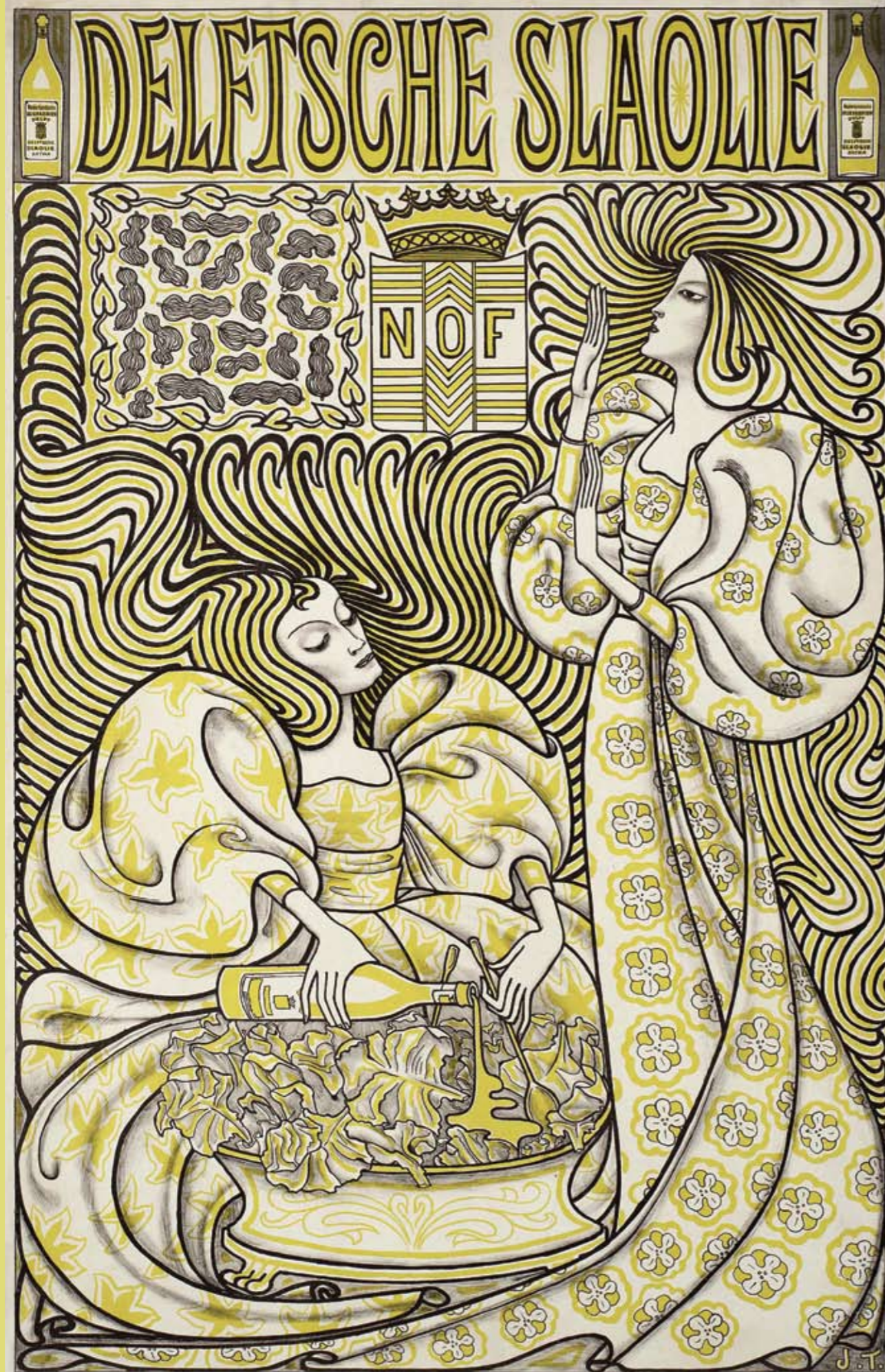


Jan Toorop was een belangrijke Nederlandse beeldend kunstenaar in de periode 1880-1910. Ook maakte hij reclameaffiches, zoals deze voor Delftsche slaolie.



