

Atv, maar nu in één keer goed

Dat is een tegenvaller



foto Chris Pennarts

De meeste CAO's van dit jaar zijn afgesloten. De aktiebereidheid en stakingen waren in vergelijking met voorgaande jaren aangenaam opvallend. Er werden ook weer resultaten geboekt, met name op het vlak van de lonen. De arbeidstijdverkorting is er in het algemeen bekaaid afgekomen.

Bij Hoogovens is inmiddels een 'vertrouwenscrisis' in het bestuur van de bedrijfsleidingengroep uitgebroken. De afloop is ons half april nog niet bekend. Het BLG-bestuur had tot groot ongenoegen van distriktsbestuurder Schalkx een negatief advies meegegeven aan het bereikte akkoord. In eerste instantie werd dit in een 'zelfkritiese' verklaring door het BLG-bestuur betreurd. Een aantal bestuursleden is daarop later teruggekomen. Dit leidde tot een 'onwerkbaar situatie'. De positie van de kritiese kaderleden in het BLG-bestuur zou door deze crisis wel eens verzwakt kunnen worden zijn we inmiddels van een zesdaagse naar een vijfdaagse werkweek gegaan.

Evenals in het vorige nummer van Solidariteit spraken we met:

- **Ria Otten-Hulzebos**, lid bestuur bedrijfsledengroep Industriebond FNV bij Hoogovens,

- **René Boekholt**, lid Landelijke Agedakommissie Jongeren Bouw- en Houtbond FNV,

- **Paul Andela**, CAO-koördinator Voeidingsbond FNV,

- **Jan Viola**, kaderlid Vervoersbond FNV, SHB rotterdamse haven (vervangt Tom Koningh).

Hoogovens

In vergelijking met de gestelde eisen oogt het CAO-resultaat bij Hoogovens wat mager. Geen 2 procent loonsverhoging, maar 1,5 procent (plus 0,5 procent eenmalig) Weliswaar wordt de vijfploegendienst gerealiseerd (in 1990 nog met 4 terugkomstwachters), maar pas volledig in 1991. En er wordt voor ingeleverd. In 1990 gaat de ploegentoeslag van 30 naar 29,5 procent; in 1991 van

29,5 naar 29 procent. De dagen kantoorinstellingen krijgen niet de 36-urige werkweek, maar 2 vakantiedagen meer.

"Toch", zegt Ria Otten, "is dit bereikt onder druk van akties. We hebben onder meer een wilde staking gehad, er zijn legio kantine-bijeenkomsten geweest, er is gedemonstreerd bij het hoofdkantoor. En vlak voor het sluiten van het principe-akkoord lag voor het eerst in de geschiedenis van Hoogovens de produktie stil."

Met name op het punt van de 36 uur was de direktie van Hoogovens - in navolging van het VNO - echter onvermurwbaar. "Wat de 38-uurs barrière betreft willen ze als één van de grootste bedrijven van Nederland absoluut niet het voortouw nemen. Voor ons wordt dat bij de volgende CAO-onderhandelingen weer een harde eis."

Ook de afspraken rond positieve aktie en kinderopvang zijn betrekkelijk vaag,

hoewel er tenminste over gesproken gaat worden. Ria: "Er komt een paritair samengestelde werkgroep, 'om elkaars ideeën te toetsen'. Van vakbondszijde zal deze werkgroep voornamelijk door Hoogovens-vrouwen bezet worden, met de distriktsbestuurder. Vóór 1 september moet de werkgroep met een eerste opzet komen. Leidraad daarbij is de emancipatienota, die door de OR-kommissie Vrouwenzaken is opgesteld en door de OR overgenomen.

"Natuurlijk moeten we nog maar afwachten wat er uit komt. Er lagen al twee notaas die ze zó hadden kunnen overnemen. Maar de direktie heeft wel toegezegd de werkgroep heel serieus te zullen nemen."

Druk en Papler FNV

Bart Blokzijl, één van de onderhandelaars van de FNV-bond Druk en Papier, is vanaf het begin bij de onderhandelingen in de grafiese industrie betrokken geweest. Hij is evenals het grootste deel van de leden niet ontevreden over de uitkomst. "Jammer dat we de arbeidstijdverkorting van 36 naar 32 uur er niet hebben doorgekregen. Maar bij de werkgevers was daar geen denken aan."

