

Folkert Catz/Chrétien Felser

Arbeidstijdverkorting en ziekteverzuimbestrijding

Enkele actuele ontwikkelingen in het arbeidsvoorwaarden- overleg betreffende de arbeids- tijd

In de konfrontatie tussen vakbeweging en werkgevers over de arbeidstijd hebben zich het afgelopen jaar enkele nieuwe ontwikkelingen voorgedaan. Na de *algemene discussies* over de voors en tegens, de kosten en de inverdieneffecten en de verschillende mogelijke vormen van arbeidstijdverkorting, heeft de frontlijn zich eigenlijk vrij onopgemerkt verplaatst naar het *feitelijke CAO-overleg* in de bedrijven. Over enkele daar spelende, actuele en in het oog springende ontwikkelingen gaat dit artikel.

We beginnen met een weergave van de situatie bij DSM, waar de *werkgeversstrategie* op het gebied van de arbeidstijd het meest duidelijk en aktueel naar voren komt.

De DSM-direktie heeft de vakbonden het volgende aanbod gedaan: zesentwintig extra vrije dagen voor de werknemer die nooit ziek is, en evenredig minder vrije dagen naarmate een werknemer meer dagen ziek is. Hiermee wordt dus ook afwezigheid door ziekte (of anderszins) in de beschouwing over de arbeidstijd betrokken. De achter het DSM-voorstel liggende, meer algemene werkgeversstrategie, valt te vinden in de nota *De Arbeidsduur* van de gemeenschappelijke ondernemersorganisaties. Het DSM-voorstel wordt hierin als voorbeeld ook genoemd. En ook hier wordt een onderscheid gemaakt tussen kontraktuele arbeidstijd, en (na aftrek van afwezigheid door ziekte en dergelijke) feitelijke arbeidstijd. Na de onervulbare vakatures blijkt het ziekteverzuim in de werkgeversstrategie duidelijk de funktie te gaan vervullen van offensieve verdedigingslinie tegen de doorbraak van de 40-urige werkweek naar beneden, zoals door de vakbeweging wordt nagestreefd. Deze speerpunt vanuit werkgeverszijde zullen we in dit artikel konfronteren met een weergave en beschouwing van de *speerpunt vanuit werknemerszijde*: de vooral in de chemische volkontinu-

bedrijven in de Rijnmond plaatsvindende doorbraak naar een gekombineerd vier-/vijfploegensysteem op basis van 35,5 uur per week. Merkwaardig is de stilte, die er over deze belangrijke vakbondswinst (nota bene in een tijd van economische crisis) bestaat. Het beeld lijkt te bestaan, dat de oude vijfploegen-eisen op de achtergrond zijn geraakt en dat je er niet veel meer over hoort. Dit onjuiste beeld willen wij in paragraaf 3 corrigeren door informatie te verstrekken over de stand van zaken rond de bereikte arbeidstijdverkorting in de volkontinu.

Dat de vakbeweging niet alleen een andere manier van arbeidstijdverkorting voorstaat dan de werkgevers, maar ook een andere opvatting heeft over ziekteverzuimbesteding, komt tenslotte aan de orde in paragraaf 4.

1 Het DSM-voorstel

In juni 1980 legt DSM bij de vakbonden een voorstel op tafel om arbeidstijdverkorting bespreekbaar te maken. Wie denkt dat DSM hiermee het werkgeversfront doorbreekt, komt echter bedrogen uit! De adder onder het gras is niet moeilijk te vinden, omdat DSM weliswaar wil praten over vermindering van de arbeidsduur, maar daaraan de voorwaarde stelt dat tegelijkertijd de huidige bedrijfstijd per dag/week gehandhaafd wordt. De arbeidstijdverkorting zal voor een groot deel door de werknemers zelf 'verdiend' moeten worden door minder afwezig te zijn van het werk.

DSM stelt voor om niet zoals tot nu toe gebruikelijk is hierbij uit te gaan van de 'nominale arbeidsduur' (dat wil zeggen het aantal diensten dat men in het arbeidskontraat is overeengekomen), maar in plaats daarvan de 'effektieve arbeidsduur' als maatstaf te nemen (dat wil zeggen het aantal diensten dat een werknemer feitelijk heeft gewerkt). DSM zegt hier voor de duidelijkheid nog bij, dat men het dan nog niet eens wil hebben over de 'productieve arbeidsduur', want — zo zegt men — aanwezigheid op het werk wil nog niet zeggen dat de werknemer ook een maximale arbeidsprestatie levert. Ook de deur van de individuele arbeidsprestatie is hiermee weer op een kier gezet!

De 8-urige werkdag en de 40-urige werkweek worden, als het aan DSM ligt, vervangen door een andere maatstaf, namelijk een afspraak over de jaarlijkse arbeidsduur. Na een aanloopperiode van een aantal jaren zou deze jaarlijkse arbeidsduur 205 8-urendiensten per jaar moeten zijn voor werknemers jonger dan 40 jaar, en 200 diensten voor werknemers boven de 40 jaar. In vergelijking met de huidige situatie betekent dat gemiddeld 26 diensten minder werken, dus zesentwintig extra vrije dagen. Dat is natuurlijk een verleidelijk aanbod.

Echter, het aantal verzuimde diensten van iedere individuele werknemer in enig kalenderjaar wordt in mindering gebracht op het aantal extra vrije dagen in het daaropvolgende jaar. In 1986 géén verzuimdagen, betekent in 1987 zesentwintig extra vrije dagen. Wie in 1986 echter vijftien dagen ziek is, krijgt in 1987 slechts elf extra vrije dagen. En wie het ongeluk heeft in 1986 langer dan vijfen-twintig dagen ziek te zijn, zal in 1987 geen enkele extra vrije dag krijgen.

Deze extra vrije dagen zijn bovendien slechts vrij opneembaar in perioden die de DSM daartoe aanwijst. Tenslotte stelt DSM dat de voorgestelde vorm van vermindering van de arbeidsduur andere vormen van arbeidstijdverkorting uitsluit. Daarmee wordt de invoering van een vijfploegendienst of een keuze voor arbeidstijdverkorting per dag of per week afgehouden.

Konsekwenties voor de werknemers

Wanneer we het DSM-voorstel beoordelen, dan zit er voor de werknemers een groot aantal konsekwenties aan vast.

Een aanbod van zesentwintig extra vrije dagen lijkt op het eerste gezicht nogal fors, maar is het dat ook? Zesentwintig dagen per jaar betekent omgerekend een arbeidstijdverkorting van vier uur per week. Voor dagdienst-werkers een aardige stap in de richting van de door de vakbond gevraagde 35-urige werkweek. Maar voor de kontinu-werkers is een arbeidstijdverkorting van vier uur per week nog niet eens genoeg om het in de Rijnmond bereikte resultaat van een gekombineerde vier-/vijfploegendienst te kunnen realiseren. Met andere woorden, zesentwintig dagen klinkt spektakulairder dan het in feite is.

Belangrijker nog is dat niet alle werknemers die zesentwintig extra vrije dagen in de praktijk ook *krijgen*, tenzij we er vanuit gaan dat verzuim wegens ziekte ineens tot het verleden zal behoren. Volgens berekeningen van DSM zelf zal een werknemer bij DSM er gemiddeld vijftien vrije dagen bijkrijgen. De andere elf dagen zullen verloren gaan aan ziektedagen. Bekijken we het DSM-voorstel tegen het licht van het huidige ziekteverzuim bij DSM, dan zien we dat een kwart van de werknemers nooit ziek is en dus zesentwintig dagen extra vrij krijgt. Maar bijna evenveel werknemers (22% van het personeel) is méér dan vijftentwintig dagen per jaar ziek en zal er dus geen enkele extra vrije dag aan over houden.

Bij dit laatste gegeven wordt het ziekteverzuimpatroon bij DSM natuurlijk van belang. Immers, wanneer het ziekteverzuim bij verschillende groepen werknemers sterk verschilt, zal de ene groep meer voordeel hebben (méér vrije dagen dan gemiddeld) bij deze regeling dan de andere groep. Om deze konsekwenties te kunnen overzien is een goede verzuimregistratie waaruit men de groepen

met een hoog verzuim kan halen, onontbeerlijk. DSM beschikt naar eigen zeggen echter slechts over een beperkt aantal gegevens met betrekking tot het ziekteverzuim. Uit deze gegevens vallen een aantal cijfers op:

- het ziekteverzuim in de verschillende bedrijfsonderdelen loopt sterk uiteen (van 6% tot 15%);
- werknemers in de laagste loongroepen hebben een aanmerkelijk hoger verzuim dan werknemers in de hogere loongroepen (variërend van 5% tot 19%);
- werknemers die onder slechte, ongezonde arbeidsomstandigheden werken en daarvoor een 'Bezwarende Omstandigheden-toeslag' krijgen, hebben een veel hoger verzuim dan andere werknemers;
- naarmate werknemers ouder worden neemt de gemiddelde duur van het verzuim toe, vooral bij werknemers boven de 50 jaar;
- werknemers die in wisseldienst lopen, en dus vaak wisselende werktijden hebben, verzuimen vaker dan werknemers in kontinu- of in dagdienst.

