

Informatierapport

Door rapporteur in te vullen

Volgnr. : 1
Datum : 5-2-1988
Evaluatie:

Door BVD in te vullen

BO :225.149.....
Bijl. :1.....
Distr.:BFB.....
.....
.....

F	ACD 833308 027
	datum 07.MRT 1988
	CO
F	b. / d. —

Betreft: Stichting Opstand

Bijgevoegd een exemplaar van het tussentijds verslag van de Werkgroep II van de Stichting Opstand.

225149

850308 027

Flexibilisering en informalisering van de arbeid.

**tussentijdsverslag werkgroep II
Stichting Opstand
januari 1988.**

**Postbus 11127.
1001 GC
Amsterdam.
020-181817**

**giro: 4973687
kosten 5,-- exkl porto.**

VOORWOORD.

Wat is het belang van onderzoek naar flexibilisering en informalisering van de arbeid voor het onderzoeksproject "Armoede en verzet tegen krisispolitiek"?

Het antwoord is eenvoudig. Flexibilisering van de arbeid heeft tot gevolg dat de inkomenspositie van arbeiders en uitkeringsgerechtigden verslechterd. Informalisering van de arbeid eveneens. Maar niet alleen de inkomenspositie verslechterd. Ook de arbeidsomstandigheden verslechteren, de rechtsbescherming. Kortom de primaire en sekundaire arbeidsvoorwaarden verslechteren ten gevolg van flexibilisering en informalisering.

Flexibilisering en informalisering van de arbeid hebben ook tot gevolg dat de mogelijkheden tot organisatie en actie verminderen. Het is een gegeven dat de vakbondsaaanhang onder flexibele arbeiders minimaal is. Onder thuiswerksters en arbeiders in de zogenaamde 'sweatshop' telt de vakbond helemaal geen leden.

Uitkeringsgerechtigden die hun levensstandaard door kortingen op uitkeringen en bezuinigingen op kollektieve voorzieningen zien (voelen) dalen, hebben groot belang bij het terugdringen van flexibele en informele arbeid. Dit klinkt vreemd in de oren, zeker gezien het feit dat honderdduizenden - vanwege een te laag inkomen - gedwongen zijn zich op de informele arbeidsmarkt aan te bieden. Desondanks vormt de informalisering van de arbeid voor uitkeringsgerechtigden een grote bedreiging.

Het overhevelen van - veelal arbeidsintensieve produktie - is een bedrijfsstrategie om de produktie-kosten te drukken. Arbeid in de informele sektor is nu eenmaal goedkoper. Verlaging van het inkomen van uitkeringsgerechtigden vergroot het aanbod op de informele arbeidsmarkt. En een groot aanbod betekent nog lagere lonen; zo werkt dat in een maatschappij onder kapitalistische verhoudingen. Lagere lonen in het informele circuit stimuleert een verdere informalisering, maar betekent ook een hoge druk op de lonen en arbeidsvoorwaarden van arbeiders in de for-

Stichting OPSTAND is een initiatief van uitkeringsgerechtigden. Hoofdactiviteit van de stichting is een langdurig onderzoek naar armoede en verzet. Een vijftal onderzoeksgroepen, bestaande uit uitkeringsgerechtigden en studenten, doen onderzoek naar:

1. mobilisatie van uitkeringsgerechtigden tegen krisispolitiek.
2. flexibilisering en informalisering van de arbeid.
3. analyses en strategieën van organisaties van uitkeringsgerechtigden.
4. analyses en strategieën van vakbonden met betrekking tot verzet tegen krisispolitiek en solidariteit met uitkeringsgerechtigden en arbeiders met een minimum inkomen.
5. ondernemersstrategieën.

Doel van het onderzoek is tweeledig. Ten eerste stelt de stichting zich ten doel meer inzicht te verwerven in de maatschappelijke verhoudingen in Nederland. Ten tweede ziet de stichting een taak weggelegd in het ontwikkelen van actie-strategieën tegen krisispolitiek.

Onregelmatig worden tussentijdse verslagen van het onderzoek gepubliceerd. Mocht je op de hoogte willen blijven van de voortgang van het onderzoek, neem dan een abonnement op de "Onderzoekreeks". Voor 5 nummers is dat 20,--.

Behalve het onderzoeksproject heeft de stichting andere activiteiten geïnitieerd. De ONDERKRANT is een tweemaandelijks publicatie van Opstand. Daarnaast is de stichting actief op audiovisueel gebied. Filmthema's zijn armoede en verzet. Ten slotte is Opstand betrokken bij de organisatie van landelijke discussiedagen tegen krisispolitiek. Een eerste discussiedag zal eind mei plaatsvinden.

mele sektor.

Loonmatiging en verlaging van het minimum-loon worden door overheid en ondernemers gepresenteerd als remedies. In werkelijkheid zijn loonmatiging en verlaging van het minimum-loon overheidsstrategien om de produktiekosten te drukken. Minder loon - voor veelal meer arbeid - betekent nog meer druk op de hoogte van de uitkeringen. Verlaging van de uitkering wordt door overheid en ondernemers bepleit om de werklozen een extra prikkel te geven.

De logika is simpel. Arbeid is te duur. Omdat arbeid te duur is, zijn de produktiekosten te hoog. Omdat de produktiekosten te hoog zijn, is de konkurentie-positie slecht. Om de konkurentiepositie te verbeteren, moet arbeid goedkoper.

Om arbeid goedkoper te maken, zijn strategien ontwikkelt door ondernemingen. Twee van deze strategien zijn flexibilisering en informalisering van de arbeid.

De overheid draagt haar steentje bij aan het goedkoper maken van de arbeid. Dit door de lonen te matigen en het minimum-loon te drukken. Maar ook door de uitkeringen te verlagen.

De achtergrond van dit verhaal is de economiese krisis. Deze krisis is in feite een herstrukturering van de ekonomie; van het kapitaal. In flexibilisering en informalisering, alsook in het overheidsbleid van loonmatiging en kortingen op uitkeringen, worden de oplossingen gezocht voor deze krisis.

