



foto Chris Pennarts

Atv, maar nu in één keer goed

Het blijft een strijdtoneel

Honderd jaar geleden besloot de Tweede Internationale op de slotdag van haar oprichtingskongres om op 1 mei 1890 een grote internationale manifestatie te organiseren. Een strijddag waarop arbeid(st)ers in alle landen en steden de achturige werkdag zouden eisen.

De gemiddelde werkdag schommelde in die tijd tussen de elf en zestien uur. Een radicale eis, mogen we dus wel zeggen.

De afgelopen maanden kondigden Johan Stekelenburg en Jacob Draijer voor 1990 een atv-offensief aan voor een gemiddelde werkdag van ongeveer zeven uur. Tegen de achtergrond van een eeuw geschiedenis een bescheiden eis. Ook al zijn we inmiddels van een zesdaagse naar een vijfdaagse werkweek gegaan.

De Tweede Internationale kwam niet zo maar tot de eis van "Acht uur werk, acht uur rust en acht uur ontwikkeling".

De bouwvakkers in Melbourne hadden al in 1856 de achturedag binnengehaald, een paar jaar later gevolgd door hun collega's in de metaal, havens en gasbedrijven.

In 1868 werd in de Verenigde Staten van Amerika voor de overheidsinstellingen de werkdag wettelijk ingekort tot acht uur. Voor een zelfde eis in de privé-sektor voerden de meeste Amerikaanse vakbonden vanaf 1884 een massale campagne. Op 1 mei 1886 moest die eis doorgedrukt zijn. Die dag werd 'Moving Day' genoemd. Een historische dag. Demonstraties van honderdduizenden arbeid(st)ers, stakingen, ontslagen, bloedige gevechten met de politie, een bom-ontploffing, doden en gewonden, arrestaties en veroordelingen van vier kopstukken uit de arbeidersbeweging tot ophanging en drie tot levenslang. De Dag van de Arbeid was in dodelijke strijd geboren. Een pikante bijzonderheid: Nederland is het enige land in Europa waar de Eerste Mei nog geen nationale vrije dag is. Zal dat ook in 1992 veranderen?

Langer dan elf uur per dag

In vogelvlucht een paar gegevens over de ontwikkeling in Nederland. In 1869 staken de amsterdamse scheepstimmerlieden vier weken voor een hoger loon en een kortere werktijd. Hun loon gaat twintig cent per dag omhoog, maar de werkdag blijft op twaalf uur. Twee jaar later dwingen ze zonder loonsverlies de tienuredag af.

In 1873 wordt de arbeid voor kinderen beneden de twaalf jaar verboden; het Kinderwetje van Van Houten. In 1889 wordt nachtarbeid voor kinderen tussen de twaalf en zestien jaar en voor vrouwen verboden. Hun arbeidsdag wordt beperkt tot elf uur. In 1909 komt volgt voor hen een wettelijke begrenzing van

tien uur per dag en 58 uur per week. In 1908 werken de meeste arbeid(st)ers langer dan elf uur per dag, niet zelden ook op zondag.

In internationaal roerige tijden wordt in 1919 temidden van een aantal andere sociale wetten de Arbeidswet aangenomen. 1) Een achturedag met vrije zaterdagmiddag voor fabrieken, werkplaatsen en kantoren (45 uur per week). 2) Een tienuredag met vrije zaterdagmiddag voor winkels, horeka, ziekenhuizen en dergelijke (55 uur), met de mogelijkheid van geleidelijke doorvoering van de achturedag. 3) Een beperking van zondags- en nachtarbeid.

Sabotage van al deze wetten door de ondernemers is gebruikelijk. En bij een groeiende werkloosheid en een niet meer bibberende burgerij wordt in 1922 de arbeidsdag op acht en een half uur gesteld, 48 uur per week.

Verzet van de verzwakte arbeidersbeweging levert weinig op. Met één positieve uitzondering, 170 goudse wasserijvrouwen staken negen weken voor het behoud van de 45-urige werkweek. Ze komen uit op 46 en een half uur en een uitbreiding van de vakantie van twee naar vijf dagen per jaar. De twintigste textielstaking van 1923/1924 leidt tot een nederlaag. Ze duurt ruim zeven maanden en is gericht tegen de fabrikanteneis van 10 procent loonsverlaging óf de invoering van een werkweek van 53 uur. Ze gaat gepaard met massale uitsluitingen en een grote steunkampagne.

