672	258

Bron: databestand

De drie grootste pieken in stakingsvolume vonden plaats in tijden waarin er op internationale schaal sprake was van grote politieke turbulentie; de jaren onmiddellijk volgend op de Eerste en Tweede Wereldoorlog en de jaren '70 van de twintigste eeuw. In elk van deze periodes waren er revolutionaire politieke organisaties en ideologieën betrokken bij de stakingen, het revolutionair syndicalisme van het NAS in 1918-1920, de aan de communistische partij gelieerde EVC in 1945-1946 en maoïstische activisten in de jaren '70. Het is een bekend verschijnsel dat in tijden van grote politieke onrust, zoals na afloop van een oorlog wanneer er een nieuwe politieke ordening tot stand moet komen, er grote politieke verwachtingen onder de bevolking zijn, waar revolutionair gezinde organisaties op inspringen om hun radicale programma naar voren te brengen. De bijna spreekwoordelijke stakingsbereidheid van de havenwerkers in combinatie met de strategische betekenis van de Rotterdamse haven trok de heftige belangstelling van dit type organisaties. Andersom ontlokte het nationale belang van de haven in economisch, politiek en militair opzicht een intensieve en soms heftige bemoeienis van de nationale regering met de stakingen. Dergelijke staatsinterventies waren uitzonderlijk in de Nederlandse arbeidsverhoudingen en hadden een escalerende uitwerking op de conflicten. Het zou een grote vergissing zijn de oorzaak van de stakingen in de Rotterdamse haven toe te schrijven aan de genoemde organisaties of aan de ideologische invloed van deze organisaties op de havenarbeiders. De bron hiervan lag in de specifieke aard van de arbeidsmarkt en het arbeidsproces in de haven en de daarmee samenhangende cultuur in de arbeidsverhoudingen. Omdat de havenarbeiders de steun van deze organisaties op pragmatische wijze accepteerden droeg dit echter wel herhaaldelijk bij aan de grote omvang en duur van de stakingen.

In de laatste periode was er een belangrijke wijziging in het stakingspatroon. Terwijl het aantal stakingen in vergelijking met de eerdere periodes constant bleef, daalde het stakingsvolume in de laatste periode aanzienlijk. Het jaarlijks gemiddeld aantal stakersdagen per 1.000 werknemers bedroeg in de gehele eeuw tussen 1889 en 1990 tussen de 2.000 en 3.000, met een uitschieter naar boven in het interbellum, toen dit aantal circa 3.500 bedroeg. In de periode 1990-2010 was er een zeer significante daling van het stakingsvolume, naar een jaarlijks gemiddelde van 379 stakersdagen per 1.000 werknemers. Hier komt bij dat de grootste stakingsactiviteit aan het begin van deze periode, in 1991, plaats vond. Bovendien zagen we dat het aandeel van de wilde stakingen in het totaal aantal stakingen afnam. FNV Havens leek greep te hebben gekregen op de syndicale onderstroom en in het kader van een voor Nederland nieuw type vakbondsstrategie, het *business unionism*, op pragmatische wijze het stakingsinstrument te hanteren. Zodoende worden al te grote kosten, die verbonden zijn aan massale stakingen, vermeden, wat bij een dergelijk

calculerende strategie past. Het stakingsvolume en de daaraan verbonden economische kosten voor de werkgevers en het Havenbedrijf (en de bond) zijn dus in belangrijke mate gedaald. Als we de stakingsfrequentie als belangrijkste indicator van de bereidheid tot staken (*strike proneness*) aanmerken is er wel een grote mate van continuïteit.

9.2 Verhoudingsgewijs een hoge stakingsbereidheid

Dat de stakingsbereidheid van de havenarbeiders in de 20e eeuw hoog was, blijkt in de eerste plaats uit de vergelijking met de andere meest stakingsgevoelige bedrijfstakken in Nederland (tabel 9.5.). In drie van de vijf door mij onderscheiden periodes was de sector *verreweg* het meest stakingsgevoelig². In de periode tot aan de Eerste Wereldoorlog werden de havens alleen overtroffen door de diamantbewerking, de bakermat van de moderne vakbeweging in Nederland, een sector die in Nederland kort na de Tweede Wereldoorlog het loodje legde. In het laatste tijdvak (1990-2009) scoorde alleen de bouwnijverheid hoger, wat het gevolg was van enkele zeer omvangrijke cao-stakingen in deze sector. Het aantal stakingen in de bouw was in deze periode echter met 40 stuks beduidend lager dan dat in de op- en overslagsector, waar de havens toe gerekend worden (90 stakingen). Opmerkelijk is dat de andere bedrijfstakken die hoog scoorden op de stakingsmeetlat (de veenderijen, diamantbewerking, de metaalindustrie) dat steeds voor een beperkte periode deden, gerelateerd aan hun opkomst en neergang. Zo kromp in de jaren '70 en '80 van de 20e eeuw de scheepsbouw op drastische wijze, zonder dat dit leidde tot grote stakingen, terwijl de grote werven in Rotterdam en Amsterdam van oudsher bolwerken van arbeidersactie waren geweest. Het was echter een kansloze missie, omdat het werk naar lage lonen landen verdween en alleen zeer gespecialiseerde werven konden overleven. De bouw en de havens zijn uit de aard van hun functie locatiegebonden. Bovendien profiteerden de havens juist van de globalisering, waar de industrie juist last van had. De krimp van het stukgoed vanaf 1968 ging gepaard met een sterke groei van de containeroverslag, waar dezelfde bedrijven bij betrokken waren. De strijd in de havens tegen gedwongen ontslag in de jaren '80 had dus kans van slagen. Al met al een bevestiging van de eerder door mij getrokken conclusie dat acties niet zozeer uitgevoerd worden door werknemers 'die met hun rug tegen de muur staan', als wel door arbeiders die in een relatief gunstiger positie verkeren, omdat ze kans op succes hebben (Smit, 1986).

Bij vergelijking van de twee belangrijkste zeehavens in Nederland blijkt dat ook in de haven van Amsterdam veel stakingen plaats vonden. In de periode tot aan de Eerste Wereldoorlog en in het interbellum vonden daar

Tabel 9.3. *Jaarlijks gemiddeld aantal stakersdagen per 1.000 werknemers*

	1889-1914	1915-1940	1945-1969	1970-1989	1990-2009
Op- en overslag	1243	2232	973	704	40
Delfstoffenwinning	613	966	95	11	0
Diamantbewerking	1869	52	(1549)	-	-
Metaalindustrie	44	447	50	113	16
Bouwnijverheid	160	450	149	35	153
<i>Nederland</i>	55	213	36	36	20

Bron: berekening op basis van IISG database Stakingen in Nederland, Volkstellingen 1960 en CBS (zie bijlage 2, paragraaf 3).

zelfs meer stakingen plaats dan in Rotterdam, waarbij er ook meer *wilde* stakingen waren dan in Rotterdam. Bovendien was in Amsterdam tijdens het interbellum ook het stakingsvolume gerelateerd aan de omvang van het contingent havenarbeiders hoger dan dat in de Maasstad. Deze bevinding staat haaks op de onder sociaalhistorici gangbare opvatting dat Amsterdam voor de Tweede Wereldoorlog meer het centrum van arbeidersorganisatie en Rotterdam dat van de arbeidersactie was. Het beeld wijzigde zich echter na afloop van de Tweede Wereldoorlog. Vanaf die tijd was de Rotterdamse haven wél het centrum van arbeidersactie, zowel met het aantal stakingen, als met betrekking tot het stakingsvolume. Ook deze conclusie staat haaks op een gangbare opvatting, in de ‘moderne sociologie’ van de jaren ’60 en ’70 dit maal, vooral in de wereld gekomen door Buitter (1968) die meende dat de Rotterdamse havenarbeider in tegenstelling tot het klassenbewuste Amsterdamse oudstedelijke proletariaat verburgerlijkt was geworden.³ Binneveld (1977) meende dat de Rotterdamse werfstaking in 1965 hierin een keerpunt was, maar onderhavig onderzoek toont dat in ieder geval in de havens van Rotterdam al vanaf 1945 meer acties plaats vonden dan in Amsterdam.

De stakingsbereidheid in de Rotterdamse haven was niet alleen hoog in vergelijking met andere bedrijfstakken in Nederland en in vergelijking met de Amsterdamse haven na de oorlog, maar ook in vergelijking met Antwerpen en Hamburg, de belangrijkste concurrenten in Noordwest-Europa. Hoewel de vergelijking die in deze studie gemaakt is met deze havens veel minder gedetailleerd is dan de analyse van het stakingspatroon in Rotterdam zelf, waardoor mogelijk vele kleine werkonderbrekingen over het hoofd zijn gezien, kan wel geconcludeerd worden dat het stakingspatroon tot aan de Tweede Wereldoorlog en in de eerste jaren na de afloop daarvan in alle drie de havensteden dezelfde kenmerken had. De eerste grote stakingen van de massa’s losse havenarbeiders vonden plaats rond de eeuwwisseling; in het interbellum waren er in alle drie de havens stakingen rond de vormgeving van de arbeidsmarktinstuties

met een heftige richtingenstrijd tussen de sociaaldemocratische vakverenigingen en syndicalistische en/of communistische en trotskistische bonden en organisaties; in de jaren onmiddellijk volgend op het einde van de Tweede Wereldoorlog was er zowel in Rotterdam, als in Antwerpen en Hamburg, sprake van een actieve betrokkenheid van communistische partijen of communistische vakorganisaties bij werkstakingen in de havens. Vanaf de jaren '50 ging het patroon tussen Rotterdam en de andere twee havens echter sterk uit elkaar lopen. De Antwerpse haven kende na de 'dwaze staking' van 1955, met uitzondering van de dokstaking van 1973, een grote mate van arbeidrust. Hetzelfde gold voor Hamburg na de laatste wilde staking van 1951. Beide havens kenden dus niet de grote arbeidrust die Rotterdam meemaakte in de jaren '70 (wilde stakingen voor loon) en '80 (acties tegen gedwongen ontslag in het stukgoed en loonstakingen in het massagoed). Het belangrijkste verschil tussen Rotterdam enerzijds en Hamburg en Antwerpen anderzijds was de vormgeving van de arbeidsmarktinstuties. In beide laatstgenoemde havens was er sprake van een wettelijke regeling van de havenarbeid, het geografische gebied waar die wordt uitgeoefend en van een paritair bestuur van de arbeidspool, met medeverantwoordelijkheid van de vakorganisaties voor de omvang en de werking van de arbeidspool en een gecentraliseerd cao-regime. In tegenstelling tot het gangbare beeld waarin Nederland als de kampioen van het 'polderen' optreedt, werd er in de havens van Duitsland en België veel meer 'gepolderd' dan in de Nederlandse havens. In beide steden werden specifiek voor de havens en met wettelijke steun van de nationale overheid tripartiete overleginstuties opgericht. Het centralistische systeem van arbeidsverhoudingen in Nederland bleef (afgezien van de product- en bedrijfsschappen) beperkt tot het nationaal niveau. Turnbull en Sapsford scheren de drie *Hanseatic ports* van Noordwest-Europa over één kam. Mijn meer gedetailleerde analyse maakt duidelijk dat er aanzienlijke verschillen bestaan, waarbij de arbeidsverhoudingen in Rotterdam een 'neoliberaler' karakter hadden dan die in Antwerpen en Hamburg.

9.3. Historische ontwikkeling en verklaringen van het stakingspatroon

Er zijn geen eenduidige verklaringen voor het decennialang voortdurende patroon van hoge stakingsbereidheid van havenarbeiders te geven. Zoals eerder in het hoofdstuk over de theoretische plaatsbepaling is vermeld hebben sociologische theorieën, zoals die van Kerr en Siegel, de beperking dat ze *synchronisch* van aard zijn, dat wil zeggen dat ze geen rekening houden met de historische context en ontwikkeling. Anderzijds blijft historische analyse (*diachronisch*) vaak van een beschrijvend

en theoriearm karakter. Om die reden is in deze studie gestreefd naar een historisch sociologische analyse. In deze alinea ligt de nadruk op het eerste aspect en analyseer ik achtereenvolgens in elk van de door mij onderscheiden historische periodes de bronnen van het stakingspatroon. In de volgende alinea zal ik conclusies trekken over een aantal sociologische theorieën.

Periode 1. Ongeregelde toestanden (1889-1914)

Het stakingspatroon in deze periode werd gekenmerkt door *directe actie*, talloze werkonderbrekingen en kleine lokale stakingen. Daarnaast vonden grote stakingen plaats tegen de mechanisatie die de werkgelegenheid bedreigde en voor betere arbeidsvoorwaarden. De snelle groei van de haven, vooral als doorvoerhaven voor de industriële expansie van het Roergebied had duizenden arbeiders van het platteland naar de haven getrokken. In deze jaren van *laissez faire* en liberaal kapitalisme was er geen enkele vorm van arbeidsmarktregulering in de haven. De grote massa losse arbeiders werd dagelijks op straat en in kroegen aangeworven door stouwersbazen. Door het ontbreken van een dienstverband was er in het arbeidsproces van de kant van de werkgever slechts sprake van *indirecte* beheersing van de bootwerker via de stouwersbazen. Hierbij werd er voortdurend onderhandeld over het stukstarief en het loon en ontstonden aan de lopende band conflicten over loonbetaling, willekeur en bedrog. Het ging de bootwerkers om overleven en de mentaliteit werd treffend weergegeven door een van de eerste vakorganisaties, 'het hemd is nader dan de rok'.

De arbeidsverhoudingen van die tijd zijn te typeren als ongeorganiseerde chaos. Permanente vakorganisaties kwamen niet van de grond, maar door de uiteenlopende belangen van stuwadoors, cargadoors en rederders kwamen ook de werkgevers zeer moeizaam tot organisatie. In 1905 kwam de eerste cao tot stand, maar het zou tot 1917 duren voor er een tweede cao werd afgesloten. De overheid trad in de arbeidsverhoudingen hoofdzakelijk op door de inzet van politie en leger bij stakingen om werkwilligen te beschermen en bij pogingen tot conflictbemiddeling.

Ontegengesteld speelde het losse karakter van de arbeid de centrale rol bij het stakingspatroon in deze periode. Er moest door de bootwerkers telkens onderhandeld worden over de aanneemsom, het tarief of het loon. Deze 'ongeregelde toestanden' leidden bij voortdurend tot conflict. Bij het ontbreken van een vast dienstverband met een werkgever was de vorm van directe actie daarbij een rationele actiemethode. Bovendien ontbrak door de losse arbeid een hiërarchische relatie tussen werkgever en werknemer en kon de werkgever alleen via een tussenpersoon het arbeidsgedrag van de bootwerkers beheersen, die daarmee een relatieve autonomie in de uitvoering van het werk behielden. Tenslotte werd ook het

type vakorganisatie door de losse arbeid beïnvloed. Het vlottende bestand bootwerkers, de onregelmatige inkomsten en de vrijgevochten mentaliteit bleek geen vruchtbare voedingsbodem voor de moderne vakbeweging, die vooral aanhang had onder de geschoolde industriële arbeiders en die streefde naar sterke organisaties met gevulde stakingskassen en gedisciplineerde stakingen. De syndicalistische stroming in de vakbeweging sloot veel beter aan op de praktijk en de mentaliteit in de havens. Nergens in Nederland werd op een dergelijke grote schaal deze vorm van losse arbeid toegepast als in de havens, wat de uitzonderingspositie van de havens in de Nederlandse arbeidsverhoudingen kan verklaren. De enige andere bedrijfstak waar losse arbeid op substantiële schaal voorkwam waren de veenderijen, die ook veel stakingen kenden en waar het syndicalisme eveneens veel aanhang had.

Periode 2. Barendsweeën van de arbeidsverhoudingen (1915-1940)

In het interbellum zette het patroon van directe actie zich ongewijzigd voort en werd daarnaast gekenmerkt door de grootste staking in de Rotterdamse haven in de gehele eeuw (die van 1920) en door een veel geringere stakingsactiviteit in de crisisjaren. Na de grote werkloosheid ten gevolge van het stil vallen van de haven in de Eerste Wereldoorlog werd door werkgeversorganisatie SVZ de 'havenarbeidsreserve' (HAR) opgericht, met aanneemlokalen, centrale loonbetaling en een eigen politiecorps. Hiermee behield de arbeid zijn los karakter, maar werden de stouwersbazen als tussenpersonen uitgeschakeld. De beheersing van het arbeidsgedrag van de bootwerkers bleef indirect, maar werd nu via de HAR en zijn disciplinerende organen uitgeoefend. Daarmee kregen de werkgevers een collectief gezicht, hetgeen in sterke mate bijdroeg aan 'havenbrede' antagonistische verhoudingen.

De oprichting van de HAR vond plaats in een uitgesproken politieke context, de tijden van de 'bibberbourgeoisie'. Onder druk van de opkomst van de socialisten, het algemeen kiesrecht en de revolutionaire ontwikkelingen in Rusland en Duitsland waren de werkgevers geneigd toegevingen te doen aan de bonden. De poging van verlicht ondernemer Nijgh om tot een corporatistisch overlegorgaan te komen (de 'Loonraad') faalde jammerlijk door tegenstand van *diehards* in eigen kring en door grote meningsverschillen tussen de vakorganisaties. In de hierop volgende bittere loonstaking van 1920 vochten de sociaaldemocratische CBT en de syndicalistische NFT een felle ideologische strijd uit. Het uiteindelijke verlies van de staking markeerde het begin van het einde van de NFT en de dominantie van de 'moderne vakbeweging' in de haven.

Net als in de eerste periode lag het losse dienstverband aan de basis van het stakingspatroon. De vele lokale conflicten en werkonderbrekingen zetten zich onverminderd voort en hadden dus blijkbaar minder te maken

met de persoon van de stouwersbaas als wel met het ontbreken van een vaste arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer en de ongebonden en vrijgevochten houding van de havenarbeider die daarvan het gevolg was. Een andere reden waarom de losse arbeid een belangrijke rol speelde was dat de institutionele regulering van de havenarbeid zelf voorwerp van strijd was, namelijk de inrichting van de havenreserve, een garantieloon en de Loonraad. In tegenstelling tot Antwerpen en Hamburg was het resultaat in Rotterdam dat de vakorganisaties geen medebestuurder van de arbeidsreserve werden; dit bleef een exclusieve werkgeverszaak.

Periode 3. Uitsluiting en onderstroom (1945-1970)

De arbeidsconflicten in de eerste jaren na de oorlog waren vooral stakingen voor de erkenning van de aan de CPN gelieerde EVC. De vestiging van het systeem van arbeidsverhoudingen in Nederland, de geleide loonpolitiek en de verzuiling in de nationale politiek vormden hier de politieke context van. De grote populariteit bij de havenwerkers en de erkenningstakingen ten spijt werd de EVC niet 'erkend'. De EVC noch de OVB, de van de EVC afgesplitste afdeling Rotterdam, zouden deze uitsluiting overleven. Wel zette de OVB de traditie van directe actie in de jaren '50 voort met de geuzentitel *een kleine guerrilla in de haven*. De havenarbeiders wendden zich echter heel pragmatisch tot de sociaaldemocratische bond en leken in de jaren '60 weer tot de orde van de dag over te gaan. In geografisch opzicht waren de havenarbeiders niet te beschouwen als een *isolated mass*, maar er is veel voor te zeggen dat deze geschiedenis van uitsluiting wel gevoelens van *maatschappelijk* isolement hebben veroorzaakt. Van de 128 stakingen die van 1945 tot 1970 werden gevoerd, was er slechts één die door een 'erkende' vakorganisatie werd georganiseerd en die mislukte ook nog door gebrek aan medewerking van de havenwerkers. Men kan dit met recht een onderstroom noemen, een syndicale onderstroom waar het institutionele systeem van arbeidsverhoudingen in Nederland geen greep op kreeg. Een onderstroom waarbij de havenarbeiders dachten hun eigen boontjes wel te kunnen doppen.

De Rotterdamse haven was na het herstel van de oorlogsschade snel gegroeid tot de grootste haven ter wereld. Er ontstond krapte op de arbeidsmarkt waar de havenarbeiders in hun aloude traditie van directe actie gretig gebruik van maakten. Door diezelfde krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee verbonden wervingsproblemen daalde het aandeel van de losse arbeid in het totale bestand van 60% in 1947 naar krap 14% in 1970. Bovendien kregen de losse arbeiders in 1955 een vast dienstverband bij de Centrale voor Arbeidsvoorziening (CVA) van werkgeversvereniging SVZ, die een actief *human relations* beleid inzette dat expliciet gericht was op een sterkere bedrijfsbinding van de havenwerkers. Met de oprichting van de SHB in 1967 kregen de havenarbeiders in de arbeids-

pool bovendien een gegarandeerd cyclusunkomen (basisloon vermeerderd met roostercyclustoeslag).

De werkgevers hadden gehoopt door dit beleid van *decasualisatie* de bron van de stakingstraditie van de havenwerkers weg te nemen. We zouden dit ook mogen verwachten op basis van de theorie van Miller, waar de werkomstandigheden in de haven, in het bijzonder het losse dienstverband, als oorzaak van de ongedisciplineerde en strijdvaardige havenarbeiderscultuur werd gezien. Nu vonden de grootste stakingen in deze periode weliswaar plaats vóór 1955, het jaar waarin de havenarbeiders het vaste dienstverband kregen, maar ook daarna zette deze traditie zich onverdroten voort. Miller zelf verwees naar wat hij noemde een *cultural lag*; de omstandigheden kunnen weliswaar wijzigen, maar de daaruit voortgekomen cultuur verandert veel minder snel. Dit kwam goed tot uitdrukking in het feit dat havenarbeiders van de CVA en later de SHB zich als 'lossers' bleven beschouwen ondanks hun vaste dienstverband.

Een additionele, maar sterkere verklaring is gebaseerd op het feit dat de Tayloristische organisatieprincipes, die in die jaren volop werden toegepast in de Nederlandse industrie, niet bruikbaar waren in de stukgoedoverslag met zijn semiambachtelijke handarbeid. Waar de wetenschappelijke bedrijfsvoering in fabrieken had geleid tot taaksplitsing, gedetailleerde werkinstructies en direct toezicht op de fabrieksarbeider, behield de havenarbeider een grote mate van autonomie in de uitvoering van zijn werk. Deze vrijheid en afwisseling in het werk trok niet alleen het soort mensen dat deze ongebondenheid op prijs stelde, maar verschafte hen ook een machtsbasis in de arbeidsrelatie met de botenbazen. Hoewel er een vast dienstverband en een cao was, waardoor er niet zoals voorheen steeds over de arbeidsvoorwaarden hoefde te worden onderhandeld, zette dit zich voort in de vorm van aanvullende onderhandelingen op de werkvloer. Deze vonden op informele wijze plaats tussen informele leiders op de werkvloer en het middenkader (de botenbazen) van de stuwadoorsbedrijven. De vakorganisaties en werkgeversorganisatie SVZ keurden deze praktijken af. Maar de legitimiteit van het officiële systeem van arbeidsverhoudingen was in de ogen van de havenwerkers vrijwel nihil, zodat deze praktijk, die gepaard ging met veel conflictsituaties en werkonderbrekingen, onuitroeibaar bleek.

Periode 4. Blijvende polarisatie (1970 – 1990)

Na de relatieve rust van de jaren '60, waar grote stakingen ontbraken, was er in de jaren '70 een nieuwe stakingsgolf, waarbij de omvangrijke wilde loonstakingen van 1970 en 1979 in het oog springen. Het stakingspatroon in het daarop volgende decennium werd gekenmerkt door werkgelegenheidsacties in het stukgoed en cao-stakingen in de massagoedoverslag, onder leiding van een geradicaliseerde Vervoersbond FNV.

De belangrijkste contextuele factor van invloed in deze periode was de snelle opmars van de container. Voor het arbeidsproces had dit ingrijpende consequenties. De relatieve autonomie en daarmee verbonden onderhandelingspositie van de havenwerkersploegen in het stukgoed werd vervangen door routinematige arbeidstaken van individueel werkende operators met geautomatiseerde procescontrole op de nieuwe containerterminals. Terwijl de staking van 1970 nog een havenbreed karakter had leidde de scheiding tussen deze twee sectoren bij de staking van 1979 tot een tweespalt onder de havenarbeiders, die zou bijdragen aan de nederlaag ervan. De enorme productiviteitsstijging die de containerisatie mogelijk maakte leidde in de jaren tachtig tot een toenemend overcompleteet aan werknemers in het stukgoed. De door de vakbond in de jaren '80 georganiseerde acties leidden met actieve bemiddeling en financiële steun van de lokale en nationale overheid tot een serie sociale akkoorden met werkgevers (met vervroegde pensionering, werktijdverkorting en andere maatregelen), die gedwongen ontslag vrijwel onmogelijk maakten. De paradoxale situatie was daarmee ontstaan dat de havenwerkers die in het verleden door het systeem van losse arbeid tot de arbeiders met de minste werkzekerheid hadden behoord, nu tot de categorie met de grootste werkzekerheid moesten worden gerekend. Het systeem van losse arbeid was in het verleden de bron geweest voor conflictueuze arbeidsverhoudingen en het specifieke stakingspatroon in de haven, maar kan dus niet als oorzaak van de stakingen in deze periode aangewezen worden.

De arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven van deze periode zijn het beste te beschrijven als 'blijvende polarisatie'. De 'polarisatie' die het politieke landschap en de arbeidsverhoudingen in Nederland in de jaren '70 had gekenmerkt werd in 1982 door het 'Akkoord van Wassenaar' opgevolgd door het mildere klimaat van het poldermodel. In de havens werd het in de jaren '80 wel iets, maar niet veel milder. Bij de wilde staking van 1970 speelde de krappe arbeidsmarkt en het verschijnsel 'koppelbazen' (die veel weg hadden van de oude stouwersbazen) een grote rol. Met deze staking kwam als een duveltje uit een doosje de syndicale onderstroom weer boven water. Na afloop van de wilde staking van 1979, bij het ontstaan waarvan de 'actiecomités' veel meer dan bij de staking van 1970 een belangrijk aandeel hadden gehad, verkeerde de Vervoersbond FNV in een existentiële crisis, waar hij alleen uit kon ontsnappen door actievoerders in de gelederen op te nemen en een activistische koers te gaan varen. De werkgeversorganisatie SVZ had het gevoel dat de sociale akkoorden haar door de strot waren gedrukt en ging terugtrekkende bewegingen maken. Om een 'havenbreed' front tegen te gaan streefde de SVZ actief naar decentralisatie van de cao-structuur, waar de vakbond om opportunistische redenen op instapte. Ook werd er een splitsing aangebracht in de werkgeversvereniging en de ondernemersvereniging, een voorbode van de latere opheffing van de SVZ.

Containeroverslagbedrijf ECT ontwikkelde een wervingsbeleid dat gericht was op werknemers van buiten de haven, die gewend waren in solitaire functies te werken, met het expliciete doel om de 'mentaliteit' van de stukgoedarbeiders buiten de deur te houden. De tweespalt die zich manifesteerde bij de staking van 1979 was een duidelijke uitdrukking van de cultuurverschillen die waren gegroeid tussen de containersector en de stukgoedoverslagbedrijven, een indicatie van het effect van cultuur op stakingsactiviteit. Men slaagde er bij de ECT uiteindelijk toch niet in het stukgoed buiten de deur te houden. In de eerste plaats werd het genoemde wervingsbeleid vooral gericht op operationele medewerkers, waardoor er wel *leidinggeevenden* met een stukgoedmentaliteit (maar dan die van de botenbazen) binnenkwamen. Maar vooral de overname van bedrijven in de stukgoedoverslag leidde tot een instroom van (voormalige) stukgoedwerkers.

Periode 5. Neoliberale arbeidsverhoudingen (1990-2009)

In deze laatste periode vond er een sterke daling van het stakingsvolume plaats. Er waren vrijwel geen langdurige of omvangrijke stakingen. Maar het aantal werkonderbrekingen, de stakingsfrequentie, bleef echter wel hoog. Na de staking om de 'non-bulk-cao' en die van de sjorders in 1991, betrof het stakingen tegen gedwongen ontslag in de sterk teruglopende graanoverslag en een reeks van cao-stakingen, onder meer bij containeroverslagbedrijven. Het aantal wilde stakingen nam daarbij danig af.

Door de voortgaande groei van de containeroverslag werd de teruggang in werkgelegenheid in het stukgoed goeddeels gecompenseerd. De rol van deze laatste sector in de arbeidsverhoudingen marginaliseerde sterk. Belangrijkste ontwikkeling in de regulering van de arbeidsmarkt was het einde van de bijdrage van de overheid in leegloofinanciering van de SHB in 1995 en het faillissement van de arbeidspool in 2009. De flexibele arbeid in de haven werd overgenomen door de sjobedrijven.

De technologie van de containeroverslag werd steeds meer maatgevend voor de inrichting van het arbeidsproces. Door de voortgaande automatisering ontwikkelde de arbeid zich steeds meer richting procesindustrie, waardoor de verantwoordelijkheid weliswaar toenam, maar de autonomie in taakuitoefening steeds verder afnam. Door de combinatie van routinematige taakuitoefening in solitaire functies en het hoge inkomensniveau voelen de terminal operators zich in een 'gouden kooi'. De condities voor de aanvullende onderhandelingen op de werkvloer en de traditionele havenarbeiderscultuur waren daarmee vrijwel verdwenen. Hoewel het stakingsvolume dus enorm daalde ten opzichte van alle voorgaande periodes, gebeurde dat veel minder met de stakingsfrequentie, waarmee we niet onomwonden kunnen zeggen dat de *strike-proneness* van de havenarbeiders sterk afnam.

Noch de theorie van Miller (1969), die vooral uitging van de werk-omstandigheden in het stukgoed en de daaruit ontspruitende havenarbeiders cultuur, noch de arbeidsprocesbenadering bieden een verklaring voor het voortduren van de stakingsbereidheid. Het door Miller gehanteerde *universal dockworkers subculture* (inclusief de mogelijke *cultural lag*) is een veel te statisch concept om te begrijpen hoe de cultuur onder de havenwerkers zich in de loop der tijd ontwikkelde, hoe informele leiders deze gebruikten om solidariteit te creëren om tot actiemobilisatie te komen en hoe de vakbond voor het ontwikkelen van een eigen identiteit daarop voortborduurde. Na de opname van de syndicale onderstroom in zijn gelederen in de jaren '80 ontwikkelde FNV Bondgenoten een nieuw type vakbondstrategie, een business-unionism in Amerikaanse stijl, waarbij onder het motto *Proud to be a docker* de strijdlustige traditie van de haven gecultiveerd of zo men wil gemythologiseerd werd.

Een tweede verklaring voor het voortduren van de stakingsbereidheid ligt in die bijzondere dynamiek van de arbeidsverhoudingen ten gevolge van de strategische keuzes van partijen die daarbinnen opereren. Om geen bolwerk meer te vormen waartegen de havenwerkers collectief te hoop konden lopen maakten de werkgevers de strategische keuze om de SVZ als werkgeversorganisatie op te heffen. Dit leidde tot een sterke fragmentatie van de cao-structuur, met tientallen cao's bij de overslag en tankopslagbedrijven en een lage dekkingsgraad van de cao bij de distributiecentra en expeditie- en cargadoorskantoren. Deze voor de vakbonden zeer ongewenste ontwikkeling was het paradoxale effect van vakbondsmacht. Maar deze fragmentatie had ook een voor werkgevers ongewenst effect, omdat er een patroon van *pattern bargaining* met veel lokale onderhandelingen en conflicten ontstond, niet op werkvloerniveau dit keer, maar op ondernemingsniveau. Dit soort *neoliberale* arbeidsverhoudingen waren betrekkelijk nieuw voor het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen, waar de bedrijfstak-cao veruit dominant is.

Ten slotte was er een contextuele factor die de *structural power* (in termen van Wright, 2000) van de havenarbeiders de afgelopen decennia enorm heeft doen toenemen. Door de globalisering en de groei van de wereldhandel zijn de logistieke ketens langer geworden, met 'dikkere' ladingstromen. De Rotterdamse haven is een cruciale schakel in deze ketens en zoals bekend is de ketting zo sterk als de zwakste schakel.

9.4. Reflectie op de theorie

Over de rol van 'agitatoren', informele leiders en politieke activisten

Bij elke staking zijn er leiders die optreden als organisatoren en woordvoerders van de stakers. Dikwijls werden zij aangezien voor de aanstichters van de staking, zoals het geval was bij de staking van 1970 toen er

krantenkoppen verschenen als 'Mao-links stookt stakers op' (AD) en 'Agitatoren in de haven' (NRC). Ook werden dikwijls door werkgevers en autoriteiten pogingen ondernomen om stakingsleiders in diskrediet te brengen, te ontslaan of te arresteren zoals EVC-voorman Van Os overkwam in juli 1945. Natuurlijk kan dat een groot effect hebben op het verloop van een staking, maar agitatoren als oorzaak van stakingen aanwijzen is sterk simplificerend. Het kan voortkomen uit ongelof, onbegrip, gebrek aan zelfkritisch vermogen ('hoe kunnen mijn mensen nu staken, ik ben zo'n goede werkgever') of om wanbeleid te maskeren. Daarnaast zijn er sociaalpsychologisch mechanismes werkzaam als *attribution error* (toerekening van gebeurtenissen aan de kenmerken van actoren in plaats van aan de omstandigheden) en *personification of social causality* (de wens om te geloven in het belang van individuele actie, dat in potentie beter te beheersen is dan complexe sociale omstandigheden). Hoe minder greep men heeft op de gebeurtenissen hoe groter de neiging is om zondebokken aan te wijzen. Eliminatie van de zondebok zou dan op magische wijze het probleem oplossen (Hunt, 1984). Leiders spelen altijd een rol bij stakingacties, maar de oorzaken moeten primair gezocht worden in de omstandigheden. De Britse socioloog Turner drukte het in 1963 zo uit: "*where industrial situations are likely to lead to conflict, they will generally find leaders to organize it anyway: and such leaders are naturally likely to be people of aggressive temperament, and so also to acquire strong views. The ability of such individuals to create conflict in the absence of circumstances that would induce it anyway seems to me highly marginal*" (geciteerd in Hyman, 1989, p.60). Bovendien ging het bij de Rotterdamse haven om een afwijkend patroon over een zeer lange periode, waar zeer veel verschillende leiders bij betrokken waren.

Dat agitatoren niet de oorzaak van stakingen waren wil niet zeggen dat actieleiders geen belangrijke rol speelden. Integendeel, ze waren cruciaal bij de *mobilisatie tot actie*: de informele leiders op de werkvloer bij de talloze kleine werkonderbrekingen, de stakingsleiders bij wilde stakingen en vakbondsbestuurders en kaderleden bij officiële stakingen. Zij werkten aan consensusvorming rond eisen, het uitkiezen van gunstige momenten voor actie en de organisatie en leiding van stakingen. Er was in de Rotterdamse haven over de gehele periode een meer of minder groot en actief informeel netwerk van actievoerders die een rol speelden bij het organiseren van acties. Dit netwerk varieerde in omvang en activiteit, omvatte activisten van syndicalistische en onafhankelijke vakorganisaties, autonome figuren, politieke activisten, maar ook ondernemingsraadleden en kaderleden van de 'moderne', 'erkende' en officiële bonden. Hoewel deze informele leiders dus in meer of mindere mate verantwoordelijk waren voor het *op gang komen* van stakingen, konden zij daar alleen in slagen omdat er praktijk was van (aanvullende) onderhandelingen op de werkvloer en directe actie.

Revolutionaire organisaties speelden herhaaldelijk een belangrijke rol bij de stakingen, van de NAS en de CPN tot maoïstische groepen in de jaren '70, '80 en '90, maar het zou een grote vergissing zijn om de stakingen toe te schrijven aan de ideologische invloed van deze organisaties op de havenwerkers. Het was eerder zo dat deze organisaties naar de haven toekwamen om in te spelen op en gebruik te maken van de arbeidsverhoudingen en stakingspraktijk in de haven. In tegenstelling tot de 'linkse politieke gezindheid' die Miller (1969) aan de havenarbeiders toeschreef, hadden ze een apolitieke houding. De havenarbeiders hadden een broertje dood aan vakbondsleiders of activisten die een politieke carrière nastreefden, maar accepteerden om puur pragmatische redenen de assistentie van politieke organisaties, vooral bij wilde stakingen. Bovendien bleken ook deze politieke activisten, als de geest eenmaal uit de fles was en er een staking plaats greep, dikwijls 'links' gepasseerd te worden door de stakende massa.

