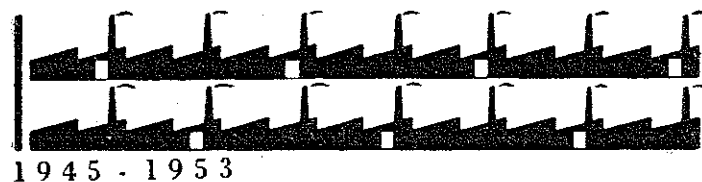
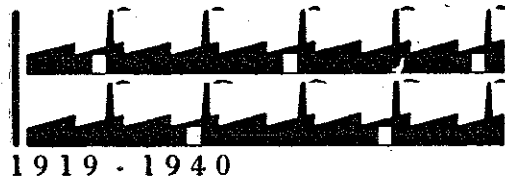
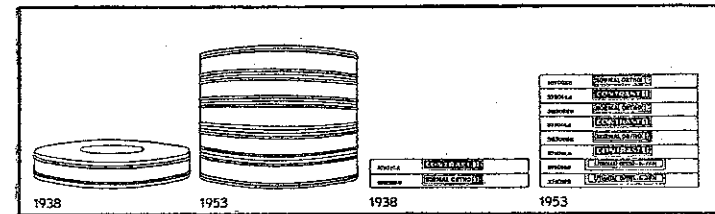


Voor fotografische platen :

Duitsland	_____	1.500	duizend kg.
Groot-Brittannië	_____	330.000	> >
Frankrijk	_____	120.000	> >
U.S.A.	_____	80.000	> >
Gevaert	_____	750.000	> >

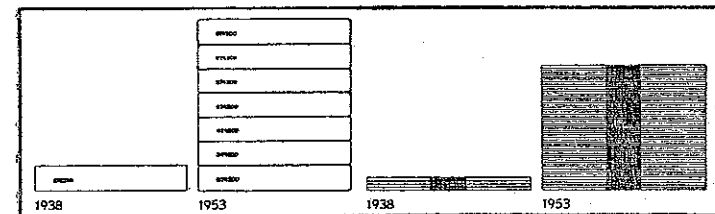


De uitbreiding van de nuttige oppervlakte van de fabrieken te Mortsel sinds 1904.



CINEFILMS

GRAFISCHE FILMS



ROENTGENFILMS

DOCUMENTPAPIEREN

Enkele voorbeelden van de stijging van de productie.

De Sociale Politiek van de heer L. Gevaert.

Zelf als kleine man begonnen, was zijn onderneming zo snel uitgegroeid dat het spoedig een grote familie werd, waarvan het hoofd al de leden persoonlijk kende alsook hun wel en wee.

Ook buiten het werk, omdat hij weet hoe in vertrouwelijke omgang de verstandhouding ook duurzamer wordt, richt hij met de leden van zijn personeel groepsreizen in. Zo wordt reeds in 1902 een uitstapje naar Brussel gedaan waar gezamenlijk wordt gegeten en ieder als toemaat nog een extrazakgeld van 5 fr. zal krijgen.

Reizen en winterfeesten volgen snel op elkaar, naar Luik, de Kust, Brugge, Namen, Dinant enz.

Hoe sneller het personeel aangroeide, hoe meer ook de sociale gevoelens van de heer Gevaert tot uiting kwamen.

Een maatschappij van onderlinge bijstand.

Op 1 Juli 1905 wordt het initiatief genomen een maatschappij van onderlinge bijstand op te richten — de firma telde toen 110 personeelsleden — onder de benaming « De Verenigde Werklieden der fabriek L. Gevaert & C° », maatschappij welke in 1908 door de Belgische Regering werd erkend.

Met de omvorming van de firma in 1921 tot naamloze vennootschap, werd de benaming van Maatschappij voor Onderlinge Bijstand gewijzigd in « De Verenigde Werklieden der N. V. Gevaert Photo-Producten », vereniging welke thans nog bestaat. Aldus kwam een bijzonder steunfonds tot stand, dat zou toelaten in geval van ziekte, gedurende drie maanden het volle loon uit te betalen, ook aan de leden het verkrijgen van een pensioen te vergemakkelijken, het aankopen van kolenvoorraad mogelijk te maken voor de Winter, de gehuwde leden bij hun afsterven een kapitaal te verzekeren aan hun wettige erfgenamen en ten slotte bij sterfgeval aan hun rechthebbenden een vergoeding uit te keren. Dit initiatief was het eerste dat in het toenmalige België genomen werd. Later, en dit sinds 1922, is de maatschappij wat de ziekteverzekering betreft, aangesloten bij de Federatie der Ziekenkassen van het Arrondissement Antwerpen, zodat de verzekering der leden tegen ziekterisico helemaal op mutualistische voet is georganiseerd.