Het zijn arbeiders en uitkeringsgerechtigden die de kosten voor de oplossingen moeten opbrengen.

HERSTRUKTURERING.

Het is niet de bedoeling uitgebreid in te gaan op de achtergronden en oorzaken van de economische crisis. We beperken ons hier tot de herstructurering van de economie, of beter gezegd: de herstructurering van het kapitaal. Deze herstructurering valt samen met de economische crisis; een crisis die in golfbewegingen verschijnt en verdwijnt.

De herstructurering van de economie heeft vele gezichten. Wij beperken ons hier tot de flexibilisering en informalisering van de arbeid. Flexibilisering en informalisering vatten we op als bedrijfsstrategien die op gang zijn gebracht. Bedrijfsstrategien die de voorwaarden dienen te scheppen voor de herstructurering en oplossingen voor de economische crisis.

Wanneer we het hebben over herstructurering dan kunnen we niet voorbij aan een verdergaande kapitaal-koncentratie. Hierbij moeten we denken aan fusies, overnames, maar ook aan het zogenaamde networking tussen bedrijven. Networking is een strategiese samenwerking tussen ondernemingen op het gebied van research, ontwikkeling van nieuwe produkten en produktiemiddelen, of op het gebied van de marketing.

Flexibilisering van de arbeid betekent het soepel maken van de arbeid. In de praktijk komt dit neer dat arbeid aangepast wordt aan de vraag naar produktie.

Informalisering wil zeggen dat in toenemende mate arbeidsintensieve produktie of dienstverlening informeel wordt. Dat wil zeggen onttrokken wordt aan de regel en wetgeving.

Herstructurering is een veel omvattende term. Het omvat alle ontwikkelingen en strategien die in gang zijn gezet met geen andere doel dan het voortbestaan van de kapitalistische verhoudingen. Voor baanlozen, uitkeringegerechtigden en arbeiders betekent het nieuwe jasje voor de economie, ellende en toenemende armoede.

Een drie-tal verschuivingen.

Maartje van Putten beschrijft in het boek "Made in heaven" het proces van flexibilisering en informalisering van de industriële

produktie (1). Volgens haar staan drie ontwikkelingen centraal in dit proces. De eerste ontwikkeling is de verschuiving van de produktie en werkgelegenheid van de formele naar de informele sektor. Een tweede ontwikkeling is de verschuiving van werkgelegenheid van mannen naar vrouwen. In toenemende mate worden vrouwen in de produktie ingezet. Ten slotte is er sprake van een geografiese verschuiving: arbeidsintensieve produktie, zoals de konfektie, komt weer terug naar de rijke landen. Dit terwijl in de jaren zestig de arbeidsintensieve produktie naar Derde wereld landen is verplaatst.

Het centrale punt is dat ondernemingen veelal de arbeidsintensieve onderdelen van de produktie of dienstverlening uit besteden. Deze uitbesteding wordt "sub-kontraktering" genoemd. Factoren die een rol spelen bij het uitbesteden zijn de volgende:

De internationalisering van de produktie - mogelijk gemaakt door betere kommunikatie, transport e.d. - is gebaseerd op de strategie om de produktie binnen een onderneming mondiaal te spreiden. Dit met het oog op verminderen van de risico's - ten gevolge van bijvoorbeeld het schommelen van de valuta-koersen - en met het oog op het drukken van produktiekosten.

Een tweede faktor is het beleid van derde wereldlanden, aldus van Putten. Met name het opzetten van zogenaamde vrij-handels-zones zijn bedoeld om een multinational-vriendelijk investeringsklimaat te scheppen. Deze vrij-handels-zones zijn in feite vrij-handels-staten waarbinnen de onbeperkte macht van de ondernemers geldt. Organisatie van arbeiders in vakbonden is verboden, de controle is scherp, de lonen laag, de werktijden lang. Volgens van Putten zijn het veelal vrouwen die in dergelijke zones werken.

Ten slotte is een derde faktor van belang, namelijk de technologiese ontwikkeling die het uitbesteden van produktie mogelijk enof vergemakkelijkt.

Subkontraktering vindt plaats binnen de reguliere ekonomie, als van de reguliere ekonomie naar de informele ekonomie. Daarbij: subkontraktering kan plaatsvinden binnen de nationale grenzen, als internationaal.

Behalve het thema van subkontrakten voert van Putten een tweede belangrijke ontwikkeling op. Zij konstateert een belangrijke toename van vrouwen in de produktie; zowel in de Derde wereld als

in het westen. Deze toename van vrouwen in de produktie gaat ten koste van werkgelegenheid van mannen:

Op p. 62 van "Made in heaven" lezen we

"Technologische en economische ontwikkelingen hebben volgens haar belangrijke konsekwenties voor de aard van de beschikbare banen. Er ontstaat aan de ene kant een groter aandeel banen waar een hoge opleiding voor nodig is. Deze banen worden goed betaald. Aan de andere kant ontstaan banen waar nauwelijks schooling voor nodig is en die dan ook slecht betaald worden. Banen die daar als het ware tussenin zitten verdwijnen. Er vindt, kortom, een verschuiving plaats van banen in handen van midden-klasse mannen naar slecht betaalde banen voor vrouwen".

Het derde thema betreft de terugkeer van de arbeidsintensieve industrie naar de geïndustrialiseerde landen in het westen. Deze terugkeer heeft vooral te maken met de drastiese verlaging van de levensstandaard onder grote groepen van de bevolking. Met name jongeren, vrouwen en migranten worden gedwongen zich op de informele arbeidsmarkt aan te bieden of genoeg te nemen met slechte 'wegwerp' banen.

Ontwikkeling produktiemiddelen.

In "Made in heaven" en ook in andere publikaties zoals van Swasti Mitter spelen de ontwikkelingen op technologies gebied een centrale rol. Er wordt gesteld dat de nieuwe technologie de mogelijkheden tot uitbesteding van onderdelen van de produktie vergroot. Sterker nog, dat de nieuwe technologie verantwoordelijk is voor de verschuiving in de aard van de beschikbare banen. Het is jammer dat een goede onderbouwing voor deze stelling in "Made in heaven" ontbreekt.