Communicatie, sociaal beleid en HRM

In de *human relations* school werd gebrekkige communicatie als oorzaak van stakingen aangeduid, zoals Scott en Homans (1947) deden bij de golf van wilde stakingen die in 1944 de havens van de VS troffen. Geheel in deze traditie ontwikkelde de SVZ in de jaren '50 een personeelsbeleid dat was gericht op de havenwerker 'als mens' en op de versterking van de bedrijfsbinding van de havenwerker. Terecht zag men in het losse dienstverband de *oorzaak* van de gespannen arbeidsverhoudingen. De belangrijkste maatregel die men daarom nam was de instelling van een vast dienstverband voor de 'losse arbeiders' in 1955. Bovengenoemd personeelsbeleid was evenals de oprichting van de havenvakschool hier een *aanvulling* op. De *human relations* school biedt dus evenals het Human Resources Management (HRM) geen theorie over het ontstaan van arbeidsconflicten en stakingen, maar is eerder een managementbeleidsvisie gericht op ideologische binding van de werknemers aan het bedrijf. Het wervingsbeleid van de ECT in de jaren '70 en '80 was daar het duidelijkste voorbeeld van. Door het verdwijnen van de werkgeversorganisatie SVZ en de daarmee gepaard gaande fragmentatie van de cao-structuur verplaatsten vanaf medio jaren '90 de arbeidsverhoudingen zich volledig naar de bedrijven. Bij bedrijven met een ontwikkeld HRM-beleid richtte het management zich vooral op de ondernemingsraad als klankbord van het personeel, om de vakbondsideologie buiten de deur te houden. Bij veel bedrijven was echter nauwelijks sprake van een ontwikkeld HRM. Door de hoge organisatiegraad bepaalde de bond bij deze ondernemingen de agenda en werd de cao het middelpunt van het HRM-beleid. In die zin heeft het sociaal beleid van de onderneming en de communicatie

tussen management en werknemers dus wel invloed op de arbeidsverhoudingen en daarbij optredende conflicten.

Geografisch en maatschappelijk isolement

With the wisdom of hindsight kunnen we nu zeggen dat de hypothese van Kerr en Siegel (1954) kenmerkend was voor het optimisme van de 'moderne' Amerikaanse sociologie van na de Tweede Wereldoorlog. De opvatting was dat de industriële ontwikkeling en de daarmee verbonden instituties, waaronder het systeem van arbeidsverhoudingen, zou leiden tot de maatschappelijke integratie van arbeiders en hun organisaties, waarmee de ouderwetse 'klassenstrijd' en daarmee verbonden stakingsperikelen zouden verdwijnen. Voor genoemde auteurs was geografisch isolement de voornaamste verklaring voor het voortbestaan van subsystemen met normen en waarden die afweken van die van de 'moderne' samenleving.

Ik heb geen ondersteuning kunnen vinden voor de *isolated mass* hypothese van Kerr en Siegel, althans voor het belangrijkste aspect ervan, het geografisch isolement van de havenarbeiders. Van geografisch isolement van de haven van Rotterdam (of die van Amsterdam) was geen sprake en dus ook niet van een soort koloniale opstand tegen ver verwijderde autoriteiten, zoals Kerr en Siegel dat schetsten. In navolging van Shorter en Tilly (1974) is mijn conclusie dat eerder het tegendeel het geval was. Rotterdam (en Amsterdam) waren juist centra van de arbeidersbeweging en arbeidersactie en er vond herhaaldelijk over en weer 'besmetting' plaats met andere sectoren, zoals de scheepsbouw en juist door de strategische betekenis van de haven in de Nederlandse economie voelden de havenarbeiders zich gesterkt in hun machtspositie.

Ook *maatschappelijk* isolement zoals Ter Hoeven (1969) dat aanwees bij het voortduren van het syndicalistisch actiepatroon in de Amsterdamse houthaven in de jaren '60, kan niet als oorzaak van het stakingspatroon worden aangewezen. De havenwerkers in Rotterdam woonden in de jaren '40 en '50 verspreid over de hele stad, zowel op de rechter als op de linker Maasoever en later in de nieuwe buitenwijken en voorsteden. Bovendien waren er in de jaren '60 en '70 grote groepen pendelaars van het platteland. Er zijn wel aanwijzingen dat de havenarbeiders tot en met de jaren '50 door anderen en door zichzelf gezien werden als een beroepsgroep met een lage status. Van een hechte en gesloten gemeenschap met een 'afwijkende' normen-en-waarden-patroon was echter geen sprake. Sterker nog, in de jaren '60 werd in sociologisch onderzoek (Buijter, 1968) de conclusie getrokken dat de arbeidsoriëntatie van de Rotterdamse arbeider traditieloos, zakelijk en conformistisch was.

Ontegengesteld was er in de havens een afwijkend patroon in de arbeidsverhoudingen, dat niet overeenkwam met de normen en waarden

van het 'normale' systeem. De 'institutionele integratie' of normalisering van deze onderstroom in het Nederlandse stelsel bleek problematisch. Dit leidde tot het niet erkennen van in de ogen van de havenarbeiders legitieme eisen en organisaties. Dat zal ongetwijfeld gevoelens van miskenning en van maatschappelijk isolement hebben opgeroepen. Dit was echter niet de oorzaak van het stakingspatroon, eerder het *gevolg* ervan.

Havenwerkerscultuur

De tweede hypothese van Kerr en Siegel (1954), die een verband legt tussen *the character of the job and the worker* en die door Miller (1969) is uitgewerkt in zijn theorie over de 'subcultuur' van havenarbeiders droeg wel bij aan de verklaring voor de hoge conflictgevoeligheid van de havens. De door Miller vermelde kenmerken van werk (onregelmatig, zwaar, gevaarlijk, los dienstverband en geen vaste arbeidsrelatie met een werkgever) waren tot 1955 in grote mate aanwezig. In 1955 kregen de arbeiders van de Centrale voor Arbeidsvoorziening een vast dienstverband, maar de arbeiders van de havenpool werden door de gehele haven tewerkgesteld bij uiteenlopende bedrijven en bleven zich als 'lossers' beschouwen. Wel nam het aandeel van de losse arbeiders in het totale bestand in de loop van de jaren '60 vrij snel af (van 60% in 1950 naar 20% in 1965), zodat het onregelmatige karakter en het losse dienstverband vanaf die tijd nauwelijks bij draagt aan de verklaring.

De kenmerken die de cultuur volgens Miller had werden ook in sterke mate aangetroffen: een vrijgevochten mentaliteit, wantrouwen tegenover management en buitenstaanders, weerstand tegen technische veranderingen, sterke onderlinge solidariteit en militante vakorganisaties. De 'vrijgevochten' mentaliteit kenmerkte de havenarbeiders over die gehele periode, hoewel het onzekere werk in de haven voor de bootwerkers tot aan de Tweede Wereldoorlog eerder een noodzaak was om te overleven, dan een positieve keuze voor de vrijheid die hij in het werk in de haven had in vergelijking met de fabrieksarbeid. Met de komst van de containerterminals verdween de vrijheid in het werk en leek het probleem van de 'gouden kooi' (saai en routinematig werk, maar hoge verdiensten) de basis van de cultuur te zijn geworden. Hoewel er strijd bare vakorganisaties waren geweest (NFT, EVC en OVB) was er zeker geen sprake van een militant vakverenigingswezen over de hele linie. Van 1920 tot 1940 was de gematigde sociaaldemocratische CBT de grootste bond. Van 1945 tot 1979 werd diens opvolger (de NBV, later Vervoersbond NVV en Vervoersbond FNV) de belangrijkste bond, onder meer door de uitsluiting van de EVC uit het systeem van arbeidsverhoudingen. In die periode manifesteerde het militantisme van de havenarbeiders zich in wilde stakingen met een organiserende rol van 'actiecomités'. Daarnaast waren er in de haven diverse kleine, niet aan landelijke vakcentrales verbonden vakor-

ganisaties (waaronder OVB en FHV), die nauwelijks een rol speelden in de stakingen, maar die soms over grote ledentallen beschikten omdat de pragmatisch ingestelde havenarbeiders ze als stakingsverzekering beschouwden. Vanaf de jaren '80 wordt binnen de FNV de Rotterdamse haven wel als meest strijdbare afdeling beschouwd. Het CNV speelt in het militantisme überhaupt geen rol. Tot slot was er geen sprake van een 'linkse politieke gezindheid' van havenarbeiders maar was er eerder sprake van een apolitieke houding, een sterke oriëntatie op het loon en het eigen belang, waarbij bij tijd en wijlen de assistentie van linkse of ultralinkse organisaties om pragmatische, zo men wil, opportunistische, redenen werd geaccepteerd.

Toch heeft de benadering van Miller ook de nodige beperkingen en bezwaren. In de eerste plaats heeft het begrip subcultuur enigszins een normatieve oriëntatie, in die zin dat het om een van de dominante 'normale' cultuurafwijkende (onaangepaste) beroeps culturen zou gaan. Zo werkte Miller de door hem gehanteerde term *casual frame of mind*, die samen zou hangen met *the casual nature of employment*, niet uit als vrijgevochten mentaliteit, maar ook met 'onverantwoordelijk en ongedisciplineerd gedrag'. Dit verwijt is veelvuldig gemaakt tegen de stakingspraktijken van de havenarbeiders, tegen de tactiek van directe actie, de acties van de EVC en de wilde stakingen van de jaren '70. In het eerste geval werd voorbij gegaan aan het losse karakter van de arbeid, dat de directe actie tot een rationeel actiemiddel maakt. In alle gevallen kwamen deze verwijten van mensen (werkgevers, andere bonden, politici) die onderdeel waren van een systeem van arbeidsverhoudingen en daar partij in waren. Eenzelfde normatieve oriëntatie treffen we aan bij Millers typing van de weerstand tegen technologische vernieuwing als 'conservatief', terwijl ook daarvoor een duidelijke rationale was en het doorgang ging om de condities waaronder veranderingen plaats vonden.

Ten tweede laat Miller de vraag onbeantwoord waarom de werkomstandigheden in de haven (op 'materialistische' wijze) tot die specifieke cultuur leiden. Hij beschouwt de aard en de omstandigheden waaronder het werk plaats vond alleen als *bron* van militante cultuur (*casual employment* leidt tot een *casual frame of mind* en daarom zijn er veel arbeidsconflicten), maar besteedt geen aandacht aan de mate waarin de omstandigheden zelf aanleiding kunnen zijn tot conflict (het systeem van losse arbeid leidt tot koppelbazenpraktijken, onderhandeling en conflict). Voor een goed begrip hiervan is een analyse nodig van de gevolgen van het systeem van losse arbeid en de inrichting van het arbeidsproces op de gezagsverhoudingen in de arbeidsrelaties. Bovendien lijkt hij geen rekening te houden met de mogelijkheid dat de cultuur op haar beurt weer invloed zou kunnen uitoefenen op de omstandigheden. Misschien is het verstandiger er in de klassieke Weberiaanse zin van uit te gaan dat niet de omstandigheden de cultuur bepalen, noch de relatie andersom ligt,

maar dat er sprake is van wederzijds beïnvloeding en *Wahlverwantschaft* (Weber, 1968).

Hiermee komen we op de derde beperking van Millers theorie van de ‘universele subcultuur’, namelijk dat het een ahistorisch en statisch karakter heeft.⁴ Waar de hypothesen van Kerr en Siegel gebaseerd waren op studies uit de periode 1915 tot 1948, vulde Miller deze periode aan tot circa 1965, de periode van de hoogtijdagen van het stukgoed. De aanname dat deze cultuur overal in de wereld hetzelfde zou zijn, ongeacht nationale cultuur of historische omstandigheden is nogal vergaand. Zoals we hebben gezien speelde in Nederland, net als in de rest van Europa, de politieke turbulentie die optrad na afloop van de beide wereldoorlogen een grote rol in de arbeidsonrust in de havens. Anderzijds is bekend dat de arbeidsverhoudingen in de VS, waar alle genoemde auteurs vandaan kwamen, een geheel ander karakter hebben en ook op een geheel andere wijze met de oorlogen te doen hebben gehad. Verder is de havenwerkerscultuur sterk gebonden aan het stukgoed, terwijl zich ook in de overslagtechnologie en het arbeidsproces wijzigingen hebben voorgedaan, zoals de mechanisatie van de massagoedoverslag, de overgang van laadgerei van schepen naar walkranen, de introductie van de pallet en de vorktruck. Het is moeilijk voorstelbaar dat deze cultuur onveranderlijk is. Moet het voortbestaan van de cultuur bij het verdwijnen van het stukgoed verklaard worden als een verschijnsel van na-ijlen, de *cultural lag*? Een dynamischer begrip van cultuur is te verkiezen, waarbij deze niet als een externe kracht buiten actoren werkzaam is, maar waarbij de dragers ervan deze cultuur creëren en recreëren in nauwe interactie met de tegenspelers en in samenhang met de specifieke context. In de Rotterdamse haven heeft zich een cultuur ontwikkeld die in de loop der tijd regelmatig een ander gezicht kreeg met evoluerende praktijken. Een toepasselijk begrip hiervoor is de aan het theater ontleende metafoor ‘*repertoire van collectieve actie*’ van Tilly. Hiermee doelt hij op verschillende vormen van protest en collectieve actie, die het resultaat zijn van sociale omstandigheden en het historische gegroeide conflictpatroon tussen een specifiek samenstel van spelers (Tilly, 1989). Hoewel deze auteur vooral lijkt te doelen op verschillen in protestcultuur tussen landen, is het ook goed bruikbaar om de conflictpraktijk in de haven mee aan te duiden.

Het sociologische begrip ‘havenarbeiderscultuur’ is zelf ook onderdeel uit gaan maken van de ‘ideologische strijd’ rond de arbeidsverhoudingen, zoals blijkt uit het sociaal beleid van de SVZ in de jaren ’50 en het wervingsbeleid van de containerterminals die de ‘stukgoedmentaliteit’ trachtten te weren. Andersom werd de laatste tien jaar de havenwerkerscultuur expliciet gecultiveerd door FNV Havens (*Proud to be a docker*), wat door werkgevers als ‘misplaatst mythologiseren’ werd aangemerkt. De havenwerkerscultuur is dus een realiteit en misschien wel een *selffulfilling prophecy*, al was het maar vanwege het bekende sociologische theo-

rema, *if men define situations as real, they are real in their consequences*. We kunnen de havenarbeiderscultuur typeren zoals Sorel de algemene werkstaking van de syndicalisten aan het begin van de 20e eeuw beschouwde: niet als een rationele politieke strategie, maar als *mythe*, waarin alle heilzame kanten van de moraal en de aspiraties van de arbeiders wordt samengebald en die slechts intuïtief begrepen kan worden (Smit, 1990c).

Een laatste beperking van de benaderingswijze van Miller, die samenhangt met het gebrek aan dynamiek, is het feit dat de tegenhanger van de cultuur van havenwerkers, namelijk de cultuur van de werkgevers en het management in de haven volstrekt buiten beeld blijft. Het ligt voor de hand, en dat hebben we ook gezien, dat daar een nauwe samenhang mee is: de onderhandelingen, de rauwe werkwijze en het bedrog van de stouwersbazen, de sancties en disciplineren van de HAR, de aanvullende onderhandelingen op de werkvloer met de botenbazen, het 'afkopen' door werkgevers in cao-onderhandelingen, het gezamenlijk afwentelen van problemen op de sociale zekerheid et cetera. De managementcultuur in de haven was het spiegelbeeld van dat van de havenwerkers en deze versterkten elkaar wederzijds. Het zou daarom beter zijn te spreken over een *havencultuur* met eigenaardige gezags- en machtsverhoudingen tussen werknemer en werkgever. Voor de vraag waarom die eigenaardig zijn moeten we inzoomen op de inrichting van het arbeidsproces.

Transactiekosten, arbeidsproces en beheersing

Het systeem van losse arbeid is een van de belangrijkste kenmerken van de havenarbeid waaraan de conflictueuze arbeidsverhoudingen zijn toegeschreven, met recht zoals we hierboven hebben geconcludeerd. De conflicten zouden daarbij vooral veroorzaakt worden door de wantoestanden die er mee gepaard gingen, de vernederende aanwervingsprocedures, onregelmatige inkomsten en de periodieke werkloosheid. De impliciete maar door onder andere Olson (1965) terecht betwiste aanname daarbij is dat dit onrecht tot collectieve actie leidde. De transactiekostentheorie, de arbeidsprocesbenadering en de mobilisatietheorie kunnen ons hier verder helpen.

De *transactiekostentheorie* wordt meestal gebruikt om te verklaren waarom werkgevers mensen in dienst nemen. Ik heb de theorie in Hoofdstuk 2 geïntroduceerd om te verklaren waarom werkgevers in de haven dat *niet* deden en er daar sprake was van een dominantie van losse arbeid. Omdat deze theorie niet over arbeidsconflicten of stakingen gaat is deze in Hoofdstuk 1, Theoretische en methodologische plaatsbepaling, niet aan de orde geweest, maar de transactiekostentheorie bleek zeer instructief voor het verklaren van de bijzondere gezagsverhoudingen in de haven. Ondernemers in de haven hebben met grote fluctuaties in werkaanbod te maken, waarvoor relatief weinig bedrijfsspecifieke ken-

nis vereist is. Om leegloopverliezen te voorkomen gingen de werkgevers geen vaste dienstverbanden aan, maar besteedden dit werk uit via tussenpersonen, die groepsgewijs (in ploegen) havenarbeiders inhuurden (het zogenoemde *primitive team*). In tegenstelling tot het regime van de *obligational market* (individuele functies met bedrijfsspecifieke kennis) met een bureaucratisch beheersingsmodel (met een cao, nauw omschreven functies en procedures) dat in de klassieke fabriek werd toegepast, was in een *primitive team* geen *behaviour control* met direct toezicht door managers mogelijk. Gedragsbeheersing door het management vond indirect plaats, via *output control* door de tussenpersoon van de gemaakte contractuele afspraken. Het ontbreken van een arbeidsrelatie tussen de havenarbeider en de werkgever leidde dus tot geheel andere gezagsverhoudingen, die eerder de kenmerken hadden van contractuele marktrelaties, waarbij een cultuur van onderhandeling (en conflict) over de condities van het werk ontstond. Aanvankelijk verliep dit via stouwersbazen, vanaf de oprichting van de 'havenarbeidsreserve' in 1919 met de botenbazen van de rederijen en stuwadoorsbedrijven waar de losse arbeiders werden te werk gesteld. Ook ver nadat de havenarbeiders in 1955 een vast dienstverband met de arbeidspool kregen, bleven zij, maar ook de botenbazen, hun werk als een vorm van 'aangenomen werk' beschouwen en vonden op de cao aanvullende onderhandelingen plaats. De prijs die de werkgevers dus moesten betalen voor de keuze voor losse arbeid bij hun afweging van de transactiekosten bestond dus uit aanvullende onderhandelingen op de werkvloer, een hardnekkig patroon van arbeidsconflicten en een officieel systeem van arbeidsverhoudingen dat daar geen einde aan kon maken.

Waar de transactiekostentheorie duidelijk maakt waarom de arbeiders en de botenbazen de havenarbeid als aangenomen werk beschouwden, verklaart de *arbeidsprocesbenadering* de relatief sterke machtspositie van de havenwerkers in de arbeidsorganisatie. SVZ-voorman Backx stelde in 1951 vast dat de technisch-wetenschappelijke revolutie die in de industrie had plaats gevonden aan de haven voorbij gegaan en dat dit nog steeds een 'primitief bedrijf' was met 'dezelfde handarbeid als dertig jaar geleden'. Hij had goed gezien dat de tayloristische organisatieprincipes en de daarmee verbonden beheersingsmechanismes van het arbeidsgedrag niet konden worden toegepast in de haven. Waar deze in de industrie hadden geleid tot degradatie van het vakmanschap en een verzwakte machtspositie van de arbeider, was er in de haven veel autonomie op de werkvloer gebleven. Op de havenbedrijven waren wel afdelingen die de stuwplannen (de wijze waarop het schip geladen of gelost wordt) maakten, maar door de grote variatie en onvoorspelbaarheid van het werk en de noodzaak van samenwerking in ploegen was het management voor de uitvoering van het werk afhankelijk van het vakmanschap en de ervaring van de havenarbeiders. Het was ook juist deze relatieve vrijheid en onge-

bondenheid die 'vrijgevochten' arbeiders aantrok en die deze mentaliteit stimuleerde. Het verschafte de havenwerkers een machtspositie die ingezet kon worden bij de aanvullende onderhandelingen op de werkvloer, *non-contractual bargaining* zoals Finlay (1988) dat noemt. Bij gebrek aan in de arbeidsorganisatie verankerde beheersingsmechanismen moesten de botenbazen zich verlaten op de 'wortel-en-stok-methode', de rauwe methode van schelden en vloeken en sancties opleggen in combinatie met lokkertjes en problemen 'afkopen'. Begrijpelijkerwijs leidde dit tot tal van incidenten, conflicten en werkonderbrekingen op de werkvloer.

In Hoofdstuk 1 heb ik geconstateerd dat de arbeidsprocesbenadering te deterministisch is en eigenlijk maar één handelende actor kent, het management, en sloot ik me aan bij de benadering van *shop floor politics* van Burawoy (1979). Aan de hand van de *mobilisatietheorie* konden we analyseren hoe de aanvullende onderhandelingen op de werkvloer en de daarmee verbonden conflicten de basis vormden voor de talloze kleine werkonderbrekingen en korte stakingen in de haven. Door het werk in ploegverband was informeel leiderschap al uitermate belangrijk, maar werd deze versterkt door de arbeidsverhoudingen op de werkvloer. Deze informele leiders speelden een cruciale rol in het tot stand komen van de werkonderbrekingen, maar ook in de organisatie van grote wilde stakingen. Het creëren van consensus over de eisen, het aangrijpen van het juiste moment, de organisatie van de actie et cetera. De havenarbeiderscultuur was daarbij van grote steun en werd er weer mee gevoed.

Het feit dat het taylorisme niet kon worden toegepast droeg dus bij aan de conflictpotentie van de haven, maar verklaart ook waarom het institutionele systeem van arbeidsverhoudingen in Nederland zo veel moeite had om de havens daarin te integreren. Het naoorlogse maatschappelijke compromis tussen vakbeweging, werkgeversorganisaties en de politieke elites en de aanvaarding van de geleide loonpolitiek was gebaseerd op de bevordering van economische groei door mechanisatie en de omarming van het taylorisme en de 'human relations' benadering. De vakbeweging had door de 'grote ruil' invloed gekregen op het sociaaleconomisch beleid op nationaal niveau en er mee ingestemd dat het bedrijfsniveau (inclusief de inrichting van de arbeidsorganisatie) het prerogatief van het management was. De vakbeweging zag af van de opbouw van afdelingen binnen de ondernemingen, terwijl de arbeidsverhoudingen in de haven zich hier juist bij uitstek voor leenden. Het centralistisch stelsel stond uitzonderingen echter niet toe, zelfs niet in de vorm van corporatistische organen die specifiek voor de haven werden opgetuigd, zoals de paritair bestuurd arbeidspool in de haven van Antwerpen.

Op basis van de arbeidsprocesbenadering moeten we de conclusie trekken dat het met de komst van de container gedaan was met de autonomie van de havenwerker in het arbeidsproces. Dat zal zeker bijdragen aan de verklaring van de sterke daling van het stakingsvolume in de

laatste periode, waarbij de omvangrijkste stakingen aan het begin van de periode (1991) vielen en voornamelijk in het stukgoed plaats vonden. De arbeidsprocesbenadering draagt echter niet bij aan de verklaring van het feit dat de *stakingsfrequentie* relatief constant bleef.

Strategisch keuzemodel van arbeidsverhoudingen

Een bezwaar van de theorieën van Kerr en Siegel (1954) en Miller (1969) is dat er naar een verklaring op bedrijfstakniveau wordt gezocht, los van de historische en lokale context. Hierdoor kunnen verschillen tussen havens en tussen historische periodes niet worden verklaard. Om die reden heb ik gekozen voor een historisch-sociologische studie. Hieruit is gebleken dat de aard van het arbeidsproces, het losse karakter van de arbeid en de relatieve autonomie van de havenwerkers, ten grondslag lag aan het stakingspatroon in de haven. Dit was op zichzelf niet de *oorzaak* van het conflictueuze karakter van de arbeidsverhoudingen, maar zorgde voor een grote mate van *conflict-potentie*. Of, en de wijze waarop conflict plaats vond werd vooral bepaald door de institutionele vormgeving van de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen in havens. De 'leer der arbeidsverhoudingen' en in het bijzonder het strategische keuzemodel van Katz en Kochan (1992) bood een bruikbaar kader om de dynamiek van de arbeidsverhoudingen te begrijpen. Hier volgen enkele conclusies die hieruit voort komen.

In de eerste plaats bestaat de dynamiek van de arbeidsverhoudingen uit strategische keuzes van partijen die op hun beurt reacties van andere partijen oproepen met mogelijk onbedoelde gevolgen en een keten van acties en reacties. Zo leidde de keuze van de SVZ (en de overheid) in 1919 om de Havenarbeidsreserve niet als paritair of tripartiet orgaan, maar als werkgeversinstituut in te richten ertoe dat er geen medeverantwoordelijkheid van de vakbonden voor de arbeidspool in de Rotterdamse haven ontstond. Bij de vergelijking met Antwerpen en Hamburg hebben we geconcludeerd dat medebestuur van de arbeidspool door vakorganisaties uiteindelijk één van de redenen voor de arbeidsrust in deze havens in de naoorlogse periode was. In Rotterdam was er een ervaring van stakingsactiviteit in de jaren '70. De omvangrijke wilde stakingen die toen plaats vonden dwongen de Vervoersbond FNV voor zijn overleving tot een strategische keuze van radicalisering. Het paradoxaal effect hiervan was de strategische zet van werkgeversvereniging SVZ om zichzelf op te heffen, waardoor de cao-structuur sterk fragmenteerde, wat door de vakbonden volstrekt ongewenst werd gevonden maar noodgedwongen moest worden geaccepteerd. De fragmentatie van de onderhandelingsstructuur had op haar beurt weer als (door de werkgevers onbedoeld en ongewenst) gevolg dat er een patroon van *pattern bargaining* in de haven ontstond. Zo heeft de aandacht voor strategische keuzes van de actoren

in de arbeidsverhoudingen in combinatie met de lange tijdshorizon me in staat gesteld de *onbedoelde maatschappelijke gevolgen van doelgericht menselijk handelen* op te sporen, volgens Popper de voornaamste taak van de sociale wetenschappen (Popper, 1963, p.460).

Ten tweede richt het model de aandacht op de structurele betekenis van de economische en politieke context bij strategische keuzes van partijen in de arbeidsverhoudingen. Het grote belang van de Rotterdamse haven in economisch, politiek en militair opzicht voor Nederland gaf de havenarbeiders een enorme structurele macht en *strike leverage*. Dat dit belang groot was blijkt uit het feit dat bij vrijwel alle belangrijke stakingen de nationale overheid en de regering zich met het conflict bemoeiden, zodanig dat de havenwerkers zich bij stakingen soms zelfs rechtstreeks tot de minister-president richtten. Samen met de publiciteit die dit opriep had dit, wederom onbedoeld, een enorm psychologisch effect op de stakers die zich buitengewoon belangrijk voelden.

Een ander punt waar de grote invloed van de economische context voor de arbeidsverhoudingen uit naar voren komt is de inherente locatiegebondenheid van zeehavens. Door de mobiliteit van kapitaal en de globalisering die zich vanaf de jaren '80 voltrok is er op grote schaal industriële activiteit naar 'lage lonen landen' vertrokken. Hierdoor is zowel de structurele macht als de *associational power* van de vakbeweging in West-Europese landen, ook in Nederland, afgenomen. Zeehavens zijn echter door de aard van hun functie locatiegebonden, hebben hoge *sunk costs*, investeringen in infrastructuur die niet verplaatst kunnen worden. Door de globalisering en de internationale arbeidsverdeling die daarvan het gevolg is worden de vervoersstromen dikker en neemt de *structural power* van *hubs* zoals de Rotterdamse haven alleen maar toe.

Het strategische keuzemodel geeft een geschikt kader om het functionele en strategische niveau-systeem van arbeidsverhoudingen te analyseren. Hierbij komen ook directe aanleidingen (*immediate causes*) van stakingen aan het licht, zoals de invoering van de graanelevator, de wens tot erkenning van de EVC, overcompleet in het stukgoed, impasses in de cao-onderhandelingen et cetera. De aandacht in het model voor de context van de arbeidsverhoudingen zorgt er voor dat ook de *conditioning causes* in beeld komen, zoals de invoering van nieuwe technologie (de graanelevator en de container), de economische conjunctuur (de crisis van de jaren '30, de groei van 1945 tot 1970) of de politieke omstandigheden (de tijden van de 'bibberbourgeoisie' kort na WO I, de vestiging van het systeem van arbeidsverhoudingen kort na WO II). Het model van Katz & Kochan doet geen uitspraken over de *underlying causes* van stakingen, en dat is waar we naar op zoek zijn. Deze liggen mijns inziens in wat deze auteurs noemen het *werkvloerniveau* van de arbeidsverhoudingen.

Zoals in Hoofdstuk 1 is gesignaleerd hangt het ondernemingsniveau en niveau van de werkvloer er vaak maar een beetje bij in het werk van

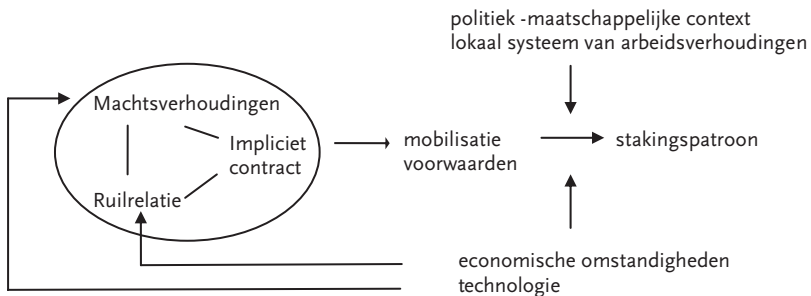
Katz & Kochan en in de leer der arbeidsverhoudingen. In Nederland wordt het veld van de arbeidsverhoudingen meestal beperkt tot het nationale en het bedrijfstakniveau. Het ondernemingsniveau wordt daarbij vaak beperkt tot de ondernemingsraad. Dit wordt mede veroorzaakt door de overheersende institutionele benadering, waarbij de aandacht vooral gericht wordt op formele instituties (werkgeversorganisaties, vakbonden, SER, cao's, OR et cetera). In deze studie is de leer der arbeidsverhoudingen uitgebreid naar het niveau van de werkvloer, waarbij een analytische benadering is gekozen van bijzondere kenmerken van de arbeidsmarkt en het arbeidsproces en de daarmee samenhangende cultuur in de haven.

Arbeidsmarkt, arbeidsproces en cultuur

In het inleidende theoretische hoofdstuk onderscheid ik drie aspecten van de individuele arbeidsrelatie: de economische ruil, de gezagsverhouding en het impliciet contract. De specifieke vormgeving hiervan in de haven is de belangrijkste onderliggende verklaring voor het stakingspatroon in de haven: (1) de economische ruil op de arbeidsmarkt leidde tot een systeem van losse arbeid, (2) het semiambachtelijke karakter van de arbeid in het stukgoed leidde tot een grote autonomie voor de havenwerkers en de onmogelijkheid voor het management om tayloristische beheersingssystemen toe te passen en (3) het hiermee gepaard gaande impliciet contract tussen werkgever en werknemer bracht een kenmerkende havencultuur met daaraan verbonden repertoire van collectieve actie voort.

Terugkijkend op het theoretische model en de schematische weergave daarvan in Hoofdstuk 1 is mijn conclusie dat de betekenis van de vormgeving van de arbeidsrelatie in de arbeidsmarkt geen zelfstandige plek kreeg (de losse arbeid was daar onderdeel van de inrichting van het arbeidsproces) die het wel verdient. Ik zou het schema nu als volgt schetsen:

Figuur 9.1. *Herzien analytisch schema*



De vormgeving van arbeidsrelatie in de economische ruil kan uitgewerkt worden met behulp van de transactiekostentheorie. Deze laat zien dat de overslagbedrijven op bedrijfseconomische gronden kozen voor losse arbeid en arbeidsmarktinstituties als de havenreserve en de arbeidspool in plaats van voor vaste dienstverbanden. Consequentie hiervan was dat gangbare systemen gedragsbeheersing in organisaties niet konden worden gehanteerd en er sprake was van het ontbreken van hiërarchische gezagsverhoudingen op het werk en van *indirecte beheersing*. De arbeidsrelatie werd door leidinggevenden én havenwerkers gezien als een contractuele relatie, wat leidde tot voortdurende onderhandelingen. Hoewel in de loop der tijd uiteenlopend vormgegeven (van het ronselen in cafés door stouwersbazen tot het vaste dienstverband van de 'losse arbeider' met de SHB), was de essentie dat het management niet de normale *organizational control mechanisms* kon toepassen, waardoor het arbeidsgedrag betrekkelijk onbeheersbaar was. Ook nadat er een cao was bleef er een informeel patroon van aanvullende onderhandelingen op de werkvloer voortbestaan.

De arbeidsprocesbenadering verduidelijkt de machtsverhoudingen in de arbeidsrelatie: de semiambachtelijke kenmerken van de stukgoedoverslag maakten de toepassing van tayloristische organisatieprincipes en beheersingsmechanismes onmogelijk. Dit had in de eerste plaats een versterkend effect op het beheersingsprobleem van het management ten gevolge van de losse arbeid en de arbeidspool. Ten tweede ging dit ook op voor de havenarbeiders die bij de vaste bedrijven in (vaste) dienst waren. De relatieve autonomie die havenarbeiders behielden verschafte hen een machtspositie die bij de onderhandelingen op de werkvloer en *shop floor politics* kon worden ingezet. Kleine werkonderbrekingen maakten daar een vanzelfsprekend onderdeel van uit evenals de vanzelfsprekendheid van de participatie van de botenbazen in dit spel.

Het derde aspect in de arbeidsrelatie, het 'impliciet contract' gaat over de subjectieve betekenis die daar door betrokkenen aan wordt gegeven. Voor de analyse hiervan is het begrip 'psychologisch contract' niet geschikt. In de eerste plaats omdat dit er toe neigt de arbeidsrelaties individueel te beschouwen en los te maken van de (collectieve) sociale context. In de tweede plaats is het verbonden met een psychologisch reductionisme, waarbij het 'gedrag' van individuen verklaard wordt vanuit de psychologische staat van betrokkenen. Het begrip 'impliciet contract' is hier beter op zijn plaats, omdat dit verbonden kan worden met het sociologisch begrip 'sociaal handelen' (Weber, 1925). Sociaal handelen is per definitie betrokken op anderen en gaat gepaard met handelingsmotieven, verwachtingen en aspiraties waarvan de collectieve component is uit te drukken in termen van cultuur.⁵ Doordat aanvankelijk een vast dienstverband voor de meeste havenarbeiders ontbrak was er nauwelijks sprake van een impliciet contract in de arbeidsrelatie tussen werkgever

en werknemer. Deze werd gekenmerkt door antagonisme en onderling wantrouwen. Er ontwikkelde zich bij de havenarbeiders een sterke onderlinge loyaliteit in plaats van een loyaliteit met de stuwadoorsbedrijven, een *beroeps*cultuur eerder dan een *bedrijfs*cultuur. Onderlinge solidariteit, actiebereidheid, loongevoeligheid en het met kracht nastreven van eigen belang waren daar onderdeel van en de informele leiders waren de katalysatoren bij het mobilisatieproces voor stakingen.

In de loop van de ruim honderd jaar die deze studie bestrijkt waren deze drie genoemde aspecten van verschillend gewicht als onderliggende verklaring voor het stakingspatroon. In de periode tot aan ongeveer 1955 speelde de losse arbeid de hoofdrol. Het gewicht verschoof vanaf dat moment meer naar de kenmerken van het arbeidsproces. De havencultuur en het historisch gegroeide repertoire van collectieve actie in de laatste periode, waarin het stukgoed plaats maakte voor de containers.

De specifieke kenmerken van het arbeidsproces, de arbeidsmarkt en de cultuur in de haven vormen samen de condities die hebben geleid tot het stakingspatroon, maar waren er niet de directe oorzaak van. Deze wordt mede bepaald door de omstandigheden. Voor het in kaart brengen hiervan is zoals gezegd het strategisch keuzemodel van Katz & Kochan zeer bruikbaar geweest. De technologische context had een structurele invloed op het stakingspatroon vanwege de inrichting van het arbeidsproces. De economische context had naast conjuncturele effecten ook een structurele invloed, te weten de inrichting van de arbeidsmarkt.

9.5. De syndicale onderstroom, een vooruitblik

Dit boek draagt als titel 'de syndicale onderstroom', waarmee verwezen wordt naar het voor Nederland afwijkende patroon van arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven, waar de stakingspraktijk onderdeel van uitmaakte en die als *contrapunt* en potentieel alternatief voor de inrichting van de arbeidsverhoudingen fungeerde. Op diverse momenten kwam de onderstroom boven water en speelden de havens een belangrijke rol bij de richtingstrijd over de inrichting van de arbeidsverhoudingen in Nederland. In de haven- en zeeliedenstaking van 1920 ging het om de strijd tussen het syndicalisme van het NAS dat met de algemene werkstaking een revolutionaire omwenteling teweeg wilde brengen en het sociaaldemocratische NVV, dat streefde naar geordende arbeidsverhoudingen in combinatie met parlementaire veranderingen via zusterorganisatie SDAP. De nederlaag in deze staking bezegelde het lot van het syndicalisme en de definitieve doorbraak van de 'moderne' vakbeweging. In de jaren onmiddellijk na de bevrijding van de Nazi-bezetting in 1945 was er de grote populariteit van de EVC die een strijdbare vakorganisatie met bedrijfsafdelingen voor ogen stond in plaats van het harmoniemodel

en de overleconomie van 'erkende' vakorganisaties. De strijd om de erkenning van de EVC in Nederland versus de vestiging van dit centralistische systeem in Nederland werd in de havens uitgevochten. Door de uitsluiting van de EVC en het gebrek aan legitimiteit van het officiële systeem van arbeidsverhoudingen werd de syndicale stroming onder water gedrukt om met een paar forse slagen weer op te duiken bij de stakingen van 1970 en 1979. Vanaf de jaren tachtig tot en met begin jaren '90 zocht de Vervoersbond FNV aansluiting bij de onderstroom, een radicalisering die voor overleving van de bond als organisatie onvermijdelijk was, terwijl in diezelfde periode het op overleg en dialoog gebaseerde Nederlandse 'poldermodel' triomfeerde. In de afgelopen jaren ontwikkelde zich in de Rotterdamse haven voor Nederland atypische neoliberale arbeidsverhoudingen met *business unionism* als nieuwe vakbondsstijl.

