Loon naar werken

Enkele sociale aspecten van het werk
van J. C. van Marken

With summary in English

PROEFSCHRIFT

ter verkrijging van de graad van doctor in de
technische wetenschappen aan de
Technische Hogeschool te Eindhoven,
op gezag van de rector magnificus,
prof. dr. ir. A. A. Th. M. van Trier,
voor een commissie uit de senaat
in het openbaar te verdedigen
op dinsdag 12 oktober 1971 te 16.00 uur

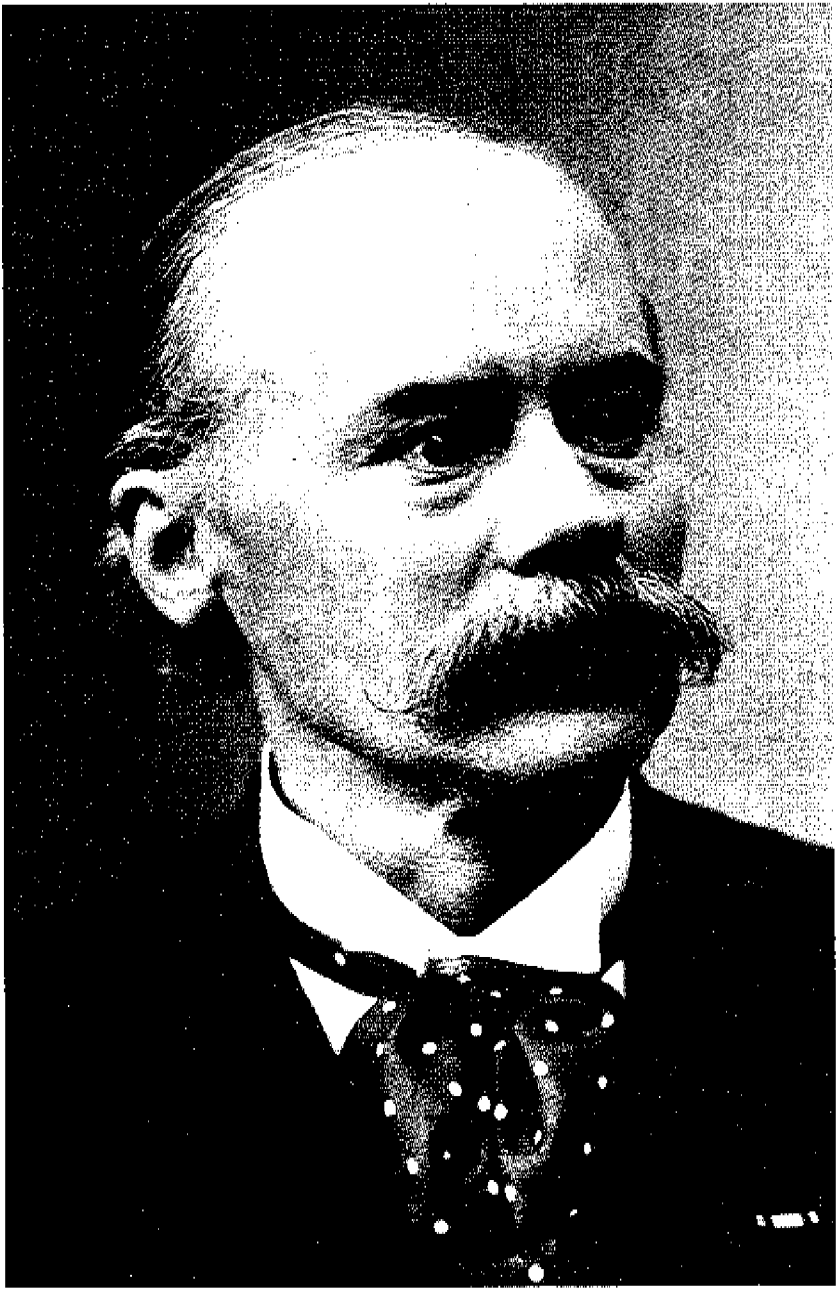
door

JAN MUNTENDAM

geboren te Groningen

Kluwer - Deventer

Dit proefschrift
is goedgekeurd door de promotoren
prof. dr. P. A. J. M. Steenkamp
en prof. dr. F. J. H. M. van der Ven



Jacob Cornelis van Marken, 1845-1906

Aan mijn ouders

Voorwoord

Onvoorstelbaar snel in vergelijking met vroeger jaren is in de laatste decennia de ontwikkeling geweest van de beloning, zowel wat de methodieken als wat de hoogte betreft. Met vroeger jaren wordt dan niet alleen gedoeld op statische periodes, zoals de eerste helft van de 19e eeuw, maar ook op dynamische jaren aan het einde van de 19e eeuw en het begin van de 20e eeuw. Belangstelling voor deze grote, maar niet zorgeloze, ontwikkeling deed bij mij de behoefte ontstaan aan een historisch perspectief. Dat daaruit dit proefschrift is ontstaan, is te danken aan het feit, dat een zich verdiepen in de historie onvermijdelijk voert tot een kennis nemen van de activiteiten van de visionaire ondernemer J. C. van Marken.
Wat Van Marken dacht en deed, legde hij voor een belangrijk deel vast en bewaarde hij, een gewoonte, die gelukkig door latere generaties bij de Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek is overgenomen. De bijzondere medewerking van de leiding, en met name van Mr. dr. W. de Vries Wzn, Directeur Personeel van Gist-Brocades N.V., opende voor mij de mogelijkheid van deze gegevens kennis te nemen. Voor deze zo deskundige en vriendschappelijke hulp van hem en enkele medewerkers ben ik zeer dankbaar.
Vele anderen hebben actieve hulp geleverd bij het verzamelen en verwerken van het materiaal. Van allen zou ik graag met name Mejuffrouw E. A. A. M. Kruyssen willen noemen, die in de laatste fase zoveel uren besteed heeft aan het vakkundig klaar maken van het manuscript. Zeker zo belangrijk als de actieve bijdrage is echter de passieve van het thuisfront: zonder de steun en het begrip van mijn vrouw en kinderen gedurende enkele jaren ware dit niet mogelijk geweest. Hiervoor en voor al het werk gedurende de laatste drukke maanden, past op deze plaats een woord van grote erkentelijkheid.

Waalre, augustus 1971

Inhoud

Inleiding

Hoofdstuk I. Sociaal-economische ontwikkeling in Nederland 1870-1885 5

Politieke klimaat, 5. – Het Noorden en Zuid-Limburg, 5. – de stoommachine en de concentratie van de arbeid, 6. – huisnijverheid, 6. – verschil land- en industrie-arbeider, 7. – loonniveau, 7. – situatie Delft, 8. – prijsontwikkeling, 9. – beloningsvormen, 9. – arbeidsduur, 10. – buitenlandse arbeiders en patroons, 10. – gunstige bedrijfstakken, 11. – onderwijs, 11. – spoorwegen en kanalen, 12. – begin vakverenigingen en stakingsacties, 12. – fabrieksreglementen, 13. – overheidspensioenen, 14. – kinderarbeid, 15. – Coronel, 15. – huisvesting, 16. – VAN MARKEN, 16. – zijn leven tot 1869, 16. – politieke achtergrond, 17. – patriarchale instelling, 18.

Hoofdstuk II. De opbouwperiode van de Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek 1870-1885 19

II. 1 HET BEDRIJF 19

Het proces, 19. – eerste aflevering, 21. – commissarissen en aandeelhouders, 21. – indeling hoofdstuk, 22. – Fabrieksbode, 22.

II. 2 'DE KERN' 24

Algemeen Dienstreglement 1878, 24. – doel van de Kern, 25. – 'Noyau' van Leclaire, 26. – Regelingen eerste Kern, 26. – wijzigingen 1883 en 1890, 27. – ontwikkeling Kern en Kernleden, 28.

II. 3 LONEN EN ARBEIDSTIJDEN 30

Lonen in 1870, 30. – salarissen 1874, 31. – arbeidstijden, 31. – arbeidstijden Schiedamse branderijen, 32.
Premiestelsel, 32. – resultaten van het proces, 32. – produktivi-

teitstoerekening, 33. – andere beloningssystemen, 33. – resultaten premiestelsel, 34. – moeilijkheden, 35. – uitzonderingen premieberekening, 37. – afschaffing premiestelsel, 38. – mogelijke oorzaken, 38.
Spaarsystemen, 39. – premiespaarkas, 39. – motieven, 40. – vrijwillige spaarkas, 41. – spaaraandelen, 41. – vermenging belangen, 42. – liquidatie, 43. –
Jeugdigen en hun beloning, 43. – kinderarbeid, 43. – 'Sociale Quaestie', 44. – kinderwet Van Houten, 45. – leerlingen NG en SF, 45.

II. 4 ONTWIKKELING VAN DE KOOPKRACHT 46
Prijsverloop voedingsmiddelen, 46. – uitgaven verdeling, 47.
Delftsche Coöperatieve Winkelvereeniging, 47. – Rochdale Pioneers, 47. – Nederlandse consumenten coöperaties, 48. – ongewenste bindingen, 49. – producentencoöperaties, 49.
Huisvesting, 49. – toestand rond 1850, 50. – Delft in 1883, 51. – Gemeenschappelijk Eigendom, 51. – Agnetapark, 52. – financiële resultaten, 52.
Dienstverlening, 54. – particuliere fondsen, 54. – Ziekenfonds NG en SF, 55. – verplicht lidmaatschap, 57. – resultaten, 58.

II. 5 SOCIALE ZEKERHEID 59
Ziekengeld, 59. – karenzdagen, 59. – achtergronden, 60.
Ongevallen verzekering, 61. – uitkeringen, 61. – premie, 62. – losse werklieden, 62.
Winstdeling en pensioen, 62. – eerste pensioenen, 63. – Van Marken en winstdeling in 1875, 63. – zijn mening in 1880, 65. – verdeling verliezen, 67. – aanname 'Participatie en Pensioenen', 68.

II. 6 ONTWIKKELING NG EN SF TEGEN NEDERLANDSE ACHTERGROND 68
Loonverschillen, 68. – conjunctuurverloop, 70. – prijsverloop, 70. – pensioenfondsen, 71. – Rijkswerklieden, 72. – politieke constellatie, 72. – arbeidersbeweging, 74. – stakingen, 74.

Hoofdstuk III. Expansie en Consolidatie 1885-1900 76

III. 1 DE 'DELFTSCHE NIJVERHEID' 76
Industriële federatie, 76. – sociale gelijkvormigheid, 77. –omvang 'Delftsche Nijverheid', 78. – groei NG en SF, 78.

III. 2 STATUTEN VAN DE ARBEID 80
Statuten NG en SF, 81. – indeling Statuten van de Arbeid, 82.

III. 3 HET SCHEIDSGERECHT 82
Achtergrond, 82. – buitenlandse ervaring, 83. – reglement Scheidsgerecht, 84. – het geval Picket, 85. – opheffing, 86.

III. 4 'RANGEN, WERKTIJDEN EN BELONING' 86
Loon naar werk en loon naar werken, 87. – functieclassificatie, 87. – toewijding, 87. – bekwaamheid, 88. – loonberekening, 89. – winstdeling, 89. – systematiek, 90. – gecompliceerdheid, 90. – ambachtslieden, 91. - openheid, 93.
Loon- en prijsniveau en arbeidstijden, 93. – situatie 1890, 93. – overwerk, 94. – betaald verlof, 95. – 8-urige werkdag Oliefabriek, 95. – loonvergelijking, 96. – loonontwikkeling tot 1900, 98. – inkomen directeuren, 98. – losse arbeiders, 99. – koopkracht, 99.

III. 5 'BEPALINGEN OMTRENT VOORZIENING IN GEVAL VAN OUDERDOM, INVALIDITEIT EN DOOD' 99
Ouderdomspensioenen, 99. – 'Participatie en Pensioenen', 100.
Sociaal-economische achtergronden, 100, – zedelijk en zakelijk uitgangspunt, 101. – 'afschrijving', 101. – mobiliteit, 103.
Uitvoeringsvorm, 103. – financiële en juridische hindernissen, 104. – enkele bepalingen, 106. – feitelijke inhoud, 107. – rechtskarakter, 107.
De ontwikkeling van de pensioenvoorziening, 107. – ontkoppeling winst en premie, 108.
Weduwen- en wezenvoorziening, 108. – afdeling weduwenverzorging, 109. – geringe uitkeringen, 109. – lijfrente vs. kapitaaluitkering, 110.
Backervice, 111. – extra bijdrage sinds 1895, 111.

III. 6 ONTWIKKELINGEN BIJ DE NG EN SF TUSSEN 1885 EN 1900 TEGEN NEDERLANDSE ACHTERGRONDEN 112
Loonstijging, 112. – conjunctuur, 112. – expansie NG en SF, 113. – vernieuwingsproces in Nederland, 113. – grotere fabrieken, 114. – sociale ontwikkeling, 115. – de overheid, 115. – Arbeidswet 1899, 116. – werktijdverkorting, 117. – lonen en arbeidstijden in het buitenland, 117. – arbeidswetgeving in West-Europa, 118. – sociale zekerheid in Nederland, 118. – socialisme, 119. - vakbeweging, 120.
Textielstaking Almelo 1888, 120. – loonverlaging bij firma's Schol-

ten, 120. – bemiddeling van Van Marken, 121. – motivering van zijn standpunt, 122. – afloop en invloed van de staking, 124.
De Ongevallenwet 1901, 125. – Stork en Van Marken, 125. – parlementaire ronde, 125. – rol werkgevers, 126. – eigen risico, 127 – situatie NG en SF, 128.
De Sociale Ingenieur, 129. – belangen personeel, 129. – gebrek aan deskundigheid in Nederland, 129. – opleiding en taken sociale ingenieur, 130.

Hoofdstuk IV. 'Van Markens Drukkerij-Vennootschap' 131

Ervaringen winstdeling, 131. – synthese kapitaal en arbeid, 132. – buitenlandse ervaringen, 132. – Van Markens motieven, 133. – directie en arbeid, 133. – de anonieme aandeelhouder, 134. – ontwikkeling van Van Markens denkbeelden, 134. – het doel van Van Markens drukkerij, 135. – winstverdeling, 136. – cumulatie van uitkeringen, 137. – vergelijking met andere copartnership bedrijven, 137. – aandelenverwerving, 139. – stemrecht, 140. – resultaten van de drukkerij, 141. – invloed naar buiten, 142. – Drukkerij Trio en de Eendracht, 143.

Chronologisch overzicht 145

Summary 147

Literatuurlijst 149

Inleiding

Het ondernemerschap is een jong beroep vergeleken met de beroepen in de politiek, de kunst, de strijdkrachten, de wetenschappen enz. Het is dan ook niet te verwonderen, dat het aantal levensbeschrijvingen van ondernemers schaars is in vergelijking met die van staatslieden, militairen of ontdekkingsreizigers. Toch dient de vraag gesteld te worden of er wellicht ook andere redenen zijn, waarom zo weinig biografieën van grote ondernemers van de laatste honderd jaar verschenen zijn. Zijn er morele remmingen vanwege het winstoogmerk of wekt de organisatievorm de indruk een vlechtwerk te zijn, dat de toegang verspert tot de persoonlijkheid van de leider van een onderneming?* Is het wellicht het 'imago' van de ondernemer, dat niet appelleert aan de hedendaagse belangstelling? Deze zelfde vragen dringen zich op, wanneer men zich verdiept in het leven en werken van J. C. van Marken, de ondernemer, die als geen andere zijn stempel heeft gedrukt op het bedrijfsleven van Nederland in de laatste decennia van de 19e eeuw. Mocht zijn betekenis voor zijn tijdgenoten veelal niet duidelijk zijn geweest, in de eerste helft van deze eeuw moeten toch velen reeds erkend en herkend hebben, wat Van Marken niet alleen voor de Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek (NG en SF) en andere bedrijven onder zijn directie betekend heeft, maar ook daarbuiten. Niettemin is er geen biografie over Van Marken verschenen in een tijd, dat de schrijver de nodige informatie kon verkrijgen, hetzij door contact met hem persoonlijk dan wel met tijdgenoten, die hem van nabij hadden meegemaakt.
Dit is nu voor niemand meer weggelegd. Slechts het feit, dat door Van Marken zovele gebeurtenissen schriftelijk zijn vastgelegd, die ofwel gebundeld door Mevr. A. van Marken-Matthes zijn uitgegeven ofwel in een persoonlijk of fabrieksarchief bewaard zijn gebleven, maken het mogelijk om niet alleen bepaalde gebeurtenissen nauwkeurig na te gaan maar ook de sfeer te proeven, waarin ze

* Zoals P. J. Bouman zich afvraagt in zijn biografie van A. F. Philips.[1] Van de ondernemers uit de tweede helft van de 19e eeuw, wier levensloop wel werd vastgelegd, moeten vermeld worden J. F. Vlekke,[2] P. Regout,[3] A. L. A. Diepen,[4] J. B. M. van Besouw[5] en J. P. van Rossum.[6]

zich afspeelden. Het verzamelde materiaal bood de mogelijkheid enkele aspecten te beschrijven van het werk van de man, die als ondernemer zijn tijd zo ver vooruit was; enkele aspecten, die te zamen niet meer dan een enkel hoofdstuk aan een biografie over Van Marken kunnen toevoegen. Zijn allround ondernemerschap verdient, dat in een biografie ook aandacht wordt geschonken aan de impulsen, die hij gaf aan research en ontwikkeling, zijn rol als technisch en commercieel leider van de Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek in den beginne, van enige bedrijven later, die een spectaculaire ontwikkelingsgang hebben doorgemaakt en in binnen- en buitenland hun vestigingen hebben. Voor zijn privéleven tenslotte dient in een biografie ook een royale plaats ingeruimd te worden.

Om deze ondernemer in het juiste perspectief te zien is het gewenst eveneens aandacht te besteden aan de sociaal-economische situatie in Nederland aan het eind van de 19e eeuw. Hierbij kon in het kader van deze studie niet naar volledigheid worden gestreefd, maar moest worden volstaan om uit statistieken, verslagen en literatuur over de Nederlandse Nijverheid een achtergrond op te bouwen. Door beperkte dieptescherpte van de lens moest bij het focusseren op J. C. van Marken genoegen genomen worden met slechts vage contouren van de achtergrond.
Van Markens bewogenheid met het lot van de arbeidende klasse heeft hem gestimuleerd om op vele gebieden initiatieven te ontplooien, zowel binnen de poorten van zijn bedrijven als daarbuiten. In deze studie is de aandacht geconcentreerd op zijn activiteiten ten behoeve van het personeel van de Delftse bedrijven en wordt alleen uitvoeriger op activiteiten daarbuiten ingegaan, als dat voor een beter begrip van de Nederlandse achtergronden nodig is, zoals bij de textielstaking in Almelo en bij de totstandkoming van de Ongevallenwet.
Zoals de titel aangeeft, wordt van het sociale werk van Van Marken speciaal de beloning belicht. Beloning in de ruimste zin van het woord, want ook andere maatregelen worden behandeld, die met de beloning samenhangen dan wel de koopkracht beïnvloeden, zoals de coöperatieve winkelvereniging, huisvesting etc. Verder zijn enkele andere instellingen voor de communicatie, het overleg en de sociale rechtvaardigheid bij de NG en SF van zo overwegende betekenis geweest en zo ingrijpend in de hele structuur, waarbinnen de beloning geplaatst moet worden, dat deze organen, zoals de Kern, de Fabrieksbode, en het Scheidsgerecht hier niet gepasseerd mogen worden.

De inhoud is verdeeld in vier hoofdstukken. In het eerste wordt de sociaal-economische ontwikkeling van Nederland geschetst in de periode 1850-1870, aan het eind waarvan Van Marken in Delft de Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek opricht. De twee volgende hoofdstukken bestrijken de periode 1870-1900, de actieve industriële tijd van Van Marken. Officieel trekt hij zich pas uit de verschillende directies terug in 1905, maar rond de eeuwwisseling neemt zijn fysieke toestand zo af, dat de bestuurstaken hoofdzakelijk op de schouders van zijn mededirecteuren komen te drukken. Het tijdperk 1870-1900 is in twee delen gesplitst. In hoofdstuk II wordt de eerste 15 jaar van de Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek beschreven, waarin de fabriek van een pril begin tot een bloeiend bedrijf gebracht wordt en waarin de belangrijkste sociale activiteiten gestart worden. Hoofdstuk III omvat de periode 1885-1900, een tijd van grote industriële expansie, waarin het accent van de gistfabriek verschuift naar de 'Delftsche Nijverheid'. Hiertoe behoren behalve de NG en SF ook andere Delftse bedrijven, die onder de directie van Van Marken komen te staan.

Wat de sociale aspecten betreft, kenmerkt de tijd 1885-1900 zich meer door uitbreiding en verdieping van het bestaande dan door volkomen nieuwe initiatieven met uitzondering van Van Markens Drukkerij. Het experimentele karakter daarvan en het feit, dat het zich volkomen buiten de andere bedrijven om voltrok, waren aanleiding aan de drukkerij een apart hoofdstuk te wijden.

In de hoofdstukken II en III zijn de laatste paragrafen gebruikt om de Nederlandse achtergrond aan te geven.

De tijdsindeling 1870-1885 en 1885-1900, die zowel wat de industriële als de sociale activiteiten van Van Marken betreft opportuun is, dekt echter niet de door de meeste sociaal-historici aangehouden indeling 1870-1890 en 1890-1910 of 1914, een zinvolle splitsing voor de sociaal-economische situatie in Nederland.

Afhankelijk van waar het zwaartepunt lag, vindt de behandeling van verschillende ontwikkelingen rond 1885 in hoofdstuk II of hoofdstuk III plaats. Datzelfde geldt ook voor enkele andere onderwerpen in hoofdstuk II en III. Waar het zwaartepunt van de ontwikkeling duidelijk in één periode viel, is het hele onderwerp in dat hoofdstuk behandeld om een hinderlijke splitsing over twee hoofdstukken te voorkomen.

I

Sociaal-economische ontwikkeling in Nederland 1850-1870

De vestiging van een gist- en spiritusfabriek in Delft in 1869, waarin niet alleen volgens een voor Nederland nieuw technisch procédé gistbereiding zou plaatsvinden, maar ook de niet-technische procedures op een nieuwe leest geschoeid zouden worden, was één van de verschijnselen van een industriële activiteit, die zich in Nederland in de tweede helft van de 19e eeuw ontwikkelde en na 1870 in steeds sterkere mate viel waar te nemen. Beter dan de veel gebruikte term industriële revolutie is dan ook de benaming 'take off' van Rostow,[1] die het geleidelijke karakteriseert van de wijze, waarop een eind kwam aan een periode van sluimering, die over (Noord) Nederland gedurende de eerste helft van de 19e eeuw gelegen had. In andere landen van Europa zoals Engeland, Frankrijk en Duitsland was reeds enkele tientallen jaren eerder een industrialisering ingezet, die mogelijk geworden was door de komst van de stoommachine en begunstigd werd door de aanwezigheid van grondstoffen en een liberale politiek van de regeringen.

Een door Brugmans laat-mercantilistisch genoemde politiek van koning Willem I bevroor in de Nederlanden een situatie, waarbij enige industriële activiteit in België bestond en het noorden hoofdzakelijk op handel en landbouw aangewezen bleef. Zo geeft de beroepstelling van 1849 op een totale beroepsbevolking van 1 250 108 een aandeel van 551 863 of 44% op voor landbouw, visserij en jacht.[2]

Als eerste teken van een gematigd liberalisme in Nederland kan de tariefwet van 1845 gezien worden, waarbij enige stappen in de vrijhandelsrichting werden gezet. Een liberalisme dat na 1848 gedurende een twintigtal jaren de toon aangaf en onder Thorbecke een nieuw tijdperk inluidde.

Zuid-Limburg vertoont bij zijn ontwikkeling na de afscheiding van België in 1830 nog vele jaren trekken die meer gelijkenis vertonen met België en wel speciaal met de streek rondom Luik dan met de rest van Nederland.

In Maastricht was in 1834 een laken- en wollenstoffenfabriek met 40 werklieden de grootste fabriek[3]; in 1841 werkten er al 571 ar-

beiders in 7 fabrieken.[4] Bij Regouts fabrieken alleen al werkten 760 mensen in 1851 en 1535 in 1860, een in die tijd in Noord-Nederland ongekende bedrijfsgrootte.[5]
De betrouwbaarheid van de meeste gegevens over de fabrieksnijverheid in de 19e eeuw is beperkt. Zo onderstreept De Jonge[6] dat de volkstelling van 1849 als teldatum de 19e november heeft en ongetwijfeld arbeiders of dagloners heeft opgeleverd, die 's zomers als beroep landbouwer zouden hebben opgegeven.
Ook voor vele arbeiders buiten de grote steden, die wel het hele jaar in de fabriek werkten, geldt dat zij daarnaast nog aan landbouw deden, voornamelijk de verbouw van aardappelen en groenten. Ook klein-veehouderij kwam voor. Het samengaan van agrarische en fabrieksarbeid vinden we nog tot aan de eerste wereldoorlog.
Een betrouwbaarder indicator voor de industriële activiteit in de 2e helft van de 19e eeuw vormen de stoomwerktuigen, die sinds 1855 moesten worden aangemeld bij het Stoomwezen. De stoommachine vormde de technische impuls tot de industriële ontwikkeling. Hij gaf de mogelijkheid grote vermogens te installeren en maakte het noodzakelijk de industriële activiteit om deze stoommachine te groeperen. We zien dan ook langzamerhand wijd en zijd verspreide huisnijverheid overgaan in geconcentreerde fabrieksnijverheid. Daarmee was de stoommachine niet alleen impuls, maar ook thermometer van de industriële activiteit. Volgens Brugmans werd de eerste stoommachine voor industrieel gebruik in Nederland gesignaleerd in een branderij op het Nieuwerk te Rotterdam in 1800. In de textielindustrie werden de eerste stoommachines rond 1820 geplaatst in Leiden en Eindhoven. In 1823 berichten de Burgemeesteren van Delft aan de Gouverneur van Noord-Holland, dat de lakenfabriek Maas een stoomwerktuig van 15 pk heeft opgericht.[7] In 1852 worden in Delft in 20 fabrieken met 500 arbeiders totaal 8 stoomwerktuigen geteld.

Ondanks de concentratie van de arbeid om de stoommachines bleef de huisnijverheid nog lange tijd bestaan, met name in de textiel. Zo meldt het verslag der provincie Noord-Brabant van 1856 over Eindhoven, dat er in zes fabrieken van linnen, wollen en katoenen stoffen 75 personen werkzaam waren, terwijl daarvoor ruim 600 wevers buiten de fabrieken werkten. Textielbedrijven behoorden in vele plaatsen tot de grootste werkgevers, waarbij echter bij de meeste opgaven niet duidelijk is of de thuiswerkers in het aantal arbeiders zijn meegerekend of niet, zoals bij Prévinaire met 429 arbeiders in 1841 in Haarlem. De grootste fabriek in Delft was ook een

textielfabriek. Met 68 werklieden en 1 stoomwerktuig hoorde de lakenfabriek C. Maas en Zonen in 1853 echter zeker niet tot de grotere textielbedrijven in het land.
Zowel in de landbouw, de fabrieksnijverheid als de huisindustrie waren de arbeidsvoorwaarden, zo men daar al van spreken mocht, bijzonder slecht. Het meest markante verschil tussen de landbouw aan één kant en de industrie aan de andere kant zijn ongetwijfeld de omstandigheden waaronder het werk gedurende lange dagen moest worden uitgevoerd: tegenover de open lucht te kleine, bedompte en stoffige ruimtes zowel thuis als in de fabriek, waar uit toxische en ergonomische overwegingen ontoelaatbare werkzaamheden werden uitgevoerd. Het is de grote verdienste van Coronel, in feite de eerste sociaal-hygiënist en ergonoom in Nederland, dat hij in verschillende industrietakken op deze feiten heeft gewezen en tevens de resultaten daarvan heeft aangetoond. Zo stelde hij in Hilversum vast, dat tussen het 20e en het 50e jaar bij de fabrieksarbeiders 47% van de mannelijke en 52,6% van de vrouwelijke stierven. Voor de landbouwers waren deze cijfers 16% voor beide geslachten. De gemiddelde leeftijd van de overledenen boven het 5e jaar bedroeg bij de mannelijke fabrieksarbeiders 37,26 jaar en bij de vrouwelijke 46,8. Voor de landarbeiders waren deze cijfers resp. 64,33 en 71,36.
Overigens was Coronel zeer voorzichtig met het trekken van conclusies uit statistieken ten aanzien van de invloed van het beroep op de sterfte van arbeiders. De bestaansmiddelen hadden zijns inziens zeker zo'n grote invloed op leven en gezondheid als het beroep.[8]

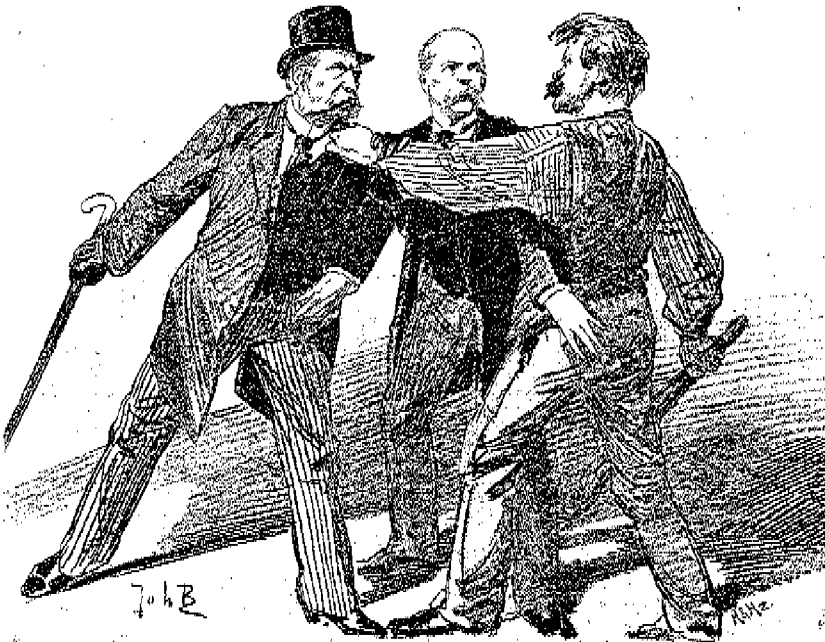
Deze bestaansmiddelen nu waren rond het midden van de 19e eeuw zeer beperkt. Over de inkomsten is weinig bekend tot 1853, het jaar waarin provinciale en gemeenteverslagen cijfers gaan bevatten, die echter weinig houvast geven voor een conclusie ten aanzien van gemiddelde en spreiding. De opgaven worden nl. door de bedrijven gedaan op basis van vrijwilligheid en zijn dan ook verre van volledig. Niettemin lijkt het aannemelijk, dat de verdiensten van volwassen mannen rond één gulden per dag hebben gelegen,[9] in de landbouw iets daaronder, in de nijverheid iets daarboven.[10] Op dit cijfer waren verder nog van invloed seizoensfactoren en overwerk, waarmee het 'ordinaire dagloon' kon worden verhoogd. Ook speelde een al of niet supplementaire beloning in natura en vrije kost en inwoning, vooral op het platteland, een grote rol. Hierbij dient bedacht te worden, dat de lonen uiteraard alleen betrekking hebben op de werkenden. Uit de beroepstaten van 1859 valt af te leiden, dat het percentage werklozen van de mannen tussen 23 en 65 jaar ongeveer 10% moet zijn

geweest. Dezen en de minst betaalden waren op de bedeling aangewezen om in leven te blijven.

De algemene indruk is, dat de lonen tussen 1850 en 1870 geen verandering van betekenis hebben ondergaan.
Behalve uit de cijfers blijkt dat ook uit uitlatingen zoals die van Thorbecke in 1855 in de Tweede Kamer: 'Het verschijnsel dat in hoge mate opmerking verdient is het stationaire der loonen.' Het stabiele in de beloning behoedde de arbeider er in vele gevallen voor, dat hij tijdens perioden van (extra) malaise een loonsverlaging per uur te verwerken kreeg. Het behoedde hem niet voor verkorting van de werktijd of ontslag.
Zowel het hierboven aangegeven niveau van de beloning voor mannen, als het stationaire karakter daarvan blijken ook in Delft in de periode 1850-1870 aanwezig te zijn geweest. Zo was de gemiddelde verdienste van mannen in 1853 bij de lakenfabriek Maas en Zoon *f* 5,70 per week. Vrouwen kregen echter slechts *f* 1,95 per week en kinderen *f* 1,80. In branderijen e.d. konden de verdiensten vrij sterk uiteenlopen: zo bijv. de destilleerderij van Meertens en Zonen met 66 werklieden, waar de weeklonen uiteenliepen van *f* 8,— voor de 1e knecht tot *f* 5,50 voor een 3e knecht, terwijl een leerling met *f* 2,— naar huis ging. Dit alles voor een 6-daagse werkweek van 10 uur per dag. Overuren werden uitbetaald tegen *f* 0,20 per uur.
Uit het gemeenteraadsverslag over 1866 blijkt, dat het weekloon in Delftse fabrieken dan nog ongeveer *f* 6,— bedraagt voor mannen. Arbeiders in gemeentedienst worden al niet veel beter beloond. Een verzoek om loonsverhoging van de Stads Asch en Vuilnisvaarders werd in 1873 nog afgewezen, omdat velen hun weekloon van *f* 6,— met fooien en lompenverkoop tot misschien wel *f* 8,— konden verhogen. Stokers in de gasfabriek waren er in 1864 beter aan toe en verdienden *f* 8,50 tot *f* 10,— per week. Op hetzelfde niveau lag in dat jaar de jaarwedde van de amanuensis van de nieuwe HBS in Delft, *f* 400,—, terwijl de portier van dezelfde inrichting met *f* 300,— per jaar naar huis gestuurd werd. De directeur werd aangenomen op een salaris van *f* 3000,—, twee leraren kregen elk *f* 2000,—, vijf leraren *f* 1600,—, terwijl de andere leraren gezamenlijk *f* 3200,— mochten verdelen. De rector van het gymnasium met ongeveer 25 leerlingen verdiende in die tijd *f* 2200,— per jaar plus vrije woning, de prorector moest het stellen met *f* 1800,— en de preceptor met *f* 1600,—, waarmee de bemanning compleet was. Over bijverdiensten is niets bekend. Men moet aannemen dat een stadsverloskundige met *f* 400,— jaarwedde nog wel particuliere

Het Agnetapark

De strijd tusschen kapitaal en arbeid.



Heer Van Maanen: „Ga met mij mee naar het Agneta-park, vriendin, Daar zal ik u luisterrijk, hoe men zulke Wijven verovert."

patiënten had en er valt ook aan te nemen dat de archivaris zijn jaarwedde van *f* 116,66 met andere verdiensten aanvulde.

Deze cijfers krijgen pas betekenis in samenhang met het prijsniveau, met name van de primaire levensbehoeften. Ook hiervan zijn echter onvoldoende gegevens bekend om een scherp beeld te kunnen vormen. De periode van 1850 tot 1870 kan het beste aangegeven worden als een periode van kentering tussen een tijdperk van afnemende welvaart vóór 1850 en een van toenemende welvaart of beter afnemende armoede na 1870. Tegenover de stationaire lonen stonden prijzen, die sterk konden fluctueren, zowel naar boven als naar beneden. Zo heeft de afschaffing van verschillende accijnzen de prijzen o.a. van brood verlaagd. Uit andere gegevens volgt, dat andere prijzen w.o. die van het belangrijkste volksvoedsel aardappelen[11] in de jaren 50 plaatselijk zijn gestegen. Uit het jaarverbruik per hoofd van de bevolking[12] blijkt echter, dat er een duidelijke toename van het verbruik van tarwe en rund/kalfsvlees is, terwijl het verbruik van aardappelen, hoewel sterk fluctuerend, achterblijft (tabel 1).

Tabel 1. Jaarverbruik per hoofd der bevolking in Nederland

Periode	Tarwe		Aardappelen		Rund/kalfsvlees		Tabak	
	hl	index	hl	index	guldens	index	kg	index
1852/1856	0,43	100	2,58	100	3,85	100	1,78	100
1857/1861	0,60	139	3,06	118	4,30	111	2,89	162
1862/1866	0,68	158	4,03	156	5,39	140	2,38	135
1867/1871	0,77	179	3,51	136	6,36	165	2,46	138
1872/1876	0,89	207	4,17	161	7,79	202	3,39	190
1877/1881	1,08	251	3,35	129	8,22	213	3,23	181
1882/1886	1,19	276	4,45	172	8,05	209	3,59	201
1887/1891	1,29	300	3,47	134	7,67	199	3,28	184

Evenals de hypothese,[13] dat het aandeel van de uitgaven voor levensmiddelen in het huishoudbudget (rond 70%) iets zou zijn gedaald in de zestiger jaren, wijst dit op een verbetering in de materiële situatie van de arbeidende stand. Een vermindering van de werkloosheid heeft hiertoe eveneens bijgedragen.[14]
Veel gegevens over de beloningsvorm zijn niet bekend. De indruk bestaat dat overwegend in tijdloon gewerkt werd, terwijl het stukwerkloon vooral in die industrieën voorkwam, waar ook het thuis-

werk in bestond of bestaan had, zoals bijv. in de textielindustrie. In de huisnijverheid was uit de aard der zaak het stukloon de enige betalingsvorm die mogelijk was. Naast de textielfabrieken komt de stukbeloning ook voor in de steenfabrieken, waar betaling per 1000 stenen gebruikelijk was en in touwslagerijen, waar de arbeiders pondsgewijs beloond werden. De beloning was op een enkele uitzondering na individueel. Een vorm van groepsverloning werd door Brugmans gesignaleerd in de vlasteelt, terwijl hij tevens enkele bijzondere beloningsvormen o.a. in de zeevisserij vermeldt, die hij tot de vormen van winstdeling en participatie rekent.
Ook in Delft geeft in 1861 slechts een enkel bedrijf op, dat per stuk verloond wordt, w.o. de Geweerfabriek van de Rijksetablissementen. De rijksetablissementen zorgen in dat jaar nog voor een uitzondering: In de zadelmakerij wordt slechts 9 uur per dag gewerkt, waarbij een arbeider boven de 18 jaar overigens ook maar *f* 0,90 per dag verdient. Het maximum aantal werkuren wordt in dat jaar waargenomen in Delft in een sigarenfabriek, nl. 13 uur per dag.
Hoewel minder dan de 15-, 16- of 17-urige werkdagen, die in 1862 in Leiden en Schiedam,[15,16] gemeld worden en meer in lijn met de ongeveer 12-urige werkdag, die op de meeste plaatsen gesignaleerd werd, draagt ook in Delft de arbeidsduur in hoge mate bij tot de uitputtingsslag, die er in de 19e eeuw woedt.

Het resultaat van deze uitputtingsslag is een Nederlandse arbeider, die aan de rand van de afgrond levend zijn korte leven tracht te rekken in een doffe berusting. Aan de dagelijkse ellende probeert hij zich nog te onttrekken met behulp van de alcohol.
Beter dan uit welke tabel of beschrijving dringt deze toestand tot ons door bij het zien van 'De aardappeleters' van Vincent van Gogh. Door de beter gesitueerde tijdgenoten werd de Nederlandse arbeider veelal betiteld als lui en dom, hetgeen leidde tot een voorkeur bij de patroons voor knechten van buitenlandse afkomst. Zo waren ondanks de werkloosheid nog vele buitenlandse arbeiders in Nederland werkzaam, gedeeltelijk als seizoenarbeider, gedeeltelijk vast. Onder deze vaste arbeiders kwamen vaklieden voor, die in de periode van industrialisering moesten worden aangetrokken, omdat Nederland die door de achterstand t.o.v. de andere landen in Europa niet zelf kon leveren.
Zo werkten textielbedrijven in Twente met buitenlandse arbeiders en kwamen de fabrieken voor stoomwerktuigen zoals die van Fijenoord en in Amsterdam van Paul van Vlissingen op gang met behulp van Engelse werklieden.[17]

Ook bij de patroon ontbrak echter de nodige dynamiek. Veel van het dagelijks werk liet hij over aan de meesterknecht om een belangrijk deel van de dag aan andere zaken, zoals de schone kunsten te kunnen wijden. Op internationale tentoonstellingen, zoals in Londen in 1851[18] was Nederland dan ook slecht vertegenwoordigd. Baanbrekende initiatieven werden veelal door of met behulp van buitenlanders gerealiseerd. Zo dragen in het midden der 19e eeuw verschillende grote bedrijven de namen van buitenlanders, zoals Prévinaire en Wilson in Haarlem.[19] De naam Thomas Ainsworth blijft verbonden met de Twentse textielindustrie, waarin hij niet alleen technische maar ook sociale verbeteringen trachtte te realiseren.[20]
Niettemin was de periode 1850-1870 ook een periode van kentering in de mentaliteit van de Nederlandse ondernemer. De Jonge stelt dan ook vast aan de hand van enkele voorbeelden, dat de ondernemers niet meer zo algemeen aan de geborneerde laksheid leden, waardoor ze voordien bevangen waren. De voorbeelden hebben betrekking op een beperkt aantal bedrijfstakken, doch gezien in het kader van de gehele nijverheid, gaat het slechts om kleine, kwantitatief gezien onbetekenende categorieën.
In dit verband zijn de bedrijfstakken van de suikerraffinage en de papierfabrikage vermeldenswaard. In de zestiger jaren werden zelfs zoveel papierfabrieken gesticht, dat de helft van de nationale papierproduktie machinaal geproduceerd werd. In enige andere bedrijfstakken zijn enkele uitzonderingen aan te wijzen, die bepaald niet representatief waren voor het geheel. In de metaalnijverheid zijn dat de fabrieken Fijenoord en Van Vlissingen en Stork. In deze branche speelde de vaderlandse voorkeur voor het buitenlandse produkt een (negatieve) rol. In de aardappelmeelproduktie moet de naam Scholten vermeld worden. Aan deze namen zijn andere toe te voegen, het blijven echter in deze periode uitzonderingen, die meer een tendens aangeven dan een stand van zaken.

De nog algemene gang van zaken was mede te danken aan het gebrek aan goede opleidingsmogelijkheden. De in 1842 in Delft opgerichte Koninklijke Akademie voor Burgerlijke Ingenieurs was bestemd voor toekomstige ingenieurs en Oostindische ambtenaren met het accent op de laatste categorie. Bij de omzetting in 1864 tot de Polytechnische School werd de opleiding voor Oost-Indië-gangers afgesplitst en kon verder van een duidelijk technische opleiding worden gesproken. Dank zij de wet op het Middelbaar Onderwijs van Thorbecke werd Delft in 1864 ook een HBS rijk. In 1861 werd

verder in Amsterdam de eerste ambachtsschool gesticht, zodat de zestiger jaren een duidelijke uitbreiding aan opleidingen te zien gaven, die hun effect in de volgende decennia zouden sorteren.
Ook in meer materiële zin vond in het midden van de 19e eeuw een aanzienlijke verbetering van de infrastructuur plaats. Nadat in 1839 de eerste spoorwegverbinding tussen Amsterdam en Haarlem tot stand was gekomen, vond in de volgende decennia een geleidelijke uitbreiding van het net plaats ondanks belemmeringen zoals het ontstaan van verschillende spoorwegmaatschappijen, de concessie-politiek e.a.
Delft werd in 1847 een station rijker op het traject Den Haag–Rotterdam van de Hollandsche IJzeren Spoorweg Maatschappij. Zowel het post- als telegraafverkeer nam in die jaren snel toe. Werden er in 1852 slechts 1301 telegrammen verzonden, in 1860 waren dat al 413 000 en in 1870 1 837 000.
Ook verschillende nieuwe kanaalverbindingen kwamen tot stand, waarvan het Noordzeekanaal en de Nieuwe Waterweg ongetwijfeld de belangrijkste waren. Behalve als verbetering van de verbindingsmogelijkheden waren deze werken in de vijftiger, zestiger en zeventiger jaren belangrijk door de bouwactiviteiten. Door de aanleg van spoorwegen stegen de rijksuitgaven voor publieke werken van 4,2 miljoen gulden in 1859 tot 16,3 miljoen gulden in 1869.

Niet alleen de materiële infrastructuur veranderde in deze overgangstijd, maar ook de psyche onderging een zodanige invloed, dat er bij de arbeidende klasse een geleidelijke overgang plaats vond van een toestandsklasse naar een mentaliteitsklasse.
In deze ontwikkeling paste ook de neiging om zich aaneen te sluiten teneinde gezamenlijk de belangen te verdedigen, die door ieder apart in het verleden tegenover zijn werkgever niet goed behartigd konden worden.
Bij de eerste verenigingen staat de belangenbehartiging echter niet voorop, maar veel meer het gezelligheidsaspect of het streven naar onderling hulpbetoon, zoals bij de bond van timmergezellen 'Concordia Inter Nos' en het door de Amsterdamse typografen opgerichte 'Onderlinge Hulpfonds Boekdrukkunst.' Uit dit laatste fonds komt in 1866 de Algemene Nederlandsche Typografen Bond voort, die De Jong betitelt als 'de eerste landelijke *vakorganisatie*, die met recht die naam verdient.'[21] Ook anderen, waaronder de diamantslijpers, verenigen zich in de zestiger jaren.
Amsterdam is de stad van waaruit deze verenigingen zich langzamerhand over verschillende delen van het land uitspreiden. Ty-

pisch is daarbij, dat niet in de eerste plaats in het grootbedrijf de arbeiders zich verenigen, maar juist de werklieden in de kleinere bedrijven en de ambachten.
Veel legale acties zijn in het begin onmogelijk aangezien de oude Code Pénal nog van toepassing is en de arbeidersbeweging sterk aan banden legt. Hoewel deze wet suggereert niet alleen de werkgever tegen acties van de werknemer te vrijwaren, maar ook de arbeider tegen georganiseerde uitbuiting door zijn patroon, treft de Code Pénal toch in het bijzonder de arbeider en vooral zijn vakvereniging. Een strafzaak, waarbij de leider van een spoorwegstaking in 1869 in Rotterdam werd veroordeeld tot 3 jaar gevangenis, werd de aanleiding tot het afschaffen van de beruchte bepalingen van de Code Pénal in 1872.
Hoewel de vakvereniging in de eerste jaren weinig strijdvaardig was, vonden toch gaandeweg enige stakingen plaats, waarvan vooral in de eerste jaren de resultaten gunstig waren voor de arbeiders, zoals de scheepstimmerlieden in 1869 en daarna de typografen. Een vakverbond van enige omvang komt echter pas in de zeventiger jaren tot stand.

De sporadische acties van arbeiderszijde richtten zich tegen de lonen. Behalve de lonen en de arbeidstijden was in de fabrieken doorgaans niet veel geregeld. Een fabrieksreglement, zoals dat door de Staatscommissie van 1863 bij een Eindhovense textielfabriek werd aangetroffen, hoorde tot de uitzonderingen. In dit reglement was het vaststellen van de boetes overigens hoofdzaak: een kwartier te laat komen betekende een boete van 1 cent, meer dan een kwartier 3 cent en meer dan een uur 10 cent. Praten 2 cent, vloeken 10 cent en op drankmisbruik stond een zware straf: 50 cent boete plus een dag schorsing. Deze zelfde fabriek had een eigen ziekenfonds, waarin de werklieden verplicht waren bij te dragen. De premies varieerden van 1 cent voor lonen beneden 1 gulden per week tot 5 cent voor lonen boven 4 gulden per week. De uitkering bij ziekte was hoogstens 3 gulden per week. Ook van andere bedrijven in Nederland zijn gegevens bekend over ziekenfondsen zoals bij Fijenoord en bij Van Vlissingen en Dudok van Heel in Amsterdam, evenals bij de Domaniale mijn in Kerkrade. Ook bij Regout in Maastricht kwamen sinds 1851 ziekenkassen voor, die behalve uitkeringen bij ziekte van meer dan 4 dagen ook bijdragen bij overlijden verzorgden. Ten laste van deze door de arbeiders gefinancierde kassen kwamen ook (één keer per jaar) verplichte missen ter nagedachtenis van de overledenen. Op straffe van verlies van rechten op uitkeringen geduren-

de 3 maanden moesten alle leden van de kas bij deze missen aanwezig zijn voor zover hun werk dat toeliet.[22]
In enkele overwegend grote bedrijven bestonden fabrieksreglementen die meer regelden dan alleen de boeten. Zo haalt Coronel fabrieksreglementen aan van de Amsterdamse diamantindustrie, waarin diverse voorschriften omtrent veiligheid, reinheid en arbeidsindeling gegeven worden. Het was echter duidelijk dat aan deze voorschriften niet de hand werd gehouden. Waar van overheidswege geen voorschriften bijv. voor de veiligheid bestonden, wordt het als iets bijzonders gezien, als daar door de fabrikant aandacht aan wordt geschonken. Zo meldt de Staatscommissie dat er in een fabriek in Tilburg bedrijfsriemen om ongelukken te voorkomen in houten kokers zijn gevat. Ook voor de handhaving of verhoging van het zedelijk peil voelt de fabrikant zich niet verantwoordelijk, zoals uit incidentele meldingen o.a. door de Staatscommissie valt op te maken.

Waren de voorzieningen bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid al zeer gering, ze waren helemaal afwezig bij blijvende ongeschiktheid ten gevolge van ouderdom of invaliditeit. Ook weduwen en wezen kregen of niets of een eenmalige uitkering. Verder was men op de bedeling aangewezen. Alleen bij de Rijks- en Gemeente-overheden wordt een enkel geval van pensioen gesignaleerd, hoewel ook daar de opvatting heerste, dat het onjuist is om pensioenrechten vast te leggen. In het gemeenteraadsverslag van Delft wordt in 1871 nog genotuleerd, dat de weduwe van een gemeente-ambtenaar ter Secretarie met 48 dienstjaren jaarlijks 200 gulden gratifikatie krijgt, maar dit jaarlijks moet aanvragen. In datzelfde jaar krijgt een stadsheelmeester na 32 dienstjaren 224 gulden per jaar pensioen. Hij overlijdt echter spoedig en de weduwe krijgt geen pensioen, doch uitsluitend een eenmalige gratificatie van 224 gulden. Zowel in 1859 als in 1865 werd door de Schiedamse gemeenteraad een voorstel tot een pensioenregeling voor ambtenaren met tenminste 15 dienstjaren verworpen. Rijkswerklieden hadden tot 1854 recht op pensioen: in dat jaar kwam de regeling te vervallen.