Deelname in de winst der onderneming.

Vanaf het begin van het bestaan zijner onderneming,

heeft de heer Gevaert aan zijn personeel een deelname in de winst willen verzekeren. Vanaf 1921 werd als deelneming in de winst statutair 10 % vóórbalans voorzien, uitbetaalbaar elk kwartaal en 10 % nabalans voor alle personeelsleden met een volledig jaar dienst.

Ten gevolge van onderhandelingen van syndicale aard moesten echter sinds 1929 de voordelen dezer deelname in de winst vóórbalans in het loon ingeschakeld worden. Voor de 10 % deelname in de winst nabalans komen enkel in aanmerking de leden van het personeel die op 31 December van het betreffende boekjaar, een vol jaar onafgebroken op de fabriek werkzaam zijn geweest en dus actief aan de verwezenlijkte winst hebben medegewerkt.

Als grondslag van het individueel aandeel in de winst, van ieder lid van het personeel (met uitzondering van het hoger personeel) wordt het genoten loon van de maand December in aanmerking genomen. Verder wordt ook met het aantal dienstjaren en de bekwaamheidscategorie rekening gehouden.

De Vlaamse geest in de fabriek.

Zoals van de heer Gevaert te verwachten was, had hij er prijs op gesteld dat de stichtingsakte van zijn maatschappij in 1894 in de Nederlandse taal werd opgesteld. Voor de tijd was dit al een revolutionaire daad! Nochtans met de uitbreiding van de fabriek nam de inwendige administratie en de dienst der boekhouding een steeds groter uitbreiding. Ook hier wenste de heer Gevaert — tegen de destijds gangbare mode in — dat het Nederlands als de officiële taal van de firma zou gelden. Doch voor hem gold niet alleen een administratieve maatregel, hij

wenste tevens dat zijn personeel zou samenvoelen met de opkomende Vlaamse en democratische volksbeweging. Vanaf 1913 werd de viering van de Guldensporenslag als officiële fabrieksfeestdag ingesteld en met grote luister gevierd. Na een onderbreking gedurende de eerste wereldoorlog, werden deze feesten van 1925 tot 1934 opnieuw ingericht.

Ook werden vanaf 1922 mooie kerstfeesten aan de kinderen, van 7 tot 11 jaar, der personeelsleden aangeboden.

De kindertoeslag.

Een bijzondere bekommernis koesterde de heer Gevaert voor de Vlaamse volkskracht. Steeds had hij een bijzondere aandacht voor het lot zijner arbeiders en bedienden die een zware kinderlast te dragen hadden.

Reeds van bij de eerste ontwikkelingsjaren der fabriek, namelijk in 1917 wees de loonregeling een verschil in loon aan tussen een ongehuwd arbeider van 23 jaar, een gehuwd man zonder kinderen, en een gehuwd arbeider van dezelfde leeftijd met 2 kinderen. Deze laatste ontving toen een uurloon van 0,38 fr. terwijl de eersten slechts 0,35 fr. ontvingen. Dit kleine typische voorbeeld toont aan hoe lang vóór een ingrijpen van de wetgever de heer Gevaert zijn bedrijfsgenoten, die kinderlast hadden te dragen, wilde tegemoetkomen.

Zoals geweten, werd de uitbetaling der gezinsvergoedingen door de wet van 1930 geregeld. Van 1923 reeds dagtekent in de onderneming de instelling van de kindertoeslag of de familievergoeding. Niet aangesloten bij een compensatiekas verzekerde de fabriek zelf de uitbetaling van dit voordeel aan de rechtheb-

benden. Alle drie maanden werd het bedrag der vergoeding volgens het aantal kinderen ten laste uitbetaald bij de uitkering van het loon. Al de gehuwde leden hadden er recht op voor ieder wettig kind tot het de leeftijd van 14 jaar had bereikt.