Hoe zal het vanaf hier verder gaan? Voor een vooruitblik ga ik de centrale thema's van de studie na. In de eerste plaats de *losse arbeid*. De oorspronkelijke bron van de syndicale onderstroom, de losse arbeid, hetzij in de vorm van het volledig ontbreken van een vast dienstverband, hetzij in de vorm van een arbeidspool, leek met het faillissement van de SHB in 2009 ten einde te zijn in de haven. De meeste havenwerkers hebben een vast dienstverband en door de relatief hoge lonen in de haven zal het ook bij een mogelijke krapte op de arbeidsmarkt ten gevolge van de vergrijzing niet heel moeilijk zijn voldoende operationele havenwerkers aan te trekken, hoewel dit mogelijk wel het geval zou kunnen zijn voor mensen in technische functies. Toch is de 'losse arbeid' via een omweg teruggekomen in de haven. In de eerste plaats in de vorm van de interne uitzendpool binnen het grootste containeroverslagbedrijf, de ECT, waarbij de operators over de verschillende locaties ingezet worden. De komst van de nieuwe containerterminals op de tweede Maasvlakte zal mogelijk aanleiding zijn tot een nieuwe discussie over een arbeidspool, omdat de onderlinge concurrentie aanleiding zal geven tot verschillen in personeelsbehoefte op korte en lange termijn. De nieuwe op te starten terminals hebben ervaren mensen nodig, terwijl de ECT met volumedaling te maken zal krijgen van de rederijen die participeren in de nieuwe terminal (RWG) of overstappen naar de nieuw te bouwen terminal (of de bestaande) van APMT. Met meerdere *deapsea* en *shortsea* containerterminals in de toekomst en concurrentiële marktcondities en de onregelmatige, moeilijk te plannen aankomst van schepen die kenmerkend is voor zeehavens, lijkt deze discussie onvermijdelijk. Ten tweede heeft er zich aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt, bij de functies die minder bedrijfsspecifieke opleidingseisen kennen, al een vorm van flexibele arbeidsinzet ontwikkeld bij de sjobedrijven. Deze hebben de plek van de SHB ingenomen en leveren niet alleen sjorders, maar ook andere havenwerkkfuncties, zoals straddle carrier en terminaltrekker chauffeurs, radio-lieden et cetera. Deze ondernemingen werken bovendien met onderaan-

nemers, uitzendbureaus en oproepkrachten. Deze ‘nieuwe’ ontwikkeling kan bijdragen aan de continuering van de ‘oude’ havencultuur, inclusief het daarbij behorende militantisme.

De geschiedenis van de losse arbeid in de haven biedt wel een belangrijke les voor de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen. Anno 2012 kennen de ondernemingen en instellingen in Nederland een omvangrijke flexibele schil, die bijna 30% van de arbeidsmarkt omvat. Een groot deel daarvan bestaat uit zogenoemde zzp'ers, een fenomeen dat in het eerste decennium van de 21e eeuw een grote vlucht nam. Deze zzp'ers zijn goed te vergelijken met de losse werklieden in de haven van vóór de Tweede Wereldoorlog. Ze worden aangeworven op de dagmarkt, hebben geen recht op sociale zekerheid en pensioen, zijn meestal niet verzekerd voor deze zaken en voor hen geldt: zonder werk geen inkomen. De ervaringen in de haven laten zien dat dit leidt tot geringe binding en loyaliteit met de inhurende organisatie. Waar de hoogopgeleide zzp-professionals zich door hun sterkere arbeidsmarktpositie dikwijls nog wel kunnen redden, zal dit bij de laagopgeleiden kunnen leiden tot een grote mate van instabiliteit in arbeidsrelaties en daardoor tot arbeidsonrust. De eerste signalen hiervan zijn zichtbaar, bijvoorbeeld bij de post- en pakketbezorgers, de werknemers op distributiecentra van supermarktketens, sorteersers op bloemenveilingen en de thuiszorgmedewerkers. Naar de mate waarin de aanwerving en inzet van deze losse arbeid collectiever van karakter is, zijn arbeidsconflicten waarschijnlijker, vanwege de mobilisatievoorwaarden voor collectieve actie, zoals groepsvorming, onderlinge solidariteit, sociale controle en informeel leiderschap.

In de tweede plaats de *technologische ontwikkeling*. De verwachting is dat de automatisering bij de containeroverslag zich zal voortzetten, zodat de geringe autonomie die de terminaloperators hier in het arbeidsproces hebben eerder minder dan meer zal worden. Hoewel de lagere kwaliteit van de arbeid die hiervan het gevolg is tot frustratie bij de terminaloperators kan blijven leiden, zal de autonomie in het arbeidsproces als machtsbasis voor aanvullende onderhandelingen op de werkvloer, zoals dat in het stukgoed het geval was, niet terugkeren. Van groter belang lijkt me in dit verband de hoge *strike leverage* die havenwerkers hebben vanwege hun cruciale schakelfunctie in logistieke ketens, de kraanmachinisten voorop. Hetzelfde, zij het in iets mindere mate kan gezegd worden van de sjorders, een groep havenwerkers waarvan de arbeid overigens nog steeds in grote mate een handmatig en niet een procesgestuurd karakter heeft.

Het derde thema is de *sociaal-politieke context*. In Nederland is die op moment van schrijven tamelijk instabiel, wat kan leiden tot een herwaardering van een meer activistische vakbondspolitiek. De polarisatie die zich vanaf de dood van Pim Fortuyn in 2002 van de politiek meester heeft gemaakt, is gepaard gegaan met een afnemende consensus in het systeem van arbeidsverhoudingen. De legitimiteit van de instituties van

de overlegeconomie wordt ter discussie gesteld en het nationaal overleg hapert in een context van een wereldwijde financiële crisis. In 2011 raakte de belangrijkste vakcentrale, de FNV, in grote problemen door het pensioenakkoord dat door het bestuur was overeengekomen met werkgevers en regering, maar werd afgewezen door de belangrijkste bonden, waaronder FNV Bondgenoten, de grootste bond in de marktsector. In de zoektocht naar revitalisering van de bond heeft FNV Bondgenoten *organizing* als één van de nieuwe speerpunten benoemd, een vakbondsstijl die aansluit bij de syndicale onderstroom.

In een poging om de crisis in de vakbeweging te bezweren is door conflictbemiddelaars Noten en Wijffels het idee van “De Nieuwe Vakbeweging” gelanceerd. Deze moet de onbalans tussen de grote en kleine bonden binnen de FNV repareren, leiden tot een duidelijke herkenbaarheid van sectoren en beroepen en een directe invloed van leden op het vakbondsbeleid mogelijk maken. Ondanks de goede intenties is echter de grote tekortkoming hiervan dat op deze wijze het probleem van de vakbeweging als *organisatievraagstuk* wordt gedefinieerd, terwijl het in de eerste plaats een vraagstuk van *visie en strategie* is. De FNV zou opnieuw duidelijk moeten formuleren wat haar rol en positie in de samenleving is en welke strategie ze voert. Hieruit volgen de parameters voor de inrichting van de organisatie. Nu de omgekeerde weg wordt bewandeld dreigt toenemende ideologische verwarring, voortgaande organisatorische fragmentatie en vermindering van centrale coördinatie ten gunste van de accentuering van het deelbelang binnen de vakbeweging. Dit zal het *business unionism* in de havens de wind in de zeilen geven, maar kan bovendien een dergelijke vakbondsstrategie in andere onderdelen van de FNV bevorderen.

Ook de *economische context*, het vierde thema, is uiteraard van grote betekenis, maar zeer moeilijk te voorzien. Zet de globalisering zich verder door of leidt de crisis tot vormen van Europees of nationaal protectionisme? Zal de economie in Europa en de wereldhandel weer aantrekken of zullen we over een langere periode economische stagnatie gaan onderkennen? Van directe invloed op de arbeidsverhoudingen is de uitbreiding van de tweede Maasvlakte en de vestiging van twee nieuwe terminals van *global terminal operators* (RWG en APMT 2) daar.

Naast het eerstgenoemde thema van werkgelegenheid en flexibele arbeidsinzet zal dit ook effect hebben op de cao-structuur en de cao-onderhandelingen in de haven. In de eerste plaats moeten de vakbonden überhaupt gerealiseerd zien te krijgen dat er cao's worden afgesloten bij deze bedrijven. In de cao-onderhandelingen hebben de bonden al de eis van een sector-cao voor de containeroverslagbedrijven naar voren gebracht. Dit leidde in april 2010 tot een reeks vakbondsacties bij ECT. Gezien de tradities in de haven verwacht ik dat de nieuwe terminals wel een cao zullen afsluiten, ondanks het feit dat ze lokale vestigingen zijn van machtige

internationale concerns. Daarnaast kan de te verwachten concurrentiestrijd tussen de terminals echter effect hebben op het arbeidsvoorwaardenniveau en/of het patroon van *pattern bargaining* versterken, wat de nodige onrust in de arbeidsverhoudingen kan veroorzaken. Het is evident dat er een gezamenlijk belang ligt bij vakorganisaties en werkgevers om deze vraagstukken havenbreed aan te pakken. Als partijen daarin slagen zullen er minder arbeidsconflicten plaatsvinden, althans minder door de vakbond georganiseerde stakingen. Of partijen daar in slagen is afhankelijk van hun strategische keuzes. Het lijkt me niet aannemelijk dat er een nieuwe werkgeversorganisatie terugkomt in de haven, daarvoor is de strategische keuze van werkgevers in de jaren '90 om de SVZ op te heffen te ingrijpend geweest. Mogelijk zal er wel sterkere coördinatie tussen de containerterminals plaats gaan vinden. Welke vorm die krijgt zal mede afhankelijk zijn van de strategie van FNV Havens. Deze bond heeft een grote *structural power* door de grote *strike leverage* waarover hij in mainport Rotterdam beschikt en een grote *associational power* door de hoge organisatiegraad en door de havenarbeiderscultuur. Het verleden heeft laten zien dat een onnadenkend gebruik door de vakbonden van deze macht paradoxale effecten heeft gehad, die als een boemerang terugkwamen. De belangrijkste hiervan waren de opheffing van werkgeversorganisatie SVZ en de decentralisering van de cao-structuur. Anderzijds hebben de werkgevers door de opheffing van de SVZ en de decentralisatie van de cao-structuur een patroon van *pattern bargaining* over zichzelf afgeroepen en het ontbreken van een havenbreed overlegplatform teweeg gebracht. Voor het realiseren van de gezamenlijke belangen van werkgevers en vakorganisaties is vereist dat deze neerwaartse spiraal van strategische besluiten wordt omgebogen. Gezien het verleden kan dit niet anders dan stapsgewijs plaatsvinden.

Hoe zal het vanaf hier verder gaan? In het verleden zijn vaak voorspellingen gedaan. Meermaals werd een grote staking getypeerd als een '*laatste oprisping van stakingsromantiek*' (Stakenburg, 1957). In de jaren '60 leek de Rotterdamse havenarbeider 'verburgerlijkt' en sprak men over de *withering away of the strike*, terwijl daarna onverwachts de oude geesten weer boven water kwamen. Brautigam (1956, p.275) die in 1898 als tremmer in de Rotterdamse haven was begonnen en de 'moderne' vakbeweging had helpen opbouwen, later Tweede Kamerlid werd voor de SDAP en vanaf 1935 wethouder in Rotterdam was, schreef in zijn herinneringen van 1956 met vooruitziende blik over de scherpe tegenstellingen in de havens: "*Er is meer begrip gekomen tussen de partijen. (...) Maar of het allemaal voorbij is? Ik twijfel met zeer grote twijfel!*".

Noten

- 1 In de twee vooroorlogse periodes, toen er nog geen (tot 1914) of nog geen stabiel systeem van arbeidsverhoudingen (1914-1940) bestond, zijn de stakingen die georganiseerd werden door lokale en/of syndicalistische vakorganisaties niet als wilde stakingen aangemerkt. De stakingen van EVC en OVB in de periode na de Tweede Wereldoorlog (1945-1969) zijn hier wel als 'wild' gekwalificeerd. Ze vonden buiten het officiële systeem plaats en waren daar deels tegen gericht.
- 2 Het hoge getal voor de diamantindustrie in de periode onmiddellijk na de oorlog buiten beschouwing latend, gezien de extreem kleine omvang van deze sector in deze periode.
- 3 Het werk van Buiters stond in de traditie van het klassieke Amerikaanse structureel-functionalisme in de sociologie, een stroming waarin ook het werk van Kerr en Siegel geplaatst moet worden. We zien in Buiters analyse een resonantie hiervan: de Rotterdamse havenarbeider was geen onderdeel meer van een maatschappelijk geïsoleerde massa, maar was een *integrated individual* geworden.
- 4 De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat Miller deze beperking zelf ook onderkende. Zo meende hij dat zijn theorie de spanning zou moeten oplossen 'between ahistorical generalizations on the one hand and diachronic, process statements on the other' (Miller 1969, p.314)
- 5 Watson (1987, p.221) defineert het *impliciet contract* tussen werkgever en werknemer als volgt: "This is an agreement between unequal parties in which the employee, in the light of his or her particular motives, expectations and interests, attempts to make the best deal possible, given his or her personal resources (skill, knowledge, physique, wealth, et cetera). The bargain which is struck involves a certain relationship (in part explicit but largely, owing to its indeterminacy, implicit) between the employee *inputs* of effort, impairment and surrender of autonomy and employee *rewards* of cash payments and fringe benefits, job satisfactions, social rewards, security, power status, career potential". Moore benadrukt in *Injustice, the social basis of obedience and revolt* (Moore, 1978, p.18) het beweeglijke karakter van het impliciet contract. "To assert that there is an implicit rather than an explicit social contract, an un verbalized set of mutual understandings does not quite convey the situation accurately. (...) What takes place, however, is a continual probing on the part of the rulers and subjects to find out what they can get away with, to test and discover the limits of obedience and disobedience".

BIJLAGE 1:

Stakingen in de Rotterdamse haven, 1889-2009

Bronnen databestand

Databestanden

- Flier & Van Kooten (1981)
- Van Kooten (1988b)
- Van der Velden (2000) (CD Rom)
- IISG, <https://collab.iisg.nl/web/labourconflicts/search-database>

Gemeentearchief Rotterdam

- Archief SVZ (tot 1962)
- Jaarverslagen SVZ (1920-1996)
- Politiearchief (1896-1949)

Periodieken

- AD/Rotterdams Dagblad
- Het Vrije Volk
- Nieuwe Strijd (OVV, 1948-1998)
- Nieuwe Strijd in het Transportbedrijf (OVV Verkeer, 1953-1956)
- Nieuwsblad Transport
- Onderweg (Vervoersbond FNV)
- Rotterdams Dagblad
- Rotterdams Jaarboekje (1888-2009)
- Rotterdams Nieuwsblad (1926-1946)
- Steeds Voorwaarts (NBV, 1956-1976)
- Vaste Koers (FHV, 1967-1993)

Gegevens in het databestand

jaar en datum: jaartal en dag waarop de staking plaats vond of (bij meerdaagse staking) begon

bedrijf: het bedrijf of de bedrijven waar de staking plaats vond; indien van toepassing en voor zover bekend met vermelding van wie er staakten, de havenarbeiders in vaste dienst bij het bedrijf of de ‘losse’ arbeiders (HAR, CVA of SHB)

sector: het segment van de haven waartoe het bedrijf gerekend wordt

status: de status van de staking naar de volgende categorieën: wild, georganiseerd door een vakvereniging met naam van de vakorganisatie(s), overgenomen door een vakbond of niet bekend (blanco)

duur: de duur van de staking in dagen

stakers: het aantal stakers

stakersdagen: in beginsel het aantal stakers vermenigvuldigt met de duur van de staking in dagen; bij de berekening is rekening gehouden met het verloop en de ontwikkeling van de staking en het aantal stakers dat vaak fluctueert. Indien duur en/of aantal stakers onbekend is wordt het aantal stakersdagen op 1 gesteld. Hierin volg ik de werkwijze van Van der Velden (2000). Dit betekent een onderschatting van het aantal stakersdagen, omdat het ongetwijfeld in bijna alle gevallen om meer dan één stakersdag moet zijn gegaan (een ploeg van 8 man die een uur het werk onderbreekt is al er al een). Dit is echter een gering probleem, omdat het totale volume bepaald wordt door de grote stakingen en daarvan altijd wel het aantal stakersdagen bekend is. Het zijn alleen kleine werkonderbrekingen waarvan het aantal stakersdagen niet bekend is.

eis: de eis zoals die door de stakers wordt geformuleerd

categorie: de categorie waartoe de geformuleerde eis wordt gerekend: loon- en arbeidsvoorwaarden, organisatie van het werk en arbeidsomstandigheden, disciplinekwesties, reorganisatie, solidariteit, politieke staking en vakbondserkenning.

bron: bron of bronnen van de vermelde gegevens

memo: toelichting op de vermelde gegevens

Het hieronder weergegeven overzicht beperkt zich tot de eerste acht variabelen (jaar en datum, bedrijf, sector, status, duur, stakers, stakersdagen, eis). Het volledige bestand wordt aan het IISG ter archivering aangeboden.

Stakingen in de Rotterdamse haven, 1889 - 1914

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	status	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1889	16-sep	diverse boten				1		loonsverhoging
1889	22-sep	algemeen		wild	7	8000	48000	loonsverhoging
1889	16-okt	Ruys & Co	erts	The Union		24	1	arbeidsduur (weigering nachtwerk)
1890	13-aug	Handelsterrein	erts			24	1	tegen zelflossing door zeevarenden
1896	17-mrt	Müller & Co	erts	wild	7	500	2000	tegen technische vernieuwing, ploegsterkte
1896	8-mei	algemeen		NNBB	12	5500	55000	tegen technische vernieuwing, looneis
1896	1-aug	ss Liverpool		wild	0,1		1	tegen ontslag collega
1896	9-nov	Amerikaan- sche B		wild	0,5	200	100	tegen ontslag collega
1896	13-nov	ss Zappot		wild	0,13		1	loonsverhoging
1896	29-nov	THB		wild	0,1	12	1	tegen ontslag collega
1897	18-jan	Vriesseveem	veem	wild	0,1		1	loonsverhoging
1897	1-feb		kolen		0,2		1	loonsverhoging ivm komst kolentip
1897	18-feb	ss Farringworth	graan		0,1	12	1	ploegsterkte
1897	26-mrt	Smit	kolen	NNBB	5	30	120	loonsverhoging
1897	april	Vriesseveem	veem	wild	0,1		1	ploegsterkte
1897	april	Lunenburg	graan		0,1	24	1	ploegsterkte
1897	1-apr	Vriesseveem	veem	wild	0,1	24	1	loonsverhoging
1897	9-apr	ss Camera	graan	wild			1	loonsverhoging
1897	23-apr	Müller & Co	erts		0,5		1	loonsverhoging
1897	3-mei	Müller & Co	erts	wild	0,1	9	1	ploegsterkte
1897	5-okt		stuk- goed				1	loonsverhoging
1897	20-okt	diverse	hout	wild			1	loonsverhoging
1897	28-nov	Verwey & Baelde	kolen	wild	1	22	22	ploegsterkte
1899	8-mrt	Mercurius	graan		6		1	
1900	6-mrt	Hamar	kolen				1	solidariteit met Amsterdamse stakers
1900	31-mei	Stieltjeskade		De Nederland- sche Vlag	0,5	4000	2000	arbeidsduur
1900	3-jul	algemeen		Federatie Transport te Water	20	8000	114000	verhoging nachttoeslag
1900	6-aug	F. de Haas	kolen				1	tegen onderkruipers
1901	3-dec	Delfshaven	zakken- dragers		58	38	1862	tegen aanwervingsprocedure
1902	15-sep	A. de Heer	kolen				1	betaling achterstallig loon
1903	feb	Veltenaar	graan				1	loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1903	7-apr	bootwerkers		Streven naar Verbetering	0,5	4000	2000	politieke staking tegen dwangwet- ten Kuyper
1903	7-jul	F. Swarttouw	erts	wild	1		1	ploegsterkte
1903	okt	Louwman	kolen	wild			1	tegen invoering elevator, ploeg- sterkte
1903	17-nov	Veltenaar	graan	wild	0,5	90	45	loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1903	17-dec	Brandjes	graan	wild	0,5	20	10	loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1904	voor- jaar	SHV	kolen	wild			1	tegen nieuwe kolentransporteurs
1904	onbekend	Müller & Co		wild	0,2	12	3	loonsverhoging
1905	5-mei			wild	0,4	24	8	tegen inzet matrozen aan winches
1905	13-jun	SHV	kolen	wild	7	99	474	ploegsterkte
1905	14-jul	SHV - Perugia	kolen		0,5	60	30	weigering om onder bepaalde baas te werken (voormalig vakbondsmen)
1905	20-jul	SHV	kolen	wild	2	80	160	weigering om onder bepaalde baas te werken (voormalig vakbondsmen)
1905	2-okt	Nederlands Veem		wild	1,5	8	12	loonsverhoging
1905	okt	Goldstuck Hainz	graan		0,5	24	12	loonsverhoging

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	status	duur	stakers	stakers- dagen	eis	
1905	4-nov	GEM	graan	Wegers en Metersvereni- ging		16	700	9100	tegen technische vernieuwing (eleva- tor), ploegsterkte
1906	8-jan	Goldstuck Hainz	graan	wild	0,75	115	86		inrichting van het werk
1906	29-jan	Brandjes	graan		0,1	32	3		loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1906	7-apr	HAL	kolen			1	104	104	tegen technische vernieuwing (bakken)
1906	13-jun	C. Swarttouw	graan	wild	12	32	320		loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1906	13-jun	Brandjes	graan			1	28	28	loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1906	17-okt	Karel Schroers	erts		1,5	84	126		loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1906	29-okt	Furness		vakbond	0,5	45	22		loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1906	26-dec	THB	graan	wild	0,5	46	23		extra loon met kerst
1906	27-dec	SHV	kolen	overgenomen (AHAV)	11	303	2264		loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1906	27-dec	Mundaka	erts		2	72	120		loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1907	15-apr		grind	wild		1	16	16	loonsverhoging
1907	mei	THB	graan	wild			21	1	tegen inzet onderkruipers
1907	9-jun	Müller & Co	graan			1	100	100	tegen politietoezicht ivm onder- kruipers
1907	18-jun		graan					1	tegen politietoezicht ivm onder- kruipers
1907	21-jun		graan					1	tegen politietoezicht ivm onder- kruipers
1907	25-jun	Müller	stuk- goed					1	loonsverhoging
1907	5-jul	C. Swarttouw	graan					1	tegen technische vernieuwing (elevator), looneis
1907	2-aug	Brandjes	graan	wild			80	1	tegen technische vernieuwing (elevator)
1907	12-aug	ss Washington	graan	wild				1	tegen technische vernieuwing (elevator)
1907	16-sep	GEM en 5 an- dere bedrijven	graan	AHAV, Vegers en Metersver., Vereniging van Ophouders, Vereniging van Controleurs, Toenadering, Leo XIII, Ver. Van vaste bootwerkers der firma Thomsen	63	3300	145729		tegen technische vernieuwing (elevator)
1908	25-mrt	Van Vollenhove	graan	vakbond	15	93	1255		tegen loonsverlaging
1908	20-apr		kolen	wild	1	123	123		zondagsloon op 2e paasdag
1909	17-aug	SHV	kolen	wild	1	120	120		loonsverhoging
1909	14-dec	Schuijf	massa- goed	ANBAH			13	9	tegen loonsverlaging
1911	jan	Dreyfus & Co	graan	CBTH		1	9	9	loonsverhoging
1911	2-jan	C. Swarttouw	kolen	CBTH	0,5	70	35		tegen loonsverlaging
1911	22-feb	Nl.Handels Mij.	stuk- goed	wild	0,5	30	15		loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1911	3-jul					1	98	98	besmet werk (solidair met stakers Amsterdam)
1911	29-nov	Handelsveem	veem	CBTH, AHAV	1	45	45		tegen loonsverlaging
1912	4-mrt	Blerkom				1		1	tegen loonsverlaging
1912	15-apr	SHV	kolen	AHAV	16	1000	13520		afsluiten cao; erkenning vakbond
1912	19-apr	ss Margit	veem	wild	0,5	35	17		loonsverhoging
1912	29-apr	Van Koeveren	erts	wild	1,5	288	432		inrichting van het werk; tegen ontslag collega's
1912	18-jun	Leydsche Veem	veem	CBTH	8	33	231		tegen ontslag collega; erkenning vakorganisatie
1912	12-jul	F. Swarttouw	graan	AHAV	22	60	1200		loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	status	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1912	22-jul	Furness & Nephe			0,1	41	4	
1912	6-aug	F. Swarttouw	graan	wild	17	20	300	loonsverhoging
1912	21-okt	Karreman	erts	wild	5	104	520	ploegsterkte bij machinale lossing
1913	20-jan	Kruthoffer & Doll		AHAV	1	30	30	loonsverhoging
1913	29-aug	HAL		wild	0,3	600	210	inrichting van het werk; tegen ontslag baas
1913	20-sep	Müller & Co		wild	3	200	600	loonsverhoging
1914	31-jan	Vulcaan	kolen	wild	2	50	100	tegen loonsverlaging
1914	9-feb	Blauwhoeden- veem	veem	AHAV, CBTH	8	244	1700	loonsverhoging
1914	15-mrt	Zitschmann		wild	4,5	11	47	loonsverhoging
1914	14-apr	Badiche		wild	1		1	tegen loonsverlaging
1914	8-mei	Koenigsfeld		CBTH	1,5	20	30	tegen ontslag collega
1914	16-mei	C. en F. Swart- touw	hout	wild	5	250	900	loonsverhoging
1914	28-jul	C. Swarttouw	hout	AHAV	2	100	200	loonsverhoging
1914	?	QD; Wotan	kraanmachinisten			100	1	

Stakingen in de Rotterdamse haven, 1915 - 1940

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	bond	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1915	18-jan	Burger	kolen	wild			1	tegen technische verandering (grijper)
1915	20-feb	C. Swarttouw		wild			1	loonsverhoging
1915	6-mrt	Wm Müller		CBTH, AHAV	0,1		1	tegen ontslag collega's
1915	19-jul	Müller & co	kolen		0,5	12	6	loonsverhoging (ivm tonnengeld)
1915	22-jul	Müller & co	kolen	wild	1	18	18	tegen technische verandering (grijper)
1915	sept	Van Schijndel	hout	wild	13	16	208	loonsverhoging
1915	nov						1	
1915	dec						1	
1916	1-mei	Van Koeveren	erts		0,5	74	159	loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1916	juni	Binneveld, Schel		wild		74	159	vuil werk toeslag
1916	23-jun	Boutmy & Co		vakbond	2	60	120	voorschot
1916	26-jun	Burger	kolen			74	159	loonsverhoging
1916	17-jul	Van Ommeren			0,5	74	159	loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1916	4-aug	Van Es		wild	0,5	74	159	steun bij onvoldoende loon
1916	18-aug	H.M. Goris		wild		74	159	loonsverhoging
1916	28-sep	KRL		wild	2	350	700	tegen bestraffing collega
1916	18-okt	Anthraceut HV	kolen		2	24	48	tegen ontslag wegens weigering overwerk
1916	20-okt	C. Swarttouw			0,5	74	159	lastengeld ipv uurloon
1916	5-nov	Wm Müller		wild	1	74	159	loondoorbetaling bij onvrijwillig verlet
1916	6-nov	Wm Müller		wild	0,1	35	3	vuil werk toeslag
1916	13-nov	KRL		wild	2	74	159	
1916	dec	Müller-Jobshaven			0,1	22	2	
1916	15-dec	Müller & co				74	159	vuil werk toeslag (stoferts)
1917	jan		veem				1	
1917	1-jan	F. Swarttouw		overgenomen (AHAV, CBTH, CNV, RKWV)	30	150	3000	te weinig loon ontvangen
1917	2-jan	Thomsen		wild	0,5	40	20	tegen inzet elevator
1917	5-jan	Müller-loods 20		wild			1	loonsverhoging
1917	9-jan	Ver. Brandstoffen Handel		wild	20	150	2550	tegen ontslag vier collega's na loonconflict
1917	22-jan	C.Swarttouw	graan	wild			1	lastengeld ipv uurloon
1917	maart						1	
1917	mei		graan				1	
1917	mei						1	
1917	22-mei	C.Swarttouw		wild	0,1	18	1	loonsverhoging
1917	juni						1	
1917	juni						1	
1917	15-jun	algemeen		overgenomen (AHAV, CBTH, CNV, RKWV)	7	5000	12000	tegen lage uitkeringen, instellen havenreserve
1917	juli		graan				1	
1917	5-aug	HAR		wild			1	uitkering voor arbeiders buiten HAR
1917	19-sep	Blauwhoed	veem	wild	1	18	18	loonsverhoging
1917	nov						1	
1917	23-nov	Vriesseveem	veem	wild	3	34	102	ploegsterkte
1917	12-dec	Blauwhoed	veem	wild	0,5	15	7	loonsverhoging

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	bond	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1917	17-dec	algemeen		wild	1	4500	4500	tegen ontslag collega's ('spekstaking')
1918	8-mrt	Blauwhoed- Jobshaven	veem	wild	0,5	16	8	loonsverhoging, ploegsterkte
1918	april	Königsfeld		wild	0,5	113	236	dagloon ipv stukloon
1918	24-jun	Hudig & Pieters		wild	3	113	236	vuil werk toeslag ('luizenstaking')
1918	29-jul	algemeen		overgenomen (NFT, CBT)	20	2000	30000	tegen verlaging uitkering HAR
1918	30-jul	Thomsen	stuk- goed				1	loonsverhoging
1918	30-jul		veem		19	402	6834	solidair met HAR arbeiders
1918	aug				2	113	236	loonsverhoging
1918	18-nov		veem		0,5	13	7	ploegsterkte
1919	febr		graan		0,5	150	75	loonsverhoging
1919	maart		graan		0,5	32	16	loonsverhoging
1919	21-jul		graan		9	150	1200	loonsverhoging
1919	aug				1	64	64	loonsverhoging
1919	aug						1	
1919	aug		veem		2	107	214	
1919	15-dec		kolen		1	70	70	loonsverhoging
1920	jan				0,5	120	60	loonsverhoging
1920	12-jan	meerdere bedrijven, rechter Maasoever		wild	1	1500	1500	
1920	febr	Thomsen	stuk- goed	vakbond (LFM)			1	weigering kranen voor onderkruipers te repareren
1920	14-feb	hele haven		vakbond (NFT, CBT)	73	10000	730000	loonsverhoging
1921	19-sep	SHV	kolen	wild	8	350	2800	tegen loonsverlaging
1921	28-okt	Blauwhoed	veem				1	inrichting van het werk (eisen inzet machine)
1922	mei	Müller & co	stuk- goed	wild	0,1		1	tegen ontslag collega (diefstal banaan)
1922	15-mei	diverse be- drijven	stuk- goed	wild	4	1000	1000	tegen verlening arbeidsduur
1922	26-mei	HAR, 10 be- drijven		overgenomen (NFT)	5	3500	14000	tegen inname werkboekjes als straf tegen werkweigering
1922	11-jul	Blauwhoed					1	tegen ontslag collega die overwerk weigerde
1922	13-okt	HAR-Bos	hout	wild	1	2000	2000	tegen loonsverlaging
1923	12-apr	HAR		wild	11	26	234	weigeren van inenting
1923	23-apr	HAR-Noord		wild	3	1000	1500	tegen bestraffing collega's (stakers 12 april)
1923	12-nov	Müller & co	stuk- goed	wild	1	110	110	loonbetaling bij onvrijwillig verlet
1924	mrt	Graansilo Mij	graan		1	20	20	tegen loonsverlaging
1924	3-mrt	6 bedrijven	massa- goed	CBT	2	604	900	tegen loonsverlaging
1924	17-mrt	HAR		wild	5	7250	37500	tegen loonsverlaging, tegen verlen- ging arbeidsduur
1924	24-mrt	SHV	kolen	wild	2	600	1200	tegen ontslag collega's (wegens sympatie HAR-staking)
1924	14-jul	C.Swarttouw			0,5	60	30	tegen uitlening aan F.Swarttouw
1924	2-okt	C.Swarttouw			1	80	80	tegen uitlening aan F.Swarttouw
1924	10-nov		massa- goed	overgenomen (NFT)	3	3000	6000	loonsverhoging
1925	onbe- kend	meerdere bedrijven	kraan- machi- nisten			300	38	
1925	8-apr	machinaal			6		1	loonsverhoging
1925	11-apr	diverse			1	50	50	solidariteit met stakers THB
1925	3-aug	HAR Zuid		wild	3	800	2300	tegen inhouden werkboekjes
1926	15-aug	F. Swarttouw	massa- goed				1	tegen verleging arbeidsduur, zon- dagarbeid

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	bond	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1928	6-apr	C.Swarttouw			1	41	41	tegen ontslag woordvoerder bij weigering overwerk
1928	9-jun	Batavier Lijn			1	25	25	tegen ontslag collega's (wegens werkweigering)
1932	2-mrt	graanfactoors	graan	wild	12	100	1200	tegen loonsverlaging
1932	28-mei	Graanfactorij	graan		3		1	tegenloonsverlaging
1932	29-jun	Fruitwerkers	stuk- goed		8	4	28	tegen loonsverlaging
1933	6-jun	Int. Controle Mij		wild	6	75	375	tegen opheffing pensioenfonds
1934	11-apr	Hanno	erts	wild	0,5	12	6	loonsverhoging
1934	6-jul	bootwerkers		wild	1	1000	1000	in verband met Jordaanooproer
1935	12-jun	RHB		wild	1,5	30	45	tegen loonverlaging
1937	5-apr	Blauwhoeden- veem	veem	wild	0,2	100	20	tegen loonsverlaging
1939	20-sep	Wm. Müller		wild			1	politiek protest ivm oorlogsdreiging

Stakingen in de Rotterdamse haven, 1945 - 1970

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	bond	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1945	27-jun	havenbreed	overslag	overgenomen (EVB)	8	4500	31500	protest tegen beschieting van havenarbeiders door BS
1945	23-jul	havenbreed	overslag	EVB	0,1	10000	1000	erkenning EVB
1945	8-aug	havenbreed	overslag	EVB	0,1	10000	1000	erkenning EVB
1945	13-aug	havenbreed	overslag	EVB	7	4500	27000	erkenning EVB
1945	13-dec			wild	0,1	16	2	weigering om na werktijd luiken dicht te leggen
1946	25-feb	20 bedrijven	stuk-goed	wild	0,5	1500	750	weigering aardappelen te laden voor Spanje
1946	2-mrt		stuk-goed	overgenomen (EVC)	2	100	200	weigering weekend werk
1946	18-mrt	havenbreed	overslag	EVC	3	4000	12000	weigering sinaasappels uit Spanje te lossen
1946	26-apr	havenbreed	overslag	EVC	65	8150	486000	solidariteit met zeelieden, erkenning EVC
1946	28-nov	HAR	stuk-goed	wild	0,1	16	2	ploegsterkte bij gebruik dubbel juk
1946	13-dec	HAR	stuk-goed	wild	0,1		1	weigering luiken luiken dicht te leggen (afwerken volgens cao)
1946	30-dec	HAR		wild	1		1	solidariteit met stakers Antwerpen
1947	10-jan	HAR	stuk-goed	EVC	2	89	178	looneisen
1947	26-mei	HAR	stuk-goed	EVC	1	240	240	weigering werk op 2e pinksterdag
1947	27-mei	HAR	overslag	EVC	2	3000	6000	tegen disciplinemaatregelen
1947	25-jul	HAR	overslag	EVC	6	92	460	solidariteit met stakers Antwerpen
1947	30-jul	HAR		EVC	1	1000	1000	tegen troepenlanding naar Indonesië
1947	23-aug	HAR			0,2	500	125	weigering weekend werk
1947	10-nov	HAR			1	200	200	weigering weekend werk
1947	10-nov	2 bedrijven			0,5	1000	500	solidariteit met stakers HAR
1948	2-mrt	HAR				518	1258	veiligheid
1948	3-mrt	HAR			2	15	30	
1948	13-mrt		stuk-goed	wild		50	1	weigering afwerken ss Uddeholm (Merwehaven)
1948	11-sep	HAR bij Korte Vaart		wild	1	150	150	weigering 3e taak
1948	sep	HAR	stuk-goed	wild	0,1	16	2	weigering stuwarbeid door dek-gasten
1948	sep	HAR	stuk-goed	wild	0,1	16	2	verhoogd taakloon voor Cubanse suiker
1948	sep	HAR		wild	0,1	16	2	uitbetaling toegezegde 2e taak op zaterdag
1948	sep	C.Swarttouw		wild			1	tegen afschaffing moppen
1948	28-okt	Progress	stuk-goed	wild			1	vaste arbeiders steunen weigering contoleurs om 4e taak te werken
1948	27-dec	HAR		wild			1	weigering HAR arbeiders om op open schip bovendecks naar Pernis gevaren et worden (kpu)
1949	5-jan	SHV	stuk-goed	wild	0,2		1	deugdelijke handschoenen bij lossing oud ijzer ss Iran
1949	25-jan			EVC	0,1		1	solidariteit met stakers Amsterdam
1949	9-feb			EVC	0,1	65	6	solidariteit met stakers Amsterdam
1949	16-feb	Hoogerwerff		wild		13	1	weigering van overwerk
1949	26-feb	Hanno	stuk-goed	wild	0,2	100	20	werkweigering wegens overschrijding 48 uren werkweek
1949	9-mrt	Rotterdam Terminal	stuk-goed	wild	2		1	tegen schorsing ivm weigering overwerk
1949	28-mrt	Vijfwinkel					1	protest tegen mishandeling arbeider door baas

