

Op onze themadag "Werk krijg je niet kado" van 27 november 1993 is besloten tot een eerste opzet van een 'plan voor solidariteit en werk' (zie nummer 58, november 1993). Plan is eigenlijk een te groot woord. Het gaat om een vijftal punten die bovenaan onze eigen agenda staan. We bieden het ter discussie aan en rekenen op veel reacties.



foto Chris Pennarts

Eerste resultaat van Themadag "Werk krijg je niet kado"

Plan voor solidariteit en werk

MEEER DAN 1,5 MILJOEN mensen staan ongewild buiten de betaalde arbeid. Werkloos en/of arbeidsongeschikt verklaard. En dat zijn nog maar de officiële cijfers. Zelfs ministers geven toe dat dit geen vetpot is, wij weten dat het voor velen gewoon armoede betekent.

Hopen en meedenken

Aanwijzingen dat deze situatie snel zal verbeteren, zijn er niet. Wel is de aanval op het minimumloon geopend en daarmee op de hoogte van de uitkeringen. Zonder moeite is dit rijtje van mogelijke verslechteringen uit te breiden. En wat voorspellen een paar hoge heren uit het bankwezen voor het jaar 1994? Over de gehele economie genomen een stijging van de winsten van gemiddeld zo'n tien procent. Het zit dus goed scheef in Nederland.

De FNV blijft voorstander van volledige werkgelegenheid. De ene nota volgt op de andere. Via de 'nullijn' -geen cent erbij -wordt er gehoopt op werk en nog eens werk. Maar het werkt niet. De ondernemers hebben immers hun eigen logika. Ze concurreren op een markt die steeds internationaler wordt. Als ze al investeren, is dat in uitstoot van arbeid. Als ze aan werk denken, moet dat goedkoper, flexibeler en rechtelozier. Behalve dat de FNV hoopt, denkt ze mee. Ze volgt de logika van de ondernemers en maakt zich zorgen over de concurrentiepositie van 'onze' economie.

Verontrustend

In de geschiedenis van de vakbeweging hebben zich vaak bondsleden verontrust getoond. Nou, wij zijn dat ook. Inderdaad over de vele ellende in de wereld, over het opkomend racisme en nog veel meer. Maar ook over de toestand en koers van de FNV. Notaas leveren niks op, hopen en meedenken lossen niks op.

Natuurlijk zien we hier en daar hardnekkige strijd. In de havens, door de ambtenaren en tegen ontslagen en bedrijfssluitingen. We zien ook dat de regering en ondernemers steeds brutaler worden. Niets is meer zeker. Sterker nog, managers willen ons leren dat onzekerheid de nieuwe norm is. Je werk verdwijnt, wordt zwaarder, geprivatiseerd of uitbesteed. Laten we die toenemende uitbesteding als voorbeeld nemen. En dan hebben we het niet eens over uitzendkrachten die al of niet via koppelbazen afgestoten arbeid overnemen, of over 'zwart' werk of arbeid op losse kontraktbasis. Nee, gewoon werk dat niet meer tot de zogenaamde kernactiviteiten wordt gerekend. Dat verdwijnt naar 'derden', onder-aannemers of buiten-firmaas, in binnen- en buitenland. Onder slechtere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden (goedkoper, flexibeler en rechtelozier). *Wat de één kwijt raakt, krijgt de ander slechter terug.* Eén van de gevolgen daarvan is dat de posities en belangen van mensen steeds meer uit elkaar getrokken worden. Een georganiseerde verdeeldheid waarop de vakbeweging, die de laatste jaren aanzienlijk aan macht verloren heeft, nauwelijks tot geen antwoord heeft. Dat is het meest verontrustend.

Strijdbare koers

Een oplossing voor al deze problemen hebben we niet. In ieder geval niet morgen. Wel zijn we ervan overtuigd dat er een andere weg is dan die nu door de FNV bewandeld wordt. Een strijdbare koers of om in het vakbondstemen te zeggen: we willen onze eigen agenda opstellen. Daarvoor dragen we vijf punten aan. Toegespitst op de bestrijding van de werkloosheid en de ontwikkeling van nieuwe perspectieven en solidariteit. Dus geen alternatief programma. Geen opsomming van eisen als bijvoorbeeld verhoging van de uitkeringen, betaalbare of zelfs gratis gezondheidszorg of door de leden democraties te kiezen bestuurders. Het kan best zijn dat er in een later stadium zo'n programma komt. Nu beperken we ons tot een paar, naar ons idee, belangrijke onderwerpen. We hopen dat er binnen en buiten het bedrijf, de instelling of bond mee gewerkt kan worden. Dat wil voorlopig zeggen dat er met collegaas over kan worden gesproken en nagedacht. Opgedane ervaringen en reacties zijn zeer welkom en zullen in Solidariteit geplaatst worden. Dat kan tot een verbeterde versie leiden waarover we na een paar maanden een nieuwe 'themadag' kunnen organiseren.