Hoewel in het begin van de tweede helft van de 19e eeuw dan ook bepaald geen regelende invloed van de overheid verwacht mag worden, neemt de belangstelling voor het vraagstuk van de arbeid allerwege toe en begint toch ook de mening veld te winnen, dat de liberale beginselen niet mogen leiden tot complete staatsonthouding. De aandacht richt zich daarbij in de eerste plaats op kinderen, waar

de misstand van de fabriek zich koppelt aan de misstand van het niet volgen van basisonderwijs, waarvoor het Nederlandse volk en zijn overheid altijd een zwak gehad hebben. De afzichtelijke vormen, die de kinderarbeid heeft aangenomen, krijgen via wetenschappelijke (Coronel) en populaire publikaties (Cremer, Zalleman e.a.)[23] en enquêteresultaten de nodige aandacht. Tot meer dan het instellen van een Staatscommissie leidde dit alles niet en een wettelijke regeling ter bescherming van het kind kwam er dan ook niet vóór 1874.
Toestanden als in Moordrecht, waar kinderen van 5 jaar al als draaier op de lijnbanen moesten optreden en werkdagen van 14 of 15 uur maakten, blijven voorlopig nog bestaan.
In Brabant is de situatie wat beter dan in andere delen van het land. In het algemeen worden kinderen onder invloed van de geestelijkheid niet in de fabrieken toegelaten vóór zij in de godsdienst waren aangenomen d.w.z. rond het 10e jaar.
Bij Regout in Maastricht werkten in 1859 nog wel jongens beneden de 10 jaar, echter slechts een klein aantal, 12 op een totaal personeel van 1428.[24]

Behalve de kinderarbeid kregen ook de vrouwenarbeid, de lange arbeidsdagen en de bezwarende arbeidsomstandigheden langzamerhand meer aandacht.
Van belang is daarbij het werk van Coronel geweest, die naast de sociaal-geneeskundige ook de economische facetten in het oog hield. In zijn 'Gezondheidsleer toegepast op de fabrieksnijverheid' richt hij zich niet alleen tot medici, maar ook tot economen en industriëlen.[25] Zo tracht hij de patroons ervan te overtuigen dat verbetering van de gezondheidstoestand van de arbeiders uiteindelijk ook de industriële belangen ten goede zal komen. In een afzonderlijk hoofdstuk gaat Coronel in op de arbeidsduur en de graad van inspanning, die het werk vereist. Voor hem is duidelijk, wat tot de meeste patroons nog niet is doorgedrongen, namelijk dat de langste arbeidsdag nog niet de meest produktieve is. Hij ziet de noodzaak van een regeling van de arbeidsduur in, maar schrikt terug voor Staatsinmenging, die een regelende invloed op de lonen tengevolge zou kunnen hebben. Zo'n ingrijpen van Staatswege achtte Coronel in strijd met de gezonde staatshuishoudkunde.
Ook de ellendige huisvesting bleef niet onopgemerkt en leidde zelfs in 1854 al tot een voorstel van wet, waarbij iedere gemeente verplicht werd een raad van gezondheid in te stellen, die in het bijzonder met het toezicht op woonverblijven belast zou worden. Het

ontwerp haalde de eindstreep niet, zodat slechts enkele gemeenten zoals Rotterdam en Delft voortgingen op basis van vrijwilligheid met behulp van gezondheidscommissies het gebied van de huisvesting te bestrijken. Overigens kan de huisvesting in Delft[26] in die jaren niet veel beter zijn geweest dan elders in het land.[27]
Een belangrijke impuls op de huisvesting ging uit van de geneeskundige wetgeving van 1865, die leidde tot aanstelling van inspecteurs van de volksgezondheid en instelling van geneeskundige raden.

Samenvattend kan gesteld worden, dat in deze periode van kentering 1850-1870 de kiem gelegd wordt voor een industriële ontplooiing en toenemende welvaart, die we na 1870 waarnemen. In deze periode viel ook de jeugd van Jacob Cornelis van Marken, die in 1845 in Dordrecht geboren werd en na in Amsterdam het gymnasium bezocht te hebben, zich in 1862 aan de Koninklijke Akademie voor Burgerlijke Ingenieurs liet inschrijven. In 1867 studeert hij als eerste technoloog van de dan Polytechnische School af en is vervolgens korte tijd werkzaam bij de Photogenetische Gasfabriek in Amsterdam.
Uit een contact met de directeur Van der Putten van de Haagsche Broodfabriek wordt het plan geboren om in Oostenrijk een nieuw procédé van gistfabrikage te gaan leren en met deze kennis een gist- en spiritusfabriek in Nederland te starten.
Als in 1869 de statuten gepasseerd worden van de N.V. (een in die tijd sporadisch voorkomende rechtsvorm) Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek met een beginkapitaal van *f* 150 000,— is Van Marken een representant van de komende generatie: Een jonge ondernemer met wetenschappelijke vorming en een dynamiek, die hem over de grenzen heen het nieuwe en betere doet zoeken. Ook de sociale belangstelling is bij hem en Agneta Matthes, met wie hij in 1869 in het huwelijk treedt, aanwezig, zoals blijkt uit zijn brief aan zijn neef Waller in 1869: 'De arbeidersquaestie is op het ogenblik, naar het mij voorkomt, het gewigtigste sociale vraagpunt.' De kiem voor het succes is aanwezig, de snelle ontwikkeling daarvan is het resultaat van een sterke ambitie. 'Mogt ook ik nog eens in het een of ander vak iets presteren. Dat is altijd eene illusie van mij geweest. Ik ben eigenlijk zoo vreselijk ambitieus.'

Belangrijker dan de ambitie was echter de belangstelling voor de

'sociale quaestie', die reeds bij de aanvang van zijn maatschappelijke loopbaan aanwezig was en hem binnen en buiten de fabriek tot verdere bestudering van deze 'quaestie' bracht. Het hierdoor verdiepte inzicht leidde tot een toenemende bewogenheid met het lot van de arbeidende klasse en een daarmee door de jaren toenemende activiteit om verbetering in dit lot aan te brengen. Daarbij bewandelde Van Marken zijn eigen weg, weinig of niet door traditie gebonden, noch in zijn persoonlijk, noch in zijn zakelijk leven. Zo was hij a-religieus hoewel stammend uit een domineesgezin. Het is tekenend voor vader en zoon, dat ondanks deze belangrijke kloof er tot de dood van Ds. Van Marken een intens contact tussen beiden geweest is, waarbij een uitwisseling van gedachten ten aanzien van de zakelijke aspecten maar vooral de sociale aspecten van de NG en SF regelmatig plaatsvond.

Ook politiek was Van Marken ongebonden. Zeker ging zijn voorkeur niet uit naar de rooms-katholieke of protestantse partijen, maar ook niet naar de verschillende liberale groeperingen, zelfs niet naar de meest progressieve. Naar zijn eigen inzichten verdiende hij meer de benaming sociaal-democraat dan de aanhangers van Domela Nieuwenhuis in de Sociaal Democratische Bond, die afgleden naar het anarchisme, of de eerste SDAP'ers met een sterk revolutionaire inslag.
'In hoofdbeginsel het naaste verwant zou ik mij gevoelen aan de sociaal-democratische partij, maar de middelen, die zij aanwendt, en die ik ten eenenmale in strijd acht met haar beginsel, boezemen mij diepen afkeer in, en het geweld, dat zij in beginsel niet ontziet om tot haar doel te geraken, maakt alle gemeenschap tusschen haar en mij ten eenenmale onmogelijk. Ik zou wenschen, dat zich vormde eene sociale partij, die eenerzijds haar beginsel scherp stelde tegenover dat van het liberalisme, maar anderzijds niet minder scherp deed uitkomen, dat zij in geenerlei betrekking wil staan tot de sociaal-democratie met hare ruwe vormen en hare prediking van geweld. Eene partij met een practisch programma – waarover later – die niet met de verkondiging van het 'Evangelie der ontevredenheid' de blinde hartstochten zoekt te prikkelen tot klassenstrijd en tot omverwerping van al het bestaande, maar die het bestaande geleidelijk maar ingrijpend wil hervormen op de socialistische grondslagen der naastenliefde en der zedelijkheid, waaraan door Jezus het eerst uitdrukking is gegeven en die wortelen in de natuur, in het leven der menschheid.'[28]

Voelde Van Marken zich al het meest sociaal-democraat, ongetwijfeld is hij er dan één geweest met een zodanig patriarchale inslag, dat het hedendaagse begrip democraat er niet door gedekt wordt. Zo zegt hij van het in 1883 politiek actuele onderwerp algemeen stemrecht:
'Al zouden wij ook in de groote maatschappij bij de keuze der volksvertegenwoordigers gaarne het stemrecht aan allen willen inruimen, wij zouden daarnaast in de landsvergaderzaal aan de mannen van meerdere kennis op eenigerlei wijze den bijzonderen invloed op de maatschappelijke belangen willen toegekend zien, die aan ontwikkeling van rechtswege toekomt.'[29]
Aan één kant kende hij de arbeiders in zijn bedrijven rechten toe, die zelfs vandaag de dag voor de Nederlandse werknemer nog geen gemeengoed zijn, aan de andere kant wenste hij zeer nadrukkelijk leiding te geven aan de ontwikkelingsgang, die de arbeiders moesten doormaken om een volwaardig lid van de gemeenschap te worden. Hoewel voor deze instelling door de barre toestand, waarin de arbeidende klasse in de 19e eeuw materieel en geestelijk leefde, ongetwijfeld meer aanleiding was dan men zich thans nog kan voorstellen, ging Van Marken zelfs enkele tijdgenoten in dezen te ver. Zo beschrijft Coronel in een 40 pagina's tellende verhandeling in 'Vragen des Tijds'[30] de instellingen van de Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek en meent dat deze aan andere industriëlen ten voorbeeld kunnen strekken op één punt na: er wordt nog te veel voor de werkman gedacht en gehandeld.

Dank zij Van Markens vaardigheid met de pen is veel van wat hij gedaan heeft in boeiend proza vastgelegd en van wat hem bewogen heeft ook nog het een en ander in poëzie. Zijn artikelen en boeken zijn een belangrijke bron voor wie meer wil weten over het ontstaan en de bloei van zijn sociale instellingen. Over de kwijnende of zelfs verdwijnende instituten wordt de lezer echter schaars of niet geïnformeerd, waaraan Van Markens ijdelheid niet vreemd geweest zal zijn.

II

De opbouwperiode van de Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek 1870-1885

II. 1 HET BEDRIJF

In de tweede helft van 1869 is er op het fabrieksterrein buiten de poorten van Delft (destijds gemeente Hof van Delft*) grote activiteit van het personeel van de aannemer, dat daar dagelijks aanwezig is en de fabriek verrijzen laat. Na aankomst van de machines in december '69 beginnen de eigen activiteiten van de Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek en wordt daarvoor personeel aangenomen.
De stoommachines en de moleninrichting van Stork en de andere uit Praag geïmporteerde machines worden geïnstalleerd, waarna Van Marken, als enige met ervaring in het vak, met behulp van enkele tientallen helpers gaat proefdraaien. Het nieuwe proces beschrijft Van Marken in 'Vragen des Tijds' in 1875 voor zijn lezers als volgt[1]: 'De grondstoffen, die door ons gebruikt worden, zijn granen, en wel maïs, rogge en gerst, die in onze stoommolen worden gemalen. De gerst echter ondergaat vóór het malen nog een andere bewerking: zij wordt gemouten, d.i. men laat haar tot op zekere hoogte ontkiemen door de gerst in geweekten toestand gedurende eenige dagen op een steenen vloer (moutvloer) uit te spreiden. Deze bewerking vereischt veel zorg en is van grooten invloed op de toekomstige producten. De gerst wordt nu mout genoemd en wordt, nadat de verdere ontkieming door drogen in een verwarmd lokaal (eest) is verhinderd, evenals de andere granen gemalen. Door den molenaar wordt het meel der drie graansoorten in bepaalde verhoudingen aan de beslagkokers afgeleverd. Deze vermengen het meel in bijzondere toestellen met water, verwarmen de pap tot een bepaalde temperatuur, en laten haar, nadat zij weder is afgekoeld, in de gistingskuipen of bakken afvloeien.
Door deze bewerking wordt, onder den scheikundigen invloed van het straks genoemde mout, het gezamenlijke meel in suiker veran-

* Van Marken spreekt en schrijft steeds over Delft, waar strikt genomen Hof van Delft bedoeld wordt. Pas per 1 januari 1921 gaat Hof van Delft op in de gemeente Delft. Niettemin zal in deze tekst ook uitsluitend de benaming Delft gebruikt worden.

derd; zij vereischt veel zorg, en ook van haar zijn de te verkrijgen uitkomsten zeer afhankelijk. Wij hebben in de gistingskuipen nu een suikerhoudende vloeistof verkregen. Wanneer men daaraan een kleine hoeveelheid gist – een microscopische plant uit de familie der schimmelsoorten – toevoegt, zoo teelt de gist zich met een verbazende snelheid voort, daar zij in de vloeistof al de bestanddelen vindt, die tot haar vorming noodig zijn. Zij komt als een melkachtig wit schuim naar de oppervlakte drijven en moet door den werkman met een schuimlepel worden afgeschept. Het schuim vormt zich gedurende eenige uren voortdurend en moet naar die mate telkens met den lepel worden verzameld. Is de werkman daarin nalatig, zoo zakt de gist na eenige tijd weer naar den bodem der kuip, en is voor de productie verloren. Door of gelijktijdig met het aangroeien der gist grijpt er in de vloeistof ook eene verandering plaats. De suiker wordt gesplitst in alcohol of spiritus en in koolzuurgas, welk laatste in blazen met de gist naar de oppervlakte stijgt en als geen waarde hebbende in de lucht ontwijkt en verloren gaat.
De vloeistof, nadat de gist er afgenomen is, bevat nu een betrekkelijk geringe hoeveelheid alcohol. Om dezen af te zonderen wordt de geheele massa in een grooten ketel gevuld en verwarmd. De alcohol is vluchtiger dan het water en zal dus bij die verwarming het eerst verdampen; die dampen worden nu door buizen of pijpen geleid, die met koud water zijn omgeven, en de gevormde sterke alcoholvloeistof in vaten of bakken verzameld, hetgeen na de distillatie in den ketel terug blijft is een bruingele min of meer breiachtige massa, die onder den naam van spoeling als veevoeder verkocht wordt. Natuurlijk is het hier ook weder van het grootste belang, dat de werkman nauwlettend toeziet en de distillatie niet eindige voordat al de alcohol uit de vloeistof verdampt en verkregen is.'

Deze beschrijving van het proces is voor Van Marken de aanloop tot een indeling van de werkzaamheden en een onderstreping van de invloed, die een ieder op de resultaten van het bedrijf kan uitoefenen. Daartoe splitst hij het personeel in twee groepen: zij die voorbereiden en zij die de uitkomsten oogsten. De werkzaamheden zijn echter sterk vervlochten en het totaalresultaat is bovendien nog zeer afhankelijk van externe invloeden.

'De voorbereidende werklieden zijn: de mouters, de molenaars en de beslagkokers, terwijl de gistwerklieden en de distillateurs de vruchten plukken. Zonder goed mout en goed meel geen goed beslag en zonder goed beslag geen goede gisting. Maar bij de beste

gisting zal de productie gering zijn, wanneer de gistscheppers lui zijn, of de distillateur nalatig is. Doch met de ijverigste gistscheppers en den voortreffelijksten distillateur evenzeer gebrekkige uitkomsten, wanneer de mouter onoplettend is geweest, of de molenaar slecht gemalen heeft, of de beslagkoker heeft geknoeid.
Zoo ergens, dan grijpen hier zeker de werkzaamheden in elkander; en voegt men daarbij de invloeden, die de temperatuur en toestand van den dampkring, qualiteit der grondstoffen enz. op de productie uitoefenen, dan zal men begrijpen dat in zoodanige fabriek de vruchten van het werk het resultaat zijn van zeer samengestelde oorzaken. Die vruchten zijn dan ook nimmer dezelfde, zij verschillen elken dag en elken week. Heden wordt uit volkomen dezelfde hoeveelheid van dezelfde soort grondstoffen 5, ja soms 10 pCt. meer geproduceerd dan gisteren of morgen, en bij grove fouten kunnen die verschillen nog veel grooter worden. Over een ruimer tijdsverloop beschouwd, worden intusschen die verschillen minder aanzienlijk. Een statistiek der productie over een reeks van weken toont reeds minder groote sprongen aan, en de ondervinding leert tot een gemiddelde besluiten, dat, over geheele jaren berekend, tamelijk constant blijft.'

Het eerste verkoopbare produkt van dit moeilijk te beheersen proces wordt door Van Marken zelf bezorgd bij zijn (voor de naaste toekomst) grootste klant en commissaris, de directeur van de Haagsche Broodfabriek v.d. Putten, die hem in 1868 tot de gistfabrikage geïnspireerd had.
Van der Putten is overigens slechts zeer beperkt financieel geïnteresseerd in de NG en SF. Hij heeft bij de oprichting ingeschreven voor 2 aandelen van nominaal *f* 1000,—. Ook de andere commissarissen zoals de voorzitter R. Mees en verder J. W. F. Matthes, T. F. Schill en mr. R. Hareńcarspel hebben slechts enkele aandelen willen kopen, Van Markens schoonvader Matthes nog de meeste, nl. 6. Ook de andere aandeelhouders hebben zich zeer beperkt in hun aandelenbezit, zodat het kapitaal van *f* 150 000,— over 91 aandeelhouders gespreid is, waarvan Van Marken zelf met 13 stuks de grootste[2] is. Als in de aanloopjaren nog meer geld nodig blijkt te zijn en het maatschappelijk kapitaal van *f* 150 000,— op *f* 200 000,— gebracht wordt in 1871, blijken van de 50 nieuwe aandelen slechts 17 geplaatst en volgestort te kunnen worden. Van deze laatste aandelen moet Van Marken in eerste instantie 10 voor zijn rekening nemen. Begin 1872 staan van de 167 aandelen er 29 op zijn naam. Meer nog dan het feit, dat zijn aandelenbezit door de

moeilijke aanloopperiode bedreigd werd, wordt Van Marken gehinderd door de verslechterende relatie met de commissarissen. De 'hooge en bijtende' toon, die in hun opmerkingen doorstraalt, verbittert hem evenals het conceptreglement, dat de wantrouwende Schill voor de jonge directeur heeft opgemaakt en waarin deze verplicht wordt steeds op de fabriek aanwezig te zijn (afwezigheid voor eten, drinken en slapen is toegestaan), aan de voorzitter-commissaris mededeling te doen van een afwezigheid van 2 tot 4 dagen enz.[3] Het verbeteren van de bedrijfsresultaten in de volgende jaren komt ook de verstandhouding van de directeur met de commissarissen ten goede.
De gebeurtenis van het aanbieden van de eerste gist wordt in de fabriek op markante wijze gevierd: Van Marken roept zijn vaste personeel bijeen, spreekt ze toe en geeft ze een extra daggeld en een boek getiteld 'Help U zelven', dat veel indruk op Van Marken gemaakt heeft.[4] Het daggeld is een eenvoudig gegeven, afgeleid uit het uurloon of vast weekloon waarop men werd aangenomen. Enige jaren zal dit uurloon of vast weekloon vermeerderd met overuren het enige loonbestanddeel blijven. Daarna worden variabele prestatie-gebonden elementen toegevoegd, die een bijdrage leveren aan het directe inkomen van de arbeider, dit in tegenstelling tot elementen van sociale zekerheid, die als laatste maatregelen door Van Marken worden geïntroduceerd en ook als laatste in dit hoofdstuk behandeld zullen worden. Daar tussendoor wordt de ontwikkeling van de koopkracht nader beschouwd, waarop door verschillende instellingen van de Gistfabriek invloed werd uitgeoefend.

Bij de ontwikkeling van de NG en SF en speciaal de sociale maatregelen spelen twee instellingen een grote rol, namelijk de Kern en de Fabrieksbode. Van minder praktische maar wel van principiële betekenis is een derde instituut: het beroepscollege of wel het Scheidsgerecht. En vanwege het belang voor de werknemers bij Van Markens bedrijven én vanwege de actualiteit zullen de Kern en het Scheidsgerecht in aparte paragrafen behandeld worden.*
De Fabrieksbode wordt hier vermeld zowel vanwege het aspect van de communicatie in het bedrijf als vanwege de bijdrage, die de verschillende jaargangen aan deze studie geleverd hebben in de vorm van gegevens en andere informatie. De eerste uitgave kwam in 1882 tot stand uit een behoefte van Van Marken om ondanks de groei van de NG en SF toch zijn medewerkers direct te bereiken.[5]

* De Kern op blz. 24 en het Scheidsgerecht op blz. 82.

'Veel wat de directeur vroeger zelf kon doen, moet hij thans aan anderen overlaten. Het dagelijksch verkeer van hem met ieder lid van het personeel in het bijzonder, is allengs onmogelijk geworden. Tusschen hem en de werklieden is een telkens toegenomen aantal meesters en beambten komen te staan, en noodzakelijk geworden, om zijn kennis en kracht, waar die te kort gingen schieten, aan te vullen.
Geen scheidsmuur, maar juist een band tusschen de werklieden en den directeur, vormen de opvolgende rangen van meesters en beambten, een geleidende keten, waardoor de geest en de denkbeelden van den directeur zich moeten voortplanten in het groote geheel, en waardoor omgekeerd de wenschen en de geest van het personeel zich een weg kunnen banen tot den directeur.
De Fabrieksbode heeft ten doel aan te vullen wat in de werking van die keten ontbreekt. Ook hij zal een voertuig zijn, dat de kennisgevingen en denkbeelden van den directeur onder het personeel verspreidt, en tevens aan beambten en werklieden de gelegenheid aanbieden door ingezonden stukken en mededeelingen hunne inzichten over het werk en over de algemeene belangen onder de aandacht van het personeel te brengen. Hij zal bevatten beschouwingen over oude en nieuwe instellingen, die aan de fabriek verbonden zijn of worden; hij zal de uitkomsten van die instellingen geregeld mededeelen; hij zal trachten heldere denkbeelden te verspreiden over de voor allen en in alle opzichten wenschelijke en vruchtbare samenwerking van kapitaal, arbeid en directie in onze onderneming; hij zal familie-berichten vermelden omtrent huwelijken, geboorten en sterfgevallen in onze gezinnen; in één woord hij zal zijn het 'Weekblad der Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek', gewijd aan en ter bevordering van ons aller veelzijdige gemeenschappelijke belangen.'

Geen scheidsmuur maar juist een band tussen de werklieden en de directeur noemt Van Marken de opeenvolgende rangen van meesters en beambten. Hij beseft dan reeds, dat dat niet waar is en niet waar kan zijn in een situatie waarin de directeur zulke geavanceerde ideeën heeft en zo persoonlijk leiding wenst te geven, terwijl vele medewerkers nog niet rijp voor deze ideeën zijn. Daarom zoekt hij het directe contact buiten de hiërarchie om via Kern en Fabrieksbode.
Verspreiding van de Fabrieksbode vindt allengs ook plaats buiten de kring van personeelsleden van de NG en SF.
In latere jaren wordt het blad dan ook regelmatig gebruikt om ideeën uit te dragen én aan de medewerkers én aan allen, die het blad daarbuiten bereikt.

Daarbij gaat het niet alleen om zaken, die de bedrijven onder Van Markens directie betreffen, maar ook om belangen, die Van Marken en zijn medewerkers daarbuiten interesseren en waarin zij hun invloed willen aanwenden, zoals in de kwestie van het Rijkswerkliedenpensioen en de Almelose staking.* Zo wordt de Fabrieksbode ook een invloedsfactor buiten de Delftse fabriekspoort. Van Marken maakt daar ook duidelijk gebruik van.**
Niet alleen aan de communicatie met de tijdgenoten, maar ook met het nageslacht heeft de Fabrieksbode, thans het oudste, nog regelmatig wekelijks verschijnende personeelsorgaan in de wereld,[7] veel bijdragen. Vele hoofdartikelen, ook de beloning betreffende heeft Van Marken in het blad geschreven. Deze zijn na zijn dood door zijn weduwe Agneta van Marken-Matthes gebundeld en uitgegeven onder de titel 'Uit het fabrieksleven'.

II. 2 'DE KERN'

Tot 1878 bestaat bij de gistfabriek geen officieel fabrieksreglement. De eerste jaren is de onderneming nog van zo'n beperkte omvang, dat de geregelde gang van zaken voldoende gewaarborgd wordt door het persoonlijk overleg van de directeur met zijn twee enige beambten, de boekhouder en de magazijnmeester, en een dertigtal arbeiders. De geleidelijke groei van het bedrijf brengt hier verandering in. Het is echter een onvoorziene gebeurtenis, die Van Marken duidelijk maakt, dat er snel iets veranderen moet: de brand in de fabriek van 9 Juli 1878. De periode van stilstand na de brand biedt de gelegenheid om de allengs ontstane huisregels nog eens op hun waarde te toetsen, ze waar nodig te verbeteren en ze daarna als vaste regels, 'als wetsbepalingen' te boek te stellen. Zo wordt het Algemeen Dienstreglement geboren, de voorloper van de Statuten van de Arbeid.***

Bij het opstellen van het Algemeen Dienstreglement groeit bij Van Marken gaandeweg de overtuiging, dat 'geen geschreven wetten iets

* Zie voor het Rijkswerkliedenpensioen blz. 72 en voor de Almelose staking blz. 120.
** Zo schrijft Van Marken in de Fabrieksbode d.d. 18-11-1899, dat hij 'een vriendschappelijk schrijven van een oud lid der Tweede Kamer' ontvangen heeft, die daarmee reageert op de stellingname door de directie van de NG en SP inzake de Ongevallenwet. Dit 'oud-lid van de Tweede Kamer' is de toenmalige minister-president Pierson. Van Marken beseft, dat hij met het artikel in de Fabrieksbode zowel Pierson als anderen bereikt.[8]
*** Zie blz. 80.

kunnen baten, wanneer niet de juistheid, de billijkheid en de noodzakelijkheid harer bepalingen worden erkend door hen, die er zich aan moeten onderwerpen, en in de eerste plaats door allen, die tot de uitvoering moeten medewerken.'
Deze gedachtengang vindt zijn aanleiding in een bepaling, die in tegenstelling tot de andere bepalingen, een nieuw en principieel aspect heeft, nl. die over de premiespaarkas, de gedwongen spaarregeling*. Van Marken meent niet tot deze beperking van de persoonlijke vrijheid te kunnen komen zonder het personeel daarover geraadpleegd te hebben. Deze overwegingen vormen de aanleiding tot de oprichting van de vereniging 'De Kern'.[8]

Hoewel het algemeen dienstreglement aanleiding is tot de oprichting van de Kern, reikt Van Marken met deze instelling verder zoals het eerste artikel van het Kern-reglement aangeeft.
'De Kern is een vereeniging uit het personeel der Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek, door den directeur opgericht met het doel, in geregelde bijeenkomsten van gedachten te wisselen met vertegenwoordigers van het personeel, en door onderlinge bespreking van de belangen van het personeel in verband met die der fabriek, te worden voorgelicht omtrent hetgeen bevorderlijk zijn kan voor de welvaart van het personeel en het welslagen der onderneming.'
Nieuw is het idee van een overlegorgaan niet. In Nederland heeft de Kern van de NG en SF het eerstgeboorterecht, maar in het buitenland heeft een dergelijke instelling al eerder bestaan. In 1890 merkt Van Marken op, dat al boekdelen zijn gevuld met bepalingen, die in overwegend buitenlandse ondernemingen het recht van overleg regelen.[9] De Nederlandse overlegorganen waar hij op doelt (zoals de in 1883 opgerichte Kern bij Stork) zijn echter van na 1878 en van de Duitse 'Aeltesten Collegien' en 'Arbeiter-Ausschuesze' is niet duidelijk of ze voor 1878 al aan Van Marken bekend waren. Wel was hij op de hoogte van het werk van Franse sociale voortrekkers, getuige zijn uitlating in 1892: 'Geruime tijd vóór mijn optreden in de industriële wereld, kon ik den naam van den heer Bord, pianofabrikant te Parijs, niet hooren uitspreken zonder een gevoel van diepen eerbied . . .'
Weliswaar wordt de naam Bord gebruikt in samenhang met winstdeling, maar hij wordt in één adem genoemd met Leclaire, Laroche-Joubert en anderen.
Leclaire, de in armoede geboren en opgegroeide huisschilder, begint in 1836 een eigen zaak in Parijs. In zijn bedrijf trachtte hij tot

* Zie blz. 39.

winstdeling te komen, een nieuwigheid, die door de arbeiders eerst met wantrouwen werd bekeken.
Het wantrouwen verdween snel, toen de eerste resultaten zichtbaar werden. In verband met de winstdeling wilde Leclaire echter met de 'Noyau', de kern van het vaste personeel van zijn snel groeiend bedrijf geregeld samenkomen.
In 1842 was Leclaire nog verplicht in Parijs toestemming bij de préfectuur te vragen voor deze bijeenkomsten. De préfect weigerde echter de toestemming, aangezien hij een samenkomst voor overleg aangaande winstdeling gevaarlijk vond voor de arbeidende klasse. Ook het daaropvolgende jaar werd het verzoek afgewezen:
'Niettegenstaande het eerste verbod heeft de heer Leclaire in 1842 een bedrag van 11 886 franken als netto-winst van zijn arbeid onder 44 arbeiders verdeeld. Deze deelneming in de winst wil de heer Leclaire dit jaar (1843) herhalen en hij vraagt daarom vergunning, met zijn arbeiders, welker aantal 20 te boven gaat, vier- of vijfmaal per jaar in zijn werkplaats te mogen bijeenkomen. Dit is een regeling van arbeidslonen, die men niet mag aanmoedigen en die zelfs wettelijk verboden is. De arbeider moet ten opzichte van zijn loon geheel vrij blijven, hij mag daarover niet met zijn patroon onderhandelen, en dit is het, wat de heer Leclaire van plan is. De gevraagde vergunning moet om deze reden worden geweigerd, temeer wanneer men bedenkt, dat de arbeider zich door deelneming in de winst langer dan een jaar aan de patroon bindt, wat volgens art. 15 van de wet van de 22ste Germinal van het jaar XI verboden is.'[10]
Het in het begin illegale overleg van Leclaire* met de 'Noyau' van het personeel van zijn bedrijf is een vroege vorm van het personeelsoverleg, dat Van Marken ruimere inhoud geeft in artikel 1 van het reglement van de vereniging 'De Kern' van de NG en SF. Evenals zijn Franse voorganger heeft de Kern veel sceptisisme en wantrouwen gewekt. Zelfs een medelid van het 'Comité tot bespreking van sociale quaestie', een radicaal – in de oogen van deftige tevreden liberalen zelfs een 'rooie' – ontraadt Van Marken zijn voornemen. Ook het personeel weet er aanvankelijk geen weg mee. Maar Van Marken zet zijn plannen door, zij het dan ook met grote voorzichtigheid en op kleine schaal.[11]
De eerste Kern bestaat volgens het reglement uit de directeur als voorzitter, uit alle hoofdbeambten, beambten en meesters (en gedurende korte tijd de portier) en verder slechts uit drie leden, gekozen uit en door het personeel beneden de rang van meester.

* Het bedrijf van Leclaire zal later uitgroeien (onder de firmanaam Redouly et Cie.) tot een onderneming met ongeveer 400 personeelsleden.

Ook de bevoegdheden zijn beperkt. Artikel 5 vermeldt nadrukkelijk, dat de besprekingen en besluiten van de Kern een uitsluitend raadgevend karakter hebben, '... zoodat de directeur nimmer op eenigerlei wijze geacht kan worden daardoor in zijn volkomen vrijheid van handelen gebonden te zijn.' Een extra veiligheid wordt ingebouwd voor de directeur, die zich het recht voorbehoudt om nietleden tot de bijeenkomsten toe te laten en te allen tijde in het reglement die veranderingen aan te brengen, die hij wenselijk oordeelt (art. 8). Verder kunnen de leden in de vergaderingen van de Kern wel alles ter sprake brengen, wat de belangen van het personeel en de fabriek zou kunnen bevorderen, '... doch de directeur behoudt zich het recht voor de bespreking af te wijzen van onderwerpen, die naar zijn oordeel niet tot de bevoegdheid der vereeniging behoren (art. 7).' De frequentie van de bijeenkomsten wordt in eerste instantie op tenminste één keer per maand bepaald. Ten aanzien van stemmingen is vastgelegd, dat ze met gesloten briefjes zullen plaatsvinden (art. 6).

Het begin is moeilijk geweest. Als een positief punt ervaart Van Marken, als hij de eerste twaalf jaar van de Kern overziet, dat de 'vrees voor eene ongepaste inmenging van de Kern in de leiding der onderneming' in geen enkel opzicht bevestigd werd. De directie maakte dan ook geen gebruik van haar bevoegdheid om bepaalde voorstellen van de leden niet te bespreken. Maar deze vaststelling heeft ook een keerzijde. In de onwennige experimentele fase is door de restrictie in te behandelen onderwerpen en de beperkte bevoegdheden evenals door de ongebalanceerde vertegenwoordiging de meningsvorming en -uiting gebrekkig. 'Fraaie vertegenwoordiging' zegt men in 1883, 'twintig heeren, alle hoofdbeambten, beambten en meesters, en — slechts drie werklieden gekozen uit en door het personeel.' De verhouding, die al vertekend was bij de start van de Kern in 1878, is goed vier jaar later geheel uit balans, door de toename van het aantal hoofdbeambten, beambten en meesters. Deze verschuiving in de vertegenwoordiging is in 1883 te zamen met de niet ongunstige ervaringen gedurende de eerste jaren voor Van Marken aanleiding het experiment uit te breiden en wel door vergroting van het aantal gekozen leden. Elke afdeling met minder dan tien werklieden beneden de rang van meester of beambte wordt door één lid vertegenwoordigd, bij meer dan tien werklieden per afdeling door één lid op elk tiental werklieden. Elk jaar treedt de helft van het aantal gekozenen af en is niet direct herkiesbaar. Door deze wijziging van het reglement komt het aantal gekozenen op 16 evenals het aantal niet gekozen leden van het hogere personeel.

Na 1883 verschuift met de verdere groei van de gistfabriek het zwaartepunt wederom in de richting van het hogere personeel. In 1890 zijn bij de NG en SF 11 hoofdbeambten en 25 meesters en beambten in dienst, zodat een voltallige vergadering van de Kern dan bestaat uit 36 vaste niet gekozen en 16 wisselende gekozen leden.

De grootte en de heterogene samenstelling zijn samen met de vergaderfrequentie aanleiding om opnieuw een wijziging voor te stellen en wel een splitsing in drie afdelingen, een Raad van Hoofdbeambten, waarin alle hoofdbeambten zitting hebben, een Kamer van acht gekozen meesters en beambten en een Kamer van de Arbeid, bestaande uit twaalf ondermeesters, bazen en werklieden, acht gekozen uit en door het personeel, vier op basis van anciënniteit. De Kamers kiezen hun eigen voorzitter en secretaris. De secretarissen ontvangen ƒ 100,— vergoeding voor hun werk, de leden van de Kamer van de Arbeid ƒ 26,— vergoeding voor verzuimde tijd. De vergaderfrequentie is het hoogst bij de Kamer van de Arbeid, twee keer per maand, het laagst bij de Raad van Hoofdbeambten, vier keer per jaar. Naast deze in het algemeen besloten afdelingsvergaderingen blijven per jaar enkele Kernvergaderingen van alle leden van de drie afdelingen met de directie gehandhaafd. Deze voltallige Kernvergaderingen zullen doorgaans openbaar zijn.

Is de opbouw van de Kern in 1890 grondig gewijzigd, ook de inhoud heeft een belangrijke verruiming ondergaan. De zo beperkte bevoegdheid, waarmee de Kern in 1878 bij de start werd uitgerust, wordt volgens art. 31 verruimd: 'recht van beslissing – niet slechts wanneer en zoo dikwerf dit recht door de directie aan de Kern wordt overgelaten – maar ook wanneer eene der afdeelingen voorstellen doet, die uitsluitend de belangen van het personeel raken. Let wel: de geheele Kern; eene afdeeling kan nooit omtrent iets beslissen, tenzij daardoor gemachtigd door de directie.'[12] Principieel is het een belangrijke stap voorwaarts, de definitie van 'voorstellen, die uitsluitend de belangen van het personeel raken' zal in de toekomst de praktische waarde bepalen.

Mochten ten aanzien van art. 31 of andere zaken zich onoverkomenlijke meningsverschillen voordoen, dan zijn partijen volgens art. 43 verplicht zich aan de beslissing van het scheidsgerecht, waaraan de zaak zal worden voorgelegd, te onderwerpen.*

Ook de doelstelling heeft een belangrijke wijziging ondergaan. Daarin ligt voortaan vastgelegd, dat de Kern, onder leiding van de directie niet alleen de individuele en algemene belangen van het

* Zie blz. 82.

gehele personeel heeft te behartigen, maar ook de algemene belangen der onderneming en dat zij met name 'heeft te waken voor de wederzijdse rechten en verplichtingen van de onderneming en van het personeel, zooals die zijn omschreven in enkele bepalingen der vennootschapsstatuten en van de Statuten van de Arbeid.'
Zoals de opbouw en de inhoud van de Kern evolueerde, zo ontwikkelde zich ook de instelling van de betrokken personeelsleden.
Deed zich in de begintijd regelmatie de situatie voor, dat van de leden vrijwel of helemaal geen reactie kwam of een volledig niet ter zake doende reactie,[13] daar staat tegenover de reactie op een werktijden-wijzigingsbesluit door de directie in 1891:
'De Kamer van den Arbeid besprak de gelegenheid en maakte door de notulen niet alleen de bezwaren van het personeel bekend, maar ook haar eigen principieel bezwaar, dat het brengen van eene dergelijke wijziging door de directie in eene zoo gewichtige aangelegenheid, als de bepaling van den werktijd, moet geacht worden te zijn in strijd met de Statuten van den Arbeid, die, bij de invoering of wijziging van dergelijke gewichtige bepalingen, overleg met de Kern aan de directie ten plicht stellen.'
De directie geeft dit verzuim toe, verontschuldigt zich daarvoor en pleegt alsnog overleg met enige vertegenwoordigers over de werktijden.
Getuigt deze gang van zaken van een groeiende openheid en een toenemende kritische instelling ten aanzien van het functioneren van de Kern, tevens neemt de behoefte aan meer inspraak toe zoals blijkt uit een ingezonden stuk in de Fabrieksbode in 1893.[14]
Een personeelslid signaleert een wanverhouding in het aantal leden der verschillende afdelingen en komt tot de slotsom: 'Met deze samenstelling van de Kern heeft de directie ons geen visch en ook geen vleesch opgedischt. Wanneer een patroon of eene directie zich stelt op het aristocratische (lees autocratische – J.M.) standpunt: ik alleen ben de baas, dan weet men waar men aan toe is. Hier geeft de directie zich den schijn van de beginselen der democratie (volksregeering) te huldigen, doch zij deinst terug voor de consekwente toepassing.'
Komt het Kernwerk in de negentiger jaren kennelijk nog niet volledig tegemoet aan aller verlangen en heeft het wellicht evenzeer behoefte gecreëerd als vervuld, zeker is de Delftsche Nijverheid een belangrijk stuk gevorderd op de – nog steeds actuele – weg naar samenwerking tussen werkgever en personeel als een eis van sociale gerechtigheid en als een zedelijke verplichting.[15]
'Als eisch van sociale gerechtigheid, omdat het juist is dat zij, die hun arbeid in de particuliere onderneming inzetten, het recht hebben om

gekend te worden in al die zaken, welke uiteindelijk voor hen persoonlijk van zulk een doorslaggevend belang kunnen zijn en kunnen aantasten de sociale zekerheid, die zij zoo zeer wenschen en behoeven; als een zedelijke verplichting, omdat de leiding van een onderneming er niet langer mee kan volstaan tegenover den in de onderneming gepresteerden arbeid alleen maar het loon en de verdere arbeidsvoorwaarden te stellen, zonder allen, die in de onderneming werkzaam zijn, te betrekken bij de sociale en economische gevolgen van de activiteit van de onderneming naar binnen en naar buiten.
Allen die in een onderneming werken, dienen elkaar te zien als bondgenoten die, in het besef van mede-verantwoordelijkheid en in eensgezindheid, medewerken aan het groote doel: het tot bloei brengen van de onderneming.'
Dit citaat uit een rapport over ondernemingsraden van een commissie uit de Stichting van de Arbeid in 1946 onderstreept nog eens het pionierskarakter van de bijna 70 jaar tevoren van start gegane Kern van de Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek.

II. 3 LONEN EN ARBEIDSTIJDEN

Eind april 1870, na de aflevering van de eerste gist bestaat de vaste bemanning van de fabriek uit een directeur, die ook regelmatig als meesterknecht optreedt, twee beambten en 36 arbeiders. Het loon van deze vaste arbeiders is afgestemd op de Delftse praktijk.
30 van hen werken op een weekloon, dat voor de meesten ƒ 7,— bedraagt, voor een enkeling ƒ 8,—, ƒ 9,— of ƒ 11,50. Overuren worden naar gelang de werkzaamheden met 7 tot 12 cent per uur gehonoreerd en de uurloners krijgen hetzelfde per uur voor hun doorgaans 12-urige werkdag. Het totale verloonde bedrag is ongeveer ƒ 290,— per week. De komende maanden blijft het aantal arbeiders rond de 36 schommelen en ook de totale loonsom inclusief overuren blijft in de buurt van ƒ 290,— of rond ƒ 8,10 per persoon per week.
Het jaar wordt beëindigd met 31 mannelijke arbeiders die gemiddeld eind december ƒ 8,80 mee naar huis nemen, en 1 vrouw die ƒ 1,50 verdient.
Ook de volgende jaren treffen we deze cijfers aan: het aantal arbeiders varieert tussen de 30 en 40, uur- en weeklonen blijven stabiel. Afhankelijk van het aantal overuren is de gemiddelde weekverdienste tussen de ƒ 8,— en ƒ 9,—. Vrouwen en jongens moeten het stellen met ƒ 1,50 per week. Ook zieken krijgen een bedrag uitbetaald,

dat echter geen duidelijke relatie vertoont met het normaal verdiende loon. De totale loonsom per week incl. het ziekengeld blijft doorgaans beneden *f* 300,—.

In de loop van '73 neemt het aantal overuren toe, komt de loonsom boven de *f* 300,— per week te liggen en daarmee de weekverdiensten rond de *f* 9,— gemiddeld. Voor 1874 blijft dit beeld bestaan, met dien verstande, dat de inkomens belangrijk worden verhoogd door een nog nader te behandelen premiestelsel. Verder neemt het kader toe.
In het verslag, dat Van Marken over 1874 in de jaarlijkse aandeelhoudersvergadering van de NG en SF uitbrengt, wordt de beloning van de arbeid dan ook aldus samengevat: Gemiddeld hebben een 34-tal werklieden bij de NG en SF gewerkt tegen een loon, dat aansluit op de gemiddelde lokale loonstandaard. De meeste werkzaamheden vereisen een betrekkelijk geringe fysieke inspanning 'bij goeden wil en eene mate van ontwikkeling zooals die door onze maatschappij gewoonlijk aan haar minst bevoorrechte burgers wordt gegeven.' Van de 34 werklieden verdienen 17 het minimum van *f* 7,— per week van 66 uur, en 7 anderen met iets meer verantwoordelijkheid in hun werk *f* 7,50 à *f* 8,— per week. Voor zwaardere arbeid en iets meer kennis krijgen 6 man *f* 8,50 à *f* 9,— uitbetaald, terwijl 4 ambachtslieden *f* 10,— tot *f* 12,— vast loon per week verdienen. Met inbegrip van het voor overwerken betaalde loon varieren de gemiddelde verdiensten van de werklieden van *f* 8,— tot *f* 15,— per week. Twee administratieve beambten verdienen *f* 800,— per jaar, de meesterknecht *f* 1000,— en de onder-directeur *f* 1500,—. Alle bedragen zijn zonder de premie-uitkering, die in de loop van 1874 voor het eerst plaatsvindt. (zie blz. 32).
Het salaris van de directeur bedraagt tenslotte *f* 2000,—, terwijl hij in de overwinst van 1874 meedeelt voor *f* 172,50.
Zowel uit de weeklijsten der arbeidslonen als uit de jaarverslagen blijken de basislonen plus de overuren-verdiensten een vrij stationair karakter te vertonen in de volgende zeventiger jaren.

De arbeidstijden zijn lang. De nominale werkweek van 66 uur wordt door de meeste arbeiders overschreden met 10 tot 20 uur. Weken van 90 en 100 uur zijn niet ongewoon, het maximum ligt in de buurt van 110.
In het Algemeen Dienstreglement van 1878 wordt de nominale arbeidsduur gesteld op 10 uur voor de dagploeg en 11 uur voor de nachtploeg. Waar alle vaste arbeiders met een weekloon worden uit-

betaald betekent dit enige stijging in de loonkosten, maar geen wijziging in het inkomen.
De werkelijke arbeidsduur vertoont met de jaren wel een dalende tendens, maar blijft toch dichter bij de 11 uur dan bij de voorgeschreven 10 uur per dag, zoals uit Van Markens eigen opgaven* en andere rapporten[16] uit latere jaren blijkt.
Opvallend zijn bij de NG en SF de verschillen in arbeidsduur tussen het kantoorpersoneel dat 7 uur per dag werkt en het eerder genoemde fabriekspersoneel.
Een goede vergelijking, wat de arbeidsduur betreft, met andere Delftse bedrijven is niet mogelijk. De nominale arbeidstijden wijken niet sterk van elkaar af, maar hoever theorie en praktijk verschillen is niet bekend. In dezelfde bedrijfstak is er wel vergelijkingsmateriaal. Schmitz signaleert voor de Hollandse branderijen in Schiedam (in de zeventiger jaren het meest gangbare type) arbeidsdagen van 13 à 14 uur. In de tachtiger jaren stappen vele branders op de Franse methode van gistbereiding over, wat resulteert in een verlenging van de arbeidsdag tot 16 à 17 uur[17] voor overwegend zwaar werk, sjouwen van graan, bakken met heet water enz.

Waar de verschillen in basislonen en arbeidsduur tussen het personeel van de NG en SF en andere Delftse industrieën niet markant zijn, komt het onderscheid in beloningswijze en -resultaat pas goed naar voren na invoering van het premiestelsel.

Premiestelsel

Bij het aanlopen van de fabriek in 1870 was de ervaring van alle medewerkenden gering. Dat uitte zich regelmatig in de kwaliteit van het produkt, maar vooral ook in de kwantiteit. Met name de opbrengst per bak was gering: 'Door elkander gerekend nauwelijks 40 kilo gist van elken bak en een spiritustrek van niet ten volle 56.'
In 1871 ging het al wat beter, maar toch vormden schommelingen in kwantiteit en kwaliteit nog grote zorgen. De verbetering zette langzaam door, zodat in 1873 resultaten verkregen werden, die vergelijkbaar waren met die van de concurrent. Van Marken was daarmee echter niet tevreden en aanvoelend dat de menselijke factor in de uitkomsten van grote invloed was, riep hij begin 1874 zijn mensen bij elkaar en sprak ze toe: '. . . maar toch, de uitkomsten van de eene week, den eenen dag en den anderen blijven nog steeds aanmerkelijk verschillen; en al weet ik, dat daarbij allerlei invloeden van weers-

* Zie blz. 94.

gesteldheid, van qualiteit van granen en nog zoovele anderen oorzaken in het spel zijn, toch vermoed ik dat de goede uitkomsten nog beter, de slechte minder slecht zouden zijn, wanneer er door het personeel beter gewerkt werd. Maar thans hebt gij er ook niet het minste belang bij of het werk goed of slecht wordt uitgevoerd. Alleen de fabriek geniet het voordeel in het eerste, zij alleen ook lijdt het nadeel in het laatste geval. Maar wanneer ieder uwer evenzeer belang heeft bij de goede uitkomsten, dan kan het wel niet anders of uw ijver moet geprikkeld worden, en betere uitkomsten zullen daarvan het gevolg wezen. Laat ons de proef daarmede nemen: baat zij niet, zij kan evenmin schaden. Voor ieder kilo gist en voor iederen liter spiritus, die er meer van een bak wordt verkregen, dan gemiddeld in 1873 het geval was, zal aan u gezamenlijk door de fabriek een premie worden uitgekeerd. Blijkt het, dat die prikkel niet helpt, dat er niet meer gemaakt kan worden, welnu gij behoudt uw loon als thans; maar komt er tengevolge van uw meerdere ijver, uw beter werk meer gist en spiritus in de bakken, welnu de fabriek zal u daarvoor extra beloonen, en kan dat doen, omdat zij er zelf ook voordeel bij heeft.'[18] Hiermee was een nieuw beloningssysteem geboren, dat onder de naam premiestelsel in feite het hedendaagse begrip produktiviteitstoerekening benaderde. Voortaan werd aan het gezamenlijke personeel uitbetaald een bedrag van 18 ct. voor elke kilo gist, die boven 46 kg en 3,6 ct. voor elke liter spiritus, die boven 310 liter gemiddeld van een bak werd verkregen, wekelijks berekend als percentage over de loonsom. Een eventueel tekort in de ene moest in de volgende week eerst worden ingehaald, voordat tot premie-uitkering werd overgegaan.

De produktiviteitstoerekening wordt in de literatuur over loonvormen in de zeventiger jaren niet gevonden.
Brugmans meldt een geval van 'complementair stukloon' bij de bietwortelsuikerfabriek te Zevenbergen, waar voor elke extra met sap gevulde ketel een toelage onder de arbeiders volgens een bepaalde schaal verdeeld werd.[19] Hij stelt daarbij vast, dat sporadische gevallen van een dergelijke beloning wel bestaan zullen hebben. Ook bij Stork wordt boven het stukloon 10% premie uitbetaald voor ieder foutloos stuk, in bijzondere gevallen zelfs 15%. Deze premies vallen echter niet onder het begrip produktiviteitstoerekening, evenmin als de in de Duitse literatuur vermelde 'Gewährung von Prämien zum Zeitlohn' in verband met kwaliteit en/of kwantiteit.[20] In deze laatste gevallen is namelijk sprake van de honorering van een deelaspect van de produktiviteit en niet van de totale produktiviteit, zoals die

door de personeelsleden kan worden beïnvloed. Dit nu is bij het premiestelsel van Van Marken wel het geval. Bij een niet te beïnvloeden snelheid van het proces is de opbrengst per bak het criterium, waaraan de produktiviteit van het personeel getoetst kan worden. In Engeland zijn in de 19e eeuw enkele gevallen bekend van 'sliding scale'-lonen; de lonen worden daarbij gekoppeld aan de verkoopprijs van het produkt, waardoor niet het fabrieksresultaat maar uitsluitend het commerciële resultaat gekoppeld wordt aan de verdiensten van de arbeiders. Deze sliding scales komen hoofdzakelijk in de mijnen voor. Doorgaans is aan het prijsverloop, waarover de lonen de prijzen volgen, wel een (minimum)grens.[21] Deze beloningssystemen waren nog gespeend van iedere analytische aanpak, zoals die in de zeventiger jaren en daarna door Frederic Winslow Taylor in Amerika werd toegepast. De grondlegger van scientific management startte met zijn analyses in een mechanische werkplaats en kwam in de tachtiger jaren via arbeidsstudies tot elementaire handelingen, die hem de mogelijkheid boden tot een duidelijkere en scherpere taakstelling. Zijn aanpak en het door hem in 1884 ingevoerde differentieel stukloonstelsel zouden pas veel later in Nederland bekendheid krijgen.