De konklusie uit het bovenstaande is dat vooral werknemers die nu in de slechtste arbeidsomstandigheden werken, die het minst verdienen en de minste zeggenschap over hun werk hebben, en nú reeds de slechtste gezondheid hebben, het minst zullen profiteren van vermindering van de arbeidsduur zoals DSM die voorstelt. Ter illustratie:

- vier van de tien werknemers in de laagste loongroep zullen geen enkele extra vrije dag krijgen
- meer dan de helft van de werknemers met een B.O.-toeslag van 8,5% zal geen enkele extra vrije dag krijgen.

Nog een konsekventie van het voorstel is, dat DSM ondanks eerder gedane uitspraken over de samenhang tussen ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden geen enkel voorstel doet om de gezondheid van werknemers in de toekomst beter te beschermen. Ziek makende factoren zoals die nu aanwezig zijn in de arbeidssituatie, in de arbeidstijden, in de manier waarop het werk is georganiseerd, in de arbeidsverhoudingen en in de inhoud van het werk zelf, blijven onveranderd voortbestaan. De gevolgen die de slechte kwaliteit van het werk heeft voor de gezondheid en het welbevinden van werknemers, worden echter wél via de voorgestelde koppeling tussen arbeidstijdverkorting en absentieïsme rechtstreeks afgewenteld op de individuele werknemer. Deze staat voor de keuze zich ziek te melden en een vrije dag te verliezen, of gammel naar het werk te gaan om z'n vrije dag(en) te houden tot hij ervan kan genieten. Een dergelijk systeem leidt niet tot voorkómen van ziekteverzuim, hoogstens tot het onderdrukken ervan. Het resultaat zal in veel gevallen zijn dat werknemers in plaats van ziek van hun werk thuis te blijven, ziek op hun werk zullen verschijnen.

Ondanks deze wetenschap blijft het natuurlijk moeilijk zonder meer 'nee' te zeggen tegen een aanbod van zesentwintig extra vrije dagen, vooral in een bedrijf als DSM waar tot nu toe nog geen enkel resultaat is behaald wat betreft arbeidstijdverkorting. Het DSM-voorstel heeft dan ook heel wat discussie losgemaakt zowel in de bedrijfskadergroep alsook elders in de bond.

Als gevolg daarvan is DSM bereid zijn voorstel nog iets aan te passen aan de bezwaren van vakbondszijde, mits het principe van het systeem niet wordt losgelaten en mits de kosten gelijk blijven. Men is bereid de korting van ziekte-dagen op het aantal vrije dagen iets soepeler te regelen. Bijvoorbeeld door alleen de eerste tien ziekte-dagen lineair te korten, en vervolgens op elke twee ziekte-dagen één vrije dag te korten. De strekking van het aanbod verandert daar echter niet mee.

De bedrijfskadergroep is weinig gelukkig met de koppeling die DSM voorstelt tussen arbeidstijdverkorting en ziekteverzuim. Men voelt meer voor het idee dat DSM de zesentwintig extra vrije dagen zou inroosteren. Ben je ziek op zo'n dag, dan heb je uiteraard geen recht op een andere dag die tijd op te nemen. Op die manier is arbeidstijdverkorting voor iedereen mogelijk zonder dat zieke werknemers extra benadeeld, of bevoordeeld, worden. En tevens is er de mogelijkheid voor continu-werkers te praten over een inroostering die een vijfploegendienst mogelijk maakt.

2 De arbeidsduur, gezien vanuit ondernemersperspectief

Het DSM-voorstel is geen incident. In nota *De arbeidsduur* van de RCO, de Raad van Centrale Ondernemingsorganisaties, wordt het DSM-voorstel genoemd als voorbeeld van de richting die men aan werkgeverszijde op wil.¹

In deze nota kiezen de werkgeversorganisaties geen botweg afwijzend standpunt ten aanzien van onderhandelingen over de arbeidsduur. Veeleer wordt de tactiek gevolgd om de discussie over de arbeidstijd in een bepaalde richting te duwen (met name weg van de sociale normen als 8- of 7-urige werkdag en 40- of 35-urige werkweek), en te combineren met probleemstellingen rond flexibilisering en disciplineren van de arbeid. In dat kader speelt ook het ziekteverzuim-thema weer een belangrijke rol. Het geheel wordt opgesierd en verkocht met de saus van individualisering en inspelen op de steeds wisselende behoeftes van de moderne

1. Raad van Centrale Ondernemingsorganisaties, *De arbeidsduur*, oktober 1980 (als discussienota door de RCO ingebracht in de Stichting van de Arbeid).

Alle teksten tussen aanhalingstekens in deze paragraaf zijn citaten uit deze nota, of uit de samenvatting daarvan in het VNO-blad *Onderneming*.

werknemer. Tenslotte is opvallend, dat geen enkel aanbod wordt gedaan tot verkorting van de arbeidstijd, maar alleen voorwaarden worden genoemd. Een preciezere weergave van enkele aspecten van de nota volgt hieronder.

Centraal staat in de nota het begrip 'jaarlijkse arbeidsduur'. De werkgevers willen die als enige maatstaf gaan hanteren die onderwerp kan zijn van onderhandeling. Op deze wijze denken zij "cumulatie van meer sporenontwikkelingen" te voorkomen. Het aantal jaarlijkse vakantiedagen is immers in de jaren zeventig toegenomen van minder dan twintig naar tegen de vijftientig; invoering van gekombineerde vier-/vijfploegendiensten staat op de rol (zie volgende paragraaf van dit artikel); de VUT gaat vrijwel algemeen op 63-jarige leeftijd in; en er wordt ook al geknabbeld aan de veertigurige werkweek in een aantal bedrijven of bedrijfstakken. Van al deze verschillende sociale normen op het gebied van de arbeidstijd wil men liever af, om alleen nog afspraken te maken en gebonden te zijn aan een maximale jaarlijkse arbeidsduur. Immers: "Uit de achterliggende jaren kan worden geleerd, dat de gedetailleerde regeling van een aantal afzonderlijke elementen van arbeidsduur evenzovele punten van afzonderlijke vergelijking vormen en daarmee leiden tot optrekking tot het hoogst voorkomende niveau." De RCO biedt de hierbij afgedrukte berekening van de door haar voorgestane jaarlijkse arbeidsduur.

Welke kant willen de werkgeversorganisaties nu met deze probleemstelling uit? Twee lijnen springen vooral in het oog: het terugdringen van het absentisme (vooral ziekteverzuim), en de flexibilisering van de arbeidstijd.

Na een internationale vergelijking met West-Duitsland, Frankrijk en Engeland konkludeert de nota dat Nederland weliswaar een hoge overeengekomen arbeidsduur heeft, maar het hoogste ziekteverzuim en daardoor de laagste *effektieve arbeidsduur*. Men wil daarom de weg inslaan om primair het absentisme te beperken, om daardoor tegelijkertijd de effektieve arbeidsduur te verhogen (leuk voor de ondernemers) en de overeengekomen arbeidsduur te verlagen (leuk voor de werknemers). Dit kan bereikt worden door een premie te zetten op niet-ziek-zijn (bijvoorbeeld extra vrije dagen of extra geld), en door straf te geven voor afwezigheid (minder vrije dagen, minder geld).

Als voorbeelden hiervan worden naast dat van DSM twee Franse systemen genoemd. Het ene is het *PIEC* (Plan Individuelle d'Espargne Congés = individuele vrijetijdsspaarplan): als je een hele week volledig aanwezig bent krijg je 15 punten (als je in de produktie werkt) of 9 punten (op kantoor) en daarbovenop komen nog extra punten voor bezwarende omstandigheden zoals ploegen-

De arbeidsduur in Nederland per jaar (1979), in uren

| | | |
|--|-----------|-----------|
| 1. Aantal uren per jaar (365x8) | | 2920 |
| weekenddagen | 832 | |
| publieke feestdagen (gem. aantal uren) | 56 | |
| basisvakantie (inkl. brugdagen) | 176 | |
| extra verlofdagen (bijv. voor ouderen) | PM | |
| | -----+ | |
| | 1064 + PM | 1064 + PM |
| 2. Nominale jaarlijkse arbeidsduur | | 1865 - PM |
| absenteïsme | 200 | |
| incidenteel verzuim (tandarts, begrafenis, bedrijfsregelingen, e.d.) | PM | |
| | -----+ | |
| | 200 + PM | 200 + PM |
| 3. Effectieve jaarlijkse arbeidstijd | | 1656 - PM |
| overwerk | | 40 |
| | | -----+ |
| 4. Totaal gerealiseerde jaarlijkse arbeidsduur | | 1696 - PM |

dienst en werken op zondag. Maar als je meer dan vijftien dagen per jaar verzuimt, ontvang je geen enkel punt! En als je nul dagen per jaar verzuimt, krijg je een verdubbeling van je punten! Als je 500 punten hebt, heb je recht op een vrije dag (of 700 als die vrije dag voor of na een niet-werkdag valt). Die vrije dagen mag je voor een deel direkt opnemen, voor een deel pas nadat je 35 jaar oud bent, en voor een laatste deel na je vijftigste. Filosofie achter het systeem: 'beloning voor getrouwheid'.

Het tweede Franse voorbeeld is het *Plan-Giraudet*, dat namens de regering Barre destijds is ingebracht in de onderhandelingen tussen werkgevers en vakbeweging over de arbeidstijd. Een gedeelte van dit plan is het werkgeversaangebod van vijf extra vakantiedagen, waarop niet-gewerkte dagen als gevolg van ziekte en staking in mindering worden gebracht. De bonden hebben dit voorstel afgewezen.

