

# Werkers in het wit

## „Hoogconjunctuur ging zuivel voorbij", zegt A. P. C. Gulickx.

Ons dorp onderscheidde zich van de omliggende plaatsen door het bezit van een zuivelfabriek. Kerktoeren en fabrieksschoorsteen bepaalden wat men tegenwoordig noemt de skyline. En niemand kankerde als de schoorsteen rookte, behalve als de machinist aan het roetblazen was. In menig opzicht was de aanwezigheid van de fabriek voor het dorp van levensbelang: het was de grootste werkgever.

Met oostenwind dreven de geluiden van de melkontvangst over het dorp heen onze slaapkamer binnen. Voordat buurman's haan de nieuwe dag bejubelde, denderden de metalen bussen over de rollenbaan. Een haastige melkrijder knalde met de zweep.

Vanaf de schoolbanken hadden wij zicht op de volkstuinten. Wij vonden het toen vreemd dat de mensen van de fabriek 's middags tijd hadden in de tuin bezig te zijn. Overdag moest er toch gewerkt worden?

Gevraagd om voor Zuivelzicht te schrijven over de werkers in de zuivelindustrie, komen deze beelden en herinneringen van pakweg vijftig jaar geleden in gedachten. Wij zien de fabriek weer voor ons met de immer natte en gladde vloer, met de zingende aandrijfriemen voor ingewikkeld uitzijnde apparaten, met de vele leidingen, met de houten karn en met de kaasbakken. Temidden daarvan de mannen in het wit; witte klompen, witte broek, wit jasje en enkelen met een witte muts. Zo zag je ze - de mannen in het wit - ook door het dorp gaan, naar huis voor een bakje troost of middagmaal.

### Bleekmensch

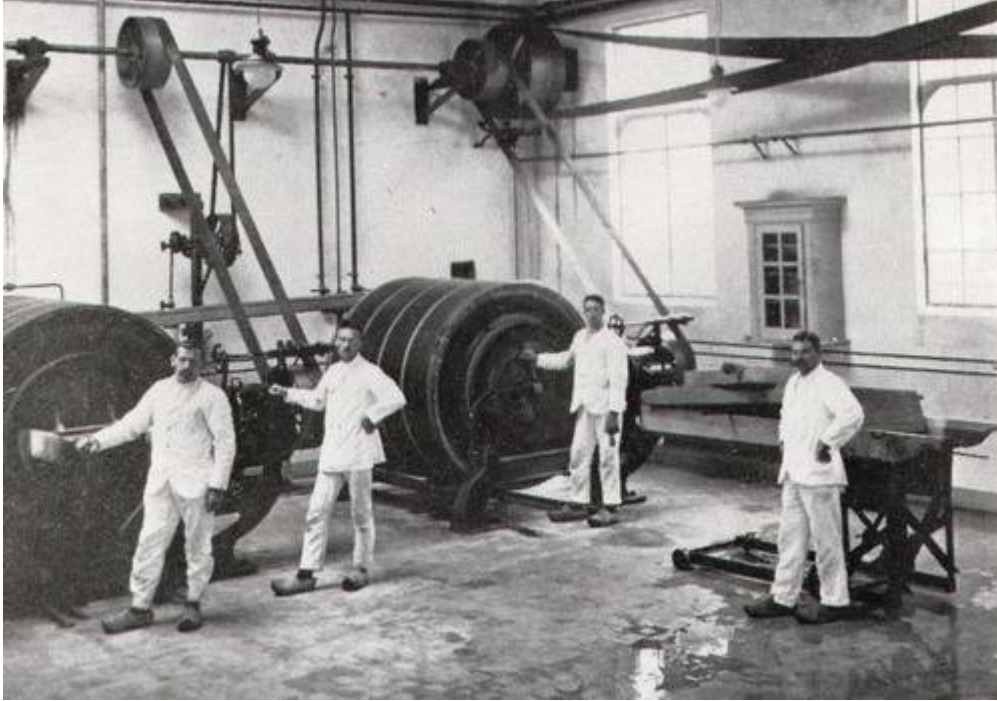
Omdat enkel een paar jeugdherinneringen een te smalle basis vormen voor deze bijdrage, hebben wij gepraat met de heer A. P. C. Gulickx, die ruim veertig jaar vanuit verschillende „invalidenhoeken" bij de zuivelindustrie betrokken is. Bovendien hebben wij enig speurwerk in de literatuur naar de werkers in de zuivelindustrie verricht. In „Erf en Wereld", geschreven door J. P. Wiersma en Drs. K. Tjepkema, is te lezen dat de „zwoegers" in de zuivelfabrieken - „bleekmensen" met een bijna kalkwitte gelaatskleur - door de volksmond luguber werden aangeduid als „levende lijken". Dat was dan vóór en rond de eeuwwisseling.

