

Wout Buitelaar\*

# Arbeidstijdverkorting als vakbondsvraagstuk

Een aanvulling op:

Folkert Catz en Chrétien Felser, *Arbeidstijdverkorting en ziekteverzuimbestrijding*

Tijdschrift voor Politieke Economie jrg. 5 nr. 1, september 1981, pp. 39 e.v.

In hun artikel over arbeidstijdverkorting en ziekteverzuim geven Folkert Catz en Chrétien Felser, beiden medewerker van de Industriebond-FNV, met name een overzicht van de diverse bedrijfssituaties waar de lokale vakbeweging een verkorting van de arbeidstijd heeft weten te bewerkstelligen door invoering van de vijfde ploeg in volkontinudiensten. Ofwel, korter werken wekelijks van 40 uur naar 34 à 36 uur gemiddeld, zij het vaak nog in de vorm van een gekombineerde vier-/vijfploegendienst.

Probleem in hun artikel is echter dat enerzijds als voorbeeld van werkgeversstrategie de plannen worden besproken van de *DSM-direktie* om het ziekteverzuim te bestrijden, terwijl anderzijds naar het vakbondsoptreden *in de Rijnmond* wordt verwezen als voorbeeld van werknemersstrategie. Kortom, een schets van de lokale vakbond bij DSM zelf blijft achterwege hoewel daar grote verdeeldheid blijkt te bestaan binnen de bedrijfsledengroep. Ook wordt het vakbondsbeleid ten aanzien van de eis tot arbeidstijdverkorting wat onvolledig besproken. De Industriebonden stelden weliswaar sedert najaar 1974 verkorting van ploegendienst aan de orde, maar pas sinds de prijskompensatie-akties (februari '77) ging dat vergezeld van de toevoeging 'met behoud van loon'.

Tenslotte lijkt het alsof Catz en Felser het probleem omzeilen van de verhouding tussen aktiekomité's en de vakbond door wel de 'officiële' vakbondsgeschiedenis te vermelden maar de rol van diverse komité's ten aanzien van arbeidstijdverkorting in ploegendienst onvermeld te laten.

---

\* Wetenschappelijk medewerker  
arbeid- en organisatiesociologie UvA.

### ***DSM en 'arbeidstijdverkorting'***

Zoals Catz en Felser aantonen is het voorstel van de DSM-direktie om 26 extra vrije dagen te geven als een soort premie voor niet-verzuimen een bepaalde (werkgevers)strategie om met arbeidstijden te goochelen zonder dat het een echte arbeidstijdverkorting is.

Wat nu echter problematisch is in het artikel is een wat rooskleurige weergave van de werkelijkheid. Terwijl Catz en Felser de DSM-direktieplannen afwijzen, blijken de leden van de Industriebond-FNV bij DSM zelf verdeeld over de direktievoorstellen. Uit een recente enquête gehouden onder de leden werkzaam bij DSM bleek dat 55% van mening is dat onderhandeld moet gaan worden op basis van het direktieplan.<sup>1</sup> In juni 1980 wees 85% van de aanwezigen op ledenvergaderingen datzelfde plan nog af.<sup>2</sup> Kortom, er is binnen de Industriebond-FNV blijkbaar een minder eenduidig (en minder kritisch) standpunt over de DSM-problemen dan Catz en Felser ons schetsen. Jammer is ook dat zij niet zijn ingegaan op de vakbondsgeschiedenis rond DSM. Zo treedt daar de Bedrijfsledengroep Industriebond-NVV al sedert 1975 op voor arbeidstijdverkorting middels een vijfploegendienst. Ze heeft daarbij moeten opboksen tegen de lokale konfessionele bonden en de Unie BHLP die vonden dat de DSM niet voorop moest lopen met de vijfde ploeg.<sup>3</sup> Deze bonden sloten toen een langlopende CAO met de direktie af voor twee jaar, compleet met een 'vredesplicht', de Industriebond-NVV als lokale dwarsligger achterlatend. Het is dan niet verwonderlijk dat als najaar 1981 een enquête georganiseerd wordt door de plaatselijke Industriebonden van NVV/NKV met de Unie BHLP, er in feite een direktievriendelijke reactie uitrolt, zij het met een kleine meerderheid. Reden voor de voorzitter en sekretaris van de Bedrijfsledengroep-FNV bij DSM om op te stappen,<sup>4</sup> en zelfs om de Bondsraad te verzoeken het DSM-plan maar landelijk af te wijzen nu dat plaatselijk niet lukt. De Industriebonden van NVV en NKV mogen dan wel gefuseerd zijn, plaatselijke tegenstellingen en/of conflicten zijn daarmee nog niet verdwenen. Aspecten van vakbondsbeleid die Catz en Felser onbesproken hebben gelaten, maar bij een analyse van de werkgeversstrategie moet ook de tegenpool bij DSM aan bod komen. Plaatselijk vakbondsbeleid wordt nu niet gethematiseerd, en zo wordt om de betrokken machtsverhouding werkgever-werknemer heen geschreven. Maar niet alleen plaatselijke c.q.