Bart herinnert eraan dat in de meeste CAO's die 36 uur niet staat. "Maar nu moeten we voortbouwen op de campagne die de FNV gaat voeren voor arbeidstijdverkorting in andere sektoren. In november, december, januari beginnen al weer CAO's af te lopen. Bij de grafiese ligt dat anders, we hebben een tweejarige CAO. Maar het zou voor ons natuurlijk een enorme stimulans zijn, als die 36 uur algemeen wordt. Wat de loonruimte betreft vertelt hij dat er twee keer 2 procent loonsverhoging uit is gekomen. "Eén keer 2 procent met terugwerkende kracht tot 1 februari 1989, en die andere 2 procent vol-

TEKST

gend jaar februari. Er zit wel een addertje onder het gras, omdat de vloer eruit is gehaald. Het betekent dat de laagst betaalden er toch vijf gulden in de maand op achteruit gaan. Het bedrag is wel niet groot, maar psychologies werkt dat niet zo fijn natuurlijk. Maar ook wat dat betreft wilden de werkgevers niet verdergaan." Belangrijk vindt hij dat de aanvulling op de WAO-uitkering verhoogd is. "De eerste drie jaar krijg je 100 procent. Daarna vallen de mensen gelijk terug tot 70 procent van het laatst verdiende loon. Dat is algemeen. Wij hadden al een aanvullende regeling tot 90 procent voor alle mensen vanaf 55 jaar. Die leeftijd is nu verlaagd tot 50 jaar. Kollegaas die arbeidsongeschikt worden en die 50 jaar zijn, krijgen een aanvulling op hun uitkering tot 90 procent netto tot hun 65ste jaar. Een zelfde regeling voor de werkloze grafikus zoals we die hebben geëist, is niet doorgegaan.

Al met al hebben we wel wat bereikt. Dat is vooral aan de akties te danken. Als je de eerste voorstellen van de werkgevers hebt gezien, weet je dat. Dat was modder. Die voorstellen zijn door de akties echt van tafel geveegd. Werkgeversvoorzitter Van den Heuvel riep op 24 februari nog, toen wij weigerden zijn voorstellen te aksepteren, ik ben benieuwd hoe uw achterban daarover zal denken. Nou dat heeft hij geweten. De achterban stond als één man achter ons."

Voedingsbond FNV

Paul Andela is redelijk tevreden. Op dit moment zijn drie belangrijke CAO's afgesloten: in de tuinbouw, de vleesverwerkende industrie en de bakkerijsector. Voor de Voedingsbond ging het daarbij om een 'drieslag'. Betere beloning, werkgelegenheids- en arbeidsmarktmaatregelen (scholing).

"In de tuinbouw is voor het eerst sinds 60 jaar aktie gevoerd. Werkgevers zijn ons overall tegengekomen. In de kassen, op veilingen enzovoort. Dat heeft resultaat gehad. Een tweejarig akkoord, waarin de prijskompensatie is gehandhaafd en een loonsverhoging van twee maal 1,5 procent overeengekomen is. Bovendien zijn er afspraken gemaakt over de invoering van een funktieklassifikatiesysteem, waardoor de laagst betaalden er extra op vooruitgaan." Ook op het gebied van de werkgelegenheid is sukses geboekt. "Er worden 700 mensen op werkervaringsplaatsen aangetrokken, die volgens de CAO

zullen worden betaald. In dat kader worden ook extra 'scholingsinspanningen' verricht ("gespecificeerd in een bedrag, jammer genoeg niet in poppetjes"), met name ten aanzien van herintredende vrouwen, langdurig werklozen en tweede generatie-buitenlanders.

En wat positieve aktie betreft: onder andere het zwangerschapsverlof is uitgebreid en geflexibiliseerd en er komen studies naar kinderopvang. Bovendien krijgt iedereen nu eindelijk een schriftelijk arbeidskontraat."

Ook over de CAO in de vleesverwerkende industrie oordeelt Paul positief. "Dat er in deze sektor geen akties zijn gevoerd, wordt door het resultaat gerechtvaardigd." De prijskompensatie blijft overeind. Er is een initiële loonsverhoging afgesproken van in eerste instantie 1 procent en 1,5 procent per 1 juli 1990, plus twee keer eenmalig 0,5 procent per 1 januari. Jongeren krijgen een hogere beloningsschaal. Daarnaast is de vakantietoelage verhoogd en zijn de aanvullingen op uitkeringen verbeterd (dit laatste geldt overigens ook in de tuinbouw)."

En wat betreft werkgelegenheidsmaatregelen: "De leeftijd voor vervroegd uittreden (VUT) wordt in twee stappen verlaagd tot 60 jaar en er wordt een bedrijfstakfonds (deels door werknemers gefinancierd) in het leven geroepen om 1.000 mensen te scholen en een vaste arbeidsplaats te bieden. Ook hier gaat het vooral om herintredende vrouwen, langdurig werklozen en tweede generatie- buitenlanders.

Daarnaast zijn er afspraken gemaakt om flexibele arbeid terug te dringen. Het inhuren van 'uitbeenploegen', die tegen tarief werken, wordt verboden." Minder te spreken is Paul over het resultaat in de bakkerij-sector. Hoewel soortgelijke verbeteringen zijn overeengekomen als in de andere twee sectoren, zoals initiële loonsverhoging met 1 procent per 1 juli 1989, 0,75 procent per 1 juli 1990 en 0,5 procent per 1 januari 1991. De vakantietoelage wordt opgetrokken tot 8 procent en de beloning voor 's nachts werken wordt met 0,5 tot 1 procent verhoogd. Bij invoering van een nieuw funktieklassifikatiesysteem per 1 januari 1991 wordt bovendien rekening gehouden met een loonsverbetering van 1 procent. Ook is afgesproken dat voor een om-, her- en bijscholingsfonds werkgevers gedurende vijf jaar 1 miljoen gulden per jaar op tafel leggen. Speciale aandacht zal hierbij worden gegeven aan

vrouwelijke werknemers - ook wat de instroom betreft - voor wie konsulenten zullen worden aangesteld. De mogelijkheden om deel te nemen aan de VUT-regeling zijn vergroot, met name voor WAO'ers.