Hier met den achturedag!!

Op het in 1927 door het NVV georganiseerde "Achturencongres" komen onthullingen naar voren van werk'dagen' bij het loodswezen van 35 uur, werkweken van 60 uur in de ziekenhuizen en van 90 uur bij de amster-

damse kelners. En dat alles bij een loon voor 48 uur. Voorzitter Stenhuis sluit het kongres af met de bezwering aan "het Nederlandsche proletariaat de moderne vakbeweging zoo sterk te maken, dat wij de bedreiging kunnen uitvoeren en de kapitalistische klasse kunnen toeroepen: hier met den achturendag!!" In 1933 wordt in de periode van diepe economische crisis door de internationale vakbeweging - waaronder het NVV - arbeidstijdverkorting in stelling gebracht tegen de enorme werkloosheid (12,8 procent; in 1937: 17,4 procent). De 40-urige werkweek met behoud van loon wordt geëist, maar daar blijft het bij.

Waarom atv?

Uit het voorgaande wordt weer eens duidelijk dat het gevecht om arbeidstijdverkorting zich op een histories strijdtoneel afspeelt (Marx). Het is een voortdurende krachtmeting tussen ondernemers en arbeid(st)ers en steeds is de loonhoogte onderdeel van strijd. Terugkijkend op die ontwikkeling, zien we de volgende samenhangende overwegingen om tot atv te komen.

1. De verlichting van de zwaarte van de arbeid. Een langere hersteltijd en meer vrije tijd maken het arbeid(st)ersleven enigszins dragelijk. Met name de gezondheid is daarbij gebaat. We kunnen dit een immateriële arbeidsvoorwaarde noemen.
2. De toeëigening van een deel van de stijging van de arbeidsproductiviteit in de vorm van een kortere werktijd. Dit is

te zien als een verbetering van de materiële arbeidsvoorwaarden.

3. De verovering van meer tijd om zich buiten de arbeidstijd te kunnen ontwikkelen. Zowel voor wat betreft het persoonlijk leven als voor het voeren van georganiseerde strijd tegen uitbuiting en onderdrukking. Atv als emancipatorische eis.

4. De vrijmaking van arbeidsplaatsen in de strijd tegen de werkloosheid. Atv als middel tot verdeling van de betaalde arbeid.

Geen van deze motieven voor atv heeft aan aktualiteit verloren, zij het dat de laatstgenoemde de discussie in de afgelopen periode beheerst heeft.

Herverdeling van (on)betaalde arbeid

Pas in 1955 komt de atv weer op de agenda. Het NVV verzoekt de Stichting van de Arbeid een advies uit te brengen over de wenselijkheid van een vijfdaagse werkweek. Met een gemiddelde van 49 uur per week hebben de nederlandse arbeid(st)ers de wederopbouw gerealiseerd. Onder invloed van de voor de arbeid(st)ers gunstige arbeidsmarkt en na zeer traag behandelde SER-adviezen wordt in 1961 de vijfdaagse werkweek ingevoerd. Hoogconjunctuur, de vrije zaterdag en 45 uur per week. In het begin van de zeventigerjaren blijkt per bedrijfstak de 40-urige werkweek binnengehaald te zijn. Inmiddels is met name binnen de vrouwenbewe-

ging de discussie over een verdere atv losgebroken. Reeds in 1966 bepleit Joke Smit de 6-urige werkdag in haar beroemde artikel "Het onbehagen van de vrouw". Centraal daarin staat de herverdeling van de onbetaalde arbeid, zodat meer vrouwen aan de betaalde arbeid kunnen deelnemen en ook mannen zich kunnen bezighouden met de huishoudelijke arbeid. Dit is dus een toespitsing van de hiervoor bij 3. en 4. genoemde overwegingen.