G. June, docent aan de Universiteit van Amsterdam, daarentegen gaat dieper in op de aard van de technologiese ontwikkelingen. Hij stelt dat de technologiese ontwikkeling een verdere kapitaal-koncentratie noodzakelijk maakt en flexibilisering van de arbeid tot gevolg heeft. (2)

Volgens hem is er sprake van een vergaande integratie van technologieën. June onderscheidt drie afzonderlijk technologie-klusters, te weten de mikro-elektronika, de bio-technologie en de technologie van nieuwe materialen. De integratie van deze technologieën, dat wil zeggen een combinatie, maakt een herstructurering van de economie noodzakelijk. Door technologieën te combineren zijn nieuwe produkten

te ontwikkelen, alsook nieuwe produktiemiddelen. Deze combinatie vergt echter enorme kapitalen, kapitalen die kleine of middelgrote bedrijven niet kunnen opbrengen. Grote ondernemingen zijn echter ook gedwongen te fuseren, op te kopen of samen te werken om de binnen hand bereik liggende combinatie van afzonderlijke technologieën te realiseren in nieuwe produkten en produktiemiddelen.

June constateert dan ook een sterke concentratie-tendens:

"In bijna alle produktcategorieën wordt meer dan de helft van de produktie slechts door ongeveer vijf grote multinationals verzorgd. Een ontwikkeling die de laatste jaren versterkt is vanwege de toenemende integratie tussen de verschillende basis-technologieën". (3)

Er is echter nog een andere integratie. Dit is de integratie van afzonderlijke technieken binnen een basis-technologie. In het boek "Het Dekker perspectief" geeft ex-direkteur Dekker - van Philips - aan dat de onderneming gedwongen is te saneren, uit te besteden en zich op kern-activiteiten terug te trekken en daarbij samenwerking te zoeken vanwege de integratie van afzonderlijke technieken. De combinatie van tot voor kort gescheiden technieken zoals geluid, spraak, beeld en schrift levert een grote hoeveelheid nieuwe produkten en produktiemiddelen op.

Japanisering.

In veel analyses wordt Japan aangehaald. Swasti Mitter spreekt zelfs van een 'japanisering' van de economie. (4) De industrie en dienstverlening krijgt een nieuw jasje, een japans jasje. Aan de hand van de analyse van Muto Ichiyo gaan we na wat er nu zo bijzonder is aan de wijze waarop in Japan de produktie en arbeid is georganiseerd. (5)

Essentieel voor het begrijpen van de Japanse wijze van bedrijfsvoering is volgens Ichiyo de vorming van de zogenaamde 'company-world'. Hieronder moeten we het volgende verstaan:

".. het is een institutioneel-ideologies konsept dat gebruikt wordt om de konkurentie tussen bedrijven om te zetten in konkurentie tussen arbeiders. De onderneming is dusdanig georganiseerd dat arbeiders gedwongen worden het lot van de onderneming te delen. In een onderlinge konkurentie tussen arbeiders moeten de doeleinden van het bedrijf bereikt worden. Door Westerse mensen wordt dit met loyaliteit van de Japanse arbeider met het

management verwacht. Deze loyaliteit is echter gebaseerd op economische motieven en heeft weinig te maken met kulturele tradities of kollektivisme". (6)

Ichiyo stelt dat de ondernemers erin geslaagd zijn de konkurentie tussen bedrijven te combineren met de konkurentie tussen arbeiders. Deze combinatie heeft volgens hem geresulteerd in een keurslijf waarin arbeiders afgesneden zijn van de banden met de georganiseerde arbeidersbeweging.

Hoe de "company-world" er in de praktijk uitziet, verschilt per onderneming. Er zijn echter een groot aantal overeenkomsten. Deze zijn:

1. arbeiders zijn in een of meerdere bedrijfsbelangengroepen en/of kulturele verenigingen georganiseerd.
2. hiërarchische organisatie structuur waarin de ene groep arbeiders meer privileges kennen dan de andere.
3. flexibele beloning; de hoogte van het loon is afhankelijk van het oordeel van het management. Onderlinge competitie werkt in het voordeel van de onderneming.
4. kwaliteitskringen. Deze hebben tot taak het productieproces grondig te bestuderen, nieuwe productie-methodes uit te werken of verbeteren met als doel de productie en de produktiviteit te verhogen.
5. intimidatie
6. bedrijfsvakbond.

Het loonsysteem is in de "company-world" van essentieel belang. De beloning heet afhankelijk te zijn van de vakbekwaamheid van de arbeiders. Deze bekwaamheid heeft echter niets van doen met vak-kennis. Integendeel: het betekent de bijdrage aan de belangen van de onderneming. De beoordeling rust bij het management. Zij bepaalt de hoogte van de premies en bonussen en over promotiekansen. Het basisloon is vanzelfsprekend zeer laag.

Behalve een flexibel loonsysteem, vormt het onderscheid tussen losse (dat wil zeggen flexibele) arbeidskrachten en vaste arbeidskrachten de ruggegraad van de "company-world". Loos krachten zijn arbeiders die niet in vaste dienst zijn maar een flexibel arbeidskontraakt hebben of via een sub-kontraakt-bedrijf bij de onderneming werken.

Dit voert ons op een ander belangrijk element in de economische structuur van Japan. Grote ondernemingen hebben een heel scala van sub-kontrakt-bedrijven. Deze bedrijven leveren onderdelen voor de produktie of verrichten bepaalde diensten. Hoewel ze formeel onafhankelijk zijn, zijn het in feite onderdelen van de grote onderneming. Op hun beurt besteden bedrijven in de eerste laag van de uitbesteding, onderdelen van de produktie uit aan andere bedrijven.

Deze uitbesteding is in Japan zeer omvangrijk. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het percentage van uitbesteedt werk bij de 9 grote auto-fabrikanten. Zij besteden zo'n 75% van het werk uit.