Het is bijna ongelooflijk wat een oud-kaasmaker vertelt: „Soms gebeurde het dat ik 's nachts om één uur thuiskwam uit de fabriek. Mijn vrouw bleef dan op tot vier uur, wanneer ik mij weer fabriekswaarts moest begeven. De meesten onzer werkten nooit korter dan 100 à 108 uren per week".

De geschiedenis van de zuivelcoöperatie is een strijd van de boeren voor een beter bestaan. De zuivelfabriek was eigenlijk een verlengstuk van de boerderij, waar voordien de vrouw de boter- en kaasbereiding voor haar rekening nam. „De drieëntwintig oprichters gingen de fabriek rond en trachtten zich voor te stellen dat deze inrichting hun aller vergrote boerderij was", lezen wij in Erf en Wereld. Deze coöperatoren waren pioniers die er niet tegen op zagen Europa rond te reizen om te zien hoe elders zuivel werd bereid. Maar wat zegt Hylkema, schrijver van het leerboek der zuivelbereiding, in een algemene vergadering van de FNZ op 13 augustus 1906 over de eerste zuivelberijders in de nieuwe fabrieken: het personeel had geen ervaring; het moest zich aanpassen in het bedrijf onder het overigens mooie spreekwoord „al doende leert men".

### **Twee jaar werken voor noppes**

Ruim voor het begin van de twintigste eeuw werden cursussen zuivelbereiding georganiseerd, maar deze richtten zich vooral op de melkverwerking op de boerderij. De cursussen werden op touw gezet door de boerenorganisaties. Het is zonder twijfel een van de verdiensten van de nu jubilerende zuivelbond dat hij samen met de gewestelijke organisaties de opleiding van zuivelvakmensen ter hand heeft genomen.



*Botermakerij in de twintiger jaren*

De eerste diploma's werden in 1908 uitgereikt. Eén van de mensen die van de FNZ-opleiding heeft geprofiteerd, is de heer A. P. C. Gulickx, nu chef arbeids- en personeelszaken bij de grote Zuid-Nederlandse zuivelcoöperatie, „Centraal Brabant”. Als kwekeling met akte zocht Gulickx in 1933 zijn geluk in de zuivelindustrie. Hij werd vrijwillig in de fabriek te Baarle-Nassau. Mocht hij vanwege zijn opleiding gedacht hebben aan een plaats op kantoor, dan had hij

misgerekend. „Het kantoorwerk leer je gauw genoeg. Je moet maar een paar klompen en een overall halen. Dan ga je de fabriek in”, zo sprak de directeur tot de jonge werkloze schoolmeester. Het werd hard werken, zonder verdiensten: overdag in de fabriek, 's avonds leren voor melkontvanger, centrifugist, botermaker en machinist. „Toen ik mijn FNZ-opleiding fabriekscontroleur beëindigd had en opging voor assistent, heb ik - na een jaar die opleiding gevolgd te hebben - gesolliciteerd in Helvoirt. Directeur en voltallig bestuur kwamen naar Baarle-Nassau om de sollicitant te beoordelen. Ik werd aangesteld en mijn eerste salaris werd bepaald op vijftien gulden in de week. Daarbij dient bedacht te worden dat de botermaker en de machinist meer verdienden. Men redeneerde dat een assistent in opleiding was voor een directeursfunctie. Ik wil niet zeggen dat men er misbruik van heeft gemaakt, maar er werd wel gebruik van gemaakt”, zegt Gulickx nu.