Atv moet gekocht worden

De doorwerking van deze emancipatorische eis naar de vakbeweging verloopt uiterst traag. De atv concentreert zich op uitbreiding van de vakantiedagen, vervroegde pensionering en de overgang naar de vijfploegendienst. In december 1976 verschijnt de "Nota inzake het beleid van de FNV met betrekking tot arbeidstijdverkorting in de komende jaren". De opvattingen hierin keren terug in een aantal notaas, die in dezelfde periode uitkomen. "Vijf jaar voor kwaliteit" van de Industriebond NVV (december 1976), "Vierjaar Vooruit" van de FNV (mei 1977) en "Meerjarenperspektief?" van de Industriebond NKV (juni 1977). Dit is de tijd dat ook in Nederland de effecten van de internationale neergang van de economie zeer merkbaar worden. Zo is bijvoorbeeld de geregistreerde werkloosheid opgelopen van 1,2 procent in 1970 tot 5,3 procent in 1976. Atv wordt ingezet tegen de groeiende werkloosheid. Specifieke vrouweneisen komen nog niet ter sprake.

foto Chris Pennarts



De kern van de opvattingen in de notaas is dat loon gezien moet worden als de prijs voor de geleverde arbeidsprestatie en dat vermindering van arbeidstijd als het ware gekocht moet worden. Als belangrijkste financieringsbron van de atv wordt de stijging van de arbeidsproductiviteit genoemd. Over het hoofd wordt gezien dat het loon slechts een deel vertegenwoordigt van de geleverde arbeidsprestatie. En dat het andere deel in wezen onbetaalde arbeid is, die de bron vormt van de meerwaarde waaruit (onder andere) de ondernemerswinsten voortkomen. Dit uitgangspunt houdt andere financieringsbronnen als de produktiviteitsstijging buiten beschouwing; bijvoorbeeld de winsten, aardgasbaten, zwartgeld-circuit, bewapeningsuitgaven en de topsalarissen. Bronnen, die later in januari 1983 onder anderen door kaderleden van de Industriebond FNV uit de distrikten Rijnmond en Dor-

VERBOND

drecht in een verklaring naar voren worden gebracht als alternatief voor de ingeleverde prijskompensatie.

Meedenk-komplex

De genoemde "Nota inzake het beleid van de FNV met betrekking tot arbeidstijdverkortung in de komende jaren" zet inderdaad de trend van het atv-beleid van de FNV voor de jaren zeventig en tachtig. Het is een schoolvoorbeeld van wat Rein van der Horst later het "meedenk-komplex" zal noemen. De mogelijkheden van atv als een wapen tegen de werkloosheid worden serieus onderzocht, maar tevens volledig ingedamd door mee te denken - in de zin van kritiekloos volgen - met de eisen en wetmatigheden van het kapitalisties stelsel. De aktieradius wordt afgestemd op de begrensde haalbaarheid binnen dat stelsel. Een van de eindkonklusies illustreert dat:

"Een algemene en vrij forse verkortung van de wekelijkse/dagelijkse arbeidstijd is op korte termijn moeilijk door te voeren. Het vereist vaak aanmerkelijke omschakelingen in de produktieprocessen en de financiering ervan is praktisch onmogelijk."

Onthullend is dat gelijktijd wordt erkend dat alleen een algemene en forse atv arbeidsplaatsen vrijmaakt en bij een goed georganiseerde herbezetting een belangrijke bijdrage kan leveren aan de strijd tegen de werkloosheid. Gekozen wordt echter voor geleidelijk in te voeren vormen van atv als: verlenging van de vakanties, edukatief verlof en korter werken voor ouderen. Dat wil zeggen "een beperking van het aantal arbeidsdagen per jaar". Hierbij wordt dan weer erkend dat deze vormen van atv nauwelijks nieuwe werkgelegenheid zullen opleveren. Optimistieser is de nota over de werkgelegenheidseffekten van de verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd, die ook op langere termijn een hoge prioriteit moet hebben. Deze later geheten VUT-regeling (en de verlaging van de VUT-leeftijd) is uiteraard uit het oogpunt van verbetering van arbeidsvoorwaarden een prima zaak. Evenals de andere genoemde vormen van atv. De latere praktijk heeft echter geleerd dat de ondernemers erin geslaagd zijn het aantal vrijkomende arbeidsplaatsen te minimaliseren. Het 'jong-voor-oud-verhaal' heeft geleid tot een gedeeltelijke herbezetting met een aanzienlijke besparing op de lonen.



foto Chris Pennarts

Zeker als het deeltijdbanen betreft en jongeren geen arbeidskontraakt, maar een leerovereenkomst krijgen (die dan ook nog gedeeltelijk uit de ingeleverde prijskompensatie gefinancierd wordt).

