

Een film over ATV- deskundigheid en strijd.

*'Wat we willen laten zien, is dat de mensen op de vloer over veel kennis beschikken. Dat zij de deskundigen zijn die initiatieven kunnen nemen tot plannen waarin arbeidstijdverkorting tot uitbreiding van arbeidsplaatsen leidt.' Aan het woord is Jos Teunen, die samen met Remy Vlek en Quillau-
me van de Bogaerde vanuit de afdeling scholing en vorming van de Industriebond FNV een videofilm heeft gemaakt over arbeidstijdverkorting (ATV).*

Een hele verademing die film van een bond in opspraak, waarvan de 'nieuwe koers' bepaald lijkt te worden door 'Wij zijn bereid genuanceerd naar dat ondernemersbelang te kijken' (Dick Visser in de Volkskrant van 31 januari 1984).

De film is gemaakt in de periode januari-maart 1983. Dus vlak na het akkoord van november 1982 in de Stichting van de Arbeid, dat ons de prijskompensatie kostte, en de uitwerking daarvan in het metaal-akkoord. Opvallend is dat de mensen uit de zes bedrijven, die aan de film meewerkten, over het inleveren van de prijskompensatie bepaald niet enthousiast waren. Zo zelfs, hoorden wij, dat de bestuurders met de film in hun maag zaten bij de verdediging van het inlever-akkoord. Maar goed, dit terzijde.

De film van 45 minuten is bedoeld voor de scholing van kaderleden van de IB FNV. Over drie onderwerpen wordt discussiemateriaal aangedragen:

- Hoe kom je tot een ATV-plan?
- Hoe kan dat leiden tot meer personeel?
- Hoe wordt dat betaald?

Het is een journaal-achtige film, waarin je Fred Emmer overigens niet mist, met indrukwekkende beelden van het arbeidsproces, de druk waaronder mensen staan en de kennis waar ze over beschikken.

DE ZES BEDRIJVEN

De zes gekozen bedrijven hadden gemeenschappelijk dat de kaderleden op één of andere manier druk bezig waren met het opstellen van een werkplan (bijvoorbeeld inventariseren van mogelijkheden en samenstellen van nieuwe werkroosters om de vrijkomende arbeidsplaatsen te laten zien). Ze verschilden onder andere in de positie van het vakbondswerk en de economische situatie van het bedrijf. *Fokker en Hoogovens* — allebei mid-

den in een enorme reorganisatie met grote uitstoot van arbeidsplaatsen en kadergroepen die met de rug tegen de muur staan. Het *Shell-laboratorium* in Amsterdam-Noord en het reprografisch bedrijf *Aarque* staan beide geboekt als vakbondsvijandige bedrijven, waar de ATV-plannen gezien worden als mogelijkheid om het vakbondswerk beter van de grond te krijgen. *NSEM* (een dochter van *ITT*) en *Brown Boveri* (elektrotechniek) zijn florerende bedrijven met goed draaiende kadergroepen, waar geprobeerd wordt een offensieve ATV-strategie te ontwikkelen.

KRITISCHE VRAGEN ONTBREKEN

De informatie over *Fokker* en *Hoogovens* is bepaald niet inspirerend. We weten 't. De prijskompensatie is ingeleverd (bij *Fokker* ook de winstdeling), respectievelijk 1400 en 1900 arbeidsplaatsen eruit en een paar roostervrije dagen erbij. Bij *Hoogovens* staat er inmiddels nog een uitstoot van arbeidsplaatsen op stapel van ongeveer 1300. De kaderleden die aan het woord komen, trekken de konklusie dat het hoogste wat er nog uit te halen valt het voorkomen van een verder verlies aan banen is. Geloof in strijd van de leden is er niet: 'We hebben het tij tegen.' Daarmee komen we op de zwakte van de opvatting achter de film. Er wordt geregistreerd, kritische vragen worden nauwelijks gesteld, een analyse van de vakbondsstrategie ontbreekt, mensen met een kritische visie hoor je niet. Zeker, de situatie voor de arbeid(st)er bij deze bedrijven is som-



ber, de saneringswalsen draaien op volle toeren. Maar te leren valt er alleen dat het zo niet moet. En daarmee reikt de film - volgens ons onbedoeld - het door Visser gepropageerde beleid aan 'Wat goed is voor de ondernemers, is ook goed voor de arbeid(st)ers'.