Het systeem van uitbesteding heeft grote gevolgen voor het loon in de sub-kontrakt-bedrijven. Deze zijn veel lager dan in de grote ondernemingen. Arbeiders in kleine toeleveringsbedrijven verdienen slechts 19.7% van het loon dat arbeiders ontvangen in bedrijven met meer dan 1000 mensen in dienst. Muto Ichiyo geeft als reden voor deze verschillen in loon de moordende konkurentie tussen de verschillende toeleveringsbedrijven. De arbeiders dragen de lasten.

Herstrukturering van de Nederlandse economie.

De grote vraag is of dergelijke ontwikkelingen zoals die hierboven zijn beschreven in Nederland terug te vinden zijn. Overspoeld de 'japanisering' ook de Nederlandse economie?.

In de volgende hoofdstukken gaan we uitgebreid in op de flexibilisering en informalisering van de arbeid in Nederland. Maar voordat we daartoe overgaan, trekken we eerst de grote lijnen van de herstrukturering in Nederland.

Piet Leenders en Otto van de Vijzen, NRC-journalisten, proberen in een tweetal artikelen het nieuwe jasje dat de economie aangemeten krijgt, te analyseren. Zij stellen dat bij grote bedrijven er een duidelijk trend waarneembaar is van een concentratie op kern-activiteiten.

".. onder druk van de konkurentie streven zij naar verbetering van de produktikwaliteit en vergroting van de flexibiliteit in de produktie. Bovendien koesteren zij, naar Japans voorbeeld,

sinds enige jaren het ideaal van een voorraadloze produktie". (7)
Uit de woorden van NEVAT directeur Hijkoop schetsen zij een hierarchies beeld van de Nederlandse economie. De NEVAT is een organisatie van toeleveringsbedrijven.

"Aan de top bevindt zich de uitbesteder, direkt daaronder een beperkt aantal trendsetters, de toeleverende bedrijven, gevolgd door een of meer lagen conventionele jobbers. Deze hierarchische opbouw vertoont veel gelijkenis met de situatie in Japan. Daar bestaat al veel langer een sterk ontwikkelde toeleveringsstructuur, die slechts op een brede onderlaag van duizenden kleine tot zeer kleine bedrijfjes, de zogeheten sweatshops steunt" (8).

Leenders en van de Vijzen spreken van een afwentelingsproces. De lasten worden in feite gedragen door de bedrijven - lees arbeiders - aan de onderkant van de pyramide. Het gevolg is dat de lonen onderaan slechts de helft zijn van die aan de top van de pyramide.

Het systeem van uitbesteding brengen de jour alisten in direkt verband met de flexibilisering van de arbeid:

"Door de toename van de uitbesteding werd de noodzaak om flexibel te zijn met name doorgewenteld naar het industriële midden en klein bedrijf".

"Bij bedrijven die weinig aan toelevering doen nam het aantal tijdelijke arbeidskracht toe met 9%. Maar bedrijven die voor 90% of meer van toelevering afhankelijk zijn, bedroep dit percentage 56". (9)

In de WRR (Wetenschappelijk Raad) studie "Op maat van het midden en kleine bedrijf wordt eveneens een herstructurering van de economie gekonstateerd.

"Voor een belangrijk deel is dit ook het gevolg van een bewust daarop gericht bedrijfsbeleid. In de bedrijfsvoering is de aandacht in toenemende mate op de kernactiviteiten en op de produktie op kleinere schaal gericht. Door specialisatie en kleinere produktie-eenheden willen bedrijven flexibel kunnen inspelen op veranderingen in de vraag.

Daarnaast spelen echter ook kwaliteitsoverwegingen met betrekking tot het toe te leveren produkt en een betere kostenbeheersing en versterking van het management bij het kernbedrijf een rol bij deze overwegingen". (10)

Een paar pagina's verder lezen we:

"In ruim 80% van de gevallen is dit (toename van de uitbesteding, HK) het gevolg van een bewust daarop gerichte strategie. Verwacht wordt dan ook dat de activiteiten in kader van subcontracting zullen toenemen. Ook import-subsittutie kan daarbij een rol van betekenis spelen nu blijkt dat bijna de helft van de Nederlandse uitbestedende bedrijven van mening is dat buitenlandse subcontractors kunnen worden vervangen door Nederlandse". (11)

Gelijk als de NRC-journalisten constateert deze WRR studie het afwentelen van de noodzaak tot flexibilisering:

".. de grote ondernemingen hebben de noodzaak om flexibel te zijn afgewenteld op het midden en klein bedrijf, dat op zijn beurt weer 75% van de subcontract-orders uitbesteedde. In een groot aantal gevallen heeft dit geleid tot een toename van het aantal tijdelijke arbeidskrachten met name bij toeleverende bedrijven". (12)

Wie de lasten dragen van deze herstructurering, laat zich raden.

Maartje van Putten:

"Er vindt een verschuiving plaats naar beneden. De verstechteringen van de arbeidsomstandigheden, het drukken van lonen, het wegvallen van enige rechtsbescherming bij ontslag. Dit vindt op alle nivo's in de produktie plaats. Aan de onderkant zijn er nog wel mensen die een baan hebben. Maar dan een slecht betaalde. Mensen die geen baan hebben, hebben ook geen kans op werk in de reguliere sektor. Zij komen terecht in de informele sektor; in de sweatshops, de huisindustrie of zelfs in de straatverkoop. Meer dan 12 uur per dag werken, tegen een zeer laag loon, zonder bescherming. Deze neerwaartse spiraal is een bedreiging voor ons allemaal" (13).

FLEXIBILISERING VAN DE ARBEID.

In de volgende hoofdstukken gaan we uitgebreider in op de flexibilisering en informalisering van de arbeid. We vatten zowel flexibilisering als informalisering op als bedrijfsstrategien met als voornaamste doel versterking van de konkurentiepositie en verhoging van de produktiviteit. Flexibilisering heeft betrekking op het soepeler inzetten van produktiemiddelen en arbeid, zowel in de reguliere als in de informele sektor. Informalisering heeft betrekking op het onttrekken van de produktie aan de wet en regelgeving.