1. Vierdaagse werkweek

De beste aanval op de werkloosheid ligt in een algemene arbeidstijdverkorting. Een prima vorm daarvan is een vierdaagse werkweek van 32 uur. Niet geleidelijk, maar in één keer ingevoerd. Alleen dan worden er gaten getrokken in de organisatie van de arbeid en moeten er mensen bij komen. Dat

zal niet vanzelf gaan, dus moeten we erop toezien dat die gaten opnieuw bezet worden. Alle klaagzangen dat dit tot roosterproblemen leidt, worden alleen al weerlegd door het feit dat 34,3 procent van de nederlandse beroepsbevolking in deeltijd werkt. En als dit nog niet genoeg zegt, doen we een beroep op het gezond verstand. Wie ingewikkelde productieprocessen kan plannen, kan ook een rooster maken voor een werkweek van 32 uur. Ook het probleem van de kleine bedrijfjes is op te lossen. Bijvoorbeeld door een arbeidspool van waaruit mensen voor verschillende bedrijfjes werken, uiteraard onder de normale voorwaarden van de CAO. Voor alle duidelijkheid: een deeltijd-baan van 32 uur is niet *onze* keus voor arbeidstijdverkorting. Je wordt namelijk betaald met een deeltijd-loon. Dat wil zeggen dat je zelf de arbeidstijdverkorting betaalt. Als we willen dat een vierdaagse werkweek algemeen en dus normaal wordt, hoort daar een 'normaal' loon bij. Dus geen loonverlies, maar behoud van het volle loon. *Wel terug in tijd, maar niet in loon.* Ook op dit punt kennen we de klaagzangen. Wie zal dat betalen? Vraag het aan de al genoemde bankheren, zij weten beter dan wie ook dat arbeid genoeg geld oplevert.

Behalve een drastiese verlaging van de werkloosheid, kan door een vierdaagse werkweek de arbeidstress afnemen en tijd vrijgemaakt worden voor een eigen leven. Een leven waarin betaalde, verzorgende en opvoedende arbeid gelijkelijk over mannen en vrouwen verdeeld wordt.

2. Kollektieve taak

De oorsprong en het hart van de vakbeweging liggen in haar kollektieve taak. Dat wil zeggen: het tegengaan van de onderlinge konkurrentie tussen mensen die van een loon of uitkering afhankelijk zijn. Die konkurrentie wordt voortdurend opgeroepen door de liefkozing van de marktwetten door de bazen. Dat wordt 'verdeel en heers' genoemd. Het is de vakbeweging nooit gemakkelijk gemaakt deze kollektieve taak uit te voeren. Dat toont haar geschiedenis, binnen en buiten Nederland. Dat neemt niet weg dat de zwakte van onze vakbeweging ligt in het toestaan van de marginalisering van de uitkeringsgerechtigden. Dat probleem kennen we inmiddels. Het gaat ons allen aan, want de oude wijsheid van onze voorgangers staat nog helemaal overeind: *"Vandaag ik, morgen jij"*. Maar de laatste jaren is aan die verdeeldheid een nieuwe vorm toegevoegd. We hebben het hiervoor al ter sprake gebracht. De scheiding tussen kern-arbeid en 'de rest', ook wel perifere of pulp-arbeid genoemd.

Die 'pulp-arbeid' grijpt om zich heen. Kontrakt-, oproep-, inleen-, uitzend- en uitbestede arbeid en niet te vergeten de banenpool. De reactie van de vakbeweging op deze scheiding is, op een enkele uitzondering na, mager te noemen. Aan deze verwaarlozing van haar kollektieve taak zal een einde moeten komen. Zo niet, dan dreigt de vakbeweging veel van haar bestaansrecht te verliezen. Of vervangen te worden door de ondernemingsraad. Op dit probleem is maar één antwoord mogelijk: organiseren van de solidariteit. Binnen en buiten de betaalde arbeid. We weten dat dit gemakkelijker gezegd dan gedaan is. Maar we kunnen wat doen. We zullen dat aan één voorbeeld illustreren. Breng alle mensen die direkt of indirekt voor een bedrijf of instelling werken, binnen het raam van één CAO. Dat wil zeggen: *regel de basis van de arbeidsvoorwaarden voor iedereen op dezelfde manier.* Daarbij denken we aan: loon, arbeidstijden, scholing en arbeidsomstandigheden. Een dergelijke, gemeenschappelijke CAO wordt nu gedwarsboomd door de verschillende bemoeienis van bonden. Bijvoorbeeld bij Hoogovens: Industrie-, Bouw- en Hout-, Diensten- en Horecabond. Samenwerking tussen die bonden is het minste wat er moet gebeuren. Beter lijkt ons: een gemeenschappelijk eisenpakket op hoofdpunten.