In Nederland hebben we verder nog het voorstel van de directie van *Van der Giessen-de Noord*, dat voorziet in een bonus variërend van f 82,- tot f 1712,- per jaar voor het aantal méér gewerkte uren dan het door het bedrijf gestelde minimaal aantal aanwezigheidsuren (1500). Jaarlijks wil de directie deze urengrens met 1,5% verhogen. Een worst die steeds hoger komt te hangen!

Kenmerkend aan al deze voorbeelden en de achterliggende filosofie, is dat ziekteverzuim wordt bestreden door en aangegrepen voor *disciplineren*. Over vermindering van de arbeidsbelasting door betere werkomstandigheden of verkorting van de arbeidstijd wordt niet gesproken. Deze lakune wordt gelegitimeerd met de internationale vergelijking: Nederlandse arbeidsplaatsen zijn toch zeker niet slechter voor de gezondheid dan buitenlandse? Gesuggereerd wordt dus dat er andere oorzaken dan ziekte bestaan voor "het verschijnsel dat onder het begrip ziekteverzuim schuil gaat". Het CCOZ heeft echter aangetoond, dat deze internationale vergelijking op diverse punten mank gaat, omdat er in de verschillende landen verschillende registratiemethoden bestaan. Onze konklusie moet daarom zijn, dat het verschijnsel dat hier schuil gaat onder het begrip ziekteverzuimbestrijding, beter getypeerd kan worden als een vorm van prestatiebeloning in vrije tijd. Het leidt slechts tot een grotere druk op de individuele werknemer. Het disciplinerende aspekt wordt nog eens extra benadrukt doordat ook in het RCO-plan niet alleen het ziekteverzuim onder het absentisme wordt gerekend, maar ook de stakingsdagen. Dus bij staking ben je wel je vakantiedagen kwijt! En bij Van der Giessen-de Noord telt zelfs ook het vakbondsverlof.

Het tweede in het oog springende element in de RCO-nota is de aandrang tot allerhande vormen van *flexibilisering* van de arbeidstijd. De ondernemers willen de vrijheid hebben, om wanneer eenmaal de jaarlijkse arbeidsduur is overeengekomen, die arbeidsuren feitelijk te laten besteden op de tijdstippen dat hen dat het beste uitkomt. De ondernemer moet "ruimte hebben om beleidsmatig te manoeuvreren", en om "het arbeidspotentieel variabel te kunnen inzetten, afhankelijk van de bedrijfsbelasting".

Als voorbeelden hiervan worden genoemd: seizoengevoelige ondernemingen moeten de per jaar overeengekomen arbeidsduur kunnen concentreren in een bepaalde periode; en bij de piekbelastingen moeten langere werktijden gehanteerd kunnen worden (wat dan kennelijk niet meer als overwerk geldt, want in slappe tijden wordt de werknemer naar huis gestuurd). Er wordt in de nota sterk aangedrongen op de loskoppeling van arbeidstijd en bedrijfstijd. De bedrijfstijd wil men louter zien als uitkomst van bedrijfseconomische overwegingen, en moet vervolgens gedekt worden door met de werknemers overeengekomen arbeidstijden. "Het strakke schema van de veertig-urige werkweek past daar niet in." Wel past daarin volgens de nota: deeltijdarbeid, flexibele werktijden, "kafeteria-systemen"², en meer-ploegendiensten bij verlenging van bedrijfstijd.

Dat dit tot eindeloos geschuif met mensen, tot onzekerheid over de

onregelmatige tijden waarop je moet werken, en tot bij tijd en wijle veel te lange aaneengesloten arbeidstijden zal leiden, wordt natuurlijk niet genoemd. De ook nu al bestaande klachten van veel werknemers over onregelmatige werk- en rusttijden³, zouden aanzienlijk toenemen. Wat betreft de gevolgen voor de werknemers probeert de nota echter op een ander thema aansluiting te vinden: "ook aan werknemerszijde lijkt die behoefte tot variabele inzet te bestaan". Dat zou blijken uit de toegenomen belangstelling voor deeltijdarbeid, werken voor uitzendburo's, en "mogelijk ook een deel van het ziekteverzuim". De moderne werknemer wil niet zo vastgebakken zijn aan die van acht-tot-vijf-tredmolen, zo weten de werkgevers. Liever werkt hij — zo wordt als voorbeeld van individualisering genoemd — eens een weekend twaalf uur achter elkaar om daarna een ander weekend vrij te hebben; of werkt zij in deeltijd; of werken ze allebei tijdens piekbelastingen extra lang, om dan later langer op vakantie te kunnen gaan.

Twee verschillende zaken lopen dus in de nota door elkaar: *de duur van de totale arbeidstijd* (per dag, per week of per jaar), en de *tijdstippen waarop die arbeidstijd wordt besteed* (overdag of 's nachts, voorgeschreven of naar keuze, regelmatig of onregelmatig, en dergelijke). Wat vooral in de nota opvalt, is dat over de verkorting van de kontraktuele arbeidstijd niets gezegd wordt. Alle aandacht wordt gekoncentreerd op *disciplinerings-effecten* om te zorgen dat de kontraktuele arbeidstijd zo volledig en intensief mogelijk *besteed* wordt, en op *flexibilisering* van de *tijdstippen waarop* hij besteed wordt.

Vooraf dit laatste punt moet de grote lokker voor de werknemer zijn: zelf een keus maken tussen inkomen en vrije tijd, of tussen ziek zijn en vakantie, of tussen regelmatig werken en meer dagen vrij, enzovoort. Dat kan allemaal zo prachtig in het kader van die jaarlijkse arbeidsduur! De "sacrale 40 uur" en de achturige werkdag belemmeren de werknemer slechts in zijn vrijheid! Sociale rechten van werknemers worden voorgesteld als een blok aan het been van de individuele werknemer, en slechts gebaseerd op "preferenties, die door de vakbeweging aan de collectiviteit van de werknemers worden toegedicht". Daartegen moet de individuele werknemer gemobiliseerd worden. Maar wat zijn die sociale rechten anders dan grenzen die de georganiseerde werknemers in de loop van de geschiedenis hebben gesteld aan de willekeur, waarmee ondernemers met hun werknemers pachten om te gaan? Was het 'in-

2. Prof.dr. Hk. Thierry, 'Het Cafeteria-plan, inkomen naar keuze', in: *Intermediair*, 18 juni 1978 (als bijlage opgenomen bij de RCO-

nota *De arbeidsduur*).
3. Bestuur BLG IB-FNV bij NSM, 'Werk- en rusttijden', in: *Tijdschrift voor Politieke Economie*, jrg. 4 nr. 2, 1980.

dividuele keuzevrijheid', toen honderd jaar geleden dagloners als het zo uitkwam vijftien uur per dag werkten en bij de eerstvolgende crisis weer op straat stonden? Enorm was daarom de vooruitgang dat er een maximale werktijd *per dag* werd afgedwongen, dat je een arbeidskontraat voor een *week* met een *weekloon* kon krijgen, en later de zekerheid van een *maand werk* en een *maand loon*, van een gegarandeerd aantal vakantiedagen *per jaar*, en het rustige gevoel van een minimale oudedagsvoorziening in je *leven*. Door solidariteit werd het structurele machtsoverwicht van de werkgever bij het vaststellen van de lengte van de arbeidstijd en bij het inroosteren van die arbeidstijd, op belangrijke punten gekorrigeerd. Juist de *kombinatie* van verschillende sociale tijdsnormen (per dag, week, maand, jaar en levensduur) heeft voor de individuele werknemer de levenskansen en handelingsmogelijkheden historisch vergroot, en tijdsdwangen verminderd.

Toch mogen dergelijke verworven sociale normen niet in hun tegen-deel gaan verkeren en voor de werknemers een *keurslijf* in plaats van een *handelingsvrijheid* betekenen. De vakbeweging heeft sociale onzekerheid en geschuif met mensen terecht altijd bestreden, door te proberen kontrakten af te sluiten die de werknemers vaste en controleerbare rechten en plichten bieden. Toch wil dat niet zeggen, dat het recht om ook te kunnen variëren voor werknemers niet belangrijk is. Een gedifferentieerd beleid is nodig, om aan de verschillende behoeftes van verschillende categorieën werknemers te kunnen beantwoorden. Als dat de doelstelling en het daadwerkelijke resultaat is, dan valt er ook best in te gaan op een aantal overwegingen uit de RCO-nota. We lopen daarom hieronder nog enkele aspecten van de nota door.

Is het overeenkomen van een *jaarlijkse arbeidstijd* bijvoorbeeld verkeerd? Zeker niet. Want ook hier bestaan nog heel wat onrechtvaardigheden, zoals ten aanzien van Frankrijk bijvoorbeeld blijkt uit tabel 1.

Het overeenkomen van een maximale jaarlijkse arbeidstijd, of zelfs levensarbeidstijd kan — afhankelijk natuurlijk van de aantallen uren — zeker een aanvulling zijn op reeds verworven vrijheden. Niet het afschaffen van die sociale tijdsnormen is dan echter het doel, maar de verdere uitbreiding ervan. Want alleen dan is een grotere individuele keuzevrijheid niet alleen een kreet, maar ook echt realiseerbaar.