In de bakkerij-sector - toch niet bekend om aktiebereidheid - heeft het even op scherp gestaan, toen de werkgevers voor de financiering van de laatst genoemde maatregelen de extra toeslag voor werken op feestdagen uit de CAO wilden schrappen. Zo ver is het echter niet gekomen. Paul: "Door op dit punt toe te geven, hebben werkgevers de angel uit eventueel verzet getrokken." Niettemin wordt het akkoord 'neutraal' aan de leden voorgelegd. De 'werkgelegenheidsparagraaf' is volgens Paul nogal mager. En voorts: "Ik blijf het jammer vinden dat het tweejarige kontrakt zijn. Bij een éénjarig kontrakt zijn de mogelijkheden om de CAO's af te stemmen op sociaal-ekonomiese ontwikkelingen veel groter. Denk aan de prijsontwikkeling, de plannen als die van Dekker en Oort. Bovendien kun je dan op een heel breed front, gelijktijdig, het gevecht aangaan."

En arbeidstijdverkorting? Paul: "In de meeste sectoren hebben we een gemiddelde werkweek van 36 uur al gerealiseerd."

Bouw- en Houtbond FNV

René Boekholt is best tevreden met het behaalde CAO-resultaat van de Bouw- en Houtbond FNV. "Vooral omdat er veel bereikt is voor de jongeren. Helemaal te gek. Zo is overeengekomen dat de schooldag betaald wordt. Daar gaat namelijk de periode van zes maanden waarover twintig uren betaald werden, terug naar drie maanden. In die drie maanden gaat het jeugdloon ook nog met 25 gulden bruto omhoog. Er zal verder naar gestreefd worden om leerlingraden te vormen, zodat de jongeren in de bouw medezeggenschap krijgen."

"Wat ook een belangrijk punt is dat schoolverlaters, mits ze vijf weken gewerkt hebben, bij de zomersluiting van een bedrijf een eenmalige uitkering ontvangen. Als de baas dus twee weken sluit, krijgt de jonge bouwvakker ook twee weken loon uitbetaald. De eerste mei van dit jaar komt er een nieuwe loonregeling voor jongeren met het doel dat jongeren gestimuleerd worden een opleiding te volgen."

Wat betreft de algemene CAO vindt René het wel jammer dat de arbeidstijd-



verkorting niet is gerealiseerd. Hij begrijpt best dat de oudere collega's niet te spreken waren over de resultaten. De akties waren gebaseerd op arbeidstijdverkorting en daar is weinig van terecht gekomen. "Maar de eis van arbeidstijdverkorting was echt niet te realiseren. En er is in ieder geval niet aan de wensen van de ondernemers tegemoetgekomen wat betreft de verschuiving van drie rooster-vrije dagen naar de kerst. Daarop moesten ze terug."

Vervoersbond FNV, havens

In de amsterdamse haven zijn de officiële onderhandelingen nog niet gestart. Tom Koningh, lid van de amsterdamse onderhandelingsdelegatie, had de definitieve stukken nog niet. Enigzins bevreemdend, omdat ze al wel naar werkgevers zijn gestuurd.

Tom had nog niets konkreets te melden - "Amsterdam zal Rotterdam wel moeten volgen, ben ik bang"; daarom zijn we bij Jan Viola te rade gegaan.

In Rotterdam is al wel een tweejarige (bedrijfs-)CAO afgesloten bij EECV. Daar zijn 6 compensatiedagen afgesproken voor de verlenging van de werkdag (door een kwartier 'overlap') en krijgen ouderen vanaf 55 jaar meer vakantiedagen. Per jaar zullen twee jongeren extra worden aangesteld.

De eisen die de Vervoersbond FNV elders in de rotterdamse haven stelt, zijn ongeveer gelijk aan die in het stukgoed.

Jan Viola: "Als het om arbeidstijdverkorting gaat, komen ze neer op 2 procent van de loonruimte plus herbezetting, in de vorm van uitbreiding ouderenverlof, uitbreiding van de vakantiedagen en verlaging van de VUT-gerechtigde leeftijd naar 60 jaar dan wel de mogelijkheid om na 40 dienstjaren met de VUT te gaan. Of ingeroosterde dagen. En anders willen we geld."

Bovendien worden voorstellen gedaan tegen flexibilisering.

Overigens sluit Jan niet uit dat de 'fusie in petto' van ECT, Quick Dispatch en Miller-Thomsen (overslag van stukgoed en containers) en het zogenoemde 'Master-plan', dat door Paul Rosenmøller uit de hoed werd getoverd, wel eens roet in het CAO-eten zouden kunnen gooien. "We weten zelf ook niet precies wie wat waar zit af te spreken."