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	bond	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1949	29-mrt	Viveso					1	weigering dekgasten om sjouwers- werk te verrichten
1949	16-apr	Hoogerwerff	stuk- goed		0,1	60	8	weigering wapens te lossen, ss Dingwal
1949	27-mei	Burger					1	weigering derde taak te werken
1949	14-jun	HAR	stuk- goed		0,3		1	verhoogd taakloon Cuba suiker, ss 'Lavenbegr'
1949	27-jun	HAR bij Van Waveren					1	weigering HAR arbeiders om op andere rijden te werken dan volgens cao toegestaan
1949	4-jul	Thomsen	stuk- goed		3	20	60	solidariteit met stakers Londen, ss Mont Gaspe
1949	18-jul	C.Swarttouw					1	tegen afschaffing mopperen
1949	20-jul				0,1		1	tegen afschaffing mopperen
1949	20-aug	Rotterdam Terminal	stuk- goed				1	tegen tewerkstelling in gesplitste ochtend en avondtaak
1949	25-aug				0,3		1	ongezond werk op 'Nadir'
1950	28-feb		stuk- goed				1	3x verhoogd taakloon bij schip met brandschade
1950	20-mrt	Vlaardingen Oost	stuk- goed				1	verhoogd taakloon pelvaten
1950	31-mrt				0,25	80	16	garantiestelling
1950	31-mrt						1	tegen Amerikaanse wapenzendingen
1950	april	HAL					1	werkweigering na uitgestelde loonbetaling
1950	1-mei		stuk- goed	wild	0,5	200	100	verhoogd taakloon bij lossing suiker
1950	4-mei	F. Swarttouw, Coeninxfeld, Muller, QD, Hoogerwerff		wild	1		1	protest tegen politieoptreden bij lossing Amerikaanse wapens
1950	12-jun	F. Swarttouw	stuk- goed		0,5	16	8	geschil uitbetaling stukloon bij 'rollen' boot
1950	24-jun	HAL	stuk- goed				1	ploegsterkte ss 'Andijk '
1950	12-jul	HAR		OVB	0,1	1000	100	looneisen
1950	8-aug	Furness Presto	stuk- goed				1	dubbel verhoogd taakloon voor werk in lijnkoeken
1950	9-aug		stuk- goed				1	compensatie voor slijtage werkkle- ding "Kronviken"
1950	9-aug						1	weigering besmet werk staking Antwerpen
1950	13-aug			EVC, OVB	8	10000	65000	10% loonsverhoging, tegen ron- selaars
1951	23-feb	Unitas			0,3		1	10% loonsverhoging
1951	22-mrt				0,3		1	proteststaking
1951	15-okt	Thomsen	stuk- goed	wild	0,7	80	55	looneisen
1952	7-jan	Progress	stuk- goed		0,25	50	10	tegen verbod op gebruik patentaak bij suikerlossing
1952	6-mei		stuk- goed		2		1	verhoogd taakloon suiker
1952	23-jun	Thomsen Maas- haven	stuk- goed				1	protest tegen gebruik juk bij lossing
1953	3-jun	HAR	stuk- goed	wild		10	1	onwerkbaar weer
1953	24-jun	Quick Dispatch	stuk- goed	wild	0,25	80	16	gebruik patent haak niet toegestaan
1953	juli	Kortevaart					1	tegen ontslag van 28 mensen
1953	15-jul	RSM	stuk- goed			6	1	protest tegen verplaatsing schafttijd
1953	15-jul	HAL	stuk- goed			42	1	protest tegen verplaatsing schafttijd
1953	16-jul	Quick Dispatch	stuk- goed	OVB	2	120	240	verhoogd taakloon voor stroperige suiker
1953	18-jul	F. Swarttouw	massa- goed				1	verhoogd taakloon
1953	21-jul	Progress	stuk- goed				1	tegen ontslag van 15 mensen

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	bond	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1953	29-jul	Presto	stuk- goed				1	kleding voor werk in vriesruimen
1953	8-aug	Presto	stuk- goed				1	werk in vriesruimen
1953	12-aug	HAR arbeiders bij Muller en C. Swarttouw	stuk- goed	overgenomen (EVC)	1	60	60	tegen korting op loon vanwege te laat arriveren
1953	24-sep	Presto	stuk- goed				1	werk in vriesruimen
1953	2-nov	RSM Maashaven	stuk- goed			40	1	vergoeding besmeurde werkkleding
1953	2-nov	Van Uden Rijnhaven	stuk- goed		0,1	40	4	tegen verbod op patenthaak, protest tegen wegsturen ploeg
1954	26-mrt	HAR bij Hoog- erwerff		overgenomen (EVC,OVB)	1,5	2500	2650	"koffiestaking"
1954	12-apr			wild	0,3	23	7	weigering overwerk op zaterdag
1954	23-apr	RSM Maashaven	stuk- goed	wild		60	1	verhoogd taakloon calcium toon- aarde
1954	30-jun	Van Bennekom	stuk- goed			8	1	weigering 6e wagon katoen te beladen
1954	aug	Van Uden	stuk- goed				1	reiskostenvergoeding
1954	1-sep	Junius & Zn.		overgenomen (EVC)	4	500	2000	uitbetaling 6 reisen per week ivm lange reistijden van en naar schepen
1954	5-sep						1	twee extra reisen pendelaars
1955	juni						1	besmette lading Antwerpen, ss 'Kolomna'
1955	juni						1	tegen ontslag of bestraffing collega
1955	1-aug			OVB	1	7500	7500	looneisen
1955	13-aug			OVB	3,5	3500	12250	looneisen
1956	5-nov	Pakhoed	stuk- goed		1		1	weigering schepen uit USSR te los- sen ivm inval Hongarije
1957	7-apr	Rotterdamsche Lloyd	stuk- goed	wild			1	gratificatie
1957	4-jun	Rotterdamse Kolencentrale	massa- goed	wild			1	tegen mishandeling van arbeider door een baas
1957	5-jul	Muller	stuk- goed	wild			1	dubbel verhoogd taakloon
1957	7-aug	Rotterdamsche Lloyd	stuk- goed	wild		22	1	kraanmachinisten, weigering zon- dagarbeid op 'Willem Ruis'
1958	11-okt	QD	stuk- goed	wild			1	weigering overslag giftige lading
1958	1-dec		stuk- goed	NBV			1	boycot schepen onder goedkope vlag (Panhonlibco)
1959	jan	Furness Maas- haven	stuk- goed				1	verhoogd taakloon bij lossing schip met brandschade
1959	13-jan	Quick Dispatch	stuk- goed				1	conflict over interpretatie cao over te werken taken
1959	15-jan	RSM Maashaven	stuk- goed				1	verhoogd taakloon
1960	19-aug	NTB	stuk- goed		0,4		1	
1960	24-sep	Junius & Zn.			10	60	600	weigering om in olieploeg te gaan werken
1961	26-jan	Thomsen	stuk- goed				1	actie kraanmachinisten
1961	23-feb	Felshaven	stuk- goed			60	1	
1961	23-feb	C.Swarttouw					1	protest tegen ontbreken schaftge- legenheid bij lossing op stroom
1961	7-mrt	F. Swarttouw, Rotterdam Terminal					1	actie kraanmachinisten, tegen ge- splitste toepassing uur verlenging
1961	mei	diverse bedrijven					1	weekloon van NLG 125 voor kraan- machinisten
1961	29-jun	NTB, RSM, C. Swarttouw, Mul- ler, HAL	stuk- goed	OVB	3	600	1800	solidariteit met SHB Asd., f.125 ineens en 2 reizen voor pendelaars
1961	15-jul	HAL	stuk- goed		0,1	80	8	weigering 2e taak op zaterdag

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	bond	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1961	19-jul	Felshaven	stuk- goed		0,5		1	winstuitkering van 4%
1961	26-jul				0,1			actie van kraanmachinisten
1961	30-nov	Nieuwe Matex	olieop- slag		0,3	70	21	
1962	23-feb	Felshaven	stuk- goed	wild			1	
1962	15-jun	Mol en Groen	stuk- goed	wild	0,2	7	1	weigering pendelaats om boot af te werken
1962	21-sep	QD Merwehaven	stuk- goed				1	werkweigering ivm wandluis op ss 'La Goa'
1963	4-mrt	Muller & Co	stuk- goed				1	extra werkkleding bij wek in ijzer-oxide
1963	8-jul						1	5 daagse werkweek
1963	18-okt	NTB, QD, Thomsen	stuk- goed	wild	0,1	2000	200	uitkering ineens, regelmatigere tewerkstelling
1963	21-okt	diverse be- drijven	stuk- goed	OVB	0,3	2000	500	tegen ontslag dreiging stakers 18 okt
1963	22-okt	CVA		wild	1	150	300	Spaanse arbeiders: tegen inhouding voorschot op loon
1963	22-okt	QD	stuk- goed		0,3		1	actie van kraanmachinisten
1963	23-okt	NTB, QD	stuk- goed	wild			1	uitkering ineens, regelmatigere tewerkstelling
1963	24-okt	QD	stuk- goed		0,3		1	actie van kraanmachinisten
1963	26-okt	Muller & Co	stuk- goed		3	350	1050	
1966	17-jun	Hoogerwerff		wild	0,5	80	40	taakloon
1969	30-jan	SSM Transport				150	1	

Stakingen in de Rotterdamse haven, 1970-1990

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	bond	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1970	26-feb			wild		2	25	50
1970	5-jun	Presto	stukgoed	wild		1	40	40
1970	27-aug	gehele over- slagsector		wild		16	14000	185610
1970	sept			wild				1
1970	16-sep	Mol & Groen	stukgoed	wild			12	1
1970	okt	Thomsen (Lekhaven)	stukgoed	wild				1
1970	1-okt	Felshaven	stukgoed	wild			8	2
1970	13-okt	Felshaven	stukgoed	wild			20	3
1970	3-nov	Loods Diana	stukgoed	wild			20	3
1970	10-nov	Muller Progres	stukgoed	wild			20	1
1970	13-nov	Muller Progres	stukgoed	wild	0,25	200	50	meer vakantiedagen
1970	16-nov	Muller Progres	stukgoed	wild			8	1
1970	17-nov	Muller Progres	stukgoed	wild			10	1
1970	17-nov	Muller Progres	stukgoed	wild			12	1
1970	17-nov	Felshaven	stukgoed	wild			12	1
1970	10-dec	Felshaven	stukgoed	wild	1	12	12	ploegsterkte
1970	14-dec	C. Swarttouw	stukgoed	wild			4	1
1970	15-dec	diverse be- drijven		NVV, NKV, CNV	0,12			1
1972	11-feb		machi- naal				30	1
1972	maart	Unitcentre	stukgoed	wild				1
1972	15-sep	Quick Dispatch	stukgoed	wild	0,62	450	285	arbeidsomstandigheden
1972	22-sep	Quick Dispatch	stukgoed	wild	0,36	450	110	arbeidsomstandigheden
1972	12-okt	Deka Hanno	stukgoed	wild				1
1973	17-sep	Muller Thom- sen	stukgoed	wild	0,37	423	160	tegen ontslag 2 arbeiders ivm diefstal bananen
1973	4-dec	Pakhoed	stukgoed	NVV	0,12			1
1974	8-jan	Muller Thom- sen Beatrix- haven	stukgoed	wild				1
1974	21-jan	Muller Thom- sen Beatrix- haven	stukgoed	wild	0,12	500	63	loonsverhoging
1974	18-feb	Muller Thom- sen Beatrix- haven	stukgoed	wild	0,12	150	20	loonsverhoging
1974	7-okt	Seaport Ter- minals	stukgoed	wild	0,5	8	4	ploeg SHB'ers protesteert tegen arbeidsomstandigheden
1974	7-okt	Nieuwe Matex	tankop- slag	wild	1	150	150	looneisen
1975		Unitcentre	contai- ners	wild	0,5			1
1976	27-feb	GEM, NTB		wild	0,12	600	75	staking tegen Minister van SoZa, voor handhaving prijscompensatie
1976	19-mei	9 bedrijven	stukgoed	wild	0,25	2000	600	prijscompensatie
1976	1-jul	gehele over- slagsector		NVV, NKV	0,5	10000	5000	tegen verlenging loonmaatregel
1976	1-sep	Deka Hanno, QD, Seaport	stukgoed	wild	2,75	700	1925	behoud prijscompensatie
1977	7-feb	12 bedrijven		NVV, NKV, CNV tot 14 feb)	17	5.150	66948	landelijke actie om behoud prijs- compensatie
1977	18-aug	Kroonvlag	stukgoed	NVV	0,12	200	25	looneisen
1977	26-aug	Rotterdam Terminal	stukgoed	wild	0,12	100	13	arbeidsomstandigheden
1977	7-nov	NTB	stukgoed	NVV	0,25	200	50	arbeidsomstandigheden
1978	28-jan	Muller Thom- sen	stukgoed	wild				1
1978	4-apr	Muller Thom- sen	stukgoed	wild	0,12	12	1	weigering op gladde containers te werken (regen)

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	bond	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1978	16-mei	GEM	graan	wild	0,25		1	looneisen
1978	25-mei	GEM	graan	wild			1	looneisen
1979	9-mrt	Muller Thom- sen	stukgoed	wild	0,87	50	44	looneisen
1979	12-mrt	Muller Thom- sen	stukgoed	wild			1	looneisen
1979	16-mrt	Muller Thom- sen	stukgoed	wild			1	looneisen
1979	19-mrt	Muller Thom- sen	stukgoed	wild	0,12	60	7	looneisen
1979	29-mrt	GEM	graan	wild	0,12	500	60	meer vakantiedagen
1979	13-apr	Pakhoed, NTB, Maas-Rijn, Seaport	stukgoed	wild	0,5	500	250	protest tegen cao resultaat bonden
1979	19-jun	diverse be- drijven		NVV, NKV, CNV	0,2		1	landelijke protestactie tegen Bestek 81
1979	27-aug	gehele stuk- goed	stukgoed	wild	20	13000	247000	looneisen
1979	28-aug	Unitcentre	contai- ners	wild	3			solidariteit met stukgoedstakers
1979	31-aug	ECT	contai- ners	wild	3	500	1500	solidariteit met stukgoedstakers
1979	3-sep	GEM	graan	wild	3	800	2400	solidariteit met stukgoedstakers
1979	5-sep	SHV	machi- naal	wild			1	solidariteit met stukgoedstakers
1979	30-okt	Pakhoed	stukgoed	wild	0,12		1	behoud van per abuis uitgekeerde loonsverhoging
1980	4-mrt	diverse be- drijven		FNV	1	6000	6000	landelijke staking FNV tegen loonmaatregel
1980	21-mrt	GEM	graan	officieel			1	landelijke staking FNV tegen loonmaatregel
1980	3-okt	Muller Thom- sen	stukgoed	wild	0,62	1400	875	tegen ontslagplan 250 werknemers
1980	13-nov	Muller Thom- sen	stukgoed	wild			1	tegen ontslagplan 250 werknemers
1981	18-mrt	Frans Swart- touw	machi- naal	wild	2	700	1400	ontslag 25 wn'ers ivm nieuwe kraan, onvrede cao
1981	2-apr	Muller Thom- sen	stukgoed	wild	0,25	200	50	geen gedwongen ontslag
1981	1-jun	Multi Terminals Waalhaven	stukgoed	wild	0,5	400	200	vervroeging betaling maandlonen
1981	10-jul	Kroonvlag	stukgoed	wild	0,12	100	12	tegen verkoop bedrijfsterreinen
1981	13-nov	Perfect	sjorders	wild	0,25	6	2	tegen opzeggen contract door ECT
1981	23-nov	Muller Thom- sen	stukgoed	wild	7		1	"boycot" Nedlloyd Rhone
1981	23-dec	Kroonvlag	stukgoed	wild	0,12	400	48	tegen wijziging winstdelingsrege- ling bij fusie KNSM en Nedlloyd
1982	11-feb	diverse be- drijven		officieel	0,5	10000	4000	landelijke actiedag tegen korting ziekengeld
1982	4-mrt	GEM, Grain- wave	graan	FNV	0,5	650	325	protest tegen wg voorstellen 4 ploegendienst in cao
1982	10-mrt	Quick Dispatch	stukgoed	FNV			1	protestvergadering in werktijd ivm cao onderhandeling
1982	6-apr	Seaport Ter- minals	stukgoed	wild	0,5	790	395	tegen ontslag 4 oudere werknemers
1982	3-mei	Frans Swart- touw	machi- naal	overgenomen (FNV)	29	700	20300	ivm cao onderhandelingen, toeslag continú en vuil werk
1982	4-mei	EMO	machi- naal	FNV	28	300	8400	in verband met cao onderhande- lingen
1982	5-mei	Paktank	natte bulk	wild	1	30	30	nachtploeg legt werk neer ivm cao onderhandelingen
1982	12-mei	GEM, Grain- wave, Maasha- ven Silo	graan	FNV	23	1200	27600	ivm cao onderhandelingen
1982	14-mei	EECV	machi- naal	FNV	19	200	3800	ivm cao onderhandelingen
1982	26-mei	SHV	machi- naal	FNV	3	200	600	ivm cao onderhandelingen
1982	26-mei	ECT	contai- ners	FNV	6	350	2100	ivm cao onderhandelingen (eisen inzake 5 ploegendienst)

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	bond	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1982	4-jun	Frans Swart- touw, EMO	machi- naal		0,25		1	staking technisch personeel voor 2 adv dagen
1982	19-okt	Multi Terminals Waalhaven	stukgoed			400	1	langzaam acties ivm CNV cao kwestie
1982	23-nov	QD, Kroonvlag, MTW, Seaport Terminals	stukgoed	wild			1	stipheidsacties na uitspraak rechter over CNV cao
1982	24-nov	Kroonvlag, MTW	stukgoed	wild			1	stipheidsacties na uitspraak rechter over CNV cao
1983	14-jan	Muller Thom- sen	stukgoed	wild	0,19	700	131	tegen gedwongen ontslagen tgv reorganisatieplannen
1983	18-jan	Muller Thom- sen	stukgoed	FNV	0,62	700	438	tegen gedwongen ontslagen tgv reorganisatieplannen
1983	6-mrt	Kroonvlag	stukgoed	wild	0,5		1	tegen bestraffing woordvoerder F.Dijkman
1983	29-apr	Frans Swart- touw	machi- naal	wild			1	tegen aanwezigheid zwartwerkers
1983	9-mei	Quick Dispatch	stukgoed	wild	0,25	500	125	tegen voorgenomen onslag 850 wn'ers in stukgoed
1983	10-mei	NTB, Kroon- vlag, MTW, Felshaven	stukgoed	wild	0,25	1500	375	tegen voorgenomen onslag 850 wn'ers in stukgoed
1983	26-mei	MTR, Kroon- vlag, Seaport, QD, SHB	stukgoed	wild	8	1500	1500	tegen voorgenomen onslag 850 wn'ers in stukgoed
1983	3-jun	Kroonvlag	stukgoed	wild	0,5	400	200	protest tegen dreigbrief van direc- tie aan Dijkman
1983	7-jun	Quick Dispatch	stukgoed	wild	0,5	500	250	tegen voorgenomen onslag 850 wn'ers in stukgoed
1983	8-jun	Seaport Ter- minals	stukgoed	wild	0,13	100	13	tegen voorgenomen onslag 850 wn'ers in stukgoed
1983	15-jul	SHB		wild	1	160	160	protest tegen uitbreiding functie- omschrijving
1983	16-sep	Multi Terminals Waalhaven	stukgoed	wild	4	300	1200	tegen cao afspraak over verplichte 'klos' zaterdag
1983	19-sep	NTB	stukgoed	wild			1	interpretatie nieuwe cao, mn voor kraanmachinisten
1983	20-sep	NTB	stukgoed	wild	0,25	35	9	tegen overplaatsing naar SHB
1984	4-jun	Seaport Ter- minals	stukgoed	wild	0,5	90	45	SHB'ers, tegen onderbemanning (ploegsterkte)
1984	27-aug	gehele stuk- goed	stukgoed	FNV	25	3400	10000	tegen onslag bij 150 wn bij Rot- terdam Terminal
1984	19-nov	diverse be- drijven		FNV			1	landelijke actieweek
1985	15-mrt	ECT	contai- ners	wild	0,25		1	ivm cao onderhandelingen
1985	juni	Seaport Ter- minals	stukgoed				1	reiskostenvergoeding
1985	20-jun	Felshaven	stukgoed		0,25	100	25	tegen onslag 20 man
1985	24-jun	MTW, QD	stukgoed		0,13	100	13	tegen ontslagen bij Felshaven
1985	25-jun	Kroonvlag	stukgoed		0,13	100	13	tegen ontslagen bij Felshaven
1985	30-jun	Seaport Ter- minals	stukgoed		0,13	100	13	tegen ontslagen bij Felshaven
1985	23-okt	MTW, MTR, QD, NTB, SHB	stukgoed	wild	2	1000	1000	ivm cao onderhandelingen (Invul- ling atv)
1985	8-nov	Deka Transport	stukgoed	wild		75	1	ivm cao onderhandelingen (Invul- ling atv)
1985	7-nov	ECT, Unicentre	contai- ners	wild	0,25	2000	500	garantie geen gedwongen ontslag in 5 jaar
1985	11-nov	ECT, Unicentre	contai- ners	wild	0,25	2000	500	garantie geen gedwongen ontslag in 5 jaar
1985	13-nov	SHB, MTR Waalhaven, Kroonvlag, Hanno Citex	stukgoed	wild	1,5	2000	3000	ivm cao onderhandelingen (Invul- ling atv)
1985	27-nov	EECV	machi- naal	FNV	20	300	2550	invoering 5 ploegendienst
1985	5-dec	Seaport Ter- minals	stukgoed				1	tegen inzetten SHB'ers uit de multisector pool
1985	13-dec	Caleb Brett	opslag		0,13	25	3	ivm cao onderhandelingen

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	bond	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1985	13-dec	Quick Dispatch	stukgoed	wild	0,13	500	65	tegen de FNV, die dir-OR afspraak atv afwijst
1985	17-dec	Caleb Brett	opslag		0,13	80	10	ivm cao onderhandelingen
1986	6-jan	RT Felshaven	stukgoed	FNV			1	deelname aan VUT regeling
1986	14-mrt	Paktank	tankop- slag	wild	0,25	500	125	ivm cao onderhandelingen
1986	20-mrt	SHB ploeg bij Seaport Terminals	stukgoed	wild		14	1	tegen schorsing
1986	5-jun	Quick Dispatch	stukgoed	wild	0,25	100	25	behoud kerstgratificatie
1986	6-aug	Quick Dispatch	stukgoed		1	600	600	tegen ontslag Paul Donker
1986	25-aug	Seaport Ter- minals	stukgoed		0,13	175	22	tegen collectief ontslag tgv fusie
1986	4-sep	Quick Dispatch	stukgoed	wild	0,37		1	stopzetten ontslag procedure Paul Donker
1986	8-sep	Quick Dispatch	stukgoed	wild	2,5		1	stopzetten ontslag procedure Paul Donker
1986	4-nov	SHB	stukgoed	wild	0,37	80	30	collega in WAO
1986	10-nov	ECT	contai- ners	wild	1	55	55	tegen schorsing OR lid dat tot staking had opgeroepen
1987	14-jan	Europoort Silo	graan	wild	1	150	150	schafstijd
1987	14-jan	Seaport Ter- minals	stukgoed	wild	0,13	200	25	tegen collectief ontslag (350 man)
1987	19-jan	gehele stuk- goed	stukgoed	FNV	52	4000	25000	tegen collectief ontslag (350 man)
1987	21-jan	EMO, EECV, Frans Swart- touw	machi- naal	wild	0,25	100	25	tegen uitstel cao onderhandeling door SVZ
1987	22-jan	Frans Swartouw	machi- naal	wild	0,25	100	25	tegen uitstel cao onderhandeling door SVZ
1987	30-jan	ECT	contai- ners	wild	0,5	125	63	tegen herstelplan (loonsverlaging of herstructurering)
1987	8-feb	ECT	contai- ners		1		1	tegen herstelplan (loonsverlaging of herstructurering)
1987	12-feb	ECT	contai- ners	overgenomen (FNV)	12	1000	3000	tegen herstelplan (loonsverlaging of herstructurering)
1987	13-feb	EMO, Frans Swarttouw	machi- naal	wild			1	
1987	13-mrt	Seaport Ter- minals	stukgoed	wild	3,5	350	1050	tegen collectief ontslag
1987	2-apr	GEM, Maas- haven Silo, Grainwave	graan	FNV	14	175	300	ivm cao onderhandelingen (looneis)
1987	24-jun	Multi Terminals Waalhaven	stukgoed	wild	0,5	30	15	tegen collectief ontslag
1988	12-jan	GEM	graan	wild	1	300	300	tegen roosterwijziging
1988	12-feb	Paktank, Nieuwe Matex	tankop- slag	FNV	13	200	200	loonsverhoging, technologie overeenkomst
1988	19-feb	SHB'ers bij de GEM	graan	overgenomen (FNV)	3	47	141	tegen dreigend ontslag
1988	15-jul	Oceana, Sealash	sjorders	wild	0,5	82	41	tegen collectief ontslag (40 man)
1989	14-mrt	GEM (Botlek)	graan	wild	2	215	430	tegen dreigend ontslag
1989	20-mei	Unitcentre	contai- ners			350	1	arbeidstijdverkorting
1989	23-jul	Hanno	stukgoed	FNV	0,1		1	weigering schip te lossen ivm staking UK

Stakingen in de Rotterdamse haven, 1990 - 2009

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	status	duur	stakers	stakers- dagen	eis
1990	2-mrt	SHB	containers	wild	0,25	200	50	tegen wijziging werktijden
1990	17-apr	Oceana	sjorders	wild	1	70	70	tegen ontslag of bestraffing collega
1990	8-mei	SBS (Nedlloyd)	ro-ro	FNV			1	looneis
1990	17-mei	SBS (Nedlloyd)	ro-ro	FNV	2	41	123	looneis
1990	19-jun	GEM	graan	wild	0,38	125	48	ivm cao onderhandelingen
1991	8-apr	MTR	stukgoed				1	vrees voor sterfhuisconstructie
1991	8-apr	RHPM	stukgoed		1	200	200	tegen verhuizing haven terrein
1991	11-apr	EMO	machinaal		0,13	40	5	druk op cao overleg (6% en 4 daagse werkweek)
1991	12-apr	EECV	machinaal		0,13	50	6	druk op cao overleg (6% en 4 daagse werkweek)
1991	17-apr	EMO	machinaal		0,13	80	10	druk op cao overleg (6% en 4 daagse werkweek)
1991	20-mei	19 bedrijven	stukgoed en contain- ers	FNV	5	5000	11000	voor non-bulk cao
1991	27-jun	gehele stuk- goed	stukgoed	FNV	29	1400	6500	hoger loon
1991	1-jul	Ocenana e.a. sjorbedrijven	sjorders	overgenomen (FNV)	19	250	3000	loonsverhoging
1991	8-jul	Hanno	stukgoed	FNV			1	stakers eisen recht op om in kantine koffie te drinken
1991	8-jul	SHB	containers	wild	3	100	300	SHB'ers bij ECT weigeren sjorwerkzaamheden (besmet werk)
1991	13-sep	ECT	containers	wild	0,13		1	reactie op vals gerucht dat lonen niet betaald konden worden
1991	17-sep	13 overslagbe- drijven		FNV	3	1500	4500	tegen WAO/ZW plannen van de regering
1991	26-sep	ECT	containers	wild	1	110	110	tegen WAO/ZW plannen van de regering
1991	27-sep	Seaport Ter- minals	stukgoed	wild	0,25	50	10	tegen WAO/ZW plannen van de regering
1991	29-sep	ECT	containers	FNV			1	tegen WAO/ZW plannen van de regering
1991	29-sep	EECV	machinaal	FNV	1	200	200	tegen WAO/ZW plannen van de regering
1991	30-sep	Seaport Ter- minals	stukgoed	wild	1	100	100	tegen WAO/ZW plannen van de regering
1991	1-okt	diverse over- slagbedrijven		wild	0,5	700	350	tegen WAO/ZW plannen regering en tegen stakingsverbod
1991	2-okt	ECT, Seaport, Unicentre, nn		wild	1	450	450	tegen WAO/ZW plannen regering en tegen stakingsverbod
1991	3-okt	7 bedrijven		wild	1	1000	1000	tegen WAO/ZW plannen regering en tegen stakingsverbod
1991	4-okt	gehele overslag- sector		wild	1	6750	6750	tegen WAO/ZW plannen regering en tegen stakingsverbod
1991	5-okt	EMO	machinaal	wild	1	200	200	tegen WAO/ZW plannen regering en tegen stakingsverbod
1991	5-okt	Paktank, Nieuwe Matex	tankopslag	FNV			1	tegen WAO/ZW plannen van de regering
1992	10-mrt	Paktank	tankopslag	wild	0,25	200	50	uitbetaling terugontvangen pensioenpremie
1992	3-apr	Paktank, Nieuwe Matex	tankopslag	FNV	2	155	310	behoud prijscompensatie en loonsverhoging
1992	15-dec	MTW en anderen	stukgoed	wild	2	480	90	tegen aangekondigde ontslagen sjorbedrijf Perfect
1993	28-jan	EBS	machinaal	overgenomen (FNV)	1	200	200	tegen collectief ontslag (400 fte)
1993	2-feb	MTW	stukgoed	wild	0,3	150	50	tegen uitbesteding van werk
1993	5-feb	EBS	machinaal	FNV	1	200	200	tegen massaontslag EBS (400 fte)
1993	16-feb	EBS	machinaal	wild	1	550	550	tegen massaontslag EBS (400 fte)
1993	31-mrt		scheeps- onderhoud	FNV			1	automatische prijscompensatie

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	status	duur	stakers	stakers- dagen	eis	
1993	8-jul	Unitcentre	containers	wild		1	360	120	loonsverhoging
1993	26-jul	MTW	stukgoed			1	150	150	tegen collectief onstalg
1993	1-aug	NTB	stukgoed	overgenomen (FNV)		1	200	200	tegen ontslag van 113 van de 211 wn
1993	17-dec	Van Ommeren	tankopslag	wild		0,25		1	solidariteit met stakers Amsterdam
1994	6-jan	MTW	stukgoed	wild		1,5	250	375	tegen inhuur Oceana voor bunde- len van hout
1994	7-jan	Paktank	tankopslag	CNV		0,275	70	18	tegen afsluiten protocol FNV en directie
1994	28-apr	MTW	stukgoed			1	100	100	tegen collectief ontslag (100 fte)
1994	5-mei	ECT	containers	wild				1	tegen intrekken bonus
1994	22-jun	SHB	containers	wild		0,13	140	18	tegen gevolgen reorganisatie
1994	19-jul	MTW	stukgoed	wild		0,06		1	solidariteit met SHB
1994	19-jul	SHB		wild		0,25	400	100	vertrek van directeur geest
1994	9-aug	MTW	stukgoed	wild		0,5	80	40	protest tegen akkoord FNV en directie over sanering
1995	13-feb	ECT	containers	wild				1	tegen gevolgen reorganisatie
1995	27-feb	MTR Waal- haven	stukgoed	wild		0,3	90	30	tegen ontslag of bestraffing collega
1995	7-jul	NTB, ECT	stukgoed	wild		0,13	100	13	tegen ontslag OR leden MTW die directeur hadden vastgehouden
1995	21-jul	Hanno	stukgoed	wild		0,5	70	35	tegen ontslag OR leden MTW die directeur hadden vastgehouden
1996	5-mei	Maashaven Silo	graan	FNV		2	21	42	ivm cao onderhandelingen
1997	20-jan	ECT	containers	FNV				1	weigerig besmet werk
1997	3-feb	EBS	machinaal	wild		0,13	100	13	tegen collectief ontslag (276fte)
1997	3-feb	EMO	machinaal	wild		0,13	60	8	solidariteit met stakers EBS
1997	16-apr	ECT	containers	wild		0,25	80	20	solidariteit met stakers SHB
1997	16-apr	SHB		wild		2	500	450	tegen voorgenomen collectief ontslag (200fte)
1997	12-mei	Seaport Ter- minals	stukgoed	FNV				1	solidariteit met zeelieden ms Cape Vincent
1997	17-jul	Bell Line	containers	wild			30	1	tegen overname door ECT en Deka
1997	10-sep	EMO	machinaal	wild		3	210	70	ivm premiehoogte prepensioen- regeling
1997	17-okt	SHB		wild		1	150	150	tegen collectief ontslag
1997	21-nov	SHB		wild		0,5	150	75	tegen ontslag OR voorzitter
1997	30-nov	EBS	machinaal	wild		1	150	150	tegen uitbesteding technische dienst
1998	24-apr	ECT	containers	wild		0,13	200	25	tegen uitlatingen directie over ziekteverzuim
1998	9-jun	EBS	machinaal	wild		1	100	100	protest tegen reorganisatieplannen
1999	23-mrt	P&O North Sea Ferries	ro-ro	FNV		0,25	170	43	tegen loosverlaging
1999	16-apr	EBS	machinaal	wild				1	protest tegen reorganisatieplannen
1999	15-jul	EBS	machinaal	wild		1	300	300	protest tegene reorganisatie en ontslag MT lid
1999	21-sep	ECT	containers			0,5		1	garanties voor werkzekerheid bij komst HPH als aandeelhouder
1999	21-sep	Paktank	olieopslag	wild		1	70	70	ivm gevolgen reorganisatie
1999	8-nov	ECT	containers	wild		0,25	200	50	werkzekerheid bij vetrek SeaLand pakket
2000	24-jan	EECV	machinaal	wild		1	50	50	ivm cao onderhandelingen (pen- sioengat)
2000	22-feb	ECT	containers	wild		2	500	80	tegen pensioenspraak in principe akkoord cao
2000	30-jun	Stichting HME	machinaal	FNV			35	1	tegen loondaling
2000	21-nov	HRS	stukgoed	wild				1	tegen aangekondigd faillissement
2000	22-nov	ECT	containers	wild				1	ter ondersteuning vakbonden bij onderhandeling sociaal plan
2001	10-mrt	ECT	containers	wild		2	500	500	tegen netto loonsverlaging vanwe- ge wijziging belastingwetgeving

jaar	aan- vang	bedrijf	sector	status	duur	stakers	stakers- dagen	eis
2001	16-mei	ECT	containers	overgenomen (FNV)	12	1300	1800	ivm cao onderhandelingen
2001	17-jul	EBS	machinaal		0,13	360	50	ivm cao onderhandelingen, behoud prijscompensatie
2001	4-dec	P&O North Sea Ferries	ro-ro	FNV	1	60	60	tegen zelflossing door zeelieden
2002	4-dec	EMO	machinaal	overgenomen (FNV)	0,13		1	tegen inhuur bulldozerchauffers onderaannemer
2003	17-jan	diverse bedrijven		FNV	1	200	200	tegen Europese richtlijn (Port Package)
2003	11-sep	diverse bedrijven Europoort		FNV	0,5	200	100	tegen Europese richtlijn (Port Package)
2003	29-sep	ECT Delta, EECV, EMO, Hanno/Uniport		FNV	1	3000	3000	tegen Europese richtlijn (Port Package)
2004	24-feb	Klapwijk	stukgoed	wild	0,13		1	werving van SHB'ers voor vast personeel en cao
2004	20-sep	meerdere bedrijven		FNV, CNV, MHP	1	4000	4000	tegen regeringsmaatregelen Vut/Prepensionering
2004	1-nov	Matrans, ILS, P&O, Stena	sjorders	FNV	0,5	100	50	tegen sjorverordening
2004	13-dec	ADM	graan	wild	2	52	104	ex havenarbeiders EBS eisen erkenning havenwerk
2005	31-aug	ECT, EMO, Stenaline		FNV	1	1000	1000	protest tegen opezeggen verdrag ILO 137
2005	17-okt	Rail Service Center		FNV			1	ivm CAO
2006	16-jan	ECT, EECV, EMO, Hanno, RST, P&O		FNV	0,5	500	250	protest tegen Europese richtlijn (Port Package 2)
2006	8-mrt	APMT	containers	FNV	2	100	200	arbeidsduur in volcontinu
2006	5-apr	Vopak	olieopslag	wild	0,25	150	37	ivm cao onderhandelingen
2006	11-apr	ECT	containers	wild	2		1	ivm cao onderhandelingen
2006	12-apr	Norfolk, P&O Ferries, Stena Line	ro-ro	FNV	1	300	150	ivm cao onderhandelingen
2006	9-mei	AEBT	graan	FNV	2	50	100	ivm cao onderhandelingen
2006	5-nov	ECT	containers	wild	2	1000	2000	tegen principe akkoord
2006	11-dec	ECT	containers	FNV			1	weigering schip te lossen uit solidariteit zeelieden
2007	3-jan	APMT	containers	wild			1	werkonderbreking ivm onenigheid bij vakantieplanning
2007	4-jun	ms Geestdijk, ms Maya, Central America		FNV, Nautilus, ITF			1	arbeidcondities zeelieden
2007	22-okt	Gevelco	stukgoed	wild	0,25	45	11	ivm cao onderhandelingen
2008	22-apr	Seabrex	stukgoed	FNV	0,13	70	8	ivm cao onderhandelingen
2008	4-jun			FNV	0,13	200	25	verdwenen pensioengelden
2008	23-jul	ITR	stukgoed	FNV	7	20	8	ivm cao onderhandelingen
2008	11-nov	SHB		FNV			1	loongarantie
2009	26-mrt	Norfolk Line	ro-ro	wild	1	30	30	tegen zelflossing door zeelieden
2009	8-jan	SHB		wild			1	tegen faillissement
2009	26-jan	SHB		wild			1	tegen faillissement

BIJLAGE 2: Notities bij de stakingscijfers

1. Stakingen in de Rotterdamse haven

1920, 14 februari – 26 april

IISG geeft totaal 17.025 stakers in Amsterdam en Rotterdam (8.900 leden NAS, 7.100 leden CB, 425 van PC bond en 600 van RK bond Bonifacius). CBS-gegevens voor aantal havenarbeiders in Rotterdam: 8.000 vast en 3.000 los. Ik stel het aantal stakers in Rotterdam op 10.000.