Volgende loonschaal werd gevolgd en geeft het bedrag der driemaandelijksse vergoedingen aan :

voor 1 kind :	30 fr.
2 kinderen :	65 fr.
3 kinderen :	105 fr.
4 kinderen :	145 fr.
5 kinderen :	190 fr.
6 kinderen :	235 fr.
7 kinderen :	280 fr. enz.

Mevrouw Gevaert en later juffrouw Elsa Gevaert legden huisbezoeken af en wisten op bescheiden wijze steun en hulp te verlenen waar dit nodig bleek.

Vanaf 1925 werd in de firma een geneeskundige dienst ingericht.

Ter gelegenheid van hun huwelijksverbintenis werd aan de personeelsleden met 5 jaren dienst een geschenk (koffieservies) aangeboden.

Het weduwen- en wezenfonds.

Dit fonds dat tot doel had aan de weduwe van een overleden personeelslid met minstens 5 dienstjaren en aan zijn kinderen een tegemoetkoming te voorzien, werd in 1921 ingesteld.

Dit pensioen wordt berekend als volgt : 5 % van het volle jaarloon met daarbij 0,5 % voor ieder dienstjaar en 60 fr. per jaar voor ieder kind onder de 14 jaar.

De betaling der bedrijfsbelasting.

Sinds de invoering der bedrijfsbelasting in 1920

heeft de onderneming zich belast met de betaling dezer uitgaven voor al haar bedienden en arbeiders. Sinds 1 Januari 1935 werd er om reden van bezuiniging door de vennootschap besloten, dat voortaan de arbeiders en bedienden, die meer dan 2.000 fr. per maand verdienden zelf hun bedrijfsbelasting zouden betalen. Dit stelsel bleef in zwang tot in 1946. In dit jaar echter geschiedde een algehele herziening van het lonen- en weddenstelsel dat voor de toekomst de betaling der bedrijfsbelasting ten laste van de loontrekkenden liet.

De lonen.

Het gaat natuurlijk onmogelijk op in deze korte samenvatting een volledige uiteenzetting te geven van de loonregeling die én voor de arbeiders én voor de bedienden in de fabriek van toepassing is.

In September 1923 sloot de vennootschap een collectieve arbeidsovereenkomst af met haar personeel. Hierdoor werden de lonen en wedden regelmatig in overeenstemming gebracht met het geldende indexcijfer voor Antwerpen en omgeving. Bij een verhoging of daling met 10 punten van het indexcijfer, werd onmiddellijk 2,5 % loonsvermeerdering of -vermindering toegepast.

Voor de werklieden werd als basisloon genomen :
21 Jaar = 2,05 fr. Dit basisloon stemde overeen met het indexcijfer 420.

In de collectieve overeenkomst van 17 September 1922 werden onder artikel 8 de volgende verlofdagen aan het uurpersoneel toegestaan :