Unleke ontwikkeling

Over de financiering van de atv wordt in de nota nog een andere opmerking gemaakt, die uiteindelijk zeer bepalend is geworden voor de erop volgende periode. "In dit verband zou onderzocht moeten worden in hoeverre de werknemers bereid zijn zelf een offer in de vorm van een loonaanpassing te brengen ten behoeve van een arbeidstijdverkortung." Over hoe dat 'onderzoek' heeft plaatsgevonden valt veel te zeggen. Duidelijk is geworden dat in een bepaald opzicht die bereidheid er was, namelijk als er inderdaad banen voor terug zouden komen. We weten nu - en velen vreesden toen - dat die banen er nauwelijks gekomen zijn. Daaruit is een merkwaardige konklusie getrokken. Mensen zouden een tegenstander geworden zijn van atv! Nee, mensen zijn tegen een zelf betaalde atv met een herbezetting die in het gunstigste geval

in de buurt van de 20 procent komt en die het werk zwaar intensiveert.

Tot slot wat de beleidsmakende nota betreft, nog dit. Over flexibilisering wordt niet veel gezegd. Wel valt op dat als financieringsbron van de atv genoemd wordt "een intensiever gebruik van het produktieapparaat". Afhankelijk van de sektor en de ekonomiese positie van het bedrijf kunnen door atv leegloop en produktiepieken voorkomen worden, "de benuttingsgraad van de produktiemiddelen" kan verhoogd en waar aan de orde kan arbeidsuitstoot vermeden (!?) worden. Er wordt geen pleidooi gevoerd voor de invoering van (meer) ploegendiensten. Maar de vermelding van de sociale en lichamelijke bezwaren gaat wel gepaard met het noemen van de mogelijkheid van (meer-) ploegendiensten.

Samenvattend kan gezegd worden dat de nota weliswaar een 'probleem-verkennend' karakter draagt, maar dat de weg is vrijgemaakt voor een in Europa vrijwel unieke ontwikkeling. Namelijk een door de arbeid(st)ers gefinancierde



atv en daarmee een aanzienlijke daling van hun lonen.

Vijfploegendienst

Hoewel in 1976/1977 de lijnen voor het FNV-beleid ten aanzien van atv zijn uitgezet, is 1977 toch vooral het jaar van het succesvolle en vooral massale verzet tegen de inlevering van de prijskompensatie. Verder worden er in de industrie resultaten geboekt met de overgang van de vier- naar een vijfploegendienst. Uitmondend in een gemiddelde werkweek van 33,6 uur. Aanvankelijk in 1974 door de Industriebond NVV gepresenteerd met inlevering van ongeveer 25 gulden per week en op basis van gezondheidsargumenten. In 1977 wordt de eis 'met behoud van loon' - onder druk van aktiekomitees van ploegenwerkers in Amsterdam, Delft, Rijnsmond en Groningen. Die eis is bepaald niet overal overeind gehouden. Ook in de rotterdamse haven, direkt na de grote staking van 1979, duikt de vijfploegendienst op. Hier kost het eveneens geld. Bijvoorbeeld bij het containerbedrijf ECT levert een containerwerker ongeveer 1.600 gulden per

jaar in. Hij verliest de haventoeslag en een deel van de ploegentoeslag. Op de meeste plaatsen strandt de terugdringing van de vierploegendienst op een gekombineerde vier/vijfploegendienst met een gemiddelde werkweek van 35,5 uur. Gelijkertijd brengt het management een 'uitdunning' van de ploegensterkte aan. Mede hierdoor is het uiteindelijke effect op de werkgelegenheid niet veel meer dan dat (verdere) ontslagen voorkomen kunnen worden.

Dit is in het algemeen het beeld van de beperkt en zeer gefaseerd doorgevoerde atv: er komen geen arbeidsplaatsen vrij, ze verdwijnen vertraagd en in een aantal gevallen worden gedwongen ontslagen voorkomen.