Niet alleen de totale arbeidsduur (gemeten over verschillende meetlatten) kan verder verkort worden, zeker kan ook *de individuele keuze van de tijdstippen* waarop die arbeid verricht wordt vergroot worden. Ook hier zijn er dan méér werknemersrechten en sociale normen nodig, om te voorkomen dat in de praktijk van de machts-

Vergelijking van de levens-arbeidstijd

| beroep | a) levens- duur | b) | c) | d) | aantal jaren voordat na men pen- gaat sione- werken ring | aantal jaren duur van niet- werken (b + c) | aantal jaren dat men werkt (a - d) | gemid- delde jaar- lijkse arbeids- duur | aantal arbeids- uren in het leven* |
|------------------|-----------------------|---|--|-------|---|--|---|--|---|
| | | aantal jaren voordat na men pen- gaat sione- werken ring | aantal jaren duur van niet- werken (b + c) | | | | | | |
| onderwijzer | 75 j. | 21 j. | 20 j. | 41 j. | 34 j. | 1.410 u. | 47.940 u. | | |
| ingenieur | 75 j. | 23 j. | 10 j. | 33 j. | 42 j. | 2.040 u. | 85.680 u. | | |
| bank- employé | 73 j. | 19 j. | 7 j. | 26 j. | 47 j. | 1.880 u. | 88.360 u. | | |
| bouwwakker | 68 j. | 17 j. | 3 j. | 20 j. | 48 j. | 2.240 u. | 107.520 u. | | |

Bron:

Commissariat général du plan économie et planification, *Contributions à une prospective du Travail*, La Documentation Française, Paris 1976, p. 74.

* Berekening van *WSI-Mitteilungen*, december 1980, waaruit bovenstaande tabel is overgenomen.

verhoudingen in feite de ondernemer die tijdstippen bepaalt. Aktuelle aktiepunten voor veel bedrijfsledengroepen zijn op dit terrein bijvoorbeeld: het recht om vakantie te mogen opnemen wanneer jou dat zelf het beste uitkomt, glijdende werktijden (opdat er niet een uur loon wordt ingehouden als je twee minuten te laat komt), het recht om ook met ziekteverlof te gaan als gezinsleden ziek zijn, aan schooltijden aangepaste werktijden, en dergelijke.

Het recht om in *deeltijd* te werken moet zeker bestaan. Maar dan moeten sociale rechten van deeltijdwerknemers wel nodig bijgespijkerd worden. Bijvoorbeeld (om ons maar weer tot de werktijden te beperken): werktijden zijn vaak niet of nauwelijks vastgelegd, overwerk wordt vaak niet betaald of vergoed, je kan de pieken opvullen en daarna ben je niet meer nodig. Over het gesjoemel met lonen en sociale verzekeringen en over de bekende slechte arbeidsinhoud van veel deeltijdarbeid hebben we het dan nog niet eens. Deeltijdarbeid moet een recht worden, en deeltijders moeten rechten krijgen. In de RCO-nota wordt deeltijdarbeid echter in een heel ander perspectief naar voren geschoven: namelijk juist omdat er zo weinig rechten aan verbonden zijn. Afspraken over vermindering van de jaarlijkse arbeidsduur moeten volgens de werkgevers uitdrukkelijk "een omkeerbare vorm" hebben, en mogen "geen voorwerp worden van de fictie van het verworven recht". Juist daarom acht men deeltijdarbeid een "aanvaardbare mogelijkheid". Bovendien moet de deeltijd ook op basis van de jaarlijkse arbeidsduur worden vastgesteld, hetgeen het geschuif met deeltijders alleen maar zal verergeren.

X

Ondertussen bestaat de behoefte aan deeltijdarbeid voor een groot deel voornamelijk vanwege de onvoldoende *algemene arbeidstijdverkortings*, *aangepast aan de specifieke behoeftes van bepaalde categorieën werknemers*. Zo zullen bijvoorbeeld jongeren wellicht aan andere vormen van arbeidstijdverkortings behoefte hebben (bijvoorbeeld veel langer vakantie, of meer opleidingsmogelijkheden), dan volkontinu-werkers (bijvoorbeeld vijfploegendienst). En vanuit vrouwenbelangen wordt aangedrongen op vormen, die een combinatie van loonarbeid met het verrichten van huishoudelijk werk gemakkelijker maken. Bij dat laatste is het overigens de vraag of alleen de verkortings van de werkdag daartoe het meest geschikt is. Wellicht zou bijvoorbeeld de vorm, waarin men minder (8-urige) dagen per week werkt, ook een goede mogelijkheid bieden tot het verdelen van huishoudelijke taken tussen leden van een samenlevingseenheid. Al met al is de FNV er voorstander van, dat de werknemers per situatie de voor hen meest geschikte vorm van arbeidstijdverkortings kunnen kiezen.

Is *verlenging van de bedrijfstijd* daarbij dan altijd verkeerd? Geenszins. De Industriebond FNV wilde bijvoorbeeld wel ingaan op het aanbod dat Van der Giessen-de Noord vorig jaar deed: een arbeidstijdverkortings tot zes, bij een bedrijfstijd van twaalf uur per dag (een tweeploegendienst dus). Onder druk van de werkgeversorganisaties moest Van der Giessen dit voorstel echter terugnemen. Hier was een aanvaardbaar compromis gevonden, waarbij de arbeidstijd werkelijk verkort werd zonder dat dit tot nachtdiensten of rechteloos geschuif met mensen zou leiden.

In deze zin zijn er natuurlijk wel degelijk nog meer nieuwe vormen van tijdsindeling te vinden om de arbeidsorganisatie aan te passen bij een arbeidstijdverkortings die zoden aan de dijk zet. Je zou bijvoorbeeld ook vier dagen per week acht uur kunnen werken (= 32 uur), terwijl het bedrijf wel vijf dagen per week open blijft. Dan moeten er dus elke dag andere ploegen worden samengesteld. In al dergelijke gevallen geldt echter: het saldo aan vrijheden en rechten van iedere individuele werknemer moet positief zijn. Er moeten rechten *bij* komen en vrijheden *vergroott* worden. En dat gaat niet langs de weg van de *individualisering*, maar door de kracht van de *solidariteit*.

3 Doorbraak naar vijf ploegen in de volkontinu⁴

Een geheel ander perspectief dan het door DSM en de RCO-nota gepresenteerde toekomstbeeld voor arbeidstijdverkortings komt naar voren uit de kontrakten die het afgelopen jaar zijn afgesloten in vele volkontinu-bedrijven.

Omdat in de volkontinudienst de meeste tijdsdwang op de

individuele werknemers wordt uitgeoefend, is de noodzaak tot het verkorten van de arbeidsduur daar het meest urgent. Kollektieve regelingen moeten de individuele werknemers beschermen tegen ondernemersovermacht. In die strijd is het afgelopen seizoen een opvallende doorbraak bereikt, doordat in de meeste kontrakten voor volkontinu-bedrijven is opgenomen, dat uiterlijk in 1983 een *gemengd vier-/vijfploegenstelsel* zal worden ingevoerd op basis van *35,5 uur per week*. Het centrum van deze ontwikkeling ligt in de Rijnmond, waar de meeste chemische volkontinu-bedrijven liggen. De situatie in deze Rijnmond-bedrijven zal dan ook in deze paragraaf de nadruk krijgen.

De voorgeschiedenis van het verhaal begint al vroeg. In de periode 1907 tot 1911 werd al invoering geëist van een drieploegendienst (op basis van een werkdag van acht uur), ter vervanging van de toen nog bestaande tweeploegendienst (twee maal twaalf uur). Na de tweede wereldoorlog ging de strijd om de overgang naar de vierploegendienst op basis van een 42-urige werkweek. Deze werkweekverkortung werd omstreeks 1953 gerealiseerd. De dagdienst werkte toen nog 48 uur. In 1968/'69 was dit voor de dagdienst 43,75 uur en voor de volkontinudienst 41,5 uur geworden. In 1976 was het verschil tussen dagdienst en vierploegendienstwerkers verdwenen. Beide groepen, en ook de werknemers in de twee- en drieploegendiensten werkten gemiddeld 40 uur per week. De werktijd volgens een volledig vierploegenrooster komt echter uit op 42 uur. De verkorting tot 40 uur werd gerealiseerd door die 2 uur per week om te rekenen tot dertien extra roostervrije dagen per jaar. De problemen voor de volkontinu-werknemers bleven echter bestaan: de arbeidsbelasting van de wisselende werktijden en vooral van de weekenden en de nachtdienst, het probleem dat door een te geringe personeelsbezetting de dertien extra roostervrije dagen niet altijd even gemakkelijk opgenomen konden worden, en het feit dat de traditioneel kortere arbeidstijd van volkontinu-werkers vergeleken met dagdienst-werkers was

hoe lang het
had de
inkomen -
werkandrig
?

4. Deze paragraaf is gebaseerd op informatie uit:
Tony Hak, *Onregelmatige werktijden en ploegendiensten*, Rotterdam 1980.
Meer vrijheid voor jou, meer werk voor anderen, brochure Industriebond FNV over korter werken in de ploegendienst, Amsterdam november 1980.
Studieplan Werkkonferentie

Volkontinudienst - mediese en sociale gevolgen, Rotterdam december 1980.
Werken aan de waterweg, uitgave Industriebond FNV-Rotterdam mei 1981.
Gesprekken met Plet Scheele en Piet Jansen, distriktbestuurders Industriebond FNV-Rotterdam, juni 1981.
ZIN, weekkrant van de Industriebond FNV.

verdwenen. De overgang naar de vijfploegendienst stond op de agenda.