POEN HALEN WAAR 'T ZIT

Deze 'onpartijdige' visie wrekt zich minder bij de andere bedrijven. De moedeloosheid maakt in ieder geval plaats voor meer en minder energieke pogingen om vanuit arbeid(st)ersbelangen de complexe bedrijfssituatie enigszins onder controle te krijgen. Zo wordt bij het *Shell-laboratorium* de spanning tussen de door de directie gekoesterde ondernemingsraad en het zelfstandig vakbondswerk aan de orde gesteld. De bond heeft daar op een bijna negentiende eeuwse manier nauwelijks toegang tot de onderneming. Pamfletten mogen alleen buiten het bedrijf verspreid worden en de ongeorganiseerden worden ver van de bond gehouden. De strijd om de erkenning van de vakbeweging woedt daar nog in alle hevigheid. Maar de mensen hebben het hoofd niet in de schoot van de directie gelegd. Verder is een zeer positief element in de film dat de binnen de IB netelige kwestie van de relatie tussen ATV en *herverdeling van de arbeid binnenshuis* wordt aangesneden.

FILMBESPREKING



Bij het Shell-laboratorium is de film gedraaid voor ondernemingsraad en vakbondsleden. Een goede manier om de discussie over bovenstaande punten te bevorderen en om van eigen fouten te leren.

Bij Aarque komt het belang van een enquête onder de leden naar voren. Daarmee worden de mogelijkheden en moeilijkheden bij bezetting van de vrijkomende arbeidsplaatsen geïnventariseerd. Maar dat niet alleen. Zo'n enquête is ook een middel om de mensen voor het vakbondswerk te mobiliseren. Verder zien we dat de kadergroep zich sterk maakt voor een 36-urige arbeidsweek voor het hele bedrijf, terwijl de directie een 39-urige week alleen voor de ploegendienst voorstaat.

Bij de NSEM, waar onder andere telefoontoestellen en geïntegreerde schakelkasten voor de PTT en NS worden gemaakt, is de film gedraaid in aanwezigheid van de directie. Een confrontatie, die de mensen duidelijk maakt dat ze op eigen initiatieven moeten vertrouwen en voor hun belangen van de deskundigheid van de directie niets te verwachten hebben. Het standpunt van de directie is: ATV kan niet voor iedereen, er zijn te veel gespecialiseerde functies, daar kan geen tijd van af. De kadergroep gaat uit van een algemene ATV, die ze via het doorlichten van het gehele bedrijf en het maken van nieuwe werkroosters onder eigen controle trachten te brengen. Ook wordt de ATV verbonden aan het samenvoegen van functies ('taakverrijking') tot één afdeling. Bijvoorbeeld als er op zo'n afdeling negen mensen komen, waarvan ieder vier uur minder werkt, dan komt er een arbeidsplaats bij.

Bij Brown Boveri is sprake van een onderbezetting, doordat bij pieken met ingeleend personeel wordt gewerkt en veel overuren worden gemaakt. Dat is scherp blootgelegd dooreen *systematische doorlichting* van het bedrijf. In dit deel van de film zien we een fragment van een kadergroepvergadering waar kritiek op het inleveren van de prijskompensatie naar voren wordt gebracht 'Poen halen waar 't zit'. Een uitspraak die we van harte aanbevelen als grondslag voor het beleid van de IB; ook dat is deskundigheid.

KWALITEITSKRINGEN LOEREN OVERAL

Al met al een film die de moeite waard is. Geen spanning en sensatie, wel dagelijks vakbondswerk. Een hele verademing om in plaats van het drabbige ondernemersleed van Dallas, Dynasty en Herenstraat 10 gewone mensen op een tv-scherf te zien die knokken voor hun werk. Ons bezwaar is echter dat de veelal kritiekloze benadering van het officiële bondsbeleid de film tot een pleidooi kan maken om de gebleken deskundigheid van de mensen in dienst te stellen van het ondernemersbelang. Een kwaliteitskring is immers zo gesloten. Gelukkig zijn de mensen er zelf bij en kan de geboden gespreksstof hen stimuleren dat tegen te houden.

Hans Boot