1970, 27 augustus – 14 september, gehele overslagsector

Flier & Van Kooten geven 163.456, inclusief Amsterdam. Zij gaan daarbij uit van 13.600 werknemers, inclusief Amsterdam. In de lokale pers wordt voor Rotterdam steeds gesproken over 14.000 of 16.000 stakers in Rotterdam. Dit zijn ook de cijfers die Teulings & Leijnse (1974) hanteren. De haven van Amsterdam telt in 1970 ca. 3.600 werknemers (Flier & Van Kooten, IISG) en staakt 3 dagen mee, vanaf maandag 31 augustus (Flier & van Kooten, IISG). Uit de werkgelegenheidsstatistieken (Meeuse & Boele, GHR) leid ik af dat het getal van 16.000 te hoog is. Ik ga uit van 14.000 havenarbeiders (Heygele hanteert het getal van 13.348), waarvan 2.000 bij de SHB.

IISG komt op een totaal van 231.000 stakersdagen, inclusief Amsterdam ($3 \times 3.600 = 10.800$). Dit is hetzelfde getal waar je op uit komt als de berekening gebaseerd wordt op Teulings & Leijnse (1974, p.60-62). Name-lijk 6 dagen staking van 16.000 man (96.000) en 9 dagen staking van 14.000 (126.000) man, maakt samen 222.000. Met Amsterdam erbij kom je uit op 232.800. In deze berekening wordt bij de drie zaterdagen het volledige aantal havenarbeiders meegerekend. Ten onrechte. Op de zaterdag wordt normaliter door een derde van de populatie gewerkt (de 'klos' zaterdag, die eens in de 3 weken gedraaid werd).

Mijn berekening ziet er als volgt uit:

Do 27/8	: niet meegeteld (avondploeg THB begin met staking)
Vrij 28/8	: 14.000
Za 29/8	: 4.670 (1/3 * 14.000)
Ma 31/8 – do 3 /9	: 4 * 14.000
Vrij 4/9	: 12.800 (machinaal weer aan het werk)
Za 5/9	: 4.270 (1/3 * 12.800)
Ma 7/9 – vrij 11/9	: 5 * 12.800
Za 12/9	: 4.270
Ma 14/9	: 12.800
Di 15/9	: niet meegeteld (“90% weer aan het werk”)

Totaal: $(5 * 14.000) + (1 * 4.670) + (7 * 12.800) + (2 * 4.270) = 185.610$

1977, 7 februari – 24 februari, acties voor behoud van de prijscompensatie
 Gebaseerd op Van Kooten (1988b). Telling uitgevoerd op basis van datamatrix in de bijlage (p.200). Hierin worden 11 havenbedrijven in Rotterdam en 1 rederij in Rozenburg genoemd waar gestaakt werd (namen worden niet vermeld). Een rederij in 's-Gravenhage wordt genoemd en is door mij niet meegerekend. Dit moet de Norfolk Line in Scheveningen betreffen, die wel lid is van de SVZ maar buiten mijn definitie van Rotterdamse haven valt. Dit stemt overeen met de aantallen bedrijven die in een brief aan de leden van de SVZ d.d. 6 mei 1977 worden genoemd, “waar als gevolg van de acties der Vakorganisaties gedurende een periode geen arbeid is verricht”. De acties hadden volgens deze brief verschillende aanvangsdata, maar eindigden allen op 25 februari:

Nederlands Transport Bureau (NTB) (aanvang 7 februari)
 Quick Dispatch (idem)
 Transport Ferry Service (8 februari)
 Noordzee Veerdiensten (idem)
 Norfolk Line (idem)
 Kroonvlag Rotterdam BV (9 februari)
 Frans Swarttouw's Havenbedrijf BV (11 februari)
 E.M.O. (idem)
 Unitcentre (14 februari)
 E.C.T. (idem)
 Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V. (EECV) (15 februari)
 Seaport Terminals (17 februari)
 Müller Thomsen Rotterdam (idem)

1979, 24 augustus – 25 september, gehele stukgoed en tijdelijke stakingen bij ECT, Unitcentre en GEM

CBS geeft 9.999 gestaakte dagen, in verband met maximale ruimte in databestand van 5 tekens. Flier & van Kooten geven 251.503 stakersdagen, inclusief stakingen op 5 en 6 september bij 9 Amsterdamse havenbedrijven. Volgens het CBS waren deze laatste goed voor 4.500 dagen. Per saldo 247.000.

1984, acties Rotterdam Terminal

Van Kooten (1988b) geeft geen berekening van aantal stakersdagen. IISG noemt getal van 3.000 stakers en 6.000 stakersdagen. Ik raam het totaal aantal stakers op 3.000. Het totaal aantal directe werknemers in conventioneel stukgoed bedraagt 4.000 (bron: A.Doe/GHR). Steinweg/Handelsveem (600 man) staakt niet mee. Op woensdag 5 september is er een 24-uursstaking, op vrijdag 14 en zaterdag 15 september een 48-uursstaking ($2 * 3.000 + (1/3 * 3.000)$) maakt samen 7.000 stakersdagen). Verder werd er op 15 dagen bij een variërend aantal bedrijven en bij de SHB gestaakt. In de loop van de tijd werd dat aantal groter. Uitgaande van een gemiddelde van 400 man per stakingsdag kom je op een additionele 6.000 stakersdagen). Maakt totaal van 13.000.

Vervoersbond FNV registreert 2.300 stakers en 7.850 uit te keren stakingsdagen (Bron: Dijkman 1984: 81). Dat is een gemiddelde van bijna 3,5 stakingsdag per FNV-lid. OVB'ers en ongeorganiseerden zijn hierbij niet meegerekend. Als we uitgaan van 3.000 stakers die 3,5 dagen gemiddeld staken komen we op 10.500. Omdat ongeorganiseerden naar verwachting minder gestaakt zullen hebben dan vakbondsleden stel ik het totaal op 10.000.

1987, Triton affaire

Acties van 19 januari tot 14 maart. Ik volg hierin IISG, die op basis van krantenberichten in de Volkskrant kwam tot dit overzicht. Uitgaande van het feit dat niet alle (vooral kleine acties) zijn opgenomen komt IISG op 25.000 stakersdagen.

<i>datum</i>	<i>Bedrijf</i>	<i>status</i>	<i>duur</i>	<i>stakers</i>	<i>stakers-dagen</i>
19 jan	Stukgoed	FNV	0,5	4.000	2.000
20 jan	MTR, ST, Klapwijk, SHB	FNV	1	350	350
21 jan	MTR, QD, Hanno	FNV	1	1.325	1.325
22 jan	MTR, ST, Hanno	FNV	1	300	300
23 jan	QD, NTB	FNV	1	380	380
26 jan	QD, SHB, MTW	FNV	1	1.000	1.000
27 jan	Nb	FNV	1	250	250

<i>datum</i>	<i>Bedrijf</i>	<i>status</i>	<i>duur</i>	<i>stakers</i>	<i>stakers- dagen</i>
28 jan	MTR, 5 kleine bedrijven	FNV	1	300	300
29 jan	MTW, Hanno	FNV	1	275	275
30 jan	QD, SHB	FNV	1	1.225	1.225
31 jan	QD, ST	FNV	1	250	250
5 feb	QD, Hanno	FNV	1	570	570
6 feb	QD, ST	FNV	1	210	210
12 feb	Stukgoed	FNV	1	3.000	3.000
13 feb	MTW	FNV	1	200	200
23 feb	SHB, MTW	FNV	1	250	250
24 feb	Uniport, ST	FNV	1	150	150
25 feb	MTR, MTW, ST	FNV	1	300	300
26 feb	QD, NTB, ST, MTR	FNV	1	600	600
27 feb	Stukgoed	FNV	1	3.000	3.000
4 mrt	MTR, ST, SHB, Hiwa, Hanno, MTW	FNV	1	650	650
6 mrt	QD, Klapwijk, ST	FNV	1	1.900	1.900
8 mrt	QD	FNV	1	120	120
13 mrt	Stukgoed	FNV	1	1.500	1.500
totaal					20.405

1987, graansector, 2 tot en met 17 april

Ik volg de opgave van IISG. Van Kooten (1988b) heeft het over een totaal van 950 werknemers bij deze bedrijven. De opgave van IISG lijkt me daarom wel aan de lage kant.

<i>datum</i>	<i>Bedrijf</i>	<i>status</i>	<i>duur</i>	<i>stakers</i>	<i>stakers- dagen</i>
2 april	Maashaven Silo	FNV	1	35	35
8 april	GEM, Maashaven Silo	FNV	1	54	54
9 april	GEM, Maashaven Silo, Grain-wave	FNV	1	160	160
10 april	GEM (Botlek terminal)	FNV	1	85	85
11 april	GEM, Maashaven Silo, Grain-wave	FNV	1	40	40
15 april	GEM (Technische dienst)	FNV	0,5	32	16
17 april	GEM, Maashaven Silo, Grain-wave	FNV	1	160	160
totaal					550

1991, *staking non-bulk-cao, 22 – 26 mei 1991*

<i>Datum</i>	<i>Bedrijf</i>	<i>status</i>	<i>duur</i>	<i>stakers</i>	<i>stakers- dagen</i>	
Woensdag 22 mei	Unitcentre, Bell, SHB (350), 15 stukgoedbedrijven (1900)	FNV	1	2.800	2.800	
	ECT	FNV	0,5	2.200	1.100	
Donderdag 23 mei		FNV	1	850	850	
Maandag 27 mei		FNV	1	2.800	2.800	
Dinsdag 28 mei	Hanno, Seaport Terminals Merwehaven	FNV	0,5	300	150	RD, 28/5
total					7.700	

Ma 25 mei:

“werknemers bij container en stukgoedoverslagbedrijven gaven mas-
saal gehoor aan stakingsoproep”... “om zijn goede wil te tonen riep de
Vervoersbond FNV zijn leden maandagmiddag op weer aan het werk
te gaan” = halve dag 2.800 man = 1.400

Bron: Volkskrant 28 mei 1991

Di 28 mei:

Hanno, Seaport Terminals Merwehaven (Fruitpier) (schat halve dag,
samen 300 man) = 150 stakersdagen

Bron: Rotterdams Dagblad

Woe 27 mei:

Na kadervergadering bij ECT op woensdagochtend schort de bond de
acties op.

1991, stukgoedstaking, 26 juni – 26 juli

<i>Datum</i>	<i>bedrijf</i>	<i>status</i>	<i>duur</i>	<i>stakers</i>	<i>stakers- dagen</i>	
Vrijdag 21 juni	NTB, MTW	wild	0,25	100	50	Vk, 24 /6
Donderdag 27 juni	stukgoed	FNV	1	1.300	1.300	Dweilen bij Klapwijk, ST, vdGevel
Vrijdag 28 juni	NTB, HIWA, RHPM, Hanno	FNV	0,5	400	200	Stakers naar Steinweg H.
Zaterdag 29 juni	SOM	FNV	1	30	30	Nieuwsbrief FNV Vervoersbond
Maandag 1 juli	Seaport Terminals, RHPM	FNV	1	280	280	
Dinsdag 2 juli	Seaport, Hanno	FNV	1	400	400	
Woensdag 3 juli	Seaport, Hanno, NTB	FNV	1	450	450	
Donderdag 4 juli	Seaport, Uniport, HIWA, RHPM	FNV	0,5	500	250	
Vrijdag 5 juli	Hanno, RHPM	FNV	1	200	200	
Zaterdag 6 juli	NTB, RHPM, Uniport, MTW	FNV	1	125	125	Vk, 8/7
Zondag 7 juli		FNV	1	200	200	
Maandag 8 juli	Seaport	FNV	1	100	100	
Woensdag 10 juli	Seaport	FNV	0,5	150	75	
		FNV	1	165	165	
Donderdag 11 juli	MTW	FNV	1	170	170	
Dinsdag 16 juli	MTW, RHPM, Seaport	FNV	1	750	750	Vk, 17/7; Radio Rijnmond
Woensdag 17 juli		FNV	1	450	450	Vk, 18/7
Donderdag 18 juli	Seaport, MTW	FNV	1	400	400	Stakers naar Vlissingen, Vk 19/7
Vrijdag 19 juli	MTW	FNV	0,5	150	75	
	andere	FNV	1	800	800	Maastunnel, HK Pakhoed, VK, 20/7
Maandag 22 juli	NTB	FNV	1	250	250	
Dinsdag 23 juli	RHPM, MTW, Uniport	FNV	1	400	400	Vk, 24/7
Woensdag 24 juli		FNV	1	250	250	
Donderdag 25 juli		FNV	1	175	175	
Total					7.375	

2004, staking tegen kabinetsingrepen in VUT en prepensioen

De bond had opgeroepen tot een 24-uursstaking in de overslagsector. In de pers is alle aandacht gericht op de omvang en het verloop van de demonstratie van die dag naar de Coolsingel. De Volkskrant (20 september) bericht dat “grote delen van de haven zijn platgelegd”. De voorzitter van Deltalinqs (R. de Boer) bevestigde dit indirect door melding te maken van “grote imagoschade voor de haven” en financiële schade van “vele tientallen miljoenen euro’s”. Ik schat het aantal stakers op 4.000, tweederde deel van de 6.000 havenwerkers.

2. Vergelijking stakingen Rotterdamse en Amsterdamse haven

Voor de vergelijking van stakingscijfers van de Rotterdamse en Amsterdamse havens is gebruik gemaakt van het databestand van het IISG, dat opgebouwd is door Sjaak van der Velden. Bij vergelijking van mijn eigen databestand van Rotterdamse stakingen en de IISG-databank blijkt dat deze vrijwel naadloos op elkaar aansluiten voor wat betreft het aantal stakingsdagen. Bij het aantal stakingen zijn er echter enkele belangrijke verschillen. Het databestand van de auteur heeft een groter aantal stakingen dan de IISG-databank bevat. Dit betreft vrijwel alleen de periodes na de Tweede Wereldoorlog.

	<i>IISG</i>	<i>ES</i>
1870-1914	94	94
1915-1940	95	95
1945-1969	70	128
1970-1989	93	144
1990-2009	70	109

De verschillen zijn terug te voeren op drie factoren. De eerste en belangrijkste is dat ook het IISG blijkbaar niet alle stakingen heeft geregistreerd. Zoals eerder vermeld hebben Flier & Van Kooten (1981, p.8-10) en Van der Velden (2000, p.231) vastgesteld dat de CBS-registratie omissies vertoont, vooral voor wat betreft het *aantal* stakingen. Dit zijn doorgaans kleine stakingen die 'onder de radar' blijven. Voor de volledigheid is bronnenonderzoek dus noodzakelijk. Dit heeft voor de IISG-databank plaats gevonden voor geheel Nederland. In het onderhavige onderzoek is één sector onder de loep genomen en de belangrijkste stad daarbinnen. Dit leverde een fors aantal werkonderbrekingen op die dus ook niet bleken te zijn geregistreerd bij het IISG. Het gaat hierbij onder meer om een groot aantal spontane werkonderbrekingen in de jaren '40, '50, '60 en kleine wilde acties in de jaren '80 en '90. Bronnen hiervoor zijn Nijhof (1988) en De Nieuwe Strijd, het blad van de OVB, Van Kooten 1988b en het Rotterdams Dagblad.

Een tweede oorzaak van het verschil tussen mijn cijfers en die van IISG is de registratiewijze. Bij het IISG is een aantal acties als één staking geregistreerd die door mij als meerder stakingen zijn geregistreerd. De twee belangrijkste hiervan zijn de stakingen in de machinale sector in 1982 en de acties tegen de WAO- en Ziektewetplannen van de regering in 1991. In het eerste geval betrof het een serie van 7 stakingen bij overslagbedrijven in de machinale sector, die weliswaar sterk samenhangen, maar waar het toch ook ging om afzonderlijke cao's bij elk van de bedrijven. In het tweede geval vond ik het ook beter passend om de stakingen afzon-

derlijk te registreren in verband met het feit dat er sprake was van door FNV geleide acties, maar ook van een serie wilde stakingen in diverse bedrijven. Door deze als één staking te registreren zou dit onderscheid, dat voor ons onderzoek naar de syndicale onderstroom relevant is, wegvallen.

Een derde oorzaak is dat in enkele gevallen de staking in het IISG-bestand onder een andere sector is gerubriceerd, omdat de beroepsgroep als criterium wordt gehanteerd. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de staking van de technische dienst van Thomsen's Havenbedrijf in 1920 (14.870), die in de metaal is ingedeeld.

Omdat in het databestand van het IISG stakingen die gezamenlijk en gelijktijdig in Rotterdam en Amsterdam werden uitgevoerd als één staking staan geregistreerd, moesten de gegevens van de betrokken stakingen ten behoeve van de vergelijking ontrafeld worden. In sommige gevallen kan uit het IISG-bestand worden afgeleid hoe de verdeling over de twee steden is. Daar waar het aantal stakingsdagen voor Rotterdam door mijzelf met bronnenonderzoek is vastgesteld, is het getal voor de Amsterdamse haven vastgesteld door het aantal van Rotterdam in mindering te brengen op het totaal. Het betrof de volgende stakingen:

<i>Datum (aanvang)</i>	<i>Rotterdam</i>	<i>Amsterdam</i>	<i>Opmerkingen</i>
22 sept 1889	48.000		0 Gemeld wordt "in Amsterdam wordt ook gestaakt", verder geen enkele aanwijzing voor gang van zaken en/of omvang. Feitelijk betrof het een Rotterdamse staking.
8 jan 1903	0	3.000	Betreft de spoorwegstaking van 1903. In IISG wordt totaal van 10.000 stakingsdagen gemeld, die begon in de Amsterdamse haven (veem en pakhuisarbeiders). In Rotterdam werd wel gestaakt bij het spoor, maar niet in de haven. Overige 7.000 dus stakingsdagen van spoorwegarbeiders.
14 feb 1920	730.000	317.037	
10 nov 1924	6.000	1.200	
6 jul 1934	1.000	2.000	Stakingen i.v.m. Jordaanoproer, in bouw en havens Amsterdam en Rotterdam. IISG geeft totaal 5.000.
26 apr 1946	486.000	54.000	IISG geeft totaal 540.000 stakingsdagen en meldt 10.000 stakers, waarvan 8.150 in Rotterdam. Ik heb 10% toegerekend aan Amsterdam en 90% aan Rotterdam.
26 jun 1961	1.150	13.250	
28 aug 1970	185.650	10.800	Ik kom uit op een lager totaal dan IISG (zie notitie over deze staking hierboven).
1 jul 1970	5.000	942	
1 sep 1976	1.925	6.325	

<i>Datum (aanvang)</i>	<i>Rotterdam</i>	<i>Amsterdam</i>	<i>Opmerkingen</i>
7 feb 1977	66.948	9.917	Betref de landelijke stakingen in diverse bedrijfstakken voor behoud van de prijscompensatie. De Rotterdamse haven speelde hier een prominente rol in. Zie ook de notitie over landelijke stakingen hieronder.
24 aug 1978	247.000	4.503	
25 jan 1982	4.000	1.000	Betref landelijke stakingen tegen aanpassingen WAO en Ziektewet. De havens deden hier nauwelijks aan mee.
3 mei 1982	56.050	500	Stakingen bij massagoed overslagbedrijven. In Amsterdam staakte allen OBA korte tijd.
29 sep 2003	3.000	500	Port Package acties
20 sep 2004	4.000	500	Landelijks acties tegen de regeringsplannen met VUT en prepensioen.

Voor het vaststellen van het jaarlijks gemiddelde aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers moet de omvang van de werkgelegenheid worden bepaald. Vooral bij de eerste periode tot aan de Eerste Wereldoorlog is het aantal havenwerkers moeilijk vast te stellen, vanwege het feit dat er grote hoeveelheden los-vaste en losse arbeiders in de havens werkten. Bovendien werd er bij de schattingen, zoals Jansen (1979, p.26) het uitdrukt, 'niet op een duizendje of wat' gekeken. Voor Rotterdam heb ik dat op basis van uiteenlopende bronnen redelijk betrouwbaar vast kunnen stellen. Voor Amsterdam was dat moeilijker, waardoor ik van minder jaren cijfers heb, wat het bepalen van een gemiddelde over een periode moeilijker maakt. Ik ben tot de volgende gemiddelden per periode gekomen:

	<i>Rotterdam</i>	<i>Amsterdam</i>	<i>Bronnen Amsterdam</i>
1870-1914	8.000	5.000	Jansen (1979: 26), Jansen en Giele (1980: 255)
1915-1940	10.000	4.000	Boot (2011: 78)
1945-1969	13.250	5.200	Boot (2011: 120, 141)
1979-1989	12.000	3.100	Boot (2011: 141)
1990-2009	7.000	3.200	Port of Amsterdam

3. Bedrijfstakvergelijking

Het IISG-databestand geeft bij landelijke stakingen geaggregeerde gegevens weer. Daarom zijn ook ten behoeve van de bedrijfstakvergelijking de gegevens over stakingsdagen de relevante landelijke stakingen die meerder sectoren betroffen uitgesplitst. Omdat precieze gegevens ontbreken is er een verdeling gemaakt, helaas maar onvermijdelijk enigszins arbi-

trair, op basis van de beschrijvingen, zoals gegevens over bedrijven of sectoren die deelnamen aan de acties.

<i>Aanvang</i>	<i>Havens</i>	<i>Overige sectoren</i>	<i>Opmerking</i>
8 jan 1903	3.000	Spoorwegen 7.000	
7 feb 1977	78.865	Bouw 64.381 Metaal 64.381 Overig 64.381	Landelijke acties voor behoud prijscompensatie. IISG geeft totaal van 270.000. Van de havens kon de omvang vastgesteld worden. Het restant is verdeeld over de overige drie bedrijfstakken die een prominente rol in de staking speelden.
3 mei 1982	5.000	Bouw 19.000 Metaal 19.000 Overige industrie 19.000 OV en spoor 19.000 Gemeentes 19.000	Landelijke acties tegen aanpassingen WAO en Ziektewet. IISG geeft totaal van 100.000. De havens namen hier nauwelijks aan deel (5.000 stakingsdagen). Het restant is evenredig verdeeld over vijf andere bedrijfstakken die in deze staking een prominente rol speelden.
20 sep 2004	4.500	Bouw 12.600 Metaal 12.600 OV en spoor 12.600 Gemeentes 12.600 Zorg 12.600	Landelijke acties tegen kabinetsplannen met VUT en prepensioen. IISG geeft totaal van 68.000. Restant verdeeld over aangeduide bedrijfstakken.

De vergelijking die ik wilde maken met de scheepsbouwindustrie bleek zonder uitvoerig verder onderzoek niet mogelijk. Ik vond dit relevant omdat de scheepsbouw qua omvang (aantal werknemers) beter vergelijkbaar is met de havens, dan de veel omvangrijkere en diverse metaalindustrie, waar het deel van uitmaakt. Bovendien waren de grote werven in de jaren vanaf de Tweede Wereldoorlog tot in de jaren '80 altijd prominent aanwezig in het stakingsbeeld. In de IISG-databank staan stakingen bij scheepswerven uiteraard geregistreerd met de naam van de betrokken bedrijven; bij landelijke metaalstakingen speelden de werven vaak een grote rol, maar in de IISG-registratie wordt bij het aantal stakingsdagen geen uitsplitsing gemaakt naar segmenten binnen de bedrijfstak.

Voor het vaststellen van de omvang van de beroepsbevolking in de bedrijfstakken, wat nodig is voor de bepaling van het aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers, is gebruikt gemaakt van twee bronnen. De gegevens voor de jaren 1889, 1930 en 1960 zijn afkomstig uit *Volkstellingen 1795-1971, Volkstelling 1960, Deel 10C, Tabel 2: Beroepsbevolking naar de aard van het bedrijf en geslacht 1889-1960* (www.volkstellingen.nl). Voor de andere jaren is gebruik gemaakt van het CBS, *Arbeidsrekeningen; arbeidsvolume naar bedrijfstak en geslacht (banen van werknemers)*.

De definities van de bedrijfstakken bij deze twee bronnen zijn voor de delfstoffenwinning, metaalindustrie en de bouwnijverheid vrijwel

identiek (diamantindustrie is er niet meer na 1960). De definities voor ‘havenbedrijf’ zijn wel moeilijker op elkaar te herleiden. In de *Volkstellingen* wordt als definitie gehanteerd: Laad-, los-, overslag-, cargadoors-, veem- en pakhuisbedrijven e.d. Het betreft de volgende codes in de systematische bedrijfstakindeling 1960, respectievelijk 7521, 7711, 7712, 7811. Bij de cijfers van het CBS is de definitie: ‘Opslag, dienstverlening voor het vervoer’ (SBI code 52). Dit omvat:

- opslag in tanks, koelhuizen en distributiecentra,
- dienstverlening voor het vervoer over land, over water en voor de luchtvaart,
- laad-, los- en overslagfaciliteiten,
- expediteurs, cargadoors en bevrachters, en weging en meting.

Dit lijkt een ruimere definitie, in het bijzonder de categorie ‘dienstverlening’ zodat bijvoorbeeld de sleepdiensten, zeeloodsen en andere dienstverleners er ook onder vallen. De cijfers laten dan ook een sprong zien van 32.857 werknemers in 1960 (in 1930 was dit aantal met 33.659 bijna gelijk) (Volkstellingen) naar 48.000 in 1969 (CBS). Tegelijkertijd kan beargumenteerd worden dat de stijging een weerspiegeling is van de groei van deze sector met zijn lucht en zeehavens en distributiefaciliteiten. Daarvoor is de sprong echter te groot. Bovendien heeft die groei pas veel later, in de jaren '90 en '00 plaats gevonden. Het lijkt er daarom op dat deze cijfers niet helemaal vergelijkbaar zijn en dat de cijfers voor de havens (op- en overslagbedrijven, cargadoors, goederendistributiecentra) in 1980 en 2000 wat lager zouden moeten zijn. Dat impliceert tevens dat het aantal stakingsdagen per 1.000 werknemers in de periodes 1970-1989 en 1990-2009 zoals ik ze nu heb berekend een onderschatting zouden zijn.

Voor een meer exacte vergelijking verdient het de voorkeur als per bedrijfstak per periode de gemiddelde werkgelegenheid wordt bepaald. Voor de stakingscijfers doen we dat en de werkgelegenheid in de bedrijfstakken is geen statisch gegeven. Voor de periodes 1970 tot en met 1989 en 1990 tot en met 2009 hebben we dat kunnen doen op basis van CBS-cijfers. De beschikbare statistieken van voor die tijd laten dat echter niet toe. Deze gegevens zijn slechts over een beperkt aantal jaren bekend. Ik heb daarom mijn toevlucht genomen tot een gemiddelde van de gegevens van de jaren waarvan wel informatie was, namelijk 1889, 1899 en 1909 (voor de periode 1870-1914), 1920 en 1930 (periode 1915-1940), en 1947, 1960 en 1969 (periode 1945-1969).

BIJLAGE 3: Gesprekken en interviews

Voor deze studie is gebruik gemaakt van een groot aantal gesprekken en interviews dat in de loop der tijd voor diverse doelen is uitgevoerd. Dit zijn de belangrijkste.

- (1) Gesprekken tijdens mijn werk als sjorder in de haven in de periode 1977-1979 en tijdens de staking van 1979.
- (2) In 1985 heb ik in het kader van onderzoek naar het mobilisatieproces bij wilde stakingen (Smit, 1994) een aantal (voormalige) stakingsleiders uit de jaren '50, '60 en '70 geïnterviewd. Daarnaast heb ik de bandopnamen van interviews met stakingsleiders uit de jaren '40 en '50 beluisterd die in 1972 opgenomen waren door Coomans, de Jonge en Nijhof (Coomans et al., 1976). Opgenomen in het Historisch Geluidsarchief van de Universiteit Utrecht.
- (3) Talloze gesprekken met vakbondsbestuurders, SVZ-functionarissen, directieleden en HR-functionarissen in de tijd dat ik als beleidsmedewerker sociaaleconomisch onderzoek en ontwikkeling werkzaam was bij het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam (1986-1991), in het bijzonder belast met arbeidsverhoudingen in de haven. Merendeels zonder gespreksverslagen (Hordijk et al. 1987, Smit 1989, 1990a, 1990b).
- (4) In 2002 heb ik in opdracht van de ondernemingsraad van de SHB een onderzoek uitgevoerd naar de overlevingskansen van het bedrijf. In dit kader heb ik interviews gevoerd met OR-leden, havenwerkers, managers, staffunctionarissen en directie van de SHB, evenals met een groot aantal klanten van de SHB, werkgevers in de haven die SHB'ers inhuurden (Smit & Vis, 2002).
- (5) In 2006 is door mij in opdracht van de ondernemingsraad van het fruitexpeditie- en stuwadoorsbedrijf Seabrex een onderzoek uitgevoerd naar het uitbesteden van de stuwadoorswerkzaamheden. Hiervoor interviews gehouden met OR-leden, havenwerkers, managers, staffunctionarissen en directie van Seabrex, alsmede met diverse andere functionarissen, waaronder vakbondsbestuurders en directeur ILS.
- (6) In 2008 hebben Adema en Van den Berg onder mijn supervisie ten behoeve van hun masterthesis aan de Universiteit van Tilburg een onderzoek uitgevoerd bij containeroverslagbedrijf ECT 'naar de beleving van de werknemers op het gebied van de kwaliteit van de arbeid en de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen'. Hiervoor hebben zij 39 mensen geïnterviewd, een dwarsdoorsnede van de organisatie

- en vertegenwoordigers van vakbond en ondernemingsraad. In een Appendix bij de thesis zijn de interviewverslagen geanonimiseerd opgenomen (Adema & Van den Berg, 2008).
- (7) In 2009 hebben een drietal studenten onder mijn supervisie ten behoeve van hun mastertheses aan de Universiteit van Tilburg onderzoek gedaan naar de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de haven vanaf 1990. Hierbij zijn 12 interviews gehouden (en geregistreerd) met vakbondsbestuurders, OR-leden en vakbondskaderleden en met werkgevers (Lei Lei, 2009; Luijsterburg & Poot, 2009).
- (8) In de periode 2007 -2012 heb ik een aantal interviews gedaan en gesprekken gevoerd met onder meer leden van de ondernemingsraad en management van ECT en vakbondsbestuurders in de haven.

Hieronder een lijst met de belangrijkste informanten met verwijzing naar bovenvermelde activiteiten.