Atv als prestatiebeloning

De ondernemers zitten inmiddels niet stil en snappen heel goed dat hun machtspositie in het geding is als er een drastiese atv, met behoud van vol loon en een hoge herbezetting geëist zou worden. De Raad van Centrale Ondernemingsorganisaties stelt in 1980 de ontwikkeling bij DSM als voorbeeld. Daar is onder druk van dreigende ontslagen de atv een premie op het 'niet-ziek zijn' geworden. De 40-urige arbeidsweek blijft gehandhaafd. Maar elke arbeid(st)er die in een jaar geen enkele dag door ziekte moet verzuimen, krijgt 26 extra vrije dagen. Evenredig aan het aantal ziekte-dagen, neemt dat aantal dagen af. Die dagen moeten dan wel opgenomen worden op de momenten dat het de bedrijfsleiding uitkomt. Centraal in de DSM-regeling staat de jaarlijkse 'effektieve arbeidsduur'. Deze kan verminderd worden ten koste van de gezondheid. Een vorm van individuele flexibilisering, preciezer gezegd van disciplineren van de arbeid. Alle andere vormen van atv zijn uitgesloten. Dus geen uitbanning van de vierploegendienst, geen verkorting per dag of per week, geen VUT-regeling. Wel een prestatiebeloning in vrije tijd en een ont koppeling van de arbeidstijd van de bedrijfstijd.

Met name deze ont koppeling krijgt veel aanhang bij de ondernemers en gaat vergezeld van allerlei vormen van flexibilisering. Behalve de arbeidstijden vallen ook de lonen, de personeelsomvang, de kontrakten, de arbeidsvoorwaarden, enzovoort onder het mes van

de flexibilisering. Een mes dat maar naar één kant snijdt. Het intensiveert de arbeid, drukt de lonen, individualiseert de belangen en voorkomt de herbezetting.

Veel verlanglijstjes

In de jaren tachtig wordt de 40-urige werkweek doorbroken. In veel bedrijfstakken komt een gemiddelde werkweek van 38 uur. In de grafiese sektor wordt in 1984 de 36 uur in de CAO vastgelegd. In het FNV-beleid wordt gesproken van 36 uur in 1986 en 32 in 1990.

De geregistreerde werkloosheid komt in de buurt van een miljoen en stijgt naar 17 procent in 1983. De kwestie van de herbezetting staat hoog op de agenda. Binnen linkse partijen, de vrouwenbeweging en delen van de vakbeweging brandt de discussie los over een 25-urige werkweek in de negentiger jaren. Progressieve ekonomen berekenen dat dit technisch haalbaar is, inclusief volledige werkgelegenheid en behoud van koopkracht. Ze zien één probleem, namelijk de 'tegenstand' van de ondernemers. De vrouwenbeweging hamert op de herverdeling van de betaalde en onbetaalde arbeid en de noodzaak van een kollektieve kinderopvang. Anderen zien in de om zich heen grijpende deeltijdarbeid de oplossing van de atv. In 1983 hebben 800.000 mensen een deeltijd baan, dat is zo'n 12 procent meer dan in 1979. Het loonverlies wordt verdedigd door de toegenomen kwaliteit van de arbeid. Een argument dat ook gebruikt wordt bij andere vormen van uit eigen zak betaalde atv.

Kortom het is zowel een tijd van hier en daar een gunstig resultaat als van ideologische rechtvaardiging van de tegenvallers en ... van sympatieke verlanglijstjes. Met name na het centraal akkoord van november 1982 zijn die lijstjes alsmaar langer geworden. Geïnspireerd door de Industriebond FNV levert Kok, in dat akkoord, de prijskompensatie in bij Van Veen. Lubbers en De Koning hadden gedreigd met een loonmaatregel en bevestiging van de ambtenarensalarissen en de uitkeringen. Het akkoord belooft in ruil voor de prijskompensatie atv en herstel van werkgelegenheid en winsten. Resultaten: groeiende werkloosheid, daling van de inkomens van ambtenaren en uitkeringsgerechtigden, een bescheiden atv en een forse stijging

van de winsten. De tegenstand van de ondernemers is inderdaad groot. Met een forse ruggesteun van hun kabinet Lubbers halen ze alles uit het Van Veen/Kok-akkoord wat er voor hen inzit. De kater van het inleverscenario en de relatief zwakke positie van de vakbeweging in de bedrijven en instellingen leiden tot magere CAO's. Op de demonstratie/manifestatie van de FNV, 11 juni 1983 in Utrecht, overheersen het "Aktie, Aktie" en "Staken, Staken", het spandoek "Hou je er buiten Kok" zegt veel.