Een dergelijke duidelijke arbeidsanalyse heeft bij de, overigens kennelijk originele, aanpak van Van Marken ontbroken.
De opbrengsten aan gist en spiritus in 1873 werden als uitgangspunt genomen en een motivering van 18 cent per kilo gist en 3,6 cent per liter spiritus meer-opbrengst anders dan dat dit ongeveer 1/3 deel van de opbrengst van gist en spiritus is, ontbreekt.[22]
Ook in artikel 77 van het Algemeen Dienstreglement, waarin het premiestelsel is vastgelegd, wordt de hoogte van de premie 'tot belooning en tot prikkeling van den ijver, de nauwgezetheid en de bekwaamheid van het geheele personeel' uitsluitend gerelateerd aan de hoeveelheden gist en spiritus, die 'boven een zeker vastgesteld minimum uit de grondstoffen worden verkregen.'
Hoe willekeurig de premiebedragen ook mogen zijn, zeker is, dat het bedrijf een tiental jaren volgens de door Van Marken gebruikte formule met succes heeft kunnen werken. Het belangrijkste aspect, nl. de invloed, die de medewerkers van de NG en SF op het totale resultaat konden hebben, had hij scherp onderkend.
De resultaten bewijzen dat:

Tabel 2. Verloop van de premie en de prijzen van gist en spiritus

Jaar	Gem. premie-uitkering per week	Prijs gist/kg in guldens	Prijs spiritus/liter in guldens
1871		0,67	0,14
1872		0,63	
1873			
1874	10%	0,54	0,14
1875	12%		
1876	18%		
1877	24%		
1878	22%		
1879	17%		
1880	30%	0,58	0,12
1881	28%		
1882	12%		
1883	34%		
1884	27%		
1885			0,056
1886		0,42	
1889		0,37	0,07
1894		0,29	
1899		0,16	

Afgezien van een kleine terugval in 1878 ten gevolge van een brand en in 1879 als gevolg van het in gebruik nemen van een nieuwe mouterij, zit er een gunstige lijn in de resultaten tot 1882. De op blz. 79 weergegeven bedrijfsresultaten tonen aan, dat het mes aan twee kanten gesneden heeft ondanks sterk fluctuerende opbrengstprijzen voor gist en spiritus.[23]

In 1882 treden echter moeilijkheden op, die een terugslag in het premiepercentage geven.
Waar de premie een (te) belangrijk deel van de inkomsten van alle medewerkers geworden is en fluctuaties zeer scherpe repercussies op het gezinsbudget hebben, blijven de reacties niet uit en blijkt tevens een sterk onbegrip te bestaan ten aanzien van het functioneren van het systeem. Van Marken grijpt de gelegenheid, die de nog jonge 'Fabrieksbode' hem biedt om de werkwijze nader toe te lichten. Zo bijv. om duidelijk te maken, dat niet alleen de opbrengst van gist en spiritus per beslagen bak maar ook het totale aantal bakken per week van invloed is op het percentage: 'Gesteld, wij scheppen in een

week van 300 bakken, die in de beide fabrieken beslagen zijn, 16 800 kilo gist, dat is 56 kilo per bak; het minimum is 46 kilo, dus wordt van 10 kilo per bak of in het geheel van 3000 kilo gist premie berekend, dat is à 18 cents per kilo *f* 540,—. Nemen wij aan dat in die week *f* 2000,— loon wordt uitbetaald, dan zal de premie 27 percent kunnen bedragen.'
Vervolgens rekent Van Marken zijn lezers voor, dat bij een groter aantal bakken per week (in zijn voorbeeld 400) er een groter totaal premiebedrag aan het eind van de week overblijft, ook als de opbrengst per bak iets minder is. Waar het directe personeel niet evenredig met de vergrote produktie is uitgebreid, kan dit resulteren in een hoger premiepercentage ondanks een teruglopen van de opbrengst per bak.
Kennelijk is hier sprake van een neveneffect, dat onvoorzien en ook ongewild is. Reeds eerder is gebleken, dat Van Marken duidelijk een verhoging van de efficiency van het proces voor ogen heeft gestaan en het personeel van de NG en SF in die resultaten wilde laten meedelen. Daarom koos hij als graadmeter de hoeveelheden gist en spiritus per bak en niet de totale produktie per week. Het voorbeeld wordt echter niet verder uitgewerkt om dit ongewenste neveneffect aan de kaak te stellen, maar om het aandeel van de indirecte werkers te verduidelijken: 'Hieruit zien wij dus dat de premie niet enkel afhangt van de hoeveelheid gist, die per bak geschept wordt, maar ook van het aantal bakken, die beslagen worden. En waarom beslaan wij dan niet altijd zooveel mogelijk bakken? Omdat, wanneer wij bijvoorbeeld 400 bakken beslaan, wij dan ook klanten moeten hebben, die al de geschepte gist van 400 bakken kunnen en willen gebruiken. 't Is een moeilijke kunst veel en goed fabrikaat te maken, maar het is een evenmin gemakkelijke kunst voor al de producten die gemaakt kunnen worden, vele en goede koopers te vinden. Wanneer wij dus de vraag stellen: wie verdienen de premie? dan moet het antwoord daarop luiden: allen die zorgen dat er veel en goede gist van de bakken geschept, veel spiritus gestookt wordt en allen die zorgen, dat de fabriek veel klanten krijgt en behoudt, die al de gist en al den spiritus, die gemaakt kan worden, tot een redelijken prijs willen koopen – en betalen.'
Op pakkende wijze beschrijft hij vervolgens, hoe elk zijn aandeel hierin kan leveren, van de fitter tot de mouter, van de molenaar tot de distillateur, hoofdbeambten, beambten, meesters, werklieden.

Naast het al genoemde zwakke punt voor het bedrijf komen echter ook enige zwakke punten voor het personeel naar voren.

Ondanks het principiële uitgangspunt, dat een ieder invloed uitoefent op de gang van zaken en dat die invloed wordt gehonoreerd met een percentage premie op het nominale loon, blijken er twee belangrijke uitzonderingen te bestaan.
Ten eerste worden overeenkomstig het tweede lid van artikel 79 van het Algemeen Dienstreglement van het totale premiebedrag enige procenten afgetrokken ten behoeve van die personen, 'wier arbeid en verantwoordelijkheid mogen gerekend worden van bijzonderen invloed te zijn op de produktie, en dan wordt de overblijvende som pondsgewijze verdeeld tusschen alle leden van het vaste personeel, in verhouding tot het bedrag van het aan ieder uitbetaalde loon.'[24]
Een tweede uitzondering ligt bij die gevallen, waar een arbeider tekort geschoten is: 'Iemand, die belast was met het aflaten van het beslag in de bakken, verzuimde in een goot de stop te plaatsen waar die behoort, en een gedeelte van het beslag ging verloren. Het verlies bleek te bedragen een hoeveelheid beslag, overeenkomende met 8 duim ruimte van een bak; een hoeveelheid waarvan zouden kunnen verkregen zijn 7 kilo gist en 36 liters spiritus, vertegenwoordigende te zamen een waarde van 7 gulden.
Verdiende deze man de premie over de afgelopen week 'ter belooning van zijn ijver, nauwgezetheid en bekwaamheid?'
Deze retorische vraag wordt bij dit en enkele andere voorbeelden door de directeur met neen beantwoord. Hoewel de redenering een redelijke basis heeft, is hij voor zijn arbeiders slecht verteerbaar.
Bij de beoordeling blijken namelijk ook zeer subjectieve maatstaven aangelegd te worden, zoals uit één van Van Markens voorbeelden blijkt, en verder blijkt de inhouding van de premie uit te kunnen gaan boven de week, waarin de misstap is begaan en waarover de berekening gemaakt is. Op deze wijze krijgt het inhouden van een premie het karakter van een boete, die een fors bedrag vertegenwoordigt bij een periode van bijv. 4 weken.[25] Deze benadering van het premiestelsel lijkt ook strijdig met art. 76 van het Alg. Dienstreglement dat boetes uitsluit.
Ook door de Kern wordt dit aspect naar voren gebracht n.a.v. het inhouden van premie bij te laat komen.[26]
Een laatste negatief punt wordt gevormd door de bepaling, dat de directeur geen rekenschap aflegt van de bepaling en verdeling van de premies. Hij rekent daarbij op het vertrouwen in zijn eerlijkheid en rechtvaardigheid.
Ondanks enkele opmerkingen, die hem ter ore zijn gekomen, meent Van Marken echter dat er door het personeel nooit is getwijfeld aan zijn volkomen goede trouw. Alle genoemde punten samen verklaren

echter wel de reactie van de arbeiders, als het premiepercentage gedurende enige tijd zakt.
Hierbij zij opgemerkt, dat behalve het naar omvang en inhoud veruit belangrijkste premiestelsel ook nog enkele andere premies werden toegekend. Zo bestond er voor enkele mensen een beslagtoelage voor elke bak, die er meer dan 96 per week beslagen werd, een gisttoelage voor gistpakkers voor elke 100 kg gist, die per week boven de 6000 kg gepakt werd, terwijl de mogelijkheid openstond een premie uit te keren voor besparing op kolen en materialen.

In 1883 leven de resultaten van het premiestelsel weer op en wordt totaal bijna 34% uitgekeerd. In 1884 wordt het systeem echter verlaten en de volgende jaren wordt een premie uitbetaald, die geen basis meer vindt in produktiviteitstoerekening, maar kennelijk door Van Marken naar eigen inzicht wordt bepaald. In 1884 wordt gemiddeld nog 27% uitgekeerd, in 1885 zakt dit percentage naar bijna 15 en de volgende jaren tot het dieptepunt van ruim 3% in 1890, het jaar waarin een nieuw systeem van beloning geïntroduceerd wordt.
De werkelijke redenen voor het afschaffen van de beloning op basis van produktiviteitstoerekening zijn niet duidelijk. In de jaargang 1884 van de Fabrieksbode wordt geen woord gewijd noch in de hoofdartikelen, noch in de ingezonden stukken, noch in de Kernverslagen aan het opheffen van een systeem, dat zovele jaren goede diensten bewezen had en binnen en buiten de poort bekendheid gekregen had. Ook de aandeelhouders, die in het verslag over 1874 wel worden ingelicht over de invoering van het stelsel en in latere jaren op de hoogte worden gehouden van de resultaten, vernemen in 1884 niets van de afschaffing. Het eerste artikel in 'Uit het Fabrieksleven' over de wijziging in premieberekening dateert van september 1889, als het volgende systeem alweer op stapel staat. Van Markens toelichting is daarbij summier:
'Maar 't kan verkeeren. De omstandigheden veranderen. De concurrentie stelde bij telkens lagere prijzen steeds hoogere eischen aan de gist. De wijze van fabricage moest gewijzigd worden ten koste van de hoeveelheid verkregen producten, en hiermede vervielen in 1884 de uitkomsten, die tot dusver de grondslagen van de premie-berekening gevormd hadden. Tevergeefs werd naar een andere gelijksoortigen grondslag 'tot belooning en prikkeling van ijver, nauwgezetheid en bekwaamheid' gezocht. Wel waren de omstandigheden in het merkbaar nadeel der onderneming gewijzigd, maar tevens erkende de directie, dat deze verandering geheel buiten den wil en de toewijding van het personeel lag. Op grond van deze overweging bleef het per-

soneel geregeld premiën ontvangen, ofschoon het vastgestelde minimum van productie niet werd bereikt. Zoo is in de laatste jaren aan ieder geregeld 10 percent van het loon uitgekeerd, behoudens in gevallen van nalatigheid of plichtsverzuim die de billijke aanspraak op deze extra-belooning van den arbeid doen vervallen.'
De prijsontwikkeling kan een rol gespeeld hebben bij de beslissing het produktiviteitstoerekening-systeem te laten vervallen. In plaats van 1/3 van de opbrengst aan meerproduktie van gist en spiritus zou in het midden van de tachtiger jaren ongeveer de helft van de opbrengst aan premies zijn uitgekeerd. De premie plus de kosten van de handelingen na het beslaan der bakken zouden het voordeel voor de fabriek gemitigeerd kunnen hebben.
Als het premiestelsel in deze vorm gehandhaafd was tot 1899, zou aan het personeel voor iedere kg gist extra zelfs meer zijn uitgekeerd dan deze kilo in de verkoop opbracht, met andere woorden, het systeem was te statisch opgezet om het enige decennia te kunnen volhouden in een zich zo snel ontwikkelende onderneming. In de eerste dertig jaar veranderde er in het bedrijf zoveel, dat er rond 1900 voor iedere kilo gist maar 1/4 van de hoeveelheid graan van 1870 nodig was, slechts 1/5 van het aantal manuren en rond 1/4 van het kapitaal. Maar ook de verkoopprijs ging in die tijd terug tot 1/4 van die in 1870.
Duidelijk is, dat het gebrek aan een goed beloningssysteem na 1884 Van Marken niet bevredigde. De door hem genoemde gemiddelde premie van 10% van 1884 tot 1889 is bovendien geflatteerd. Er zat een duidelijk dalende tendens in de premie, die overigens door andere inkomensbestanddelen gecompenseerd werd.

Spaarsystemen

Aan het premiestelsel is bij de NG en SF een spaarsysteem gekoppeld, dat door zijn dwingende karakter een regelende invloed heeft op de bestedingen van de personeelsleden. Hiertoe wordt overgegaan, als blijkt, dat weinig gebruik gemaakt wordt van het vrijwillige spaarsysteem, dat in de winter van 1874/1875 werd ingesteld. In het nieuwe 'Algemeen Dienstreglement' wordt de bepaling opgenomen, dat de uitbetaling van de premie beperkt wordt tot
100% aan gehuwden met 4 of meer kinderen onder de 15 jaar
90% aan gehuwden met 3 kinderen onder de 15 jaar
80% aan gehuwden met 2 kinderen onder de 15 jaar
en zo verder tot
10% aan ongehuwden beneden de 18 jaar.

Het resterende deel wordt in de spaarkas gestort en uitgekeerd bij bijzondere gebeurtenissen en bij ontslag of overlijden.
In het dienstreglement wordt de volgende motivering gegeven: 'Het doel dezer bepalingen is:

1. te verhoeden, dat ongehuwden onder het personeel, vooral in de jongelings jaren, door overvloedige verdiensten tot noodeloze of schadelijke uitgaven worden aangespoord en zich behoeften scheppen, welker vervulling voor den gehuwden man niet in overeenstemming is te brengen met de belangen van zijn gezin;
2. in bijzondere levensomstandigheden (bij huwelijken, bevallingen, ziekte enz.) buitengewone uitkeeringen boven het gewone loon te verschaffen.
3. de leden van het personeel in staat te stellen kapitaal te vormen.'

Niet alleen de inleg maar ook de uitkeringen zijn precies vastgelegd. Volledige terugbetaling vindt plaats bij het bereiken van het 60e levensjaar, bij ontslag en bij overlijden aan de erfgenamen. Bij huwelijk wordt 25 x het weekloon uitgekeerd en bij geboorte van een kind 2 x het weekloon. De rente is vastgesteld op 4%. Van 1879 tot eind 1894 wordt ongeveer ƒ 130 000,— van de premie ingehouden. Na verrekening van rente en terugbetalingen resteert ultimo 1894 een saldo van ƒ 34 000,— bij 306 deelnemers.[27]
Uit deze aanpak spreekt duidelijk de patriarchale houding van Van Marken, waar Coronel in 'Vragen des Tijds'* op doelde bij zijn beschrijving van de instellingen van de NG en SF. Het systeem spruit voort uit de vaststelling van de directeur, dat er gespaard moet worden en deze voert de maatregel daartoe door, zij het dan ook na bespreking van de kwestie in de Kern.** Hierbij dient bedacht te worden, dat deze ontwikkeling zich afspeelde in een periode, die beter getypeerd wordt door afnemende armoede dan door toenemende welvaart. Iedere vrij beschikbare gulden kon nuttig worden besteed aan primaire levensbehoeften, maar werd vaak verslingerd aan nutteloze zaken, een uitvloeisel van de voorgaande periode van uitzichtloze armoede. Van Marken geeft daarvan enkele sprekende voorbeelden,[28] die de noodzaak van regelend optreden moeten verduidelijken.
Uit deze beelden wordt tevens duidelijk, dat hij zich niet beperkte tot het instellen van een spaarsysteem, maar zich ook persoonlijk richtte

* Zie blz. 18.
** Van Marken zegt later zelf van deze maatregel: '... doch ook hier werd geen dwang toegepast dan nadat de vertegenwoordigers van het geheele personeel in de Vereeniging De Kern de wenschelijkheid daarvan hadden uitgesproken'. Kennelijk is het niet de unanieme mening geweest van alle Kernleden, aangezien Van Marken dat doorgaans expliciet vermeldt.

tot diegenen, die zijn inziens onverantwoord leefden, of eventueel tot de ouders. Volhardde de betrokkene in zijn levenspatroon, dan konden disciplinaire maatregelen genomen worden. Het behoefden nog niet eens directe financiële uitspattingen te zijn maar het konden ook risico's op langere termijn zijn, die de aanleiding vormden tot een dergelijke maatregel. Zo werd een jongeman, die Van Markens advies negeerde om vanwege een slepende ziekte zijn huwelijk uit te stellen, voor drie maanden geschorst.

Het spaarsysteem op vrijwillige basis heeft Van Marken ontleend aan de 'industrial schools' van New York. De praktische uitvoering was zodanig, dat in de fabriek voor iedere werkman een spaarbusje aanwezig was, dat regelmatig geleegd werd. De gelden bleven onder beheer van de directeur tegen 5% rente. Bij iedere nieuwe storting werd nog eens 5% extra gegeven, een aanmoedigingspremie, die kennelijk voor menigeen onvoldoende was en zo tot de verplichte premiespaarkas leidde. De vrijwillige spaarkas bleef echter wel bestaan en in de eerste twintig jaren van zijn bestaan van 1875 tot eind 1894 is rond ƒ 100 000,— ingelegd. Het saldo was ultimo 1894 f 26 000,— bij 274 deelnemers.[29] Hieruit blijkt, dat de vrijwillige spaarkas na zijn aarzelende start toch nog tot een behoorlijke ontwikkeling is gekomen en eind 1894 zowel in aantal deelnemers als in spaarbedrag per deelnemer niet sterk afwijkt van de verplichte premiespaarkas.
De vraag kan dan ook gesteld worden of het zinvol is geweest de verplichte spaarkas zo lang in stand te houden.
Vrijwillige spaarkassen komen in de tachtiger en negentiger jaren ook in enkele andere bedrijven voor.
In de Gastelse Beetwortelsuikerfabriek is het over het algemeen een korte termijn sparen in verband met de korte campagnes. Meer lange termijn sparen vindt plaats bij Stork, waar eind 1891 ƒ 44 000,— gespaard is door 193 mensen. Per man is dit spaarbedrag van dezelfde orde van grootte als die van de vrijwillige en verplichte spaarkassen bij de NG en SF samen.

Een derde spaarmogelijkheid bij de NG en SF ontstaat in 1881, als bij een emissie van nieuwe aandelen Van Marken tien van zijn aandelen tegen de emissiekoers van 120% ter beschikking van het personeel stelt. Aangezien de waarde per aandeel te hoog is voor de werknemers om een heel aandeel te kunnen kopen geeft Van Marken certificaten uit van nominaal ƒ 10,—.
De certificaten zijn steeds inwisselbaar bij Van Marken tegen de emissieprijs van ƒ 12,—.

Tussen personeelsleden zijn ze tevens overdraagbaar tegen een door de beide partijen overeen te komen koers.
Hoewel deze certificaten in principe risicodragend zijn, is dit risico tot vrijwel nul gereduceerd door de mogelijkheid ze te allen tijde in te wisselen tegen de emissiekoers. Daar staat tegenover, dat een koerswinst alleen maar te realiseren valt in onderling verkeer tussen personeelsleden en dan nog alleen maar, als alle certificaten geplaatst zijn.
In dat geval krijgt de aandelenspaarder ook meer van Van Marken terug bij inlevering van zijn certificaten, namelijk een bedrag overeenkomende met de beurskoers minus 10%.* De certificaten ontvangen hetzelfde percentage dividend als de normale aandelen.
De certificaathouders worden in de aandeelhoudersvergadering van NG en SF vertegenwoordigd door twee personeelsleden, die officieel optreden als commissarissen van de 'Administratie van tien aandeelen der Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek', een speciaal voor dit doel gecreëerd instituut.

De aandelen-spaarmogelijkheid kwam tot stand in een periode van grote voorspoed. In 1880 werd *f* 359,— dividend uitgekeerd per aandeel van *f* 1000,– nominaal en in 1881 *f* 253,– over de oude aandelen en *f* 52,67 over de nieuwe aandelen (4 maanden). Over het tot *f* 400 000,— vergrote kapitaal werd echter in 1882 en 1885 het dividend gepasseerd en in 1883, 1884 en 1886 respectievelijk *f* 100,—, *f* 90,— en *f* 35,— uitgekeerd.
Deze magere resultaten hebben de werknemers van de NG en SF niet kunnen aanmoedigen certificaten te kopen en ook de daarop volgende vettere jaren hebben de eerste indruk niet weg kunnen nemen. Op 1 januari 1895 zijn er 69 deelnemers aan het aandelenspaarsysteem met een totaal aantal certificaten van 568.[80]

Opmerkelijk is de vermenging van persoonlijke belangen, zowel van de directeur als van de werknemers, en zakelijke belangen. Gelden van de premiespaarkas worden in hypotheken belegd of in de fabriekskas gestort, zij het dan ook na overleg met de Kern. Van de vrijwillige spaarkas zegt Van Marken: 'De gestorte gelden blijven onder mijn persoonlijke verantwoordelijkheid . . .'[81] Van Marken geeft tegen zijn eigen aandelen certificaten uit, die hij later ook persoonlijk weer inneemt. Dat deze toestand in de negentiger jaren nog

* Er is hierbij aangenomen, dat niet alle aandelen geplaatst worden, zolang de beurskoers niet beduidend boven de emissiekoers ligt. In de periode 1881-1900 zijn waarschijnlijk nimmer alle aandelen geplaatst geweest.

bestaat, is te meer opvallend, omdat Van Marken al lang tevoren bij de voorbereidingen van het pensioenfonds door juridische adviseurs is gewezen op de ernstige bezwaren, die kleven aan vermenging van persoonlijke en zakelijke belangen.* Klaarblijkelijk heeft hij deze zelfde bezwaren niet van toepassing geacht of willen achten op de verschillende spaarsystemen. Dat doet wel zijn opvolger Waller, die de personeelsaandelen in 1906 na het overlijden van Van Marken heeft overgenomen. Nadat een nieuw aandelenspaarsysteem bij de NG en SF is ingevoerd stelt hij in 1910 vast: 'Nu evenwel aan alle leden van het vaste personeel een zoveel grootere deelname in het kapitaal der Vennootschap is verzekerd, meende ik, dat het minder zin had, dat deze geheel persoonlijke verhouding tusschen mij en een betrekkelijk klein aantal bezitters van certificaten van aandelen bleef voortduren.' Hij heeft dan ook gebruik gemaakt van de mogelijkheid, die Van Marken in de regeling had ingebouwd, om het aandelenbezit te liquideren. Tegen inlevering van hun certificaten van nominaal *f* 10,— konden de belanghebbenden *f* 26,70 terug ontvangen.[82]

Jeugdigen en hun beloning

Na 6 jaar (te) lange arbeid komt in 1869 de Staatscommissie met haar rapport over kinderarbeid klaar. Ondanks alle verzamelde feiten, die in de richting van overheidsingrijpen wezen, was haar meerderheidsvoorstel niet tot een verbod van kinderarbeid te komen om niet de kinderen de straat op te jagen, ouders van inkomsten te beroven of hen te verleiden kinderen in huisindustrie te laten werken.[83]
Alleen de leerplicht kon uitkomst brengen. Eén lid van de commissie, A. A. C. de Vries Robbé, kwam met een minderheidsnota, opdat in ieder geval iets ondernomen zou worden.
Was dit rapport weinig inspirerend voor de verdere aanpak van de kinderarbeid, de reeds eerder genoemde literatuur en een rapport van het Nederlandsch Schoolverbond in 1872 waren dat wel. Daardoor was de kinderarbeid tevens een duidelijk politiek onderwerp geworden, dat regelmatig in de Staten-Generaal ter sprake kwam zonder echter veel positiefs op te leveren. In 1871 nog weigerde Thorbecke namens de regering iets te ondernemen en beval Van Houten aan om zelf het initiatief te nemen.
In november '72 maakte minister Geertsema de Tweede Kamer, die door het beperkte kiesrecht slechts de bovenlaag van de Nederlandse maatschappij vertegenwoordigde, duidelijk, dat ook van hem in deze zaak geen heil te verwachten was.

* Zie blz. 105.

Deze reacties leidden tot een initiatiefvoorstel van het Kamerlid Van Houten in februari '73. In dat zelfde jaar stelde kapelaan Wijnen zijn Maastrichtse ervaringen te boek, die in de periode van de behandeling van het voorstel van Houten de publieke opinie beroerden, ondanks het feit dat Zuid-Limburg bepaald niet geacht werd representatief voor Nederland te zijn.*

Ook het in 1870 opgerichte 'Comité ter bespreking der sociale quaestie' droeg met een motie tijdens een vergadering in Arnhem in 1871 en sindsdien gevoerde acties bij tot de meningsvorming.[35] Van Marken maakte deel uit van het Comité en toonde daarmee vanaf het begin van zijn fabrikantenloopbaan niet alleen in het eigen bedrijf maar ook daarbuiten zich in te willen zetten voor de sociale rechtvaardigheid.

Van het Comité maakten eveneens deel uit o.a. Van Markens zwager Kerdijk, de Delftse hoogleraar Pekelharing, waar Van Marken veel contact mee onderhield, en Heldt, Post, Scheepers en De Rot, die vooraanstaande functies in het in 1871 opgerichte Algemeen Nederlandsch Werklieden Verbond (ANWV) vervulden.
Het is dan ook niet verwonderlijk, dat ook het ANWV zich voor de Kinderwet ging inzetten. De (late) arbeidersacties hebben uiteindelijk op het beslissende moment in Den Haag grote indruk gemaakt.[36]
De invloed, die in het Comité een patroon als Van Marken en andere overwegend liberale leden op de arbeidersleden hadden, is evident geweest in de kwestie van de kinderarbeid.
In hoeverre hierbij en bij andere onderwerpen als winstdeling, postspaarbank en arbeiderswoningen van een wisselwerking sprake is geweest en de vakbondsmensen ook op de patroons en met name Van Marken invloed gehad hebben, is niet duidelijk.
Van enige confrontatie met de vakvereniging binnen het bedrijf is in ieder geval niets bekend. Op contacten buiten het directe bedrijfsgebeuren zal later worden teruggekomen.

Voor Van Marken was de kinderarbeid een kwestie, die zich buiten zijn fabriekspoort afspeelde.

* In zijn proefschrift Petrus Regout 1801-1878 tracht A. J. Fr. Maenen Petrus Regout, wiens naam een kwade klank gekregen heeft o.a. door de brochure van Wijnen te rehabiliteren. Het is juist diens daden tot de werkelijke proporties terug te brengen en tevens zijn industriële activiteiten te belichten. Het inzicht in Regouts rol in het sociale gebeuren in de 19e eeuw wordt echter niet vergroot door de gewraakte oordeelsvorming in Nederland terug te brengen tot 'bewuste of onbewuste geneigdheid om het katholieke zuiden als het 'Donkere Zuiden' te doodverven.'[34]

In zijn eigen bedrijf kwam op de loonlijsten gedurende de eerste jaren maar één leerling voor, die met zijn loon van ƒ 1,50 per week waarschijnlijk in de categorie 13-15-jarig viel.[37]
Voor de NG en SF heeft de aanneming van de Kinderwet Van Houten in 1874 dan ook geen directe repercussies gehad.
Hoewel de wet zijn naam is blijven dragen, waren van het oorspronkelijke voorstel-Van Houten vele bepalingen tijdens de parlementaire ronde verdwenen. De kern, het arbeidsverbod voor kinderen beneden 12 jaar, zij het dan ook met uitzondering van de landbouw en huiselijke diensten, was blijven bestaan. Het wetsontwerp werd in 1874 in beide Kamers der Staten-Generaal met grote meerderheid aangenomen.
Dat onder de enkele tegenstemmers zich in de Tweede Kamer het nog nieuwe lid Abraham Kuyper en in de Eerste Kamer de bekende progressieve Twentse industrieel C. T. Stork bevonden, doet aan dit feit niets af. De laatste motiveerde zijn tegenstem door te stellen, dat het kind in de fabriek minder verwaarloosd werd dan thuis of op straat en daarom een verbod op de kinderarbeid alleen te kunnen aanvaarden in direct verband met algemene leerplicht, een in die tijd onhaalbare eis.[38]
Waren kinderen beneden 12 jaar voor het merendeel verder uitgesloten van het arbeidsproces, ten aanzien van de arbeid door jongeren boven de 12 jaar en volwassenen bestond nog geen enkele restrictie. Met het groeien van de Gist- en Spiritusfabriek nam het aantal jongens in het bedrijf toe en dat was voor Van Marken in 1882 aanleiding aan de opleiding duidelijke vorm te geven. De werkdag in de fabriek werd teruggebracht tot 7½ uur en dit praktische werk werd iedere dag voorafgegaan door 1½ uur theoretisch onderwijs, een voortzetting op het lager onderwijs.
Van de bepalingen omtrent de opleiding van leerlingen luidde artikel 8: 'Ter tegemoetkoming in het levensonderhoud ontvangen de ouders der leerlingen van:
13-jarigen leeftijd 50 cents tot 1 gulden 's weeks
14-jarigen leeftijd 1 gulden tot 2 gulden 's weeks
15-jarigen leeftijd 2 gulden tot 3 gulden 's weeks
16-jarigen leeftijd 3 gulden tot 4 gulden 's weeks
17-jarigen leeftijd 4 gulden tot 5 gulden 's weeks
waarvan 10 procent aan de leerlingen zelf als zakgeld wordt uitbetaald.'
Na het eerste jaar delen de leerlingen eveneens in de premie. Na het beëindigen van deze opleiding moesten de aankomende ambachtslieden eerst twee jaar bij een patroon in de stad zich verder bekwa-

men en mochten eventueel daarna weer terugkomen, de anderen kwamen direct in aanmerking voor vacatures onder het vaste personeel.
Deze regeling liep ver vooruit op wettelijke bepalingen.
In 1889 werd wel de arbeidstijd voor jeugdigen beperkt, maar de vaststelling en vervolgens verlenging van de leerplicht vindt pas in de 20e eeuw plaats en heeft in 1971 nog niet het stadium bereikt waarin tot en met 17 jaar tenminste part-time onderwijs gevolgd moet worden.
De vergoedingsregeling heeft waarschijnlijk niet veel afgeweken van de gangbare lonen voor jeugdigen in Delft en omstreken,[39] zodat van de opleidingsmogelijkheid gebruik kon worden gemaakt zonder de voor het gezin zo noodzakelijke bijverdiensten te zien verminderen. Ook bij Stork volgen de kinderen na het verlaten van de lagere school verplicht aanvullend onderwijs, de eerste twee klassen acht uur per week, de laatste twee klassen vijf uur. Ze ontvangen voor hun werk in de fabriek een loon, maar dragen een deel van de stukwerkverdienste af aan de volwasarbeider, aan wie ze zijn toegevoegd en die ze de praktijk van het vak moet leren.[40]

II. 4 ONTWIKKELING VAN DE KOOPKRACHT

Reeds eerder is vastgesteld, dat de jaren 1850-1870 een periode van kentering vormden tussen een tijdperk van schrijnende armoede en toenemende welvaart, althans afnemende armoede. De laatste drie decennia van de 19e eeuw is de lotsverbetering van de arbeider behalve aan loonstijging en vermindering van de werkloosheid voor een belangrijk deel toe te schrijven aan prijsdalingen.
Zo berekent De Jonge[41] aan de hand van een onderzoek naar verbruik-, voedings- en genotmiddelen over enige decennia een gewogen prijsindex op basis 1872-1876 = 100, die in tabel 3 lijn *a* is weergegeven.

Tabel 3. Indexcijfers voedings- en genotmiddelen

	1867/1871	1872/1876	1877/1881	1882/1886	1887/1891	1892/1896	1897/1901
a	94	100	99	77	78	66	66
b	84	100	97	108	103	110	111
c	79	100	96	83	80	73	73

a = prijsindex voedings- en genotmiddelen
b = hoeveelheidsindex idem
c = uitgaven index idem

Ook geeft hij over deze periode een hoeveelheidsindex (tabel 3, lijn *b*). Uit prijs- en hoeveelheidsindex volgt een uitgavenindex (lijn *c*), die aangeeft, dat ondanks een lichte toename in de hoeveelheden de gemiddelde Nederlander per jaar een geringer deel van zijn inkomen gaat besteden aan zijn primaire behoeften en meer kan uitgeven aan de daaropvolgende behoeften als kleding en huisvesting.
De uitgavenverdeling, die in 1850[42] globaal nog 70% voor voedingsmiddelen, 10% voor huisvesting en 20% voor kleding en dienstverlening bedroeg, onderging daarbij een belangrijke wijziging ten gunste van de laatste twee groepen.
Van Marken heeft getracht zijn arbeiders in alle drie sectoren te helpen, hetzij om betere waar te krijgen voor hetzelfde geld, hetzij minder geld uit te geven voor dezelfde waar, dan wel beide. Voor een deel van zijn plannen kon hij afgaan op de resultaten van experimenten, die elders in binnen- en buitenland gedaan waren en grote bekendheid verkregen hadden zoals de coöperatieve verbruiksvereniging.

Delftsche Coöperatieve Winkelvereeniging

De pogingen om in Delft tot een Coöperatieve verbruiksvereniging te komen zijn geïnspireerd geweest door de Rochdale Pioneers, die in Engeland als eersten erin geslaagd zijn van hun operatie een financieel succes te maken. In een 30-tal jaren groeit het balanstotaal van enkele tientallen ponden tot £ 160 000 in 1873.[43] Het idee slaat aan, zodat in 1871 in Engeland en Wales bij een groot aantal coöperaties 262 188 leden zijn aangesloten, die aan dividend £ 583 290 kregen uitgekeerd, ongeveer 6% over de verkopen van £ 9 439 471 bij een kapitaal van £ 2 305 951.
In 1897 bij het Internationaal Coöperatief Congres in Delft terugblikkend op zijn eigen Nederlandse ervaringen schrijft Van Marken dit succes toe aan het feit, dat de Engelse werkman op een veel hoger maatschappelijk peil staat dan elders.[44] 'De Engelsche werkman woont beter, gaat beter gekleed, wordt vóór alles beter gevoed. En deze meerderheid dateert niet van vandaag of gisteren. Reeds lang vóór de dagen van Rochdale heeft de Engelse werkman in de tradeunions zijn sociale opvoeding genoten. Hij had de coöperatie niet noodig om te leeren, dat eendracht macht maakt; de coöperatie vond hem georganiseerd, gehard voor den strijd, dien hij ter wille van zijn materiële belangen aanbond.
Ook geloof ik niet ver van de waarheid te zijn, indien ik beweer, dat het minder de coöperatie is, die den Engelschen werkman heeft op-

gevoed, dan wel dat het de werkman is geweest, die de coöperatie heeft kunnen maken en inderdaad ook gemaakt heeft.'
Doch ook in andere landen kwam de coöperatie spoedig op gang. Zo geeft een statistiek der 'Coöperatieve verenigingen in Frankrijk' aan, dat in 1869 daar 753 coöperatieve verenigingen gevestigd waren, waarvan 303 verbruiksverenigingen.

In Nederland is de start moeizaam geweest.[45] De eerste coöperaties kwamen tot stand in de zestiger jaren o.a. in Zaandam (1866) en Deventer. In Delft nam Van Marken in 1872 een proef in deze richting door een voorschot voor gezamenlijke inkoop van levensmiddelen en brandstof ter beschikking te stellen, evenals ruimte en de diensten van de boekhouder van de fabriek. Deze aanloop werd gevolgd door de oprichting in 1873 van de Delftsche Coöperatieve Winkelvereeniging door Van Marken en zijn zwager, het latere Tweede-Kamerlid Mr. A. Kerdijk. Voor Kerdijk was de Delftse coöperatie slechts het begin van een grotere actie. Daarna propageerde hij het idee van de coöperatie over het hele land en werden op verschillende plaatsen initiatieven in die richting genomen. Bij zijn terugblik in 1897 moet Van Marken echter vaststellen, dat de resultaten beperkt waren en dat het zelden de arbeiders zijn geweest, die deze initiatieven namen en dan nog met gering succes.
'De vereenigingen, die uitsluitend door werklieden, zonder eenigen steun van buiten werden opgericht, zijn meestentijds door inwendige twisten en onderlingen naijver of door gebrekkige administratie en controle teniet gegaan.
Het zijn niet allen koks, die lange messen dragen. Een winkel houden, koopen, verkoopen, is een vak, dat geleerd wil zijn. En indien men er al eens in slaagt een man te vinden, die dit vak ten volle verstaat, dan is een bestuur, uit werklieden bestaande, slechts zelden zoo verstandig hem behoorlijk, d.w.z. in verhouding tot zijn bekwaamheden en verantwoordelijkheid, te beloonen.'[46]
Hetgeen dan weer leidde tot onregelmatigheden, die het systeem in discrediet brachten en voor diverse coöperaties het einde betekenden.

De resultaten van de Delftsche coöperatie waren eveneens teleurstellend ondanks de steun van de directie van de NG en SF, die deze activiteiten onderbracht in een aparte naamloze vennootschap, de N.V. Gemeenschappelijk Eigendom.*
Over 1885 kon 2% over de door de leden gekochte waren worden

* Zie voor de N.V. Gemeenschappelijk Eigendom verder onder Huisvesting blz. 51.

bijgeschreven op de spaaraandelenboekjes (in volgende jaren rechtgevend op een dividend van 3%), in 1886 niets en in 1887 2,6% over steenkolen en 1,6% over de rest.
Op deze teleurstellende ontwikkeling van de Nederlandse consumenten coöperaties zijn in 1897 verschillende uitzonderingen aan te wijzen. Het is echter tekenend, dat één van de meest succesvolle coöperaties, waaraan de deelnemers aan het congres dan ook een bezoek brengen, de coöperatieve Vereeniging 'Eigen Hulp' in Den Haag is. Werklieden vindt men in 'Eigen Hulp' met een omzet in 1896 van *f* 1 350 000 en een winst van *f* 240 000 echter niet vertegenwoordigd.[47] De statuten sloten ze vroeger zelfs uitdrukkelijk uit. Maar ook in 1897 komt het merendeel van de leden voort uit de meer gegoeden, ambtenaren, officieren e.a. De bijdrage van deze en andere coöperatieve winkelverenigingen aan de toestandsverbetering van de Nederlandse arbeider in de laatste decennia van de 19e eeuw is dan ook gering te noemen.

Brugmans beschrijft eveneens de teleurstellende gang van zaken bij enige *consumenten*-coöperaties, die ofwel door arbeiders ofwel door patroons werden opgericht.[48] Het laatste geval doet zich voor bij een fabriek van gouden en zilveren werken te Voorschoten, waar de patroon een grote macht over zijn ondergeschikten kreeg. De contributie werd namelijk op de lonen gekort en de arbeider, die de fabriek verliet, verloor elk recht op rente en dividend.[49] Bij de textielbedrijven van de familie Scholten in Almelo bestond een dergelijke winkel,[50] waar de arbeiders op basis van vrijwilligheid konden kopen, maar gedwongen waren een aandeel van *f* 50,— aan te houden en geen enkele controle over de zaak hadden.
Ook van de *producenten*-coöperaties vinden er vele een ontijdig einde, waaronder de coöperatieve drukkerij, die in 1868 vanwege de Typografenbond werd opgericht. Een beter lot ondergingen de in 1874 opgerichte Coöperatieve Handelsdrukkerij in Leeuwarden en de in de negentiger jaren opgerichte drukkerijen Van Marken, Trio en de Eendracht. Het meest is het idee van de coöperatie aangeslagen bij de boeren, waar na 1870 een toenemende geneigdheid bestaat activiteiten in coöperaties te bundelen.

Huisvesting

In 1854 stelde een commissie van het Koninklijk Instituut van Ingenieurs in opdracht van Koning Willem III een onderzoek in naar de woontoestanden onder arbeiders. Het rapport geeft gedetailleerde

informatie over de situatie in vele plaatsen en maakt duidelijk, dat er grote kwalitatieve verschillen in de huisvesting waren en dat de totale indruk erbarmelijk was. Een groot aantal kelderwoningen, met name in Amsterdam, vele éénkamerwoningen[51] waar een heel gezin dag en nacht leefde en soms ook nog werkte, gebrek aan sanitaire voorzieningen en ventilatiemogelijkheid. Aan de hand van enkele arbeidersbudgets berekent Brugmans, dat rond 1850 ongeveer 10% van de inkomsten voor deze huisvesting wordt uitgegeven.
Ook over Delft kan de Commissie van het Koninklijk Instituut van Ingenieurs[52] niet veel goeds melden.
'De meeste der bezochte woningen bestaan slechts uit één en twee vertrekjes van 6 tot 8 vierkante el oppervlakte bij een hoogte van nauwelijks 2 el 5. Het eerste vertrek, onmiddellijk op de straat uitkomende, en het tweede, ontvangende zijn licht uit het eerste, zonder onmiddellijke gemeenschap met de buitenlucht.
Dit laatste vertrek wordt gemeenlijk gebezigd tot huishoudkamer en slaapvertrek tegelijkertijd, waartoe ene bedstede daarin aanwezig is. Dergelijke woningen worden toch meestal bewoond door 3, 4, 5 ja tot 7 menschen, groot en klein van beider kunne onder elkander.'
De gemiddelde huurprijs van dergelijke woningen, uit twee vertrekken bestaande, is 80 cent in de week, ongeveer 10 tot 15% van het inkomen.

De rapporteur vervolgt dan: 'De goedkooper verblijven, door mij onderzocht, alwaar slechts 50 en 60 cent betaald wordt, verdienen den naam van woningen niet. Het zijn verblijven, die zich in het algemeen in zoodanig vervallen toestand bevinden, dat zij bijna te slecht zijn om door dieren bewoond te worden. Hiervan heb ik mij kunnen overtuigen in de Kruis, de Malkgijsjesvest en de Bastiaansteeg. Verscheidene zijn verlaten om hunne bouwvalligen toestand, andere half ingestort en vele, die nog bewoond worden, staan op het vallen.
Het is dus niet te verwonderen, dat de epidemische ziekten in dergelijke buurten en woningen bij voorkeur slachtoffers maken. De cholera heeft dan ook nog zeer kort geleden dit laatste bevestigd en mag wel als eene dure les beschouwd worden, om aan te tonen, hoe dringend noodzakelijk het ook voor deze stad is, dat er maatregelen genomen worden om onzen evenmensch voor billijken prijs gezonde woningen te verschaffen.
Eenige der Delftsche ingezetenen hebben dit ook ingezien, en zijn van die overtuiging uitgegaan, om in navolging van Amsterdam, 's-Gravenhage en Arnhem, zich te vereenigen tot het vormen eener

maatschappij onder den naam Philodemus, om het gezegde doel te bereiken.'
Tussen 1850 en 1870 kwamen in het land 26 van dergelijke verenigingen op wettelijke basis tot stand,[53] zodat allerwege enige beweging voor betere huisvesting ontstond. Van Marken constateert dan ook in 1884, dat er in 30 jaar tijds veel veranderd is. Dit in tegenstelling tot De Jonge,[54] die concludeert, dat de huisvesting van de arbeiders zelfs in het begin van de 20e eeuw nog niet of nauwelijks verbeterd is. Zijn uitgangspunt, dat 2/3 van de woningvoorraad in 1909 vóór 1850 gebouwd is, moet echter onjuist zijn. Waar de bevolking in dat tijdvak vrijwel verdubbeld is, zou de huisvesting er alleen maar ongunstiger op geworden zijn.

Eind 1883 zijn 124 gezinshoofden in de categorie klerken en werklieden werkzaam bij de NG en SF, waarvan 2 in huizen aan de fabriek wonen en 1 een eigen woning heeft. De overige 121 betalen voor hun huurwoning *f* 0,80 tot *f* 3,— per week met een gemiddelde van *f* 1,71.[55]
Met weekverdiensten incl. premie van 10,— tot *f* 20,— betekent dit, dat het percentage huur vrijwel ongewijzigd is ten opzichte van de 10 à 15% in 1854. Voor de gemiddelde Delftse burger zal het percentage echter wel rond de 15 geschommeld hebben. Van de 121 woningen zijn door Mevr. Van Marken 48 bezocht en opgemeten. Ongeveer 1/3 van de woningen waren 1-kamerwoningen (12 à 14 m²) al of niet met een portaaltje van 1 m².
De hoogte van de kamers was 2,90 à 2,95 m. Vanaf ongeveer *f* 1,50 p.w. huur kreeg men 2-kamerwoningen. De indeling oordeelde Van Marken oneconomisch, de constructie slecht. Weliswaar waren halfsteensmuren uitzondering, aangezien zij door de Delftse bouwverordening niet meer werden toegestaan, maar ook de éénsteensmuren resulteerden in vochtige huizen. Licht en lucht drongen onvoldoende door. Hoewel de Delftse situatie zeer veel beter was dan bij de Enquête in 1854 gerapporteerd werd, meende Van Marken niettemin met een eigen plan voor het personeel van de NG en SF te moeten komen.
Voor dit doel richt hij een aparte vennootschap op, de N.V. 'Gemeenschappelijk Eigendom', die ten doel heeft:
'1 Het bouwen en verhuren van gezonde woningen, kosthuizen, werkplaatsen, winkels, wasch- en badinrichtingen, op door haar aan te kopen gronden in het Agnetapark;
2 Het vervaardigen van- en den kleinhandel in artikelen van dagelijksche levensbehoefte;

in de eerste plaats ten behoeve van de leden van het personeel der Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek.'

De strekking van het tweede deel van de omschrijving van het doel zal zich in de toekomst beperken tot het drijven van winkels.
Kennelijk heeft Van Marken grotere bedoelingen ten aanzien van het vervaardigen, maar zelfs de activiteiten van de in 'Gemeenschappelijk Eigendom' ondergebrachte bakkerij moesten gestaakt worden. Deze bakkerij, die tevens proefbakkerij van de gistfabriek was, moest op aandrang van de Nederlandsche Bakkersbond in 1885 gesloten worden.
De grootste betekenis van 'Gemeenschappelijk Eigendom' lag dan ook op het gebied van de huisvesting. Gesitueerd in het door Van Marken aangelegde en naar zijn vrouw genoemde Agnetapark zouden 90 woningen en een winkel verrijzen, die bij gelijkblijvende jaarlijkse lasten een verbetering van het wooncomfort gaven.

De toekomstige bewoners kregen de gelegenheid hun opmerkingen over de plannen te uiten, zodat tenslotte enkele typen woningen ontstonden, die aan hun bescheiden eisen voldeden.
Afgezien van de woonruimte zelf met zijn lucht en licht vielen de keuken en sanitaire voorzieningen op, een aan het portaaltje verbonden 'privaat' en op elke 4 huizen 1 kraan voor drinkwater buitenshuis. Ieder huis met tuin zou 75 m² grond (à *f* 4,— per m²) nodig hebben en gemiddeld *f* 1700,– gaan kosten.
Van Marken rekende de belangstellenden voor, dat voor het hele project *f* 160 000 nodig zou zijn.
De financiering zou plaatsvinden door uitgifte van *f* 32 000,– stamaandelen N.V. Gemeenschappelijk Eigendom, die door Van Marken zelf genomen werden tegen een 'vergoeding' van 5%, en uitgifte van *f* 128 000,— aan obligaties tegen 4½% rente.
Na aftrek van deze rentekosten en de onderhoudskosten, zou bij volledige bezetting van de woonwijk en huren, variërend van *f* 2,02 tot *f* 4,33 per week, elk jaar een batig saldo voor de huurder overblijven overeenkomend met 27% van het huurbedrag.*
Dit bedrag zou niet worden uitgekeerd in contanten maar in aandelen N.V. 'Gemeenschappelijk Eigendom'. Over deze aandelen zou dan volgende jaren 3% betaald worden.[50]

* De berekeningen zijn gebaseerd op cijfers uit het jaarverslag over 1882 van de 'Vereeniging tot verbetering der woningen van de arbeidende klasse te 's Gravenhage.' Deze in 1854 opgerichte vereniging heeft in de loop van bijna 30 jaar 74 oude woningen verbeterd en 487 nieuwe woningen gebouwd.

Op deze wijze zou de huurder niet de eigenaar van zijn woning worden, maar op den duur wel het collectief van huurders en kopers in de winkel eigenaar worden van de N.V. 'Gemeenschappelijk Eigendom'.

Deze wat gekunstelde regeling op de details waarvan niet verder wordt ingegaan, hield verband met kosten, die wel met overdracht van onroerend goed betaald moeten worden te weten 7% bij verkoop uit de hand en 13% bij publieke veiling, en niet met overdracht van aandelen. Behalve deze officiële reden zal ook zeker meegespeeld hebben Van Markens verlangen om de eenheid in de woningen te bewaren, wat met een gemeenschappelijke exploitatie beter te realiseren was dan met een individuele. Daarmee zou het Agnetapark het schoolvoorbeeld van arbeidershuisvesting worden.
Samenvattend kan men stellen, dat met dit plan in de eerste plaats een verbetering van het wooncomfort werd nagestreefd.
De netto-huren lagen wat hoger dan de bij de enquête van 1883 gevonden bedragen, maar zouden in de orde van grootte van 15% van het inkomen blijven.
Tevens was een spaarelement aanwezig, waardoor op indirecte wijze aan het eigen woningbezit werd meegewerkt.

De uitkomsten zijn de eerste jaren tegengevallen. Met 90 woningen voor ongeveer 130 NG en SF-gezinnen is te hoog gemikt.
Velen blijken niet bereid hun oude woning te verruilen voor een riantere in het Agnetapark, waarschijnlijk minder op financiële gronden dan uit weerstand tegen het commune-aspect, dat in sterke mate aanwezig is, o.a. doordat de directeur ook in het park woont.
Deze bezwaren worden kennelijk ook buiten de kring van directe belanghebbenden zo aangevoeld. Zo schrijft D. W. Stork aan zijn collega commissaris van de NG en SF, Marten Mees, in 1910 over de door Stork te bouwen woningen: 'De opzet van het plan is geheel anders dan die van het Agnetapark te Delft, dat zooals u terecht opmerkt, tot zooveel teleurstellingen aanleiding heeft gegeven. Wij denken er niet aan om in het aan te leggen woningpark te gaan wonen en dus kunnen de werklieden en beambten niet het bezwaar hebben, dat zij dagelijks door ons op de vingers gekeken worden.'[57]
Zo wordt in 1888 als toelichting op het jaarverslag over 1887 nog vermeld, dat enige woningen onverhuurd zijn gebleven en de huurders slechts 2,8% i.p.v. 27% van hun huurpenningen op de spaaraandeelboekjes tegoed geschreven krijgen.
Pas in 1891 wordt voor het eerst een volledige bezetting van de

woonwijk gemeld. Ook de volgende jaren blijken echter steeds gedurende kortere of langere perioden huizen leeg te staan. Bovendien vallen de exploitatiekosten tegen, zodat in de negentiger jaren steeds een kleine winst of verlies geboekt moet worden met als gevolg dat de door Van Marken gedachte bezitsvorming aanmerkelijk trager verloopt dan oorspronkelijk voorzien was.