- 1 jaar dienst = 3 dagen
- 5 jaar dienst = 4 dagen
- 10 jaar dienst = 5 dagen

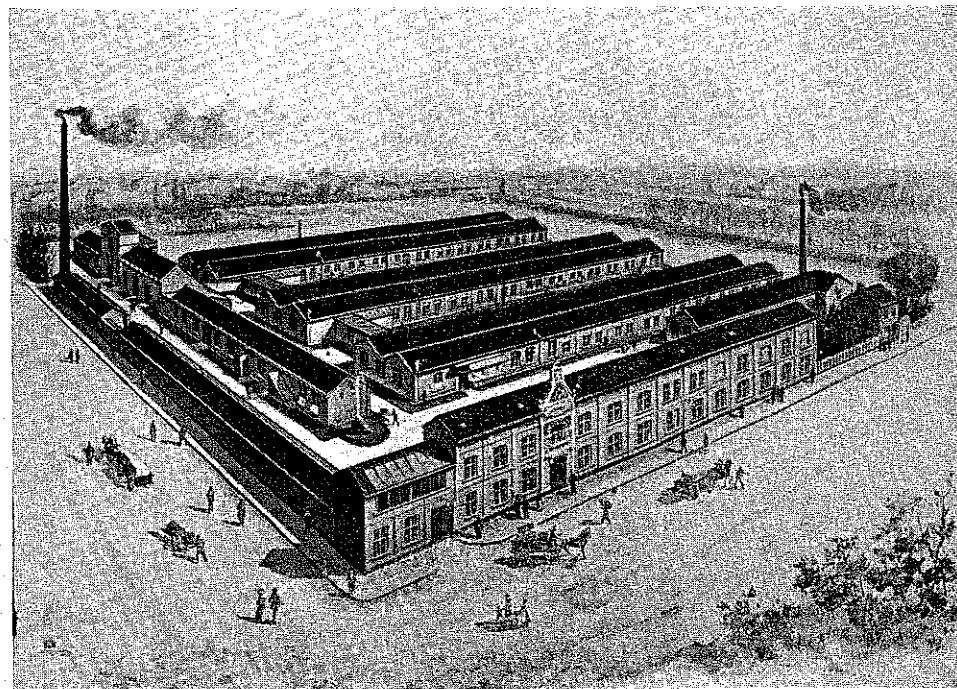


Foto Gevaert-archief.

Een zicht op de fabriek omstreeks 1910.

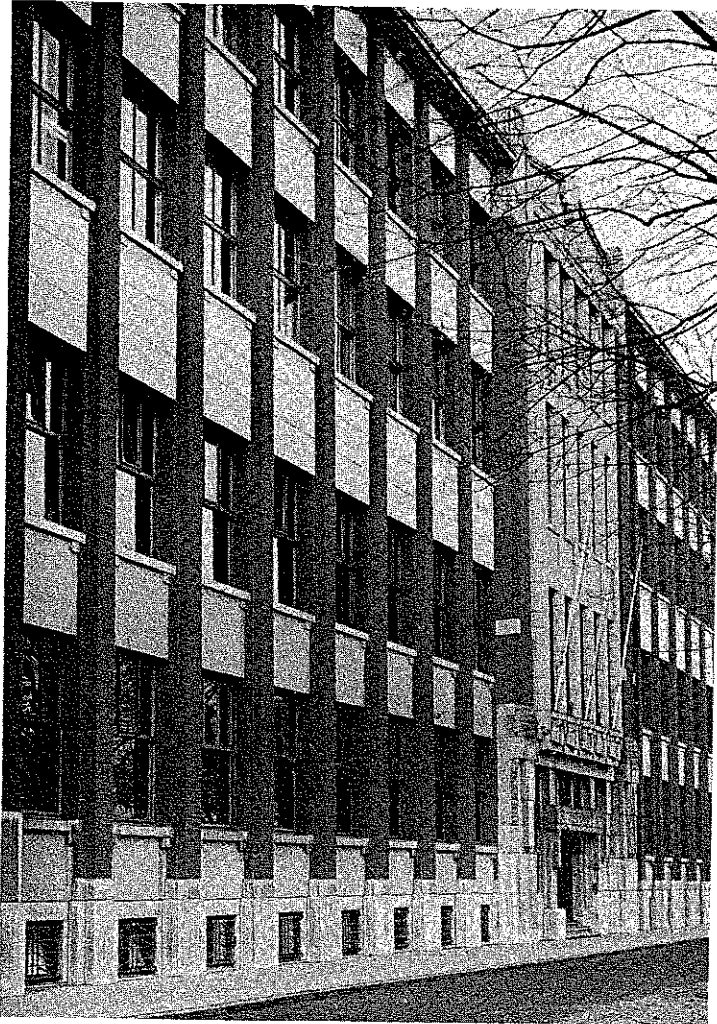


Foto P. Geerts.

XIX

Directie- en kantoorgebouw van de Gevaert-fabriek te Mortsel.

15 jaar dienst = 6 dagen

Bij de loonrooster, die verschilde al naargelang van de klasse waarin de werkman was ondergebracht, werden bijzondere toelagen bepaald voor: donkere uren 5 %; nachturen 10 %; overuren 25 %; zondagwerk 50 %.

Vanaf 18 October 1920 wordt 25 % overuur betaald vanaf het negende uur en 100 % overuur voor het zondagwerk.

Vanaf 1926 worden alle overuren buiten dagtaak met 50 % verhoging op het vastgesteld loon vergoed.
De culturele ontwikkeling.

De culturele en sociale verheffing van het personeel is voor de heer Gevaert een bestendige zorg geweest.