Er worden in de literatuur een tweetal flexibiliseringsstrategien onderscheiden. Ten eerste kunnen de produktiemiddelen flexibel ingezet worden. Daarnaast kan de inzet van arbeid aangepast worden aan de vraag naar produktie. Er wordt veelal een onderscheid gemaakt tussen interne en externe flexibilisering. Onder interne aanpassing van de inzet van arbeid in het produktieproces verstaan we het aanpassen van arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden, arbeidsloon van de vaste mensen in dienst. Voorbeelden hiervan zijn: kombi-funkties, overwerk, stukloon, prestatieloon, tijd voor tijd-regelingen etc.

Onder externe flexibilisering verstaan we het soepel inzetten van arbeid van buiten het bedrijf, dat wil zeggen van arbeidskrachten die niet in vaste dienst zijn.

Interne flexibilisering.

Het aanpassen van de interne arbeid aan de vraag naar produktie vindt met name plaats in de arbeidsintensieve onderdelen van de dienstverlening en/of produktie. Overwerk is wel de bekendste vorm van aanpassing. Er zijn echter meer vormen van flexibele inzet van vaste arbeidskrachten. In een aantal sectoren - bijvoorbeeld in de overslag in de havens - wordt in toenemende mate gebruikt gemaakt van zogenaamde kombi-funkties. Kombi-funkties wil zeggen dat een arbeider verplicht is zich op meerdere plaatsen in de produktie in te zetten. Dit betekent in de praktijk dat hij of zij verschillende soorten werkzaamheden moet verrichten. In weer andere sectoren komt de tijd-voor-tijd regeling voor. Dit is een regeling waarin bepaalt is dat een arbeider in slappe

tijden - bij weinig vraag - verplicht is vrije dagen op te nemen. Bij pieken in de vraag is de verplichting tegenovergesteld: dan is de dwang overwerk te verrichten of zelfs in het weekend te werken.

De discussie over de bedrijfstijdverlenging moeten we ook in het licht van de flexibilisering zien. Bedrijfstijdverlenging betekent in eerste instantie dat de wet en regelgeving wat betreft overwerk versoepeld dient te worden. De voordelen voor ondernemingen laten zich ook hier raden: besparing op de produktie-kosten.

Aparte vermelding vergen de flexibele beloningssystemen, zoals het stukloon en het prestatieloon. Stukloon en prestatieloon worden ook weer in de arbeidsintensieve delen van de produktie en dienstverlening toegepast. Bij stukloon wordt het loon bepaald door de hoeveelheid produkten die afgeleverd worden. In de huisindustrie (zie volgende hoofdstuk) is stukloon meer regel dan uitzondering. Prestatiebeloning is een variant op stukloon. Echter met dit verschil dat niet de geleverde produktie maatstaf is, maar het oordeel van het management. Prestatiebeloning wordt toegepast bij bijvoorbeeld Philips en DAF. Onlangs zijn een aantal bedrijven overgegaan tot prestatieloon. Invoering van het prestatieloon bij het las-elektroden bedrijf Smitveld in Nijmegen haalde de kranten. De Industriebond FNV was namelijk akkoord gegaan met de invoering. Beleidsmedewerker Notten van de IB-FNV stelt dat de bond gedwongen is een pragmatiese keuze te maken. Wil de bond mee praten over de voorwaarden waaronder een prestatie-beloning ingevoerd wordt, moet de bond wel akkoord gaan.

Desondanks is Notten niet erg gelukkig met deze ontwikkeling:

"We zijn bang dat dit soort salarissystemen kan leiden tot willekeur" (1).

"De meeste prestatiebeloningssystemen staan los van de cao, dus hoeft een onderneming niet eens met de bonden te overleggen. "

Harry van Seumeren, journalist van de Volkskrant schrijft het volgende over prestatieloon:

Deeltijd_arbeid.

In de literatuur wordt deeltijd-arbeid wisselend ondergebracht bij interne, dan weer bij externe flexibilisering. Bij deeltijd arbeid moeten we denken aan een groot aantal variaties. Zo komen de deeltijd-arbeidskontrakten tot 20 uur veel voor. Het gaat hier om mensen in vaste dienst. Er zijn echter ook arbeidskontrakten voor minder dan 20 uur. In sommige gevallen wordt deeltijdarbeid gekombineerd met een tijdelijk kontrakt; voor een half jaar of korter.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de omvang geschat op 650.000 deeltijd-arbeiders. De verwachting is dat deeltijd-arbeid explosief zal stijgen. De stijging van 1982 tot 1985 bedroeg 14,4%. (3)

Het OSA - Een organisatie dat onderzoek doet naar de arbeidsmarkt - komt echter uit op een cijfer dat aanzienlijk hoger ligt, namelijk op 885.000 in deeltijd.(4)

Externe flexibilisering.

Bij externe flexibilisering doet een onderneming een beroep op de arbeidsmarkt; van buitenaf worden mensen aangetrokken. Vaak gebeurt dit via bemiddelingsinstanties, zoals uitzendburo's, arbeidspools, theiswerkcentrales of middels het inlenen van personeel van kollega-bedrijven.

Uitzendburo's.

In het rapport van het ministerie van 1987 over flexibele arbeid wordt een explosieve groei gekonstateerd van het aantal uitzendkrachten. (5)

Zo wordt in 1982 - omgerekend in arbeidsjaren, 30.800 mensen via het uitzendburo uitbesteedt aan bedrijven en overheidsinstanties. In 1986 was dit opgelopen tot 95.000. Het raport voorspelt een groei in de toekomst, ondanks een geringe stagnatie op dit moment. Ook in een ander raport van hetzelfde ministerie wordt een sterke stijging gekonstateerd. Op basis van onderzoek binnen een groot aantal bedrijven wordt deze stijging op 27.5% berekend. (6)

Kleine kontrakten.

Onder kleine kontrakten verstaan we een serie kontrakten die zeer variabel van vorm en inhoud zijn. Zo zijn er de mini-max kontrakten. Een minimum aantal uren wordt door de ondernemer gegarandeerd.