Dienstverlening

In de sector dienstverlening moeten de verzekeringen genoemd worden, waarvoor de premies ten laste van de arbeiders kwamen, zoals een brandverzekering (waarvan weinig meer te vermelden is dan dat hij op vrijwillige basis via de NG en SF sinds 1877 afgesloten kon worden en gezien het minimum aan bezittingen van de arbeider financieel niet veel te betekenen kon hebben) en het ziekenfonds. Andere verzekeringen zoals de ongevallenverzekering en het pensioenfonds, komen verderop ter sprake, aangezien de premies ten laste van het bedrijf kwamen en dus als een additioneel inkomensbestanddeel zijn te beschouwen.

Tot 1880 waren de werknemers bij de NG en SF al of niet aangesloten bij particuliere fondsen of 'bussen' ter dekking van kosten van geneeskundige behandeling. In dat jaar kwam daar verandering in. Op grond van algemene klachten over de geneeskundige hulp, die vanwege de gewone fondsen en bussen werd verleend, brachten enige leden van de Kern in 1880 het denkbeeld ter sprake, binnen de NG en SF een zelfstandig fonds op betere grondslagen op te richten. De medewerking van de directie werd hiervoor verkregen. Men had tegen de bestaande toestand grieven van verschillende aard.

1. Grieven tegen de inrichting van de meeste bussen en fondsen:

a. oppermacht van de bestuurders zonder controle van de leden, vooral op de geldmiddelen;

b. aanvulling van vacatures in het bestuur, niet door de keuze der leden, maar door coöptatie;

c. gemis aan vrijheid voor ieder lid om de hulp in te roepen van de geneesheer, die hij zelf verkiest.

2. Grieven tegen sommige geneeskundigen: weinig zorgvuldige en humane behandeling van hun 'buspatiënten'. Men meende de oorzaak hiervan te moeten toeschrijven aan:

a. onvoldoende honorering van de artsen, die voor ieder lid een gering vast bedrag ontvingen, onafhankelijk van de ingeroepen hulp, zodat voor elk bezoek van of bij de geneesheer niet meer door het

fonds betaald werd dan gemiddeld 10 of 12 cent;

b. buitensporige eisen van vele leden, die – met een beroep op hun onbeperkt recht door de betaling van de wekelijkse contributie – bij de geringste werkelijke of ingebeelde ongesteldheid de hulp van de geneesheer inriepen.

3. Grieven tegen sommige apotheken, die òf de fondsleden onheus bejegenden, als de arts kostbare recepten voorschreef, òf – zo werd beweerd – goedkopere geneesmiddelen in plaats van de voorgeschreven recepten afleverden. Ook hier was de oorzaak niet ver te zoeken: de apothekers werden eveneens door de fondsen met een geringe jaarlijkse uitkering per lid betaald, onafhankelijk van de hoeveelheid en de prijs van de gebruikte geneesmiddelen. Van de andere kant werd echter toegegeven, 'dat vele leden ook ten opzichte van de geneesmiddelen veeleischend waren en zelden tevreden met den raad van een geneesheer zonder voorschrift van een geneesmiddel, dat slechts door lijvige samenstelling, donkere kleur en sterken smaak menigen patiënt vertrouwen kon inboezemen.'[58]

Het gebrek aan controle op de geldmiddelen vanwege de leden of de overheid leidde ertoe, dat regelmatig fondsen verdwenen en weer nieuwe opdoken.

De Staatscommissie Rochussen signaleert 60 fondsen, die niet meer bestaan of alleen maar in naam bestaan hebben.[59] Landelijk was de situatie dan ook bepaald niet beter dan in Delft.

De gewenste grotere zekerheid en betere behandeling werden verkregen met een eigen NG en SF-ziekenfonds op de volgende grondslagen: Verkiezing van het bestuur door de leden. Het bestuur treedt jaarlijks af, na verantwoording te hebben gedaan van zijn beheer. Ieder lid is vrij in de keuze van zijn arts, mits deze verklaart genoegen te nemen met de bepalingen van het fonds.

Zowel de betalingen door de fondsleden als de uitkeringen aan de artsen en apothekers worden op een geheel nieuwe leest geschoeid. De artsen ontvangen voor elk bezoek van of bij een patiënt een bedrag van 50 cent, voor nachtbezoek het dubbele.

De apotheker, gekozen door het bestuur, ontvangt voor ieder bereid recept een bedrag, overeenkomstig de waarde van de voorgeschreven geneesmiddelen. Zowel arts als apotheker wordt dus voortaan per verrichting betaald.

Deze kosten worden door de fondsleden gedeeltelijk via de contributie gedeeltelijk per ziektegeval opgebracht.

Ieder lid betaalt namelijk een wekelijkse contributie van 12 cent. Gehuwde leden bovendien voor hun vrouwen nog eens 8 cent en

voor ieder kind beneden den leeftijd van 18 jaar 4 cent per week. (Het laatste bedrag wordt in 1887 teruggebracht tot 3 cent, terwijl daarentegen bepaald wordt dat door de leden voor elk klaargemaakt recept 2 cent zal worden vergoed).
Voor deze contributie hebben de leden recht op kosteloze behandeling bij een bezoek aan een arts. Bij een bezoek door een arts moet door de fondsleden per visite worden bijbetaald aan het fonds, dat op zijn beurt de arts honoreert. Deze betaling hangt af van de rang, die het gezinshoofd inneemt bij de NG en SF en varieert van 10 tot 30% van de werkelijk door het fonds te betalen kosten:

Tabel 4. Eigen bijdrage medische hulp

	dag-visites in centen	nacht-visites in centen	max. per week in centen
Hoofdbeambten, beambten	15	30	75
Meesters	10	20	50
Bazen en werklieden	5	10	25

Verlossingen geschieden niet voor rekening van het fonds; wel de geneeskundige hulp, die na de verlossing mocht blijken nodig te zijn. De bazen en werklieden, die door ziekte meer dan zeven dagen niet tot werken in staat zijn, ontvangen uit het fonds een tegemoetkoming van *f* 3,— per week.

Deze regelingen bevatten enkele opmerkelijke punten. Allereerst valt het algemene karakter op. Er is geen loon- of salarisplafond, iedereen kan lid worden en daarmee gelijke rechten krijgen, terwijl de plichten afhankelijk van de rang (is gelijk inkomen) zijn, of zoals Van Marken het stelt: 'De hoogere rangen in het personeel zijn dus, bij gelijke rechten ten opzichte van de vereischte geneeskundige hulp, belangrijk hooger belast: zij betalen meer voor de bezoeken van de geneesheren en ontvangen van het fonds geene geldelijke uitkeeringen.'
Verschillende artsen weigeren bovendien hogere beambten van de NG en SF als ziekenfondspatiënt te behandelen, zodat deze categorie voor zijn hoogste contributie hoegenaamd niets terugontvangt en dan ook weinig gelukkig is met het verplichte lidmaatschap.[60]
Ten tweede valt de honorering van de artsen op: betaling per verrichting en hetzelfde bedrag voor een visite aan huis als bij de arts. Ten derde is er de vreemde vermenging van de ziekenfondsgedachte

en de ziekengeldverzekeringsgedachte door uitkering van ƒ 3,— per week aan bazen en werklieden. Hoewel het ziekenfonds een algemeen karakter heeft vindt deze ziekengelduitkering vanwege het fonds alleen aan de laagst betaalden plaats.

De eerste drie jaren werkt het ziekenfonds op basis van vrijwilligheid. Eind 1880 waren 40 mannen, 29 vrouwen en 67 kinderen lid, terwijl toen 108 werknemers bij de Gistfabriek in dienst waren. Het kleine aantal leden plus het feit, dat deze de hogere risico's vertegenwoordigden, waren oorzaak van de verliesgevende exploitatie. De bijdrage van ƒ 500,— voor de aanloop van het ziekenfonds door de Gistfabriek ter beschikking gesteld, was na een jaar al op en verdere tekorten moesten door de fabriek worden aangezuiverd.
Toen in de loop van 1883 duidelijk werd, dat er iets moest gebeuren, besloot de Kern met grote meerderheid de directie voor te stellen, het Ziekenfondslidmaatschap verplicht te stellen voor alle werknemers van de NG en SF.
De directie nam dit voorstel aan: 'De directeur, ofschoon hem het bestaan van ons ziekenfonds zeer zeker ernstig ter harte gaat, omdat het beter dan eenig ander fonds in de werkelijke behoefte aan goede geneeskundige hulp voor de leden van ons personeel kan voorzien, de directeur had zich in deze zaak volkomen onzijdig gehouden. Hij is in beginsel een vijand van dwang, en wenscht de vrijheid van het personeel niet meer te beperken, dan in het belang van het geheel strikt noodzakelijk is.
De deelneming aan onze verschillende instellingen is dan ook volkomen vrijgelaten, met uitzondering van de stortingen in de premiespaarkas.'

Het is een principieel besluit, dat door Van Marken genomen wordt en onder het hoofd 'onbillijke dwang?' in de Fabrieksbode wordt toegelicht, een mengeling van principiële en pragmatische aspecten: 'Met het ziekenfonds is het echter een ander geval. Deze instelling werkt sedert drie jaren tot buitengewone tevredenheid van al haar leden, zonder uitzondering.
Haar financiële uitkomsten zijn echter tot dusver onbevredigend geweest, zóó onbevredigend, dat zij op den tegenwoordigen voet niet duurzaam in stand is te houden.' '. . . Is die bepaling onbillijk? Laat ons in de eerste plaats herinneren, dat alles in onze fabriek berust op het beginsel van samenwerking en dat niemand afkeerig blijkt te zijn daarvan de vruchten te plukken . . .'
'In de tweede plaats mogen wij wijzen op het vele goede en nuttige

dat voor het gehele personeel in onze onderneming is tot stand gebracht, en waarvoor geen enkel persoonlijk offer van de leden is gevorderd.' '... Voor het offer, dat thans ter instandhouding van het Ziekenfonds gevergd wordt, ontvangt men dubbel en dwars waarde terug.'
'... In ons fonds betaalt men niet meer dan elders en krijgt men in elk geval goede waar voor zijn geld: de dokter ontvangt zijn loon voor elk bezoek, de apotheker wordt betaald naar de waarde van elk recept. In ons fonds behoeft men niet te vrezen dat aan de vrouw in het kraambed en den man met buikpijn dezelfde drank wordt toegediend: een feit, dat in de laatste Kernvergadering als een 'ware gebeurtenis' werd aangehaald.'

Hoewel voorstander van de grootst mogelijke vrijheid van handelen voor zijn werknemers, aanvaardt Van Marken niettemin de verplichting voor allen, wanneer de omstandigheden dit noodzakelijk maken en het resultaat zijns inziens verantwoord is. Deze houding past bij zijn instelling, die ook het ingrijpen van de overheid bijv. ten aanzien van kinderarbeid rechtvaardigt en zelfs bevordert.
Ook andere progressieve industriëlen zoals Vlekke en D. W. Stork,[61] representanten van resp. Rooms-Katholieke en Liberale zijde, maakten hun instituten, indien noodzakelijk, verplicht. Zelfs industriëlen, die tegen iedere staatsinmenging gekant waren en instellingen van dubieuze kwaliteit hadden,[62] stelden het lidmaatschap voor hun arbeiders verplicht.
Was verplichting op zichzelf niet zoiets bijzonders, bij de arbeiders van de Gistfabriek riep het besluit t.a.v. het ziekenfonds vele reacties op. Deze hadden onder meer betrekking op het ontbreken van een uitkering bij sterfte, zoals die bij gecombineerde ziekenfondsen en begrafenisfondsen plaatsvond.
Van Marken was van oordeel, dat men dat maar apart moest verzekeren, voorzover men meende met de gelden van de premiespaarkas of de uitkering van de levensverzekering niet uit te komen. Het lijkt echter aannemelijk, dat het totaal aan premie, vooral ook door het ziekengeldelement in de ziekenfondspremie, op die wijze wel hoger werd dan de arbeiders van de Gistfabriek voorheen betaalden. Dit hogere bedrag aan premies zal wel de voornaamste oorzaak van de ontevredenheid zijn geweest ondanks de betere dienstverlening, die er voor geboden werd.

De maatregel van 1883 leidde tot een vergroting van het aantal leden tot 136 mannen, 109 vrouwen en 239 kinderen, welk aantal geleide-

lijk opliep tot 238 mannen, 183 vrouwen en 456 kinderen in 1888.[63] De financiële resultaten bleven echter teleurstellend, zodat andere maatregelen zoals reductie van de artsenvergoeding verlichting moesten brengen.
Het aantal bezoekers per jaar door of bij de arts was dan ook bijzonder hoog, nl. ruim 5 per lid, ook in relatie tot de ziekengelduitkering, die per mannelijk lid ƒ 2,29 in 1888 heeft bedragen en wijst op een ziekteverzuim in de orde van grootte van 5 dagen per man per jaar. Dit laatste cijfer is overigens bijna twee keer zo hoog als het ziekteverzuim in 1877, dat totaal 196 mandagen bedroeg, veroorzaakt door 20 man van totaal 65 vaste arbeiders.[64]

II. 5 SOCIALE ZEKERHEID

Ziekengeld

Reeds op de eerste loonlijsten in 1870 komen bedragen voor van uitkeringen aan zieke werknemers, variërend van ongeveer 40 tot 80% van hun inkomen. Van een vaste regeling blijkt dan nog niets, evenmin als de volgende jaren, totdat in 1878 het Algemeen Dienstreglement wordt opgesteld. Daarin wordt vastgelegd, dat bij ziekte de volle lonen worden doorbetaald gedurende een periode van zes weken, vervolgens zes weken half loon en dan zes weken een kwart. In de Statuten van de Arbeid, die in 1889 het Algemeen Dienstreglement vervangen, wordt uitsluitend de eerste periode van vol loon genoemd en dan van acht in plaats van zes weken. Wanneer deze verandering plaatsvindt en wat er gebeurt na de eerste acht weken, is niet duidelijk. Verdere uitbetaling van het loon is kennelijk geheel ter beoordeling van de directie.*
In het Dienstreglement van 1878 wordt geen melding gemaakt van karenzdagen. In de Statuten van de Arbeid worden wel twee karenzdagen opgenomen, bedoeld om het kortstondig verzuim, waaronder 'Maandag houden' tegen te gaan. Ook van deze maatregel is de datum van invoering onbekend. Op aandringen van de Kern worden echter in 1894 de karenzdagen weer afgeschaft, na een proefperiode van ongeveer een jaar, waarin het ziekteverzuim niet toeneemt.[66] De directie behoudt zich overigens het recht voor in bijzondere gevallen van de regeling af te wijken. Op het ziekengeld worden in mindering gebracht de uitkeringen die vanwege het ziekenfonds aan bazen en

* Eringaard stelt in 1896 vast: 'In der That ist die weitere Auszahlung des Lohnes einem Kranken noch nie verweigert'.[65]

werklieden worden gedaan. Waarom deze mengvorm gekozen wordt, is niet duidelijk, ook niet voor tijdgenoten.[67] Een reden zou kunnen zijn, dat de premie voor het ziekenfonds wel en voor het ziekengeld niet door de werknemers wordt opgebracht. De regeling van het ziekengeld heeft niet het karakter van een verzekering waarvoor door één of beide partijen premie wordt betaald. Het nadelig saldo komt eenvoudig ten laste van de Gistfabriek. Het lijkt echter ongemotiveerd om een deel van de uitkering aan de laagst betaalden ten laste te laten komen van het ziekenfonds, waarin door de hoger gesalarieerden de hoogste premie betaald wordt. Zolang het deficit van het ziekenfonds bovendien toch weer door de Gistfabriek wordt aangezuiverd, is het totaal resultaat hetzelfde als wanneer ziekenfonds en ziekengelduitkering volledig gescheiden zijn.
Verwonderlijk is dat Van Marken zich zo weinig met de principiële aspecten van de uitkeringen in geval van ziekte heeft beziggehouden, althans daarover heeft gepubliceerd. Het verzekeringsaspect komt voorzover bekend niet éénmaal in zijn geschriften voor, terwijl de ongevallen- en ouderdomspensioenvoorzieningen daarin uitgebreid behandeld worden.
Dit kan verband houden met het feit, dat het uitkeren van een ziekengeld en het stichten van een ziekenfonds door de Nederlandse ondernemer in het algemeen als zijn eerste sociale plicht werd ervaren.

Verschillende regelingen zijn in Nederland bekend en ook in die gevallen waar geen officiële regelingen bestonden, zal het veelal in de patriarchale aanpak van de patroon gepast hebben om in geval van ziekte enige bijstand te geven.
De officiële regelingen van enkele bedrijven liepen ver uiteen. Stork betaalde eerst 50% van het loon uit, maar verhoogde dit later tot 80% na twee karenzdagen. De maximale termijn van 3 maanden kon door het bestuur van de ziekenkas verlengd worden voor de volle 80% van het loon of een geringere toelage. De premie voor de ziekenkas, waaruit ziekengeld en medische hulp werden gefourneerd, bedroeg voor de arbeiders 2% en later $2^1/_2$%. De Gastelse Bietsuikerfabriek betaalde 6 maanden het volle loon uit. Deze bedragen kwamen ten laste van de fabriek. De ziekenkas, waarin de arbeiders bijdroegen, verzorgde uitsluitend de medische hulp. Ook bij de Bierbrouwerij 'De Gekroonde Valk' in Amsterdam kwam het ziekengeld ten laste van de werkgever, maar het werd slechts gedurende 2 weken uitbetaald.[68]

'De eerste eisch, welke de volwassen mensch, die werken kan, aan de maatschappij stelt is, dat de samenleving hem in ruil voor de diensten, die hij bereid is te bewijzen, de middelen schenkt om zijn leven te onderhouden.'[69]
'Met de vervulling der dagelijkschen levensbehoeften voor zich en de zijnen is de mensch evenwel – en terecht – niet voldaan. Men verlangt in de tweede plaats het bestaan verzekerd te zien tegen het toeval, waarin ieder menschelijk bestaan blootstaat.'
Zo vangt Van Marken zijn toelichting op de ongevallenverzekering van de Gistfabriek aan. Na stil te hebben gestaan bij datgene, wat in zijn fabriek gebeurt aan ongevallenpreventie en de invloed die het personeel daarop kan uitoefenen, komt hij tot de statistische benadering van de verzekering en de condities, waarop de Gistfabriek bij de 'Eerste Nederlandsche Verzekeringsmaatschappij op het Leven, tegen Invaliditeit en Ongelukken', te Den Haag in 1884 een contract heeft afgesloten ten behoeve van het personeel. Begunstigden bij deze verzekering zijn echter niet de personeelsleden of hun familie, maar de fabriek:
'Bij voorkomende ongelukken, die òf den dood òf levenslang geheele onbekwaamheid tot werken tengevolge hebben, ontvangt de fabriek van de verzekeringsmaatschappij eene som, overeenkomende met het dubbele loon, dat hij, die door het ongeluk is getroffen, heeft genoten in het jaar dat aan den dag van de ramp is voorafgegaan.'
Ook bij gedeeltelijke invaliditeit volgt een uitkering, variërend van 50% bij geheel verlies van één oog, de rechterhand of één voet tot 5% bij één of meer tenen aan één voet. Bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitkering plaats vanaf de 4e dag met een maximum van bijv. 40 dagen bij breuk van een sleutelbeen tot 80 dagen bij een 'samengestelde breuk van den bovenarm' en 100 dagen bij breuk van het bekken. Deze regeling heeft overigens geen directe gevolgen voor de werknemers bij de Gist en Spiritusfabriek, aangezien de directie al eerder had besloten bij ongeval het volle loon door te betalen. Het betekent wel een versteviging van de basis. De verzekering gold niet alleen voor verminkingen en verwondingen in en door de dienst verkregen, maar ook voor ongelukken die de leden van het personeel buiten de fabriek, thuis, op straat of op reis konden treffen.

Op het feit, dat alleen de fabriek rechten kon laten gelden t.a.v. de verzekeringsmaatschappij, maar het personeel niet dezelfde rechten

kon laten gelden t.a.v. de NG en SF wordt later teruggekomen, aangezien deze regeling niet alleen zo getroffen was voor de ongevallenverzekering, maar ook voor andere zaken, zoals het nog te behandelen pensioenfonds.
De premie, die de Gistfabriek voor de verzekering betaalde, was *f* 1,12 voor elke *f* 100,— loon per jaar, resulterend in een totaalbedrag van *f* 1500,— in 1884. Ook de losse werklieden, doorgaans buiten de regelingen van de NG en SF vallend, werden door de verzekering gedekt, met dien verstande, dat alleen ongevallen opgelopen tijdens het werk aan de fabriek werden uitbetaald en dat de uitkering onafhankelijk van het loon was, nl. *f* 1000,— bij gehele invaliditeit, bij gedeeltelijke onbekwaamheid een gedeelte van dit bedrag en bij tijdelijke onbekwaamheid *f* 1,— per dag. Een analoge regeling gold voor bouwvakarbeiders werkend aan de fabrieken of aan de huizen in het Agnetapark.

Soortgelijke voorzieningen voor ongevallen komen ook bij enkele andere industrieën voor, zoals bij Stork.[70]
Daar draagt de fabriek echter het risico zonder het bij derden te verzekeren. Datzelfde doet Van Marken enige jaren later om de kosten van de ongevallenverzekering te drukken.
Tot die tijd betekent in ieder geval een premiebetaling door de NG en SF van *f* 1,12 per *f* 100,– loon een additioneel inkomensbestanddeel voor de werknemer van rond 1%, waarop hij, hoewel niet de jure, dan toch wel de facto aanspraak kan maken.
Van overheidswege worden pas maatregelen getroffen rond de eeuwwisseling. De repercussies daarvan op de regeling van de NG en SF zullen in een volgend hoofdstuk besproken worden.

Winstdeling en pensioen

Pensioenen hebben in het denken, schrijven en doen van Van Marken een grote plaats ingenomen. Reeds in 1879 begonnen zijn plannen t.a.v. een pensioenregeling voor zijn personeel vastere vorm aan te nemen en wendde hij zich tot de directie van de Hollandsche Sociëteit van Levensverzekering te Amsterdam voor advies.
Ook de volgende jaren won hij advies in van verschillende wiskundige adviseurs van levensverzekeringen, o.a. de hoogleraren A. J. van Pesch en P. van Geer en Legebeke.[71]
De hieruit resulterende voorstellen heeft Van Marken echter in eerste instantie niet bij de Raad van Commissarissen onder voorzitterschap van R. Mees aanvaard kunnen krijgen.

Zij schrokken terug van een extra 9% van de loonsom als vaste last en besloten de pensioenpremiebetaling te koppelen aan de winst. Dit onzekere element verminderde het risico voor de aandeelhouder, maar verminderde de waarde voor de werknemers evenredig. Zo bleek in het tijdvak 1880-1887 slechts 2 x voldoende winst te zijn gemaakt om de volle premie te kunnen betalen.
De waarde van het instituut pensioenverzekering in deze periode is dan ook betrekkelijk gering geweest vergeleken met de jaren na 1887, toen Van Marken zijn plannen volledig kon ontplooien en de premiebetaling werd losgekoppeld van het winstcijfer.
In verband hiermede zullen de pensioenen in het volgende hoofdstuk behandeld worden.

Ondanks de grote bezwaren van de koppeling van winst en pensioen was 1880 niettemin een belangrijk jaar.
Zowel het begrip winstdeling als het begrip pensioen werd bij de Gist herkend en erkend.
Winstdeling is voor Van Marken bepaald geen vanzelfsprekende zaak geweest gedurende de voorafgaande jaren. In 'Vragen des Tijds' van 1875 zet hij zijn ideeën uiteen, dan gebaseerd op een vijftal jaren ondernemersschap en uitgaande van het principe dat 'het hoofd eener fabriekszaak zich niet enkel mag bepalen tot het doel om eigen of geleend kapitaal de hoogst mogelijke rente te verschaffen . . .'[72]
De onderneming heeft een verantwoordelijkheid jegens de factor arbeid. In financieel opzicht betekent dit volgens Van Marken meer dan de uitbetaling van basis- uur- of weeklonen.
'Maar waarom niet' zullen velen wellicht vragen, 'de belangen van patroon en werkman direct aan elkander verbonden? De voortreffelijkheid van de werklieden werkt de winst van deze patroon in de hand: laat omgekeerd deze winst den werkman ten prikkel zijn, door hem een vast deel daarvan uit te keren, in plaats van een willekeurig stelsel van gratificatiën toe te passen, dat uit den aard der zaak niet altijd rechtvaardig kan zijn.'
'Het hoog geprezen "participatie-stelsel" dus, waarin sommigen meenen de steen der wijzen gevonden te hebben in zake den strijd tussen arbeid en kapitaal.'
Na enige uitwijding hierover vervolgt hij: 'Het denkbeeld klinkt schoon; maar laat ons eerst nagaan op welke wijze buitengewone winsten in eene nijverheidsonderneming verkregen worden.

Zij hechten zich:
1. aan monopolie (bijv. de Nederlandsche Bank), concessie (Spoorwegen), grond (mijngrond) enz.;
2. aan toepassing van eene nieuwe vinding, invoering van een nieuw artikel;
3. aan speculatie;
4. aan de kennis, de energie van den ondernemer of
5. van de werklieden.'

Voor de eerste vier punten beredeneert Van Marken vervolgens dat de winst of aan het kapitaal of aan de ondernemer moet toekomen om dan tot de volgende wonderlijke conclusie te komen:
'Is zij daarentegen de vrucht van den ijver en den voortreffelijken arbeid van de werklieden, dan zeker is het billijk dat zij hun ten goede komen, maar in dat geval kan de ondernemer persoonlijk gemist worden.'
Deze redenatie wijkt sterk af van de toelichting, die hij op het premiestelsel in datzelfde jaar en in latere jaren geeft.
Daarin onderstreept hij het belang van doelgericht samenwerken door allen en stelt hij vast dat de keten zo sterk is als de zwakste schakel.
Ook een winstdeling voor 'de meest ontwikkelden, de hoogst geplaatsten' wijst Van Marken in 1875 af: 'Ik zal het niet ten eenenmale afkeuren; maar dan is weder eene scheiding noodig, en grensbepalingen zijn van oudsher de noodlottige bronnen van verbittering en strijd. Doch bovendien, de contractueele participatie zou onvermijdelijk met zich brengen een rekenschap geven aan en controle van de werklieden. En al werd ook het beheer bij contract of statuten zonder verantwoordelijkheid aan den ondernemer overgelaten – een mislukte operatie of een onvoordelige in- of verkoop zou zeker niet zonder invloed blijven op de tevredenheid van de werkman en zijn harmonie met den patroon.' De autonomie van de ondernemer is voor Van Marken een belangrijk punt. Hij gaat zeer ver met het verschaffen van informaties over de gang van zaken in het bedrijf, zeker na het verschijnen van 'De Fabrieksbode' in 1882, maar hij wenst tegenover zijn werknemers de volle vrijheid tot doen en laten te hebben. Dat hij wel verantwoording schuldig is aan het kapitaal, maar niet aan de arbeid wordt in 1875 zwak verdedigd: 'Een wedervraag: Als de directeur dagelijks met zijn aandeelhouders in aanraking moest zijn, zooals hij dit met zijn werklieden is, zou zijn positie dan houdbaar en de onderneming daarbij gebaat zijn?'
Behalve de principiële bezwaren zijn er dan ook nog vele praktische

volgens Van Marken, zoals de bepaling van het deel van de winst dat aan de factor arbeid ten goede komt.
Hij besluit dan als volgt: 'Alleen daar, waar de winst van de onderneming in direct verband staat met den arbeid der werklieden, dáár alleen is m.i. het participatie-stelsel op zijne plaats. Zóó bijv. in het tot in 't oneindige aangehaalde geval van den huisschilder Leclaire te Parijs, waar het stelsel steeds uitmuntend heeft gewerkt. Maar in zoodanig geval heeft 1e de ondernemer geen bijzondere intelligentie noodig, geen risico, waarvoor hij beloond moet worden; 2e springt het directe voordeel van zijn ijver, zijn besparing van materialen enz. zelfs den minst ontwikkelde duidelijk in het oog, en 3e kan de persoon van den ondernemer volkomen goed gemist worden. Zoo ook in de kolenmijnen van de heeren Briggs, waar (ten minste zoo lang de prijzen tamelijk constant blijven) evenzeer de winst der onderneming bijna uitsluitend van den ijver der werklieden afhankelijk is. In de meeste, zoo niet in alle andere gevallen is m.i. van de participatie weinig heil te verwachten.'
Resumerend kunnen we stellen, dat het begrip winstdeling Van Marken in 1875 uit de literatuur voldoende bekend was, maar dat hij het voor zijn eigen arbeidsterrein niet toepasbaar vond. Zijn uitgebreide, doch weinig heldere argumentatie toonde aan, dat zijn gedachten ten aanzien van winstdeling nog niet uitgekristalliseerd waren. De meeste voorbeelden, die hij in toespraak en geschrift aanhaalt, zijn van Franse oorsprong.[73] Nederlandse winstdelingsregelingen komen kennelijk sporadisch voor en zijn veelal van latere datum. Bij Stork wordt het winstaandeel, evenals bij de Gistfabriek, in het begin aangewend voor pensioenen en is derhalve niet vrij aanwendbaar. Bij de Gekroonde Valk is het dat wel, als de directie het haar beschikbaar gestelde bedrag tenminste doorgeeft aan de arbeiders. Zij kan het nl. ook aanwenden voor andere zakelijke doeleinden, daarmee onderstrepend, dat de arbeider geen enkel recht heeft.[74]

Ten aanzien van winstdeling of 'participatie' heeft Van Marken zijn mening op een korte termijn volledig herzien. In 1880 schrijft hij bij de indiening van zijn voorstel tot winstdeling en pensioenregeling[75]: 'Eenige jaren geleden bestreed ik in het openbaar het participatiestelsel en besloot met de woorden: Alleen daar, waar de winst der onderneming in direct verband staat met den arbeid der werklieden, dáár alleen is m.i. het participatie-stelsel op zijn plaats. Ervaring en nadenken hebben mij van dat verband ook in onze onderneming overtuigd: de gronden voor die overtuiging heb ik in de voorgaande bladzijden uiteengezet. De bezwaren, die mij vroeger de doeltref-

fendheid van den maatregel deden in twijfel trekken, meen ik te hebben opgelost door den vorm, dien ik bij de praktische toepassing in onze onderneming zou wenschen aangenomen te zien. Eén dier bezwaren gold het gevaar, aan het in de winsten deelend personeel rekenschap te moeten afleggen omtrent het gevoerde beheer en de behaalde winst. De ondervinding heeft voor mij het gewicht van dat bezwaar verminderd. Ons algemeen dienstreglement (art. 80) zegt: "De directeur legt van de bepaling en verdeeling der premiën geen rekenschap af. Hij rekent daarbij op het vertrouwen in zijn eerlijkheid en rechtvaardigheid." Die verwachting is nog niet beschaamd: nimmer is door mij eenigerlei rekenschap gegeven van de premierekening, maar nooit ook heb ik daaromtrent de geringste bemerking gehoord.'

Het geen rekenschap afleggen tegenover het personeel heeft Van Marken wat de winstdeling betreft in de statuten vastgelegd door een wijziging in te voeren, die spreekt van hoogstens 10% van de overwinst. Aan directeur en commissarissen wordt overgelaten binnen de toegestane ruimte te doen wat hun goed dunkt. Immers, ook dit aandeel wordt niet aan het personeel toegekend, maar aan directie en commissarissen om te besteden in het belang van het personeel. In beginsel beschouwt Van Marken de leiding in deze dan ook volkomen onafhankelijk van het personeel en hij voorkomt iedere inmenging van die kant, hoewel hij in de toepassing van de winstdeling natuurlijk wel morele verplichtingen tegenover de personeelsleden ervaart of zoals hij het stelt:

'. . . een loyauteit, waarvoor het karakter van directeur en commissarissen moeten en zullen borg zijn.'

Heeft Van Marken in 1880 zijn mening over winstdeling drastisch herzien, kennelijk heeft hij dat niet ten aanzien van de inspraak van zijn personeel. Dezelfde vrijheid van handelen voor de directeur als bij de premieverdeling en ongevallenverzekering, dezelfde uitgebreide toelichting om ieder misverstand over mogelijke bemoeiingen van de medewerkers uit te sluiten. In de volgende jaren verandert echter ook in dit opzicht zijn mening. Uit dit wijzigende inzicht komt tenslotte de conceptie van de werknemer-aandeelhouder tevoorschijn, die ten minste dezelfde rechten moet hebben als de anonieme aandeelhouder in de open naamloze vennootschap.*

Bij Van Markens tijdgenoten rijzen er echter nog andere vragen en met name of het in beginsel redelijk en billijk is, de arbeid te laten delen in de winst, waar hij niet deelt, en uit de aard der omstandig-

* Zie blz. 134.

heden niet delen kan in eventuele verliezen. Als het loon aan de arbeid komt en het risico van verlies aan de ondernemer, moet dan ook niet de winst volledig aan de ondernemer komen?
Van Marken vindt deze argumenten niet steekhoudend. Hij doelt niet op de winst, maar op de overwinst als hij zegt, dat er pas van winstdeling sprake is, als beide factoren hun primaire beloning hebben gehad, de arbeid zijn loon, het kapitaal zijn (primaire) 5%. Ten aanzien van de primaire beloning lopen beide, arbeid en kapitaal, risico. Bij aanhoudende verliezen van een onderneming schiet niet alleen de aandeelhouder er zijn geld bij in, maar ook de werkman, die in de voorgaande jaren niet heeft kunnen reserveren, niet heeft kunnen afschrijven op zijn arbeidskracht.
'En toch ook zijn inventaris is er niet op verbeterd; hij moge werkman gebleven zijn als voorheen, maar hij is een werkman geworden met eenige jaren meerderen leeftijd, jaren die ook zijn krachten min of meer hebben afgesleten. De nominale waarde van zijn fondsen moge onveranderd zijn, de koers is achteruitgegaan en hij wordt tot een waarschijnlijk onvoordeelige conversie genoodzaakt. Immers, waar hij zijn krachten elders moet trachten te plaatsen, zijn de omstandigheden waaronder hij zijn aanbod moet doen niet gunstiger geworden met het afscheid, dat zijn vorige patroon genoodzaakt was hem te geven. In dubbel opzicht is hij thans bij het zoeken naar den nieuwen werkkring 'de zwakkere': én omdat hij broodeloos is en tot elken prijs zijn diensten moet aan den man brengen, én omdat hij een jaartje ouder is geworden, waardoor het hem – wij zagen het immers – moeilijker valt een nieuwen patroon te winnen.'
In het geval van de NG en SF bijv. zou een faillissement 20 jaar na de oprichting een ramp voor de 50- à 60-jarigen betekenen die met 30 à 40 jaar in dienst waren getreden. Met name het risico voor de oudere arbeider is dus ten minste van dezelfde orde van grootte als voor de aandeelhouder.
Maar ook zonder liquidatie is de krachtsverhouding tussen kapitaal en arbeid een ongelijke. In enkele gevallen staat de ondernemer er nog tussen als een soort scheidsrechter. De directeur van een vennootschap heeft beide partijen nodig en zal trachten met beide goede vrienden te blijven.
In vele gevallen is de directeur echter tevens eigenaar, met andere woorden, hij is partij en scheidsrechter. Het kapitaal is daarbij mobiel, het kan betrekkelijk eenvoudig uit de onderneming worden teruggetrokken en elders herbelegd. Tenslotte heeft de patroon ruime keus uit arbeiders, die zich minder gemakkelijk verplaatsen dan het kapitaal.

Zo wordt Van Markens brochure 'Participatie en Pensioen' (met de afmetingen van een boekje) één hartstochtelijk betoog voor beide instellingen. Zijn voorstel in deze wordt in de aandeelhoudersvergadering (eind 1880) aangenomen, hoewel er 'bij sommigen wel geen groote warmte' voor was. Deze beslissing moet gezien worden tegen de achtergrond van de algemene gang van zaken. 1879 was een gunstig jaar geweest, dat *f* 244,— dividend per aandeel van *f* 1000,— had opgeleverd en 1880 beloofde een nog beter resultaat te geven. In dezelfde aandeelhoudersvergadering werd een vergroting van het kapitaal van *f* 200 000,– tot *f* 400 000,— goedgekeurd om een verdere expansie van het bedrijf mogelijk te maken. Onder deze omstandigheden wilden de aandeelhouders klaarblijkelijk de directeur niets in de weg leggen bij het uitvoeren van sociale maatregelen, die hun tijd ver vooruit waren en stemden uiteindelijk allen vóór Van Markens voorstel.
Het principe van winstdeling en pensioen is daarmee aanvaard. De feitelijke inhoud zal in de volgende jaren door de povere resultaten van de onderneming gering blijken te zijn. Tot 1887 blijven winstdeling en pensioen aan elkaar gekoppeld. Daarna gaan beide instellingen een eigen leven leiden.

II. 6 ONTWIKKELING NG EN SF TEGEN NEDERLANDSE ACHTERGROND

Na het voorgaande is het duidelijk, dat Van Marken in de eerste 15 jaar van het bestaan van de NG en SF langs vele wegen heeft getracht tot een lotsverbetering van 'zijn' arbeiders te komen, door verhoging van het direct besteedbare inkomen, door beïnvloeding van de prijzen en door een bijdrage aan de sociale zekerheid. De resultaten lopen echter sterk uiteen.
Het duidelijkst is de verbetering in het direct besteedbare inkomen (fig. I).[76]
Wanneer we het jaar 1870 buiten beschouwing laten vanwege het bijzondere karakter daarvan, dan tekent zich een stijging af in het inkomen van ongeveer 65% over de periode tot 1885. Het is moeilijk nauwkeurig te bepalen hoever het stijgingspercentage boven dat van de andere Delftse industrieën uitgaat. Wel is uit enkele aantekeningen in jaarverslagen, gemeenteverslagen en andere rapporten op te maken, dat dit aanzienlijk moet zijn, zeker na 1874.[77]
In het begin van de zeventiger jaren bestaat kennelijk een stijgende tendens in de plaatselijke lonen, die door de NG en SF gevolgd wordt. In het verslag van de Kamer van Koophandel wordt een ver-

hoogde bedrijvigheid in Delft vastgesteld met daaruit voortvloeiend hogere lonen, met name voor de ambachtslieden.
Ook bij het Armwezen[78] wordt vermeld: 'Arbeid was voldoende te verkrijgen, de loonen waren goed, maar slechts in evenredigheid met de duurte der levensmiddelen.' Niettemin vonden nog 238 personen werk in de Gemeentewerkinrichting en werd aan 624 personen werk thuis verschaft, waaruit een totale loonpost van *f* 20 213,34[5] resulteerde en een bedrag aan voeding van *f* 8252,65[5]. In het reeds aangehaalde jaarverslag 1874 van de NG en SF wordt gesproken over een vast loon naar de gemiddelde lokale loonstandaard, waaruit eveneens de lichte stijging in de plaatselijke lonen kon worden opgemaakt.

De discrepantie tussen NG en SF loon en plaatselijk loon ontstaat pas in 1874 met de invoering van het premiestelsel. Het vaste loon vertoont de daarop volgende 4 jaar een weliswaar wisselend beeld echter zonder een duidelijk stijgende lijn zoals die wel bij het premiebedrag bestaat. Na 1878 komt daar verandering in. De sterke stijging in de lonen wordt dan niet meer alleen veroorzaakt door de premie, maar ook door het vaste loon. In hoeverre hier, naast de goede gang van zaken bij de NG en SF ook de plaatselijke loonstandaard een rol heeft gespeeld, is niet duidelijk.

De Jonge berekent aan de hand van cijfermateriaal o.a. door Treub tijdens een loonenquête verzameld, dat de loonindex over de periode 1880-1884 geen wijziging onderging t.a.v. 1874-1879.[79] Voor verschillende bedrijven en plaatsen kan dit echter anders gelegen hebben.
Ook bij Stork vond in de periode 1874-1883 een loonstijging plaats, nl. van 15%.[80] In latere jaren vermeldt Van Marken niet alleen loonverschillen t.o.v. een Delftse branderij, maar memoreert ook de betere betaling van deze laatste t.o.v. Schiedamse collega's.[81] De mogelijkheid is dus aanwezig, dat het Delftse loonpeil wat boven het regionale gemiddelde lag en met name rond 1880 een stijging vertoond heeft. Er kan echter veilig worden aangenomen, dat er een grote marge is blijven bestaan tussen de NG en SF en de plaatselijke lonen, ook in de jaren 1882-1885, toen geen stijging in de NG en SF lonen plaatsvond.

Deze discrepantie tussen de lonen van enkele bloeiende bedrijven en bedrijfstakken aan één kant en het landelijk gemiddelde aan de andere kant laat zich ook uit het conjunctuurverloop herleiden. In de

gemiddeld vrij gunstige zeventiger jaren zijn vele industrieën nog niet in staat daar volledig van te profiteren.* Een graadmeter hiervoor is het dividendpercentage van de industriële naamloze vennootschappen,** dat vanaf 1865 tot 1880/1881 slechts een licht stijgende tendens vertoont om daarna een scherpe daling aan te geven, het begin van de malaise van de tachtiger jaren. Een modern bedrijf als de NG en SF profiteert wel volledig van de gunstige jaren en laat zowel kapitaal als arbeid daarvan de vruchten plukken. Gedurende de daarop volgende jaren van tegenwind loopt wel het dividend sterk terug en wordt zelfs twee keer gepasseerd, maar de nood komt bij het gezonde bedrijf niet zo hoog, dat de lonen verlaagd moeten worden, zoals bij verschillende andere bedrijven gebeurt.***

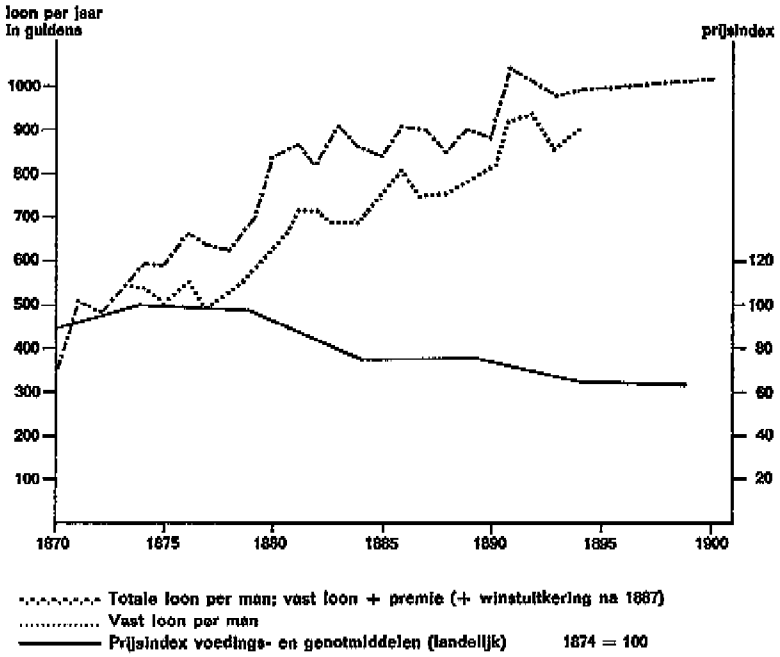
In de periode 1870-1885 is de koopkracht sterk toegenomen door verlaging van de prijzen.
De fluctuatie in de prijzen van de meest essentiële voedingsmiddelen was groot. Zo kwamen ondanks de dalende trend over de gehele periode, enkele jaren sterke prijsstijgingen voor met ernstige consequenties voor het arbeidersbudget.
In fig. I zijn de indexcijfers uit de tabel van De Jonge (zie blz. 46) uitgezet, waardoor een beeld ontstaat van de reële welvaarttoename van de arbeiders van de NG en SF. Aan deze prijsdaling heeft de NG en SF meer bijdragen met de prijsdaling van gist (37%) en spiritus (35%) dan met de inspanning op het gebied van de coöperatie. Daarvan zijn de financiële baten zeer bescheiden geweest en concentreert de bijdrage zich voornamelijk op een betere kwaliteit van het gebodene, met name in de huisvesting.
Op het gebied van voedingsmiddelen en kleding is dit aspect moeilijk te waarderen en waarschijnlijk van zeer beperkte waarde geweest. Ook in de dienstverlening vindt een verbetering plaats zoals bijv. in de medische verzorging door het eigen ziekenfonds, zonder dat van duidelijk geldelijke voordelen sprake is.

Van groter belang moet dan ook in historisch perspectief de aanzet tot de sociale zekerheid geschat worden. In een periode, waarin de volstrekt rechteloze arbeider en zijn gezinsleden in geval van ziekte, ongeval of dood volledig aan de genade van hun omgeving waren overgeleverd, was de overheid nog niet tot ingrijpen bereid. Ten

* Zie verder blz. 113.
** Het aantal N.V.'s in de nijverheid beweegt zich in de jaren 1866-1885 tussen de 100 en 200,[82] zodat slechts een gering deel van de industrie wordt gerepresenteerd.
*** Zie blz. 120.

aanzien van zijn eigen werknemers wenste zij geen additionele verplichting te aanvaarden en schortte zelfs bestaande regelingen op. Terzelfder tijd heeft Van Marken de eerste praktische maatregelen voor uitkeringen in geval van ziekte, ongeval, ouderdom en dood gerealiseerd, niet als incidentele maatregelen, maar op een hechte weloverwogen basis. Deze aanpak maakte het hem mogelijk om de sociale zekerheid voor de arbeiders van de NG en SF bij de verdere uitbouw van het bedrijf in de volgende 15 jaar uit te breiden. Reeds is erop gewezen, dat ook enkele andere ondernemers verbeteringen in het lot van hun arbeiders trachten te verwezenlijken.

Figuur I. Loon- en prijsontwikkeling 1870-1900



Zij waren echter slechts enkelingen, die naast waardering binnen en buiten het bedrijf ook veel miskenning ondervonden.
Duidelijk is er sprake geweest van een onderlinge beïnvloeding van deze sociale voortrekkers, zoals bij D. W. Stork en Van Marken, die sinds 1879 met elkaar bevriend waren. Uit de oprichtingsdata

en de benaming van verschillende instellingen valt deze beïnvloeding af te lezen.*

Soms is er sprake van een regionale of bedrijfstaksgewijze ontwikkeling. Zo bijv. bij de spoorwegmaatschappijen, die de eerste ondernemingspensioenfondsen in Nederland hebben opgericht.[83] Na het fonds van de Hollandsche IJzeren Spoorweg Maatschappij, dat in 1845 al werd opgericht, volgde de Maatschappij tot Exploitatie van Staatsspoorwegen in 1873 en de Nederlandsche Centrale Spoorwegmaatschappij in 1877.
Bij de Rijkswerkplaatsen ging het juist de andere kant op. Werklieden, die na 1854 in dienst traden, hadden daar geen pensioensrechten meer. In 1882 richtten zij het Rijkswerkliedenpensioenverbond op, dat trachtte de regering te bewegen wederom een pensioen in te voeren. Toen de tijd daar niet rijp voor bleek, hebben de Rijkswerklieden Van Marken verzocht hun te adviseren over een eigen pensioenfonds. Van Marken heeft er een uitgebreide studie van gemaakt, die echter weinig hoopvols voor de werklieden opleverde.
'Onverbiddelijke cijfers' moest hij hen voorhouden, onverbiddelijk in relatie tot hun weekloon van ongeveer *f* 11,50.[84] Voor de 700 mannen in de Delftse Rijkswerkplaatsen moest hij zich beperken tot een pleidooi in de Fabrieksbode, waarin hij stelde, dat pensioenpremies tot de onvermijdelijke uitgaven in het algemeen belang gerekend moesten worden, waarvoor de noodzakelijke middelen gevonden dienden te worden. Hierin moest de Staat, die in tegenstelling tot de nijverheid, niet alleen zijn uitgaven, maar ook zijn inkomsten kan reguleren, de particuliere ondernemer voorgaan.