---

1. *Zin*, Weekblad Industriebond-FNV, 14 oktober 1981.      3. *WIK*, Weekblad Industriebond-NVV, 23 juli 1976.  
2. Ingezonden brief in: *Zin*, 14 oktober 1981.      4. Zie noot 2.

1981.

historisch gegroeide verhoudingen spelen een rol, ook op de samenstelling van een bedrijfsledengroep moet gelet worden. Niet ondenkbaar is dat dagdienstwerkers meer heil zien in het direktievoorstel: ze zijn minder ziek door minder belastend werk en profiteren dus meer van de voorgestelde 26 vrije dagen ('gezondheidspremie') dan de volkontinuwerkers die liever een vijfploegendienst hebben.<sup>5</sup> Het DSM-plan betekent een arbeidstijdverdeling, waarbij de zieke(re) zijn of haar extra vrije dagen inlevert die de gezonde(re) dan weer kan opnemen.

### *Geschiedenis van de vijfploegendienst*

In het artikel wordt de start van de discussie over de verkorting van de werktijd in de volkontinu via een vijfploegendienst (dat wil zeggen vijf ploegen die gemiddeld 33,6 uur wekelijks werken zodat het bedrijf continu 168 uur per week funktioneert) gelegd bij de *diskussienota van de drie Industriebonden* van september 1974. Dat is op zich niet onjuist, maar wat aandacht verdient in dit verband is de in deze nota gepresenteerde gedachte dat een dergelijke arbeidstijdverkorting de werknemer zo'n "f 23,- à f 25,- per week zal kosten".<sup>6</sup> Een verkapt inleververhaal, waarover binnen de Industriebonden stevig gediskussieerd is. Pas in februari 1977 ontstaat, althans bij de Industriebond-NVV, de eis vijfploegendienst, met behoud van loon.

Ongeveer gelijktijdig met het verschijnen van genoemde nota worden diverse komité's van ploegenwerkers opgericht (Amsterdam, Delft, Rijnmond en Groningen) die arbeidstijdverkorting in de volkontinu eisen met behoud van loon. Een en ander mondde uit in een op 18 september 1975 te Spijkenisse gehouden demonstratie voor verbetering van het werken in ploegendienst. Deze manifestatie in 'Spike-city' was daarom belangrijk, omdat geprobeerd werd vakbondsdiskussie om te zetten in vakbondsoptreden. Tegelijk is hier sprake van beleidsstimulering: (aktie)komité's die het bondsbeleid korrigeerden en aanvulden door het inleververhaal af te wijzen. Een niet onbelangrijk aspect bij een evaluatie van vakbondsbeleid inzake ploegendienst. Er is in het gevoerde vakbondsbeleid nog van een andere koerswijziging sprake ten aanzien van de invoering van de vijfde ploeg. Werd arbeidstijdverkorting voor de ploegenwerker eerst gezien en als middel ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en als vorm van uitbreiding van de werkgelegenheid, geleidelijk aan is dat werkgelegenheidsargument verdwenen. Catz en Felser

---

5. Ingezonden brief in: *Zin*, 2 december 1981. *behoefte van Industriebond-NVV/ NKV/CNV*, september/oktober 1974, p. 21.

6. *Diskussienota Ploegendienst ten*

formuleren dit als volgt: "arbeidstijdverkorting (blijkt) niet automatisch arbeidsplaatsen op te leveren" (56). Dat klopt, maar een belangrijke oorzaak daarvan is gelegen in de *werkgeversstrategie* die zich tussen 1974 en 1979 (toen arbeidstijdverkorting pas integraal bondsbeleid werd) heeft ontwikkeld in de vorm van het verminderen van het personeelsbestand: het 'uitdunnen' van een ploeg. Terwijl de Industriebonden nog volop bezig waren vijfploegendienst in te passen in een algemeen bondsbeleid van arbeidstijdverkorting in het kader van een gekoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid, anticipeerden werkgevers al op die werknemersstrategie. Ook het DSM-direktieplan van nu is zo'n proefballon na een vertragingsstakiek sinds 1975, toen de Industriebond-NVV bij DSM ook een uitbreiding eiste van 600 man, nodig voor een echte arbeidstijdverkorting. Over personeelsuitbreiding wordt nu niet meer gesproken en de discussie verplaatst zich als het ware naar het al dan niet kunnen opnemen van die 26 extra vrije dagen. Dit premiesysteem — verzuimdagen worden van het 'extraatje' afgetrokken — wordt overigens over een periode van vier jaar ingevoerd.<sup>7</sup> Ook hier wordt geanticipeerd via een zogeheten geleidelijke invoering van vrije dagen, die echter niet ingeroosterd worden. Voor hen die vrije dagen opnemen staat geen vervanging klaar, zodat dit plan geen gevolgen heeft voor de personeelssterkte.