3. Internationaal

Dagelijks kunnen we zien dat de kapitalistische ekonomie zich niet meer laat hinderen door nationale grenzen. Het kapitaal organiseert zich op wereldschaal en springt van kontinent naar kontinent. In het kielzog daarvan worden werkgelegenheid, loon en arbeidsomstandigheden meer dan ooit internationale kwesties. Als er één begrip is dat tegenwoordig allerlei verslechtingen aannemelijk moet maken, is dat 'de' internationale konkurrentie. Cynies is dat *dit in elk land gebeurt.*

Zonder aarzeling kan gezegd worden dat de vakbeweging mijlen op deze ontwikkeling achterloopt. Voor zover ze internationaal opereert, is dat op hoog nivo. Ver weg van de leden. Op dit centralisties beeld is er minstens één uitzondering die regel moet worden. Dat zijn de internationale kontakten en bijeenkomsten in de zogenaamde cacao-keten (plantage, transport, verwerking, produktie) waarin leden van de Voedings- en Vervoersbond actief zijn.

4. Anti-stress

De verspilling en zothed in de ontwikkeling van de ekonomie zijn dagelijkse gebeurtenissen. We pikken er één uit. Bij een groeiende

werkloosheid neemt het overwerk toe, stijgt de werkdruk, blijft het aantal arbeidsongeschikten omhoog gaan en dreigt arbeidstress een volksziekte te worden. Tegelijkertijd draait alles om de voortdurende verbetering van de kwaliteit. En de kwaliteit van de arbeid? Daarover bestaat *het sprookje van het gemeenschappelijk belang van allen.* Er is een Arbo-wet en Arbo-raad, er zijn Arbo- en VGW-kommissies. Bestrijding van het ziekteverzuim staat bovenaan het lijstje van het management. Externe Arbo-diensten en Arbobuuroos schieten als paddestoelen uit de grond. De kwaliteit van de arbeid lijkt in handen te vallen van 'professionals'. Wij willen die kwaliteit terugbrengen waar die hoort, en dag in dag uit aan de orde is: bij de mensen op de werkvloer. Daarom wordt het hoog tijd in combinatie met arbeidstijdverkorting een 'anti-stress pakket' te ontwikkelen. Deel uitmakend van de CAO. Onderdelen daarvan kunnen zijn: omvang taakgroepen, hoogte werktempo, terugdringing overwerk, vrij gebruik van atv-dagen, werkoverleg en scholing in bedrijfstijd, bronbestrijding van ongezond en onveilig werk enzovoort.

5. Anti-racisme

Volgens de cijfers van het Bureau voor de Statistiek is de werkloosheid onder migranten al jaren vier tot zes maal zo hoog als onder de zogenaamde autochtone beroepsbevolking. FNV-voorzitter Stekelenburg heeft gelijk: "We kunnen niet achterover leunen, terwijl etniese onverdraagzaamheid en spanningen toenemen." Maar wat is er terechtgekomen van het Minderhedenakkoord dat in 1990 in de Stichting van de Arbeid werd gesloten? In dat akkoord stond dat in 1995 minimaal 60.000 (van de 135.000) werkloze migranten een baan zouden hebben. De resultaten zijn tot nu toe zeer bedroevend. Hoewel de ondernemers dit akkoord ondertekenden, kan hun onwil ons niet verbazen. Aan de vakbeweging stellen we andere eisen. Zeker nu het duidelijk wordt dat onder (kader)leden actieve leden van racistiese partijen huizen. Royementen zijn niet uitgebleven, maar zijn bestrijding van een symptoom. Wordt er bij CAO-onderhandelingen een strijdpunt gemaakt van het Minderhedenakkoord? Dat lijkt ons een *noodzakelijke daad tegen* "etniese onverdraagzaamheid en spanningen".

Redaktie