

de B. D. W.

DE ALGEMEENE NEDERLANDSCHE METAALINDUSTRIË
JANUARI 1954
(W.V.) Bureaus: D. Rooymans.

DE ORGANISATIE VAN DE ARBEID
Dagelijks krijgt de werkende mens te maken met begrippen, nieuwe termen en afkortingen, ontleend aan of voortkomende uit de huidige organisatie van de arbeid, speciaal in de sociale sector.

Wij denken aan begrippen als; federatie, vakraad, ondernemingsraad, Metaalunie, Centrale Commissie, Fabriekskern, Beambtenkern, werkclassificatie enz. Ook aan afkortingen, die niet voor ieder steeds duidelijk zijn, b.v. P.B.O., K.V.W., V.V., C.A.O.

In enige bijeenkomsten van het technisch stafpersoneel hebben de heren H. Jacobs en Zwart een uiteenzetting gegeven, respectievelijk over de C.A.O., de Collectieve Arbeidsovereenkomst en de Werkclassificatie.

In deze verhandelingen worden zoveel verschillende van bovenbedoelde termen verduidelijkt, als het verband tussen een en ander uiteengezet. Teneinde deze onderwerpen in breder kring bekend te maken geven wij in een achterseenvolgende reeks bulletins excerpten uit de uiteenzettingen van genoemde heren.

Hieronder laten wij de eerste verhandeling volgen en wel over
De Collectieve Arbeidsovereenkomst.

C.A.O. De Collectieve Arbeidsovereenkomst, ook wel afgekort de C.A.O., is, zoals de naam reeds zegt, een arbeidsovereenkomst.

Een arbeidsovereenkomst nu is gewoonlijk een overeenkomst tussen één werkgever en één werknemer, regelende de arbeidsvoorwaarden tussen deze twee partijen. In de Arbeidsovereenkomst worden dus de voorwaarden geregeld, waarop de ene partij (de werknemer) werk verricht voor de andere partij (de werkgever). Hierin behoeft dus zeker niet een afspraak omtrent de hoogte van het loon alleen opgenomen te worden. Deze overeenkomst gaat in het algemeen veel verder en regelt tevens de z.g. secundaire arbeidsvoorwaarden, als vacantieregeling, vacatievergoeding, overwerk- en ploegentoeslagen, verder aangelegenheden als werkstaking, uitsluiting, beslechting van geschillen en nog vele anderen.

Iedere werkgever kan dus met een werknemer een dergelijke arbeidsovereenkomst afsluiten. Zo'n overeenkomst is dan echter geen C.A.O. Een C.A.O. gaat altijd over een groep van arbeiders, een collectiviteit dus. Het behoeft niet altijd een collectiviteit van werkgevers te betreffen. Het kan ook een arbeidsovereenkomst zijn tussen een werkgever en een groep van werknemers (b.v. Philips).

Meestal heeft het echter ook betrekking op een groep van werkgevers. Begrijpelijkerwijze wordt over de voorwaarden van een dergelijke arbeidsovereenkomst, die dus tussen een groep van werkgevers en werknemers wordt afgesloten, niet onderhandeld door al deze werkgevers aan de ene kant van de tafel en al deze werknemers aan de andere kant.

Dit gebeurt door de vertegenwoordigende organisaties van de werkgevers aan de ene kant en de vertegenwoordigende organisaties van werknemers aan de andere kant. Denkt U b.v. maar eens aan het bespreken van de voorwaarden van de C.A.O. in de Metaalnijverheid.

Het is natuurlijk een onmogelijkheid om alle werkgevers en werknemers in de gehele metaalnijverheid in Nederland aan één tafel te brengen. Afgezien van de onmogelijkheid, zou uit een dergelijke bespreking nimmer iets definitiefs kunnen komen.

Een dergelijke bespreking wordt daarom dan ook gevoerd door de vertegenwoordigers van beide partijen.

Zo ziet U ook dat de C.A.O. in de Metaalnijverheid, die officieel heet "Collectieve Arbeidsovereenkomst, regelende de lonen en andere arbeidsvoorwaarden in de Metaalindustrie" afgesloten is door

1. de Metaalbond, Werkgeversvakbond in de Metaalindustrie
2. de Katholieke Vereniging van Werkgevers in de Metaalnijverheid
3. de Vereniging van Protestant Christelijke Metaalindustriëlen in Nederland, die kortaf wel genoemd worden de werkgeversvakverenigingen. (W.V.)