In 1909 worden de eerste avondcursussen ingericht. Dit onderwijs werd vanaf 1 October 1910 elke avond van 17 tot 19 uur in de fabriek gegeven tot bij het uitbreken van de eerste wereldoorlog.

Een bibliotheek, door enkele personeelsleden opgericht op 1 September 1913, werd na drie maanden proef officieel ingesteld met steun van de fabriek. Volledig heringericht in 1920 beschikte de bibliotheek in het laatste levensjaar van de heer Gevaert over 2.721 boekdelen; het aantal uitleningen bedroeg 12.491 waarvan 11.430 aan mannelijke arbeidskrachten en 1.061 aan vrouwelijk personeel. De belangstelling voor de ontwikkelingslectuur was daarbij zeer verheugend. In 1923 behoorde 10 % van de uitleningen tot de ontwikkelingslectuur, deze verhouding steeg tot 17 % in 1924 en tot 20 % in 1929. De gehechtheid van het personeel aan het werk der fabriek wordt daarbij aangetoond door de ruime belangstelling die boeken over fotografie, handel en nijverheid

genoten.

De maatschappelijke afdeling.

Deze afdeling leidt in de fabriek wat wij zouden kunnen noemen « het maatschappelijk dienstbetoon » ten bate van het personeel.

Voor het vrouwelijk personeel beschikt de onderneming over een « fabriekstoezichtster » welke inzonderheid instaat voor de sociale belangen der vrouwelijke arbeidskrachten.

De maatschappelijke afdeling verzekert en regelt de aanwerving van personeel, de gebeurlijke verplaatsing der arbeiders, de werking der verschillende sociale instellingen, de betrekkingen met de vakorganisaties en alle kwesties die verband houden met de arbeidsvoorwaarden in de onderneming.



De hoge sociale betekenis van het werk van de heer Gevaert moet gezien worden in het licht van de tijd. Wat thans als vanzelfsprekend wordt aanvaard, was in het begin dezer eeuw pionierswerk en apostolaat. Het baart dan ook geen verwondering dat de trouwe arbeiders, bedienden en medewerkers een onvergankelijke herinnering en liefde bewaren voor de nagedachtenis van de grondlegger der fabriek die terecht mag genoemd worden de vader van de moderne Vlaamse grootnijverheid. Nu op dit moment meer aandacht en waardering gevraagd wordt voor de ondernemersfunctie, is zijn voorbeeld voor de huidige geslachten van grotere betekenis dan de talrijke theoretische geschriften en geleerde verhandelingen die over dit onderwerp worden gepubliceerd.

Industrie en Wetenschap.

Sociaal gezien zijn de meeste Vlaamse bedrijven familiale ondernemingen, zelfs indien zij de juridische vorm van naamloze vennootschap hebben aangenomen. Zulks betekent dat zij worden geleid door de oprichter of zijn onmiddellijke verwanten, die er benevens hun eigen kapitaal ook hun arbeid aan besteden. Over het algemeen zijn het bedrijven van kleine of middelmatige omvang. Deze toestand kenmerkt tevens om zo te zeggen de gehele industrie van het Vlaamse Land.

De firma Gevaert ontsnapt evenmin aan deze karakteristieken. Alleen ontwikkelde zij zich zeer snel van klein of middelmatig bedrijf tot wereldindustrie. Deze groei voltrok zich in zulke korte tijdsperiode dat het niet gemakkelijk is achteraf de evolutie hiervan systematisch aan te geven.

De heer Gevaert is lange tijd de eerste en enige technicus van zijn bedrijf gebleven. Vertrouwd met al de geheimen der emulsies en der proefnemingen had hij maar vertrouwen in wat hij zelf proefondervindelijk had kunnen vaststellen en bereiken. Het is slechts wanneer het bedrijf reeds een zekere ontwikkeling had gekregen dat de eerste universitair, de scheikundige Dr Van de Waele, in dienst wordt genomen. Tot aan de eerste wereldoorlog blijft hij de enige technicus met universitaire vorming aan het bedrijf verbonden. Natuurlijk werd deze toestand onhoudbaar en al wenste de chef ook elke proefneming persoonlijk te volgen en te bespreken, spoedig bleek het noodzakelijk een uitgelezen kader van ingenieurs en technici te vormen.