Een arbeider moet wel de gehele dag beschikbaar blijven. Onder kleine kontrakten verstaan we ook de zogenaamde oproep of afroep-kontrakten. Bij pieken in de vraag of problemen ten gevolge van ziekte, vakantie kunnen arbeiders voor enkele uren opgeroepen worden. Een bekend voorbeeld van kleine kontrakten is het oproepkontraakt in de detail-handel en horeka.

Volgens het CBS - Centraal Bureau voor Statistiek - werkten in 1986 zo'n kleine 126.000 mensen met een oproep-kontraakt. Hiervan waren er 82.000 vrouwen en 44.000 mannen. Ook wat betreft de oproepkontrakten wordt een stijging verwacht. (7)

Thuiswerk.

Op het verschijnsel thuiswerk zullen we in het volgende hoofdstuk uitgebreider ingaan. Hier volstaan een aantal opmerkingen. Vanwege het verborgen karakter van de huis-industriële produktie is het slechts gissen naar de omvang. Thuiswerk blijkt in veel gevallen 'zwart' uitbetaald te worden; registratie is er dus niet bij.

De Vrouwenbond FNV stelt in een publikatie dat het aantal thuiswerksters - het gaat voornamelijk om vrouwen - geschat moet worden tussen de 40 en 400 duizend mensen. (8)

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid houdt het op 160.000; dit op basis van gegevens die door het USA geleverd zijn. Andere cijfers komen we ook tegen. Zo heeft de Hogeschool in Tilburg in opdracht van het ministerie een vooronderzoek naar thuiswerk verricht. In het rapport "Het verschijnsel thuiswerk" wordt het aantal thuiswerksters op enkele tienduizenden geschat.

Arbeidspools.

In de Rotterdamse haven is onder dreiging van massa-ontslag in de overslag een zogenaamde 'arbeidspool' opgezet. In de metaal-industrie bestaat er al langer een arbeidspool, Werkmetaal geheten. In de arbeidspools 'zitten' mensen die door bedrijven gedumpt zijn, maar vanwege hun ervaring en vakbekwaamheid 'gereserveerd' dienen te blijven. Bij pieken kunnen ondernemers een beroep doen op de arbeidspool. Dit scheelt in de loonkosten; de arbeiders hoeven niet in vaste dienst genomen te worden.

Inleen arbeid.

Het lenen van personeel van kollega-bedrijven kunnen we zien

als een variatie op de arbeidspools. Deze vorm van flexibele inzet van externe arbeid wordt 'kollegiale inleen' genoemd.

Subkontrakten.

Een zeer bijzondere vorm van flexibele arbeidsinzet wordt verkregen middels het uitbesteden van onderdelen van de produktie of dienstverlening. Het betreft hier veelal arbeidsintensieve produktie/dienstverlening dat aan de marge van de produktie plaats vindt of niet bedrijfsgebonden is. Bekende voorbeelden zijn: het inpakwerk en het schoonmaakwerk.

Ondernemingen besteden het werk uit aan subkontraktbedrijven. Voor een tweetal branches hebben we na kunnen gaan hoe dit systeem van sub-kontrakteren werkt.

De Bezem erdoor', zo heet het klachtenboek dat is samengesteld door het Buro voor Rechtshulp (Amsterdam), KMAN (komite Marokkaanse Arbeiders Nederland) en de Rechtswinkel. (9) "De bezem erdoor" is aan aanklacht tegen de wantoestanden in de schoonmaakbranche.

Op de eerste pagina's wordt de Industriebond FNV bekritiseerd;

"De FNV besteedt nauwelijks aandacht aan de structurele problemen in de branche, zoals uitbesteding, privatisering, parttime werk, afroepkontrakten en de zwakke positie op de arbeidsmarkt van de werknemers in deze bedrijfstak" (p.11)

Het klachtenboek noemt de uitbesteding en de schaalvergroting in de branche de structurele problemen. Er wordt gewezen op het afwentelen van risico's, verplichtingen en lastige procedures op de onderaannemers. Datis een. Twee is dat door de uitbesteding er een markt is gekreeerd van vraag en aanbod; een markt waar de konkurentie tussen schoonmaakbedrijven toeneemt en de prijzen dientengevolge dalen. De arbeiders moeten deze prijsdalingen opvangen door overwerk, lage beloning, isolement etc.

Een tweede probleem dat de drie organisaties aanwijzen is de schaalvergroting in de schoonmaakbranche. Er zijn meer dan 2000 schoonmaakbedrijven. Hiervan neemt 40% het grootste deel van de markt voor haar rekening, zo'n 95%. Ten gevolge van de schaalvergroting is het werk vergaand gestandariseerd. Dit vereenvoudigd de inzet van nog ongeschooldere, jongere arbeiders. Door standaardisering worden de arbeiders manupuleerbaarder.

Het behoeft dan ook geen verbazing te wekken als we bagaan welke mensen in deze schoonmaakbranche werkzaam zijn. Meer dan 100.000

mensen zijn in deze branche werkzaam, hiervan zijn 75% vrouwen, 11% migranten en zo'n 17% zijn jongeren.

De klachtenlijst is indrukwekkend. Een greep uit de inventarisatie: ontduiking van de cao, te weinig loon uitbetaald, lange werktijden, werkbelasting, problemen bij ontslag, illegale migranten worden in dienst genomen.

Hetzelfde verhaal kunnen we houden over de horeca. Ook in deze sektor is er een sterke tendens tot schaalvergroting, monopolievorming en van verketening. Verketening wil niets anders zeggen dan dat ondernemingen in verschillende branches met elkaar samen werken; bijvoorbeeld een reisorganisatie, met een vervoersmaatschappij, met een hotel, met een restaurant.

Gevolg van deze tendensen is dat er een sterke standaardisering van de dienstverlening optreedt. Dit wil niet meer zeggen dan een toename van routine en ongeschoold werk.