### **Plichten**

Na een periode bedrijfsleider te zijn geweest in een Noordhollandse melkinrichting, trad Gulickx in 1948 in dienst van de Nederlandse Katholieke Bond van werknemers in

de agrarische bedrijfstakingen „St. Deusdedit". Door mede-bestuurders werd hij verwelkomd met: „Zo, nou krijgen wij een directeur binnen". Gulickx bracht het tot vicevoorzitter, waarbij hij de afdeling zuivel en veehouderij onder zijn hoede had. Op onze vraag wat zijn belangrijkste taak als vakbondsbestuurder voor de zuivelindustrie was, zegt Gulickx dat in de eerste plaats lonen en arbeidsvoorwaarden geordend moesten worden. Dat is niet zonder slag of stoot gegaan. Ten opzichte van andere industrieën kampte de zuivelindustrie daarbij met de extra moeilijkheid dat de aangevoerde grondstof melk verwerkt moest worden en dat de producten verkocht moesten worden, onverschillig de opbrengst. „Bij een stakingsdreiging is dat wel eens over het hoofd gezien", aldus Gulickx. „De zuivelindustrie heeft de plicht de aangeboden grondstof te verwerken".

Overigens had ook de „achterban" wel eens moeite zich aan te passen aan de verworven zalgigheden van de nieuwe tijd. Dat vroeg van de vakbondsleiders veel tact en wijsheid.

„Als bestuurder heb ik nooit iets willen verwezenlijken wat de mensen niet wilden". Gulickx noemt als voorbeeld de invoering van een verplichte vakantieweek. In het Zuiden waren de mensen daar nog niet aan toe. Zij besteedden hun vrije dagen voor werken in de tuin. Voor een groot deel verbouwden zij groente en fruit voor eigen gebruik. Met een verplichte vakantie zouden deze mensen zich doodongelukkig gevoeld hebben.

### **Fusiegolf**

Pas in de vijftiger jaren is de mechanisatie in de zuivelindustrie echt op gang gekomen. In het volgende decennium raakte deze ontwikkeling in een hogere versnelling. Het werd technisch mogelijk de productie per arbeidskracht aanzienlijk te vergroten. Door de almaar aanzwellende melkstroom werd de druk om te investeren in machines met meer capaciteit steeds groter. Menig fabriek bleek evenwel te klein om de noodzakelijke investeringen te kunnen doen. Het antwoord van de zuivelindustrie was: fuseren.

Vanaf 1960 tot 1974 zien wij het aantal zuivelondernemingen drastisch dalen van 400 naar 80 waaronder 10 particuliere ondernemingen. In 1960 werden door die ondernemingen 499 fabrieken geëxploiteerd en momenteel ca. 200. Gewend als wij zijn aan het feit dat fusies na korte of lange tijd leiden tot inkrimping van het personeelsbestand is het op zijn minst opmerkelijk te noemen dat er in de zuivelindustrie door fusies nooit massale ontslagen zijn gevallen. Gulickx: „Het is mij niet bekend dat er rechtstreekse ontslagen zijn geweest bij zuivelfusies".