Atv-flasko

In 1985/1986 begint het atv-fiasko zich definitief af te tekenen. De ondernemers volharden in loonmatiging en hebben de grens gesteld bij een gemiddelde arbeidsweek van 38 uur. Met de strategie van flexibilisering zijn de 'stille uren' en de overcapaciteit opgeruimd. Een stap atv verder zal onvermijdelijk tot herbezetting leiden. Dat is precies het terrein waar ze niets van hun monopolie willen prijsgeven. Zij bepalen de produktie en het aantal mensen dat daarvoor, volgens hen, nodig is. De overheid volhardt in de verlaging van de minimumlonen, de uitkeringen en de inkomens van de ambtenaren. De vakbeweging constateert een magere herbezetting en een toenemende weerstand tegen verder inleveren. De vrouwenbeweging ziet van de herverdeling van de betaalde en onbetaalde arbeid weinig terecht komen. De deelname van vrouwen aan het betaalde arbeidsproces groeit weliswaar, maar vooral in de vorm van flexibele kontrakten en thuisarbeid.

Het heeft even geduurd, maar ook de leiding van de FNV erkent het failliet, zij het schoorvoetend. In De Groene Amsterdammer van 8 april 1987 komt Johan Stekelenburg tot de volgende conclusie:

"Achteraf denk ik dat we ons beter hadden moeten realiseren dat de zaak niet geregeld was met een centrale afspraak. Toen we begonnen heb ik wel eens gezegd: Arbeidstijdverkortung is een prima middel om onze positie op bedrijfsniveau te versterken. Dat is onvoldoende gebeurd. Mensen moesten aan de slag met functie-inhoud, organisatie van het arbeidsproces,

allemaal dingen die nieuw voor hen waren. Daarop waren we onvoldoende voorbereid. Zaken als technologiebeleid, flexibilisering moeten we gaan samenbrengen in een werkgelegenheidsbeleid op ondernemingsniveau. Ik denk dat ook arbeidstijdverkortung daarin nog een rol kan spelen, al geef ik toe dat het middel bijna verziekt is. Maar aan de andere kant, we hadden geen keus. Zonder verdere herverdeling van werk blijven we zitten met die gigantische werkloosheid."

Geen snelle oplossing met lage kosten. Opnieuw moeten we constateren dat de ondernemers niet stil zitten. We zullen dat kort aan een paar aktuele voorbeelden illustreren.

• Bij onder andere bedrijven als Philips, Fokker en DAF is de aanval op de vrije zaterdag geopend. In het kader van de flexibilisering moet de zaterdag weer een 'normale werkdag' worden. Dit houdt niet alleen een bedrijfstijdverlenging in en het verlies van een vaste vrije dag (scholen, verenigingsleven), maar ook het verdwijnen van de toeslag voor zaterdagwerk. Akties hiertegen hebben bijvoorbeeld bij Philips Weert geleid tot de beperking van het aantal in te leveren zaterdagen en de toeslag. Een

'kompromis' dat een verslechtering is ten opzichte van de eerdere situatie.

• Bij Fokker gaat het om een verdere flexibilisering. De vrije zaterdag staat op de tocht als onderdeel van een vierdaagse werkweek van negen uur. Met dien verstande dat een werkweek van 36 uur een minimum is met een mogelijke uitbreiding naar 44 of zelfs 52 uur. En er moet bij Fokker erg veel overgevoerd worden.

• Bij de zwoelse vrachtwagenfabriek Scania worden sinds kort vier dagen van 9 en een half uur gemaakt. Vier dagen per week, met een wisselende vijfde dag vrij. De bedrijfstijd bedraagt dan 47 en een half uur. De zaterdag blijft waarschijnlijk vrij. De produktie gaat met 20 procent omhoog, de lonen stijgen 6 procent. De vakantie wordt met een paar dagen uitgebreid, tussen Kerst en Nieuwjaar en de vrijdag na Hemelvaartsdag. In 1989 is een personeelsuitbreiding van 150 gepland. Directeur Boele is tevreden:

"Bedrijfstijdverlenging is een snelle oplossing met lage kosten" (de Volkskrant 7-01-1989).

• De regering Lubbers sluit aan op deze ontwikkelingen en wil wettelijk regelen dat de werkdag negen en een half uur

Lezerskonferentie 16/17 juni a.s. Den Haag

Opnieuw is arbeidstijdverkortung binnen de FNV een strijdtoneel. De FNV bereidt een offensief voor. De AbvaKabo ziet er weinig in. Het kongres van de Industriebond FNV is een stuk enthousiaster dan het bondsbestuur. Wij ook, maar dan wel in één keer goed. Wat waren ook weer de uitgangspunten? Hoe is het tot nu toe gegaan? Waarom is er niet veel van terecht gekomen? Hoe gaan we het aanpakken? Dit zijn de vragen die we dit jaar op de lezerskonferentie aan de orde stellen. EEN WERKKONFERENTIE.