Toon van den Berg, bestuurder NAS, EVC en OVB (2, geluidsarchief)
 Riens de Boer, voorzitter sociale commissie PIT (3)
 Barend Bosselaar, ECT, directeur P&O en lid van de Raad van Bestuur (3)
 Frans Dijkman, ECT, voorzitter OR (7, 8)
 Fred Drukker, ECT, manager sales & marketing (7, 8)
 Piet Govers, Steinweg Handelsveem, algemeen directeur (4)
 Herman de Haas, SHB, lid OR, kaderlid FNV Bondgenoten (4, 7)
 Jasper Hooykaas, ECT, directeur P&O (4, 8)
 Goof Huyskens, HAR/CVA/SHB, havenarbeider, onbezoldigd bestuurder EVC (2)
 Gerrit IJzermans, bestuurder OVB, OR-lid SHB (4)
 Ludo Janssen, SVZ, directeur sociaal beleid (3)
 Leen van der List, FNV Bondgenoten, bestuurder havens (8)
 Kees Marges, Vervoersbond FNV en ITF, bestuurder (7)
 Patrick Meeuwisse, APMT, voorzitter OR (7)
 Henk Meulman, APMT, general manager HR (7)
 Henk Molenaar, Gemeentelijk Havenbedrijf van Rotterdam, directeur (3)
 Dolf Murk, FNV Bondgenoten, bestuurder havens (5, 7)
 Cees van Nimwegen, Vervoersbond FNV, bestuurder havens (3)
 Gert Onnink, AD Rotterdamse Dagblad, redacteur (7)
 Nelis Oosterwijk, EVC en OVB bestuurder (2, geluidsarchief)
 Leen van Os, bestuurder EVC, OVB en later NVV (2, geluidsarchief)
 Marcel de Rooij, AWWN, senior adviseur (7,8)
 Ger Ros, Vervoersbond FNV, bestuurder (3)
 Paul Rosenmöller, havenwerker Müller-Thomsen; Vervoersbond FNV, bestuurder havens (1, 3)
 Hans de Ruiten, ECT, directeur P&O (3)

Aad Scholten, ECT, manager arbeidvoorwaarden en arbeidsverhoudingen (7, 8)

Flip Schults, SHB, havenarbeider (2)

Peter van der Sluis, AWVN, senior adviseur (7)

Jaap Sparreboom, HAR/CVA, bestuurder OVB (2)

Niek Stam, FNV Bondgenoten, bestuurder en coördinator haventeam (7, 8)

Jim Stavinga, SHB, havenarbeider (2)

Jurgen Troost, Havenbedrijf Rotterdam NV, extern HR-adviseur (7, 8)

Joop Verroen, Vervoersbond FNV, bestuurder (3)

Ruud Wennekes, FNV Bondgenoten, bestuurder havens (7)

BIJLAGE 4: Vakorganisaties in de Rotterdamse haven

- 1883 Bootwerkersvereniging 'De Maas'
- 1889 Rotterdam Branch of the Dock-, Wharf-, Riverside-, and General Labourers' Union
- 1889 De Nederlandsche Vlag, aangesloten bij het Algemeen Nederlandsch Werklieden Verbond (ANWV)
- 1891 RK Vereniging van losse werklieden 'Karel Manning', aangesloten bij de RK Volksbond
- 1891 RK Havenarbeidersvereniging 'Leo XIII', aangesloten bij RK Volksbond
- 1896 Nieuwe Nederlandsche Bootwerkers Bond (NNBB)
- 1899 Federatie van Watertransport, bundeling van vakverenigingen De Nederlandsche Vlag en NNBB en de onderlinge hulporganisaties Draagt Elkanders Lasten, Hulp in Nood, Hulp Verschaffen is Edele Plicht, Door Eendracht Sterkte, Hulp in Nood door Vriendschap, Helpt Elkander, Steeds Voorwaarts; de Verenigingen van Rijn- en binnenschippers en de Bond van Machinisten en Stokers, afdeling Rotterdam
- 1900 Christelijke Bootwerkersvereniging 'Toenadering', afdeling van Christelijke Werkliedenvereniging Patrimonium
- 1900 'Streven naar Verbetering'
- 1900 Algemene Havenarbeidersvereniging (A.H.A.V.) 'Rotterdam'
- 1904 Fusie van 'Streven naar Verbetering' en A.H.A.V. 'Rotterdam' in A.H.A.V. 'Streven naar Verbetering', aangesloten bij de Nederlandse Scheeps- en Bootwerkers Bond (NSBB)
- 1905 Vereniging van Wegers en Meters
Vereniging van Ophouders
Vereniging der Controleurs
Vereniging van vaste Bootwerkers der firma Thomsen
Rotterdamsche Vereniging van Vaste Expeditie- en Veemarbeiders
- 1908 Algemene Nederlandsche Bond van Arbeiders in het Havenbedrijf (A.N.B.A.H.), aangesloten bij het Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV)
- 1909 Aansluiting van 'Toenadering' bij het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)
- 1911 A.N.B.A.H. hernoemt zich tot Centrale Bond van Transport- en Havenarbeiders (CBTH)
- 1912 Christelijke Haven- en Transportarbeiders Vereniging in Nederland, aangesloten bij het CNV; fusie van 'Toenadering' en Amsterdamse Christelijke Bond van Bootwerkers 'Ons Beginsel'

- 1918 Fusie van CBTH met diverse vakverenigingen in het transport, naamswijzing in Centrale Bond van Transportarbeiders (CBT)
- 1918 Aansluiting van 'Streven naar Verbetering' en NSBB bij de Nederlandse Federatie van Transportarbeiders (NFT), aangesloten bij het Nationaal Arbeidssyndicaat (NAS)
- 1945 Eenheidsvakbeweging (EVB)
- 1945 Nederlandsche RK Bond van Transportarbeiders 'Sint Bonifacius', aangesloten bij de Katholieke Arbeidersbeweging (KAB)
- 1946 EVB verandert van naam in Eenheidsvakcentrale (EVC)
- 1948 Onafhankelijk Verbond van Bedrijfsorganisaties (OVB), afsplitsing Afdeling Rotterdam van de EVC
- 1949 Algemene Bedrijfsgroep Transport (ABT), afdeling havens en vervoer van de EVC
- 1956 Naamswijziging CBT in Nederlandse Bond voor Vervoerspersoneel (NBV)
- 1960 Opheffing ABT
- 1963 Nederlandse Katholieke Bond van Vervoerspersoneel (KBV), verbonden aan het KAB (vanaf 1964 Nederlands Katholiek Vakverbond, NKV)
- 1964 Opheffing EVC
Federatieve Haven Vakvereniging (FHV)
- 1968 OVB, Landelijke Bedrijfsgroep Verkeer (LBV)
- 1971 Vervoersbond CNV
- 1972 Vervoersbond NKV, voorzetting van KBV
- 1972 Vervoersbond NVV, voortzetting van NBV
- 1982 Vervoersbond FNV, fusie van Vervoersbonden NVV en NKV
- 1996 Vakbond in Vervoer, Logistiek en Dienstverlening (VLD), afsplitsing van Vervoersbond FNV
- 1997 FNV Bondgenoten, fusie Vervoersbond, Industriebond, Voedingsbond en Dienstenbond van de FNV
- 1998 LBV splitst af van OVB, naamswijziging in Landelijke Belangenvereniging (LBV)
- 1998 CNV Bedrijvenbond, fusie van Vervoersbond en Industrie- en Voedingsbond van het CNV
- 2010 Nederlandse Vervoersbond (NVB)
- 2010 CNV Vakmensen, fusie van CNV Bedrijvenbond en CNV Hout en Bouw

BIJLAGE 5: Lijst van afkortingen

ABT, Algemene Bedrijfsgroep Transport, bedrijfsgroep van de EVC
AD, Algemeen Dagblad
ADM, Amsterdamsche Droogdok Maatschappij
AHAV, Algemeene Havenarbeidersvereniging
AMADA, Alle Macht Aan De Arbeiders
ANBAH, Algemene Nederlandsche Bond van Arbeiders in het Haven-
bedrijf
ANDB, Algemene Nederlandsche Diamantbewerkers Bond
ANWV, Algemeen Nederlandsch Werklieden Verbond
APMT, APM Terminals, onderdeel van A.P.Møller-Maersk Group
AGV, Automatisch Geleid Voertuig (Automated Guided Vehicle)
ARH, Actiecomité Rotterdamse Haven
ASC, Automated Stacking Crane
AWF, Algemeen Werkloosheidsfonds
AWVN, Algemene Werkgevers Vereniging Nederland
BBA, Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen
BS, Binnenlandse Strijdkrachten
BTB, Belgische Transportarbeiders Bond
CBS, Centraal Bureau voor Statistiek
CBT, Centrale Bond van Transportarbeiders
CBTH, Centrale Bond van Transport- en Havenarbeiders
CEPA, Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen (Centrale des
Employeurs du Port d'Anvers)
CNV, Christelijk Nationaal Vakverbond
CPN, Communistische Partij van Nederland
CSH, Commissie Samenwerkende Havenbedrijven
CVA, Centrale voor Arbeidsvoorziening, arbeidspool in de Rotterdamse
haven (1955-1967)
CVR, College van Rijksbemiddelaars
DTV, Deutsche Transportarbeiter Verband
DUG, Delta Uitzend Groep, interne arbeidspool van ECT
EBS, European Bulk Services
ECT, Europe Container Terminals
EECV, Ertsoverslagbedrijf Europoort CV
EMO, Europees Massagoed Overslagbedrijf
ETF, Europese Transportworkers' Federation
EVB, Eenheidsvakbeweging
EVC, Eenheidsvakcentrale
FHV, Federatieve Haven Vakvereniging
FNV, Federatie Nederlandse Vakbeweging

GAK, Gezamenlijk Actiecomité
GEM, Graanelevator Maatschappij
GHB, Gesamthafenbetrieb
GHR, Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam, vanaf 2004 Havenbedrijf Rotterdam NV
GML, Groep Marxisten-Leninisten
GTO, Global Terminal Operator
HAL, Holland Amerika Lijn
HAR, Havenarbeidsreserve (1917-1955)
HME, Stichting Herplaatsing Medewerkers EBS
HPH, Hutchison Port Holdings, onderdeel van Hutchison Whampoa Limited (HWL)
HR, Human Resources
HRM, Human Resources Management
IISG, Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis
ITF, International Transport Workers' Federation
ILO, International Labour Organisation
KAB, Katholieke Arbeidersbeweging
KENml, Kommunistische Eenheidsbeweging (marxistisch-leninistisch)
KHL, Koninklijke Hollandse Lloyd
KPB, Kommunistische Partij van België
KPD, Kommunistische Partei Deutschland
LBV, Landelijke Bedrijfsgroep Verkeer (OVV); vanaf 1998 Landelijke Belangenvereniging
MHP, Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel
MPA, medewerker planning en aansturing (ECT)
MTR, stuwadoorsbedrijf Müller Thomsen Rotterdam, meerdere locaties, dochter van Internatio-Müller
MTW, stuwadoorsbedrijf Multi-Terminals Waalhaven, Pier 2, dochteronderneming van Pakhoed
NAS, Nationaal Arbeidssecretariaat
NBV, Nederlandse Bond van Vervoerspersoneel
NDSM, Nederlanse Dok- en Scheepsbouw Maatschappij
NEH, Nederlandse Economische Hogeschool
NEHEM, Nederlandse Herstructureringsmaatschappij
NFT, Nederlandse Federatie van Transportarbeiders
NKV, Nederlands Katholiek Vakverbond
NNBB, Nieuwe Nederlandsche Bootwerkers Bond
NSBB, Nederlandsche Scheeps- en Bootwerkers Bond
NSDAP, Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei
NTB, stuwadoorsbedrijf Nederlands Transport Bureau
NVB, Nederlandse Vervoersbond
NVV, Nederlands Verbond van Vakverenigingen
OHP, Om-, her- en bijscholingspool

OR, Ondernemingsraad
ÖTV, Gewerkschaft für öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
OVV, Onafhankelijk Verbond van Bedrijfsorganisaties
PFO, Pool voor faillissementen/surveillance en tijdelijk overcompleteet
PIT, Platform Informatica en Technologie
P&O, Personeel & Organisatie; ook: Peninsular Steam Navigation Company & Oriental (Britse rederij)
PVH, Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven
QD, stuwadoorsbedrijf Quick Dispatch
RBB, Rotterdamse Bestuurders Bond
RHPM, Rotterdamse Haven Participatie Maatschappij
RKWV, Rooms Katholiek Werklieden Verbond
Ro-ro, Roll-on/Roll-off
RDM, Rotterdamse Droogdok Maatschappij
RPS, Rotterdam Port Services, doorstart na faillissement van de SHB in 2009
RST, Rotterdam Shortsea Terminal
RVO, Roode Vakbondsoppositie
SAV, Socialistische Arbeidersvereniging
SDAP, Sociaal Democratische Arbeiders Partij
SDB, Sociaal Democratische Bond
SHB, Stichting Samenwerkende Havenbedrijven, arbeidspool in de Rotterdamse haven (1967-2009); gelijknamige stichting in Amsterdam (1945-1997).
SHV, Steenkolen Handels Vereniging
SOHRA, Stichting Sociologisch Onderzoek in de Havens van Rotterdam en Amsterdam
SVN, Scheepvaart Vereniging Noord, organisatie van werkgevers in de Amsterdamse haven
SVZ, Scheepvaart Vereniging Zuid, organisatie van werkgevers in de Rotterdamse haven
SZW, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
VLD, Vakbond in Vervoer, Logistiek en Dienstverlening
VNSI, Vereniging Nederlandse Scheepsbouw Industrie
VRS, Vereniging van Rotterdamse Stuwadoors
VUT, Vervroegde Uittreding

BIJLAGE 6: Lijst van haventermen

Aanhoeker, havenwerker in het stukgoed die op de kade de hijs voor binnenboord aanhoekt, ook: ‘aanpikkelateur’

Afhoeker, havenwerker die de naar buiten gedraaide hijs loshaakt

Amsterdammer, slechte hijs die bij het ophalen uit elkaar valt (zie ook: Rotterdammer)

Armen-en-benen-boot, schip geladen met boomstammen; hierop gebeurden vaak ongelukken met arm- of beenbreuk

Baantjesgast, bij de ploeg behorende dek-gast of controleur (en die dus geen fysieke arbeid verricht)

Bakkenbestuurder, stuurt de grijper naar de plaats in het ruim waar masagoed moet worden geladen of gelost

Bevrachter, tussenpersoon, huurt in opdracht van degene die lading wil vervoeren (de verlader) scheepsruimte bij scheepseigenaar (de reder) of zijn agent (de cargadoor)

Bijgaan, verzamelen rond de baas of tijdschrijver om de werkindeling te vernemen

Blaasje pikken, even uitrusten

Boekje, werkboekje van de bij de arbeidspool (HAR, CVA, SHB) geregistreerde havenwerker waarin door de tijdschrijver de gewerkte uren worden genoteerd; blauw boekje voor de volleerde havenarbeiders, bruin boekje voor gevorderden en (witte) weekkaarten voor de tijdelijke losse krachten; de sanctie van het intrekken van het boekje betekent geen arbeid

Boeren, pendelarbeiders van buiten de stad (veelal de Zeeuwse en Zuid-Hollandse eilanden en West-Brabant)

Bootsman, ondersteunt de winchdrijver of kraanmachinist met handsignalen bij het laden en lossen

Bootwerker, oude benaming (van vóór de Tweede Wereldoorlog) voor havenwerker

Botenbaas, leidinggevende van het stukgoedstuwadoorsbedrijf, verantwoordelijk voor het laden en lossen van het gehele schip, over alle ruimen

Breakbulk, moderne benaming voor stukgoed dat niet in containers wordt vervoerd, omvat tevens ‘unit-lading’: op gespecialiseerde terminals in grotere eenheden aangevoerde goederen zoals fruit, papier, staal en ‘project’ lading

Bulkgoederen, lading die los in het ruim gestort wordt, ook wel stortgoed of massagoed, tegenhanger van stukgoed

Bunkereren, zeeschepen van brandstof voor motoren voorzien; ook: schaf-
ten

Cargadoor, vertegenwoordiger van de reder, geeft opdracht aan het stuwadoorsbedrijf tot het laden en lossen van de schepen, zorgt voor de ontvangst, opslag en transport van de goederen, voor de financiële en administratieve afhandeling (betalingen en ontvangsten, douane, verzekering) en de verzorging van de scheepsbemanning (bevoorrading, transport)

Coaster, kustvaarder, klein type zeeschip

Container, standaard laadkist

Controlebedrijf, voert in opdracht van één van de belanghebbenden controles uit op kwantiteit en kwaliteit van de aangevoerde lading; aflaadcontrole (voor de verzender), ontvangstcontrole (voor de expediteur uit naam van de ladingontvanger), scheepscontrole (ten behoeve van de reder)

Controleur, havenwerker die belast is met het tellen en noteren van de geladen of geloste goederen, ook: tallyman, ladingschrijver, boekjesgast, 'open lucht boekhouder'

Deep sea terminal, containeroverslagbedrijf voor het trans-Atlantisch scheepvaartverkeer

Dekgast, havenwerker met taken aan dek in plaats van binnenboord (in het ruim) of buitenboord (op de kade of in de lichter), zoals bootsman, botenbaas of winchgast

Dekkraan, eigen laad- en losgerei van het zeeschip

Deklading, lading die op het dek van het schip wordt vastgezet

Doos, container

Dweilen, actie van stakende havenarbeiders waarbij werkwilligen die aan het werk zijn van de haventerreinen worden verwijderd

Elevatorschipper, verantwoordelijk voor het verplaatsen en afmeren van de drijvende graanelevator

Entrepot, opslagplaats van transitogoederen, vrij van invoerrechten

Expediteur, de organisator van het verzenden van goederen, nationaal en internationaal; regelt in opdracht van de verlader het vervoer en zorgt voor de administratieve afhandeling

Feeder, zeeschip dat containers voor *deep sea* schepen van en naar kleinere zeehavens vervoert

Gangway, valreep; loopplank van kade naar het schip met leuning en veiligheidsnet

Geiman, havenarbeider die de lijnen van de laadbomen van het hijsgerei van het zeeschip bedient

Graanelevator, zuiginstallatie waarmee graanschepen worden gelost en beladen, de drijvende graanelevator op een ponton, de vaste op de kade of een pier

Graanfactor, handelsagent die voor rekening van graanhandelaren optreedt

Halve zool, sufferd of klootzaak, verbastering van Engelse *ass hole*

Havenartiest, havenwerker (met zelfspot)

Havenbaronnen, benaming voor grote ondernemers in de Rotterdamse haven

Havenbedrijf, het, hiermee werd doorgaans kortweg het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam aangeduid, vanaf 2005 Havenbedrijf Rotterdam NV

Havenarbeider, arbeider die het vak van laden en lossen van schepen uitoefent, doorgaans geassocieerd met de stukgoedoverslag

Havenwerker, algemene benaming voor werknemers in de fysieke goederenbehandeling in de haven

Hijs, gebundelde hoeveelheid stukgoedlading, om aangehoekt aan de kraan in of uit het ruim te hijsen

't Hok, aanneemlokaal voor losse havenarbeiders; in Antwerpen *'t Kot* genaamd

Inbreken, bij het lossen van een nieuwe partij stukgoed in een ruim enkele lagen diep gaan om goed voor het werk te komen staan

Kabelgast, iemand die in het kabelgat werkt en voor de stuwadoorsgereedschappen zorgt

Kabelgat, opslagplaats van stuwadoorsgereedschappen, werkplaats van de kabelgast

Kankermongool, scheldwoord

Kapzakken, het sjouwen van balen op de nek en schouders, waarbij de dragers haren en nek beschermen met een lege zak, die ze als kap op het hoofd dragen

Keg, wigvormig stuk hout met één schuine zijde om iets vast te klemmen; ook: (man met) grote neus

Ketelpak, overall

Klaar naar huis, informele praktijk waarbij de havenarbeiders voor einde werktijd naar huis gaan als een bepaald tonnage is geladen of gelost of een ruim is afgewerkt

Klamp, een stapel goederen

Klauwen, handen, stelen; 'op je klauwen staan': hard werken

Klootzakkie, zak die met een riem om de middel is bevestigd, gebruikt om 'spill' of gestolen waar in mee te nemen

Knijverzak, zeildoeken knapzak voor brood, thermosfles en dergelijke

Koeien boven de sloot, toezichhouders rond een open ruim waarin gewerkt wordt

Koppelbaas, (malafide) tussenpersoon die los werkvolk levert voor het laden en lossen van schepen

Kraanmachinist, havenwerker die de kraan bedient, ook kraandrijver of 'meester'

Kras, voorman bij het laden of lossen in het ruim, tussenschakel tussen botenbaas en de ploeg

Krukhaak, handgereedschap, een houten handvat met een puntig haakvormig gebogen stuk staal om kratten of kisten aan te pakken; *De Kruk-*

haak, uitgave van de Roode Vabewegings Oppositie in de jaren '30; van Arbeidersmacht begin jaren '70

Kuieren, disciplinaire sanctie waarbij de havenwerker een dag of wat onbetaald naar huis wordt gestuurd

Laadbomen, onderdeel van hijswerktuig aan boord (eigen laad- en losgerei van zeeschepen)

Lichter, binnenvaartschip

Loods, (a) gebouw voor de opslag van goederen, (b) functionaris die schepen veilig in en uit de haven leidt

Loodsbaas, toezichthouder in goederenloods

Loopkat, aan rails opgehangen verplaatsbare takel (een kat) bij brugkranen

Lummel, vijfde of zevende man in een ploeg, zonder maat om mee te werken

Maat, partner waar je mee samenwerkt bij de lossing van stukgoed

Massagoed, in bulk vervoerde goederen, bij *droog* massagoed gaat het om ertsen, kolen, granen en dergelijke, bij *nat* massagoed gaat het om vloeibare stoffen (eetbare en minerale olie en olieproducten)

Meester, kraanmachinist

Mispikker, foutje dat gemaakt wordt in het werk

Mopperen, onofficiële koffiepauze om ongeveer negen uur 's morgens

Natte jassen, losse, gezouten koeienhuiden, doorgaans met penetrante stank

Nederveen, bootsman die de hijs te hard neerzet

Onderkruiper, havenarbeider die zich bij staking aanmeldt als werkwilgige

Onderuit, roept de bootsman bij het vieren van de hijs in de put

Op stroom werken, laden en lossen van een schip dat aan boeien of meerpalen in de rivier of in een havenbekken is afgemeerd, met eigen laadgerei van het schip of met drijvende kranen

Optoppen, wipkraan in ruststand plaatsen, ook gebruikt voor 'stoppen met werken'; opgetopte kranen tijdens normale werkuren vormen een signaal dat er een staking gaande is

Pallet, standaard laadbord, geschikt om opgetild te worden door een vorkheftruck

Pier 7, langste pier in de Waalhaven, aanduiding voor lang persoon

Ploeg, een werkploeg, in het stukgoed doorgaans bestaand uit 13 man, waarvan minimaal 2 man aan dek, 4 man binnenboord en 4 man buitenboord (in de lichter) of aan wal (op de kade)

Portaalkraan, over het water uitstekende kraan, voor het laden en lossen van massagoed (ertsen en kolen) of containers

Put, scheepsruim

Putgast, havenarbeider die in het ruim werkt

Radioman dek, havenwerker op een containerterminal die aan dek via de portofoon aanwijzingen geeft aan de kraanmachinist en zorgt dat aan boord alles veilig verloopt

Radioman wal, havenwerker aan de voet van de containerkraan, controleert de werkplanning en of de juiste containers worden geladen en gelost

Reachstacker, zwaar voertuig met een telescopische arm waarmee containers verplaatst en gestapeld kunnen worden

Reder, een persoon of een onderneming die schepen exploiteert, hetzij als eigenaar hetzij als charterer (huurder) van de schepen

Reefer, container met koelinstallatie die aan boord van het schip, in het stack en op de vrachtwagen aangesloten is op de elektriciteit; ook: snel varende koelschip gespecialiseerd in het vervoer van groente, fruit of vlees

Roeier, werkmans die assisteert bij het vastleggen en losmaken van de trossen van zeeschepen, tegenwoordig met motorvletten; in Rotterdam voorbehouden aan de leden van de coöperatieve Koninklijke Roeiers Vereniging Eendracht

Roosie pier, Pier 2 van Pakhoed aan de Waalhaven (MTW) waar vrijwel uitsluitend schepen van staatsrederijen uit communistische landen werden behandeld

Roroschip, veerboten met een laadklep waarover vrachtwagens op en af kunnen rijden (roll-on-roll-off)

Rotterdammer, benaming in de haven van Amsterdam voor een slecht hijs (zie ook: Amsterdamer)

Scheepvaart, de, verkorte versie van werkgeversvereniging Scheepvaart Vereniging Zuid, ook gebruikt als benaming voor de HAR, CVA en later de SHB

Short sea terminal, containeroverslagbedrijf voor *short sea* verkeer

Shortsea vervoer, transport over zee zonder dat de oceaan wordt overgestoken, moderne benaming voor kustvaart, te onderscheiden van het *deap sea* verkeer

Sjorder, havenwerker die lading op een schip zeevast zet en los maakt

Smokkelhaakje, een kleine haak die je makkelijk ongezien mee kunt nemen om te gebruiken waar het verboden is met een haak te werken vanwege mogelijke schade en/of diefstal, zoals balen suiker, tabak of koffie

Spil, een dienst of wacht van 8 uur in een volcontinudienst ploegensysteem

Spill, gemorste waar (van het Engelse *to spill*); in het stukgoed was het voor de havenarbeider een ongeschreven recht om spill mee te mogen nemen

Spreader, een uitschuifbaar metalen raam waarmee containers worden opgetild door portaalkranen, straddle carriers of reachstackers

Stack, opslaggebied voor containers op een containerterminal

Stekkenpezer, baantjesjager

Stouwerbaas, zie: stuwadoor

Straddle carrier, hoog voertuig voor containervervoer over kade en stack; lost en laadt containers op een chassis (oplegger) of de grond

Stukgoed, goederen die niet in bulk maar los worden vervoerd, in balen, kisten, dozen of vaten

Stuwadoor, oorspronkelijk: tussenpersoon die in opdracht van de reder of cargadoor werkvolk ronselde voor het laden en lossen van schepen; later: stuwadoorsbedrijf dat zich hiermee bezig houdt en over eigen kade, kranen en loodsen beschikt

Stuwer, havenarbeider in het stukgoed die lading stuwt in het ruim

Taak, een halve dienst

Tallyman, ladingschrijver aan boord van een zeeschip, die bijhoudt wat er aan lading in of uit een bepaald ruim gaat (van Engels *tally*, kerfstok)

Terminal, haventerrein met kade en overslag- en opslagfaciliteiten

TEU, Twenty Feet Equivalent Unit, een standaardmaat voor de afmetingen van containers; één TEU is een container van 20 voet lang, 8 voet breed en 8 voet hoog, twee TEU: twee 20-voets containers of één 40-voets container

Tijdschrijver, controleert aanwezigheid van havenwerkers en noteert (stempelt) in de werkboekjes de gewerkte uren

Tremmer, zorgt bij laden van massagoed voor goede verspreiding van het stortgoed over het ruim, bij lossing dat er voldoende lading binnen het bereik van de kraangrijper of de zuigmond van de elevator blijft; vroeger met laadschop, tegenwoordig ook met kleine bulldozers die in het ruim worden neergelaten

Veem, pakhuis, opslagbedrijf voor stukgoederen

Veembaas, toezichthouder in het veem

Verlader, verzender van goederen

Verlengen, verlenging van de normale werktijd met één tot anderhalf uur, ook: afwerken

Verloren gang, de ploeg havenwerkers is wel besteld, maar er is geen werk

Vorkheftruck, voertuig met twee 'lepels' waarmee pallets opgetild kunnen worden

Vorktruckrijder, chauffeur van vorkheftruck

Waterklerk, manusje van alles die het contact onderhoudt tussen het cargadoorskantoor en de scheepskapitein

Weger, oorspronkelijk beëdigde functie van havenwerker die met weegschaal het geloste graan weegt; later: havenwerker in het massagoed die tot taak heeft de automatische weegapparatuur te bedienen

Winch, door stoom- of elektriciteit aangedreven hijswerktuig aan boord van een schip

Winchdrijver, degene die de winch bedient, ook: 'orgeldraaier'

Wipkraan, zwenkkrana met beweegbare giek voor stukgoedoverslag; ook: topkraan

Zakgoed, stukgoed in de vorm van balen

Zwarte bende, douane researchedienst

Bronnen: onder meer Verhoeff (1980), Baart & Schuring (1989), Bom (2011), Tallyman (2001).

SAMENVATTING

Doel van het onderzoek

In het relatief stabiele en sterk gereguleerde systeem van arbeidsverhoudingen in Nederland vormt de Rotterdamse haven van oudsher een in het oog springende uitzondering. Er werd in de haven veel vaker gestaakt dan in andere bedrijfstakken. Bovendien ging het bij een groot deel van deze arbeidsconflicten om wilde stakingen. Deze 'syndicale onderstroom' heeft een lange geschiedenis, vanaf het eerste begin van de ontwikkeling van de haven aan het begin van de 20e eeuw, tot aan het eind van die eeuw. Bovendien speelden de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven een belangrijke rol als contrapunt op sleutelmomenten in de ontwikkeling van arbeidsverhoudingen in Nederland in zijn geheel. Doel van dit onderzoek is om de oorzaak van dit voor de Rotterdamse haven kenmerkende stakingspatroon te vinden. Hoe is dit patroon ontstaan, hoe heeft het zich ontwikkeld, en waarom is deze zo hardnekkig?

Theoretische plaatsbepaling

Deze studie staat in de traditie van de 'leer der arbeidsverhoudingen', waarbij de strategische keuzetheorie van Katz & Kochan als conceptueel kader is gebruikt. Dit is aangevuld met het begrip 'arbeidsrelatie' om de informele arbeidsverhoudingen op werkvloerniveau een plek te geven. De arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer omvat een economische ruilrelatie, een gezagsverhouding en een impliciet contract van onuitgesproken wederzijdse verwachtingen. In de definitie van de staking staat het doorbreken van de gezagsverhouding centraal: een tijdelijke collectieve werkweigering van werknemers, die niet de toestemming van de werkgever heeft.

Het stakingspatroon kan worden uitgedrukt in de stakingsfrequentie (het aantal stakingen) en in het stakingsvolume, het aantal door staking verloren arbeidsdagen, door mij aangeduid als 'stakersdagen'. Voor het doel van deze studie was de status van de staking van cruciaal belang, de vraag of de staking een officieel karakter had of dat het een wilde staking betrof, dat wil zeggen een staking die niet de toestemming van de vakorganisatie had. Bij de analyse van de oorzaken van stakingen kan onderscheid gemaakt worden tussen aanleidingen of directe oorzaken van sta-

kingen, conjuncturele oorzaken en onderliggende, structurele oorzaken. In dit proefschrift staan de laatste centraal.

Er zijn twee theorieën die een verklaring geven voor de hoge stakingsbereidheid van havenwerkers. Volgens de *isolated mass hypothesis* van Kerr & Siegel (1954) is de hoge stakingsactiviteit in havens vooral het gevolg van het geografisch isolement van de havenarbeiders. Uit empirisch onderzoek kwam echter het tegendeel naar voren: juist door hun centrale positie in grootstedelijke industriële centra waren er veel stakingen in havens. De tweede theorie is van Miller (1969), die stelt dat de bijzondere kenmerken van het werk in de havens, vooral het losse dienstverband en het zware, gevaarlijke en afwisselende karakter van de arbeid, een universal dockworker subculture met zich mee bracht, met sterke onderlinge solidariteit, strijdbare vakorganisaties, linkse politieke gezindheid en ongedisciplineerd gedrag. Een bezwaar tegen deze theorie is de oppervlakkige analyse van ‘werkomstandigheden’. Dit wordt in deze studie onderzocht door de toepassing van de arbeidsprocesbenadering, waarin de macht- en gezagsverhoudingen in het productieproces centraal staan. Een tweede bezwaar is het deterministische en ahistorische karakter van het door Miller gehanteerde cultuurbegrip. Een historische invalshoek en een dynamische cultuuropvatting kunnen dat ondervangen.

Onderzoeksmethode

Dit proefschrift is een historisch-sociologische studie, die de gehele 20e eeuw omvat inclusief voor- en naspel (1890-2010). Kern van de analyse vormt een gegevensbestand van alle stakingen in de Rotterdamse haven in dit tijdvak. De stakingen worden per periode geanalyseerd in de historische context en in het kader van de ontwikkeling van het systeem van arbeidsverhoudingen. Zowel voor de opbouw van het gegevensbestand als de genoemde analyse zijn tal van uiteenlopende bronnen benut, waaronder archiefonderzoek, secundaire bronnen, interviews en eigen ervaringen van de auteur.

Het stakingspatroon in de Rotterdamse haven

Het stakingspatroon in de periode tot aan de Eerste Wereldoorlog (1889-1914) werd gekenmerkt door *directe actie* en stakingen tegen de introductie van de graanelevator. De snelle groei van de haven, vooral als doorvoerhaven voor de industriële expansie van het Roergebied, had duizenden arbeiders van het platteland naar de haven getrokken. In deze jaren van liberaal kapitalisme was er geen enkele vorm van arbeidsmarktregulering in de haven. De grote massa losse arbeiders werd dagelijks op straat en in kroegen aangeworven door stouwersbazen. Door het ontbreken van een dienstverband was er van de kant van de werkgever slechts sprake

van *indirecte* beheersing van de bootwerker. Hierbij werd voortdurend onderhandeld over de beloning en ontstonden aan de lopende band conflicten over betaling, willekeur en bedrog.

De arbeidsverhoudingen van die tijd zijn te typeren als 'ongeregelde toestanden'. Permanente vakorganisaties kwamen niet van de grond, maar door de uiteenlopende belangen van stuwadoors, cargadoors en rederders kwamen ook de werkgevers zeer moeizaam tot organisatie. In 1905 kwam de eerste cao tot stand, maar het zou tot 1917 duren voor er een tweede cao werd afgesloten. De overheid trad in de arbeidsverhoudingen hoofdzakelijk op door de inzet van politie en leger bij stakingen om werkwilligen te beschermen en bij pogingen tot conflictbemiddeling.

Het losse karakter van de arbeid speelde een centrale rol bij het stakingspatroon in deze periode. De ongeregelde toestanden leidden bij voortdurend tot conflict. Bij het ontbreken van een vast dienstverband was directe actie een rationeel actiemiddel. Ook het type vakorganisatie werd door de losse arbeid beïnvloed. Het vlottende bestand bootwerkers, de onregelmatige inkomsten en de vrijgevochten mentaliteit bleek geen vruchtbare voedingsbodem voor de moderne vakbeweging, die vooral aanhang had onder de geschoolde industriële arbeiders en die streefde naar sterke organisaties met gevulde stakingskassen en gedisciplineerde stakingen. De syndicalistische stroming in de vakbeweging sloot veel beter aan bij de praktijk en de mentaliteit in de havens.

In het interbellum (periode 1918-1940) zette het patroon van directe actie zich voort. Daarnaast vond in 1920 de grootste staking in de Rotterdamse haven in de gehele eeuw plaats, de haven- en zeeliedenstaking van 1920. In de crisistijd van de jaren '30 was er een veel geringere stakingsactiviteit. In 1918 werd door werkgeversorganisatie SVZ de 'havenarbeidsreserve' (HAR) opgericht, met aanneemlokalen, centrale loonbetaling en een eigen politiecorps. Hiermee behield de arbeid zijn losse karakter, maar werden de stouwersbazen als tussenpersonen uitgeschakeld. De beheersing van het arbeidsgedrag van de bootwerkers bleef indirect, maar werd nu via de HAR en zijn disciplinerende organen uitgeoefend. Daarmee kregen de werkgevers een collectief gezicht, wat in sterke mate bijdroeg aan 'havenbrede' antagonistische verhoudingen.

De oprichting van de HAR vond plaats in de tijden van de 'bibberbourgeoisie'. Onder druk van de opkomst van de socialisten, het algemeen kiesrecht en de revolutionaire ontwikkelingen in Rusland en Duitsland waren de werkgevers geneigd toegevingen te doen aan de bonden. De poging van verlicht ondernemer Nijgh om tot een corporatistisch overlegorgaan te komen (de 'Loonraad') faalde jammerlijk door tegenstand van *diehards* in eigen kring en door grote meningsverschillen tussen de vakorganisaties. In de hierop volgende bittere loonstaking van 1920 vochten de sociaaldemocratische vakorganisatie CBT en de syndicalistische NFT

een felle ideologische strijd uit. Het uiteindelijke verlies van de staking markeerde het begin van het einde van de NFT en de ogenschijnlijke dominantie van de 'moderne vakbeweging' in de haven.

In de naoorlogse periode (1945-1969) waren de omvangrijkste stakingen in de eerste jaren na de oorlog, voor de erkenning van de aan de Communistische Partij van Nederland (CPN) gelieerde EVC. De vestiging van het corporatistische systeem van arbeidsverhoudingen in Nederland, de ontluikende koude oorlog en de verzuiling in de nationale politiek vormden hier de politieke context van. De grote populariteit bij de havenwerkers en de erkenningstakingen ten spijt werd de EVC niet 'erkend'. De EVC zou uiteindelijk deze uitsluiting niet overleven. De op samenwerking gerichte 'erkende' vakbonden onthielden zich van elke vorm van actie, maar het patroon van directe actie bleef bestaan. Van de 128 stakingen die van 1945 tot 1970 werden gevoerd, was er slechts één door een 'erkende' vakorganisatie georganiseerd en die mislukte door gebrek aan medewerking van de havenwerkers: een syndicale onderstroom waar het officiële systeem van arbeidsverhoudingen in Nederland geen greep op kreeg.

Door de groei van de haven in de jaren '50 en '60 ontstond krapte op de arbeidsmarkt en daalde het aandeel van de losse werklieden in het totale bestand aan havenarbeiders drastisch. Bovendien kregen de losse arbeiders in 1955 een vast dienstverband bij de Centrale voor Arbeidsvoorziening van werkgeversvereniging SVZ. Met de oprichting van de Stichting Samenwerkende Havenbedrijven (SHB) in 1967 kregen de havenarbeiders in de arbeidspool bovendien een gegarandeerd cyclusinkomen.

De werkgevers hadden gehoopt dat deze 'decasualatie' de bron van de stakingstraditie van de havenwerkers weg zou nemen. Maar dat gebeurde dus niet. Dit verklaren uit een *cultural lag*, het verschijnsel dat de cultuur langzamer verandert dan de omstandigheden waar die uit voorkomt, is niet afdoende. Een additionele, maar sterkere verklaring is gebaseerd op het feit dat de stukgoedoverslag zich niet leende voor tayloristische organisatieprincipes. Waar de wetenschappelijke bedrijfsvoering in de industrie had geleid tot taaksplitsing, gedetailleerde werkinstructies en direct toezicht op de fabrieksarbeider, behield de havenarbeider een grote mate van autonomie in de uitvoering van zijn werk. De vrijheid en afwisseling in het werk trok niet alleen het soort mensen dat deze ongebondenheid op prijs stelde, maar verschaftte hen ook een machtsbasis tegenover de botenbazen. Hoewel er een vast dienstverband en een cao was, ontwikkelde zich een praktijk van informele, aanvullende onderhandelingen op de werkvloer. Zowel de vakorganisaties als de werkgeversorganisatie keurden deze af. Desondanks bleek deze praktijk, die gepaard ging met conflictsituaties en werkonderbrekingen, onuitroeibaar.

Na de relatieve rust van de jaren '60, waar grote stakingen ontbraken, was er in de jaren '70 een nieuwe stakingsgolf, waarbij de omvangrijke wilde loonstakingen van 1970 en 1979 in het oog springen. Het stakingspatroon in het daarop volgende decennium werd gekenmerkt door werkgelegenheidsacties in het stukgoed en cao-stakingen in de massagoedoverslag, alle onder leiding van een geradicaliseerde vakorganisatie.

De belangrijkste contextuele factor van invloed in deze periode was de opmars van de container. Voor het arbeidsproces had dit ingrijpende consequenties. De relatieve autonomie van de havenwerkers in het stukgoed werd vervangen door routinematige arbeidstaken met geautomatiseerde procescontrole op de nieuwe containerterminals. Terwijl de staking van 1970 nog een havenbreed karakter had leidde de scheiding tussen deze twee sectoren bij de staking van 1979 tot een tweespalt onder de havenarbeiders, die zou bijdragen aan de nederlaag ervan. Verder leidde de containerisatie tot een toenemend overcomplete aan werknemers in het stukgoed. De door de vakbond in de jaren '80 georganiseerde acties resulteerden met actieve bemiddeling en financiële steun van de lokale en nationale overheid tot een reeks sociale akkoorden, die gedwongen ontslag in de haven de facto onmogelijk maakte. De paradoxale situatie was daarmee ontstaan dat de havenwerkers die in het verleden door het systeem van losse arbeid tot de arbeiders met de minste werkzekerheid hadden behoord, nu tot de categorie met de grootste werkzekerheid moesten worden gerekend.

De arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven van deze periode zijn te typeren als 'blijvende polarisatie'. De polarisatie die het politieke landschap en de arbeidsverhoudingen in Nederland in de jaren '70 had gekenmerkt werd in 1982 na het 'Akkoord van Wassenaar' opgevolgd door het mildere klimaat van het poldermodel. In de havens werd het in de jaren '80 echter wel iets, maar niet veel milder. Bij de wilde stakingen van de jaren '70 had de syndicale onderstroom de kop weer opgestoken, met een belangrijk aandeel van (maoïstische) actiecomités. De Vervoersbond FNV kon alleen maar uit de hierdoor veroorzaakte existentiële crisis geraken door actievoerders in de gelederen op te nemen en een activistische koers te gaan varen, hetgeen tot uitdrukking kwam in de genoemde stakingsacties in de jaren '80.

In de laatste periode (1990-2009) vond er een sterke daling van het stakingsvolume plaats; er waren vrijwel geen langdurige of omvangrijke stakingen. Tegelijkertijd bleef het aantal werkonderbrekingen, de stakingsfrequentie, ten opzichte van de voorgaande periode constant, zodat niet onomwonden geconcludeerd kan worden dat de stakingsbereidheid van de havenwerkers in deze periode afnam. Hierbij liep het aandeel van de wilde stakingen terug. Er was dus sprake van een frequentere inzet van het stakingswapen door de vakbond, zij het met beperkte impact.