Bij andere ondernemers wekt de aanpak van de vooruitstrevenden en met name van Van Marken echter weerstand op. En niet alleen bij hen, maar ook bij politieke leiders zoals Van Houten, die over de richting, die Van Marken inslaat, spreekt als 'Philantropie in de industrie' en '. . . als een type van 't geen ik als een gevaarlijke richting onder onze industriëlen beschouw.'[85] Deze uitspraak van de man, die tegen zijn eigen partijgenoten in het initiatief tot de Kinderwet nam, en zich daarmee als zeer vooruitstrevend kwalificeerde, karakteriseert het tijdperk, dat door Van Welderen Rengers de periode van de politieke duisternis genoemd wordt.[86] Van Wieringen

* In het gedenkboek 80 jaar Stork wordt op blz. 215 de oprichting in 1881 van het 'eerste pensioenfonds ener industriële zaak in ons vaderland' vermeld. In het licht van het bovenstaande is dit onjuist.

zegt van deze jaren: 'Nu was in de periode, waarin het arbeidsvraagstuk zich aandiende, de politieke constellatie niet in alle opzichten gunstig voor het treffen van maatschappelijke hervormingen. De liberalen waren een tegen zichzelf verdeeld huis. De conservatieven waren op retour. De rooms-katholieken hadden zichzelf weliswaar los gemaakt van de liberalen, maar vormden nog geenszins een hechte politieke eenheid. En wat de anti-revolutionairen betreft, deze werden door Kuyper wel samengebracht in een straf georganiseerde partij met een eigen program, maar zij waren voorshands nog te klein in getal om veel invloed op het regeringsbeleid te kunnen uitoefenen. Kortom: het politieke bestel verkeerde in een overgangssituatie, die het voeren van een krachtig en doelbewust regeringsbeleid in deze jaren onmogelijkheid maakte.'[87]
Schoolstrijd en kiesrecht waren de hoofdbestanddelen van de parlementaire maaltijd, die slechts af en toe door een grote rede, zoals die van Mr. Kappeyne van de Coppelo bij de begroting van 1875, wordt opgeluisterd. Na het politieke slagveld overzien te hebben zegt hij van het staatsapparaat: 'dat vooral worde gedood de bureaukratie met hare talloze schrifturen, voortdurende botsingen en oneindig tijdverlies. Eene behoorlijke regeling van het beambtewezen, van de verschillende tractementen en eene goede inrichting van de hiërarchie, is eene allernoodzakelijkste verbetering die in ons Staatswezen moet worden ingevoerd, want ieder, die met de werking van onze Staatsmachine bekend is, zal erkennen, dat zij schier gelijkt op eene omnibus, door vele paarden getrokken, waarvan de meeste van tijd tot tijd struikelen . . .'[88]

Deze Staatsmachine heeft het in de periode 1870-1885 op sociaal gebied niet veel verder gebracht dan het wapenfeit van de Kinderwet van Van Houten van 1874. Andere initiatieven tot uitbreiding van de arbeidswetgeving worden in de kiem gesmoord.[89] Zelfs een enquête naar het functioneren van de Kinderwet komt in deze periode niet meer tot stand, ondanks de duidelijke tekenen, die wijzen op een gebrekkig functioneren van de wet. Zo werden, behalve die categorieën kinderarbeid, die tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel al aan de werking van de wet waren onttrokken, zoals arbeid in de landbouw en huishoudelijke diensten, volgens gerechtelijke uitspraak ook ouders, die hun kind meenemen naar de fabriek en het daar laten werken, van rechtsvervolging ontslagen.[90]

Was uit parlementaire en overheidskringen weinig steun te verwachten, evenmin kon men van een positieve bijdrage spreken van de

arbeidersbeweging. In de zeventiger jaren worden wel verschillende verenigingen opgericht, die snel in omvang toenemen.[91]
Zo ontstaat in 1871 het ANWV, waarvan Heldt de leiding op zich neemt en waarvan in 1872 reeds 16 verenigingen met een totaal aantal van 3400 leden deel uitmaken. In 1877 volgt Patrimonium onder leiding van Klaas Kater. De contacten van hun leiders met ondernemers (Klaas Kater met directeur Hovy van de 'Gekroonde Valk' in Amsterdam en Heldt met Van Marken o.a. in het Comité ter bespreking van de Sociale Quaestie) dragen bij tot het feit dat deze verenigingen niet tot een actieve belangenbehartiging komen, maar zich beperken in hun acties: 'Niet verhoging van loon, maar bezuiniging bij inkoop moet het doel der werkliedenvereniging zijn' is een uitspraak van Heldt,[92] die deze mentaliteit evenzeer typeert als later de beschrijving van Rüter[93]: 'Zoals het ANWV naar het Nut riekt, zo herinneren de bijeenkomsten van Patrimonium aan kerkeraadsvergaderingen en bijbellezing.' Patrimonium beoordeelt de werkstaking als 'onhollands' en 'vrucht der revolutie'.
De Kerstening blijft hoofdzaak. Het beginsel van soevereiniteit in eigen kring brengt Patrimonium zelfs tot een negatieve houding ten opzichte van het Kinderwetje van Van Houten. Tegenstellingen tussen Hervormden en Gereformeerden leiden bovendien al spoedig tot afsplitsing van de Christelijke Nationale Werkmansbond.

Het is onder deze omstandigheden niet verwonderlijk, dat er in de zeventiger jaren relatief weinig stakingen voorkwamen, dat stakingen in Nederland 'zeldzame gebeurtenissen' waren, zoals Kerdijk in 1874 vaststelde.[94] Een van de belangrijkste stakingen was wel die van de sigarenmakers in 1873, die in Amsterdam begon en daar met de uitsluitingen ongeveer 500 arbeiders betrof om zich vervolgens verder over het land uit te spreiden. De staking werd gebroken en daarmee de vakvereniging 'De Nederlandsche Internationale Sigarenmakersbond.'[95]

Een gezamenlijke vijand vinden de nog ongeorganiseerde patroons en de minder strijdvaardige vakverenigingen tenslotte in de socialisten. Uit diverse plaatselijke socialistische verenigingen wordt de Sociaal Democratische Bond (SDB) in 1881 geboren met als voorzitter Gerhard en daarna Domela Nieuwenhuis. Het in 1879 opgerichte blad 'Recht voor allen' zal in de volgende jaren de belangrijkste spreekbuis van de SDB worden en regelmatig aanvallen richten op bedrijven, die vooruitgang boeken op sociaal gebied en zo een hinderpaal vormen op de anarchistische weg van de SDB.

Al met al geen klimaat, dat bevorderend werkt voor de maatregelen van Van Marken en enige andere ondernemers ten behoeve van hun werknemers; daarmee wordt nog eens het pionierskarakter van het werk in de periode 1870-1885 onderstreept.

III

Expansie en consolidatie 1885-1900

III. 1 DE 'DELFTSCHE NIJVERHEID'

'Expansie, consolidatie en experiment' ware een betere benaming van het hoofdstuk, dat de laatste 15 jaar van de 19e eeuw en daarmee tevens de laatste actieve jaren van Van Marken schetst. Naast de verbreding, de afwerking en vooral het goed vastleggen van wat in voorgaande jaren gevestigd was, heeft Van Marken een geliefd idee vorm gegeven in een experiment: Van Markens Drukkerij N.V., een bedrijf op coöperatieve grondslag. Aangezien dit experiment zich echter voltrok buiten de andere bedrijven van de Delftsche Nijverheid om, wordt het in een apart hoofdstuk behandeld.
Een markant verschil tussen de reeds beschreven periode 1870-1885 en het tijdperk van 1885 tot 1900 ligt in de benaming 'Delftsche Nijverheid', een soort federatie van enkele bedrijven, waaronder de NG en SF.
Kon Van Marken tot 1885 zijn volle aandacht aan de gist- en spiritusfabriek wijden, die op één plaats geconfronteerd was, nadien komt daar verandering in. Begin 1885 wordt Van Marken benoemd tot president-directeur van de Nederlandsche Oliefabriek.[1]
Aan de opzet van deze nieuwe fabriek heeft Van Marken meegewerkt en de situering zo dicht bij de NG en SF is mede gekozen op grond van het feit, dat hij als 'raadgever' zijn medewerking aan het oliebedrijf zou blijven geven. Enkele maanden na de start van de produktie neemt Van Marken echter ook formeel de leiding van de Nederlandsche Oliefabriek (NOF) over, daarin bijgestaan door H. Tutein Nolthenius, die in de loop van 1885 tot onder-directeur benoemd wordt.
Om de aandacht voldoende te kunnen verdelen over beide organisaties van NG en SF en NOF, wordt F. G. Waller tot mede-directeur van de NG en SF benoemd. Waller, een jongere neef van Van Marken, was in 1879 als student aan de Polytechnische School al aan de NG en SF verbonden.[2] Hij beëindigt zijn studie in 1882 als technoloog en wordt vervolgens officieel 'Chef der Afdeeling Fabrikatie' bij de NG en SF.

Van Marken toonde zijn grote waardering voor Wallers capaciteiten in 1884 door diens benoeming tot onder-directeur.[3] Wallers bijdrage aan het beleid in de periode 1885-1900 (en daarna) is groot geweest. Dat zijn invloed waarschijnlijk het minst tot uitdrukking is gekomen in de sociale sector, moet geweten worden aan de grote voorliefde van Van Marken voor dit gebied en het feit, dat de sociale zaken zich leenden voor een gelijkvormige aanpak bij de verschillende bedrijven, waarover Van Marken de directie voerde.

Gelijkvormig, maar niet gelijk en gelijktijdig. De bedrijven en de ontwikkelingsfase, waarin ze verkeerden, waren zo verschillend, dat de diverse sociale maatregelen niet gelijk en gelijktijdig konden worden doorgevoerd. De NG en SF blijft voorop lopen en zal dan ook in dit hoofdstuk voornamelijk onderwerp van bespreking blijven.
Waar het voor verdere toelichting nodig is of waar sprake is van een duidelijk aparte aanpak, zal de situatie van de Oliefabriek ter sprake gebracht worden.
Hetzelfde geldt voor een derde bedrijf, dat in de negentiger jaren tot de 'Delftsche Nijverheid' gaat behoren. In 1885 opgericht, raakt de Lijm- en Gelatinefabriek 'Delft' in de eerste jaren van haar bestaan in ernstige moeilijkheden en komt in 1891 dicht bij een faillissement.[4] In deze situatie wordt de directie tijdelijk opgedragen aan Van Marken en Waller. Gedurende de volgende jaren wordt de lijmfabriek winstgevend gemaakt en het personeel gaat soortgelijke rechten verwerven als het personeel bij de NG en SF en NOF. Het eerste uiterlijke teken daarvan is steeds de Fabrieksbode, die vanaf 1891 berichten bevat voor en gelezen wordt door personeel van de gist- en spiritusfabriek, de oliefabriek, de lijm- en gelatinefabriek, Van Markens Drukkerij en 'Gemeenschappelijk Eigendom.'* Het 'tijdelijke' beheer van de lijmfabriek wordt voor Van Marken vrij langdurig: hij blijft directeur tot 1906, hierin bijgestaan door Van Stolk, die de functie van Chef der Handelssecretarie van de NG en SF combineert met een directeursschap van de Lijm- en Gelatinefabriek 'Delft'.
Ook buiten de bedrijven, die Van Marken rekende tot de 'Delftsche Nijverheid', had hij zakelijke belangen in grotere of kleinere ondermingen. Tot de laatste categorie behoorde de Parfumerie 'Maison Neuve'.[5] Deze parfumerie wordt hier genoemd als voorbeeld van een bedrijf, waar Van Marken applicatie-mogelijkheden voor de pro-

* 'Gemeenschappelijk Eigendom' wordt door Van Marken als één van de bedrijven van de Delftsche Nijverheid beschouwd. Het is echter geen produktiebedrijf zoals de andere. Zie verder blz. 51.

dukten van zijn hoofdbedrijven zag: de Eau de Cologne werd vervaardigd uit de spiritus van de NG en SF.*

Door de diversificatie en de uitbreiding van activiteiten, onder andere door een fusie van de oliefabriek met Calvé te Bordeaux en de overname door de NG en SF van verschillende bedrijven in binnen- en buitenland, kon Van Marken in 1899 aan een vriend in Japan schrijven: 'De directie van zes maatschappijen met een gezamenlijk kapitaal van ± zes millioen gulden, met 7 fabrieken in Nederland, België, Frankrijk en Engeland, een landbouwonderneming in Egypte, een handelsonderneming aan de Westkust van Afrika, te zamen met een vast personeel van 1250 werklieden en beambten (behalve het vlottende personeel in drukke tijden), wier materieele, moreele en intellectueele belangen bij mij zeker niet minder zwaar wegen dan die der aandeelhouders in de verschillende vennootschappen – gij zult mij toegeven dat zulk een werkkring kolossale eischen stelt aan de intellectueele en physieke werkkracht; eischen die, ik gevoel het maar al te zeer, en hoe langer zoo meer, mijn krachten en wellicht zelfs de krachten van sterkeren dan ik, te boven gaan.'[6] Van Marken weet zich echter gesteund door mede-directeuren en andere medewerkers aan wie hij veel kan overlaten. Bij de NG en SF bovendien door enige commissarissen, die aan een zakelijk inzicht een grote sociale belangstelling paren.
De Raad van Commissarissen heeft regelmatig veranderingen ondergaan in de voorgaande jaren.[7] De belangrijkste aanvullingen zijn wel die van S. J. Graaf van Limburg Stirum, die in 1884 tot het college toetreedt en van 1893 tot 1896 voorzitter is en dan wordt opgevolgd door mr. M. Mees, die tot 1903 voorzitter blijft.
Het belangrijkste voor de sociale aspecten van de NG en SF is echter de verkiezing van mr. dr. H. Goeman Borgesius in 1883 (tot 1916) geweest en van D. W. Stork, de bevriende collega-industrieel in 1885 (tot 1927).

In de periode 1885-1900 van grote industriële expansie zijn de financiële resultaten van de NG en SF sterk wisselend. In 1885 is de conjuncturele tegenwind niet geluwd en wordt het dividend gepasseerd (zie tabel 5). In de volgende jaren tot 1900 worden dividenden uitgekeerd met hoogtepunten van 25% in 1887, 20% in 1889 en

* Andere applicatie-mogelijkheden voor spiritus zoekt Van Marken in verlichting en verbrandingsmotoren. De NG en SF ontwikkelde zelfs een eigen spirituslamp. Ondanks deze mogelijke toepassingen was de NG en SF een vroege gebruiker van elektrisch licht (1883) en Van Marken was de vierde bezitter van een automobiel met benzinemotor in Nederland.

*Tabel 5. Overzicht van de vruchten door de onderneming voor Kapitaal en Arbeid afgeworpen**

Jaartal	Gestort kapitaal	Interest 5 % Aantal maanden	Interest 5 % Bedrag	Dividend per aandeel van 1000 gulden	Uitbetaalde Interest	Uitbetaalde Winst	Uitbetaalde Totaal	Achterstallige rente	Reserve	Interest leveringen	Afschrijving	Loonen aan vaste en losse werklieden	Premiën	Pensioenen	Winst	Totaal	Aantal vaste werklieden in dienst 31 december	Aantal v. dezen nog in dienst 31 dec. 1894
	Kapitaal											*Arbeid*						
1870	150 000	12	7 500	—	—	—	—	7 500	—	—	3 429	11 500	—	—	—	11 500	35	1
1871	150 000	12	7 500	—	—	—	—	7 500	—	1 334	5 939	18 300	—	—	—	18 300	36	9
1871	17 000	6	425	—	—	—	—	425	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1872	167 000	12	8 350	—	—	—	—	8 350	—	1 626	2 923	18 200	—	—	—	18 200	37	11
1873	167 000	—	8 350	—	—	—	—	8 350	—	1 237	5 591	20 500	—	—	—	20 500	39	14
1874	167 000	—	8 350	52 —	8 350	334	8 684	—	69	490	5 860	21 700	1 800	—	—	23 500	40	16
1875	167 000	—	8 350	—	—	—	—	8 350	—	1 463	5 452	22 700	2 600	—	—	25 300	45	18
1876	167 000	—	8 350	54 —	8 350	668	9 018	—	—	1 941	6 409	27 000	5 400	—	—	32 400	53	19
1877	167 000	—	8 350	130 —	8 350	13 360	21 710	—	2 610	2 155	18 188	28 500	8 900	—	—	37 400	65	27
1878	200 000	—	10 000	65 —	10 000	3 000	13 000	—	568	3 012	19 002	39 200	6 300	—	—	45 500	82	37
1879	200 000	—	10 000	244 —	10 000	38 800	48 800	—	7 069	5 945	21 843	50 100	9 500	—	3 000	62 600	92	46
1880	200 000	—	10 000	359 —	10 000	61 800	71 800	—	11 263	6 996	28 363	64 000	18 800	—	7 900	89 800	108	54
1881	200 000	—	10 000	253 —	10 000	40 600	50 600	—	51 036	5 929	53 089	90 400	21 800	—	9 197	121 397	148	77
1881	200 000	4	3 334	52,67	3 334	7 200	10 534	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1882	400 000	12	20 000	—	—	—	—	20 000	36 296	10 907	75 488	114 300	17 100	—	—	131 400	174	96
1883	400 000	—	20 000	100 —	20 000	20 000	40 000	—	4 726	11 052	78 298	119 500	40 182	—	3 938	163 620	175	104
1884	400 000	—	20 000	90 —	20 000	16 000	36 000	—	3 660	9 322	84 069	125 000	33 319	—	3 050	161 369	189	118
1885	400 000	—	20 000	—	—	—	—	20 000	44 636	10 585	87 626	140 700	20 500	—	—	161 200	193	130
1886	400 000	—	20 000	35 —	14 000	—	14 000	6 000	—	14 089	52 512	162 000	20 800	—	—	182 800	210	149
1887	400 000	—	20 000	250 —	20 000	80 000	100 000	—	—	12 628	53 132	164 200	20 000	13 099	13 996	211 295	229	175
1888	400 000	—	20 000	50 —	20 000	—	20 000	—	—	16 779	61 493	178 000	19 200	13 630	—	210 830	236	194
1889	400 000	—	20 000	200 —	20 000	60 000	80 000	—	—	20 913	65 889	201 700	21 200	14 280	10 435	247 615	279	207
1890	800 000	—	40 000	100 —	40 000	40 000	80 000	—	48 290	15 215	75 136	233 000	8 026	18 332	11 369	270 727	296	254
1891	800 000	—	40 000	100 —	40 000	40 000	80 000	—	48 306	19 058	84 817	271 600	18 305	19 916	14 292	324 113	291	281
1892	800 000	—	40 000	80 —	40 000	24 000	64 000	—	—	22 549	89 315	300 000	21 201	20 797	4 402	346 400	347	303
1893	800 000	—	40 000	300 —	40 000	200 000	240 000	—	—	22 663	90 810	311 200	22 500	21 400	18 300	373 400	368	334
1894	1050 000	—	52 500	80 —	52 500	31 500	84 000	—	—	19 855	100 223	344 000	25 780	23 084	5 124	397 988	390	360
					394 844	677 262	1072 146	86 475	258 598	237 806	1174 896	3077 300	363 213	144 538	104 103	3689 154		

* Alle bedragen zijn in hele guldens weergegeven.

1900 en 30% in 1893 maar ook met dieptepunten van 3,5% in 1886, 5% in 1888 en 2½% in 1897.[8]
De matige resultaten in de laatste jaren voor de eeuwwisseling worden met name veroorzaakt door de gang van zaken in België onder de daar vigerende wetgeving.
De genoemde dividend percentages hebben betrekking op een kapitaal, dat tussen 1885 en 1900 sterk toenam. In 1890 werd het kapitaal van ƒ 400 000,— op ƒ 800 000,— gebracht en daarna in 1894 op ƒ 1 050 000,— en in 1897 op ƒ 1 350 000,—.
De capaciteit van de Delftse fabriek is in de jaren tot 1897 snel toegenomen. Was zij oorspronkelijk in 1870 gebouwd voor de verwerking van 1500 ton graan, in 1886 verwerkt ze 12 000 ton met een personeelsbestand van 210 vaste beambten en werklieden en in 1896 wordt 25 000 ton graan verwerkt met 366 werknemers.
Na 1897 gaat de produktie van de Delftse fabriek op in een groter geheel.
Het belang van de verschillende fabrieken wordt in het jaarverslag over 1900 geïndiceerd door de verdeling van het totale bedrijfskapitaal over

Delft	ƒ 1 766 000,—
Brugge	ƒ 865 000,—
Delfshaven	ƒ 239 000,—
Totaal	ƒ 2 870 000,—

In 1900 levert de NG en SF 6000 ton gist af tegen 100 ton in 1871.

III. 2 STATUTEN VAN DE ARBEID

Het vastleggen van datgene, wat gegroeid was of nog groeien moest, van ieders rechten en plichten, was een behoefte waaraan Van Marken al eerder gevolg gegeven had. De brand in de fabriek in juli 1878 was voor hem een waarschuwing dat zonder een goede vaste regeling het uitbreidend bedrijf gevaar liep en de stilstand der werkzaamheden, die daarop volgde, gaf hem gelegenheid aan de nodige regeling een vorm te geven in het Algemeen Dienstreglement, dat bij de wederaanvang van het bedrijf in werking trad.[9] In 1883 stelt hij echter vast, dat deze 'grondwet' al niet meer voldoet door sterke groei: een verviervoudiging van de produktie en een verdrievoudiging van het personeel met daaruitvoortvloeiende gewijzigde omstandigheden.

Een 'grondwetsherziening' wordt voorbereid maar voor het zover

is, wordt een leemte in de Statuten van de NG en SF opgevuld door de factor arbeid daarin op te nemen, de 'derde in den bond' met rechten en verplichtingen tegenover kapitaal en leiding, die tot 1887 onvermeld waren.

'Zijn echter de wederzijdse rechten en verplichtingen bij de statuten geregeld en dienovereenkomstig van staatswege wettelijk gewaarborgd, niet zoo de verhouding tot de onderneming van den arbeid. Bij den overvloed van beschikbare arbeidskrachten, vraagt de werkman, wanneer hij bij de vennootschap in dienst treedt, op zijn best naar het loon, dat hem wacht. Hij is al blij 'een plaatsje op het fabriek' gekregen te hebben en verdiept zich weinig in de rechten en verplichtingen, die hij daarmede aanvaardt.

Al werkende hoort hij van dezen en genen, te hooi en te gras, dat er 'regels van 't fabriek' schijnen te bestaan. Voor hem, den arbeidsvennoot, geen Koninklijke goedgekeurde statuten, als waarmede de kapitaal-vennoot zijne rechten laat gelden, voor hem geen wetboek van den arbeid, als het wetboek van den koophandel voor den aandeelhouder, voor hem geene scheidslieden die uitspraak doen in geschillen. Men schijnt ook in ons land deze leemte te gaan erkennen en den weg op te willen tot hare aanvulling. Maar ook zonder dwang van staatswetten is het plicht te doen, wat behoort te geschieden.'

In de aandeelhoudersvergadering van de Gistfabriek wordt in 1887 het volgende artikel aan de Statuten toegevoegd:

'De loonen van beambten en werklieden en hunne verhouding tot de vennootschap worden, na hen desverlangende daaromtrent te hebben gehoord, door de directie, onder goedkeuring van commissarissen, geregeld.'[10]

En verder: '10 percent (van de overwinst) worden ter beschikking gesteld van de directie en commissarissen, om die te gebruiken, in het belang van het personeel der onderneming, na hen desverlangende daaromtrent te hebben gehoord, op zoodanige wijze als zij zullen goedvinden, zonder ten opzichte van dat gebruik aan iemand rekenschap verschuldigd te zijn dan aan de algemeene vergadering van deelhebbers.'

In de Fabrieksbode onderstreept Van Marken nog eens het 'na hen desverlangende daaromtrent te hebben gehoord.' Als uitvloeisel hiervan zal het nieuwe dienstreglement aan het personeel worden voorgelegd, dat zijn mening over de verschillende bepalingen kan uitspreken, voordat de goedkeuring van de commissarissen wordt gevraagd.

Waarschijnlijk is hiermee in 1887 de eerste sociale paragraaf in de statuten van een Nederlandse N.V. ontstaan.

In 1889 komt uiteindelijk de nieuwe 'grondwet' gereed, een boekje 'de Statuten van de Arbeid', dat aan alle personeelsleden wordt uitgereikt. Tussen alle reglementen en bepalingen, die de gang van zaken in de NG en SF vastleggen, nemen de 'Bepalingen omtrent rangregeling, werktijd en beloning van de arbeid', de 'Bepalingen omtrent voorziening ingeval van ouderdom, invaliditeit en dood' en de 'Bepalingen van de Kern en het Scheidsgerecht' de belangrijkste plaats in.*
In dit hoofdstuk wordt de indeling van de Statuten van de Arbeid verder gevolgd.

III. 3 HET SCHEIDSGERECHT

Het laatste hoofdstuk van de Statuten van de Arbeid is gewijd aan een instelling, waar maar één maal gebruik van wordt gemaakt: het scheidsgerecht.
De sociale paragraaf in de Statuten van de NG en SF en de instellingen, vermeld in de Statuten van de Arbeid, beogen naast verhoogde materiële welvaart, bij te dragen tot de sociale rechtvaardigheid door betere communicatie en overleg en betere vastlegging van rechten en plichten.
Niettemin meent Van Marken, dat het sociale bouwwerk niet af is zonder een beroepsmogelijkheid, een scheidsgerecht of liever een 'raad van verzoening en scheidsgerecht'.
Het werken met een dergelijke instelling is in Nederland niet ongewoon. In de handel wordt wel vaker de mogelijkheid aangegrepen om met behulp van onpartijdige derden een bindende uitspraak te verkrijgen. Ook Van Marken heeft er persoonlijk ervaring mee. In 1891 wordt door de directie van de Oliefabriek een scheidsrechterlijke uitspraak gevraagd naar aanleiding van een ongeval, waarbij de verzekeringsmaatschappij weigerde uit te betalen.[11] Ook in 1896 wordt de hulp verkregen van een scheidsgerecht voor een handelsgeschil.

Was het denkbeeld van een scheidsrechterlijke uitspraak in geschillen in Nederland niet onbekend, het werd wel als een nieuwigheid op sociaal gebied beschouwd. Bovendien wekte het verbazing, dat juist in de Delftsche Nijverheid zo'n instelling gecreëerd werd, terwijl de werkman daar toch het minste te duchten zou hebben van zijn patroon.

* Voor de Kern zie blz. 24.

Van Marken onderschrijft deze laatste mening, maar heeft twee redenen om zijn plannen toch uit te voeren. Allereerst is ook bij de rechtvaardigste patroon de mogelijkheid aanwezig van een foute beslissing, een onbillijke behandeling met meer of minder ernstige gevolgen voor de betrokkene. Het is een eis van gerechtigheid dat de werkman in beroep kan komen en via een gerechtelijke uitspraak dan genoegdoening kan krijgen.
Maar ook het omgekeerde staat Van Marken voor ogen. Als het personeelslid een vermeende onrechtvaardige behandeling heeft ondergaan, dan moet door een uitspraak van neutrale derden duidelijk worden, dat niet de patroon schuld treft maar hemzelf. Dit laatste kan een bron van laster en roddel wegnemen, die de goede verstandhouding tussen directie en personeel in de weg zou kunnen staan.
In 1887, het jaar waarin Van Marken zijn plannen lanceert, is echter van een verslechterende verstandhouding geen sprake.
'Waarom dan nu?' vraagt men zich bij de Delftsche Nijverheid af. Van Marken gaat er echter vanuit, dat er maar weinig nodig is om een bestaande situatie grondig te veranderen:
'Hoe weinig gist is er noodig om een geheel beslag in gisting te brengen.' 'Is het niet raadzaam op alle gebeurlijkheden voorbereid te zijn? Is het niet verstandig juist in kalme tijden door gemeen overleg de maatregelen te nemen, die in oogenblikken van spanning, wanneer bedaard overleg niet mogelijk is, de rust in de gemoederen kunnen herstellen. Ook de bekwaamste stoker kan zich vergissen en fouten begaan, de voortreffelijkste ketel kan gebreken bekomen, die een goede veiligheidsklep noodzakelijk maken, om in oogenblikken van gevaar aan de bovenmatige spanning van den stoom een uitweg te verschaffen en onheilen te voorkomen.'[12]

Deze voor Nederland ongebruikelijke sociale veiligheidsklep was in het buitenland al vele jaren bekend.[13] Van grote betekenis was de ontwikkeling in Engeland, waar in 1860 in Nottingham en omstreken zich een reeks stakingen voordeed. Het nog steeds bekende systeem werd gevolgd, waarbij slechts één van de vakverenigingen een beperkt deel van een fabriek stillegde door middel van een staking, maar daarmee in feite de hele fabriek verlamde. Een dergelijke staking werd dan doorgaans gevolgd door een 'lock-out', een uitsluiting, waarbij enkele fabrieken betrokken konden zijn. Toen in de loop van 1860 de situatie verscherpte en door de patroons een algemene lock-out werd voorgesteld, kwam een patroon van Italiaanse afkomst A. J. Mundella hiertegen in verzet. Hij wilde de ontstane

kloof tussen ondernemers en arbeiders overbruggen door de instelling van een raad van negen patroons en negen werklieden. Inderdaad heeft hij beide partijen kunnen overtuigen en aan één tafel kunnen krijgen.
Deze eerste 'board of conciliation and arbitration' heeft niet alleen het arbeidsklimaat in Nottingham aanmerkelijk verbeterd, maar tevens de aanzet gevormd voor andere soortgelijke experimenten. Zo in 1865 in Wolverhampton, waar een bipartite raad ontstaat op initiatief van Rupert Kettle, die zich tevens beijvert om dergelijke raden formele bevoegdheden te geven.
In 1872 komt een wet tot stand, die de uitspraken van de raden van verzoening voor partijen bindend maakt.
Het Engelse voorbeeld vindt navolging op het continent. Verschillende Franse en Belgische 'conseils de prud'hommes' worden naar Engels voorbeeld gevormd of hervormd.* In 1880 wordt in Keulen en in 1881 in Leipzig een 'gewerbliches Scheidgericht' gevestigd, in 1886 gevolgd door een soortgelijke instelling in Frankfort a/d M. Eveneens in 1886 neemt de Rijksdag een motie aan, waarbij de verplichte invoering van 'Gewerbe-gerichte' wenselijk wordt verklaard. Dat dergelijke gerechten in een behoefte voorzien, bewijst het aantal behandelde geschillen in Keulen. Van 1880 tot 1884 zijn er dat 3476, waarvan 2928 tot een verzoening leiden en 548 een scheidsgerechterlijke uitspraak eisen.[15]

In Nederland blijft het voorlopig bij één Scheidsgerecht in Delft, dat van 1887 tot 1896 bovendien een dode letter is geweest. Er wordt een reglement opgemaakt, dat voorziet in de verkiezing van twee patroons-leden en twee werklieden-leden, die gezamenlijk een voorzitter kiezen. De werklieden en hun plaatsvervangers worden door het personeel van de Delftsche Nijverheid verkozen maar mogen zelf niet bij één van die bedrijven werken.
Ze moeten hetzij zelfstandig, hetzij onder een patroon werken maar mogen geen leiding geven aan meer dan zes werklieden.
Werkgevers zijn zelfstandige patroons of beambten in grotere bedrijven, die gedurende ten minste drie jaar leiding hebben gegeven aan ten minste twintig personeelsleden.
Andere artikelen in het reglement voorzien in de werkwijze van het Scheidsgerecht, nadat de voorzitter eerst getracht heeft de partijen te verzoenen. De belangrijkste punten eruit zijn het openbaar verhoor van partijen en getuigen en de publikatie daarvan in de Fa-

* Volgens Falkenburg[41] was Mundella weer geïnspireerd door de 'conseils de prud' hommes', waarvan de eerste in 1806 door Napoleon werd ingesteld in Lyon.

brieksbode of door aanplakking, de bevoegdheid van de scheidsrechters om uit te spreken hoe het ongelijk door de veroordeelde partij hersteld dient te worden, en de publikatie van de beslissingen. Vermeld wordt nog, dat de beslissingen van het scheidsgerecht geen wettelijke rechtskracht hebben. 'Het blijft aan het rechtsgevoel van partijen overgelaten zich aan de uitspraken van het Scheidsgerecht te onderwerpen.'[16]

Het reglement van het Scheidsgerecht wordt door de Kern in 1887 met 34 stemmen voor, 4 tegen en 1 onthouding aangenomen. Slechts enkele wijzigingen worden aangebracht naar aanleiding van een brief van prof. mr. H. van der Hoeven, hoogleraar in het Strafrecht, die over het Scheidsgerecht gelezen heeft in het Sociaal Weekblad en met name over het 'onteerend vonnis', dat de scheidsrechters niet op hun naam mogen hebben. 'Onze nieuwe strafwetgeving kent echter (gelukkig) geen onteerende vonnissen meer' stelt Van der Hoeven vast. Hij meent dat aan de scheidsrechters, wat betreft hun levenswandel, de zelfde eisen gesteld moeten worden als aan rechters. Verder attendeert hij op het door elkaar gebruiken van recht en billijkheid in de tekst van het reglement: 'Het recht kan soms heel onbillijk zijn.'[17]

Begin 1896 komt de al meer dan 8 jaar oude instelling tot leven.[18] Bij de Nederlandsche Oliefabriek is de ondermeester-machinist Piket eervol ontslagen. Nadat Piket tegen dit ontslag verzet heeft aangetekend en overeenstemming tussen partijen onmogelijk bleek, wordt een Scheidsgerecht gekozen met als voorzitter prof. dr. J. Spanjaard, hoogleraar-directeur van de Indische Instelling.*

Het Scheidsgerecht begint aan zijn verhoren en daarmee blijkt direct een zwak punt in de procedure. Aanleiding tot het beroep is het verschil tussen het getuigschrift, waarin over een slechte relatie van Piket met zijn mede-arbeiders wordt gesproken, en de ontslagbrief, die een onhoudbare situatie met zijn superieuren en slecht werk als redenen aanvoert. Juist het eerste punt biedt de mogelijkheid tot lange en emotionele getuigenverhoren, die bij vele toehoorders een slechte nasmaak achterlaten. Het leidt bovendien tot partijvorming, ook binnen het Scheidsgerecht.

Op 23 maart 1896 komt de uitspraak van het Scheidsgerecht met 3 tegen 2 stemmen, dat het ontslag van Piket uit zedelijk oogpunt wel te verdedigen is.

Onmiddellijk na de uitspraak neemt de voorzitter Spanjaard ontslag op grond van een zodanig verschil van mening met enige leden van

* Bij de omzetting van de Koninklijke Academie in de Polytechnische School in 1864 wordt de Indische Instelling afgesplitst.

het Scheidsgerecht, dat verdere samenwerking moeilijk zou worden. Het ontslag en de kritiek die de openbare behandeling bij velen, ook Van Marken zelf, ondervonden heeft, zijn voor de directie redenen voor bezinning. Ook verschillende afdelingen van de Kern brengen in notulen of moties naar voren, dat het geval Piket meer kwaad dan goed gedaan heeft.
Van Marken overweegt zijn oorspronkelijke ideeën ten aanzien van de openbaarheid maar prijs te geven. Openheid is voor hem een zeer belangrijk punt, dat zijns inziens sterk tot rechtvaardigheid bijdraagt: 'De daden van het gezag moeten den toets der openbaarheid kunnen doorstaan. Indien bij openbare behandeling daden van het gezag worden besproken en bevestigd, die in strijd waren met de rechtvaardigheid en billijkheid, dan *wordt niet door deze openbaarheid het gezag ondermijnd*, maar dan blijkt slechts in het openbaar, dat *het gezag door die daden was ondermijnd.*'[19]
Op korte termijn is er echter voor Van Marken niet veel keus en hij neigt dan ook tot voorlopige opheffing van de openbaarheid. Dit plan wordt echter doorkruist door acties van de twee werkliedenscheidsrechters. Zij gaan na de uitspraak van het Scheidsgerecht via het Amsterdamse Volksdagblad hun minderheidsmening verkondigen. Ook andere gelegenheden grijpen zij aan. Als korte tijd na de uitspraak Piket overlijdt, wordt aan het graf de zaak in alle scherpte opgerakeld.[20]
Door deze gang van zaken beseft Van Marken dat de tijden nog niet rijp zijn voor een beroepsinstantie als hij voor ogen heeft. Hij besluit in april 1896 het Scheidsgerecht op te heffen.[21]

III. 4 'RANGEN, WERKTIJDEN EN BELONING'

De jaren na 1885 worden bij de NG en SF weliswaar ingezet op een gunstig beloningsniveau, maar zonder een duidelijk beloningssysteem. De afschaffing van het 10 jaar lang zo succesvolle produktiviteitstoerekeningssysteem laat in 1884 een leegte achter, die gevuld moet worden. Daar voegt zich door de groei van het bedrijf de behoefte bij om niet alleen het 'loon naar werken' maar ook het 'loon naar werk' zoals Van Marken het uitdrukte, in een regeling vast te leggen. Ten aanzien van dit laatste lanceert hij zijn ideeën in 1889 in de Fabrieksbode ter verdere bespreking in de Kern. Het hele loonsysteem, opgebouwd uit een functie-classificatie met beoordelingssysteem en verschillende premies wordt tenslotte geconsolideerd in de Statuten van de Arbeid.

Artikel 2 van hoofdstuk I van de Statuten over de 'Bepalingen omtrent rangregeling, werktijd en belooning van den Arbeid' verdeelt het vaste personeel in:
Hoofdbeambten;
Beambten en meesters;
Onder-beambten en onder-meesters;
Bazen;
Klerken en werklieden en
Hulpklerken en halfwassen onder 20 jaar.
Voor de bazen, klerken en werklieden is nog een verdere onderverdeling gemaakt in soorten arbeid. De arbeid van de eerste soort omvat o.a. gistscheppers en lichte sjouwers. Verder opklimmend vinden we bij de tweede soort zware sjouwers en schoonmakers, bij de derde soort o.a. siloknechts en tweede portiers, bij de vierde soort o.a. molenaars, koetsiers, eerste portiers, magazijnknechten, tweede klerken, bij de vijfde soort stokers en destillateurs, terwijl arbeid van de zesde soort tenslotte door monteurs, ambachtslieden en eerste klerken bedreven wordt.
Bij deze onderverdeling in soorten hebben volgens art. 7 van de Statuten de volgende aspecten een rol gespeeld:
'de vereischte kennis of bekwaamheid;
de vereischte bedrevenheid of handigheid;
de vereischte karaktereigenschappen;
de vereischte lichamelijke krachtsinspanning;
het vereischte plichtsbesef;
de opgelegde verantwoordelijkheid, d.i. naar gelang van de voordeelen en de nadeelen, die uit betere en minder goede uitvoering van den arbeid voor de onderneming kunnen voortvloeien;
de bijzondere bezwaren, die aan de uitvoering van den arbeid verbonden zijn.'
Naar deze 7 aspecten zijn meer dan 50 verschillende werkzaamheden geclassificeerd en ongeveer 300 personen vervolgens ingedeeld in de genoemde zes soorten. In deze soorten vindt vervolgens een beoordeling naar toewijding plaats, die in art. 8 nader wordt omschreven.
In de eerste jaren zijn voor de toewijding vijf klassen aangegeven, na 1896 zes, variërend van een beoordeling nauwelijks voldoende tot uitmuntend.

De beoordeling, resulterend in plaatsing in een van de zes klassen,

vindt één keer per jaar plaats voor het gehele vaste personeel, dus ook de beambten en hoofdbeambten, en vermeerdert het loon of salaris met 0% voor klasse 1, 2% voor klasse 2, 5% voor klasse 3, 7½% voor de tussenklasse, 10% voor klasse 4 en 20% voor klasse 5.
Eveneens is in de Statuten vastgelegd, welke klasse ten minste bereikt moet zijn na een bepaalde termijn. Een meester of beambte bijv. moet na het derde dienstjaar ten minste in de vierde klasse beoordeeld zijn. Is dat niet het geval, dan volgt ontslag. De ontslagtermijnen variëren van zes maanden voor hoofdbeambten tot één maand bij klerken, bazen en werklieden.
Omgekeerd kan men ook met de grootste toewijding niet direct tot de klasse 5 worden toegelaten. Opname in het vaste personeel gebeurt steeds onder gelijktijdige plaatsing in klasse 0.
Pas na 4 jaar onafgebroken of groeiende toewijding verkrijgt men de volle beloning, die bij klasse 5 behoort.

Ook voor de bekwaamheid wordt een toelage gegeven, echter alleen voor personeelsleden beneden de rang van beambte of meester en wel:
– bij vrij goede bekwaamheid 2% van het verdiende loon;
– bij goede bekwaamheid 5% van het verdiende loon;
– bij zeer goede bekwaamheid 10% van het verdiende loon;
– bij uitmuntende bekwaamheid 20% van het verdiende loon.
Het loon wordt verder verhoogd met 10% voor overwerk of nachtwerk en 25% voor werk op zondag. Ook voor samenwerking kan nog een premie gegeven worden volgens art. 45:
'In die betrekkingen, waarbij de algemeene belangen der onderneming, – behalve door bekwaamheid en door toewijding aan den opgelegden persoonlijken arbeid –, kunnen bevorderd worden door eendrachtige samenwerking met minderen of met gelijken in rang wordt voor het meer of minder tactvol streven naar zoodanige samenwerking aan het loon en de premie in de drie hoogste klassen van toewijding eene premie toegevoegd van 10 of 5 pct.'
Aan de lonen kunnen verder toegevoegd worden premies voor besparing op arbeidstijd, brandstoffen en grondstoffen en vermeerdering van produktie, persoonlijke toelagen voor buitengewone bekwaamheid en gereedschapskosten (ambachtslieden).
Uit het bovenstaande valt op te maken, dat het loon/salaris waarschijnlijk bepaald wordt zoals in tabel 6 aangegeven.

Tabel 6. Loonberekening

Functie		Loon/salaris L	Toewijding $= a$ %	Bekwaamheid $= b$ %	Overwacht/ zondagwerk $= c$ %	Besparingspremie/ pens. toelage $= d$ %	Samenwerkingspremie $= e$ %	Totaal inkomen
Hoofdbeambten		×	×					
Beambten/meesters		×	×		?		×	
Onderbeambten/meesters		×	×	×	×	?	×	
Bazen	1e soort	×	×	×	×	×	×	$\frac{(100+a+b+c+d)}{100} \cdot \frac{(100+e)}{100} \cdot L$
Klerken/werkl.	2e soort	×	×	×	×	×	×	
	3e soort	×	×	×	×	×	×	
	4e soort	×	×	×	×	×	×	
	5e soort	×	×	×	×	×	×	
	6e soort	×	×	×	×	×	×	
Hulpklerken/halfwassen		×	×					

De maandlonen worden op de eerste dag van de maand uitbetaald, de andere lonen elke zaterdag en wel '... een vast bedrag in verband met en nabijkomende aan het gemiddelde door hem verdiende loon.'
In de loop van de volgende week volgt dan een schriftelijke mededeling van de loonberekening over de voorgaande week, terwijl één keer in de drie maanden de rekening wordt vereffend.

Na het ontkoppelen van pensioenen en winstdeling wordt één keer per jaar een winstuitkering gedaan, nadat maximaal 25% van de overwinst in overleg met de Kern voor algemene doeleinden is aangewend:
'Het overige bedrag wordt verdeeld onder alle leeden van het personeel pondsgewijze in verband met de loonen, ontvangen gedurende het jaar, waarin de te verdeelen winst is verkregen, en wel onder dien verstande, dat het aandeel van de leeden, die op het oogenblik der winstverdeeling zijn bevorderd tot de eerste klasse, wordt berekend naar de helft van het bedrag van hun loon.

de tweede	drievierde van hun loon
de derde	het enkelvoudig bedrag van hun loon
de vierde	het anderhalfvoudig bedrag van hun loon
de vijfde	het tweevoudig bedrag van hun loon

Voor hen, die op het oogenblik der winstverdeeling wegens bevordering in rang, naar de bepaling van art. 19 in klasse zijn teruggesteld, wordt het aandeel in de winst berekend naar de klasse, waarin zij vóór hunne bevordering waren geplaatst.'
Ook een verlaging van de lonen hoort tot de mogelijkheden volgens art. 43: 'Zoodra het maatschappelijk kapitaal der onderneming tengevolge van geleden verliezen met meer dan 10 pct. mocht zijn verminderd, zullen de loonen pondspondsgewijze worden verminderd, en niet weder worden verhoogd, alvorens de geleden verliezen zullen zijn aangezuiverd.'

Bij het bovenstaande dienen enige kanttekeningen te worden gemaakt over de drie belangrijkste aspecten van deze opzet nl. de systematiek, de betrekkelijke gecompliceerdheid en de openheid. De basis van het hele loon- en salarissysteem wordt gevormd door een functie-classifikatie, zoals die ook decennia later in de Nederlandse bedrijven toepassing zou vinden.
Het is een wel zeer verfijnd systeem voor een bedrijf van rond 300 mensen, die naar 7 aspecten worden beoordeeld om vervolgens in 6 hoofdklassen en voor 2 hoofdklassen nog weer in 6 subklassen te worden ingedeeld. Ten aanzien van de zeven aspecten wordt alleen vermeld, dat ze een rol hebben gespeeld bij de classificatie. Over het gewicht, dat aan elk aspect wordt toegekend of met andere woorden de afweegfactor wordt niets vermeld. Opmerkelijk is dat de beoordeling voor alle groepen alleen de toewijding betreft en de bekwaamheid uitsluitend beoordeeld wordt beneden de rang van meester en beambte. Dat tenslotte voor samenwerking nog weer een extra premie gegeven kan worden, maakt het voor de betrokkenen ondoorzichtig. Van Marken wijdt vele artikelen in de Fabrieksbode aan het nieuwe loon- en salarissysteem en daaruit blijkt, dat ondanks al zijn pogingen om 'zijn' mensen tot één team te vormen onder het motto 'de fabriek voor allen, allen voor de fabriek' er regelmatig een gebrek aan samenwerking wordt gesignaleerd, dat niet alleen zakelijk nadelig is, maar hem ook persoonlijk treft. Daarin moet dan ook de hoofdoorzaak gezocht worden voor de aparte facultatieve toekenning van een premie voor samenwerking, die kan oplopen tot 10% van het loon.
Het grote aantal bestanddelen van het loon maakt het systeem echter gecompliceerd. De gecompliceerdheid samen met het nieuwe en onbekende van deze aanpak maakt dat de invoering vrij stroef verloopt. Het beoordelen, wat zowel nieuw is voor de beoordeelde als de beoordelaar, wekt bovendien wantrouwen. Ook daar moet de

Fabrieksbode[22] aan te pas komen om klaarheid te verschaffen o.a. door aan te geven, dat de gemiddelde beoordeling het eerste jaar tussen goed en zeer goed ligt en voor de plaatsing in klassen de mediaan in klasse 3 terechtgekomen is.
Het wantrouwen wordt echter niet geheel weggenomen. Knuttel stelt in zijn 'Herinneringen'[23] vast: 'De afhankelijkheid der werklieden van het oordeel hunner onmiddellijke chefs achtte men bedenkelijk. Allerlei invloeden zouden zich, naar men vreesde, daarbij doen gelden, zoo bijvoorbeeld inzichten, die men heeft op godsdienstig en maatschappelijk gebied.'
Ondanks de stroeve start, die mede veroorzaakt werd door administratieve problemen bij de omschakeling op het nieuwe systeem, waaruit verkeerde loonbetalingen resulteren, blijkt het geheel wel te voldoen. In ieder geval zodanig, dat in latere jaren minder aanleiding wordt gevonden tot behandeling in de Fabrieksbode en rond 1900 niettemin alle bovengenoemde elementen nog in de beloning aanwezig blijken te zijn. (Herziening Statuten 1900)

Dit geldt niet voor de ambachtslieden. Hoewel oorspronkelijk ingedeeld in de arbeid van de 6e soort werd direct bij invoering al een uitzonderingsregel voor hen opgesteld. Ten eerste werd een reëel bestaand systeem behandhaafd, waarbij bepaalde karweien door de ambachtslieden als aangenomen werk konden worden uitgevoerd en waarbij dus een direct verband aanwezig was tussen het loon en de geleverde hoeveelheid werk.
Verder werden twee groepen onderscheiden nl. van de ambachtsman en de monteur-ambachtsman.
Bedoeld waren hier twee klassen van vakbekwaamheid.
Door de ambachtslieden werd er echter een functioneel onderscheid in gezien met als gevolg een voortdurend misverstand over de waardering en de daarbij behorende loonberekening.[24] (tabel 7)

Als in 1896 het rumoer om de loonregeling voor ambachtslieden nog niet weggeëbd is, besluit de directie van de NG en SF de twee klassen samen te trekken en de spreiding te zoeken in toelagen voor vakkennis en geschiktheid (tabel 8). [25]

Tabel 7. Loon ambachtslieden tot 1896

	Beoordeling der bekwaamheid	Loon in centen	Toelage in pct.	Toelage in centen	Totaal (afgerond) in centen
De ambachtsman	even voldoende	18			18
	vrij goed	18	2	0,36	18,5
	goed	18	5	0,9	19
	zeer goed	18	10	1,8	20
	uitmuntend	18	20	3,6	21,5
De monteur-ambachtsman	even voldoende	22			22
	vrij goed	22	2	0,44	22,5
	goed	22	5	1,10	23
	zeer goed	22	10	2,20	24
	uitmuntend	22	20	4,40	26,5

Tabel 8. Loon ambachtslieden na 1896

Beoordeling		Grond-	Toelagen in percenten				Totaal
Vak-kennis	Geschikt-heid	loon in centen	Vak-kennis	Geschikt-heid	Totaal	in centen	loon in centen
0	0	18	0	0	0	0	18
1	1	„	5	5	10	1,8	20
2	1	„	10	5	15	2,7	21
3	2	„	15	10	25	4,5	22,5
2	4	„	10	20	30	5,4	23,5
5	2	„	25	10	35	6,3	24
4	3	„	20	15	35	6,3	24
3	5	„	15	25	40	7,2	25
4	4	„	20	20	40	7,2	25
4	5	„	20	25	45	8,1	26
5	5	„	25	25	50	9,0	27

Uit de toelichting, 'Wij moeten wel onze toevlucht zoeken tot woorden als vakkennis en geschiktheid, maar wij verzoeken dringend niet al te zeer te hechten aan deze woorden . . .,' valt op te maken, dat de makers van de regeling er niet erg gelukkig mee zijn. De

noodoplossing blijft echter bestaan tot 1906, het jaar waarin het hele systeem door de nieuwe directie op de helling gezet wordt.*

Vermeldenswaard is de openheid die door de Gistfabriek betracht wordt. Alle personeelsleden krijgen thuis een brief, ondertekend door de directie, waarin indeling en beoordeling vermeld staan. Ieder weet daardoor van zichzelf (en doorgaans ook van anderen), hoe hij op de verschillende faccetten gewaardeerd wordt.
Al met al een beloningssysteem met voor- en nadelen, maar tenminste een systeem, zij het ook met een verliespost ten opzichte van het voorgaande: het ontbreken van de produktiviteitstoerekening. Het belangrijkste punt was het introduceren van de begrippen functie-classificatie en beoordeling in een Nederlandse industriële wereld, die nog geen enkele belangstelling had voor de sociale aspecten van het ingenieursvak.
Het was Van Marken, die het belang van deze aspecten voor de ingenieur onderkende en het begrip 'sociaal ingenieur'** introduceerde tegenover de technische ingenieur zoals die de laatste decennia door de Polytechnische School te Delft werd afgeleverd.
Het is tekenend voor die periode, dat het enige beloningsaspect, dat in die jaren in 'De Ingenieur' ter sprake komt, het minimumloon per uur is, dat de overheid bij de gunning van werken aangehouden wenste te zien. Onderwerpen als beloningsmethodieken van Taylor sinds de tachtiger jaren en Halsey sinds 1891, die royale ruimte kregen in de Amerikaanse vakliteratuur, werden in Nederland niet overgenomen in de 19e eeuw.