De hoofdoorzaak daarvan is dat de zuivel in het algemeen eerder een tekort dan een overschot aan personeel had, ondanks de mechanisatie. De steeds wassende melkstroom vroeg een voortdurende aanpassing. De zuivelindustrie onderscheidde zich zodoende van andere industrieën vanwege de grondstof. Door een fusie werd het aantal te verwerken kilogrammen melk niet minder. Er is nog een reden voor de „geruisloze" fusies. De gemiddelde leeftijd van de werkers in de zuivelindustrie was vrij hoog, zodat door een natuurlijk verloop men binnen enkele jaren na een fusie de gewenste personeelsbezetting had bereikt. Tenslotte zij vermeld dat de zuivel zijn eigen „code" had bij fusies. Eén van de regels was dat het personeel met de grondstof melk mee „over" ging.

### **Vak leren**

De hoogconjunctuur is aan de zuivel grotendeels voorbijgegaan, zegt Gulickx. Op het moment dat er wat te verdienen was, vanwege schaarste, werd de export beperkingen opgelegd. Bij de melkproducenten heeft dit veel wrevel gewekt, maar ook de werknemers in de zuivelindustrie voelden de beperkingen. Na bijna een kwart eeuw in dienst te zijn

geweest van de vakbeweging verwisselde Gulickx enkele jaren geleden zijn functie voor die van chef arbeids- en personeelszaken bij „Centraal Brabant". Een belangrijke reden daarvoor was de veranderende opstelling van de vakbeweging: het conflictmodel was in aantocht. „Deze ontwikkeling in de organisatie achtte ik niet in het belang van onze leden. Anders had ik er misschien nog wel overheen kunnen stappen", zegt Gulickx. Met het idealisme van de vakbondsbestuurder probeert Gulickx nu in zijn huidige staf-functie een „vertrouwensschakel" te zijn tussen personeel en directie. Hij kent daarbij een heel belangrijke plaats toe aan de ondernemingsraad. Ook streeft Gulickx er naar de mensen zoveel mogelijk bij het bedrijfsgebeuren te betrekken, zodat zij weten wat hun invloed is op het resultaat van het bedrijf.

Bij de kleine plaatselijke fabrieken was voor iedereen de zaak ongeveer te overzien. Ieder kende zijn taak en wist zijn verantwoordelijkheid. „Een teer punt is de automatisering, die verschillende mensen tot bedieners van knoppen maakt. Ik hecht grote waarde aan vakbekwaamheid, omdat dat een voorwaarde is voor een stukje arbeidsvreugde", zegt Gulickx. Hij streeft er dan ook naar dat de jongens die hij „aanneemt" een leerling-overeenkomst sluiten en derhalve een vakopleiding volgen. „Breken zij daarmee, dan betekent dat tevens ontslag.

De situatie is nu anders dan vijftwintig jaar geleden, toen bijna iedereen die in de zuivelindustrie ging werken wel via een cursus het vak leerde. De groep werkers van vijfenveertig jaar en ouder bestaat praktisch geheel uit geoefende mensen die een bepaalde opleiding hebben gevolgd", aldus Gulickx.

Na 1960 is de vakopleiding in de zuivelindustrie op nieuwe leest geschoeid. Er is een dagopleiding en leerlingstelsel tot stand gebracht voor de levensmiddelentechnologie, waarvan de zuivel een belangrijk onderdeel uitmaakt. De FNZ-cursussen zijn enkele jaren geleden gestopt.

Over de werkers in het wit zou veel meer te schrijven zijn dan in dit kort bestek mogelijk is.

Wij willen besluiten met de constatering dat de Nederlandse zuivelvakman een grote internationale faam geniet. Dat dit zo is, blijkt niet alleen uit de vaderlandse zuivelexportcijfers, maar ook uit het feit dat men in menig zuivelbedrijf in het buitenland Nederlandse vakmensen aan het werk kan zien. Wat ons betreft: hulde aan de vijftwintigduizend werkers in het wit.

**Bartele A. Bokma**



*A. P. C. Gulickx, thans chef arbeids- en personeelszaken van de zuivelindustrie „Centraal Brabant".*