Het aantal migranten in de horeka-sektor is relatief groot. Maar grotere bedrijven hebben procentueel meer migranten in dienst. Voor 1980 golden de volgende cijfers. Zo'n 10% van de 62.000 mensen werkzaam in de horeka zijn migrant. Voor grote bedrijven lag dit percentage tussen de 40 en 50.

De arbeidsomstandigheden zijn er naar:

"Er is sprake van onderbezetting, tijdelijke kontrakten, gejaagder werk, een groot verloop en snel van samenstelling wisselende groepen. Bij grote werkloosheid betekent dit onderlinge konkurentie, angst voor ontslag en een verder aantasting van de solidariteit". (12)

In dag en weekbladen en soms in onderzoeksrapporten kunnen we een zelfde soort berichten lezen over andere sectoren.

In "Hollands gastenboek" waarin Rudie Kagie ingaat op de arbeidsomstandigheden van migranten worden slavernij voorbeelden gegeven. Kagie voert bijvoorbeeld een industrial cleaning expert op. Deze zegt:

"De gezondheid van losse krachten is helemaal niet interessant, want daar zijn er genoeg van" (13)

In het volgende hoofdstuk komen we hier nog op terug. Uitbesteding van produktie of dienstverlening naar met name de informele sektor, is weliswaar lukratief voor de ondernemer, maar het veroorzaakt slavernij toestanden.

INFORMALISERING VAN DE ARBEID.

De verwarring rond het begrip 'informele sektor' is overweldigend. Er zijn legio termen in gebruik; de schemerzone, de schaduw-ekonomie, de zwarte sektor. Om de verwarring overzichtelijk te houden, gaan we eerst in op de verschillende benaderingen van de 'informele sektor', om daarna over te gaan op de 'informalisering van de arbeid'.

Het veelgebruikte konsept om de 'informele ekonomie' te onderzoeken is afkomstig van Gershuny. Deze maakt een onderscheidt tussen een drietal sektoren die gezamenlijk de 'informele ekonomie' omvatten. De eerste sektor is de huishoudelijk, een tweede de kommunale en de derde sektor is de zwarte. Deze laatste is weer ingedeeld in de gekoppelde informele sektor (strikt verbonden met de formele), de semie-autonome (deels verbonden met de formele) en de autonome informele sektor (toeleverend aan de konsument).

De OSA bouwt in "Bouwstenen van de informele arbeidsmarkt" verder op het konsept van Gershuny. (1) Zij onderscheidt twee sektoren in de informele ekonomie. Enerzijds de zwarte sektor waarin verhoging van het inkomen het belangrijkste doel is. Anderzijds de huishoudelijk en kommunale sektor, waarin de besparing op de uitgaven doel is van de informele inspanningen.

Een eenzijdige verklaring voor de 'informele ekonomie' wordt van de hand gewezen. De OSA maakt een analyse op basis van een combinatie van faktoren die te onderscheiden zijn in strukturele faktoren en oppprtunity-faktoren, dat wil zeggen gelegheidsfaktoren. Theorie-vorming wijst de OSA van de hand:

"Een theorie van de vraag en aanbod van de informele arbeid is niet verstandig: het leidt tot een te grote reduktie van de samenhangen. De kompleksiteit van het maatschappelijk verschijnsel informele sektor staat dit niet toe". (2)

Strukturele faktoren die de vraag naar informele arbeid bepalen zijn volgens de OSA 1) verbeteren van de konkurentiepositie, 2) winst, 3) tijdsbesparing, 4) kwaliteitsverhogend.

Gelegheidsfaktoren die de vraag beïnvloeden zijn talrijk. Er worden een kleine 10 faktoren opgesomd die betrekking hebben op de wetgeving, de technies-organisatoriese mogelijkheden van een bedrijf en persoonsgebonden faktoren.

Wat betreft het aanbod van informele arbeid wordt ook een onderscheid gemaakt in structurele en gelegenheidsfactoren. Structureel zijn de daling van het inkomen of het ontbreken van een geregeld inkomen, zoals bij illegale migranten. Ook wordt de sociaal-maatschappelijke positie van uitkeringsgerechtigden als structurele faktor gezien. Uitkeringsgerechtigden bieden zich aan op de informele arbeidsmarkt om "weer structuur in het leven te krijgen".

In "De schemerzone, werkplaats tussen vrije tijd en arbeid" doet Renooy verslag van een onderzoek onder prive-huishoudens naar informele activiteiten. Dit onderzoek werd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verricht. (3). Renooy definieert de schemerzone als volgt:

".. bestaande uit activiteiten die een formele structuur in juridiese of ekonomiese zin ontberen. Registratie is hierdoor onmogelijk. Er is sprake van een positief inkomenseffekt".

Volgens Renooy wordt de groei van de schemerzone door een viertal ontwikkelingen veroorzaakt. Ten eerste het goedkoper worden van produktiemiddelen. Hierdoor is het eenvoudiger wat te beunhazen; aanschaf van produktiemiddelen wordt vereenvoudigd. Een tweede oorzaak ligt in de daling van het inkomen. Mensen zijn niet in staat de formele arbeid te betalen en doen daarom een beroep op de informele markt. Andersom geldt dit eveneens: bij een dalend inkomen zijn mensen eerder geneigd zwart te klussen. Een derde oorzaak noemt Renooy het terugtrekken van de overheidsbemoedening, bijvoorbeeld in de dienstverlening. Ten slotte een vierde oorzaak. Deze is gelegen in 'das unbehagen'. De snelle ontwikkeling van de technologie heeft geleid tot vermindering van kontakten en een grotere vervreemding van de arbeid. De reactie daarop is een trend naar zelf werkzaamheid, klein schaligheid en kontakten.