Te weinig gaan Catz en Felser in op de arbeidspolitieke gevolgen van het DSM-plan. De eis van arbeidstijdverkorting is een kollektieve zaak die nu doorbroken dreigt te worden door een zogenaamde *individualisering* van arbeidsvoorwaarden. Individuele personen krijgen er misschien wat meer vrije tijd mee — mits zij niet ziek geweest zijn en mits de niet-ingeroosterde extra vrije dagen ook organisatorisch gezien opgenomen kunnen worden — maar het personeel als zodanig niet.

### ***Kostenaspect***

Tegenover de werknemerseisen voor arbeidstijdverkorting brengen werkgevers veelal het kostenargument in. 'Het' zou teveel gaan kosten, waarmee de oude loonkostenvariant in een nieuw jasje gestoken wordt. Catz en Felser gaan in feite ook om dit kostenargument heen, althans de economische effecten van ploegenarbeid voor de onderneming blijven onbesproken. Makro-economisch heeft ploegenarbeid nogal wat opgeleverd in de naoorlogse periode. In die periode werd mijnwerkers gevraagd vrijwillig langer te werken in hun ploegendiensten om de

---

7. Distriktsbestuurder T. Akkermans in:  
*Zin*, 23 september 1981.

zogeneten 'kolenslag' te helpen winnen (1946). In de vijftiger jaren vond uitbreiding van nachtarbeid plaats in de textielindustrie ter verbetering van de exportpositie en in de zestiger jaren moest de petrochemische industrie met ploegenarbeid verder ontwikkeld worden. Ook DSM heeft hier van geprofiteerd via mijnbouw- en thans chemische activiteiten. Een recenter voorbeeld: enerzijds was er in 1975 geen geld voor arbeidstijdverkorting via een vijfde ploeg, anderzijds vond over de periode 1976-1980 binnen het DSM-koncern een investeringsprogramma plaats van ruim zes miljard gulden.<sup>8</sup> In het artikel wordt weliswaar een werkgeversstrategie beschreven, maar de relatie daarvan met het *ondernemingsbeleid* blijft achterwege. Het is, anders gezegd, meer een beschrijving van een sociaal beleid van een bedrijf dan een sociaal-ekonomische analyse met betrekking tot verkorting van de arbeidstijd.

Zo kan het gebeuren dat als voorbeeld van een speerpunt van vakbondsaktie de invoering van een vijfploegendienst bij het havenkontainerbedrijf *ECT* bij Rotterdam genoemd wordt (p. 53), maar onvermeld blijft dat een kontainerwerker daarvoor jaarlijks ongeveer f 1600,- inlevert, namelijk de haventoeslag en een deel van de ploegentoeslag. In een interview toonde een personeelsfunktionaris van *ECT* zich ingenomen met deze regeling, het had het bedrijf zo niets gekost.<sup>9</sup> Daar staan andere door Catz en Felser gegeven voorbeelden tegenover die zeker als arbeidstijdverkorting met behoud van loon gezien kunnen worden: *Mobil* bijvoorbeeld (p. 54). Maar ook hier geldt dat een sociaal-ekonomische kontekst ontbreekt, het blijft een 'clockwork orange' van werktijden die korter worden los van de vraag in welke vorm een koncern van ploegenarbeid profiteert.

De lengte van de arbeidsdag<sup>10</sup> is een historisch strijdtoneel dat een belangrijke wending kreeg in 1922 bij de invoering van de 48-urige werkweek. Daarna werd de werkweek van werkgeverszijde geleidelijk weer verlengd en pas in 1963 is de formele werkweek in Nederland weer op het peil van 1922.<sup>11</sup> De invoering van de vrije zaterdag vormde een nieuwe fase in de verkorting van de werkweek, ook de invoering van de vijfploegendienst thans valt

---

8. *De Volkskrant*, 26 mei 1976; *De Waarheid*, 24 juli 1975.

9. H. Post, 'Vijfploegendienst vraagt offers', in: *Management Plus*, 1979 (48), p. 5. Illustratief is een zinsnede uit een ander interview waarin wordt aangegeven dat het niet alleen om een rekensommetje gaat maar ook om de

vraag "(...) of er een reorganisatie mogelijk is en welke rek er in de ploegenbezetting zit (...)".

10. Vgl. K. Marx, *Het Kapitaal*, 1975 (vert.), hoofdstuk 8-17.

11. T. Beckers, 'De mythe van de vrijetijdsmaatschappij', in: *Intermediar*, 1977 (49), p. 3.

als zodanig te beschouwen. In veel van de in het artikel genoemde voorbeelden is van een echte vijfploegendienst nog geen sprake, wél van een gekombineerde vier-/vijfploegendienst waar veertig weken in vijf ploegen gewerkt wordt en twaalf weer in vierploegendienst. Het artikel van Catz en Felser geeft een inventarisatie wat recentelijk aan arbeidstijdverkorting door de vakbeweging bereikt is, het is jammer dat een vakbondspolitieke en sociaal-ekonomische evaluatie rond deze materie minder aan bod is gekomen.