Loon- en prijsniveau en arbeidstijden

Bij de bepaling van het loonniveau is uitgegaan van het beginsel, dat door arbeid van de eerste soort, zoals licht sjouwwerk, bij uitmuntende toewijding in de normale werktijd een inkomen kan worden bereikt, dat in overeenstemming is met de 'bescheiden behoeften van een niet overtalrijk gezin'. Voor 1890 is dat in verband met de plaatselijke omstandigheden vastgesteld op ƒ 12,— per week. Gezien deze formulering en gezien ook de studie, die Van Marken van het arbeidersbudget maakte, moet men aannemen dat hij bij de bepaling van dit bedrag meer naar de plaatselijke prijzen heeft gekeken dan

* Door de groei van het bedrijf kan de directie geen eigen oordeel meer geven en treden er verschillen in de beoordelingsnormen op, die afbreuk doen aan het systeem.[26]
** Zie blz. 129.

naar de plaatselijke lonen. Van die genoemde ƒ 12,— leidt hij vervolgens de uurlonen af voor de verschillende soorten arbeid en wel van 16⅝ ct. per uur voor de eerste soort tot 22 ct. per uur voor de zesde soort. Voor ambachtslieden is dit inclusief bekwaamheidspremie 20-27 ct. per uur. Halfwassen ontvangen 12 ct. per uur. Verder is het loon van ondermeesters ƒ 14,— per week, onderbeambten ƒ 15,— per week, 1e klerken ƒ 12,— per week, 2e klerken ƒ 10,— per week en hulpklerken ƒ 7,— per week.
Van de hoofdbeambten, beambten en meesters worden geen inkomens vermeld.
De normale werktijden zijn voor ondermeesters, bazen en werklieden 10 uur per dag, 6 dagen per week en voor de onderbeambten, klerken en hulpklerken 7 uur per dag. Voor de hoofdbeambten, meesters en beambten zijn de werktijden volgens 'bijzondere instructiën' geregeld in verband met de aard van hun werk.
Ook het overwerk is geregeld. De formulering maakt echter duidelijk dat de uitzondering nog wel eens de regel bevestigt en dat er dan zeer lange werktijden op kunnen treden. Dit wordt bevestigd door de volgende opgaaf,[27] waaruit blijkt dat:
in de dagdienst:

12	personen	geregeld	9½	uren werken
114	personen	geregeld	10 - 11	uren werken
22	personen	geregeld	11 - 12	uren werken
8	personen	geregeld	12 - 13	uren werken
1	persoon	geregeld	14	uren werkt

in de nachtdienst:

45	personen	geregeld	11	uren werken
1	persoon	geregeld	11½	uren werkt
10	personen	geregeld	12	uren werken
3	personen	geregeld	13	uren werken

in de zondagsdienst:

6	personen	minder dan	3	uren werken
33	personen		3 - 6	uren werken
20	personen		6 - 10	uren werken
16	personen		11 - 12	uren werken
23	personen		13 - 16	uren werken
2	personen		21	uren werken

Ook aan de reglementaire onderbreking van de werktijden door

schafttijden wordt niet algemeen de hand gehouden: 10 man kunnen de ochtendschaft niet opnemen, 11 de middagschaft niet, terwijl 15 geen rustuur in de nachtdienst hebben. Deze gegevens brengen Van Marken tot de slotsom, dat de situatie, èn wat werktijd èn wat schafttijd betreft, nog lang niet is wat hij zijn moet.
'Over het algemeen is het aantal arbeidsuren per dag, gerekend naar den maatstaf van de heerschende begrippen en bestaande toestanden, niet buitensporig, maar er zijn nog te lange werktijden, er moet nog te veel des Zondags gearbeid worden. Het ideaal zal ook hier niet bereikbaar zijn, maar er moet en er zal ernstig naar worden gestreefd, en dan kunnen en dan zullen wij er langzamerhand nader bijkomen.'
Deze conclusie ten aanzien van de bestaande toestand in Delft is volgens de Nijverheidsstatistiek maar al te waar. Zo zijn er rond 1890 vier sigarenfabrieken, waar 10 tot 12½ uur gewerkt wordt, drie olieslagerijen met een werktijd van 12 uur zonder rusttijd en een boter- en kaasfabriek, waar 's winters 13 uur en 's zomers 14 uur gewerkt wordt.

In 1891 komt bij de NG en SF een compensatie voor de lange werktijden en de zondagsarbeid tot stand in de vorm van 3 betaalde verlofdagen.
Ook het personeel van de Oliefabriek deelt in het driedaags verlof, maar het verloop van de arbeidstijden is bij de NOF geheel anders. In 1889 wordt in één der afdelingen een proef genomen met een drieploegenstelsel.[28]
Elke ploeg werkt onafgebroken acht uur, resulterend in een 48-urige werkweek voor twee dagploegen en in een 56-urige werkweek (7 nachten) voor de derde ploeg. De proef wordt door de directie genomen om tot een hogere produktie te komen, niet uit een streven naar een kortere werktijd. De proefperiode wordt niet verlengd, aangezien Van Marken meent, dat 10 of 11 uur met rusttijden te verkiezen is boven 8 uur zonder pauze. Bovendien is bij een complete 24 uur dienst onvoldoende gelegenheid voor onderhoudswerkzaamheden.
In 1891 komt echter het verzoek van het personeel om voor de hele Oliefabriek het drieploegenstelsel weer in te voeren. Van Marken wijst deze vraag af met de bovenstaande motivering. Hij merkt daarbij op, dat 'de arbeidsduur van 8 uur geenszins als maatschappelijk stelsel in onze fabriek is ingevoerd en beproefd geworden.' Hij meent zelfs dat een 8-urige werkdag pas aanbeveling verdient, als meer en betere gelegenheid voor de werkman aanwezig is tot ver-

dere ontwikkeling en ontspanning. Zeker mag de extra vrije tijd niet gebruikt worden voor andere 'loontrekkenden arbeid', zoals in de proefperiode is voorgekomen.
In 1893 wordt de 8-urige werkdag echter toch ingevoerd.[29]

De ontwikkeling van het loonniveau is voor de eerste tien jaren van de periode 1885-1900 in de grafiek fig. I, blz. 71 aangegeven. Daaruit volgt, dat het gemiddelde loon tot 1890 een sterke stijging doormaakt tot boven de *f* 1000,— per jaar, om vervolgens tot 1895 rond de *f* 1000,— per jaar te blijven schommelen, bestaande uit ongeveer *f* 900,— vast loon en *f* 100,— premie en winstuitkering. Hoe zich dat ten opzichte van de plaatselijke loonstandaard verhoudt, is moeilijk te berekenen. In 1892 stelt Van Marken vast '... dat onze loonstandaard belangrijk hooger is, dan niet enkel in Schiedam, maar ook elders ...' en 'In eene Delftsche branderij, die den naam heeft hoog loon te geven, zijn de cijfers voor den meesterknecht *f* 20,—, voor de overigen *f* 12,—, *f* 10,75 en *f* 7,—.'[30]
Hij berekent tenslotte wat een Schiedamse collega, die zijn arbeiders 100 uur per week laat werken, volgens de NG en SF loonstandaard zou moeten betalen en vergelijkt dat met hetgeen er werkelijk betaald wordt (Tabel 9).[31]
Deze vergelijking is echter misleidend, aangezien bij de NG en SF gemiddeld geen 100 uur per week gewerkt wordt en de inkomens dan ook lager liggen. Het geeft wel een goed inzicht over de verschillen in uurlonen en arbeidstijden.
Van Marken verzamelt dit soort gegevens al jaren lang zelf, maar vindt ze tevens bevestigd door o.a. de Staatscommissie Rochussen, die de ellende onder de arbeiders in de negentiger jaren in haar rapport in 1893 publiceert. Enkele gegevens daaruit, betrekking hebbende op de omgeving van Delft,[32] bevestigen Van Markens conclusie:

Een meesterknecht van de branderij Witkamp te Schiedam werkt 14 à 15 uur per dag en verdient *f* 16,50 per week.
Anderen verdienen *f* 12,50, *f* 10,50, *f* 9,— en *f* 7,50.
Zij werken zondags 6 uur. De meesterknecht krijgt bij ziekte vol loon, de knechts krijgen niets.
Een brandersknecht bij de Fa. Zoetmulder te Schiedam werkt 12 à 13 uur per dag, verdient *f* 9,— per week, geen voorzieningen voor ziekte en ouderdom.
Machinefabriek Burgerhout te Rotterdam heeft 100 man in dienst, met lonen van *f* 7,— tot *f* 15,— per week. De grofsmid verdient

Tabel 9. Loonvergelijking NG en SF en Schiedamse branderij

	Volgens de loonstandaard der gistfabriek *											
	Loon per uur in centen	60 dag-uren	30 nachturen		10 Zondagsuren		Totaal loon	Vak-premie	Loon + vakpr.	Toe-wijding 5%	Totaal	Loon branderij
			loon	10% toeslag	loon	25% toeslag						
Meesterknecht	23,5	14,—	7,—	0,70	2,33	0,48	24,51	1,23	25,74	1,29	27,03	17,—
1e onderknecht	15,5	10,50	5,25	0,52	1,75	0,44	18,46	—	18,64	0,92	19,38	12,50
2e onderknecht	17	10,20	5,10	0,51	1,70	0,42	17,93	—	17,93	0,90	18,83	10,50
3e onderknecht	16,5	9,90	4,95	0,49	1,65	0,41	17,40	—	17,40	0,87	18,27	9,—
										Te zamen	83,51	49,—

* De getallen stellen bedragen in guldens voor.

ƒ 19,65. Overwerk wordt apart betaald. Arbeiders werken soms 36 uur achter elkaar door. Premie voor ziekenfonds 1%.
Kaarsenfabriek Gouda betaalt ƒ 8,40 per week voor 12-urige werkdag. Geen eigen ziekenfonds, wel 'Voorzorg' voor eventuele bijzondere uitkeringen.

Het verloop van de lonen en arbeidstijden na 1895, in vergelijking met de andere bedrijven, is moeilijker te schatten dan in de voorgaande periode. Het aantal publikaties van Van Marken neemt nl. na 1894, het jaar waarin hij om gezondheidsredenen langdurig rust moet nemen in het buitenland, sterk af. Bij een tussentijdse herziening van de Statuten blijkt, dat eind 1897 de basis-uurlonen en -weeklonen nog dezelfde zijn als die in 1890.
Het vaste personeel is in die tijd toegenomen van 282 tot 330.[33] Deze rustige uitbreiding in Delft heeft waarschijnlijk tot gevolg gehad, dat de gemiddelde diensttijd is toegenomen en daarmee de gemiddelde klassering en/of beoordeling. Bij dezelfde basis uurlonen is in 1897 het totale uurloon 22,0 cent tegen 20,8 cent in 1890. Bij een gemiddelde werkweek van 66 uur in 1897 resulteert dat in ƒ 14,50 per week tegen ƒ 13,48 in 1890 bij 65 uur. In 1900 zijn deze cijfers 22,5 cent per uur en ƒ 15,07 per week van 67 uur.
De gemiddelde werkweek is in 1900 langer dan in de tien jaren daarvoor, waarin afwisselend 65 en 66 uur per week gewerkt wordt. De verdiensten per uur liggen in 1900 8% boven die van 1890 en per week 11%.
De winstuitkering heeft in 1893 een top van 4½% over het loon gehad, in 1895 is nog eens 4% uitgekeerd, maar daarna zijn tot 1900 de winsten beperkt gebleven.
De totale inkomensverbetering van de vaste werklieden bleef dan ook tussen 1890 en 1900 onder de 10%.
Het vaste deel van het inkomen van beide directeuren wordt in 1895 aanmerkelijk verhoogd. Tot 1875 was Van Markens salaris ƒ 2000,— dat werd in 1876 ƒ 3000,— evenals dat van Waller in 1885 bij zijn benoeming tot directeur.
Beider salaris werd in 1887 verhoogd tot ƒ 5000,—. In 1895 werd bovendien 25% van de overwinst, waar zij recht op hadden, gegarandeerd tot ƒ 10 000,—.[34] De extra 5% van de overwinst, die aan Van Marken als oprichter bij het 25-jarig jubileum van de NG en SF werd toegekend, bestemdde hij geheel aan backservice van pensioenen. Statutair wordt vastgelegd, dat nog eens 5% van de overwinst voor dit doel zal worden besteed.
Het niet-vaste deel van het personeel wordt in de periode 1890-1900

gevormd door 40 à 50 leerlingen en een wisselend aantal losse arbeidskrachten, 5% tot 30% van het totaal uitmakend.
Het gemiddelde loon van de leerlingen is het snelst gestegen, van *f* 0,64 per week in 1890 tot *f* 1,14 in 1899. Dit moest voornamelijk een gevolg zijn van een veranderde leeftijdsopbouw (zie blz. 45). De losse arbeiders hebben een iets geringere stijging in het loon gehad dan de vaste werklieden, namelijk van *f* 12,83 in 1890 tot *f* 13,84 in 1900. Door het ontbreken van de winstuitkering bij de losse werklieden is de procentuele stijging in het inkomen voor los en vast personeel in de negentiger jaren vrijwel gelijk geweest.
De lonen van de losse werklieden van de NG en SF, die via de (eigen) 'Arbeidsbeurs' aangenomen worden, blijken niet steeds concurrerend te zijn. Zo wordt in 1901 gerapporteerd, dat tegenover NG en SF lonen van *f* 1,70 tot *f* 2,— per dag (soms *f* 2,20 à *f* 2,50), lonen van andere Delftse bedrijven staan van *f* 2,50 à *f* 3,50 per dag.[35] Hoe sterk deze daglonen wisselden met de behoefte, is niet bekend.

Het hierboven vermelde ten aanzien van de lonen moet in samenhang gezien worden met de reeds op blz. 46 vermelde prijsindex. De daling van de prijsindex tussen 1885 en 1900 resulteert met de stijging van de lonen tot een duidelijke koopkrachtsvermeerdering, echter aanzienlijk minder spectaculair dan in de voorgaande periode van vijftien jaar.
Voor de periode 1885-1900 geldt evenals voor 1870-1885, dat de NG en SF meer heeft bijgedragen met prijsdalingen van gist en spiritus (zie blz. 35, tabel 2) tot deze prijsindex dan met zijn coöperatieve instellingen.
Zoals al eerder gemeld, bleven de financiële uitkomsten daarvan teleurstellend en moet de voornaamste bijdrage gezocht worden in de kwaliteitsverbetering van het gebodene zoals de huizen in het Agnetapark.

III. 5 'BEPALINGEN OMTRENT VOORZIENING IN GEVAL VAN OUDERDOM, INVALIDITEIT EN DOOD'

Ouderdomspensioenen

In geen onderwerp heeft Van Marken zich zozeer verdiept, geen onderwerp heeft hij zo uitvoerig behandeld in artikelen in de Fabrieksbode, in lezingen en correspondentie als het pensioen.
Reeds vroeg heeft het pensioen en met name het ouderdomspen-

sioen zijn aandacht en zodra na het moeilijke begin betere tijden voor de NG en SF dagen, rijpen bij Van Marken de eerste plannen voor een pensioenregeling.
In 1880 vindt voor de eerste keer uit de winst over 1879 een reservering plaats voor pensioenen. In datzelfde jaar 1880 schrijft Van Marken een brochure, bestemd voor de commissarissen, getiteld: 'Participatie en Pensioenen; voorstellen van den directeur tot wijziging en aanvulling der Statuten en Ontwerpbepalingen omtrent een Fonds tot het uitkeren van Pensioenen aan het personeel.'
Deze brochure is de belangrijkste informatiebron* voor de achtergronden van de eerste pensioenregeling en de uitgangspunten van Van Marken. Al was 1880 in principe het belangrijkste jaar, door de slechte bedrijfsresultaten wierpen de volgende jaren weinig vruchten af voor de pensioenen van het NG en SF personeel. 1887 werd zo het belangrijkste jaar wat de praktische resultaten betreft, doordat sindsdien de premielast als deel van de onkosten werd genomen. In 1895 werd tenslotte nog een bijdrage voor de oudere werknemers verkregen in de vorm van een backservice, waarmee een fraaie afronding van het pensioenen-project plaats vond.

Sociaal-economische achtergronden

Ondanks de belangrijke verhoging van de lonen, die met name na de invoering van het premiestelsel in 1874 bij de Gistfabriek plaatsvond, kwam Van Marken tot de conclusie, dat van de arbeider niet verwacht mocht worden, dat hij zijn eigen ouderdomsvoorzieningen zou treffen.
'Ik maak mij waarlijk geen illusiën over onze werklieden: met meer recht dan menig ander wellicht, kan ik van treurige ervaringen en teleurstellingen spreken. Ik geef toe dat er veelal roekeloos geleefd wordt; dat het overleg van misschien negen huismoeders op tien ontzaggelijk veel te wenschen overlaat; dat er weinige huisvaders zijn die hun verdiensten uitsluitend in het belang van hun gezin aanwenden. Doch dat bewijst noch geenszins, dat het geld, dat door beter overleg of door onthouding van drankgebruik of andere verspilling had kunnen bespaard, had moeten gespaard worden. De vervulde behoeften zijn daar tot een nog geringer peil gezonken. Een uitnemend oppassend werkman, die een groot gezin heeft, met een voortreffelijke huisvrouw kan een redelijk loon genieten, zonder dat hem nog sparen als een zedelijke plicht kan worden opgelegd. Spaarzaamheid moge men van hem vorderen om zijn kinderen beter

* De eerste aflevering van de Fabrieksbode verschijnt in 1882.

te kunnen voeden en kleeden, om hun langer onderwijs te laten genieten en langer hun steun te kunnen ontberen, sparen ook voor buitengewone onvermijdelijke uitgaven die uit het weekloon niet op eens kunnen bestreden worden, maar sparen ter verzekering van de toekomst is een eisch die slechts ten koste van de physieke en geestelijke ontwikkeling zijner kinderen kan vervuld worden.'[36]
Behalve dit zedelijke uitgangspunt groeide er bij Van Marken ook een zakelijk besef, dat met het ouder worden van de fabriek en daarmee van een groot aantal medewerkers de lasten voor het bedrijf in de toekomst wel eens groot konden worden en de afvloeiing van ouderen en de noodzakelijke doorstroming van jongeren konden belemmeren.[37]
Van Marken placht de pensioenverzekering te vergelijken met de afschrijving van machines. Dat doet hij ook in een antwoord aan een briefschrijver, dat onder de titel 'Wie moet betalen en wie betaalt?' in 1891 in de Fabrieksbode wordt opgenomen en dat nog eens duidelijk zijn uitgangspunten weergeeft.[38] Nadrukkelijk stelt hij vast, dat hij door pensioen met afschrijving te vergelijken niet wil beweren, dat de pensioenverzekering van het personeel dan ook bekostigd moet worden door de fabrikant, zoals de briefschrijver suggereerde.

Van Marken citeert voor zijn lezers de brief, die tekenend is voor de geest van de tijd, wellicht zelfs voor de meer verlichte geesten van die tijd. De schrijver zet omstandig aan Van Marken uiteen, welk verschil er bestaat tussen de afschrijving op machines, die de patroon geheel toebehoren en de 'afschrijving' op levende arbeidskrachten, die de patroon nimmer toebehoren en elk moment kunnen vertrekken. In het ergste geval gaan ze met de kennis die ze bij de eerste patroon hebben opgedaan een volgende baas opzoeken. Als de patroon zo'n gewone werkman, waarmee hij deze risico's loopt, iets boven het normale loon geeft, is dat een bewijs van welwillendheid, maar deze mag dat zeker niet van zijn patroon eisen.
Geheel anders ziet de briefschrijver het geval van de werkman, die 15 of 20 jaar zijn beste krachten aan de zaak van zijn patroon gewijd heeft. Dan zou het schandelijk zijn om de man voor zijn diensten te bedanken en op straat te zetten. Voor een dergelijk lange diensttijd kan de schrijver zich dan ook met het systeem van 'afschrijving' verenigen. Hoe dat te effectueren uitsluitend voor werknemers met zeer lange diensttijd, geeft hij niet aan.

Van Marken antwoordt deze Nederlander, die evenals zijn meeste

landgenoten nog ver afstaat van pensioenregelingen, dat hij het maar zeer ten dele met hem eens kan zijn. Natuurlijk behoort de werkman niet toe aan de patroon zoals de machine dat doet. Een vergelijking met een gehuurde machine gaat dan ook beter op. De eigenaar moet dan van zijn inkomsten uit de huur geld afzonderen voor de aanschaf van nieuwe machines, als de oude versleten zijn. En datzelfde geldt voor de verhuurder van arbeidskrachten: 'het belang van elken individu en het belang van de geheele maatschappij beide, vorderen het behoud, zoo mogelijk vermeerdering van het eenmaal gevormde arbeidsvermogen of kapitaal en dus in de eerste plaats het herstel, de aanvulling van verbruikt arbeidsvermogen door ander kapitaal van ten minste gelijke waarde als het verbruikte;
deze eisch geldt ook ten opzichte van het arbeidsvermogen van den mensch, en dit belang geldt voor elken individu in de eerste plaats hemzelven.' Op deze eis van aanvulling van het verbruikte arbeidsvermogen tot tenminste de oorspronkelijke waarde gaat Van Marken niet verder in. Daarmee gaat het verschil tussen de mens en de machine in deze beeldspraak verloren: de machine, waarvoor geld op zij moet worden gelegd om hem aan het einde van zijn leven te vervangen door een nieuwe, en de mens, waarvoor aan het einde van zijn arbeidzame leven geld gespaard moet zijn om hem de rest van zijn leven ongeveer dezelfde welvaart te kunnen garanderen als voordien. Bij de lage levenskansen in de 19e eeuw is de rustperiode bovendien kort ten opzichte van de werkperiode.

Van Marken vervolgt in zijn anwoord tot de briefschrijver: 'Maar als er nu geen winst is en geen loon, of indien de winst van den patroon en het loon van den werkman onvoldoende zijn om de kosten van afschrijving en pensioenverzekering te dekken? Om niet te uitvoerig te worden laat ik nu de vergelijking met en de beschouwingen omtrent afschrijving varen en bepaal mij verder tot de pensioenverzekering. En dan antwoord ik: indien het loon ontoereikend is, moet het toereikend gemaakt worden: de pensioenverzekering moet worden beschouwd als een deel van den kostenden prijs van den arbeid. Een onderneming, die deze kosten niet kan dragen, is maatschappelijk veroordeeld: ook hierover een ander maal.'
Hoewel de lonen bij de Delftsche Nijverheid hoger zijn dan bij andere bedrijven, zijn ze volgens Van Marken niet hoog genoeg om de plicht van de pensioenverzekering te vervullen. Daarom heeft de directie deze plicht van het personeel overgenomen en de lonen dienovereenkomstig verhoogd. 'Want, wel beschouwd, is het bedrag van 9 pCt. van het loon, dat voor de verzekering wordt vereischt,

niet anders dan een vorm van loonsverhoging . . .' Alleen deze vorm geeft voldoende zekerheid, dat het doel bereikt wordt.

Een derde uitgangspunt werd geformuleerd bij het opmaken van de bepalingen van de pensioenverzekering. Zagen anderen en met name de commissarissen een pensioenregeling als een middel om het personeel aan de onderneming te binden, Van Marken meende, dat een goede pensioenvoorziening bij meerdere bedrijven de mobiliteit van de arbeiders kon en moest bevorderen.
Voor de Delftse bedrijven stelt hij vast, dat een 50-jarige niet meer in aanmerking komt om in het vaste personeel te worden opgenomen. Hoewel hij op grond van ervaring en andere zaken wellicht de voorkeur aan deze 50-jarige zou geven, moet hij vanwege de pensioenverplichting toch een jongere kiezen. Veel gaat hierdoor verloren, zowel zakelijk als persoonlijk. 'Hoeveel hooger, zedelijk en maatschappelijk, zou die man staan, als de arbeid van jonger jaren door een pensioenverzekering hem het recht had geschonken zich vrij en onafhankelijk te blijven gevoelen, ook bij de nadering van den avond des levens . . .'[39]
In 1880 was deze mobiliteit echter een vrome wens, maar dit uitgangspunt resulteerde niettemin in een tweetal bepalingen, nl. één om de vertrekkende medewerker een polis mee te geven, waarvoor hij verder zelf de betalingen kon verrichten (of zijn nieuwe patroon kon laten verrichten) en een tweede, waarin werd vastgelegd dat alleen werknemers onder de 25 jaar tot het vaste personeel werden toegelaten. Uitzonderingen op deze laatste regel waren uiteraard mogelijk, maar in die bijzondere gevallen betaalde de fabriek extra premie om toch de betrokkene op 60-jarige leeftijd te kunnen pensioneren.
En dat was uiteindelijk het doel: de werkman op zijn 60e jaar te kunnen pensioneren met behoud van het *vaste* loon d.w.z. ongeveer 75% van het *volle* loon, waarin overwerk en premies waren opgenomen.

Uitvoeringsvorm

Het opzetten van de pensioenregeling heeft veel voeten in aarde gehad. Van Marken was in 1879 reeds in contact getreden met diverse wiskundige adviseurs van levensverzekeringsmaatschappijen[40] en hij had begin 1880 al voldoende bereidheid bij commissarissen gevonden om hen in 'Participatie en Pensioenen' een concreet voorstel aan te bieden. Niettemin duurde het ook na de principiële goed-

keuring van commissarissen en aandeelhouders eind 1880 nog tot diep in 1881, voordat de definitieve regeling tot stand kwam. Dit was het gevolg van enkele voorstellen, die deels bij commissarissen, deels bij de juridische adviseurs geen genade konden vinden.
Allereerst vormde de financiële prioriteit een struikelblok. Van Marken stelde zich in 1880 nog niet op het standpunt, dat hij later in zou nemen, dat de premie voor pensioenen een kostenpost was met dezelfde prioriteit als andere kostenposten.
Zijn voorstel echter om de pensioenen bij de winstverdeling een hoge prioriteit te geven, nl. direct na een dividenduitkering van 10% aan de aandeelhouders, werd niet geaccepteerd.
Uiteindelijk werd besloten om 10% van de overwinst voor het personeel te bestemmen en daaruit primair de pensioenvoorziening te bekostigen.

Een tweede moeilijkheid vormde zijn voorstel tot oprichting van een eigen fonds in plaats van het onderbrengen van de pensioenen bij een levensverzekeringsmaatschappij. Als belangrijkste motief voerde hij hiervoor aan het verschil in premie tussen beide, nl. 6,26% voor een fonds in eigen beheer en 7,67% bij een levensverzekering. Dit verschil was vrij kunstmatig, aangezien het eigen beheer voor Van Marken ook inhield een kostenloze administratie van het fonds door de NG en SF. Latere berekeningen reduceerden bovendien het verschil tussen beide uitvoeringsvormen. Een ander en overwegend bezwaar tegen een eigen pensioenfonds werd gevormd door de geringe risicospreiding, die bij een personeelsbestand van 108 eind 1880 aanwezig was.
Van Marken heeft het idee van een pensioenfonds in eigen beheer met tegenzin opgegeven. Hij verwachtte dat van een eigen fonds meer aantrekkingskracht op andere industrieën uit zou gaan en dat het NG en SF-fonds zo een kiem zou kunnen worden voor een Nederlands werklieden pensioenfonds.[41]
Verder hoopte hij met de pensioengelden de woningsituatie van de arbeiders te verbeteren door ze te beleggen in een 'Cité ouvrière', een ideaal, dat hij in latere jaren in de vorm van het Agnetapark op andere wijze zou realiseren. Deze beide ideële motieven heeft hij echter tijdig laten varen, toen hij inzag dat de praktische bezwaren van een eigen pensioenfonds overwegend waren.

Meer moeite heeft Van Marken gehad om juridische bezwaren tegen zijn ontwerp te verwerken. Achtereenvolgens heeft hij advies gevraagd bij de advocaten Veegens en Goudsmit en Rombach.

Zij becommentarieerden een herzien ontwerp, waarin het onderbrengen van de pensioenen bij een levensverzekeringsmaatschappij al was opgenomen. Had Van Marken deze maatregel al als een ontkoppeling van de fabriek en zijn arbeiders ervaren, de advocaten en met name Goudsmit en Rombach onderstreepten het belang van een verdere ontkoppeling van het bedrijf en de toekomstige pensioentrekker. De voor die tijd kenmerkende paternalistische inslag had Van Marken nl. bewogen om Directie en Commissarissen van de NG en SF als rechthebbenden bij de verzekering voor te stellen en deze laatsten daarna de uitkeringen aan de pensioentrekker te laten doen. Bovendien beleed Van Marken wel het 'onvervreemdbare recht' van zijn vaste personeelsleden op het pensioen, dat resulteerde uit de premiestorting door de NG en SF, maar dit onvervreemdbaar recht had toch maar betrekkelijke waarde. Zo zou het recht op pensioen volgens zijn voorstel volledig vervallen, a) als de betrokkene binnen 2 jaar de dienst der N.V. zou verlaten of b) wegens wangedrag, oneerlijkheid enz. Een vermindering van rechten (nl. geen berekening van interest) zou moeten plaatsvinden c) 'voor hen, die zijn vertrokken en met wie wij, om welke reden dan ook, liefst niet in eenige aanraking wenschen te blijven.'[42]
Het behoud van de volle aanspraak op pensioen blijft bij vertrek alleen voor hen, 'die als brave eerlijke mannen uit den dienst der fabriek zijn gescheiden.'
Voorstel c) verdwijnt uiteindelijk uit het definitieve ontwerp. Het is – mirabile dictu – niet het 'onvervreemdbaar recht', dat de juristen de meeste zorgen baart, maar de vermenging van belangen van directie en commissarissen, de vennootschap en de uiteindelijke 'recht'hebbenden. Het feit, dat directeuren en commissarissen 'onzekere' personen zijn, de vraag wat hun opvolgers rechtens vermogen te doen, wat er gebeurt als een liquidateur of curator bij een faillissement hun plaats inneemt, maakt de voorstellen van Van Marken op dit punt onacceptabel. 'Even schadelijk ware het de vennootschap als gerechtigde te beschouwen. Stel haar faillissement of liquidatie wordt uitgesproken, dan zou de curator zeer stellig de polissen beschouwen als een bate des boedels en de arme werkman ware van zijn lijfrente verstoken. Dit is uw bedoeling niet. Er moet afscheiding bestaan tusschen de mogelijke lotgevallen der maatschappij en de toekomst der werklieden, en alleen een zoodanige band, dat hare beheerders op gedrag enz. toezicht blijven houden. Één middel is o.i. afdoende: den werkman te beschouwen als rechtverkrijgende,' schrijven Goudsmit en Rombach in februari 1881.
Zij stellen dan verder voor om in de polis de clausule op te nemen,

dat de rechthebbende van elk recht uit de polis verstoken is, wanneer directie en commissarissen van de NG en SF aan de verzekeringsmaatschappij schriftelijk mededelen, dat zij het recht op die lijfrente intrekken.

Als de juridische klippen omzeild zijn, komt het definitieve ontwerp gereed, waarin de volgende formuleringen zijn te vinden:
'Art. 2. Directeuren en Commissarissen behouden zich tevens het recht voor, wegens rechtmatige redenen (wangedrag, oneerlijkheid, plichtsverzaking, benadeling der onderneming enz.) op voorstel van directeuren, het recht op pensioen bij of na het verlaten van den dienst in te trekken.
Art. 7. Bij uittreding of ontslag uit den dienst der vennootschop na minder dan tweejarigen diensttijd, vervalt het recht op de aangekochte lijfrenten.'
Het artikel 7 was de volgende jaren regelmatig van toepassing. In 1891 becijferde Van Marken,[43] dat 21 personen hun rechten in de voorgaande 11 jaren verloren hadden door vroegtijdig vertrek en slechts 1 op basis van art. 2.
'Het gold hier het bekende geval van den meester-brander, die terwijl hij in dienst was van de Gistfabriek, zijn vrijen tijd misbruikte door hier en te Schiedam onze concurrenten op de hoogte te brengen van onze wijze van werken.' In totaal werd voor de 22 mannen ƒ 351,— teruggestort in de fabriekskas.
Tegen een vermeende onrechtvaardige behandeling kon de belanghebbende beroep aantekenen. De beroepsprocedure was geregeld in het laatste artikel van de pensioenbepalingen.*

Van de bepalingen van de eerste pensioenregeling worden verder vermeld art. 10, dat in de mogelijkheid voorzag van extra stortingen ten behoeve van oudere werknemers, die op 1 januari 1880 al twee of meer jaren in dienst waren en art. 14, dat voorzag in een weduwe- en wezenuitkering, waarvoor een storting van 9% in plaats van 7% over het loon zou plaatsvinden, indien het winstaandeel dat toeliet. Op beide bepalingen wordt later teruggekomen.
Het definitieve ontwerp van de pensioenregeling, dat in 1881 verscheen en alle belangrijke elementen bevatte, waarop in latere jaren de uitbouw van de pensioenvoorzieningen zou plaatsvinden, wordt door De Vries in twee delen samengevat, resp. de feitelijke inhoud en het rechtskarakter betreffende.
De inhoud is:

* Zie verder blz. 82.

1. Dat zowel winstdeling als pensioen worden ingevoerd, maar in nauwe samenhang. De uit de overwinst volgens de Statuten beschikbaar te stellen 10% van de overwinst wordt primair voor de nodige pensioenpremies aangewend, secundair voor andere belangen, het personeel direct of indirect betreffende.
2. Dat het bovengenoemde statutaire deel van de overwinst niet aan het personeel ter beschikking wordt gesteld, maar aan directie en commissarissen, die vaststellen op welke wijze de gelden worden aangewend.
3. Dat directie en commissarissen op basis van deze bepalingen een contract hebben gesloten met een levensverzekeringsmaatschappij, waarbij de onderneming zich verplicht, al naar gelang de daarvoor bestemde middelen dit toelaten, de premie te betalen ten behoeve van elk personeelslid, terwijl de verzekeringsmaatschappij zich daartegenover verbindt op basis van de gestorte premies te zijner tijd aan de onderneming lijfrenten 'op het hoofd' van het personeelslid te wiens behoeve de storting geschiedt, uit te keren.

Ondanks de vrijheidsgraden, die de directie zich voorbehoudt, stelt De Vries van het rechtskarakter,[44] dat het personeel op basis van de regelingen onder de drie eerder genoemde punten in principe een onvervreemdbaar recht is verleend op ouderdomspensioen.

Opzet en inrichting van de pensioenregeling 1880 dragen typisch het kenmerk van de eerste, aarzelende schreden op het moeilijke terrein van de ondernemingspensioenfondsen. De directie van de onderneming zet deze stap, omdat zij er van overtuigd is, dat, waar het personeel zelf intellectueel, mentaal, financieel noch verzekeringstechnisch in staat is, dit vraagstuk zelfs maar gedeeltelijk tot een oplossing te brengen, zij deze taak heeft over te nemen.

De ontwikkeling van de pensioenvoorziening

In het voorgaande is reeds aangegeven, dat 1880 wel in principe de oudedagsvoorziening bracht, maar dat de praktische resultaten in de volgende jaren zeer beperkt waren. Na 1881 volgden enige jaren van tegenspoed voor de Gistfabriek, waarin of geheel geen winstuitkering plaatsvond, zoals over 1882, 1885 en 1886 of te weinig om de volle premie te storten, zoals in 1883 en 1884.

In het begin werd in overleg met de Kern besloten om ieder nog in de gelegenheid te stellen uit de premiespaarkas zelf het nodige aan te zuiveren voor de volledige pensioenpremie, waarvan velen gebruik maakten. Later werd de situatie uitzichtloos en werden dergelijke stappen niet meer overwogen.

Bovendien kwamen principiële bezwaren naar voren, niet alleen vanwege de paternalistische achtergronden van het voorstel, maar ook op grond van artikel 9, het recht van de directie tot verbeurdverklaring van de pensioenaanspraken.

In 1886 maakt Van Marken tenslotte een voorstel op, dat in januari 1887 door de aandeelhouders geaccepteerd wordt om de pensioenpremie met ingang van 1 januari tot de bedrijfskosten te rekenen. Getuigt het voorstel na enkele jaren van slechte bedrijfsresultaten van moed en volharding bij de directie, ook de medewerking van commissarissen en aandeelhouders dient vermeld te worden.
Hun aller besluit om in het vervolg jaarlijks 9% over de loonsom voor de pensioenen uit te trekken onafhankelijk van het bedrijfsresultaat, stelde de oudedagsvoorziening veilig en vormde een basis voor de weduwe- en wezenvoorziening.
Deze laatste voorziening en het lot van de oudere arbeiders met een gering aantal pensioenjaren bleef ook na 1887 nog reden tot zorg.

Weduwen- en wezenvoorziening

In het oorspronkelijke ontwerp van de pensioenbepalingen was in artikel 14 al voorzien, dat in goede jaren met winstuitkeringen, die 7% van de loonsom te boven gingen, een additionele 2% gestort zou worden voor een weduwe- en wezenuitkering.
De eerste jaren was dit artikel een dode letter.
Zeer schrijnend kwam dit naar voren bij het overlijden van één van de jongere personeelsleden in 1886, die een vrouw en vier kinderen achterliet. Snelle hulp was nodig en kwam ook. Maar daarmee ook de vraag of dit een incidentele hulpverlening moest blijven van collega's en vrienden, van de personeelsleden persoonlijk of dat ook de fabriek een aandeel moest leveren. Dit laatste wijst Van Marken af, maar hij wil de nabestaanden niet aan hun lot overlaten. 'Door den patroon mogen eischen worden afgewezen, die hij onbillijk acht. Als mensch is hij zedelijk verplicht, gelijk iedereen naar de mate zijner krachten en middelen, de hand der liefde te reiken aan de ongelukkigen en hulpbehoevenden in de eerste plaats in zijner kring.'[45]

In de eerste plaats dus een daad van 'algemeene menschenliefde' en derhalve van een andere aard dan de ouderdomsvoorzieningen. Deze opvatting lijkt strijdig met de pensioenregeling van 1881, maar kan zijn oorzaak vinden in de voorbereiding van de belangrijke

wijzigingen van de pensioenen, die Van Marken in 1886 onderhanden heeft en die hij niet in gevaar wil brengen, zoals De Vries veronderstelt.[46]
Zijn voorstel is dan ook om, los van de pensioenregeling, een afdeling weduwenverzorging op te richten, die op basis van een omslagstelsel een 'weduwe-belasting' heft 'percentsgewijze van alle loonen die aan de directeuren en aan het vaste personeel, en op gelijke wijze van het gezamenlijk bedrag der premiën, die aan het vaste personeel door de onderneming worden betaald.' Aan de opbrengst van deze heffing voegt de onderneming 50% toe. De uitkeringen bedragen hoogstens ƒ 4,— voor een weduwe en ƒ 1,— per week voor ieder kind onder de 15 jaar ten hare laste met een maximum van ƒ 8,—.[47] Dit voorstel wordt door het personeel aangenomen.

De afdeling Weduwenverzorging blijft bestaan, ook als na 1887 regelmatig jaarlijks 2% van de loonsom door de NG en SF gestort wordt voor verzekering van de weduwen- en wezenpensioenen.
Aanvulling van deze pensioenen blijkt broodnodig, aangezien de oorspronkelijke regeling inhoudt, dat voor elk dienstjaar over elke tien gulden weekloon ƒ 46,80 wordt uitgekeerd aan de weduwe. Dit geldt voor alle werknemers, onafhankelijk van de leeftijd.
De financieel zorgelijkste gevallen zijn uiteraard die, waarbij nog jonge personeelsleden overlijden en een vrouw met kleine kinderen achterlaten en waarbij de levensverzekeringsmaatschappij éénmaal 10 of 20 keer het weekloon uitkeert. Deze uitkering gaat overigens niet rechtstreeks naar de weduwe, maar loopt over de directie van de NG en SF, die het in kleinere tranches doorgeeft.

Ook de premiespaarkas van jong overleden medewerkers levert doorgaans niet veel op, zodat een zware wissel wordt getrokken op de offervaardigheid van de mede-personeelsleden. Waar deze wissel te zwaar is, moet met mindere uitkeringen van de afdeling Weduwenverzorging worden volstaan, die nimmer een vaste verzekering kan zijn zoals Van Marken in 1889 nogmaals betoogt:
'Geholpen en gelenigd tot zoover en zoolang onze krachten, onze middelen toereikende zijn. Wij verzekeren dus niet: wij begeven ons niet in berekeningen en onderzoekingen omtrent leeftijd, gezondheidstoestand, sterftekans; wij storten geene premiën waarvoor wij rechten koopen; wij bezitten geen kapitaal om rechten te waarborgen, waar berekeningen eenmaal zouden kunnen blijken te hebben gefaald. Maar als mannen van eer beloven wij elkander de hand der liefdadigheid uit te strekken over den nood van weduwen en weezen,

zoover en zoolang ons dit mogelijk is; de gemeenschap die ons verbindt in de onderneming, waarin wij samenwerken, is de waarborg voor het nakomen dier belofte.'[48]
In 1891 vermeldt de Fabrieksbode,[49] dat bij 23 sterfgevallen gemiddeld *f* 150,— per geval is uitgekeerd. Als reden voor dit geringe bedrag wordt de korte duur, dat de pensioenregeling in werking is, opgegeven. Belangrijker is in feite, dat het weduwen- en wezenpensioen meer het karakter van een spaarsysteem dan van een verzekering heeft.

Dit laatste aspect plus het ontbreken van een uitkering bij overlijden na het 60e levensjaar blijft de aandacht vragen. Uitgebreid worden de voor- en nadelen van kapitaalsuitkering versus lijfrente bij pensionering besproken. De kapitaalsuitkering, slechts één van de mogelijkheden om aan de bovenstaande bezwaren te ontkomen, ondervindt veel weerstand bij Van Marken.
Al te verleidelijk acht hij de keuze tussen lijfrente en kapitaal, wanneer deze keuze uitsluitend zou worden overgelaten aan de verzekerde.
Het verlossende woord komt tenslotte van prof. Legebeke, wiskundig adviseur der Eerste Nederlandsche Maatschappij van verzekering op het leven, tegen invaliditeit en ongelukken. Hij stelt voor het nieuwe pensioenreglement van de Oliefabriek een gecombineerd systeem voor, dat ook door de Gistfabriek wordt overgenomen. Het principe van de jaarlijkse pensioenuitkering blijft, maar bovendien krijgt men dadelijk bij pensionering een kapitaaltje in handen, gelijk aan twee keer het te genieten pensioen.
Bovendien wordt het weduwenpensioen losgekoppeld van de diensttijd en vastgesteld op[50]:
f 600,— voor gehuwde werklieden en klerken;
f 800,— voor gehuwde ondermeesters en onderbeambten;
f 1200,— voor gehuwde meesters en beambten;
f 2000,— voor gehuwde hoofdbeambten.
Deze laatste uitkeringen worden gedaan aan de commissie voor weduwenverzorging, die met dat geld en verdere bijdragen de weduwe volgens bepaalde richtlijnen ondersteunt. De weduwe kan geen enkel recht laten gelden en haar onmondigheid wordt duidelijk onderstreept.
Uitkeringen bij overlijden van ongehuwden en weduwnaars worden eveneens in de kas van de weduwenverzorging gestort.

Backservice

Met de regeling van de uitkering ineens bij overlijden en het bereiken van de pensioneringsleeftijd wordt in 1892 de pensioenregeling geconsolideerd. Nog één probleem blijft voorlopig onopgelost en wordt met het voortschrijden der jaren steeds duidelijker. Het is weliswaar een tijdelijk maar toch vrij langdurig probleem en betreft de oudere werkers, vooral die van het eerste uur, die er in 1887 wel vele levens- en dienstjaren op hadden zitten, maar nog weinig pensioenjaren konden tellen. Dit backservice-probleem heeft Van Marken bij het opzetten van de pensioenregeling in 1880 reeds onderkend[61]:
'Om nu te berekenen hoeveel bovendien de verzekering zal kosten van de 'inhaalpensioenen' (vergun mij kortheidshalve die uitdrukking) aan de leden van ons personeel met meerjarigen diensttijd vgs. art. 11 willen wij ons tot het bovengenoemde voorbeeld bepalen van den 37-jarigen man met 10 dienstjaren, die, ware de pensioenregeling sedert het begin van zijn diensttijd ingevoerd geweest, volgens de cijfers der tabellen *f* 301,70 méér pensioen zou hebben genoten, dan wanneer zijn aanspraken met 1879 zullen aanvangen zonder dat met zijn verleden wordt rekening gehouden. Die *f* 301,70 méér pensioen nu moeten ingehaald worden door een gelijkmatige jaarlijksche storting gedurende de 23 jaren, die nog tot zijn pensionering zullen verloopen.'

Ultimo december 1879 waren 50 mannen met een diensttijd variërend van 10 tot 2 jaar bij de NG en SF. Op een totaal van 92 vaste personeelsleden betekent dit direct een forse extra belasting.
Van Marken rekent de commissarissen voor, dat hiermee een verhoging van het totale premiebedrag van rond 45% gemoeid is. In 1887 is de situatie uiteraard niet rooskleuriger en ook de daaropvolgende jaren wordt dit probleem niet opgelost.
Vanaf 1895 wordt echter een belangrijke financiële bijdrage voor de oudere werknemers verkregen. In dat jaar wordt het 25-jarig jubileum van de Gistfabriek gevierd en ter gelegenheid daarvan wordt de statutaire winstdeling zodanig gewijzigd, dat 5% ter beschikking komt van de backservice en nog eens 5% aan de oprichter J. C. van Marken of na diens overlijden aan zijn weduwe. Van Marken besluit ook zijn 5% tot wederopzegging aan de 'inhaalpensioenen' te wijden, zodat vanaf 1895 10% van de overwinst aan dit doel ten goede komt.

III. 6 ONTWIKKELINGEN BIJ DE NG EN SF TUSSEN 1885 EN 1900 TEGEN NEDERLANDSE ACHTERGRONDEN

Hoewel de periode van 1885 tot 1900 bij de NG en SF op sociaal gebied voornamelijk gekenmerkt werd door consolidatie, heeft hij zowel in de directe als indirecte beloning van de arbeid belangrijke principiële en praktische winstpunten opgeleverd. Het functie-classificatiesysteem met bijbehorende beoordeling zou ondanks de bezwaren, die eraan kleefden, nog vele decennia model kunnen staan voor de Nederlandse industrie en leverde bovendien rond 1890 belangrijk hogere lonen op. De inkomenstoename is in de periode 1885-1900 veel minder spectaculair geweest nl. 15 à 20% dan in de jaren 1870-1885 met ongeveer 65%. Voor de gehele periode 1870-1900 betekent het echter vrijwel een inkomensverdubbeling per man (fig. 1, blz. 71). Fig. I, tabel 9, de voorbeelden van blz. 96, Van Markens eigen vaststellingen[52] en de berekeningen van De Jonge, die wijzen op een gemiddelde loontoename in Nederland van ongeveer 70% tussen 1870 en 1910, indiceren een positief verschil tussen de directe beloning bij de NG en SF en die in het merendeel der andere industrieën.
Exacte gegevens zijn ook in de negentiger jaren niet beschikbaar maar het cijfermateriaal wordt wel overvloediger door de resultaten van parlementaire en andere enquêtes en het werk van de eerste inspecteurs van de arbeid.

Van groot belang voor de werknemers van de NG en SF waren verder vanaf 1887 de winstdeling en de pensioenregeling, vanaf 1895 nog aangevuld door de backservice-regeling. Hoewel slechts backservice en winstdeling direct aan de overwinst gekoppeld waren, moet toch gesteld worden, dat het ensemble van inkomensmaatregelen mogelijk gemaakt werd door de gunstige gang van zaken bij de NG en SF.
De reeds eerder genoemde tegenwind, die de hele branche gedurende het begin der tachtiger jaren in moeilijkheden bracht, verflauwde na 1886. Het saneringsproces, dat inmiddels op gang gekomen was, zette echter ook door in de tweede helft van de tachtiger jaren en verder in de negentiger jaren, waarbij vele kleine industrieën de poorten moesten sluiten en enkele groten het slagveld gingen beheersen. Door deze ontwikkeling werd het aanzien van een plaats als Schiedam bepaald, dat zijn aantal branderijen nog verder zag teruglopen tot 180 in 1897.[53] Delft telde in 1872 slechts 4 branderijen, 3 distilleerderijen, 1 likeurstokerij en 1 spiritusfabriek,[54] zodat

daar het saneringsproces slechts een gering aantal slachtoffers maakte.
Eén van de oudste en meest gerenommeerde Delftse bedrijven, de firma Van Meerten, werd in 1901 overgenomen door de NG en SF. Eerder was datzelfde al gebeurd met de Nederlandsche Stoombranderij en Distilleerderij in Delfshaven in 1897 en in 1902 zou de distilleerderij 'De Noord' te Schiedam dat lot delen. De belangrijkste overname in die jaren was echter die van een gistfabriek in Brugge, die niet alleen een grote bijdrage aan de produktiecapaciteit van het moederbedrijf leverde, maar tevens hielp de gerezen invoerrechtenproblemen te verminderen. Allemaal tekenen, die samen met de cijfers van omzet, winst en kapitaal wezen op de grote vlucht, die de NG en SF maakte en die de mogelijkheid bood om velen werk te verschaffen en loon naar werken. Want dat is in dit verband het belangrijkste: niet alleen steeg de directe en indirecte beloning per werknemer, maar tevens nam het aantal werknemers bij het moederbedrijf toe van 35 eind 1870 via 193 ultimo 1885 tot 390 ultimo 1894, waarmee de 'vruchten van de arbeid' in 1894 ongeveer het twintigvoudige waren van die in 1871. Van 1895 tot 1900 verandert het totaal aan uitkeringen aan of ten behoeve van het personeel van het Delftse bedrijf nauwelijks. Dezelfde bloei kon vóór 1890 maar van enkele bedrijven gemeld worden.
Hoewel na 1870 door de verbeterde infrastructuur de mogelijkheden voor een modern ondernemerschap geboden werden, waren het slechts een beperkt aantal ondernemers en zoals al eerder beschreven, enkele bedrijfstakken, die tot een radicaal andere aanpak kwamen en daarmee tot grote hoogte groeiden.
De meeste bedrijven werden bovendien geremd door de malaise in de tachtiger jaren, zoals bijv. de firma Ten Oever, Koning en Co., de latere 'Nederlandse Staalfabrieken v.h. J. M. de Muinck Keizer'. De periode rond 1870 passeert bij dat bedrijf nog in de oude sfeer: 'Zonder aanmerkelijke veranderingen in debiet en techniek is zij de jaren van 80 genaderd... Geleid door een gestie, die eerder afwachtend dan vooruit- of opdringend was, hangend aan het oude, verworvene, was het niettemin in zijn soort, naar de maatstaven van dien tijd gemeten, een goed functionerend bedrijf...' In 1882 doet het moderne ondernemerschap daar zijn intrede in de persoon van Jan Menzo de Muinck Keizer. Van hem zegt de geschiedschrijver[55] dat hij het bedrijf zo inricht, dat het tenminste de crisisjaren doorkomt, wat zonder deze 'nieuwe levenskracht' twijfelachtig was geweest.
Een ander voorbeeld van een mentale ommezwaai in dezelfde periode is Zaalberg te Leiden.[56] Van 1853 tot 1876 worden door dit

bedrijf regelmatig successen geboekt op buitenlandse tentoonstellingen, maar deze successen worden niet geëxploiteerd. Een drastische exportvergroting, die tot de mogelijkheden behoorde, wordt niet nagestreefd door de ondernemers met de oude mentaliteit van: 'Wir reisen nicht, wir bieten nicht feil, sondern wir lassen uns suchen, denn wir denken: Das Werk muss den Meister loben, nicht umgekehrt.'[57] Pas in 1879 neemt de jonge, modernere generatie de leiding van Zaalberg in handen, die rond 1880 het sterk verouderde bedrijf op een nieuwe leest schoeit.
De Jonge concludeert dan ook ten aanzien van het ondernemerschap vóór 1890: 'In de meeste bedrijfstakken kwamen ondernemers voor, die initiatieven namen met betrekking tot de produktiefunctie, hetgeen in dit verband wil zeggen, dat zij overgingen tot mechanisatie, maar vanwege de slechte economische situatie bleven deze initiatieven veelal steken en het kwam daardoor niet tot een vervolg op het eerste begin; de pioniers, die de nieuwe produktietechnieken invoerden, hadden geen kans om een krachtige expansie te bewerkstelligen, terwijl de ondernemers, die geneigd waren de kat uit de boom te kijken, de modernisering uitstelden tot betere tijden. Het vernieuwingsproces leek op een kabbelend stroompje, dat zijn natuurlijke loop niet kon vervolgen vanwege een opgeworpen dam en daardoor dood liep in een spaarbekken, waarin het waterpeil gaandeweg in zeer traag tempo verhoogd werd. De vernieuwing kreeg pas de kans zich 'natuurlijk' te ontplooien, toen – zo zou men de wending in de conjunctuur kunnen opvatten – de stuw geopend werd, waardoor bovendien de opgespaarde hoeveelheid vernieuwingsdrang loskwam, die de stroom ongemeen versneld en verbreed heeft. Toen pas werd de ontwikkeling opgenomen in een proces van groei. Dit moment viel echter na het tijdvak 1870-1890.'[58]

Onder de bedrijven, waarvoor de stuw al vóór 1890 openging, hoorde de NG en SF tot de groten. Er waren echter grotere, meer loonintensieve fabrieken, die meer mensen in dienst hadden dan de NG en SF met 254 man. Zo hadden rond 1890 de Koninklijke Weefgoederenfabriek in Hengelo ongeveer 900 arbeiders en de Stoomkatoenweverij Gelderman & Zonen te Oldenzaal 980. In de machine-industrie zijn al een drietal bedrijven met 1100 à 1200 arbeiders, te weten Fijenoord, De Schelde en de Nederlandsche Fabriek van Werktuigen en Spoormateriaal.[59] Stork heeft 412 mensen in dienst.[60]* Deze tendens tot concentratie van de fabrieksarbeid in

* De grootste bedrijven qua aantal werknemers waren in 1899 de Hollandsche IJzeren Spoorweg Maatschappij met 8100 arbeiders en de Maatschappij tot Exploitatie van Staatsspoorwegen met 13 694.[61]

grotere eenheden had zich in de oudste industriële stad van Nederland, Maastricht, al eerder voorgedaan. Daar werkten:
in 1841 571 arbeiders in 7 fabrieken;
in 1860 3006 arbeiders in 25 fabrieken;
in 1887 4959 arbeiders in 10 fabrieken.[62]

Als rond 1890 de conjuncturele stuw echter opengaat, neemt deze groei naar grote bedrijven in versterkte mate toe. In 1903 werken van de arbeiders, waarop de Ongevallenwet van toepassing is, reeds 13% in bedrijven met meer dan 1000 arbeiders.
Tevens wordt de kiel gelegd van de bedrijven, die in latere jaren de grootste zullen worden. In 1890 wordt de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot Exploitatie van Petroleumbronnen in Nederlandsch Indië opgericht en in 1891 vangt de firma Philips in Eindhoven haar activiteiten aan. Reeds in de zeventiger jaren zijn in Oss de margarinefabrieken van Jurgens en Van den Bergh van start gegaan.