In september 1974 verschijnt de *diskussienota Ploegendiensten* van de drie Industriebonden, waarin wordt aanbevolen de mogelijkheden van een vijfploegendienst op basis van een werkweek van 33,6 uur voor de volkontinu te onderzoeken. In 1974/'75 wordt deze eis (vooral ondersteund met gezondheidsargumenten) al bij een aantal werkgevers ingebracht. Zij wezen dit over het algemeen af. Alleen bij de toen in Winschoten nieuw geopende kartonfabriek *Okto* kon een vijfploegendienst afgedwongen worden, mede onder druk van de in het begin van de zeventiger jaren in de *Groninger strokarton* gevoerde acties tegen de omschakeling van drieploegendienst (weekenden vrij), naar vierploegendienst (volkontinu). In dertien van de veertien bedrijven werd deze strijd gewonnen. Bij de nieuwe Okto werden de mensen voor de keuze gesteld: of volkontinu, of helemaal geen investeringen en werkgelegenheid. De vijfploegen-volkontinu was in 1975/'76 het resultaat. Ook bij *Scholten-Honig* (nu ZBB geheten) in Koog aan de Zaan werd bij een omschakeling van een semi-volkontinu naar een volkontinu-systeem een gekombineerd vier-/vijfploegenrooster bereikt.

Een nieuw element was in die tijd ook, dat *Hoogovens* in 1975 van minister Boersma van sociale zaken een ontheffing kreeg van het verbod op *nachtarbeid voor vrouwen*. Hoogovens kampte met een personeelstekort voor kraandrijvers in volkontinu, en kon dit bij wijze van experiment nu met vrouwen opvullen. De discussie in vakbondskringen of je hiervoor moest zijn (uit emancipatie- en werkgelegenheidsoverwegingen) of ertegen (omdat nachtarbeid niet uitgebreid moet worden, maar juist beperkt – ook voor mannen), leidde tot de strategische konklusie dat het toelaatbaar kan zijn mits verbonden met een forse arbeidstijdverkorting (een strategie, vergelijkbaar met de opstelling bij Okto en Scholten-Honig).

In 1977 werden enkele forse stappen vooruit gedaan. In *januari* schakelt *Howson Algraphy* in Soest over van een drieploegendienst (semi-volkontinu) naar een volledige vijfploegendienst (volkontinu) van 33,6 uur per week. De ploegentoeslag blijft op (een vrij lage) 20% staan. In *februari* wordt in den lande gestaakt voor behoud van de *prijskompensatie*. Ook de omzetting van winst in werk is aan de orde. Voor de volkontinu-bedrijven betekent dat: *vijfploegen*. Naast gezondheidsoverwegingen gaan nu ook werkgelegenheidsargumenten een belangrijke rol spelen. Vooral de Rijnmond-bedrijven *ICI* en *Cyanamid* staken voor vijfploegen. Resultaat: de toeslag voor volkontinu-werkers voor het werken op een doordeweekse feestdag kan voortaan geheel of gedeeltelijk in

vrije tijd worden opgenomen; er komt een garantie van 47 vrije weekenddagen per jaar; en men is bereid te gaan praten over de vijfde ploeg. Het eerstgenoemde resultaat betekent, dat de gemiddelde werkweek op 38 uur komt, nog maar 4,4 verwijderd van de voor vijfploegendienst nodige 33,6 uur. De 47 vrije weekenddagen zijn er — los van de vakantie — evenveel als in een volledig vijfploegenrooster.

In de chemiebedrijven staan de werknemers nu op de drempel naar de kwalitatieve omslag naar een vijfploegenrooster. In de laatste jaren zeventig is de konfrontatie aan het front dan ook keihard. Een korte staking bij *Ferro* in 1978 levert op het gebied van de vijf-ploegen niets op. In september '79 wordt er voor vijfploegen gestaakt bij *Shell-Pernis en -Moerdijk* en bij de DSM-dochter *UKF-Albatros*. Bij Shell-Pernis gaat de directie tot het uiterste om de staking te breken. Bij UKF lukt het de directie niet om de staking met geweld te breken, hoewel ook daar (evenals bij Shell-Moerdijk) de strijd enkele dagen later zonder resultaat eindigt. Toch worden er onder druk van deze acties weer wat roostervrije dagen bijgeknabbeld: één extra roostervrije dag voor volkontinuwerkers komt er in 1978 bij, en nog twee in 1979. Opgeteld bij de oorspronkelijke dertien, zijn er nu dus zestien extra roostervrije dagen plus nog eens de compensatie voor doordeweekse feestdagen.

Wel wordt in de *vervoerssector*, direct na de grote havenstaking in september 1979, een vijfploegendienst van 33,6 uur overeengekomen met het containerbedrijf *ECT* (in te voeren binnen enkele jaren). De daling van de ploegentoeslag wordt hier niet gekompenseerd, zodat het inkomen daalt.

Het is zeer waarschijnlijk dat de werkgevers toch van de volharding en verbitterdheid van de werknemers, en niet te vergeten van de steeds bredere sympathie en steun voor de vierploegenwerkers, zijn geschrokken. Bovendien waren er door de Industriebond FNV in de Rijnmond vrijwel geen chemie-CAO's ondertekend, zodat deze bond ook niet aan een vredesplicht gebonden was. In mei 1980 komt, na een vierweekse staking, de doorbraak bij *Mobil* in Amsterdam, die zich daarna zeer snel over de hele chemievolkontinu en omstreken zal verbreiden. Er komt, volgens het ZBB-model (voorheen Scholten-Honig), een gekombineerd vier-/vijf-ploegensysteem: veertig weken van het jaar wordt er in vijfploegendienst gewerkt op basis van 33,6 uur, en in de zomermaanden wordt er gedurende twaalf weken vierploegendienst gelopen (42 uur per week) zodat een vijfde ploeg op vakantie kan. De over het hele jaar gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt dan 35,5 uur. Datum van ingang: 1 oktober 1983. De ploegentoeslag bij *Mobil* wordt verminderd van 30% naar 26%, maar dit wordt opgevangen doordat

aan
wekelijks tijd
door overname
dagen

voor gewerkte doordeweekse feestdagen de compensatie nu niet meer in vrije dagen maar weer in geld zal plaatsvinden. Ook bij *Avebe* in het Noorden wordt in mei 1980 een vrijwel identiek resultaat behaald. In 1980/'81 wordt dit resultaat tot vrijwel alle volkontinu-bedrijven in de Rijnmond verbreed. Bij *ICI* bijvoorbeeld leidt de bereikte vier uur arbeidstijdverkorting per week tot het volgende resultaat:

| | | |
|----------------------------------|-------|-------------------------|
| Oude werktijd | 42 | uur gemiddeld per week |
| Extra roostervrij dagen (13+1+2) | 2,5 | (naar beneden afgerond) |
| | <hr/> | |
| | 39,5 | |
| Arbeidstijdverkorting | | |
| (uiterlijk 1 oktober 1983) | 4 | |
| | <hr/> | |
| Nieuwe werktijd | 35,5 | uur gemiddeld per week |

De ploegentoeslag gaat bij *ICI* terug van 28,5 naar 25%, maar dit wordt vrijwel gecompenseerd door nieuwe toeslagen en verlaging van diverse werknemerspremies. Dergelijke contracten zijn afgelopen seizoen in de *Rijnmond* afgesloten bij *Cyanamid*, *Alcoa*, *Continental Columbian Carbon*, *Climax*, *Aluchemie*. Bij *Chevron* en *Shell* is er contractueel drie uur arbeidstijdverkorting, maar wordt de vrijetijdskompensatie voor gewerkte feestdagen vast ingeroosterd zodat men feitelijk toch op 35,5 uur per week komt (de ploegentoeslag blijft daar 30%). Opvallend is, dat ook bij de Rijnmondse *DSM-dochters* *UKF-Albatros* en *CIR* (*Chemische Industrie Rijnmond*) per 1 oktober '83 een gekombineerd vier-/vijf-ploegenrooster (35,5 uur) zal worden ingevoerd, zij het dat daar de ploegentoeslag terug gaat van 28,5 naar 26,5% zonder dat dit verder weer recht getrokken wordt.

Van deze algemene trend in de chemie-volkontinu wordt in een aantal bedrijven zelfs nog in gunstige zin afgeweken. Bij *Pennwalt* zal vóór 1 juli 1983 een rooster worden ingevoerd van gemiddeld 33,6 uur per week. Om deze wekelijkse arbeidstijd toch op te krikken tot 35,5 uur, zal niet zoals elders in de zomermaanden in vierploegen worden gewerkt, maar zullen dertien extra roosterwerkdagen (= 2 uur gemiddeld per week) verspreid over het jaar worden ingevoerd. Ook in de voedingssector, waar niet in volkontinu wordt gewerkt maar voornamelijk in dagdienst en tweeploegen zijn er gunstige resultaten. Bij *Van Nelle-Lassie* werkten de twee- en drie-ploegen informeel al ruim tien jaar 37,5 uur. Dit is nu vastgelegd. De dagdienst zal op 1 juli 1981 van 40 naar 38,75 uur gaan. Over de vorm heeft de bond een enquête gehouden, waaruit bleek dat men het liefst elke dag een kwartier eerder naar huis gaat (om kwart over vier). *Van Nelle-Lassie* wilde in de ploegendienst echter een

'vliegende schaft' invoeren: de machines blijven in de schafttijd doordraaien en de werknemers moeten om-en-om schaften. Dit zou het bedrijf vijf uur extra bedrijfstijd per week opleveren. Maar het impliceert ook dat de werknemers vijf uur langer van huis zijn! De bond wilde alleen akkoord gaan met bedrijfstijdverlenging, als dat des te meer arbeidstijdverkorting op zou leveren. De inmiddels afgesloten CAO kent geen 'vliegende schaft', maar wel een kwartier eerder naar huis!