Vrijdagavond, 16 juni 20.00 uur - Inleidingen van en een debat met: Henk Krul, CAO-koördinator Industriebond FNV en Leni Beukema, werkzaam bij fakulteit Sociale Wetenschappen Rijksuniversiteit Utrecht; ze schreef in 1987 het boek "Kwaliteit van de arbeidstijdverkortung".

Zaterdag 17 juni 10.00-17.00 uur - Korte inleidingen, daarna diskussies in werkgroepen, rapportages, debat gericht op praktische konklusies.

Elsa van der Heiden, Industriebond FNV, Fokker-Schiphol: bedrijfstijdverlenging.

Frans Kok, AbvaKabo, Technische Universiteit Delft: herbezetting.

Jeroen Toussaint, Vervoersbond FNV, SHB Rotterdam: flexibilisering.

Tineke Vulto, FNV-vrouwengroep Zuid-Holland Noord: herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid.

Zoals altijd met kultureel programma.

Reserveer alvast in je agenda. Nadere informatie in volgend nummer.

Plaats: Mandelaplein 1, Den Haag

mag duren en de zaterdag weer een 'gewone' werkdag wordt.

- In de periode 1981-1989 is het totaal aantal gewerkte uren gedaald van 7.430.000 naar 7.250.000. Vooral door de sterke groei van deeltijdarbeid is het aantal banen toegenomen van 5.110.000 naar 5.453.000 miljoen.

- Als de arbeidsproductiviteit in 1980 op 100 wordt gesteld, blijkt deze in 1988 toegenomen te zijn tot 118,7. Voor de lonen is de stijging van 100 naar 100,7.

Kortom, de lonen en atv blijven sterk achter bij de arbeidsproductiviteit. Het verlies van de vrije zaterdag ontwricht het sociaal leven. De flexibilisering stuit de atv en uiteindelijk de herbezetting. De verlenging van de arbeidsdag verhoogt de arbeidsbelasting en drukt de lonen. Dat de winsten over de periode 1980-1989 verdrievoudigd zijn zal dan ook niemand verbazen.

Geen vrees voor een loonexplosie

Het voor 1990 aangekondigde atv-offensief is dan ook wel het minste wat van de vakbeweging verwacht mag worden. Stekelenburg spreekt wisselend van de eis voor een 36-urige en een 35-urige werkweek. Draijer heeft het over 36 uur en deelt ons in het FNV-bulletin van februari 1989 mee:

"Daarbij kan vier dagen van 9 uur werken wel aantrekkelijk zijn, naast elke week een halve roostervrije dag of een roostervrije dag per twee weken."

Over die konstruktie wordt erg verschillend gedacht. De ervaring is dat een dergelijke verlenging van de arbeidsdag een zodanige extra belasting inhoudt dat de halve of hele vrije dag volledig opgaat aan 'hersteltijd'. Van een toegenomen vrije tijd is dan geen sprake en de herverdeling van de huishoudelijke arbeid zal er ook niet door bevorderd worden. Minister De Koning ziet vier dagen van negen uur wel zitten, mits ... de lonen gematigd worden, de bedrijfstijd verlengd en verdere flexibilisering doorgevoerd wordt. Stekelenburg beschouwt de eis van 36 uur als een drukmiddel tegen een loongolf.

"Arbeidstijdverkorting is ook nodig om een forse loonexplosie dit najaar te temperen. Alle signalen staan op groen, de leden hebben het eerste succes geproefd, dus de komende cao-onderhandelingen kunnen gierend uit

de hand lopen. Tenzij... herverdeling van werk, zeg maar 36 uur, een essentiële rol gaat spelen." (de Volkskrant 25-03-1989)

Over de bereidheid om in actie te komen is inderdaad geen twijfel mogelijk. Een aardige ondergrens lijkt ons 35 uur en 3,5 procent loon erbij. Het gezeur over allerlei organisatorische problemen moet nu maar eens afgelopen zijn. Zelfs het buro Berenschot vindt dat. Onze nadrukkelijke voorkeur gaat uit naar een algemene atv per dag. Essentieel daarbij is een goed georganiseerde controle op de herbezetting en op de intensivering van het werk. We weten immers wat het betekent als die uitblijven.

Hans Boot