Volgt men De Jonge's indeling in tijdvakken van twee decennia en Rostows benaming 'take off' voor de periode 1850-1870 dan blijkt dat de industriële ontwikkeling tussen 1870 en 1890 misschien wel van de grond gekomen is, maar dat die periode ondanks de gunstige uitzonderingen er één van uitgesproken laagvliegen geweest is. Pas ná 1890 begint de industriële activiteit snel hoogte te winnen.
De sociale ontwikkeling loopt echter ongeveer één periode achter ten opzichte van de industriële. Waarom de sociale reactie in de tijd verschoven ligt ten opzichte van het industriële gebeuren geeft Hoefnagels treffend weer[63]: 'De vele leeglopende werkkrachten zullen alleen aan de slag komen als er mensen zijn, die hen willen gebruiken. Zolang de rijke niet rijker wil worden, door de arbeidskracht van de arme te gebruiken, heeft de arme economisch geen waarde. Hij is overbodig en kan zichzelf ook niet anders zien.' 'Wij zien hier hoe de algemene geest, die de economie beheerst, tot gevolg heeft, dat de arbeider zich onmogelijk bewust kan worden tot een andere status geroepen te zijn dan die van "arme".' Het tijdsbestek 1870-1890, waarvan de meest in het oog springende feiten in hoofdstuk II behandeld zijn, verdient dan ook hooguit de benaming 'take off'.
De maatregelen van de overheid beperken zich in die periode tot de Kinderwet, die betrekking heeft op een zeer klein deel van de arbeidende massa, zij het dan ook het deel, waar op verschillende plaatsen de grootste uitwassen zijn ontstaan, die ook de grootste

emoties konden verwekken. Controle op de uitvoering van de Kinderwet bestond er niet. De vakvereniging was een te verwaarlozen factor: ook hier was de enkele gerichte en succesvolle actie de uitzondering op de regel van de nog zoekende en tastende arbeidersbeweging, die de reeds eerder geciteerde, weinig vleiende typeringen verdiende. Ook de enkele sociaal bewogen, vooruitstrevende ondernemer zocht experimenterend zijn weg, waarbij hij door zijn omgeving met wantrouwen gevolgd werd en nog niet vermocht zijn stempel op het geheel van de sociale ontwikkeling in de industrie te drukken. Het belangrijkste van deze periode was dan ook naast de genoemde kiemvorming en het principiële aspect van het overheidsingrijpen de belangstelling, die voor het probleem van de arbeidersklasse gewekt was en die weer tot verdere onderzoekingen aanzette. Het is met name het verdere onderzoek naar de werking van de Kinderwet door een parlementaire enquête-commissie, dat weer voldoende feiten aandroeg voor de Minister van Justitie Ruys van Beerenbroek (voordien lid van de enquête-commissie) om samen met zijn collega van Waterstaat, Handel en Nijverheid (de naamverandering van het ministerie was al betekenisvol) te komen tot de Arbeidswet van 1889 (met als enige tegenstemmer in de Tweede Kamer Domela Nieuwenhuis) en tot de instelling van een nieuwe parlementaire enquête-commissie onder leiding van Rochussen voor een verder onderzoek.

De Arbeidswet van 1889 had naast beschermende maatregelen van arbeidsduur en arbeidstijd ten opzichte van de allerzwaksten, de jeugdigen en vrouwen[64] als belangrijkste gevolg de instelling van een controle-orgaan. Voortaan zouden drie inspecteurs van de arbeid de werking van de wetten controleren en van hen zou een belangrijke preventieve en (indirect) repressieve werking uitgaan.*
Ook zij zouden meer en systematischer gerangschikte informatie verschaffen, die niet te negeren viel en die belangrijke impulsen voor de Nederlandse arbeidswetgeving zou opleveren.
De informatiestroom uit de tachtiger jaren zwelt dus in de negentiger jaren nog aan en vraagt tevens om vergelijk met de situatie in het buitenland. Hoewel 'De Ingenieur' – zoals gemeld – in de vorige eeuw zwijgt over beloningsaspecten en de 'sociale quaestie' negeert,

* Vóór de Inspecteurs van de Arbeid hadden de ambtenaren, belast met het geneeskundig staatstoezicht, al sinds 1865 toegang tot alle fabrieken en werkplaatsen om zich op de hoogte te stellen van de toestand en inrichting der gebouwen in het belang van de volksgezondheid. Dat hun invloed in de fabrieken te verwaarlozen is geweest, komt doordat zij hun aandacht concentreerden op drinkwatervoorziening, afvoer schadelijke stoffen en voorzorgsmaatregelen tegen besmettelijke ziekten.[65]

vindt toch in de Vereeniging van Burgerlijke Ingenieurs in 1894 een verhandeling plaats over 'loon en arbeidsduur' door Mouton.[66] De gegevens, die hij ter tafel brengt, zijn meer instructief ten aanzien van de zich langzaam aan wijzigende instelling van de ondernemers dan dat ze exacte informatie verschaffen:

Tabel 10. Werktijdverkorting

Bedrijf	Oude arbeidsduur	Nieuwe arbeidsduur	Resultaat produktie
Werf 'Conrad'	67½ uur/week	59½ uur/week	produktie hoger bij zelfde verdienste
Kaarsenfabr. Gouda	84 uur/week	72 uur/week	gelijk bij zelfde verdienste
Leidsche broodfabriek	100%	88%	gelijk
Sigaren Fabrieken	12 uur/dag	10½ uur/dag	gelijk of hoger
Stork	10 uur/dag	9⅔ uur/dag	gelijk

Mouton verstrekt de volgende informatie uit het buitenland:

Tabel 11

Landen	Arbeidsduur	Loon mannen	Loon vrouwen
Engeland	56½ uur/week	29½ cent/uur	20½ cent/uur
Frankrijk	66 uur/week	24½ cent/uur	12 cent/uur
Zwitserland	66 uur/week	20 cent/uur	11 cent/uur
Duitsland	66 uur/week	19 cent/uur	9½ cent/uur
België	69 uur/week	16 cent/uur	9½ cent/uur
Italië	69 uur/week	11 cent/uur	5½ cent/uur
Oostenrijk	66 uur/week	9 cent/uur	5½ cent/uur

Het is duidelijk dat Nederland, ondanks de geciteerde uitzonderingen, (en zelfs bij deze zoals de NG en SF is de theorie wel eens schoner dan de praktijk) tot de landen met de te lange arbeidstijden behoort en nog vele jaren zal blijven behoren, wat de Engelsman Mundella tot de uitspraak brengt: 'De lange arbeidsduur op het vaste land beschermt ons het beste voor zijne concurrentie.'[67]
Ook een verdere vergelijking met het buitenland valt in sociaal opzicht voor ons land ongunstig uit. Engeland, dat Van Marken o.a. wat betreft de trade-unions inspireerde kende in 1819 al een Kinderwet en had vanaf 1833 inspecteurs.[68] Een droge opsomming van jaartallen illustreert de situatie in Duitsland, waar met name Bismarck na 1870 een belangrijke bijdrage leverde:
1839 Kinderwet, 1845 Arbeidsinspectie, 1883 Ziekteverzekering, 1884 Ongevallenverzekering, 1889 Invaliditeits- en Ouderdomsverzekering, 1891 Arbeidswet, vergelijkbaar met de Nederlandse wetten van 1889, 1911 en 1919.[69]
Frankrijk beleefde al vroeg een overheidsingrijpen in het spel der vrije krachten door Napoleon III, die in 1844 (in de gevangenis) een sociaal program ontwikkelde, later uitgegeven onder de titel: 'Extinction du paupérisme' met o.a. de volgende typering van de industrie: 'De industrie is als een machine, die zonder regulateur werkzaam is. Mensen als grondstoffen fijnmalend ontvolkt zij het platteland, concentreert zij de arbeiders in ruimten zonder licht en lucht, verzwakt zowel het lichaam als de geest en werpt de mensen, wanneer zij ze niet meer gebruiken kan, op straat, dezelfde mensen, die aan de industrie hun kracht, hun jeugd en hun bestaan hebben opgeofferd. Als een echte Saturnus verslindt de industrie haar kinderen en zij leeft slechts van hun dood."[70]

In Nederland hebben de vrije krachten de gehele 19e eeuw nog vrij spel gehad, zij het ook met de restricties door de overheid in 1874 en 1889 aangebracht. En met een zodanig krachtsverschil tussen de patroon en de arbeider, het kapitaal en de arbeid, was het niet te verwachten, dat uit het spanningsveld een positief resultaat te voorschijn zou komen. Wel bracht de toenemende industriële activiteit een afnemende werkloosheid en een geleidelijk stijgend loonpeil met zich mee en een mede onder internationale invloed dalend prijspeil, zodat de koopkracht van de arbeider de laatste decennia van de 19e eeuw ook zonder overheidsingrijpen toenam. De invloed op de arbeidsduur is echter miniem ondanks de enkele reeds aangehaalde voorbeelden en sociale zekerheid blijft in Nederland voor de meeste arbeiders een vrome wens. Zo meldt het verslag over 1890 van de

inspecteurs van de arbeid dat van de 8804 fabrieken met 'gewaarmerkte lijsten' (voor vrouwen en jeugdigen) 423 door de inspecteurs bezocht werden. Daarvan hadden 35 een ziekte- en/of ongevallenverzekering, hetgeen door de patroons als een zedelijke verplichting werd aangevoeld. De Fa. Van Houten gaf aan gehuwden, behalve het normale weekloon, tevens vrije geneeskundige behandeling voor het gezin, mits de kinderen van 6 tot 12 jaar de openbare school bezochten. Enkele andere patroons eisten dat hun arbeiders lid waren van een bestaand ziekenfonds en zuiverden eventuele verschillen zelf aan. Een dertigtal gaven een niet verder gespecificeerde ondersteuning bij ongevallen. In 19 bedrijven bestond er een bedrijfsziekenfonds voor en door de werklieden. Van de 423 fabrieken hadden (afgezien van de Rijkswerkplaatsen) slechts 5 een pensioenfonds. Van de NG en SF wordt gemeld, dat in 1890 *f* 19 000,— premie betaald werd.[71]
Deze cijfermatige opsomming geeft nog een te gunstig beeld. De uitkeringen bij ziekte en ongeval zijn veelal gering, over weduwen- en wezenpensioen wordt niet gesproken en het enkele ouderdomspensioen zal vanwege het kapitaalskarakter en vanwege het geheel of gedeeltelijk ontbreken van backservice pas veel later practische waarde krijgen. In de meeste gevallen was de Nederlandse arbeider bij hoge leeftijd overgeleverd aan de bedeling of hij werkte in het gunstigste geval tot zijn dood door: '. . . waarbij langdurige trouwe diensten slechts aanleiding geven tot een vereerend geschenk, met gelijktijdige loonsverlaging wegens verminderde werkkracht.'[72]

Al was dan de arbeidersbeweging nog geen partij in deze ongelijke strijd tegen de werkgevers, langzamerhand begonnen zich in de vakverenigingen en de politieke partijen contouren af te tekenen, die heden ten dage nog herkenbaar zijn. Het belangrijkste feit in deze was, dat de SDB steeds verder de anarchistische weg opging en daarbij niet alleen steeds grotere weerstand opriep bij de politieke tegenstanders. Ook in eigen kring komt verzet, dat resulteert in het uittreden van mensen als Van der Goes en Troelstra, die in 1894 de SDAP oprichten. Ook voor de SDAP-ers geldt in den beginne, dat zij iedere verbetering op de sociale weg, die door de tegenpartij wordt aangebracht, als een belemmering voor hun revolutionaire streven zien. Mannen als Stork en Van Marken moeten het bij hen dan ook ontgelden, hetgeen het conflict weer verscherpte en Stork o.a. tot de uitspraak bracht: 'Fabrikanten, die hart voor hun werklieden hebben . . . moeten het voorbeeld van Palthe volgen en deelnemers aan socialistische demonstraties ontslaan.'[73]

Maar de SDAP zal zich wél in de parlementaire strijd werpen en daar in de komende jaren een grote rol spelen, die de SDB ontweek. Ook bij de vakbeweging voltrekken zich belangrijke veranderingen. In 1886 wordt de Ned. R.K. Volksbond opgericht, wat weer leidt tot oprichting van enige R.K. vakverenigingen, met name in Twente, waar Alfons Ariëns actief is onder de textielarbeiders. Het sociale klimaat onder het rooms-katholieke volksdeel wordt in de negentiger jaren bovendien gunstig beïnvloed door de encycliek Rerum Novarum van 1891. Patrimonium blijft in de sociale beweging aan de rem staan, gepreoccupeerd als het is door het atheïsme in het socialisme, wat vóór alles bestreden moest worden. Het was, getuige een rapport van Van der Molen in 1902 over 'Loon en Arbeid' belangrijker de arbeidsonrust te bestrijden dan de oorzaken ervan, waarvoor voldoende rechtvaardiging in de Heilige Schrift werd gevonden.[74] Het socialisme kwam ook gaandeweg sterker naar voren in de vakbeweging door het teruglopen van de weinig strijdvaardige ANWV en de oprichting van het syndicalistische Ned. Arbeids Secretariaat in 1893.
Een werkelijke macht vormt deze in zichzelf verdeelde vakbeweging niet, evenmin als de politieke partijen, die met haar de rechteloosheid van de arbeider willen bestrijden. Maar door het vurige woord en de scherpe pen spitsen de tegenstellingen zich toe, die zich bij tijd en wijle ontladen in gebeurtenissen als het Paling-oproer in 1886, waar heel Nederland van opschrikt en stakingen, waarin al of niet terecht de hand der socialisten gevoeld wordt.

Textielstaking te Almelo 1888

Aan één van deze stakingen zal hier aandacht worden besteed vanwege het aandeel dat Van Marken erin heeft gehad, en wel de textielstaking in Almelo in 1888.
De aanleiding tot de staking bij twee bedrijven van de familie Scholten was een loonsverlaging van ongeveer 10%, die in januari 1888 zonder enig overleg of informatie werd doorgevoerd. De motivering voor deze 10% werd gevonden in de slechte gang van zaken in de textiel, met name de export naar Ned.-Indië, en in verbeteringen aan de stoommachine, die daardoor minder storingen dan voorheen zou vertonen en zo de wevers in staat zou stellen hun stukwerk te realiseren en de 10% althans grotendeels weer in te halen. Nu waren loonsverlagingen in Twente de laatste jaren al meer voorgekomen en ook de wijze van doorvoering was niet zo uitzonderlijk. De reden voor de massale staking van 700 wevers moet dan

ook gezocht worden in het feit, dat het loon op zo'n erbarmelijk peil gekomen was, ongeveer *f* 5.— per week voor een volwassen wever, dat deze loonsverlaging te zamen met de sluitingsperiode van drie weken zonder uitbetaling ten behoeve van de reparatiewerkzaamheden aan de stoommachine in de voorgaande maand, juist de druppel vormden, die de emmer deed overlopen. De stakers eisten de oude lonen, maar de heren Scholten maakten duidelijk, dat ze niet tot enige concessies van betekenis bereid waren en de staking lang konden volhouden.

Van Marken werd in de strijd betrokken, doordat hij een verzoek van enkele arbeiders van de Gistfabriek om een ingezonden stuk in de Fabrieksbode te plaatsen, inwilligde. Hierin vroegen zij om financiële hulp voor de stakers. Van Marken plaatste zich in een hoofdartikel volledig achter het ingezonden stuk en zette daarin nog eens uiteen, wanneer zijns inziens loonsverlaging gerechtvaardigd was en hoe dan zo'n verlaging tot stand moest komen. Dit artikel werd door verschillende dagbladen overgenomen en wekte grote beroering in Twente.
'De verantwoordelijkheid voor deze stemming onder de werkstakers drukte mij; onder deze omstandigheden gevoelde ik de verplichting tot handelend optreden' schrijft Van Marken in zijn nabeschouwing 'De Werkstaking te Almeloo'. Hoewel het merendeel der stakers 'orthodoxen en katholieken' zijn, hebben de sociaal-democraten de leiding van de staking overgenomen. Hun voorman, Bennink, is voor Van Marken geen onbekende. 'Geacht en bemind bij zijn patroon, den Heer de Monchy te Hengeloo, moest hij (Bennink - JM) in het begin van 1883, wegens de verspreiding en verkondiging van socialistische geschriften en denkbeelden, zijn plaats in de Hengeloosche Katoenspinnerij verlaten. Toen, nog niet kunnende besluiten zich geheel te werpen in de armen eener partij, wier ruw optreden hem tegen de borst stuitte, zocht en vond hij arbeid voor het dagelijksch brood in de gistfabriek alhier, terwijl hij gedurende het drietal jaren, dat hij in mijnen kring doorbracht, herhaaldelijk gastvrijheid vond in mijne woning, ter gedachtenwisseling over de vraagstukken, die ook mij ernstig bezighouden.' Later wordt Bennink horlogemaker en keert in 1885 naar Hengelo terug, waar hij de leider van de sociaal-democratische beweging wordt.

Met Bennink neemt Van Marken in februari 1888 contact op en vervolgens besluit hij naar Almelo te gaan. Hij stelt beide partijen voor tot de instelling van een scheidsgerecht te komen, waar de com-

missie van stakers mee accoord gaat. De stakers stellen Van Marken en een arbeider van een andere textielfabriek voor als leden namens de arbeiders en aan de directeuren Scholten wordt verzocht eveneens twee leden aan te wijzen. Deze vier leden zouden dan een vijfde lid/voorzitter moeten kiezen. De familie Scholten wijst dit voorstel af en ook andere bemiddelingspogingen, die Van Marken de volgende dagen onderneemt, lopen op niets uit, zodat Van Marken na vijf dagen onverrichterzake naar Delft terugkeert en daar een advertentie in de dagbladen plaatst voor hulp aan de noodlijdende stakers. Uit zijn brochure, waarin hij het verloop van de gesprekken met de heren Scholten weergeeft, uit het 'Het Antwoord' daarop van de Heren Scholten en een open brief aan Van Marken van de emeritus-predikant Ds. Snellen, wordt niet alleen de onmetelijke ellende duidelijk, die zich in de wintermaanden van 1888 in Almelo heeft afgespeeld, maar tevens waarom een bemiddelingspoging, of althans deze bemiddelingspoging van Van Marken moest mislukken.
Allereerst was daar het contact met Bennink en zijn volgelingen. Ondanks de bewondering die vriend en vijand hadden voor de wijze waarop de 'socialen' de staking organiseerden en zonder ernstige ordeverstoringen lieten verlopen, was de afschuw van socialisten bij de liberale en christelijke groeperingen zo groot, dat Van Marken verweten werd zich voor het socialistische karretje te hebben laten spannen. Waar Van Marken echter zelf in 'Recht voor allen' ook regelmatig verguisd wordt, is dit punt niet doorslaggevend geweest. Belangrijker was het hemelsbrede verschil in sociale opvattingen tussen de ondernemer Van Marken en de patroons Scholten. 'Doch laat ons niet voorbij zien, dat wij in Twenthe zijn en dat hier door niet weinigen de afschuwelijke leer verkondigd wordt: bemoei u nooit als patroon met uw werkvolk of met hun belangen, hoe meer gij hen als menschen behandelt en toespreekt, des te meer staan zij tegen u op en werpen zij u met slijk' stelt Ds. Snellen vast.[75]

Maar het verblijf in Twente overtuigt Van Marken er alleen maar sterker van, dat hij als scheidsrechter bij de beantwoording van de (door hem zelf gestelde) vragen volledig aan de zijde der stakers zou hebben gestaan.

'1. Is de door de firma's Gebr. Scholten en H. & B. Scholten aangekondigde wijziging der loonen, in verband met de veranderde inrichting hunner fabriek, te beschouwen als eene loonsverlaging?
2. Is deze loonsverlaging gerechtvaardigd te achten?

(N.B. Plotseling in den barren winter en – bij Gebr. S. – na eene bijna onmiddellijk voorafgegane, gedwongen werkeloosheid, met geheele loonderving gedurende drie weken, wegens herstel der stoommachine.)

a. Gerechtvaardigd door de plaatselijke omstandigheden, in verband met de door andere fabrikanten in Twenthe voor gelijksoortigen arbeid betaalde loonen?

b. Gerechtvaardigd door den algemeenen toestand van den door de genoemde firma's uitgeoefenden tak van nijverheid?

c. Gerechtvaardigd door den bijzonderen toestand der ondernemingen van genoemde firma's?"[70]

Er is wel degelijk sprake van een loonsverlaging, stelt Van Marken vast. En hij niet alleen, want de familie geef dit ook – althans ten dele – toe. Door de lonen bij de andere textielfabrieken wordt deze verlaging, voor zover dat nagegaan kan worden, niet gerechtvaardigd. Zijn de lonen bij Fa. Gelderman in Oldenzaal voor enkele artikelen al iets lager, die bij Fa. Van Heek in Enschede zijn aanmerkelijk hoger volgens Van Markens informatie. Bij Van Heek zouden de wevers zelfs 50% meer kunnen verdienen dan het oude loon bij de fabrieken van Scholten.

Ook de vraag naar de rechtvaardiging van de loonsverlaging door de algemene toestand van de textielnijverheid beantwoordt Van Marken ontkennend en licht dit als volgt toe:

'De exportzaken op Neêrlandsch-Indië – ik zeide het reeds – gaan ook ten opzichte van de geweven goederen slecht.

Nu één van beide.

Of er is geen kans op betere tijden. In dit geval is de industrie gedoemd tot onvermijdelijken ondergang, en waarlijk – ik vertrouw, dat deze meening ook bij mijne lezers zal zijn doorgedrongen – de heeren S., zijn er niet de menschen naar, hun bedrijf een dag langer voort te zetten uit humane overwegingen tegenover hunne werklieden en zich eenig geldverlies te getroosten, zonder de in hunne oogen gegronde hoop om later de schade dubbel en dwars in te halen. Of er is verwachting van betere handelstoestanden. Maar dan ook behoort de werkgever – gelijk hij vroeger alleen de winst heeft genoten en later weder alleen zal genieten – ook de tijdelijke winstderving en zelfs het verlies voor zijne rekening te houden, vooral wanneer de loonen een peil hebben bereikt als in het onderhavige geval.'

Bovendien blijkt de loonsverlaging in geen enkele redelijke verhouding te staan tot de uiteindelijke verkoopprijs van het produkt.

Van Marken geeft een voorbeeld van een product, waarbij de doorgevoerde loonsverlaging van 10% overeenkwam met 1% van de verkoopprijs. Het is voor niemand aannemelijk te maken, dat 1% op de verkoopprijs een bedrijf zou laten staan of vallen. Voor andere artikelen heeft Van Marken dezelfde berekening uitgevoerd en komt dan op nog kleinere verschillen uit.
Ook vraag 2c over de bijzondere toestand van de bedrijven Scholten krijgt een ontkennend antwoord. De familie Scholten bezit een zo groot vermogen, dat een dergelijke barre maatregel onverantwoord is en nooit de reddingsplank kan zijn, waaraan zij het recht hebben zich vast te klampen.
'Waarlijk ik – scheidsrechter – vraag hunne grootboeken en hunne balansen niet; ik heb ze niet noodig. Ik vraag slechts hunne loonstaten, maar zij weigeren, wel wetende, dat het schaamrood, niet hun, maar mij en met mij het geheele Nederlandsche volk naar de wangen zou stijgen over de ellende, die door hunne werklieden moet geleden worden, indien de lage loonen, tot dusver uitbetaald, nog vermindering ondergaan.'

De strijd is lang en hard geweest. Pas in april, na bijna drie maanden staking, wordt een compromis-voorstel, dat Van Marken bij een tweede bezoek aan Almelo deed, door beide partijen aanvaard.* De loonsverlaging wordt beperkt tot 2 à 3%[78] en alle stakers gaan weer aan het werk.
De Almelose staking is niet alleen van belang vanwege de materiële aspecten van de staking zelf en het uiteindelijke resultaat, dat als een overwinning van de arbeiders wordt gezien, maar ook vanwege het feit, dat een ondernemer partij voor de stakers kiest, waarbij hij zich niet door uiterlijkheden, zoals onbehouwen optreden van de stakingsleiders, van het rechte spoor laat afbrengen.[79] Een spoor dat hem weinig erkenning in werkgeverskringen zal bezorgen, evenmin als in de socialistische vakbondskringen, die hem als hun vijand blijven zien.[80, 81]
Maar het zijn stakingen als deze geweest, die samen met enquêteresultaten etc. de Nederlandse bevolking in beweging hebben gezet en regering en parlement tot activiteiten hebben gebracht. De troonrede van 1890 herinnert aan de stakingen, die in verschillende delen van het land hebben plaatsgehad. Zij wijst erop, dat de grote Staatscommissie-Rochussen nagaat, in hoeverre in verschillende takken van nijverheid officiële organen zouden moeten ontstaan om de be-

* Volgens De Jong is de tweede bemiddelingspoging hoofdzakelijk het werk van Ariëns.[77]

langen van de arbeiders te behartigen, en gerezen geschillen tussen werkgevers en arbeiders op te lossen. De schreeuwende rechteloosheid van de arbeider vraagt om doeltreffende voorzieningen en in 1891 krijgt prof. mr. H. L. Drucker dan ook de opdracht van de Minister van Justitie Lely, uit het Ministerie Tak van Poorvliet, een wet op het arbeidscontract te ontwerpen. In 1894 is Drucker gereed met zijn ontwerp, maar het zal uiteindelijk tot 1907 duren voor een eerste wet van deze strekking wordt aangenomen.[82]

De ongevallenwet 1901

Ondanks de uitbreiding van het kiesrecht in 1887 tot ongeveer 400 000 van de 4.4 miljoen Nederlanders en de daaruit voortvloeiende grotere representatie van het parlement komen nieuwigheden, als rechtszekerheid van de arbeider, moeilijk van de grond. Vrijwel even moeizaam verloopt de verwerving van enige sociale zekerheid, een strijd, uitmondend in de Ongevallenwet van 1901. Dat deze wet in zijn eerste parlementaire ronde bestrijders vond in D. W. Stork en Van Marken, die zich tot de grootste voorstanders van sociale zekerheid mochten rekenen en beiden praktische ervaring met ongevallenverzekeringen hadden, maakt het zinvol de geschiedenis in het kort te laten volgen.

De commissie-Rochussen brengt in 1894 rapport uit en komt behalve met voorstellen tot bescherming van de arbeiders (in feite een uitbreiding van de Arbeidswet van 1889) ook met het volgende voorstel: 'de indiening van een wetsontwerp tot oplegging der verplichting aan wergevers ter verzekering hunner werklieden tegen gebreken of gedeeltelijke, tijdelijke of blijvende invaliditeit, ten gevolge van een ongeval bij de arbeid, mits zó geregeld, dat van staatswege gelegenheid tot zodanige verzekering werd verschaft.' En verder gaf zij in overweging 'de wettelijke regeling van verplichte verzekering van werklieden tegen invaliditeit ten gevolge van ouderdom met geldelijke bijdrage van de werkgevers, de werklieden en den Staat.'[83]
Het volgende Ministerie Röell-Van Houten neemt de voorstellen echter maar gedeeltelijk over. In plaats van verplichte verzekering voor ongevallen en voor de oude dag stelt de regering voor een verplichte ongevallenverzekering, waarvoor zij een rechtsgrond in het Burgerlijk Wetboek meent te vinden, en een vrijwillige ouderdomsverzekering, waarvoor diezelfde rechtsgrond zou mankeren. De parlementaire strijd hierover leidt in 1895 weer tot een nieuwe Staats-

commissie, die in 1898 rapport uitbrengt, dat weinig nieuw licht in de materie van de rechtsgrond brengt en niet tot concrete voorstellen komt. Inmiddels is in 1898 weer een nieuw Ministerie van start gegaan, Pierson-Goeman Borgesius, waarin Lely opnieuw belast is met de portefeuille van Waterstaat, Handel en Nijverheid. Hij dient in datzelfde jaar wederom een ontwerp Ongevallenwet in. Ook dit ontwerp heeft een lange weg te gaan om uiteindelijk in de Tweede Kamer te worden aangenomen, maar door de Eerste Kamer in 1900 te worden verworpen. Lely komt echter snel met een gewijzigd ontwerp terug, dat nog datzelfde jaar door beide Kamers wordt aangenomen en in januari 1901 in het Staatsblad verschijnt.

Het valt buiten het bestek van dit boek om dieper op de ontwikkelingsgang en de merites van de Ongevallenwet in te gaan.[84] De korte samenvatting diene echter om de verhoogde activiteit aan het parlementaire front te illustreren, de rol van de werkgevers te schetsen en de politieke constellatie aan te geven, waar ondanks de grote invloed van anderen als Kuyper en Troelstra de toon wordt aangegeven door de liberalen: 'Men behoeft geen liberaal te zijn om de liberalen de eer te geven, die hun toekomt' zegt Gosker.[85]
In de hier behandelde episode bevatten de liberalen nog het radicale element, dat zich later zal afsplitsen in de vorm van de Vrijzinnig Democratische Bond.

In de verwikkelingen rondom de Ongevallenwet is de rol, die de werkgevers daarbij gespeeld hebben, van groot belang geweest. De Ongevallenwet is de eerste sociale verzekeringswet, maar daarmee ook de eerste wet, die voor de Nederlandse nijverheid aanzienlijke financiële lasten meebrengt. Het is dan ook niet verwonderlijk, dat dit wetsontwerp een reactie bij de werkgevers oproept. Van meet af aan zijn echter twee groepen onder de werkgevers te onderscheiden, nl. zij, die tegen staatsbemoeienis in de nijverheid zijn door middel van een Ongevallenwet, en zij, die 'staatstusschenkomst onvermijdelijk en een dringenden eisch des tijds'[86] achten. De verdeling in twee kampen volgt echter tijdens de parlementaire strijd minder de principiële lijn dan de pragmatische. De grootste groep omvat de tegenstanders van *enige* ongevallenwet en de tegenstanders van *deze* ongevallenwet, die de strijd tot het uiterste willen voeren. Deze groep richt de Vereeniging van Nederlandsche Werkgevers op, die zich op het standpunt plaatst:
a. dat de nijverheid zich alleen dan volkomen kan ontwikkelen, als haar de daartoe onmisbare vrijheid wordt geschonken;

b. dat het beginsel van den vrijen handel moet worden gehandhaafd;
c. dat belemmering der nijverheid door te ver gedreven sociale wetgeving zal leiden tot protectionisme;
d. dat door het vasthouden aan genoemde beginselen ook de belangen der werklieden het meest worden gebaat.[87]

Deze groep werkgevers, 'waaronder velen onzer voornaamste grootindustrieëlen, vooral uit het nijvere Twenthe' zoals Van Marken opmerkt, richt zich bij de behandeling van het wetsontwerp niet alleen met adressen tot de Tweede Kamer, maar ook tot de Eerste Kamer om verwerping te bewerkstelligen. Dit in tegenstelling tot de tweede groep, die zich óf, zoals Van Marken, na de behandeling in de Tweede Kamer van verdere actie onthoudt, óf, zoals Begemann en Kam van de Koninklijke Nederlandsche Machinefabriek te Helmond, de Eerste Kamer aanbeveelt de wet aan te nemen. Voor de laatste groep geldt het motto 'dat het belang der thans nog niet verzekerde werklieden in dit geval door een slechte wet beter gediend is dan door in het geheel geen wet.'[88]

De bezwaren van vele werkgevers richten zich tegen de uitvoeringsvorm en met name tegen het monopolie van de Rijksverzekeringsbank.

'Schijnbaar was het eenvoudiger geweest, de jaarlijksche premie aan de Rijksbank geregeld te betalen, en wanneer een ongeval voorkwam, de arbeiders hun eigen weg te laten zoeken, aan de Bank overlatende hun die uitkering te geven, welke zij goedvond.

Maar daarmee zou dan ook elke band tusschen de directie en haar personeel, bij voorkomende ongevallen, worden afgesneden. En dat zou geheel in strijd zijn met het streven, dat bij de directie te allen tijde heeft voorgezeten: dien band steeds nauwer toe te halen. De werkman heeft er belang bij, dat de nieuwste veiligheidsmaatregelen worden aangewend om de kans op ongevallen zoo klein mogelijk te maken; maar ook de directie heeft datzelfde belang. De werkman acht zich gelukkig, dat hij, door een ongeval invalide geworden, toch weer aan het werk kan komen, om zoo mogelijk in anderen werkkring tot zijn vroeger loon op te klimmen: maar ook de directie acht zich gelukkig, wanneer zij daartoe de gelegenheid kan verschaffen.

Dat streven, die noodzakelijkheid van samengaan van belangen van werkgever en werkman, werd door eene verzekering, direct bij de Rijksbank, geheel op den achtergrond geschoven, maar bleef bestaan, wanneer de ondernemingen zelf het risico droegen van de in hare fabrieken voorkomende ongevallen.'[89]

Dit eigen risico wordt uiteindelijk toch verwezenlijkt, niet door amendering in de Tweede Kamer van het eerste ontwerp, maar na verwerping hiervan door de Eerste Kamer wordt het gerealiseerd in het tweede ontwerp. Met dit tweede ontwerp kunnen Van Marken en Stork zich beiden verenigen. In de bestrijding van het eerste ontwerp zijn ze het echter grondig oneens geweest, hetgeen de relatie tussen de twee sociale voortrekkers niet ten goede kwam.[90]

De samenvatting van de gang van zaken rondom de Ongevallenwet geeft een idee, hoe moeizaam de eerste sociale wetgeving van start kwam én door allerlei principiële redenen van de betrokkenen én door een economisch inzicht ofwel situatie, waardoor Pierson nog in 1898 tot de uitspraak over ouderdomspensioen komt: 'Dit weet ik wel, dat het systeem der Heeren Troelstra en Van Der Zwaag voor de arbeiders het duurste is dat zich laat uitdenken; dat de arbeidersklasse de gevolgen van dat stelsel van pensionering op de wreedste wijze zou ondervinden. In het algemeen gesproken weet iedere econoom, die meer is dan een oppervlakkige dilettant, dat het niet mogelijk is om een 20 of 30 miljoen toe te voegen aan de lasten die de natie zijn opgelegd, zonder dat daarvan eenig nadeel wordt ondervonden door de arbeidende klasse' ... 'Wanneer men de meer gegoeden gaat beschouwen als gens taillables et corvéables à merci, wanneer men hunne erfenissen gaat behandelen als die van de minste eigen horigen in de middeleeuwen, dan zullen die rijke lieden al spoedig ons land verlaten, de kapitalisten uit Indië zich hier niet vestigen, de kapitaalvorming zal sterk worden tegengewerkt en het gevolg van dit een en ander zal zijn dat er eene werkloosheid, eene daling van loonen zal plaats hebben als misschien nooit is waargenomen; voor de kapitalisten, die overgebleven zijn zal er eenige vergoeding zijn in stijging van de rentestand, maar voor de arbeiders is er louter nadeel' ... 'Nooit of te nimmer zal deze Regering dit voordragen.'[91]
Hoewel dus de eerder gedachte koppeling van ongevallen- en ouderdomspensioen niet realiseerbaar bleek en het zelfs tot 1913 zou duren voordat een eerste ouderdomsvoorziening in de wet zou worden vastgelegd, is toch de eerste sociale verzekeringswet een belangrijk feit.

Voor het personeel van de NG en SF heeft de Ongevallenwet geen financiële consequenties. De eigen voorzieningen, die uitgaan boven de in de wet voorgeschrevene, blijven door de directie gegarandeerd. Het is dan ook de symbolische betekenis van het voor de eerste keer

gedeeltelijk inhalen van een eigen voorziening door een wettelijke, die de aanname van de Ongevallenwet in het kader van de sociale maatregelen van de NG en SF interessant maakt.
Het is tevens de laatste keer, dat Van Marken na 30 jaar streven naar sociale rechtvaardigheid op de voorgrond treedt.
In 1903 zet hij voor het personeel nog een keer uiteen, hoe de wet gaat functioneren. Daarna wordt de stilte om hem heen groter om slechts onderbroken te worden door zijn afscheid als directeur in 1905. Beging 1906 sterft hij.

De Sociale Ingenieur

Veel van de sociale activiteiten bij de NG en SF zijn niet alleen door Van Marken zelf geïnitieerd, maar hij ontwierp er ook de reglementen voor en gaf leiding aan de uitvoering.
Bij de voorspoedige groei van het bedrijf neemt bij hem de behoefte toe om een deel van deze activiteiten te delegeren.
Vanaf 1881 treedt G. Knuttel[92] op als chef van de Afdeling Belangen van het personeel om zich te wijden aan de dagelijkse, meest uitvoerende, werkzaamheden in de sociale sector. Knuttel blijft gedurende de rest van Van Markens industriële loopbaan zijn naaste medewerker op dit gebied.
Bij het uitbreiden van de industriële en sociale activiteiten van de Delftsche Nijverheid voelt Van Marken de noodzaak tot uitbreiding van de staf van medewerkers met een functionaris, die een belangrijk deel van zijn concipiërende activiteiten op sociaal gebied kan overnemen.
Van Marken ziet in deze opzet een parallel met andere sectoren in het bedrijf. Zo staat naast de produktiechef met verantwoordelijkheid voor de dagelijkse gang van zaken de chef van de technische dienst, die verantwoordelijk is voor de machines van vandaag en morgen.
Op analoge wijze ontstaat in de negentiger jaren naast de Afdeling 'Belangen van het personeel' het 'Secretariaat voor de sociale belangen'.[93] Hangende zaken als een pensioenregeling voor de Oliefabriek en de Statuten van de Arbeid voor de Lijmfabriek worden aan het secretariaat opgedragen.
Bij het uitbreiden van de staf voor de sociale activiteiten wordt steeds duidelijker, dat alle kandidaten voor deze functies, hoe goed ook, één ding met elkaar gemeen hebben, nl. dat ze niet voor het bedoelde werk opgeleid zijn.
Van Markens conclusie is simpel: er moet een opleiding komen. Hij signaleert de behoefte aan de op sociaal gebied geschoolde mede-

werker niet alleen bij zijn eigen bedrijven. Gaandeweg krijgt hij meer en meer vragen, zowel uit binnen- als buitenland om inlichtingen en adviezen over pensioenregelingen, ziekenfondsen, woningbouw etc. Van Marken en zijn medewerkers moeten zich beperken tot het versturen van reglementen en andere informatie in gedrukte vorm. Waar bij de geïnteresseerde collega-industrieel kennis en inzicht in deze materie ontbreekt, heeft deze informatieverstrekking doorgaans weinig praktische resultaten. Ook bij andere bedrijven dus gebrek aan sociale deskundigheid, evenals bij de overheid op haar weg naar verdere arbeidswetgeving en daaruit resulterend toezicht op fabrieken en werkplaatsen.

'Een ruim arbeidsveld ligt dus open. In dienst van de particuliere nijverheid: òf beambte in eene groote onderneming, òf zelfstandig praktiserend raadgever overal waar, in verband met den omvang der onderneming, of om andere redenen de aanstelling van een vasten beambte te bezwarend of onnoodig wordt geacht. In staatsdienst: òf bij het toezicht op de nijverheid, òf bij het onderwijs, òf – wellicht – ambtenaar bij het toekomstige "Departement van den Arbeid".'[94]

Van Marken gaat uitgebreid in op de eisen die aan deze sociale medewerker zullen worden gesteld. Hij moet kennis hebben van de economie, de arbeidswetgeving, het werken en streven van werkliedenverenigingen, loonregeling, winstdeling, coöperatie, onderwijs, scheidsgerechten, ziekenfondsen, pensioenfondsen enz. Hij moet zich verdiepen in de gezondheidsleer, vooral in verband met woningen, fabrieken en werkplaatsen. Tenslotte moet hij een algemeen overzicht hebben van de voornaamste takken van nijverheid en elementaire kennis van werktuigen. Op deze eisen baseert Van Marken zijn voorkeur voor de gewenste opleiding: HBS gevolgd door de Polytechnische School met een studierichting voor de 'Sociale Ingenieur'. Maar kennis alleen zal voor de sociale ingenieur niet voldoende zijn. Van even groot belang zal zijn karakter zijn om vertrouwen te verwerven bij de werkman, de patroon, de regering. In zijn werk in het bedrijfsleven moet hij zich in de belangen van patroons en werklieden kunnen indenken en inleven. Beide partijen moeten in hem een onpartijdig verdediger vinden. Aan beide kanten zal hij echter vooroordelen, onwil en wantrouwen vinden. De sociale ingenieur zal geduld moeten hebben om deze grote taak te volbrengen.

'Hem is de toekomst.'

IV

'Van Markens Drukkerij-Vennootschap'

'Door den arbeid, aan den arbeid'

'Het is – naar ik hoop – geene misplaatste ijdelheid, wanneer ik verlangde mijnen naam te verbinden aan de bescheidene onderneming, die dit nommer van "De Fabrieksbode" als eene proeve harer werkzaamheid onder de oogen onzer lezers brengt.'
Met deze aanhef vangt het hoofdartikel aan, dat Van Marken schrijft in de Fabrieksbode van 31 oktober 1891, het eerste produkt dat bij de Drukkerij Van Marken van de 'Fransche snelpers' komt. Daarmee gaat een ideaal in vervulling, dat zich niet liet waarmaken in de NG en SF en de andere fabrieken, waarover Van Marken de directie voerde. Al had hij de medewerking van de aandeelhouders verkregen om de 'Delftsche Nijverheid' een unieke positie te bezorgen ten aanzien van sociale zekerheid, winstdeling etc., medewerking aan de overdracht van het kapitaal aan de factor arbeid zou teveel gevraagd zijn. En dit nu was het essentiële thema van het drukkerij-experiment. Het stoelde op eigen ervaringen en die van buitenlandse sociale voortrekkers, die hun hooggespannen verwachtingen ten aanzien van de resultaten van sociale maatregelen en met name de winstverdeling, niet vervuld zagen. Op de jaarlijkse bijeenkomst van de 'Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices' te Parijs in 1892 brengt Van Marken dit onder woorden:
'Tot mijn leedwezen moet ik verklaren – in een zoo ernstige zaak als deze voegt het niet, zich met begoochelingen te voeden, maar is het plicht, de waarheid onder de oogen te zien en haar van allen opsmuk te ontdoen – tot mijn leedwezen moet ik verklaren, dat de zedelijke uitkomsten niet altijd in een juiste verhouding staan tot de offers, welke er zijn gebracht. Voorzeker, er zijn uitzonderingen, er is zelfs menige uitzondering, doch in het algemeen hebben de zedelijke gevolgen niet altijd aan mijne verwachting en mijne hoop beantwoord.'[1]

Van Marken heeft getracht deze ontwikkeling te analyseren en zich onder meer de vraag gesteld of men redelijkerwijs betere resultaten

had kunnen verwachten, beter in de zin van een verder samengaan van de belangen van de ondernemer en de werkman.
Zelf beantwoordt hij de vraag ontkennend. De status quo, waarin het antagonisme tussen patroon en werkman overheerst, kan niet op korte termijn gewijzigd worden door werklieden en beambten 5 of 10 of 15 procent van de winst toe te kennen. Misschien bereikt men er zelfs het tegenovergestelde mee, zolang niet een zeer aanzienlijk deel van de winst wordt uitgekeerd.
'Gelijk de eetlust door het gebruik van de maaltijd wordt geprikkeld, wordt ook het verlangen naar een hoger aandeel gevoed.'
Het geven van een aandeel in de winst zonder meer zal slechts een kortstondige invloed op de houding van het personeel hebben, maar het zal de interesse in de onderneming niet aanmerkelijk vergroten, om nog maar te zwijgen van een lotsverbondenheid. Voor het personeelslid zal een vermindering van het aantal werkuren per week of een loonsverhoging of een verandering in de premiebetaling belangrijker blijven dan de winst aan het eind van het jaar.

Het is niet de verdeling van de winst als zodanig, maar het feit, dat ze verdeeld wordt over twee volledig gescheiden factoren kapitaal en arbeid, waardoor de controverse blijft bestaan. De oplossing moet volgens Van Marken dan ook bij de wortel van het economisch systeem gevonden worden.
Zolang kapitaal en arbeid niet zijn samengesmolten, zolang zij verschillende, van elkaar gescheiden factoren blijven, zullen hun belangen steeds tegenover elkaar staan. Hoe royaal men de winstdeling ook interpreteert, het kan niet meer zijn dan een tijdelijke oplossing, waarin de relatie patroon-werkman gedurende een korte periode verbetert. De kloof tussen kapitaal en arbeid wordt niet gedicht, de partijen blijven bestaan.
Van Marken noemt het een tijdperk van gewapende vrede of wapenstilstand, waarin een klein misverstand al genoeg kan zijn om de oorlog opnieuw te doen uitbarsten.

De oplossing voor een langdurige vrede moet en kan gevonden worden in een organisatie als die van de drukkerij, waarin niet het aandeel in de winst zonder meer bepalend is, maar de koppeling van het winstaandeel aan het gemeenschappelijk bezit van de onderneming. Deze weg zijn vóór 1891 in Frankrijk Laroche-Joubert, Godin en Leclaire al ingeslagen.[2] Ook de politicus Charles Robert in 1892 voorzitter van de 'Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices', is een vurig voorstander van de koppeling van

winstdeling en een deling in het eigendomsrecht door het personeel.[3] Behalve Franse voorgangers en medestanders zijn ook voorbeelden in andere landen bekend. Van Marken was in 1891 onder andere bekend met de kolenmijn van Briggs in Engeland,[4] die tot 1865 voortdurend in stakingen verwikkeld was en dientengevolge slecht rendeerde. In dat jaar stelde Briggs een derde van het kapitaal beschikbaar ter verwerving door het personeel en de afnemers. Verder besloot hij voortaan de helft van de overwinst aan de arbeiders uit te keren in verhouding tot het verdiende loon. Toen het aanvankelijke wantrouwen overwonnen was, leverde de regeling voor het personeel en het bedrijf goede resultaten op. Dit bracht Briggs in 1869 ertoe het personeel één van de zeven leden van de Board of Directors aan te laten wijzen.
Het einde van deze regelingen toont echter, hoe weinig de mentaliteit in deze jaren veranderde. In 1874 steunden de arbeiders van Briggs stakers in de andere mijnen. Briggs legde dit zo uit, dat de steun voortkwam uit de in zijn bedrijf gemaakte winsten. Hij beschouwde dit als een gebrek aan dankbaarheid en trok de winstdeling in.[5]

Voor een goed begrip van de opzet van de drukkerij is de drijfveer van belang, zoals Van Marken die voor zijn geestverwanten in Parijs in 1892 expliciet formuleerde:
'De toekenning van eigendomsrecht op het kapitaal aan den arbeid (zoowel van den directeur als van den beambte tot den geringsten arbeider) dunkt me minder een stelsel, hetwelk door de maatschappelijke billijkheid wordt geëischt, zooals het aandeel geven in de winst op zich zelf, dan wel een zaak van goede tactiek in den strijd tusschen kapitaal en arbeid.'
Niet de sociale rechtvaardigheid dus, maar zijn visie op de motivatie van de arbeider, heeft Van Marken tot deze zijns inziens op den duur onvermijdelijke opzet van de nijverheid gebracht. Dat wil niet zeggen dat hij de gebruikelijke beloning van het kapitaal wel billijk achtte. Het kapitaal zou zich tevreden moeten stellen met interest en een risico-premie, die afhankelijk hoorde te zijn van de soort industrie en eventueel bijkomende omstandigheden. De rest van de winst zou dan verder toe moeten vallen aan 'het beleid en de toewijding, welke haar hebben weten te veroveren, aan de directie (hetzij van den ondernemer, hetzij van den raad van bestuur der vennootschap), evenals aan den arbeid, en dan behoort zij in haar geheel tusschen deze beiden te worden verdeeld.'[6]
Zeer nadrukkelijk wordt onderscheid gemaakt tussen de directie en de arbeid, tussen de leiding en de medewerkers, zoals dat ook later

uit de statuten zal blijken. Een zeker dualisme valt hierbij op: wordt aan één kant gesproken van verschuiving van beloning en invloed van het kapitaal naar de arbeid, binnen de arbeid wordt een zodanige verdeling aangebracht, dat het zwaartepunt bij de leiding komt te liggen.