Opvallend is dat dit konflikt bij Van Nelle-Lassie dus al gaat om arbeidstijdverkorting in de *drie- en tweeploegen en de dagdienst!* Bij Latenstein (onderdeel van Wessanen), eveneens een voedingsbedrijf, wordt informeel al enige tijd 37,5 uur per week gewerkt in dagdienst en twee- en drieploegen. De werkgever wil dit echter niet in de CAO vastleggen. Verder heeft Meneba-Meel BV aangeboden om de vrijdagnacht (het grote knelpunt in de drieploegendienst) geleidelijk leeg te maken.

In een aantal volkontinu-bedrijven wordt echter ook *in ongunstige zin* van de algemene trend afgeweken. Bij *Ferro* moest het productiepersoneel in april '81 een week in staking gaan voor 35 uur en tegen het direktievoorstel van 36,2 uur met inlevering van 8,5% ploegentoeslag. Het resultaat was: 36,2 en slechts 2% inlevering ploegentoeslag, in te voeren over drie jaar en tot die tijd elk jaar steeds een extra vakantiedag. Het blijft bij een vierploegenrooster, maar met extra veel roostervrije dagen en stops. Een vergelijkbaar kontrakt is er bij *Vereenigde Glas*. Ook de direktie van de derde Rijnmondse *DSM-dochter* Synris wil de trend naar vier-/vijfploegen niet volgen. Liever wil men daar "de uitkomsten op centraal nivo inzake effectieve arbeidstijd op jaarbasis" afwachten! Aardig is evenwel, dat de direktie van *DSM-dochter UKF* in de CAO-onderhandelingen wel met het ziekteverzuim-voorstel van *DSM* op tafel kwam, maar daar gelijk al aan toevoegde, dat de bonden daar waarschijnlijk wel niet op in zouden willen gaan. Dat het toch mogelijk is ook bij *DSM*-bedrijven tot een vier-/vijfploegensysteem te komen blijkt uit de bovenomschreven situatie bij *CIR* en *UKF*, zij het dat zij achterlopen op de algemene trend, wat betreft het niet kompenseren van verminderde ploegentoeslag.

Voor de toekomst is een aantal punten aan de orde. In de *eerste* plaats de vraag hoe de achterblijvers kunnen worden bijgetrokken en de resultaten kunnen worden verbreed naar alle volkontinu-bedrijven waar nog in vierploegendienst wordt gewerkt.

In de *tweede* plaats moeten de konkrete roosters worden opgesteld, volgens welke in 1983 de 33,6 in vijf ploegen, en in de zomer de 42 uur in vier ploegen gedraaid gaat worden. Er zijn namelijk

allerlei roostermogelijkheden: met snelle wisselingen of met langzame, eerst late diensten en dan vroege of andersom, en dergelijke. De roosters moeten in elk bedrijf overeenkomstig de voorkeuren van de werknemers worden opgesteld.

Een *derde* probleem hangt sterk met deze roosterindelingen samen: er moet een voldoende personeelsbezetting zijn. Anders moet er steeds worden ingevallen en overgewerkt. Dit zal vooral in de zomer sterk gaan spelen. Het grote nadeel van een vier-/vijfploegendienst ligt dan enerzijds in de grotere belasting, en anderzijds in het feit dat het nauwelijks méér arbeidsplaatsen oplevert. In de zomer vervangen de mensen elkaar eigenlijk, als er een hele ploeg op vakantie is. En de vijfde ploeg in de rest van het jaar is voor een groot deel samengesteld uit de vroeger al bestaande roostervrije dagen. Een vier-/vijfploegendienst levert dus nauwelijks nieuwe arbeidsplaatsen op, en wordt gekenmerkt door een krappe personeelsbezetting. Een systeem als bij Pennwalt is daarom in principe gunstiger voor de werkgelegenheid. Toch valt ook daar moeilijk te zeggen hoeveel arbeidsplaatsen er door de vijfploegendienst bijgekomen zijn, omdat er tegelijk — zoals in de hele chemie! — voortdurend geautomatiseerd wordt. Wel kan gezegd worden dat hierdoor bij Pennwalt arbeidsplaatsen zijn behouden, die door de automatisering anders zouden zijn verdwenen. Alleen bij *Gulf* worden 20 mensen extra aangenomen, maar het is de vraag of die niet toch al nodig waren. Konkluderend blijkt arbeidstijdverkorting niet automatisch arbeidsplaatsen op te leveren. Bond en OR moeten daarom specifiek op de personeelsbezetting invloed uitoefenen. Te verwachten valt dat er in de vier-/vijfploegendienst vooral in de zomermaanden heel wat knelpunten op dat terrein zullen optreden. Om die op te lossen zal personeelsuitbreiding nodig zijn. En als er meer personeel komt, dan kan er ook een volledige vijfploegendienst komen gedurende het hele jaar. Want juist omdat op die werkgelegenheidsuitbreiding is beknot, is de vijfploegendienst nog niet het hele jaar rond!

In de *vierde* plaats is het doorzetten van de arbeidstijdverkorting in de twee- en drieploegen en de dagdienst aan de orde gesteld. Op de ledenvergaderingen is de belangstelling hiervoor zichtbaar groeiende.

4 Werknemersbelangen en ziekteverzuim

De koppeling die er in het DSM-voorstel gelegd wordt tussen *arbeidstijdverkorting en gezondheid* is een geheel andere, dan die de Industriebond FNV hanteert in de eisen voor een vijfploegendienst.

De vijfploegendienst-eis wordt mede beargumenteerd vanuit de

zware belasting die steeds wisselende werktijden voor ploegenwerkers vormen; deze belasting wordt althans enigszins verlicht door een kortere werktijd. In het *DSM-voorstel* wordt het verband tussen gezondheid en arbeidstijdverkorting heel anders gebruikt. Het al of niet doorvoeren van arbeidstijdverkorting wordt hier gehanteerd als beloning voor aanwezigheid op het werk, respectievelijk als straf voor ziek zijn. Uit de cijfers in paragraaf 1 bleek al, dat het juist de groepen werknemers met weinig aantrekkelijke werkomstandigheden zijn, die het minst zullen profiteren van de arbeidstijdverkorting. Hieruit blijkt al, dat de werkgevers niet alleen een andere visie hebben op arbeidstijdverkorting, maar ook een andere visie op het bestrijden van ziekteverzuim.

Over de oorzaken van ziekteverzuim en de middelen om het verzuim terug te brengen zijn boekenkasten vol geschreven. Speciaal op dit gebied deskundige instellingen als de Stichting CCOZ (Coördinatie van de Communicatie met betrekking tot Onderzoek inzake Ziekteverzuim) en het GAK hebben een uitgewerkte methodiek ontwikkeld voor ondernemingen die het ziekteverzuimprobleem aan willen pakken. Maar wat zijn nu de resultaten van dit alles?

"Ja, we hebben toen dat boek uit de kast gepakt en de daarin uiteengezette systematiek aangehouden voor het methodisch aan de oppervlakte krijgen van bedrijfsgebonden factoren. En gekeken aan welke verzuimbevorderende factoren we iets konden en wilden doen.

Kijk, als je constateert dat lawaai verzuimverhogend werkt, dan moet je vervolgens beslissen of en wat je er aan doet. Als je er niets aan doet, moet je het verder ook buiten beschouwing laten en niet steeds weer zeggen: ja, maar het is zo'n lawaaiertent. Dan zeg ik: Dan moet je een banketbakkerij beginnen en geen auto's willen maken."⁵

"Bij ZBB werken de continu-werkers al jaren met vijfploegenroosters en de ervaring met dit ploegenstelsel zijn zeer positief. Door het werk in vijf ploegen is met name de nachtdienst minder zwaar. Bovendien, zo blijkt uit de praktijk, loopt het ziekteverzuim sterk terug."⁶

Twee manieren om het ziekteverzuim te benaderen. In feite zijn ze tekenend voor de wijze waarop ook elders in de praktijk gezocht wordt naar mogelijkheden om het ziekteverzuim terug te dringen.

5. Ir. W.C.A. Brekelmans van Volvo
Born in *Management Totaal*,
december 1980.

6. ZBB-werknemer R. ten Wolde op

een bijeenkomst van de Industrie-
bond FNV bij Gist-Brocades ter
ondersteuning van de eis voor een
vijfploegendienst.

Behalve op het geduldige papier bestaat er nauwelijks overeenstemming tussen de betrokken partijen — overheid, werkgevers en werknemers — over een te voeren strategie.