Net als in de voorgaande periode kan niet de losse arbeid als oorzaak van het (in zekere mate) voortleven van het stakingspatroon worden aangeduid. Bovendien kromp de arbeidspool steeds verder en in 1995 beëindigde de overheid haar bijdrage aan de financiering van de SHB, wat uiteindelijk leidde tot zijn faillissement in 2009. Ook de verklaring op basis van het niet kunnen toepassen van tayloristische organisatieprincipes in het stukgoed voldoet niet. Door de voortgaande opmars van de container marginaliseerde de rol van het stukgoed en werd de technologie van de containeroverslag maatgevend voor de inrichting van het arbeidsproces.

Een eerste verklaring voor de gedeeltelijke continuïteit van de stakingsfrequentie ligt in de havenwerkerscultuur. Deze had zich historisch ontwikkeld, was gebruikt door informele leiders om solidariteit te creëren om tot actiemobilisatie te komen en werd in deze periode door de vakbond omarmd en verder ontwikkeld. In aansluiting op de activistische koers van de jaren '80 ontwikkelde 'FNV Havens' een nieuw type vakbondstrategie, een *business unionism* in Amerikaanse stijl, waarbij onder het motto *Proud to be a docker* de strijdbare traditie van de haven gecultiveerd of, zo men wil, gemythologiseerd werd. Bovendien werd de bond er zich in toenemende mate van bewust dat de havenwerkers in een globaliserende wereld over een grote structurele macht beschikken door de scharnierfunctie van de haven in internationale logistieke ketens.

Een tweede verklaring ligt in de dynamiek van de arbeidsverhoudingen. Om geen bolwerk meer te vormen waartegen de havenwerkers collectief te hoop konden lopen maakten de werkgevers de strategische keuze om de SVZ als werkgeversorganisatie in 1996 op te heffen. Dit leidde tot een sterke fragmentatie van de cao-structuur. Deze door de vakbonden zeer ongewenste ontwikkeling was het paradoxaal effect van vakbondsmacht. Maar deze fragmentatie had op haar beurt een voor werkgevers onbedoeld en ongewenst gevolg: er ontstond een patroon van *pattern bargaining* met lokale onderhandelingen en conflicten, niet op werkvloerniveau dit keer, maar op ondernemingsniveau, een voor Nederland nieuw type 'neoliberale arbeidsverhoudingen', waar een doelgerichte maar beperkte inzet van het stakingswapen door de vakbond deel van uitmaakt.

Stakingen in de Rotterdamse haven vergelijkenderwijs

In Hoofdstuk 8 worden de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven in vergelijkend perspectief geplaatst. Ook in veel andere landen vormen de havens een buitenbeentje in het nationale patroon van arbeidsverhoudingen met een relatief hoge stakingsactiviteit. De specifieke kenmerken hiervan zijn sterk afhankelijk van de in de landen vigerende modellen van arbeidsverhoudingen, wetgeving en culturele tradities.

Uit de vergelijking met Antwerpen en Hamburg, de belangrijkste concurrenten van de haven van Rotterdam, blijkt dat het stakingspatroon tot aan de Tweede Wereldoorlog en in de eerste jaren na afloop daarvan in alle drie de havens grosso modo dezelfde kenmerken had. Maar vanaf de jaren '50 liepen de patronen sterk uiteen. Waar Rotterdam in de jaren '70 en '80 een grote stakingsactiviteit had, kenden de havens van Antwerpen en Hamburg een grote mate van arbeidsrust. Dit is opmerkelijk omdat deze drie havens doorgaans als Noordwest-Europese havens (Hanseatic ports) over één kam worden geschoren. De belangrijkste verklaring voor het verschil is de wettelijke basis van de institutionalisering van de arbeidsmarkt van de havens in België en Duitsland, waarbij, in tegenstelling tot Rotterdam, de vakorganisaties medeverantwoordelijk zijn voor het bestuur van de arbeidspool.

Bij vergelijking van de twee belangrijkste zeehavens in Nederland blijkt dat er tot aan de Tweede Wereldoorlog in de Amsterdamse haven meer stakingen plaats vonden dan in Rotterdam, bovendien was het aandeel *wilde* acties daar groter. Deze bevinding staat haaks op de onder sociaalhistorici gangbare opvatting dat Amsterdam in deze tijd het centrum van arbeiders*organisatie* en Rotterdam dat van arbeiders*sactie* was. Na de oorlog was de Rotterdamse haven wel het centrum van arbeiders*sactie*. Ook deze conclusie contrasteert met een gangbare opvatting, in de 'moderne sociologie' van de jaren '60 dit maal, dat de Rotterdamse havenarbeider in tegenstelling tot het klassenbewuste Amsterdamse oudstedelijke proletariaat verburgerlijkt was geworden.

Uit de vergelijking met andere bedrijfstakken in Nederland blijkt dat de stakingsactiviteit in de op- en overslagsector (waar de havens het grootste deel van uitmaken) in de 20e eeuw zeer hoog was. In drie van de vijf onderscheiden periodes was deze sector *verreweg* het meest stakingsgevoelig. In de periode tot aan de Eerste Wereldoorlog werden de havens alleen overtroffen door de diamantbewerking. In het laatste tijdvak (1990-2009) scoorde alleen de bouwnijverheid hoger, wat het gevolg was van enkele zeer omvangrijke cao-stakingen in deze bedrijfstak. De stakings*frequentie* was in deze periode in de bouw echter wel beduidend lager dan die in de op- en overslagsector. Opmerkelijk is dat de andere bedrijfstakken die hoog scoorden op de stakingsmeetlat, dit steeds voor een beperkte periode deden, gerelateerd aan hun opkomst en neergang. Zo kromp in de jaren '70 en '80 van de 20e eeuw de scheepsbouw op dramatische wijze, zonder dat dit leidde tot grote stakingen, terwijl de grote scheepswerven in Rotterdam en Amsterdam van oudsher bolwerken van arbeiders*sactie* waren geweest. Het zou echter een kansloze missie geweest zijn, omdat het werk grotendeels naar lage lonen landen verdween. Havens zijn uit de aard van hun functie locatiegebonden en profiteerden juist van de globalisering, waar de industrie last van had.

Conclusies

Het antwoord op de vraag wat de bron is van het voor Rotterdam kenmerkende stakingspatroon is drieledig. De oorspronkelijke oorzaak ligt in het systeem van losse arbeid, dat in verschillende varianten tot aan 1955 de arbeidsmarkt domineerde. Losse arbeid leidde tot onregelmatige inkomsten, directe actie, een vrijgevochten mentaliteit en steun voor syndicalistische vakbonden. Hoewel de havenarbeiders van de arbeidspool in 1955 een vast dienstverband kregen bleven ze zichzelf beschouwen als 'losse arbeiders'. Het aandeel van de arbeidspool in de totale werkgelegenheid daalde echter sterk. Een tweede oorzaak, die vanaf de jaren '50 de overhand kreeg, is het feit dat de conventionele stukgoedoverslag zich niet leende voor de toepassing van tayloristische beheersingssystemen. De autonomie in het arbeidsproces verschaftte de havenwerkers een machtsbasis die leidde tot aanvullende onderhandelingen op de werkvloer, inclusief de daarmee gepaard gaande conflicten, directe actie in een nieuwe vorm. Na het verdwijnen van het stukgoed en de volledige dominantie van de container, werd de havenarbeiderscultuur als 'repertoire van collectieve actie' van de vakorganisatie de bron van de continuïteit van de stakingsfrequentie. De beperkte omvang van de staking beperkte de kosten voor de bond, maar door een strategische inzet ervan werd effectiviteit nagestreefd. Hierdoor lag het stakingsvolume veel lager dan in alle voorgaande periodes.

In reflectie op de theorie blijkt dat geografisch isolement, een centraal element in de hypothese van Kerr & Siegel, ook in Rotterdam geen rol speelde bij het verklaren van het stakingspatroon. Gevoelens van maatschappelijk isolement hebben wel een rol gespeeld, maar dan eerder als gevolg dan als oorzaak van het stakingspatroon. De theorie van Miller over een havenarbeiderscultuur bleek zeer bruikbaar, maar in tegenstelling tot zijn voorspelling werd geen 'linkse politieke gezindheid' aange troffen. Er was eerder sprake van een pragmatische, opportunistische, apolitieke houding, waarbij op gezette tijden de hulp van ultralinkse organisaties werd geaccepteerd. De theorie was niet alleen bruikbaar, maar is ook actueel, in die zin dat het sociaalwetenschappelijk begrip 'havenarbeiderscultuur' onderdeel is geworden van de 'ideologische' discussie tussen werkgevers en bonden in de arbeidsverhoudingen.

Voor de verklaring van de oorzaken van het stakingspatroon was de theoretische onderbouwing van de drie elementen van de arbeidsrelatie het sterkst. De transactiekostentheorie onderbouwt de economische ruilrelatie en verklaart het fenomeen van de losse arbeid in de haven en van de daarmee gepaard gaande gebrekkige managementbeheersing. De arbeidsprocesbenadering toont de bijzondere gezagsverhoudingen en shopfloor politics in de stukgoedoverslag. Het impliciet contract, het derde element van de individuele arbeidsrelatie, kan op collectief niveau

worden geanalyseerd in termen van cultuur. Samen vormen deze drie elementen de condities voor mobilisatie en collectieve actie. De mate en vorm waarin deze optrad was afhankelijk van de aanwezigheid van informele leiders, de institutionele vormgeving van de arbeidsmarkt en de strategische keuzes van de partijen in de arbeidsverhoudingen.

SUMMARY

Objective of the study

In the relatively stable and strongly regulated system of industrial relations in the Netherlands, the Rotterdam port is, of old, a notable exception. The port has endured far more strikes than any other industry. Moreover, a great many of these industrial conflicts concerned *wildcat* strikes. This ‘syndicalist undercurrent’ has a long history – from the first start of the port’s development at the beginning of the 20th century until the end of that century. The employment relations in the Rotterdam port also played an important role as a counterpoint at key moments in the development of the industrial relations in the Netherlands as a whole. The objective of this study is to find the cause of the strike pattern that was so very characteristic of the Rotterdam port. How did this pattern emerge, how did it develop, and why was it so ineradicable?

Theoretical orientation

This study upholds the tradition of ‘industrial relations’ and uses the strategic choice model introduced by Katz & Kochan as a conceptual framework. This is supplemented by the concept of the ‘employment relationship’ so that the informal employment relations at the worksite level can also be brought into play. The employment relationship between employer and employee comprises an economic exchange relationship, an authority relationship, and an implicit contract of unarticulated mutual expectations. Central to the definition of a strike is the breach of the authority relationship: a temporary collective refusal to work by the workers, which is not condoned by their employer.

The strike pattern can be expressed in the strike *frequency* (the number of strikes) and the strike *volume*, the number of working days lost as a result of the strike, which I refer to as ‘striker days’. For the purpose of this study, the status of the strike was of key importance: whether the strike was of an official nature or it could be classed as a *wildcat* strike, i.e. a strike for which the union had not given permission. In the analysis of the causes of strikes, we can distinguish between direct causes, conditional causes, and underlying, structural causes of strikes. This thesis revolves around the latter.

There are two theories that each provide an explanation for the dockworkers' great willingness to strike. According to the *isolated mass* hypothesis propounded by Kerr & Siegel (1954), the high propensity to strike in ports is primarily the consequence of the geographical isolation of dockworkers. Empirical research, however, revealed quite the opposite: it is their central position within the metropolitan, industrial centres that instigated a great many strikes. The second theory is from Miller (1969), who claims that the special characteristics of the work in ports, especially the casual labour and the heavy, dangerous, and varied nature of the work, brought along a *universal dockworker subculture*, with strong and mutual solidarity, militant unions, left-wing political views, and a 'casual frame of mind' (free men or irresponsible opportunists). One objection to this theory is the superficial analysis of 'working conditions'. This study meets this objection by applying labour process theory, central to which are the relationships of power and authority in the production process. A second objection is the deterministic and unhistorical nature of the concept of culture that Miller uses. A historical angle and a dynamic view of culture help overcome that objection.

Research method

This thesis is a historical-sociological study that covers the entire 20th century, including the foreplay and aftermath (1890-2010). The core of the analysis is a database of all the strikes in the Rotterdam port during that era. The strikes are analysed by period, in their historical context, and within the framework of the development of the industrial relations system. For both the composition of the database and the above-mentioned analysis, numerous widely varying sources were used, including the examination of records in archives, secondary sources, interviews, and the author's personal experiences.

The strike pattern in the Rotterdam port

The strike pattern up to the First World War (1889-1914) can be said to be characterised by *direct action* and strikes against the introduction of the pneumatic grain unloader. The rapid growth of the port itself, especially as a transit port for the industrial expansion of the North Rhine-Westphalia region in western Germany, had drawn thousands of labourers from the countryside to the port. In these years of liberal capitalism, not a single form of labour market regulation existed in the port. The great masses of casual workers were hired in the streets and cafes on a daily basis. Without fixed work contracts, employers could only *indirectly* control the dockworkers. Their pay was a subject of continuous negotiation,

and conflicts about payment, unfairness, and deceit were more or less a matter of course.

The employment relations in those days can be typified as being in a 'state of disorder'. Permanent unions did not emerge, but due to the widely differing interests of line agents, shipping firms, and ship owners, employers also had difficulties to organise. In 1905, the first collective labour agreement was a fact, but it was not until 1917 when the second agreement was signed. If the government intervened in the labour conflicts, it primarily did so by deploying the police and army to protect those who were willing to work or by attempting to mediate.

In these days, the casual nature of the work played a pivotal role in the strike pattern. The state of disorder continually resulted in conflict. Without fixed work contracts, direct action was a rational means to an end. The casualness of the work also had an influence on the type of union. The ever-changing pool of dockers, their irregular income, and their unconventional mentality was not a fruitful breeding ground for the 'modern union', which mainly found support among the educated industrial labourers and strived for strong organisations with ample funds for disciplined strikes. The syndicalist current within the union movement was far better in tune with the daily practices and mentality in the ports.

In the Interbellum (from 1918 to 1940), the pattern of direct action continued. It was, moreover, in this period that the biggest strike of the entire century took place in the Rotterdam port: the port and seamen strike of 1920. During the time of the depression in the 1930s, strikes occurred far less. In 1918, the SVZ federation of employers in the port and shipping industry founded the HAR labour pool, with hiring halls, a central payment office, and its very own police corps. This did not alter the casual nature of the labour, but it did cut out the master stevedores as go-betweens. The control of the dockers' work conduct remained indirect, but it was now exerted through the HAR and its disciplining bodies. The employers thereby presented a collective face, which strongly contributed to the 'port-wide' antagonist relations.

The founding of the HAR took place in the days of the 'scared upper classes'. Under the pressure of the rise of the socialists, universal suffrage, and the revolutionary developments in Russia and Germany, the employers tended to give in to the unions. The attempt made by the enlightened entrepreneur Nijgh to set up a corporatist deliberative body (the 'Pay Council') failed miserably, due to the resistance of diehards in his own circle as well the great differences of opinion between the unions. In the bitter pay strike that followed in 1920, the social-democratic union, the CBT, and the syndicalist NFT federation of seamen and dockworkers fought a fierce ideological battle. When the strike was eventually

lost, it marked the beginning of the end of the NFT and the seeming dominance of the 'modern union' in the port.

In the after-war period (1945-1969), the greatest strikes in the first years after the Second World War revolved around the recognition of the EVC federation, which was affiliated to the Dutch Communist Party. The establishment of the corporatist system of industrial relations in the Netherlands, the budding Cold War and the pillarisation in national politics formed the political context of these strikes. Despite its great support among the dockworkers and the strikes for its recognition, the EVC was never 'acknowledged'. It would eventually not survive this exclusion. The 'recognised' unions that focused on collaboration abstained from any form of action, but the pattern of direct action continued to exist. Of the 128 strikes that took place between 1945 and 1970, only one was organised by a 'recognised' union, and it failed due to the lack of the dockworkers' co-operation: a syndicalist undercurrent on which the official system of industrial relations in the Netherlands could not get a grip.

The port's growth in the 1950s and 1960s resulted in a shortage in the labour market and a drastic fall in the number of casual workers in the total pool of dockworkers. In 1955, moreover, the casual workers got a fixed contract with the CvA centre for work provision, which had been set up by the SVZ employers' federation. When its successor, the SHB foundation of cooperative port industries was established in 1967, the dockworkers in the labour pool could also count on a guaranteed cyclical income.

The employers had hoped that this 'decasualisation' would take away the foundation of the dockworkers' tradition to strike. But that did not happen. This cannot be adequately clarified from a *cultural lag*, the phenomenon that culture changes slower than the circumstances from which it arises. An additional but stronger explanation is based on the fact that general cargo transshipment does not agree with Taylorist organisational principles. Whereas scientific management in manufacturing industries had led to a division of tasks, detailed work instructions and direct supervision of the factory worker, the dockworkers kept a great degree of autonomy in the execution of their work. The freedom and variety in the work did not only draw the kind of people that appreciated this liberty, but it also provided them with a basis of power against the bosses. In spite of the existence of a fixed contract and a collective bargaining agreement, a practice of informal, additional negotiations developed at the shop floor. Both the unions and the employers' organisation disapproved of this practice – which went hand in hand with conflict situations and stoppages of work. It, nevertheless, proved to be ineradicable.

After the relative peace and quiet of the 1960s, when no major strikes occurred, the 1970s saw a new strike wave in which the large-scale wildcat pay strikes of 1970 and 1979 stand out the most. The strike pattern in the following decade was characterised by employment actions in general cargo transshipment and strikes over the collective agreement in bulk transshipment, all led by a radicalised union.

The most important contextual factor of influence in these days was the container that was rapidly making headway. This had far-reaching consequences for the labour process. The relative autonomy of the dockworkers who handled general cargo was replaced by routine tasks with automated process management in the new container terminals. Whereas in 1970 the strike had still been port-wide, it was the division between the two sectors that caused disunity among the dockworkers in 1979. It would eventually contribute to their defeat. The containerisation also led to an increasing surplus of dockworkers in general cargo handling. The actions in the port organised by the union in the 1980s resulted – with the help of active mediation and financial support from the local and national governments – in a series of social agreements that, in fact, made compulsory redundancy impossible. Thus, the paradoxical situation arose that dockworkers who, due to the system of casual labour, had belonged to the workers with the least job security, were now included in the category with the most job security.

The employment relations in the Rotterdam port in this period can be typified as ‘continued polarisation’. The polarisation that had characterised the political landscape and industrial relations in the Netherlands during the 1970s was followed by the milder climate of the polder model, after the ‘Wassenaar Agreement’ between the social partners at national level in 1982. The climate in the ports also grew somewhat milder in the 1980s, albeit just a little. During the wildcat strikes of the 1970s, the syndicalist undercurrent had reared its head again – with ample encouragement from (Maoist) action groups. The FNV Transport union could only overcome the subsequent existential crisis by persuading the campaigners to join their ranks and pursuing an activist course – which is reflected in the above-mentioned strike actions in the 1980s.

In the last period (1990-2009), the strike *volume* fell considerably; there were hardly any long-term or extensive strikes. At the same time, the number of stoppages of work – the strike *frequency* – compared to the previous period remained constant. It cannot, therefore, be unequivocally said that the dockworkers’ willingness to strike declined during these years. The number of *wildcat* strikes did fall, however. In other words, the union reverted to strikes more frequently, but they had a smaller impact.

Just as in the previous years, casual labour cannot be indicated as the cause of the (to a certain extent) continuing strike pattern. Moreover,

the labour pool continued to shrink and, in 1995, the government ended its contribution to the financing of the SHB, which eventually led to its bankruptcy in 2009. A clarification on the basis of the inability to apply Taylorist organisational principles to general cargo transshipment also falls short. As a consequence of the advance of the container, the role of general cargo transshipment was marginalised and the technology of container handling became normative in the design of the labour process.

A first explanation for the continuity of the strike frequency lies in the dockworkers' culture. This culture had historically developed, was used by informal leaders to create solidarity in order to mobilise for action, and was now embraced and further developed by the union. In line with the activist course in the 1980s, the 'FNV Ports' union developed a new type of union strategy, an American style *business unionism*, in which the militant tradition of the port was cultivated or, if you prefer, mythologised under the *Proud to be a docker* slogan. The union also became increasingly aware of the fact that the dockworkers held a great structural power in a globalising world, given the port's pivotal role in international logistic chains.

A second explanation lies in the dynamics of industrial relations. The employers, who had always formed a stronghold against which the dockworkers could make a collective stand, strategically decided in 1996 to disband the SVZ as an employers' organisation. This led to a strong fragmentation of the bargaining structure. This development was one of the last things the unions wanted and was the paradoxical effect of their own power. However, this fragmentation in turn had an unintended and undesired consequence for the employers: a practice of *pattern bargaining* arose, with local negotiations and conflicts, not at shop floor this time, but at the company level – a kind of 'neo-liberal industrial relations' that was new to the Netherlands, in which a result-oriented but limited deployment of strikes was one of the union's means to an end.

Strikes in the Rotterdam port in comparison

In Chapter 8, the employment relations in the Rotterdam port are placed in comparative perspective. In many other countries too, the ports with their relatively great strike activity are the outsiders in the national pattern of employment relations. The specific characteristics of that activity are strongly dependent on the model of industrial relations, legislation, and cultural traditions prevailing in each country.

The comparison with Antwerp and Hamburg, the strongest competitors of the Rotterdam port, reveals that the strike pattern up to the Second World War and in the post-war years had more or less the same characteristics in all three ports. It was during the 1950s that the patterns strongly diverged. Whereas in the 1970s and 1980s the Rotterdam port was faced

with great strike activity, the ports of Antwerp and Hamburg knew a large degree of industrial peace. This is striking, since these three ports are usually put together in one box as north-western European ports (*Hanseatic ports*). The most important explanation for the difference is the legal basis of the institutionalisation of the labour market in the ports of Belgium and Germany, whereby, in contrast to Rotterdam, the unions are co-responsible for the management of the labour pool.

In the comparison of the two main seaports in the Netherlands, it became apparent that, up to the Second World War, there were more strikes in the Amsterdam port than in Rotterdam, and they also included more *wildcat* strikes. This finding goes against the, among social historians, accepted notion that Amsterdam was the centre of workers' *organisation* in those days, and Rotterdam the heart of workers' *action*. After the war, the Rotterdam port did become the centre of workers' action. This conclusion too is in contrast with the general notion, in the 'modern sociology' of the 1960s this time, that the Rotterdam dockworkers had become middle-class – as opposed to the class conscious, traditional urban proletariat of Amsterdam.

The comparison with other industries in the Netherlands shows that the strike activity in the storage and transshipment industry (largely in the ports) was extremely high in the 20th century. In three of the five specified periods, this industry was *by far* the most sensitive to strikes. During the period up to the First World War, the ports were only outshone by the diamond industry. In the last period, 1990-2009, only the building industry scored higher, which was the consequence of some very extensive collective agreement strikes. The strike *frequency* in the building industry in those years was, however, remarkably lower than in storage and transshipment. It is noticeable that the other industries that scored high on the strike measuring rod only did so during a limited period of time, related to their rise and fall. In the 1970s and 1980s, for instance, the ship building industry shrank drastically without this leading to major strikes, while the great shipyards in Rotterdam and Amsterdam had, of old, been bastions of workers' action. However, it would have been a lost battle, since the work mainly disappeared to low wage countries. Ports are, by nature, bound by their location and actually benefitted from the globalisation that hit and hurt the manufacturing industries.

Conclusions

The answer to the question into the source of the strike pattern that is characteristic to Rotterdam is threefold. The original cause lies in the system of casual labour that, in different variants, dominated the labour market up to 1955. Casual labour led to irregular income, direct action, a free-spirited mentality, and support for syndicalist unions. Although

the dockers in the labour pool did get a fixed contract in 1955, they kept on regarding themselves as 'casual workers'. The contribution of the labour pool to the entire employment rate did, however, strongly decline. A second cause, that got the upper hand in the 1950s, is the fact that conventional general cargo transshipment did not agree with the application of Taylorist management systems. The autonomy in the labour process gave the dockworkers a basis of power that led to non-contractual bargaining at the shop floor, including the conflicts that went with them – direct action with a new look. Once the general cargo handling had been fully replaced by the container, the dockworkers' culture as a 'repertoire of collective action' by the union became the source of the continuity of the strike frequency. The limited size of the strikes reduced costs for the union, but by strategic application the union tried to make them as effective as possible. As a result the strike volume in the last period was significantly lower than in all preceding periods.

In reflection on the theory, it appears that geographical isolation – a key element in the hypothesis of Kerr & Siegel – did not play a role in clarifying the strike pattern of Rotterdam either. Feelings of *social* isolation did play a part, but as a consequence rather than a cause of the strike pattern. Miller's theory on a dockworkers' culture proved to be very useful, but contrary to his prediction, no 'left-wing political views' were found. The dockworkers had, in fact, a pragmatic, opportunist, *apolitical* attitude that accepted the help of extreme left-wing organisations at certain times. The theory was not only useful, but is also up to date – in the sense that the social scientific notion of a 'dockworkers' culture' has become a part of the 'ideological' discussion between employers and unions in the employment relations.

As for the causes of the strike pattern, the theoretical foundation of the three elements of the employment relationship offered the strongest explanation. The transaction costs theory underpins the economic exchange relationship and explains the phenomenon of casual labour in the port and the poor management control that went with it. *Labour process theory* shows the special power relations and *shop floor politics* in conventional general cargo transshipment. The implicit contract, the third element of the individual employment relationship, can be analysed at the collective level in terms of culture. Together, these three elements form the condition for mobilisation and collective action. The measure and shape of its occurrence depended on the presence of informal leaders, the institutional design of the labour market and the strategic choices of the parties involved in the industrial relations.

LITERATUUR

- Achten, U. & B. Kamin-Seggewies (2008), *Kraftproben. Die Kämpfe der Beschäftigten gegen die Liberalisierung der Hafendarbeit*. Hamburg: VSA Verlag.
- Adema, N. & L. van den Berg (2008), *Op verkenningstocht bij ECT. Onderzoek naar de beleving van werknemers op het gebied van de kwaliteit van de arbeid en arbeidsorganisatie*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Universiteit van Tilburg.
- Albeda, W., W.J. Dercksen & F.Tros (1998), *Arbeidsverhoudingen in Nederland*. Alphen aan de Rijn: Samsom.
- Altstaedt, K.H. (2011), *Schauerlud, Schutenschupser und Kaitorten. Arbeiter in Hamburger Hafen*. Erfurt: Sutoon Verlag.
- Baart, A. & W. Schuring Sr. (1989), *Havenwerkers. Opgetekende verhalen die de geschiedenis vormen van de Rotterdamse haven*. Rotterdam: Stichting Vervoer- en Havenopleidingen.
- Baetens, R. (1997), Harbourdevelopment and dock labour: the case of Antwerp, 1945-1990. In *Port reports, prepared for the conference Comparative History of Dock Labour, c. 1790-1970*. Amsterdam: IISG.
- Baird, A.J. (1998), The port of Felixstowe. In Kreukels, T. & E. Wever (1998), *North Sea Ports in Transition: Changing Tides*. Assen: Van Gorcum.
- Backx, J.Ph. (1951), Arbeid in de haven van Rotterdam. *Mens & Onderneming*, 5 (5), 322-326.
- Baldamus, E. (1961), *Efficiency and Effort*. London: Tavistock.
- Beemsterboer, N. (1977), *Staken is geen werk. Relas van een arbeidsconflict*. Rotterdam: Donker.
- Bell, D. (1960), The racket-ridden longshoremen: a functional analysis of crime. In W. Galenson & S.M. Lipset, *Labor and trade unionism*. New York: Wiley.
- Berg, L. van den (2006), *Het Havenpensioen*. Hellevoetsluis: uitgave in eigen beheer.
- Berger, P.L. & A.C. Zijderveld (2009), *Lof der twijfel*. Amsterdam: Cossee.
- Betcherman, G. & D. Rebne (1987), Technology and control of the labor process. Fifty years of longshoring on the U.S. West Coast. In D. B. Cornfield (Ed.), *Workers, managers and technological change*. New York : Plenum Press.
- Beukelaar, H.F. de (1928), Lossen, laden en overslag van goederen. In E. Ruempol (Red.), *Gedenkboek 600 jaar Rotterdam, 1328-1928*. Rotterdam: Wyt & Zonen.
- Beukers, J.A. (1972), De industrie in het havengebied. In G.E. van Walsum (Red.), *Rotterdam Europoort 1945-1970*. Rotterdam: Ad. Donker.
- Binneveld, H. (1977), *De Rotterdamse metaalstaking van 1965*. Amsterdam: Van Gennep.
- Binneveld, J.M.W. & F.S. Gaastra (1972), Organisatie en conflict van een vergeten groep. *Economisch en Sociaalhistorisch Jaarboek*, 35, 303-323.

- Birke, P. (2007), *Wilde streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*. Frankfurt an Main: Campus Verlag.
- Blaisse, M. (1989), De Zes van Rotterdam. *Intermagazine*, november 1989, 55-67.
- Blomme, J., G. Devos, M. Nauwelaerts, W. van Hoof & K. Verlinden (Red.) (2002), *Stroomversnelling: de Antwerpse haven tussen 1800 en nu*. Antwerpen: Pandora.
- Boerma, H. (1982), *De Rotterdamse havenstaking van 1889*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Bois-Reymond, M. du (1983), Over de methode van mondelinge geschiedenis. In M. du Bois-Reymond & T. Wagemakers (Red.), *Mondelinge geschiedenis*. Amsterdam: SUA.
- Bom, F. (2011), *De Havenman. Rotterdams voor gevorderden*. Rotterdam: Scriptum.
- Boom-de Gouw, A. (1981), De Rotterdamse havenstaking in 1979. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 36, 637-652.
- Boomgaard, P. (1977), De havenstaking van 1946 in Amsterdam en Rotterdam. *Economisch- en Sociaalhistorisch Jaarboek*, 40, 242-312.
- Boot, H. (2011), *Opstandig volk. Neergang en terugkeer van losse havenarbeid*. Amsterdam: Solidariteit.
- Bosma, M. (1991), ECT in Rotterdam. Mensloos of menswaardig. *Praktijkblad Medezeggenschap*, 36 (6), 22-23.
- Bosselaar, B. (1985), Menselijk automatiseren in de containeroverslag. In P.J. van Delden & M. Stel (Red.), *Automatiseren op menselijke maat*. Amersfoort: De Horstink.
- Bouman, P.J. & W.M. Bouman (1952), *De groei van de grote werkstad*. Assen: Van Gorcum.
- Bouwman, E. & H. Sneevliet (1920), *Tegen machtswaan en misleiding. De staking in het transportbedrijf*. Rotterdam: NFT.
- Bouwman, T. (z.j.), Invloed op organisatie, werk en technologie. *Solidariteit*, 43.
- Brautigam, J. (1928), De ontwikkeling der organisatie onder de Rotterdamse transportarbeiders. In E. Ruempol (Red.), *Gedenkboek 600 jaar Rotterdam, 1328-1928*. Rotterdam: Wyt & Zonen.
- Brautigam, J. (1956), *Langs de haven en op de schepen*. Amsterdam: Arbeiderspers.
- Braverman, H. (1974), *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Broeck, D. van den (2002), *De Haven*. Berchem: EPO.
- Brolsma, J. (2007), *Havens, kranen, dokken en veren. De Gemeentelijke Handelsinrichtingen en het Havenbedrijf der Gemeente Rotterdam, 1882-2006*. Utrecht: Matrijs.
- Brouwer, W., D. van Dongen, M. Haarhuis, A. de Regt, R. Schra & J. Verhoef (2010), *Veranderkunst. Communicatiemanagement in praktisch perspectief*. Assen: Van Gorcum.
- Budd, J.W. (2008), *Labor Relations: Striking a Balance*. New York: McGraw-Hill.
- Buitelaar, W., G. Evers, H. Peer & B. Westerveld (1980), Werken in de Rotterdamse haven. *Intermediair*, 29 augustus 1980, 29-39.
- Buitelaar, W., J. Hendriks, J. Veltman & R. Vreeman (1984), De syndicale onderstroom. Het denken binnen NVV en EVC over bedrijfsorganisatie en medezeggenschap. *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 7 (4), 109-135.

- Buiter, J.H. (1968), *Modern salariaat in wording. Van arbeidersklasse naar werknemersstand*. Rotterdam: Universitaire Pers.
- Burawoy, M. (1979), *Manufacturing Consent*. Chicago: University of Chicago Press
- Buschman, M. (1993), Tussen revolutie en modernisme. *Geschiedenis van het Nationaal Arbeids-Secretariaat in Nederland, 1893-1907*. Den Haag: AMRIT.
- Chisholm, J. (2000), Waterfront conflict: dockers' strategies and collective action. In S. Davies et al. (Eds.), *Dock Workers: International Explorations in Comparative Labour History, 1790-1970 (Volumes I & II)*. Aldershot: Ashgate.
- Church, R. & Q. Outram (1998), *Strikes and solidarity. Coalfield conflict in Britain 1889-1966*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Clegg, H. (1976), *Trade unionism under collective bargaining*. Oxford: Oxford University Press.
- Cocheret, Ch. (1933), *Het elevatorbedrijf in de Rotterdamse haven, 1908-1933*. Rotterdam: Nijgh & Van Ditmar.
- Cocheret, Ch. (1952), *Bootwerkers. Geschrift ter gelegenheid van het 25-jarig jubileum van Dr. Jan Backx*. Rotterdam: Thomsen's Havenbedrijf.
- Collins, R. (1975), *Conflict sociology: toward an explanatory science*. New York: Academic.
- Cooke Johnson, L. (2000), Criminality on the docks. In S. Davies et al. (eds.), *Dock Workers: International Explorations in Comparative Labour History, 1790-1970 (Volumes I & II)*. Aldershot: Ashgate.
- Coomans, P., T. de Jonge & E. Nijhof (1976), *De eenheidsvakcentrale (EVC) 1943-1948*. Groningen: Tjeenk Willink.
- Cornelissen, C. (1902), *Op weg naar een nieuwe maatschappij. Beginselen en tactiek van de klassenstrijd*. Amsterdam: H.J. Brecht. Geraadpleegd op <http://www.marxists.org/nederland/cornelissen>.
- Coser, L. (1964), *The functions of social conflict*. Glencoe: Free Press.
- Couper, A.D. (1986), *New cargo handling techniques : implications for port employment end skills*. Geneva : ILO.
- Crouch, C. (1982), *Trade unions: the Logic of Collective Action*. London: Fontana.
- Daalder, R., W. Heijveld, E. Spits & P.J. Klapwijk (Red.) (2008), *Havens van Amsterdam en Rotterdam sinds 1870*. Zutphen: Walburg Pers.
- Dalen, J. van & W. Boon (Red.) (1983), *Oud werk. Overzicht van industrieel erfgoed in Rotterdam*. Rotterdam: SIER.
- Davies, S., C.J. Davies, D. de Vries, L. Heerma van Voss, L. Hesselink & K. Weinbauer (Eds.) (2000), *Dock Workers: International Explorations in Comparative Labour History, 1790-1970 (Volumes I & II)*. Aldershot: Ashgate.
- Dekkers, J.M. and E. Smit (1987), *The introduction of new technologies and the industrial relations in the port of Rotterdam* (Unpublished paper, European Workshop on Technology, Autonomy and Independent Work, Delft).
- Dicke, M., P. van de Laar & A. van der Zouwen (2007), *In het belang van de haven. Een eeuw Scheepvaartvereniging Zuid*. Rotterdam: Historische Publicaties Roterodamum.
- Dijkman, F., H. Hirs, E. Peters & P. Rosenmüller (1984), *Het zal wel doodbloeden. De Rotterdamse havenstaking van 1984*. Amsterdam: Pegasus/ Vervoersbond FNV.
- Doorewaard, J. (1989), *De vanzelfsprekende macht van het management*. Assen: Van Gorcum.