W.V.

Van arbeiderszijde zijn het:

- V.V. 4. de Algemene Nederlandsche Metaal Bedrijfsbond
5. de Nederlandsche Katholieke Metaalbewerkerbond
6. Christelijke Metaalbewerkerbond in Nederland, kortaf vakverenigingen genoemd (V.V.).

In deze vertegenwoordigingen zijn dus alle groeperingen opgenomen. De combinatie van de werkgeversvakverenigingen noemt men de Federatie en die van de vakverenigingen de Bedrijfsunie.

Federatie
Bedrijfsunie

Het merkwaardige van de C.A.O. is nu dat ook die personen, die hoewel zij dus zelf niet persoonlijk deze C.A.O. hebben mede-ondertekend toch aan de bepalingen hiervan gebonden zijn op grond van het feit, dat zij lid zijn van een van de contracterende verenigingen. Als voorbeeld geldt b.v. dat onze maatschappij, omdat zij lid is van de Katholieke Vereniging van Werkgevers in de Metaalnijverheid gebonden is aan de bepalingen van de C.A.O., hoewel zij deze overeenkomst niet zelf heeft mede-ondertekend.

Verbindend
verklaren

Zelfs kan het zo zijn, dat een bepaalde C.A.O. verbindend verklaard kan worden en wel op grond van de Wet tot het algemeen verbindend verklaren van de C.A.O.'s van 1937. Verbindend verklaren wil zeggen, dat de bepalingen van de C.A.O. van toepassing kunnen worden verklaard voor een hele bedrijfs- of industrietak. Hierdoor wordt dus de C.A.O. ook van kracht voor diegenen, die zelfs helemaal geen lid van een der contracterende partijen zijn.

Deze verbindend-verklaring behoeft niet voor alle bepalingen te gelden maar kan b.v. slechts voor een bepaalde streek van het land toepasselijk zijn. Het gaat zelfs zover, dat de verbindend verklaarde C.A.O. blijft gelden, wanneer men het lidmaatschap van de contracterende vereniging opzegt.

Nu is het zo, dat ook de C.A.O. voor de Metaalindustrie op vrijwel alle belangrijke punten verbindend verklaard is, zodat deze punten zowel voor onze maatschappij als voor de arbeiders wet zijn.

In de C.A.O. vindt men allereerst door welke partijen deze is afgesloten (dus de "Federatie" en de "Bedrijfsunie", zie boven).

Dan vindt men er in voor welke takken van de metaalindustrie de C.A.O. van toepassing is, terwijl in een dertigtal bepalingen de arbeidsvoorwaarden worden geregeld, alsmede de werkwijze bij eventuele geschillen.

Het ligt niet in de bedoeling hier alle bepalingen met hun oorzaken en achtergronden te beschrijven, doch wel enkele punten.

Een belangrijk punt is de z.g. Indeling in Vakgroepen. Elk vak, dat in de metaalindustrie voorkomt is n.l. ingedeeld bij een z.g. vakgroep. Men heeft n.l. drie vakgroepen t.w.
vakgroep 1. Geschoolde vakken, die een lange leer- en oefentijd vereisen.

vakgroep 2. Geefende vakken, met een opleiding hoofdzakelijk bestaande in oefening, ter verkrijging van routine.

vakgroep 3. Ongeschoolde vakken, waarvoor geen opleiding noodzakelijk is.

Naar gelang van de vakgroepen worden de arbeiders dus verdeeld in:
geschoolden
geefenden
ongeschoolden.

In de C.A.O. vindt men derhalve een lijst van een groot aantal beroepen, waarachter een cijfer is geplaatst en dit cijfer geeft dan de vakgroep aan. Dus draaier b.v. 1, chauffeur 2, sjouwer 3.

Deze lijst is in overleg tussen de werkgevers en werknemers samengesteld.

Bovendien heeft men de arbeiders ingedeeld naar gelang hun leeftijd in 2 Rubrieken A en B.

- A. Geschoolden van 26 tot 65 jaar
Geefenden van 25 tot 65 jaar
Ongeschoolden van 24 tot 65 jaar.
B. Geschoolden van 25 jaar en jonger
Geefenden van 24 jaar en jonger
Ongeschoolden van 23 jaar en jonger.

(wordt vervolgd)