## 50 Waarom hebben werkgevers geen strijdlid? Solidariteit onder werkgevers



Rituelen en symbolen zijn van groot belang in het sociaal verkeer en dus ook binnen het domein van de arbeidsverhoudingen. Vakbonden bedienen zich meer dan werkgevers van deze symbolen – denk bijvoorbeeld aan de vaandels en de liederen. In vakbondskringen wordt veel gezongen, er was zelfs een bond van arbeiderszangverenigingen. Een zeer bekend vakbondstrijdlid is 'De Internationale'. Op menig bijeenkomst van socialistisch en sociaaldemocratisch georiënteerde partijen valt het te beluisteren sinds het in 1892 tot officieel strijdlid werd uitgeroepen. Bij publieksmanifestaties onderstreepten vakbonden hun discipline en kracht met deze en andere herkenbare emblemen, tegenwoordig zijn het vooral vlaggen en spandoeken waarmee publiekelijk wordt gecommuniceerd. Vaandels spreken misschien nog wel het meest tot de verbeelding. 'De kroonjuwelen van de vakbeweging' werden ze genoemd, en zeker voor de vroege fase van de vakbonden is dat terecht. Met het vaandel kon een vakorganisatie naar buiten treden en iets zichtbaar maken van haar herkomst en doelstellingen. Het was een medium waarmee de vele afzonderlijke bonden en bondjes zich ten opzichte van elkaar konden profileren.

Waarom bedienden werkgeversverenigingen zich eigenlijk niet van dat soort symbolen? Waarom maakten zij geen gebruik van liederen om hun macht en kracht te etaleren? De belangrijkste verklaring is geen andere dan het verschil in solidariteitsbeleving. De solidariteitsgedachte leeft van oudsher veel sterker bij vakbonden dan bij werkgevers. Georganiseerde werkgevers maken – anders dan vakbonden – niet of nauwelijks gebruik van symbolen om hun onderlinge verbondenheid te laten zien. Die verbondenheid is er uiteraard wel. Het feit dat ondernemers zich aansluiten bij een werkgeversorganisatie als AWWN getuigt daarvan. Een bekend voorbeeld van onderlinge werkgeverssolidariteit is de steunregeling, waarbij de door een staking getroffen onderneming door haar medefabrikanten financieel gesteund werd om het verzet vol te houden. Toen eind 1919 zo'n 300 arbeiders vier weken lang staakten bij de N.V. Cacao- en Chocoladefabriek v/h J. Pette Hzn, ging men in AWWN-kring met de pet rond. Dat leverde ruim voldoende op. Voor een wat vastere basis werd in 1923 een steunregeling overeengekomen die het karakter van een verzekering had. Door het bijdragen van een percentage van

de loonsom kreeg men bij stakingen recht op uitkering van een hoger percentage van die loonsom. Deelname was overigens niet verplicht, zodat het met de vastigheid nogal tegenviel. Van recenter datum is de Stichting Onderlinge Werkgeversgarantieregeling (OWG). Op vrijdag 3 januari 1992 berichtte het *Leidsch Dagblad*: 'VNO en NCW eisen harde houding leden'. De krant citeerde uit een vertrouwelijke brief van beide ondernemersorganisaties. Zij waarschuwden hun leden: 'Afspraken over ziektewet niet afzwakken in cao-onderhandelingen.' De brief gaf de punten aan waarop toegeven aan vakbondseisen werd aangemerkt 'als strijdig met het voor 1992 gewenst geachte beleid'. VNO en NCW wilden strak vasthouden aan het streven om in de cao-artikelen over de Ziektewet 'arbeidsvoorwaardelijke stimulansen' in te bouwen. Boven ondernemingen die megingen in de eisen van vakbonden, hing het zwaard van Damocles. Zij konden een uitkering uit hun 'stakingskas' – de OWG – op hun buik schrijven. De OWG was begin jaren zeventig opgericht als 'anti-stakingsfonds' van werkgevers. Waren er principiële werkgeversbelangen in het geding, dan konden ondernemingen een beroep doen op de regeling als ze werden getroffen door stakingen of andere acties waarmee vakbonden de cao-onderhandelingen onder druk probeerden te zetten. Die bedrijven kregen dan een tegemoetkoming in de kosten. Het geld kwam uit het fonds dat door de aan de OWG deelnemende bedrijven gezamenlijk werd gevuld. De OWG – de regeling werd halverwege de jaren negentig opgeheven – was een overeenkomst met een sterke solidaire inslag.

Maar als gezegd: werkgevers- en ondernemersorganisaties maakten – en maken – nauwelijks gebruik van symbolen om de onderlinge verbondenheid van de leden kracht bij te zetten. Maar individuele werkgevers bedienden en bedienen zich – in hun andere rol, die van ondernemer – wel degelijk van een visueel repertoire. Sterker nog: beeldcultuur is in het huidige tijdsgewricht niet meer weg te denken, getuige de ontwikkeling van bedrijfsnamen, logo's en websites. Dat repertoire is veelal verbonden met het eigen bedrijf of de eigen organisatie. Vanouds wordt dat zichtbaar gemaakt met reclame voor producten en diensten. Veel werkgeverssymbolen zijn verstoep in de archieven van de eigen onderneming. Het zou de moeite waard zijn om dit erfgoed veilig te stellen. Het historisch archief van AWWN is ondergebracht bij het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis (IISG) in Amsterdam. Voor onderzoekers van arbeidsverhoudingen een geweldige bron van kennis en informatie.