Niemand zal kunnen ontkennen, dat arbeidsongeschiktheid onder werknemers de afgelopen decennia een groeiend probleem is geworden. Het ziektepercentage is in twintig jaar tijd verdubbeld en schommelt rond de 10%. De instroom van langdurig zieken in de WAO en AAW belooft momenteel zo'n 30.000 personen per jaar. Hoewel men vanuit het bedrijfsleven over het algemeen slechts aandacht heeft voor het kortdurend verzuim (75% van het totale verzuim), ligt vanuit het kostenaspect gezien het probleem veel meer bij het langdurend verzuim (75% van de totale kosten).

In de vele onderzoeken die er gedaan zijn naar het ziekteverzuim worden steeds weer de arbeidsomstandigheden genoemd als één van de belangrijkste factoren die ziekteverzuim veroorzaken. De relatie tussen de *mate van verzuim* en de *kwaliteit van het werk* blijkt onder andere duidelijk uit de gegevens die de Stichting CCOZ publiceert op basis van de verzuimregistratie van ongeveer 50 ondernemingen. Een méér dan gemiddeld verzuim wordt gekonstateerd bij de volgende groepen werknemers:

- werknemers met uitsluitend uitvoerende taken;
- werknemers met een laag algemeen of vakopleidingsniveau;
- werknemers die plaatsgebonden werken binnen één afdeling in het bedrijf;
- werknemers wier loon afhankelijk is van een individuele of groepspremie,
- werknemers met meer dan 40 werkuren per week;
- handarbeiders;
- buitenlandse werknemers.

Opvallend is, dat over het algemeen het *zieketeverzuim onder volkontinu-werkers* niet hoger is dan bij werknemers in de dagdienst. Hieruit mag niet gekonkludeerd worden dat volkontinueren werken dus geen invloed heeft op de gezondheid. Bij de selectie van ploegenwerkers worden al strengere eisen gesteld aan de gezondheid en bovendien verdwijnen werknemers die het in de ploegen niet uithouden meestal al snel weer naar de dagdienst. In de volkontinu — zou je kunnen zeggen — werken dus alleen de allersterksten. Het is daarom eerder verwonderlijk als het ziekteverzuim onder volkontinu-werkers niet lager is dan in de dagdienst. Overigens tonen de cijfers van het CCOZ wel een hoger verzuim voor werknemers in de twee- en drieploegdienst.

Een veelvoorkomend misverstand is, dat *vrouwen* een hoger verzuim zouden hebben dan mannen. Wanneer vergelijkbare groepen mannen en vrouwen vergeleken worden blijkt dit echter niet het geval. Hoger ziekteverzuim onder vrouwelijke werknemers

blijkt dan ook louter toe te schrijven aan het feit dat vrouwen in het bedrijf vaak werk van de allerlaagste kwaliteit hebben. Hetzelfde geldt ongetwijfeld voor het hogere ziekteverzuim onder buitenlandse werknemers.

Ondernemersbeleid inzake ziekteverzuim

De Stichting CCOZ en het GAK hebben de laatste jaren veel ondernemingen geadviseerd inzake het ziekteverzuim. Het uitgangspunt van beide instellingen is dat voor zover het ziekteverzuim veroorzaakt wordt door in het bedrijf gelegen factoren dit slechts voorkomen kan worden door een ander ondernemersbeleid. Namelijk een beleid dat gericht is op humanisering van het werk, waarin aandacht bestaat voor verbetering van arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsinhoud.

De door CCOZ en GAK gevolgde werkwijze komt er op neer, dat via gestructureerd overleg in een per bedrijf in te stellen verzuimkommissie het 'verzuimbeeld' in kaart wordt gebracht en er vervolgens aanbevelingen worden gedaan voor passende maatregelen. De nadruk in de gevolgde systematiek ligt sterk op het verzamelen, verwerken en interpreteren van gegevens over het verzuim. De oplossingen dienen op grond van deze gegevens in het bedrijf zelf gevonden te worden via een goed overleg in de verzuimkommissie, die qua samenstelling een afspiegeling dient te zijn van de betreffende organisatie.

Hoewel de werkgeversorganisaties binnen de Stichting CCOZ en het GAK het uitgangspunt van een preventieve aanpak gericht op humanisering van het werk onderschrijven, vinden we hier in het beleid van afzonderlijke ondernemingen weinig meer van terug. De ervaring bij Volvo Born, maar ook elders, leert dat noodzakelijke maatregelen vaak uit economische motieven als niet uitvoerbaar worden beschouwd. Daarmee blijft het werk van de verzuimkommissie al gauw steken in het verzamelen van alsmaar meer gegevens en eindelijkloos gepraat.

Lang niet alle ondernemingen zijn blij met een dergelijke *verlichte aanpak* van het ziekteverzuim. Veel werkgevers zeggen openlijk dat te veel werknemers misbruik maken van de sociale voorzieningen, spreken van 'vermijdbaar', of zelfs 'verwijtbaar' verzuim en laten niet na te wijzen op lagere verzuimcijfers in andere landen (zonder daar overigens bij te vertellen dat ook de ziekteverzekering daar een stuk slechter is). De maatregelen die in veel ondernemingen worden getroffen om het ziekteverzuim aan te pakken zijn er dan ook in de meeste gevallen niet op gericht om de oorzaken van het verzuim op te sporen, maar om afwezigheid tegen te gaan door *disciplineren* van de werknemers. Deze disciplineren kan verschillende vormen worden gegeven. In

veel ondernemingen wordt druk uitgeoefend op werknemers om aan het werk te blijven, of worden gezonde werknemers bevoorreed boven zieke werknemers, wat op hetzelfde neer komt. Een 'onschuldige' vorm van druk uitoefenen is het organiseren van zogenaamde veiligheidswedstrijden, of het uitloven van premies voor afdelingen die onder een bepaalde verzuimnorm of ongevalnorm werken gedurende een bepaalde periode. De werknemers kunnen op die manier speldjes, radio's of zelfs een buitenlandse reis winnen. Zieke werknemers staan daarbij vaak onder druk de premie te verspelen voor de gehele afdeling. Bij Du Pont bijvoorbeeld zegt een kaderlid: "Als ik vier dagen voor we die prijs halen mijn been breek en thuis moet blijven, krijgen 1300 mensen géén vijftig gulden. Dat is de uiterste konsekwentie." In een aantal ondernemingen neemt de druk op werknemers andere vormen aan. Zo kunnen ondernemingen die eigen-risico drager zijn zèlf de controle op zieke werknemers uitvoeren in plaats van het GAK en de ziekteuitkering als drukmiddel hanteren om werknemers te dwingen aan het werk te gaan, of te blijven. Een citaat van de directeur sociale zaken van Dow Chemical Nederland: "Dow is bezig het ziekteregistratiesysteem zodanig middels de computer te aktualiseren, zodat we à la minuut kunnen zien wie er ziek is, en of er al iemand op bezoek is geweest. Er wordt wel gezegd dat wij dan sociale druk uitoefenen. Nou, als dat zo is, dan is dat zo. Ik wil niet ontkennen, dat wij met een beetje bijsturen het ziekteverzuim graag laag houden en krijgen."⁷ Ook stemmen die de laatste tijd opgaan om opnieuw wachtdagen in te voeren, en de aanvulling door de onderneming van de ziekteuitkering van 80% tot 100% af te schaffen, wijzen op een hardere benadering van het ziekteverzuim door de werkgevers.

Vakbeweging en ziekteverzuim

De vakbeweging heeft nooit het terugdringen van ziekteverzuim centraal gesteld in haar beleid, maar het recht op veilige, gezonde en zinvolle arbeid. Teruglopend ziekteverzuim wordt door de vakbeweging gezien als een zeer waarschijnlijk, maar indirect effect van betere werkomstandigheden, een vermindering van de belasting van werknemers en een verkorting van de arbeidstijd. De strijd voor verbetering van de arbeidsomstandigheden is echter — evengoed als de strijd voor arbeidstijdverkorting — geen gemakkelijke. De werkgevers zien de bemoeienis van de ondernemingsraad maar vooral van de vakbonden met de arbeidsomstandigheden, de organisatie en de inhoud van het werk als een

aantasting van hun vrijheid het werk zo in te richten als hun goed dunkt.

Zo verklaarde ir. W. ter Hart, voorzitter van de FME, in een voordracht voor de Nederlandse Kamer van Koophandel, dat de kwaliteit van de arbeid niet als arbeidsvoorwaarde hoort te worden vastgelegd in een CAO. De vakbeweging — zo zei hij — moet geen invloed uitoefenen op het beleid ter verbetering van arbeidsplaatsen in de onderneming. Dat moeten de werknemers zelf doen. In de praktijk blijkt echter steeds weer, dat de mogelijkheden die de werknemers in de onderneming hebben om invloed uit te oefenen op de kwaliteit van het werk nog erg gering is. De ondernemingsraad heeft een instemmingsbevoegdheid inzake door de ondernemer voorgenomen besluiten aangaande veiligheid, gezondheid en welzijn, werktijd- of vakantieregeling, personeelsopleidingen enzovoort. Maar instemming kan slechts verleend of onthouden worden wanneer de werkgever een plan op tafel legt. Als de ondernemingsraad het initiatief wil nemen en zelf een voorstel op tafel legt, is haar kracht heel wat minder groot. Volgens de wet is de ondernemer slechts verplicht beargumenteerd mede te delen of hij het voorstel al dan niet overneemt. Daarom zal de vakbond het onderhandelingsrecht voor kaderleden op het niveau van het afzonderlijke bedrijf verder uit moeten breiden. Een andere strategie van de werkgevers om afspraken over verbeteringen in de kwaliteit van het werk af te houden is het spelen op de angst van werknemers voor verlies van hun arbeidsplaats en het rammelen met de geldbuidel. Vooral het laatste — het afkopen van ongezond, gevaarlijk, vuil of saai werk, waar nog maar moeilijk mensen voor te vinden zijn — komt veelvuldig voor. Werknemers en vakbond worden op die manier vaak voor oneigenlijke keuzes gesteld, die leiden tot het accepteren van geld als compensatie voor ongemak en gezondheidsschade, of het accepteren van de slechte kwaliteit van het werk om afbraak van werkgelegenheid te voorkomen.