- Driel, H. van (1988), De herstructurering van de Rotterdamse stukgoedsector. *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 11 (4), 43-61.
- Driel, H. van (1990), *Samenwerking in haven en vervoer in het containertijdperk*. Delft: Eburon.
- Driel, H. van & F. de Goey (2000). *Rotterdam. Cargo handling technology 1870-2000*. Zutphen: Walburg Pers /Stichting Historie der Techniek.
- Dunlop, J.T. (1958), *Industrial Relations Systems*. New York: Holt.
- ECT (2008), *De toekomst uitdagend 1967-2007*. Sociaal Jaarverslag 2007. Rotterdam: ECT.
- Edwards, P.K. (1977), A critique of the Kerr-Siegel hypothesis of strikes and isolated mass: a study of falsification of sociological knowledge. *Sociological Review*, 25, 551-574.
- Edwards, P.K. (1988). Patterns of conflict and accommodation. In D. Gallie (Ed.), *Employment in Britain*. Oxford: Basil Blackwell.
- Eldridge, J.E.T. (1968), *Industrial Disputes. Essays in the Sociology of Industrial Relations*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Etty, W. (2005), *SHB in nieuw perspectief*. Ongepubliceerd rapport, Utrecht: Andersson Elffers Felix.
- Farkas, F. (1988), *Organisatiecultuur een mythe?* Ongepubliceerde doctoraalscriptie, TU Eindhoven.
- Feringa, R., Oosterwijk, B. (Red.) (1987), *Ach lieve tijd. Zeven eeuwen Rotterdam en de Rotterdammers*. Zwolle: Waanders.
- Finlay, W. (1988), *Work on the waterfront. Worker power and technological change in a West Coast Port*. Philadelphia: Temple University Press.
- Fireman, B. & W.A. Gamson (1979), Utilitarian Logic in the Resource Mobilization Perspective. In M.N. Zald and J.D. McCarthy (Eds.), *The Dynamics of Social Movements*. Cambridge (Mass.): Winthrop.
- Flier, H. & G. van Kooten (1981), *Stakingen; statistiek en dynamiek*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- FNV Bondgenoten (2003), *Proud to be a docker. De geslaagde strijd tegen de liberalisering van Europese havendiensten*. Amsterdam: Stichting FNV Pers.
- FNV Bondgenoten/WVM (2003), *Arbeidskosten in de containeroverslag. Een internationale vergelijking van Noordwest Europese havens*. Ongepubliceerd rapport, Utrecht/Deventer.
- Fox, A. (1974), *Beyond contract: work, power and trust relations*. London: Faber.
- Frohlich, N., J.A. Oppenheimer & O.R. Young (1971), *Political leadership and collective goods*. Pinceton (NJ): Princeton University Press.
- Fruytier, B. (1997), *De factor arbeid: wapen in de concurrentiestrijd tussen zeehavens?* Tilburg: IVA.
- Gastra, F.S. (1975), Werknemers en werkgevers in de Rotterdamse haven, 1900-1920. *Tijdschrift voor Sociale Geschiedenis*, 1 (2), 219-234.
- Galama, W., B. Lek & A. Nagel (1989), *Sociotechnical design of the ECT/Sea-Land Delta Terminal*. ECT, unpublished paper.
- Gavitone, P. (2011), *Effects of the global financial crisis on container terminal operators*. Unpublished master thesis, Erasmus University Rotterdam.
- Geertz, C. (1973), *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books.
- Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam (1986), *Eigendomsverhoudingen van Rotterdamse havenbedrijven*. GHR, intern document.

- Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam (1988), *Een vergelijking van de arbeidsvoorwaarden in de Rotterdamse haven met die in enige andere bedrijfstakken*. Rotterdam: GHR intern document.
- Gezamenlijk Actiecomité van Rotterdamse havenarbeiders (GAK) (1979), *Werken in de Rotterdamse haven*. Rotterdam.
- Goldberg, J. P. (1973), Longshoremen and the modernization of cargo handling in the US. *International Labour Review*, 107, 253-279.
- Gordon, D., R. Edwards & M. Reich (1982), *Segmented, divided workers: the historical transformation of labor in the United States*. Cambridge and New York: Cambridge University Press.
- Gouldner, A.W. (1954), *Wild Cat Strike*. Antioch (Ca): Antioch Press.
- Gouldner, A.W. (1970), *The coming crisis of Western sociology*. New York: Basic Books.
- Granovetter, M. (1978), Threshold models of collective behaviour. *American Journal of Sociology*, 83 (6), 1420-1443.
- Green, A. (2000), The work process. In S. Davies et al. (Eds.) (2000), *Dock Workers: International Explorations in Comparative Labour History, 1790-1970 (Volumes I & II)*. Aldershot: Ashgate.
- Halem, A. van & E. Wetzel (2001), *Arbeidsverhoudingen in het Rotterdamse havengebied*. Eindhoven: STZ. Ongepubliceerd rapport in opdracht van het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam.
- Ham, J.W.J. van (2006), *Luctor et Labora. Het verband tussen de stakingsbereidheid en economische conjunctuur in de Rotterdamse haven in het interbellum*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Erasmus Universiteit.
- Harmsen, G. & L. Noordegraaf (1973), Het ontstaan van de Eenheidsvakcentrale. *Te Elfder Ure*, 20 (4), 791-852.
- Harmsen G. & B. Reinalda (1975), *Voor de bevrijding van de arbeid. Beknopte geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging*. Nijmegen: SUN.
- Harmsen, G. & F. van Gelder (1986), *Onderweg. Uit een eeuw actie- en organisatiegeschiedenis van de Vervoersbonden*. Baarn: Ambo.
- Harteveld, L. & M. Rojer (2005), Trendsetters en haas-je-over effecten. *Zeggenschap*, 16 (3), 12-13.
- Hartogs, B. (1973), Havenarbeiders en stakingen. *Gids op maatschappelijk gebied*, 64, 969-981.
- Hasken, J., F. den Hertog & F. Verschuur (1990), *Sociotechnical design of dockwork: the role of industrial relations in the port of Rotterdam*. Unpublished paper, conference Ports, People & Technology, Rotterdam.
- Havenbedrijf Rotterdam Corporate Affairs (2005), *Evaluatie van de verzelfstandiging van het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam*. Ongepubliceerd document. Rotterdam: Havenbedrijf Rotterdam.
- Heerman van Voss, L. & M. van der Linden (2000), Dockers' configurations. In S. Davies et al. (Eds.) (2000), *Dock Workers: International Explorations in Comparative Labour History, 1790-1970 (Volumes I & II)*. Aldershot: Ashgate.
- Heinrich Altstaedt (1999), K., *Schauermann im Hamburger Hafen*. Hamburg: Koehler.
- Helle, H.J. (1960), *Die unstetig beschäftigten Hafendarbeit in den nordwesteuropäischen Häfen*. Stuttgart: Fischer.

- Hemerijck, A. & J. Visser (1997), *A Dutch miracle: job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Hendriks, L. (1973), *Dunlop en de technologische ontwikkeling in de haven van Rotterdam*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Erasmus Universiteit.
- Heygele, Y. (1982), *Meer loon voor minder werk. Arbeidersstrijd in de Rotterdamse haven 1960-1980*. Rotterdam : Ordeman.
- Hidalgo, H. (1972), De Rotterdamse havenstaking van 1970. In P.J.A. ter Hoeven (Red.), *Breukvlakken in het arbeidsbestel*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Hill, S. (1976), *The dockers. Class and tradition in London*. London: Heinemann.
- Hoekema, A.J. (1973), *Rechtsnormen en sociale feiten. Theorie en empirie rond de kleine havendiefstal*. Rotterdam: Universitaire Pers.
- Hoeven, P.J.A. ter (1963), *De havenarbeiders van Amsterdam en Rotterdam. Een sociologische analyse van een arbeidsmarkt*. Leiden : Stenfert Kroese.
- Hoeven, P.J.A. ter (1969), *Arbeiders tussen welvaart en onvrede*. Alphen aan de Rijn : Samsom.
- Hoeven, P.J.A. ter (Red.) (1972), *Breukvlakken in het arbeidsbestel*. Alphen aan de Rijn: Samsom.
- Homma, H. & Hoeksema, B. (1979), *Doorbraak aan de Maas. De havenstaking van 1979*. Amsterdam: Pegasus.
- Hordijk, J., E. Smit, M. Vaandrager & J. Zuidam (1987), *Sociotechnische analyse Unitcentre*. Ongepubliceerde paper, NKWO.
- Houwen, D. van der (1999), *Havenmannen. De naoorlogse geschiedenis van de Rotterdamse haven in 16 portretten*. Rotterdam: Francis Productions.
- Huijgen, F. & F.D. Pot (Red.) (1995), *Verklaren en ontwerpen van productieprocessen. Het debat over arbeidsprocesbenadering en sociotechniek*. Amsterdam: SISWO.
- Huiskamp, R. (1983), De cao-structuur in de Nederlandse industrie. *Economisch Statistische Berichten*, 9 februari 1983, 131-137.
- Huiskamp, R. (1995), Regulating the employment relationship: an analytical framework. In J. Ruysseveldt, R. Huiskamp & J. van Hoof, *Comparative industrial and employment relations*. London: Sage.
- Hunt, S. (1984), The role of leadership in the construction of reality. In B. Kellerman (Ed.), *Leadership: multi-disciplinary perspectives*. Englewood Cliffs (NJ): Longman.
- Hurk, H. van den (1993), De eerste bedrijfstaking-cao's in de metaalnijverheid. In L. Brug & H. Peer, *Collectief geregeld. Uit de geschiedenis van de cao*. Amsterdam: FNV Pers.
- Hyman, R. (1982), Review of Thomas Kochan's 'Collective Bargaining and Industrial Relations'. *Industrial Relations*, 21 (1), 100-114.
- Hyman, R. (1989)[1972], *Strikes*. London: Macmillan.
- Isacker, K. van (1966), *De Antwerpse dokwerker, 1830-1940*. Antwerpen: De Nederlandse Boekhandel.
- Isacker, K. van (1967), *Afscheid van de havenarbeider 1944-1966*. Antwerpen: De Nederlandse Boekhandel.
- Jackson, M.P. (1973), *Labour relations on the docks*. Westmead: Saxon.
- Jansen, T. (1979), 'De wil der bazen regelt het werk'. Havenarbeiders rond 1900 in Rotterdam en Amsterdam, *Jaarboek voor de geschiedenis van socialisme en arbeidersbeweging in Nederland*. Nijmegen : SUN.

- Jansen, T. & J. Giele (1980), 'Volgt het vaandel van de arbeid'. Nawoord in H. Mol, *Memoires van een havenarbeider*. Nijmegen: SUN.
- Jansen, T. (1998), *Onderhandelingen in 1998 over de SHB Rotterdam CAO en de Nederlandse Mededingingswet*. Ongepubliceerd rapport. Utrecht: Economy & Life.
- Jensen, Vernon H. (1971), *Decasualisation and modernization of Dock Work in London*. Ithaca (NY): ILR.
- Jensen, Vernon H. (1974), *Strife on the waterfront: the Port of New York since 1945*. Ithaca (NY): Cornell University Press.
- Katz, H.C. & T. Kochan (1992), *An introduction to collective bargaining and industrial relations*. New York: McGraw-Hill.
- Kaufman, B.E. (2004), Employment relations and the employment relations system: a guide to theorizing. In B.E. Kaufman (Ed.), *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*. Champaign (IL): IRRA.
- Kaufman, B.E. (2004), *The global evolution of industrial relations*. Geneva: ILO.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves*. London: Routledge.
- Kerr, C. en A. Siegel (1954), The interindustry propensity to strike - an international comparison. In A. Kornhauser, R. Dubin & A.M. Ross (Eds.), *Industrial conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Kerr, C., J.T. Dunlop, F.H. Harbison & C.A. Myers (1960). *Industrialism and industrial man: The problem of labor and management in economic growth*. Cambridge (Mass.): Harvard University Press.
- Kim, H.K. & H.O. Günther (Eds.) (2007), *Container terminals and cargo systems. Design, operations management and logistics control issues*. Berlin: Springer Verlag.
- Kitay, J. & R. Callus (1998), The role and challenge of case study design in Industrial Relations research. In K. Whitfield & G. Strauss, *Researching the World of Work*. Ithaca (NY): Cornell University Press.
- Klendermans, B. (1984), Mobilization and participation: social-psychological expansions of resource mobilization theory. *American Sociological Review*, 49, 583-600.
- Klaveren, M. van (1988), *Kwaliteit van de arbeid bij Unitcentre*. Amsterdam: STZ.
- Klaveren, M. van (1995), Hoe integraal is de sociotechniek? In F. Huijgen & F.D. Pot (Red.), *Verklaren en ontwerpen van arbeidsprocessen*. Amsterdam: SISWO.
- Klugmann, W. (1954), *Die Hamburger Hafnarbeiter. Soziale Probleme beim Güterumschlag*. Hamburg: Hansa Verlag.
- Knowles, K.G.J.C. (1952). *Strikes: A Study in Industrial Conflict*. Oxford: Blackwell.
- Kochan, T.A., H.C. Katz & R. MacKersie (1986), *The transformation of American industrial relations*. New York: Basic Books.
- Kom, Anton de, (2009 [1934]), *Wij slaven van Suriname*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Contact.
- Kooten, G. van (1988), *Stakingen en stakers*. Delft: Eburon.
- Kooten, G. van (1988), *Havenstakingen 1980-1988. Een inventarisatie van arbeidsconflicten in Rotterdam, Antwerpen, Hamburg en Bremen*. Rotterdam: Erasmus Universiteit. Ongepubliceerd rapport in opdracht van het GHR.
- Korsakov, E. (1972), Technical progress and its effect on Soviet dockworkers. *International Labour Review*, 105, 531-542.

- Kreukels, T. & E. Wever (Eds.) (1998), *North Sea ports in transition: changing tides*. Assen: Van Gorcum.
- Kuiper, F. (2005), De staking van 1970. Hoe een groeifase werd afgesloten. In S. van der Velden (Red.), *Kranen over de wal. De grote Rotterdamse metaal- en havenstaking van 1970*. Amsterdam: Aksant.
- Laan, A., & R. Laan Sr. (1955), *Jaren van principiële strijd. Geschiedenis van de Centrale Bond. 1918-1955*. Rotterdam: CBT.
- Laar, P. van de & M. van Jaarsveld (2004), *Historische atlas van Rotterdam*. Amsterdam: SUN.
- Lambermont, H. (z.j.), Profiel van een arbeidersleider : Cees Kaak. In A.J. Stakenburg & J. Donia (red.), *Werkers aan de waterweg*. Rotterdam.
- Lammers, C.J. (1983), *Organisaties vergelijkenderwijs*. Utrecht/Antwerpen: Het Spectrum.
- Legien, C. (1897), *Der Streik der Hafendarbeiter und Seeleute in Hamburg-Altona*. Hamburg: Verlag der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands. Reprint in U.Achten & B. Kamin-Seggewies (2008), *Kraftproben. Die Kämpfe der Beschäftigten gegen die Liberalisierung der Hafendarbeit*. Hamburg: VSA Verlag.
- Lei Lei (2009), *Industrial relations in the port of Rotterdam, 1990 – 2008*. Unpublished masterthesis, Tilburg University.
- Lente, D. van (1998), Machines and the order of the harbour: the debate about the introduction of grain unloaders in Rotterdam, 1905-1907. *International Review of Social History*, 43, 79-109.
- Linden, M. van der (1995), Het nut van de 'rational choice' theorie voor de geschiedschrijving van de arbeidersbeweging. *Bulletin Nederlandse Arbeidersbeweging*, 38 (6), 32-47.
- Loyen, R. (2002), Scheepsbewegingen en goederenstromen. In J. Blomme, *Stroomversnelling. De Antwerpse haven tussen 1880 en nu*. Antwerpen: Pandora.
- Lulofs, J.G. (1978), Theorie van het collectieve handelen (I). De theorie van Olson. *Mens en Maatschappij*, 53 (2), 139-171.
- Lulofs, J.G. (1978), Theorie van het collectieve handelen (II). Kritische kanttekeningen bij de theorie van Olson. *Mens en Maatschappij*, 53 (4), 41-441.
- Luijsterburg R., & E. Poot (2009), *Arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven: is de syndicalistische onderstroom nog steeds aanwezig in de periode 1990-2009?* Ongepubliceerde masterthesis, Universiteit van Tilburg.
- Mangan, J. (1979), Casual employment and conflict on the docks. *Industrial Relations Journal*, 10 (2), 57-62.
- Marges, K. (1987), Strijd om technologische vernieuwing in de haven. *Zeggenschap*, 15-18.
- Mars, G. (1974), Dock pilferage. In P. Rock & M. McIntosh (eds.), *Deviance and social control*. London : Tavistock Publishers.
- McCarthy, J.D. & M. Zald (2001), The enduring vitality of the Resource Mobilization Theory of social movements. In J. Turner (Ed.), *Handbook of Sociological Theory*. New York: Kluwer Academic.
- Meeuse, G.C., C. Boele & C.J.M. Asselbergs (Red.) (1996), *Rotterdam: een haven 1970-1995*. Rotterdam: Vereniging voor Techniek en Bedrijfsvoering op Havengebied.

- Miller, R.C. (1969), The dockworker subculture and some problems in cross-cultural and cross-time generalizations. *Comparative Studies in Society and History*, 11, 302-314.
- Mills, H. (1979), The San Francisco waterfront: the social consequences of industrial modernization. In A. Zimbalist (Ed.), *Case studies on the labor process*, New York: Monthly Review Press.
- Moe, T. (1980), *The Organization of Interests*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Mol, H. (1980), *Memoires van een havenarbeider*. Nijmegen : SUN. (Oorspronkelijke uitgave : Dagblad van Rotterdam, 1932).
- Moore, B., Jr. (1978), *Injustice. The social bases of obedience and revolt*. White Plains (NY): Sharpe.
- Müller-Jentsch, W. (2004), Theoretical approaches to industrial relations. In B. Kaufman (Ed.), *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*. Champaign (IL): IRRRA.
- Nationale Havenraad (1994), *Bedreiging van de concurrentiepositie van de Nederlandse zeehavens*, 's-Gravenhage: NHR.
- Nederlandsche Bond van Christelijke Fabrieks- en Transportarbeiders (1925), *Gedenkboekje ter herinnering van het 25 jarig bestaan van "Toenadering", Afdeling Rotterdam van de Nederlandsche Bond van Christelijke Fabrieks- en Transportarbeiders*. Amsterdam: NBCFT.
- NEHEM (1983), *Structuurverbeteringsplan voor de conventionele stukgoedstuwadoorsector in de Nederlandse zeehavens*. 's-Hertogenbosch: NEHEM.
- NEHEM (1985), *Sociaal beleidsplan voor de conventionele stukgoedoverslagsector in de Nederlandse zeehavens*. 's-Hertogenbosch: NEHEM.
- Nijhof, E. (1988), De Rotterdamse havenarbeiders: verburgerlijkt of strijdbaar? *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 15 (1), 63-92.
- Nijhof, E. (1988), 'Gezien de dreigende onrust in de haven...' *De ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven 1945-1965*. Amsterdam : IISG.
- Nijs, W.F. de (1987), Arbeidsconflicten. In W.H.J. Reynaerts (Red.), *Arbeidsverhoudingen, theorie en praktijk*. Deel II. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese.
- Nortier, B. (1985), *Technologie en arbeid in de Rotterdamse haven tussen 1960 en 1980*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Erasmus Universiteit.
- Notteman, T. (2010), *Dock labour and port-related employment in the European seaport system*. Antwerpen: ITMMA/University of Antwerp.
- Olson, M. (1965), *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge (MAass): Harvard University Press.
- Oosterwijk, B., W. de Regt & H. Soeters (1979), *Dwalers en dweilers. Verslag van wilde staking Rotterdam 1979*. Rotterdam: Rotterdams Nieuwsblad.
- Oosterwijk, B. (2012), *Tegen de stroom in. Het levensverhaal van havenondernemer Jan Rijdsdijk*. Rotterdam: Coolegem Media.
- Ottjes, J.A., H. Veeke, M. Duinkerken, J. Rijsenbrij & G. Lodewijks (2007), *Simulation of a multiterminal system for container handling*. In Kim, H.K. & H.O. Günther (Eds.), *Container terminals and cargo systems. Design, operations management and logistics control issues*. Berlin: Springer Verlag.
- Ouchi, W. (1980), A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms. *Management Science*, 5 (9), 833-848.

- OVB (1978), *OVB 30 jaar*. Rotterdam: OVB.
- OVB (1983), *OVB 35 jaar*. Rotterdam: OVB.
- Paauwe, J. (2004), *HRM and performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Parola, F. & E. Musso (2007), Market structures and competitive strategies: the carrier-stevedore arm-wrestling in northern European ports. *Maritime Policy & Management*, 34 (3), 259-278.
- Peper, A. (1971), De overgangsjaren van de Nederlandse arbeidsverhoudingen, *Economisch Statistische Berichten*, 28-35.
- Peters, A. (1951), Havenarbeid is een vak. *Mens & Onderneming*, 5 (5), 335-354.
- Peters, A. (1951), Plaats, taak en werkzaamheden der sociale afdeling. *Mens & Onderneming*, 5 (5), 355-373.
- Pieters, L.J. (1974), De werkgelegenheid in de haven van Rotterdam. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 29.
- Pilcher, W. (1972), *The Portland longshormen*. New York: Rinehart & Winston.
- Plate, A. (1928), De Scheepvaart Vereeniging Zuid. In E. Ruempol (Red.), *Gedenkboek 600 jaar Rotterdam, 1328-1928*. Rotterdam: Wyt & Zonen.
- Polak, H. (1905), *De vakvereniging. Eenige beschouwingen over haar doel, inrichting en wijze van werken*. Amsterdam: ANDB.
- Popper, K. (1963), *Conjectures ans refutations: the growth of scientific knowledge*. London: Routledge.
- Posthuma, F. (1972), Het Havenbedrijf der Gemeente Rotterdam. In G.E. van Walsum (Red.), *Rotterdam/ Europoort 1945-1970*. Rotterdam: Ad. Donker.
- Prins, G. & J.C. Rijsenbrij (1986), *Trends in high-troughput container handling*. Unplished paper, ICHCA.
- Raket (1984), *Rood Rotterdam in de jaren '30*. Rotterdam: Raket.
- Ravesteyn, W. van (1954), De arbeidersbeweging in Rotterdam voor de Eerste Wereldoorlog. *Rotterdams Jaarboekje, 1954*, 237-280.
- Reinalda, B. (1973), De Rotterdamse haven- en zeeliedenstakingen in 1945 en 1946. *Tè Elfder Ure*, 20, (4), 853-908.
- Reveley, J. (2003), *Registering Interest: Waterfront Labour Relations in New Zealand, 1953 to 2000*. St. John's (Newfoundland): International Maritime Economic History Association.
- Reynaerts, W.H.J. & A.G. Nagelkerke (1986), *Arbeidsverhoudingen, theorie en praktijk. Deel I*. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese.
- Rijsenbrij, J.C. (z.j.), *Keynote speech: service demand, productivity and profit: where's the balance*.
- Rode Morgen (1980), *Tolerantie is voorbij, nu staken ik en jij. Havenarbeiders aan het woord over hun staking*. Amsterdam: Uitgeverij Rode Morgen.
- Rode Morgen (1980), *Laatste hijs in het stukgoed?* Rotterdam: Rode Morgen.
- Rodigrue, J.P., & T. Notteboom (2009), The terminalization of supply chains. *Maritime Policy Management*, 36 (2), 165 – 183.
- Ruempol, E. (Red.) (1928), *Gedenkboek 600 jaar Rotterdam, 1328-1928*. Rotterdam: Wyt & Zonen.
- Ruysseveldt, J. van & J. van Hoof (2006), *Arbeid in verandering*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Ruyter-de Zeeuw, Chr. A. de (1971), *Hendrik Spiekman, de grondvester van de Rotterdamse sociaaldemocratie*. Rotterdam: Nijgh & Van Ditmar.

- Ruyter-de Zeeuw, Chr. A. de (1987), *De eerste rode wethouders van Rotterdam*. Rotterdam: Stichting Historische Publicaties Roterodamum.
- Sayles, L.R.(1954), Wildcat strikes. *Harvard Business Review*, 32, 42-52.
- Schilstra, K. (1998), *Industrial relations and Human Resource Management. A network approach*. Amsterdam: Thesis Publishers.
- Schilstra, K. & E. Smit (2005), *Voeten op de vloer. Strategische keuzes in de belangenbehartiging van werknemers*. Amsterdam: Aksant.
- Schmidt, D., J.P. van den Toren & M. de Wal (2003), *Ondernemende branche-organisaties*. Assen: Van Gorcum.
- Schoonen, K. (2005), Het hete en bewogen havenjaar 1970 in Rotterdam. In S. van der Velden (Red.), *Kranen over de wal. De grote Rotterdamse metaal- en havenstaking van 1970*. Amsterdam: Aksant.
- Scott, J.F. & G.C. Homans (1947), Reflections on the wildcat strikes. *American Sociological Review*, 278-287.
- Serton, P. (1919), *Rotterdam als haven voor massale goederen*. Nijmegen: Ten Hoet.
- SHB(2000), *Benchmarkhavenpoolszeehavens*. Rotterdam: SHB Personeelsplanning BV, intern document.
- Shorter, E. & Ch. Tilly (1974), *Strikes in France: 1830-1968*. Berkeley: University of California Press.
- Sitter, L.U. de (1995), Het sociotechnisch perspectief. In F. Huijgen & F.D. Pot (Red.), *Verklaren en ontwerpen van arbeidsprocessen*. Amsterdam: SISWO.
- Slager, A. (1977), *Klaar naar huis. 40 jaar Rotterdamse haven*. Rotterdam: WAR/ Rotterdamse Kunststichting.
- Slomp, H. (1990), *Labor relations in Europe*. New York: Greenwich Press.
- Slooten, Th. van (1928), Rotterdam als zeehaven. In E. Ruempol (Red.), *Gedenkboek 600 jaar Rotterdam, 1328-1928*. Rotterdam: Wyt & Zonen.
- Smit, E. (1986), *Constructivisme en populisme in de sociale theorieën van Georges Sorel*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Universiteit van Amsterdam.
- Smit, E. (1989), Veranderingen in de cao-structuur in de Rotterdamse haven. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 44 (7/8), 444-452.
- Smit, E. (1990), Einde van de 'syndicalistische onderstroom'? *Zeggenschap*, 5, september/oktober, 28-36.
- Smit, E. (1990), Telematica : kans of bedreiging ? Recent ontwikkelingen bij de cargadoors- en expeditiebedrijven in de Rotterdamse haven. *Bedrijfskunde*, 62 (4), 443-450.
- Smit, E. (1990), Tussen utopie en mythe: de sociale theorieën van Georges Sorel. *Mens en Maatschappij*, 65 (1), 43-63.
- Smit, E. (1992), De ongedekte flank in het werk van Michel Foucault en Georges Sorel. *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 18 (4), 100-118.
- Smit, E. (1992), Theoretische reflecties bij de arbeidssociologische studies over de Rotterdamse haven. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 8 (2), 100-112.
- Smit, E. (1994), 'Havenartiesten' in actie. Het mobilisatieproces bij wilde stakingen in de Rotterdamse haven. *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 21 (3), 40-66.
- Smit, E. (2010), Vakbeweging zoekt nieuwe strategie. *Zeggenschap*, 21 (1), 2-4.
- Smit, E., K. Schilstra, K. & J. Paauwe (1995), *Belangenbehartiging van werknemers: een toekomstverkenning*. 's-Gravenhage: VUGA.

- Smit, E. & L. Vis (2002), *Reorganisatie van de SHB. Eindrapportage aan de ondernemingsraad*. Ongepubliceerd rapport. Utrecht: Basis & Beleid.
- Smit, E. & J.C. Visser (1986), *Bedrijfssluiting en bedrijfsbezetting: een empirische analyse van de bezettingsgeneigdheid per industriële sector*. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2 (1), 13-25.
- Spiekman, H. (1900), *De Bootwerkersbeweging te Rotterdam*. Amsterdam: Fortuyn.
- Sprenger, W. & M. van Klaveren (2009), *Organising binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen*. Amsterdam: De Burcht.
- Stakenburg, A.J.T. (1957), *Stand Van Zaken 1907-1957. Een halve eeuw arbeidsverhoudingen in de Rotterdamse haven. Gedenkboek bij het vijftigjarig bestaan der Scheepvaart Vereniging Zuid*. Rotterdam: SVZ.
- Stark, D. (1980), *Class struggle and the transformation of the labour process: a relational approach*. *Theory and Society*, 9 (1).
- Stevens, H. (1997), *De institutionele positie van zeehavens. Een internationale vergelijking*. Delft: Eburon.
- Strauss, G. & K. Whitfield (1998), *Research methods in Industrial Relations*. In K. Whitfield & G. Strauss (Eds.), *Researching the world of work*. Ithaca (NY): Cornell University Press.
- Swanborn, P. (1996), *Casestudy's. Wat, wanneer en hoe?* Amsterdam/Meppel: Boom.
- Swidler, A. (1986), *Culture in action: symbols and strategies*. *American Sociological Review*, 51 (2), 273-286.
- Tallyman, K. de (2001), *Haventerminologie Rotterdamse haven*. Rotterdam: dUb.
- TU/e (z.j.), *Transport in de 20e eeuw*. Geraadpleegd op http://www.techniekinnederland.nl/nl/index.php?title=Transport_in_de_20e_eeuw.
- Teulings A. & F. Leijnse (1970), *f.75 ja, f.25 nee. Een eerste verkenning van de Rotterdamse werf- en havenstaking*. Rotterdam: Universitaire Pers Rotterdam.
- Teulings, A. & F. Leijnse (1974), *Nieuwe vormen van industriële aktie*. Nijmegen: SUN.
- Teulings, A. (1981), *Ondernemingsraadpolitiek in Nederland*. Amsterdam: Van Gennep.
- Tiedema, D. (1988), *Haven in de put. Oorzaken achter de impasses in het arbeidsvoorwaardenoverleg in de Rotterdamse haven*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Tilburg, J. van (1972), *De naoorlogse ontwikkeling van de sociale structuur van de havenbedrijven*. In G.E. van Walsum (Red.), *Rotterdam Europoort 1945-1970*. Rotterdam: Ad. Donker.
- Tilly, Ch. (1989), *History, sociology and Dutch collective action*. *Tijdschrift voor sociale geschiedenis*, 15 (2).
- Timmermans, A. (1995), *Tussen wal en schip. Een onderzoek naar de toekomst van het cargadoorsbedrijf en de positie van de Vervoersbond FNV daarin*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie. Erasmus Universiteit Rotterdam .
- Tönnies, F. (2011 [1897]), *Schriften zur Hamburger Hafearbeiterstreik*. Hrsg. Von Rudolf Fechner. München: Profil.
- Turenhout, G. van (1996), *Interviews Havenarbeiders*. Rotterdam: Maritiem Museum 'Prins Hendrik'.
- Turnbull, P. (1991), *The docks after deregulation*. *Maritime Policy Management*, 18 (1), 15-27.

- Turnbull, P. (1991), Labour market deregulation and economic performance: the case of Britain's docks. *Work, Employment & Society*, 5 (1), 17-35.
- Turnbull, P. (1991), Dock strikes and the demise of the dockers' 'occupational culture'. *Sociological Review*, 40 (2), 294-318.
- Turnbull P. & S. Weston (1993), Co-operation or control? Capital restructuring and industrial relations on the docks. *British Journal of Industrial Relations*, 31 (1), 115-134.
- Turnbull, P. (2000), Contesting globalization on the waterfront. *Politics & Society*, 28 (3), 367-391.
- Turnbull, P. & D. Sapsford (2001), Hitting the bricks: an international comparative study of conflict on the waterfront. *Industrial Relations*, 40 (2), 231-257.
- Turnbull, P. (2007), Dockers versus the directives. Battling port policy on the European waterfront. In K. Bronfenbrenner (Ed.), *Global unionism: challenging global capital through cross-border campaigns*. Ithaca (NY): Cornell University Press.
- Turnbull, P. & V.J. Wass (2007), Defending dock workers. Globalization and labor relations in the world's ports. *Industrial Relations*, 46 (3), 582-612.
- University of Liverpool (1956), *The dock worker. An analysis of conditions of employment in the Port of Manchester*. Liverpool: University of Liverpool Press.
- Vanfraeghem, S. (2001), The antwerp docker: militant by nature? De Antwerpse havenarbeider tussen pragmatisme en militantisme, 1900-1972. *Belgisch Tijdschrift voor Nieuwste Geschiedenis/Revue Belge d'Histoire Contemporaine*, 31 (1-2), 113-175.
- Vanfraeghem, S. (2002), Van de 'Union Générale' tot de Wet Major. Arbeidsverhoudingen in de Antwerpse haven, 1880-1972. In J. Blomme et al (Red.), *Stroomversnelling. De Antwerpse haven tussen 1880 en nu*. Antwerpen: Pandora.
- Veenen, A.F. van & H. Hidalgo (1971), *Werken en staken in de Rotterdamse haven*. Utrecht: Pressa Trajectina.
- Velden, M. van der (1998), Een privatisering in 1867. De Corporatie van beëdigde meters en wegers in Rotterdam. *Rotterdams Jaarboekje*, 1998, 340-358.
- Velden, S. van der (1982), *Kapitaal en arbeid in de Rotterdamse haven, 1945-1980*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, RU Leiden.
- Velden, S. van der (2000), *Stakingen in Nederland. Arbeidersstrijd 1830-1995*. Amsterdam: IISG.
- Velden, S. van der (Red.) (2005), *Kranen over de wal. De grote Rotterdamse metaal- en havenstaking van 1970*. Amsterdam: Aksant.
- Verhoeff, J.M. (1980), *Transformatie van tussenpersonen in het transport*. Leiden: Stenfert Kroese.
- Verhoeff-Braat, J. (1988), *Op een hantwerp van Rotterdam: havenarbeid in Rotterdam en Antwerpen in het licht van de concurrentie*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Vermeij, A. (1980), De stakingen in 1979 in Rotterdam. *Het Tijdschrift voor de Politie*, 42, 337-246.
- Vermeulen, E. & J. Korff de Gidts (1985), Werknemersinvloed op de uitvoering van nieuwe technologie. *Zeggenschap*, juli/augustus, 8-9.
- Verschoor van Nisse, F. (1928), De haven van Rotterdam. In E. Ruempol (Red.), *Gedenboek 600 jaar Rotterdam, 1328-1928*. Rotterdam : Wyt & Zonen.

- Vervoersbond FNV (1985), *Het blijft mensenwerk. Een brochure over automatisering*. Utrecht: Vervoersbond FNV.
- Vervoersbond FNV (1986), *Technologie en automatisering in de havens*. Utrecht: Vervoersbond FNV.
- Vervoersbond FNV (1987), *Automatisering en informatisering bij massagoed-overslagbedrijven*. Utrecht: Vervoersbond FNV.
- Vervoersbonden FNV (1980), *Gaat het stukgoed goed stuk?*. Utrecht: Vervoersbonden FNV.
- Visser, J.C. (1986), *Bedrijfsbezetting. Het verleden van een nieuw actiemiddel*. Amsterdam: IISG.
- Vliet, G.E. van (1979), *Bedrijvenwerk als vorm van belangenbehartiging*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Voogd, A. (1907), *De graanelevator en de gisting in het havenbedrijf te Rotterdam*. Rotterdam.
- Voorden, W. van (1985), Het werkgelegenheidsakkoord in de stukgoedsector in Rotterdam. *Economisch Statistische Berichten*, 11 september 1985, 910-912.
- Voorden, W. van (1987), Arbeidsverhoudingen in de haven: stukgoed in de lappenmand. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 42, 71-74.
- Walsum, G.E. van (Red.) (1972), *Rotterdam Europoort 1945-1970*. Rotterdam: Ad. Donker.
- Waters, R.C. (1993), Leadership and it's consequences: technical change in the longshoring industry. *Industrial Relations*, 32 (2), 262-272.
- Weber, M. (1925), *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr.
- Weber, M. (1968)[1922], *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*. Tübingen: Mohr.
- Weinhauer, K. (1997), Labour market, work mentality and syndicalism: dock labour in the United States and Hamburg, 1900-1950s. *International Review of Social History*, 42 (2), 219-252.
- Weinhauer, K. (2000), Dock labour in Hamburg, 1880's – 1960's. In S. Davies et al. (Eds.), *Dock Workers: International Explorations in Comparative Labour History, 1790-1970 (Volumes I & II)*. Aldershot: Ashgate.
- Wel, R. van 't (1987), *Technologie en protest in de Rotterdamse haven, 1880-1986*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Erasmus Universiteit.
- Werkgroep Socialistische Arbeidersvereniging (1975), *25 nee, 75 ja! De Rotterdamse havenstaking van 1970*. Rotterdam: Het Progressieve Boek.
- Wersch, F. van, & T. Winthagen (2008), *Resultaten onderzoek ontwikkelingen binnen havenbedrijven Rotterdam*. Tilburg: IVA.
- Wiebenga, B. (1972), De Rotterdamse haven van 1965 t/m 1970. In G.E. van Walsum (Red.), *Rotterdam/Europoort 1945-1970*. Rotterdam: Ad. Donker.
- Wiegmans, B., A. van der Hoest & E. Notteboom (2008), Port and terminal selection by deep-sea container operators. *Maritime Policy & Management*, 35 (6), 517-534.
- Wierks, R.H. (1992), *Arbeidsverhoudingen in de haven van Rotterdam: een structureel probleem?* Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Erasmus Universiteit.
- Wijnen, H.van. (2004), *Grootvorst aan de Maas. D.G. van Beuningen (1877-1955)*. Amsterdam: Balans.
- Williamson, O.E. (1981), The economics of organization: the transaction cost approach. *American Journal of Sociology*, 87 (3), 548-577.

- Wilson, D.F. (1972), *Dockers. The impact of industrial change*. Glasgow: Fontana.
- Windmuller, J. (1969), *Labor relations in The Netherlands*. Ithaca (NY): Cornell University Press.
- Windmuller, J., C. de Galan & A.F. van Zweeden (1983), *Arbeidsverhoudingen in Nederland*. Utrecht: Het Spectrum.
- Winter, D. de (1983), *Disciplining van protestgedrag van havenarbeiders in de Rotterdamse haven (1914-1922). De loonraad (1918-1921)*. Ongepubliceerde doctoraalscriptie, Erasmus Universiteit.
- Wright, E.O., Working-class power, capitalist-class interests and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105 (4), 957-1002.
- Yin, R.K. (2009) [1984]. *Case study research. Design and methods*. London: Sage.
- Zetka, James R (1992). Massproduction automation and workgroup solidarity in the post-world war II automobile industry. *Work and Occupations*, 19, 255-271.