Een scherpe definitie is overigens in de negentiger jaren van groot belang vanwege het doorbreken van de traditionele eenheid leiding-kapitaal. De sterke groei van vele bedrijven brengt een nieuw soort technocratisch leiderschap met zich mee, terwijl de kapitaalbehoefte een impuls geeft aan de vorming van de N.V.'s (van 234 in de periode 1885-1889 tot 617 in 1900-1904)[7] en daarmee aan het ontstaan van de veelal anonieme aandeelhouder.
'Met welk recht bezoekt de een of andere persoon, dien gij nooit hebt ontmoet en die den schoorsteen uwer fabriek nooit heeft gezien, maar heden aan de beurs een aandeel van 500 franken in uwe vennootschap koopt, om het overmorgen te verkoopen, met welk recht bezoekt hij morgen uwe vergadering van aandeelhouders, om u lastig te vallen met zijn onverstandige opmerkingen of zijn onwelwillende critiek? Met welk beter recht dan de hoofdbeambte, uw rechterhand in al uwe werkzaamheden, uw uitstekende ingenieur, de met toewijding bezielde opzichter, de trouwe werkman zelfs, beambten en werklieden die hun leven in den dienst der vennootschap hebben doorgebracht, en die vrij wat juister opmerkingen kunnen maken en betere raadgevingen aan uw oordeel kunnen onderwerpen dan de aandeelhouder van gisteren? En waarom zou men aan al deze flinke mannen het recht ontzeggen om, krachtens de door hen bewezen diensten, aandeelen in uwe vennootschap te verwerven, een recht hetwelk men moet toekennen aan den eersten den besten – hij moge een scherpzinnig man van zaken of een stumperige suffer zijn – die den inval heeft gekregen 500 franken uit zijn beurs te halen en tegen een aandeel in te wisselen, om zich te bemoeien met een zaak, welke hij eenige dagen geleden ternauwernood bij name kende en waarvan hij nooit het wezen zal kennen?'[8]
Deze uitspraak demonstreert de ontwikkeling, die Van Marken zelf heeft doorgemaakt. In 1875 werd een rekenschap geven aan en een controle van de werklieden nog als volkomen onacceptabel van de hand gewezen.[9] De ondernemer diende de alleenheerschappij te hebben en volkomen vrijheid van handelen. Dit standpunt werd formeel nog gehandhaafd bij de oprichting van de Kern in 1879 maar brokkelde al iets af bij de invoering van de winstdeling in 1880. De toevoeging van de sociale paragraaf aan de Statuten van de NG

en SF in 1887 verschaft aan het personeel een zekere inspraak, die nog wordt uitgebreid door de Statuten van de Arbeid in 1889 om tenslotte te culmineren in de statuten van de drukkerij. Maar de leiding hoeft deze invloedsverschuiving niet te vrezen:
'De sociale rechtvaardigheid vordert de participatie van den arbeid in de winsten der produktie en gelijktijdig een meer verzekerd bestaan voor den werkman, minder afhankelijk van den patroon alleen. Waarom zouden de rechten van den arbeid niet behoorlijk omschreven, bekrachtigd worden door formeele bepalingen, gelijk met de rechten van het kapitaal het geval is in elke handels- of nijverheidsinstelling? Waarom zou die instelling van een surveilleerende arbeidsraad, wakend voor de toepassing der reglementen, minder reden van bestaan hebben dan het toezicht van een raad van beheer op het financieele beheer? In welk opzicht zou daardoor de waardigheid van den patroon, den directeur lijden?'[10]

Deze vragen vinden hun antwoord in de statuten die in 1892 verschijnen, een half jaar na het in werking treden van de drukkerij. De vertraging in het tot stand komen van de statuten vindt zijn oorzaak in het bijzondere karakter van de N.V., waarvoor enige juridische omwegen nodig zijn om het doel te bereiken.
In de preambule van deze statuten stellen de oprichters van de drukkerij nadrukkelijk vast, dat zij de arbeid – dat zijn de gezamenlijke vaste beambten en vaste werklieden – beschouwen als mede-ondernemer. De vaste beambten en werklieden hebben daarmee recht op het mede-beraadslagen en beslissen over de belangen van het bedrijf overeenkomstig de bepalingen van de statuten.
Vergeleken met de arbeid is de invloed van het kapitaal op de resultaten van de onderneming beperkt. Hierop baseren de oprichters de uitspraak, dat de aandeelhouders slechts op een beperkt gedeelte van de winst aanspraak kunnen maken en dat het wenselijk is het personeel geleidelijk in het bezit van de onderneming te brengen.
In artikel 1 is nader omschreven, hoe dit doel bereikt kan worden:
Door deze werkzaamheden beoogt zij:
1. aan den arbeid in de onderneming loon naar werk te verzekeren, door
   a. aan alle arbeiders in de onderneming in de eerste plaats een vast loon uit te keeren, en wel voor den volwassen werkman tot zoodanig minimumbedrag als, naar het oordeel der vennooten, zal blijken noodig te zijn tot vervulling van de bescheiden, doch naar lokale en tijdsomstandigheden redelijk te achten behoeften van een niet overtalrijk werkmansgezin,

b. aan de vaste arbeiders in de onderneming het genot te verzekeren van al de winsten der vennootschap, die overblijven nadat de kapitaaldienst zal beloond zijn als sub 2 omschreven,

2. aan het kapitaal der vennootschap geregeld een matige rente te verzekeren en tevens eene naar het oordeel der vennooten billijke vergoeding uit te keeren zoowel voor het risico, waaraan het oprichtingskapitaal bij de vestiging der onderneming is blootgesteld als voor het risico waaraan het kapitaal der vennootschap door den aard der onderneming blijft onderworpen.
3. het kapitaal der onderneming, door middel van besparing der aan den arbeid toegewezen winsten, telkens geleidelijk te doen overgaan in het bezit van hen, die aan den arbeid geregeld deelnemen.

Een nieuwe arbeidskracht begint als gezel. Is hij een jaar onafgebroken in dienst geweest, dan wordt hij 14 dagen na de eerstvolgende algemene vergadering vaste werkman om (indien hij ten minste 20 jaar is) na verwerving van zijn eerste aandeel in de N.V. arbeidsvennoot te worden. Deze bepaling is opgenomen om te voorkomen, dat de arbeidsvennoten 'uit zucht om de hun toegekende rechten uitsluitend voor zichzelven te behouden en de voordeelen onder weinigen te blijven verdeelen'[11] zouden trachten nieuwkomers zo lang mogelijk gezel te laten blijven. In de algemene vergadering hebben de arbeidsvennoten de gelegenheid eventuele bezwaren tegen nieuwkomers kenbaar te maken. Benoeming en ontslag vinden plaats door de raad van de arbeid (art. 8). Gezellen kunnen door de raad van beheer worden aangesteld en ontslagen (art. 10).*

Over de winstverdeling handelt artikel 26, waarin allereerst wordt vastgesteld welk percentage afschrijvingskosten op gebouwen, machines etc. gehanteerd wordt. Vervolgens wordt 6% cumulatief-preferent over het gestorte kapitaal voor 'rente en risicopremie' uitgekeerd. Van het resterende deel wordt 50% aan de arbeidsvennoten toegekend en 25% aan de raad van beheer. 'De leden van den Raad deelen met het loon, dat zij genieten, als *arbeidsvennoot,* in de 50 pct. welke aan de arbeidsvennoten komt. Maar de waarde van hunne leiding wordt erkend door hun als *directeuren* der onderneming een afzonderlijk deel der winst af te staan.'[12] Verder valt 3% toe aan het commissariaat voor zijn toezicht en 12% aan de oprichters voor 'de diensten aan de vennootschap bewezen vóór, bij en door de oprichting der onderneming'. 10% tenslotte wordt ter

* De eerste decennia combineren de leden van de raad van beheer of directie de functie veelal met een andere bij o.a. de NG en SF. In de Raad van de Arbeid zijn de directie, de commissarissen en de arbeidsvennoten vertegenwoordigd.

beschikking gesteld van de algemene vergadering van vennoten 'tot doeleinden ten nutte van arbeidsbelangen of der arbeidsvennooten in het algemeen of van enkele arbeidsvennooten of gezellen in het bijzonder.'

Uit deze winstverdeling blijkt het reeds eerder gesignaleerde dualisme. Aan één kant tracht Van Marken de rechten van het kapitaal op de winst te reduceren en de gehele overwinst aan de arbeid te doen toekomen, aan de andere kant zondert hij een aanzienlijk deel van deze overwinst af voor de oprichters voor de eenmaal volbrachte arbeid en voor de directie voor zijn beheer. Van het oprichtersaandeel gaat de helft naar Van Marken zelf, $^1/_3$ naar de eerste directeur R. C. Hamer en de rest naar drie andere mede-oprichters. De winstaandelen van Van Marken en Hamer zijn echter cumulatief. Van Marken ontvangt in den beginne als commissaris 3% en Hamer deelt in de 50% van de arbeidsvennoten pondspondsgewijs naar hun loon verdeeld, waarbij dus de directeur het grootste aandeel verwerft en verder in de 25% voor de raad van beheer.
Binnen de factor arbeid worden met andere woorden het initiatief tot en de dagelijkse leiding van de onderneming relatief zwaar gewaardeerd en gehonoreerd. Relatief ten opzichte van de andere arbeidsvennoten, maar ook relatief ten opzichte van wat andere later in de negentiger jaren opgerichte bedrijven op basis van 'co-partnership' voor hun leiders reserveren[13] (zie tabel 12).
De eerste opzet van Van Marken had dan ook de tendens om de winst over te hevelen naar de arbeid, maar tevens binnen de arbeid een nieuw soort kapitalisme te creëren, een actieve kapitalist-directeur tegenover de passieve kapitalist-aandeelhouder.

In deze eerste opzet zijn in de loop der tijden dan ook belangrijke wijzigingen opgetreden. De oprichtersaandelen sterven geleidelijk aan uit en krijgen andere bestemmingen. De 25% voor de raad van beheer wordt gesplitst in 15% voor de raad zelf en 10% wordt aan de raad ter beschikking gesteld, teneinde die in overleg met commissarissen te verdelen onder hen, die de raad van beheer in zijn taken hebben bijgestaan. Ook de winstverdeling onder de arbeidsvennoten ondergaat veranderingen. De vaste werklieden, de arbeidsvennoten in spe, worden gelijkgesteld met de arbeidsvennoten bij de verdeling. Het winstaandeel dat gerelateerd werd aan alle *vaste* lonen, wordt later berekend over *alle* lonen.[14]
Het deel, dat zodoende niet aan de arbeidsvennoten en vaste werklieden toevalt, krijgt een andere bestemming.

Tabel 12. Winstverdeling van bedrijven op basis van co-partnership

	Gerenteerd Kapitaals-dividend	Aandeel v/h kapitaal in de overwinst	Maximum kapitaals-dividend	Winst-aandeel vast personeel	Winst-aandeel los personeel	Winst-aandeel directie	Winst-aandeel com-missarissen	Winst-aandeel oprichters	Winst-aandeel aftenaers	Winst-aandeel voor algemeene of bijzondere arbeidersbelangen	Reserve fonds
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Van Markens Drukkerij Venn.	6 [1]	—	6	50	—	25	3	12	—	10	—
De Voorpost	3 [1]	—	3	85	—	5	—	—	—	—	10
De Veluwe	4	—	4	40 [3]	—	—	—	—	—	60 [3]	—
Winstdeeling	4	6	—	40	—	15	20 [5]	—	19	10	10
Weverij de Eendracht	4½	25	—	50	—	5	—	—	—	10	10
Trio	6 [1]	—	—	60	10 [4]	10	5	—	15	—	5—10
de Toekomst	4 [1]	35	4	35	—	5	5	—	—	10	10
Drukkerij de Eendracht	5	[2]	—	[2]	—	—	—	—	20	—	10 [6]

Opmerkingen:

1. Accumulatief.
2. Aandeelhouders en werklieden ontvangen hier voor hunne gemeenschappelijke diensten te zamen 70% van de overwinst, met dien verstande, dat dit bedrag wordt omgeslagen over het loon aan het kapitaal (dividend) toegekend, en het loon door alle werklieden genoten, en aldus ponds-pondsgewijze verdeeld.
3. Deze 40% vermeerderen, naarmate het percentage voor algemeene of bijzondere arbeidsbelangen verminderd wordt.
4. Met dien verstande, dat ieders aandeel niet meer mag bedragen dan ⅓ van het winstaandeel van een vast werkman.
5. De eigenlijke leiding is hier in handen der commissarissen, die voor hunne bemoeiingen 20% van de winst genieten, indien deze 20% f 1200 of minder bedragen; bij geleidelijke toename der winst vermindert dat percentage echter tot 5%.
6. Totdat en zoolang het reservefonds 20% van het geplaatste aandeelenkapitaal bedraagt. Alsdan vervallen deze 10% aan aandeelhouders en personeel.

De uitbetaling van het winstaandeel is vastgelegd in artikel 31, 32 en 33. Het contante deel hangt af van de burgerlijke staat van het personeelslid en bedraagt maximaal:

a. indien men gehuwd is en in het bezit van

4 of meer	kinderen onder de 15 jaar	50%
3	kinderen onder de 15 jaar	45%
2	kinderen onder de 15 jaar	40%
1	kind onder de 15 jaar	35%
geen kinderen		30%
b. indien men gehuwd is en meerderjarig		25%
indien men ongehuwd is en minderjarig		20%

Vaste werklieden, die nog geen arbeidsvennoot zijn, krijgen niets van hun winstaandeel in contanten uitbetaald totdat voor hen de eerste *f* 100,— is omgezet in een aandeel en ze daarmee arbeidsvennoot geworden zijn.

In deze regeling is een duidelijke parallel aanwezig met de premiespaarkas van de NG en SF: een uitkering in geld overeenkomstig de primaire behoeftes van het gezin en een gedwongen spaarregeling, nu niet alleen voor onvoorziene omstandigheden, maar vooral voor de verwerving van aandelen. In de eerste jaren waren voor dit doel nog 200 aandelen B van *f* 5,— nominale waarde, na 1896 uitsluitend aandelen A van *f* 100,— beschikbaar.

De drukkerij werd opgericht met een maatschappelijk kapitaal van *f* 25 000,— en Van Marken als enige aandeelhouder 'afgezien van eenige houders van een aandeeltje van vijf gulden, teneinde een naamloze vennootschap te vormen.'[15] De overdracht van de aandelen van de 'kapitaalvennooten' naar de 'arbeidsvennooten' was geregeld in artikel 34 en 35.

Daarin wordt bepaald, dat het niet uitgekeerde bedrag van dat winstaandeel wordt ingelegd bij de Winstspaarbank. Wanneer het spaarbedrag de som van *f* 100,— bereikt, wordt het omgezet in een nog niet uitgegeven aandeel van *f* 100,—. Zijn alle aandelen uitgegeven, dan treedt een roulatiesysteem in werking, waarbij aandeelhouders, zowel kapitaal- als arbeidsvennoten, die het langst een aandeel in hun bezit hebben, dit moeten afstaan ten gunste van nieuwe spaarders tegen het nominale bedrag.

Deze regeling was zodanig, dat bij een gunstige gang van zaken een snelle overdracht van kapitaal mogelijk werd. En de zaken gingen goed. Begunstigd door de vaste klandizie van de 'Delftsche Nijverheid' in de eerste jaren van haar bestaan, weet het bedrijf al spoedig zodanige winst te boeken, dat in 1895 *f* 5000,— van het kapitaal in handen van de arbeidsvennoten is.[16] In 1896 bedraagt de winst

55% over de uitbetaalde lonen,[17] andere jaren doorgaans lager maar meestal in de orde van grootte van 30 à 40%. In 1898 zijn 152 aandelen in handen van de arbeid[18] en bij het volmaken van de eerste tien jaren zijn alle aandelen in handen van arbeidsvennoten en enkele vertrokkenen. Het personeel bestaat dan uit 12 arbeidsvennoten, 4 kandidaat-leden en 10 halfwassen en jongens, totaal 26 man.[19]
De intrinsieke waarde van een aandeel is na tien jaar duidelijk boven de nominale waarde uit gestegen. Niettemin krijgt de aandeelhouder, die na verloop van tijd zijn aandeel moet inleveren aan een nieuwe rechthebbende, slechts de nominale waarde terug. Ook bij uitgifte van nieuwe aandelen, zoals dat in latere jaren plaatsvindt, is geen sprake van agio. Hoewel ze duidelijk risico-dragend zijn hebben de aandelen in de praktijk dan ook meer weg van obligaties. Mede-oprichter en directeur Hamer stelt dit nog eens nadrukkelijk vast in de Fabrieksbode.[20] Hij benadrukt daarbij, dat het zwaartepunt van de gehele organisatie ligt in het gemeenschappelijk arbeidsvennoot zijn. 'De arbeidsvennoot, die door zijn arbeid alleen deelt in 50 pct. van de zuivere winst der vennootschap en als vrucht daarvan te zijner tijd de aandelen A plukt.
Het bezit dier aandeelen door den arbeid behoort tot het systeem, het is er de sluitsteen van. Maar de waarde van het systeem zelve is hooger.'

Ook de invloed op het bestuur der onderneming in de algemene vergadering waartoe arbeidsvennoten en kapitaalsvennoten toegang hebben, wordt meer bepaald door hiërarchie en diensttijd dan door het aantal aandelen. 'In den aanvang heeft de werkman ééne stem, de directeur twee stemmen, telkens na een verlenging van den diensttijd met twee jaren, verkrijgen werklieden en directeuren een stem meer tot zes stemmen toe.
De aandeelhouders hebben een stem voor vijf actiën, met hetzelfde maximum van zes stemmen.' Deze oorspronkelijke regeling loopt wat de arbeidsvennoten betreft, parallel met de verwerving van aandelen B à *f* 5,—. Na het vervallen van deze aandelen B wordt het stemrecht nog sterker gebonden aan hiërarchie en diensttijd door de regeling volgens artikel 23, waarin vastgelegd wordt, dat:

1 aandeel	tot en met	5 aandelen	recht geven op	1 stem	en
6 aandelen	tot en met	10 aandelen	recht geven op	2 stemmen	
11 aandelen	tot en met	15 aandelen	recht geven op	3 stemmen	
16 aandelen	tot en met	20 aandelen	recht geven op	4 stemmen	
21 aandelen	tot en met	25 aandelen	recht geven op	5 stemmen	
en meer dan		25 aandelen	recht geven op	6 stemmen	

Het is duidelijk, dat volgens artikel 23 en de reeds eerder geciteerde winstdeling de directie een belangrijke invloed kan uitoefenen in de algemene vergadering, die onder andere beslist over schorsing en ontslag van de directeuren. Het 'one man, one vote'-principe geldt wat de werklieden/arbeidsvennoten betreft, alleen voor het optreden van hun gedelegeerden in de raad van de arbeid,* die beslist over de aanstelling en het ontslag van vaste werklieden en in het algemeen belast is met de uitvoering en toepassing van de Statuten van de Arbeid (zie hoofdstuk III) die voorzien in die gevallen, waarin de statuten van de vennootschap niet voorzien. In de raad van de arbeid hebben evenveel gedelegeerden van de arbeidsvennoten zitting als er commissarissen zijn. Ook het passief kiesrecht is beperkt door het vereiste bezit van aandelen. In artikel 16 wordt bepaald, dat de directeuren en commissarissen worden benoemd uit de kring van kapitaalsvennoten of houders van minstens tien aandelen.
Dat deze oligarchische bepalingen in de arbeidsgemeenschap, die Van Markens Drukkerij beoogde te zijn, geen moeilijkheden opleverden, is waarschijnlijk te danken aan de gunstige gang van zaken. In 1894 moest reeds een nieuwe snelpers met grotere capaciteit aangeschaft worden en bepaald niet alleen vanwege de klandizie van de 'Delftsche Nijverheid'. In 1895 was de afzet aan derden ongeveer gelijk aan en in de volgende jaren groter dan die aan de Delftse drie. In 1898 vindt een nieuwe aanbouw aan de drukkerij plaats en een uitbreiding van het machinepark met o.a. een zetmachine, stereotype-inrichting, drukpersen, vouwmachine, snij-apparaten enz.[21]
Niet alleen in hoge winstcijfers en daarmee snelle aandeelverwerving manifesteert zich voor de werknemers de gunstige gang van zaken, ook in de sociale zekerheid en de arbeidstijd.
In 1897 wordt een pensioenregeling voor het vaste personeel gecreëerd. In 1905 wordt op deze pensioenen vanaf 1897 bijgestort.[22]
In 1896 krijgt het vaste personeel recht op 3 vakantiedagen. In 1897 wordt de arbeidsdag teruggebracht tot 9½ uur, in 1899 tot 9 uur. De vakantiedagen lopen via 4 in 1898 en 6 in 1901[23] op tot 7 in 1904[24], afgezien van de 2 dagen, die aan een gezamenlijk uitstapje besteed worden.

Het is begrijpelijk, dat mede door publikaties in de Fabrieksbode belangstelling voor dit experiment van Van Marken ontstond, koninklijke belangstelling al in 1892 tijdens een bezoek van H.M. de Koningin-Regentes en H.M. Koningin Wilhelmina aan Delft, maar later toonden ook collegae interesse.

* Na 1896, daarvóór beslist de algemene vergadering.

In 1901 richt het Hoofdbestuur van de Algemeene Nederlandsche Typografenbond zich tot de directie van Van Markens Drukkerij met vragen over de invloed van arbeidsverkorting in de drukkerij. Aangezien onvoldoende gegevens verzameld zijn in de loop der jaren, kan hierop geen bevredigend antwoord gegeven worden.[25]
Behalve belangstelling ván collegae is er ook belangstelling vóór andere drukkerijen geweest zoals uit de volgende mededeling in de Fabrieksbode[26] blijkt: 'De algemeene vergadering van Deelhebbers (Kapitaals- en Arbeidsvennooten) in Van Markens Drukkerij-Vennootschap te Delft, opzettelijk tot dit doel gehouden den 24en December 1894: kennis genomen hebbend:

1. van de beweging der Nederlandsche typografen tot verbetering van den loon-standaard;
2. van de werkstaking bij de firma Van de Weyer & Co. te Utrecht,
3. van het rapport omtrent deze werkstaking uitgebracht en openbaar gemaakt door een commissie van Utrechtsche ingezetenen:

overwegende:

a. dat een loonstandaard, zóó laag als zelfs de hoogste loonen, die door de firma Van de Weyer & Co. aan de enkelen harer best betaalde werklieden worden uitbetaald, is te beschouwen als eene oneerlijke concurrentie en dus als een voortdurend dreigend gevaar voor ondernemingen, die het beginsel huldigen dat de loonen tenminste in overeenstemming moeten zijn met de redelijke dagelijksche behoeften van den werkman en zijn gezin,

b. dat de hooghartige weigering der firma Van de Weyer & Co. om zelfs met hare eigene gezellen in onderhandeling te treden omtrent hunne meest dringende stoffelijke belangen, is eene laakbare handeling, in lijnrechten strijd met het rechtsbewustzijn van onzen tijd,

c. dat op grond van de economische en zedelijke beginselen door Van Markens Drukkerij-Vennootschap gehuldigd en toegepast, het op haren weg ligt openlijk protest aan te tekenen zoowel tegen de loonen, die door de firma Van de Weyer & Co. worden betaald als tegen de handelingen, waaraan deze firma zich tegenover haar gezellen heeft schuldig gemaakt;

besluit:

ten blijke van deze meening aan de bovenbedoelde commissie van Utrechtsche ingezetenen ten behoeve van werkstakende gezellen der firma Van de Weyer & Co. een bedrag te doen toekomen van vijfhonderd gulden.'

Van Markens Drukkerij heeft model gestaan voor twee andere drukkerijen, die in de laatste jaren voor de eeuwwisseling werden opgericht, beide naar aanleiding van ontslagen van typografen.

In Den Haag waren het drie mannen, die betrokken waren bij een staking voor verhoging van het loon bij de Haagse drukkerijen, dat ongeveer 17 cent per uur bedroeg en bij 60 uur per week slechts goed ƒ 10,— opleverde.[27]
Zij werden ontslagen en op een zwarte lijst geplaatst zodat zij ook bij andere drukkerijen niet meer terecht konden.
Van mr. A. Kerdijk kregen zij de nodige steun voor de oprichting van de Drukkerij Trio in 1898 op basis van 'co-partnership'. De opbouw van Trio vertoont grote gelijkenis met die van Van Markens Drukkerij, te verklaren uit de bekendheid en gelijkgezindheid van Kerdijk met Van Marken en zijn instellingen.
Iets andere contouren vertoont Drukkerij 'De Eendracht' te Schiedam, in 1897 door M. C. M. de Groot opgericht om een vanwege zijn nevenfuncties ontslagen meesterknecht aan werk te helpen.[28]
Ook De Groot sympathiseert met Van Markens ideeën ten aanzien van 'co-partnership' maar plaatst bij de uitvoering toch enkele kritische kanttekeningen, zoals blijkt uit een circulaire aan de aandeelhouders in 1898.[29]
'Het ontwerp is een navolging van de statuten van Van Markens Drukkerij-Vennootschap te Delft en de naar deze ingerichte statuten van de Drukkerij Trio te 's-Gravenhage. De eenige voorname afwijking ligt in de winstverdeeling. Art. 20 juncto Art. 11.
Een rationeele grond om de belooning van directeur en van commissarissen anders te regelen dan die der andere samenwerkers kan ik niet vinden. Indien men dezen een loon geeft in overeenstemming met hun aan de gemeenschappelijke onderneming bewezen diensten en uit de overwinst een aan hun loon evenredigen bijslag, waarom dan ook niet aan genen? Blijkt het om redenen van practijk gewenscht dezen of genen ambtenaar der vennootschap een rechtstreekschen, beter zichtbaren en voelbaren prikkel te geven, daaraan kan veeltijds een premie-stelsel tegemoet komen, onafhankelijk van de winstverdeeling.'
Een ander verschil is, dat het kapitaal (in de beginjaren) en de afnemers eveneens in de overwinst delen. Markant is verder de afwezigheid van 'bevoogding of patronage van de werknemers door hun werkgever.'[30] Zo is er geen enkele bestedingsdwang van het winstaandeel. Niettemin gaat het aandelenpakket toch langzaam maar zeker in de handen van werknemers en afnemers over.
Dat de 'co-partnership'-gedachte in deze drukkerijen geen ééndagsvlinder geweest is bewijst het feit, dat alle drie bedrijven nog bestaan en aan hun oude grondbeginselen nog trouw zijn en daarmee aan Van Markens beginsel: 'Door den arbeid, aan den arbeid.'

Chronologisch overzicht

1869 N.V. Nederlandsche Gist-en Spiritusfabriek opgericht.
1870 Eerste aflevering van gist en spiritus.
1873 Delftsche Coöperatieve Winkelvereniging.
1874 Instelling premiestelsel.
1875 Oprichting vrijwillige spaarkas.
1878 Oprichting 'Kern'. Algemeen Dienstreglement.
1879 Aandeel in de winst, in de eerste plaats aangewend voor pensioenen. Verplichte premie-spaarkas.
1880 Oprichting NG en SF-Ziekenfonds.
1881 Spaar-aandelen voor personeelsleden.
1882 Het eerste nummer van de Fabrieksbode verschijnt.
1883 Wijziging Kernreglement. Het lidmaatschap van het Ziekenfonds wordt verplicht.
1884 Premiestelsel afgeschaft. Ongevallenverzekering ingevoerd. Eerste woning Agnetapark gereed. De N.V. Gemeenschappelijk Eigendom opgericht. F. G. Waller onder-directeur NG en SF.
1885 J. C. van Marken president-directeur van de Nederlandsche Oliefabriek. F. G. Waller mede-directeur NG en SF.
1886 Oprichting afdeling Weduweverzorging.
1887 Pensioenpremie niet meer uit de overwinst. Instelling Scheidsgerecht. Sociale paragraaf in Statuten NG en SF.
1888 Staking te Almelo.
1890 Algemeen Dienstreglement vervangen door Statuten van de Arbeid. Opsplitsing van de Kern in afdelingen. Functieclassificatie en beoordeling.
1891 Invoering driedaagse vakantie. De directie van de Lijm- en Gelatinefabriek tijdelijk opgedragen aan J. C. van Marken en F. G. Waller. Oprichting Van Markens Drukkerij.
1893 Invoering 8-urige werkdag bij de Oliefabriek.
1894 Afschaffing karenzdagen.
1895 Bij 25-jarig bestaan NG en SF extra jaarlijkse bijdrage voor backservice pensioenen.
1896 Eerste zitting en opheffing Scheidsgerecht.

1897 Gistfabriek te Brugge overgenomen.
1898 Fusie Ned. Oliefabriek en Calvé.
1901 Ongevallenwet aangenomen.
1905 J. C. van Marken neemt ontslag als directeur van de bedrijven van de 'Delftsche Nijverheid'.

Summary

Jacob Cornelis van Marken (1845-1906), one of the first graduates of the 'Polytechnische School' in Delft, set up the Netherlands Yeast and Spirits Factory NG en SF in 1869. In 1870 the first products, yeast and spirits, were put on the market.
Under the skilful technical and commercial leadership of Van Marken the factory developed very successfully. Van Marken was equally successful in applying progressive social ideas in practice. These social aspects of his work are the subject of this study 'Loon naar werken', payment for work.
Chapter I deals with the socio-economic development in the period between 1850 and 1870. This period, which covers Van Marken's youth, is often, after Rostow, described as 'take-off'.
In very few cases, however, do vital changes in infrastructure give industries a real start. One of these cases has been the NG en SF and this is described in Chapter II (1870-1885). In these years Van Marken as the sole director, applied all his energies to this one enterprise. The foundations were laid for all important activities such as staff consultation ('works committee'), remuneration methods, cooperation, housing, profit sharing, pensions, accident insurance, etc.
The measures taken were far in advance of legal provisions in Netherlands industry which, in general, were well behind those in neighbouring European countries.
Van Marken regularly had foreign examples in mind in setting up a number of bodies.
Chapter III describes the period from 1885 to 1900, one of considerable industrial expansion, both for NG en SF as well as other Delft enterprises, such as the Calvé Oil Factory and the Glue & Gelatine Factory, the management of which Van Marken took over and in which he had the assistance of other people, including F. G. Waller.
In social aspect this period is one of consolidation. A number of measures were modified and refined. Apart from quality, quantity begins to become significant in the sense that the measures now

begin to affect an ever greater number of people. The pension system, which, linked tot profits, was of more theoretical than practical importance in the early years, now was considered as a cost factor and thus acquired greater significance for the employees. The social aspects of the work between 1885 and 1900 were also considered against the background of the Netherlands industry and, where possible, related to the current situation. Two events outside the Delft enterprises (the 'Delftsche Nijverheid') that is the textile strike in Almelo in 1888 and the passing of the Industrial Accidents Act in 1901 are dealt with in view of the role which Van Marken played in them.

Much of the factual material as well as a considerable part of Van Marken's basic ideas and notions he used, and which are applied in this study, could be obtained from the leading articles which Van Marken wrote for the 'Fabrieksbode', the oldest factory newspaper in the world still running, and which were later published in book form bij his widow, Agneta van Marken-Matthes. He did not succeed in applying all his ideas in the 'open limited companies' of the 'Delftsche Nijverheid'.

In order to realise his ideal of co-partnership Van Marken set up a separate company, Van Markens Drukkerij. This printing company, an experiment which was to be followed by others, is dealt with in Chapter IV.

The Articles of Association were set up in such a way that the main aim, a transfer of shares from the first owner, Van Marken, to the employees of the enterprise was realised over a period of ten years thanks to a very favourable development in sales and profit. Van Markens Drukkerij is still operating on the original basic principles.

The description of the social work of Van Marken is restricted to the years 1870 to 1900, although he did not retire from his management tasks until 1905. About the year 1895, however, his physical conditions began to give rise to concern and in the early years of the present century his health deteriorated to such an extent that the work fell mainly on the shoulders of his fellow-directors. He died in 1906 shortly after his retirement.

Literatuurlijst

INLEIDING

1. P. J. Bouman, Anton Philips de mens, de ondernemer (1966).
2. J. G. T. Theunisse, Jan Frederik Vlekke, 1849-1903 en
   F. J. H. M. van der Ven, Jan Frederik Vlekke, 1849-1903.
3. A. J. Fr. Maenen, Petrus Regout 1801-1879 (1959).
4. J. P. A. van den Dam, Arnold Leon Armand Diepen 1846-1895.
5. L. C. W. J. M. ten Horn-van Nispen, Jan B. M. van Besouw, een sociaal geïnspireerd ondernemer rond 1900 (1971).
6. A. Hallema, Van biet tot suiker. J. P. van Rossum als suikerindustrieel/ koopman en organisator (1948).

HOOFDSTUK I

1. W. W. Rostow, Stages of economic growth. A non-communist manifesto (1959), blz. 36 e.v.
2. J. A. de Jonge, De industrialisatie in Nederland tussen 1850 en 1914 (1968), blz. 19.
3. A. J. Fr. Maenen, Petrus Regout 1801-1878 (1959), blz. 20.
4. H. Hoefnagels S. J., Een eeuw sociale problematiek (1957), blz. 37.
5. Maenen a.w., blz. 30.
6. de Jonge a.w., blz. 20.
7. Archief Delft: Missive 119, d.d. 29-4-1823.
8. A. H. Bergink, Samuel Senior Coronel (1960), blz. 96.
9. I. J. Brugmans, De arbeidende klasse in Nederland in de 19e eeuw 1813-1870 (7e druk 1967), blz. 133.
10. de Jonge a.w., blz. 285 e.v.
11. Brugmans a.w., blz. 137.
12. J. P. A. van den Dam, Arnold Leon Armand Diepen 1846-1895, blz. 93.
13. de Jonge a.w., blz. 434.
14. Idem, blz. 269.
15. H. Schmitz. Schiedam in de tweede helft van de 19e eeuw (1962), blz. 117.
16. Brugmans a.w., blz. 110.
17. Idem, blz. 89.
18. Idem, blz. 68.
19. Idem, blz. 37.

20. N. W. Posthumus, Bijdragen tot de geschiedenis der Nederlandsche grootindustrie, Economisch-Historisch Jaarboek (1926), blz. 208.
21. Fr. de Jong Edz., Om de plaats van de arbeid (1956), blz. 17.
22. Maenen a.w., blz. 383/389.
23. Brugmans a.w., blz. 232, 235.
24. Maenen a.w., blz. 290.
25. Bergink a.w., blz. 87/89.
26. Uit het fabrieksleven (Uhf). Herdruk van hoofdartikelen in de Fabriksbode van J. C. van Marken. Uhf I, blz. 250.
27. Brugmans a.w., blz. 157.
28. Uhf II, blz. 415/416.
29. Uhf I, blz. 183.
30. Bergink a.w., blz. 175.

HOOFDSTUK II

1. Uhf. III, blz. 436 e.v.
2. Archief N.G. en S.F., Memoriaal.
3. J. C. van Marken, Levensidealen, blz. 55, 97.
4. Idem, blz. 70.
5. Uhf. I, blz. 8 e.v.
6. W. de Vries Wzn, De invloed van de werkgevers en werknemers op de totstandkoming van de eerste sociale verzekeringswet in Nederland (1970), blz. 274.
7. W. de Vries Wzn, 100 jaar personeelszorg in de gistfabriek, Sociaal Maandblad Arbeid, (1970), blz. 9.
8. Uhf. I, blz. 122.
9. Uhf. II, blz. 348.
10. N.N. 50 jaar deelhebberschap, uitgave Drukkerij Trio (1952), blz. 17, 18 citaat.
11. Uhf. II, blz. 352.
12. Uhf. II, blz. 353.
13. G. Knuttel, Herinneringen (1910), blz. 16.
14. Uhf. III, blz. 124.
15. 75 jaar Kern, uitgave N.G. en S.F., blz. 4. Rede pres. directeur Ir. W. H. van Leeuwen 29-12-'53.
16. Nijverheidsstatistiek (1893), blz. 107.
17. Schmitz a.w., blz. 117.
18. Uhf. I, blz. 87.
19. Brugmans a.w., blz. 149.
20. J. C. Eringaard, Holländische Musterstätten (1896), blz. 46.
21. Idem, blz. 55.
22. Uhf. III, blz. 438. Waarschijnlijk bedroeg de prijs van spiritus in 1873 ongeveer 11 cent per liter.
23. Uhf. II, blz. 315.

24. Uhf. I, blz. 93.
25. Uhf. I, blz. 108.
26. Fabrieksbode 19-1-'84.
27. Eringaard a.w., blz. 242.
28. Uhf. III, blz. 450.
29. Eringaard a.w., blz. 240.
30. Idem, blz. 243.
31. Uhf. III, blz. 449.
32. Fabrieksbode 4-6-1910.
33. Brugmans a.w., blz. 237.
34. Maenen a.w., blz. 312.
35. Brugmans a.w., blz. 241.
36. Idem, blz. 268.
37. Uhf. I, blz. 13.
38. W. J. van Welderen Rengers, Schets eener parlementaire geschiedenis van Nederland van 1849 tot 1901 (1948), deel I, blz. 496 e.v.
39. Schmitz a.w., blz. 111.
40. Eringaard a.w., blz. 318.
41. de Jonge a.w., blz. 435.
42. Idem. blz. 436.
43. Uhf. III, blz. 443.
44. Idem, blz. 552.
45. Idem, blz. 548.
46. Idem, blz. 549 e.v.
47. Idem, blz. 551.
48. Brugmans a.w., blz. 281 e.v.
49. Idem, blz. 283.
50. J. C. van Marken, De werkstaking te Almeloo (1888), blz. 47 e.v.
51. Brugmans a.w., blz. 158.
52. Uhf. I, blz. 273.
53. Brugmans a.w., blz. 160.
54. de Jonge a.w., blz. 293.
55. Uhf. I, blz. 248, 249.
56. Uhf. I, blz. 296 e.v.
57. W. C. Mees, Marten Mees, een man van de daad (1946), blz. 393.
58. Uhf. II, blz. 254.
59. Staatscommissie Rochussen, blz. 126.
60. Uhf. I, blz. 184.
61. Eringaard a.w., blz. 267 en 280.
62. Maenen a.w., blz. 383.
63. Uhf. II, blz. 257.
64. Jaarverslag N.G. en S.F. 1877.
65. Eringaard, a.w., blz. 244.
66. Idem, blz. 244.
67. Idem, blz. 245.
68. Idem, blz. 267, 280, 286.

69. Uhf. I, blz. 349.
70. Eringaard a.w., blz. 274.
71. W. de Vries Wzn., Structuur en rechtskarakter van het ondernemingspensioen bij J. C. van Marken (1963), blz. 16.
72. Uhf. III, blz. 423 e.v.
73. Uhf. III, blz. 527.
74. Eringaard a.w., blz. 106, 114.
75. J. C. van Marken, Participatie en Pensioenen (1880), blz. 44 e.v.
76. Overzicht van de vruchten ... (tabel 5) en De Jonge a.w., blz. 435.
77. Zie o.a. de resultaten van de Staatscommissies van 1886 en 1890.
78. Gemeenteverslag Delft 1874, blz. 146.
79. de Jonge a.w., blz. 502 e.v.
80. H. P. M. Wenneger, De groei van een machinefabriek (Stork). Scriptie Katholieke Hogeschool Tilburg bijlage VI, blz. 1.
81. Uhf. III, blz. 109.
82. de Jonge a.w., blz. 235.
83. de Vries, Structuur a.w., blz. 13.
84. Uhf. I, blz. 219 e.v.
85. Mees a.w., blz. 388.
86. van Welderen Rengers a.w. I, blz. 508.
87. W. J. Wieringa, Arbeid en samenleving in historisch perspectief, bijdrage aan Arbeid op de tweesprong (1965), blz. 22.
88. van Welderen Rengers a.w., deel I, blz. 512.
89. C. W. de Vries. Van menschlievendheid tot menschelijkheid. Jaartallenlijst, blz. 5.
90. Idem, blz. 4.
91. L. G. J. Verberne, De Nederlandse arbeidersbeweging in de 19e eeuw (1950), blz. 97.
92. Hoefnagels a.w., blz. 65.
93. A. J. C. Rüter. De spoorwegstakingen van 1903 (1935), blz. 419.
94. Economist 1874, blz. 169.
95. Fr. de Jong a.w., blz. 26.

HOOFDSTUK III

1. Uhf. III, blz. IX.
2. Van Marken: Levensidealen a.w., blz. 116.
3. Uhf. III, blz. IX.
4. Uhf. III, blz. 406.
5. Uhf. I, blz. 176.
6. Van Marken: Levensidealen a.w., blz. 204.
7. 60 jaar NG en SF, blz. 3.
8. Diverse jaarverslagen.
9. Uhf. I, blz. 117.
10. Uhf. II, blz. 11.

11. Uhf. III, blz. 376 e.v.
12. Uhf. II, blz. 72.
13. Sociaal Weekblad, 30-7-1887.
14. Ph. Falkenburg, Bijdrage tot de leer van het arbeidsloon (1890), blz. 406. Falkenburg citeert Mundella, Arbitration as a means of preventing strikes (1868) p. 54 en verwijst naar J. M. J. van Rossem, Over de berechting van geschillen tusschen patroons en werklieden. (1889).
15. Uhf. II, blz. 63.
16. Uhf. II, blz. 69.
17. De Fabrieksbode 8-10-'87.
18. De Fabrieksbode. Verschillende afleveringen januari-maart 1896.
19. De Fabrieksbode 11-4-1896.
20. Fabrieksbodes april 1896. Zie onder 'ongevraagde verdediging' in nr. 35 van 1896 n.a.v. een artikel in het Volksdagblad door Wibaut.
21. Uhf. III, blz. 268 e.v.
22. Uhf. II, blz. 265 en 284.
23. Knuttel a.w., blz. 43.
24. Uhf. III, blz. 252.
25. Uhf. III, blz. 257.
26. Knuttel a.w., blz. 45.
27. Uhf. II, blz. 286.
28. Uhf. III, blz. 405 e.v.
29. Uhf. III, blz. XVI.
30. Uhf. III, blz. 110.
31. Uhf. III, blz. 111.
32. Rapport 1893 Staatscommissie Rochussen 3e afdeling, o.a. blz. 93 en 96.
33. Overzicht lonen vanaf 1890, archief NG en SF. Hierin zijn waarschijnlijk alleen de werklieden, dus niet de bazen e.a. opgenomen. Dit in tegenstelling tot tabel 5, blz. 91, waar onder werklieden waarschijnlijk het hele personeel gerekend is.
N.B. tabel 5 geeft de eindstand van het jaar, de genoemde loonlijst de gemiddelde stand.
34. Jaarverslagen 1895 e.a.
35. Intern rapport NG en SF: arbeidsbeurs.
36. Van Marken, Participatie a.w., blz. 5.
37. Uhf. II, blz. 292.
38. Uhf. II, blz. 435.
39. Uhf. II, blz. 290.
40. De Vries, Rechtskarakter a.w., blz. 16.
41. Van Marken, Participatie a.w., blz. 52 e.v.
42. Idem, blz. 19.
43. Uhf. II, blz. 520.
44. De Vries, Rechtskarakter a.w., blz. 26.
45. Uhf. I, blz. 514.
46. De Vries, Rechtskarakter a.w., blz. 36.
47. Uhf. I, blz. 518.

48. Uhf. II, blz. 245.
49. Uhf. II, blz. 508.
50. Uhf. III, blz. 37.
51. Van Marken, Participatie a.w., blz. 25.
52. Uhf. II, blz. 530.
53. Uhf. III, blz. 556.
54. Verslag Kamer van Koophandel 1871.
55. J. C. Westermann, Geschiedenis van de ijzer- en staalgieterij in Nederland (1948), blz. 127.
56. Hoefnagels a.w., blz. 31.
57. Brugmans a.w., blz. 62.
58. De Jonge a.w., blz. 243, 244.
59. Hoefnagels a.w., blz. 37.
60. Wenneger scriptie a.w., blz. 28 e.v.
61. W. de Vries a.w., blz. 194.
62. Hoefnagels a.w., blz. 37.
63. Hoefnagels a.w., blz. 28.
64. C. W. de Vries a.w., blz. 6.
65. Sociaal Weekblad 27-8-1887.
66 Mouton, Loon en arbeidsduur blz. 14. Overdruk uit notulen Alg. Verg. der Ver. van Burgerlijke Ingenieurs 8-9-1894.
67. Enquête SDAP en NVV 1908.
68. S. Mok. Arbeidsrecht, blz. 12 e.v.
69. R. Gosker, Voorgeschiedenis van de Sociale Verzekering, bijdrage in 'De groei van de Sociale verzekering in Nederland' (1970), blz. 15.
70. Idem, blz. 16.
71. Jaarverslag 1890. Inspecteurs van de Arbeid, blz. 340.
72. Enquête 1886, blz. 99.
73. Sociaal Weekblad 1887, blz. 97.
74. J. v. d. Molen, Arbeid en Loon, uitgave op verzoek van Patrimonium (1902), blz. 1 e.v.
75. A. Snellen, Open brief aan den Heer J. C. van Marken. Verschenen in de bundel De Werkstaking te Almeloo door J. C. van Marken (1888), blz. 6.
76. v. Marken, Werkstaking a.w., blz. 63 e.v.
77. F. de Jong a.w., blz. 36.
78. Uhf. II, blz. 124.
79. Hoefnagels a.w., blz. 99.
80. C. Gaemers, Drie jaar als arbeider werkzaam in de modelfabriek (!) van den heer J. C. van Marken te Delft (1891).
81. F. v. d. Goes, Verzamelde opstellen (1898), blz. 98-125 J. C. van Marken (1892).
82. C. W. de Vries a.w., blz. 8.
83. Gosker a.w., blz. 28.
84. Zie verder W. de Vries, De invloed a.w.
85. Gosker a.w., blz. 29.

86. Uhf. III, blz. 346.
87. Uhf. III, blz. 357.
88. Uhf. III, blz. 349.
89. Uhf. III, blz. 396 e.v.
90. W. de Vries, De invloed a.w., blz. 276.
91. Van Welderen Rengers a.w., deel II, blz. 173.
92. Knuttel a.w., blz. 27.
93. Uhf. III, blz. 210 e.v.
94. Uhf. III, blz. 327.

HOOFDSTUK IV

1. Uhf. III, blz. 530.
2. Uhf. III, blz. 533.
3. N.N. 50 jaar deelhebberschap (Trio 1952), blz. 18.
4. Idem, blz. 23.
5. Idem, blz. 25.
6. Uhf. III, blz. 532.
7. De Jonge a.w., blz. 235.
8. Uhf. III, blz. 534 e.v.
9. Uhf. III, blz. 432.
10. Uhf. III, blz. 570.
11. Fabrieksbode 1892, nr. 24.
12. Fabrieksbode 1892, nr. 25.
13. Eringaard in Economist Juni 1899, blz. 443.
14. Statuten wijzigingen 1896. Fabrieksbode 1896 nr. 13.
15. Uhf. III, blz. 535.
16. Fabrieksbode 1895,nr. 4.
17. Fabrieksbode 1896, nr. 15.
18. Fabrieksbode 1898, nr. 12.
19. Fabrieksbode 1902,nr. 21.
20. Fabrieksbode 1892, nr. 25.
21. Album van Markens Drukkerij 1891-1916.
22. Idem.
23. Idem.
24. Fabrieksbode 1904, nr. 34.
25. Fabrieksbode 1901, nr. 6.
26. Fabricksbode 1894, nr. 50.
27. N.V. 50 jaar deelhebberschap, blz. 7 e.v.
28. C. F. Roosenschoon, Winstdeling en bedrijfsmedebezit (1957), blz. 18 e.v.
29. Idem, blz. 24.
30. Idem, blz. 60.

STELLINGEN

I

De door Van Marken beoogde mobiliteit van de Nederlandse werknemer is in de 20e eeuw door de groeiende bedrijfspensioenvoorzieningen eerder geremd dan bevorderd.
(Diss. blz. 116).

II

Uit een oogpunt van gezondheidszorg is het te betreuren, dat na de jongste kabinetsformatie de verantwoordelijkheid voor de arbeidsbescherming en de volksgezondheid niet langer bij één minister berust.

III

Ten onrechte wordt de Arbeidswet van 1889, die leidde tot de aanstelling van Inspecteurs van de Arbeid, veelal gezien als de eerste mogelijkheid tot toezicht op fabrieken en werkplaatsen en op de naleving van de wetten door de overheid. De jure bestond deze mogelijkheid al sinds 1865, toen de Wet op het Geneeskundig Staatstoezicht tot stand kwam.
(Zie o.a. F. de Jong: Om de plaats van de arbeid, p. 13, Sociaal Weekblad 27-8-'87, p. 285 e.v., Diss. blz. 131).

IV

De behandelende arts kan een wezenlijke bijdrage leveren in de beperking van het ziekteverzuim.

V

Wanneer andere middelen ontoereikend zijn om het ziekteverzuim te beperken, is het verantwoord om een differentiatie in de beloning aan te brengen, bijv. door periodieke aanwezigheidspremies.

VI

Het wegnemen van belemmeringen voor de invoer uit ontwikkelingslanden verdient een hogere prioriteit dan de vergroting van de hulp van overheden en internationale instellingen.

VII

In bedrijven wordt, ook buiten de research, onderzoek verricht dat zich, mutatis mutandis, leent voor bewerking tot proefschriften.

VIII

De ontwikkeling van de ondernemingsraad is niet gebaat bij het verlenen van bevoegdheden en faciliteiten aan specifieke groeperingen binnen het bedrijf voor de belangenbehartiging van hun leden.

IX

De Wet met betrekking tot de structuur der naamloze en besloten vennootschap ('Structuurwet') geldt, behoudens enkele uitzonderingen, voor de 'grote' vennootschappen. Ook voor niet onder de 'Structuurwet' vallende vennootschappen, zoals de kleinere N.V.'s en de internationale 'Holding-N.V.'s', is het ongewenst dat bindende voordrachtsrechten berusten bij:

a. personen zonder vennootschapsrechtelijke verantwoordelijkheid;
b. bestuurders in die gevallen, waarin aan de vennootschap ook een raad van commissarissen verbonden is.

X

De 'Structuurwet' vergroot de bevoegdheden van commissarissen bij 'grote' N.V.'s en baseert de aanvulling van de raad van commissarissen op het principe van coöptatie.
De wenselijkheid tot vergroting van de groep, waaruit commissarissen worden aangetrokken, wordt daardoor extra onderstreept.

XI

De nieuwe wetgeving ('Structuurwet', Wet op de Jaarrekening c.a.) kan voor een N.V. aanleiding vormen verandering in zijn juridische structuur aan te brengen. Het verdient aanbeveling om, door middel van wetswijziging, dergelijke veranderingen te voorkomen, dan wel te redresseren.

XII

Besloten vennootschappen kunnen niet worden opengegooid door het werpen van asbakken door ruiten tijdens aandeelhoudersvergaderingen.

J. Muntendam

12 oktober 1971.