Toch zijn er evenals bij de strijd voor de arbeidstijdverkorting, ook inzake de verbetering van de kwaliteit van het werk de afgelopen jaren wel degelijk resultaten bereikt. Steeds meer bedrijfskadergroepen onderzoeken zelf hun werkomstandigheden, stellen daarover kritische vragen aan de bedrijfsleiding, raadplegen eigen deskundigen en stellen zelf eisen aan de werkomstandigheden als overheidsnormen ontbreken. Veel van deze activiteiten en resultaten blijven onzichtbaar omdat ze te weinig spektakulair zijn voor landelijke publiciteit.

Ook bij DSM kan het ziekteverzuim alleen worden teruggedrongen als er twee wegen bewandeld worden. Ten eerste het realiseren van

arbeidstijdverkorting op een wijze waarop niet alleen de sterkste en de meest bevoorrechte, maar *alle* werknemers daarvan ten volle kunnen profiteren, en waarbij de werknemers zelf kunnen kiezen op welke manier aan deze arbeidstijdverkorting vorm wordt gegeven.

Ten tweede het *verbeteren van de arbeidsomstandigheden*. Bij DSM liggen hiervoor nog geen concrete eisen van de bedrijfskadergroep op tafel, maar de praktijk in andere bedrijven laat zien hoe men dit aan kan pakken. Bij *Péchiney Nederland BV* bijvoorbeeld, heeft de bedrijfskadergroep een onderzoek ingesteld naar de kwaliteit van de arbeid. Dit naar aanleiding van het feit dat de directie f 825.000,— in 1980 beschikbaar had gesteld voor verbetering van de arbeidsomstandigheden, en dit zelfde bedrag in 1981 nogmaals beschikbaar wilde stellen. De bedrijfskadergroep wilde de besteding van deze gelden echter niet zonder meer aan de directie overlaten, vooral gezien de ervaring dat het geld in 1980 voornamelijk was uitgegeven aan achterstallig onderhoud. In tien afdelingen van het bedrijf werd een vragenlijst voorgelegd aan de werknemers over hun bevindingen inzake de kwaliteit van het werk. De resultaten werden gebundeld in een *Kwaliteitsrapport*. Uit dat rapport kwamen vele, vaak gemeenschappelijke klachten naar voren, zoals:

- de meeste werknemers vinden dat er teveel beperkingen zijn ten aanzien van het zelf vaststellen van de vakantie;
- bijna alle werknemers konstateren een verhoging van het werktempo de laatste jaren;
- veel ploegenwerkers willen een beter ploegensysteem;
- de beloningsstructuur vertoont volgens velen te grote verschillen;
- het werkoverleg leidt tot weinig resultaat;
- de werksfeer is verslechterd;
- werknemers ervaren het beoordelingssysteem niet als objectief;
- er zijn niet genoeg opleidingsmogelijkheden;
- er is in te veel afdelingen onderbezetting, met als gevolg daarvan te veel overwerk;
- door al deze factoren wordt een toename van het ziekteverzuim geconstateerd.

Met deze gegevens in de hand is de Industriebond FNV in november 1980 de onderhandelingen met de directie ingegaan met als voorstellen:

- een aanpassing van de salarisschaal, namelijk een hoger aanvangs- en eindsalaris voor de laagste vier loongroepen en een uitbreiding van het aantal functiejaren;
- een vijfploegendienst per 1-1-'82;
- uitbreiding van de opleidingsmogelijkheden;
- afspraken over 'vreemde werknemers';
- afspraken over 'verschoven uren' en 'slaapuren'.

Dat resultaten niet gemakkelijk verkregen worden, blijkt wel uit het verloop van de onderhandelingen. De directie van Péchiney bood voor de kwaliteitseisen onmiddellijk een Bezwarende Omstandighedentoeslag aan voor 750 van de 940 werknemers, variërend van enkele guldens tot f 320,— per maand. Uit tactische overwegingen heeft de bond het beloningsaanbod opgepakt (ook de uitbreiding van het aantal functiejaren werd geaccepteerd), maar tegelijkertijd de onderhandelingen voortgezet over de arbeidsomstandigheden. Het voorstel van de bond is om het budget dat Péchiney hiervoor beschikbaar heeft per afdeling beschikbaar te stellen en de werknemers zelf de prioriteiten te laten vaststellen. De knelpunten en voorstellen ter verbetering daarvan zijn immers op schrift vastgelegd in het Kwaliteitsrapport.

Dergelijke (soms uitvoerige) rapporten over de samenhang tussen de kwaliteit van de arbeid en de gezondheid van werknemers zien we in steeds meer bedrijven verschijnen. De afgelopen maanden bijvoorbeeld bij Windmill, Bammers, ENCI en *Cyanamid BV*. De inhoud van het rapport van de bedrijfskadergroep bij Cyanamid *Veilig werk in de chemie* geeft nog eens duidelijk aan over welk soort zaken werknemers en vakbonden willen praten met de werkgevers: "Het grootste probleem bij Cyanamid is de blootstelling van de werknemers aan een groot aantal chemicaliën, waaronder vele met zeer schadelijke effecten voor de gezondheid. Er is een aantal maatregelen aan te geven dat het contact met chemische stoffen kan terugdringen: Procestechnisch gezien is het mogelijk om veel handelingen zodanig uit te voeren dat het contact met de chemicaliën minimaal is. Automatisering van bepaalde handelingen en het uitvoeren van processen in gesloten systemen zouden het blootstellingsniveau aanzienlijk terugbrengen. De aanwezigheid van open riolen in de plants vormt een groot probleem. Ook op dit punt zullen belangrijke technische verbeteringen nodig zijn. Het aanbrengen van efficiënte klimaatsapparatuur, met afzuiging van dampen en stof en aanvoer van frisse lucht op de juiste plaatsen, behoort tot de noodzakelijke maatregelen. Tevens zal daardoor de klimatologische situatie, ten aanzien van tocht- en vochtoverlast en de grote temperatuursverschillen per vloer verbeterd worden. Het veiligheidsbeleid laat veel te wensen over. Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen zal door het doorvoeren van procestechnische verbeteringen moeten worden teruggedrongen. In situaties waar ze toch nodig zijn, dienen ze in goede staat en in voldoende mate aanwezig te zijn. Vooral aan het onderhoud zal veel aandacht moeten worden besteed.

De neopreenen schoenen zijn oorzaak van veel klachten. Deze moeten vervangen worden door schoeisel dat zowel afdoende bescherming

als het juiste comfort biedt. De veiligheidsvoorlichting dient verbeterd te worden. Een goede voorlichting is noodzakelijk om de werknemers inzicht te geven in de gevaren die het werk met zich meebrengt. De medische dienst moet verbeterd worden. De keuringen dienen regelmatig gehouden te worden, en de resultaten moeten te allen tijde beschikbaar zijn.

Het lawaai in de plants (bedrijfsafdelingen) moet volgens de onderzoekers, teruggebracht worden. De instelling van een vijf-ploegendienst zal van positieve invloed zijn op de gezondheid van de werknemers," zo stelt de kadergroep bij Cyanamid.

Zo wordt inderdaad het juiste verband gelegd: te lange en onregelmatige arbeidstijden zijn één aspect van de totale arbeidsbelasting, naast andere belastende factoren als arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, en dergelijke. Voor een juiste analyse van de relatie tussen werk en gezondheid, dienen *al de verschillende belastende factoren* in onderlinge samenhang gebracht te worden, zodat een beeld van de *totale kumulative belasting per arbeidsplaats* ontstaat. Daaruit blijken dan ook belangrijke *verschillen in ziekteverzuim* tussen categorieën werknemers verklaard te kunnen worden.

Wanneer we dus het oorzakelijk verband constateren: verschillende belastende factoren (waaronder te lange of onregelmatige werktijden) – totaalbelasting – gezondheid – ziekteverzuim, dan komt het ons rijkelijk absurd voor om de werknemers die het meeste ziekteverzuim ondervinden het minste mogelijkheden te geven om korter te gaan werken en daarmee althans één belastende faktor te verminderen.

Daartegenover wordt door de vakbeweging de heel wat rationelere therapie voorgestaan: verminder de arbeidsbelasting en verbeter de gezondheid, de levenskansen en de vrijheden van de werknemers door een gekombineerd programma van verbetering van de arbeidsomstandigheden, verkorting van de arbeidstijd en verruiming van de werkgelegenheid.

Over vraagstukken met betrekking tot de arbeidstijd publiceerden wij eerder:

Rob Laterveer, *Overwerk en werkgelegenheid*. TPE 4/2.
Bestuur bedrijfsledengroep Industriebond FNV bij NSM, *Werk- en rusttijden*. TPE 4/2.