Renooy gaat uitgebreid in op de aanbod van informele arbeid. Hij konstateert dat gelijk als op de reguliere arbeidsmarkt er op de informele arbeidsmarkt sprake is van ongelijkheid. Zogenaamde kansarme groepen als jongeren, langdurig werklozen, arbeidongeschikten maken weinig kans op de informele arbeidsmarkt. Een van de oorzaken hiervan vindt Renooy in het gegeven dat deze groepen vaak regionaal of lokaal gekoncentreerd zijn; in zogenaamde probleemgebieden:

De kans op arbeid in de schemerzone is daar nog geringer doordat, naast een slechte infrastructuur, er maar een zeer beperkte vraag naar betaalde schemeractiviteiten bestaat, vanwege

werkdag van 12 uur is meer regel dan uitzondering. Als de opdrachten zich opstapelen dan wordt er simpelweg langer gewerkt; 17 uur per dag in het hoogseizoen komt voor. Overwerk wordt dus niet betaald, je krijgt een vast bedrag. Prosteren helpt niet; je wordt zo op straat geschopt. Dat geldt zeker voor de illegalen die in de ateliers werken.

De groei van het aantal ateliers kun je aflezen aan het aantal Turkse radio-piraten. Twee jaar geleden bestond er slechts 1 radio-piraat. Nu zijn het er vier of vijf. Ze draaien alleen voor de mensen in de ateliers". (8)

Ook Bloeme en van Geuns zijn deze wantoestanden tijdens hun onderzoek tegen gekomen. De verklaring die Adnan K en de beide onderzoekers geven voor de groei van de ateliers is nagenoeg dezelfde. Met name migranten verkeren in een zeer slechte arbeidsmarktpositie. Adnan noemt het percentage van werkloze Turkse jongeren, zo'n 85%. Behalve de werkloosheid, is de verlaging van de levensstandaard en inkomen belangrijk. De enige uitweg om een noodzakelijke aanvulling op het inkomen te krijgen is werk in een van de ateliers.

Het grootste deel van de ateliers is in Turkse handen. De opdrachtgevers zijn nagenoeg allemaal van Nederlandse afkomst. Het zijn de opdrachtgevers die profiteren van de arbeid in de ateliers. Bloeme en van Geuns geven aan dat de risico's in de kledingsbranche - zoals het risico van de teruglopende verkopen, de wisselende mode, de scherper wordende konkurentie in de detailhandel - verschoven worden naar de ateliers. Tussen de ateliers vindt een ware konkurentieslag plaats om de gunsten en opdrachten van een opdrachtgever te winnen. Adnan:

"Bij deze opdrachtgevers zitten bekende namen, C&A bijvoorbeeld. Zij weten dondersgoed hoe de ateliers werken en welk voordeel zij ermee kunnen doen. Sterker nog, zij maken gebruik van het grote aantal ateliers door hen tegen elkaar uit te spelen. De konkurentie neemt toe. Hoe meer konkurentie des te lager de prijzen en des te slechter het loon en de arbeidsomstandigheden. Dat weten de opdrachtgevers en ze stimuleren het. Bewust".

Wil Verstraeten van de Industriebond FNV en cao-verantwoordelijke voor de konfektie-industrie erkent het probleem rond de illegale konfektie-ateliers. Maar, zijn mening is dat de bond weinig of niets kan doen. Volgens hem moet de bond zich richten op het ontwikkelen van een ere-kode. Dat onder druk van de konkurentie een dergelijke ere-kode niet veel zal uithalen, ontkent Wil Verstraeten:

de relatieve armoede in deze gebieden".

Het wekt geen verbazing deze konklusie. Renooy heeft zijn onderzoek beperkt tot prive-houdens en zijn aandacht kennelijk gekoncentreerd op de beter betaalde schemeractiviteiten. Het gemiddelde uurloon dat Renooy kon berekenen op basis van zijn gegevens bedraagt 15,--.

Renooy wijst de dualistische benadering van informeel-formeel van de hand. Volgens hem is er geen sprake van twee naast elkaar en los van elkaar bestaande sectoren. Integendeel, er is een sterke onderlinge verwevenheid, waardoor de grenzen vervagen.

Dit komt ook tot uiting in de omschrijving van de relatie tussen de schemerzone en de reguliere sektor. Door Renooy worden een zestal patronen onderscheiden. De schemerzone is een afzetgebied voor formele bedrijven. Restpartijen of partijen met slechte kwaliteit worden in de schemerzone gedumpt. Daarbij, de schemerzone is tevens toeleverend aan de formele sektor. Een derde relatiepatroon is de 'bufferwerking' voor kleine en startende ondernemingen. Veel ondernemingen starten in de schemerzone om na verloop van tijd de stap tot de reguliere markt te nemen. De schemerzone is tevens het reservoir van goedkope arbeidskrachten. In deze functie ligt een andere besloten, namelijk de druk die op de lonen in de formele sektor toeneemt bij een groeiende schemerzone. Vanwege de lage prijs van produkten en goederen - mogelijk vanwege de lage prijs voor arbeid - vindt wat ondernemers noemen konkurentievervalsing plaats.

Godschalk heeft weer een hele andere benadering. In "Informele ekonomie, perspektieven en gevaren" stelt hij dat de informele ekonomie parasitair is op de formele. Verwijzend naar de informele sektor in Derde wereldlanden, stelt Godschalk dat de informele sektor in de "post-industriële samenleving" niet gezien kan worden "het laatste middel tot overleven". Integendeel:

"De verlokkingen van de welvaart .. waren voor velen te sterk". Oorzaak voor de groei van de informele sektor zoekt Godschalk dus in de onvrede over hetgeen "de verdelende rechtvaardigheid in de samenleving hen had toegewezen en zochten een aanvulling op hun behoeftenbevrediging". (4)

Hij onderscheidt nog een tweetal andere oorzaken. Ontwikkelingen binnen de produktie kunnen leiden tot het overbrengen van arbeid naar de informele ekonomie. Een tweede oorzaak is de ekonomiese recessie. Minder winstgevende activiteiten worden

recessie. Minder winstgevendende activiteiten worden overgebracht naar de informele sektor.

Maartje van Putten en Anneke van Luyken hanteren liever niet het begrip 'informele sektor'. (5) Deze term is vervuld, zo zegt Anneke. Waar het werkelijk omgaat is het proces van informalisering van de arbeid. Produktie of dienstverlening wordt naar de informele sektor overgebracht. Dit proces, gaat Anneke verder, begint bij de flexibilisering van kontrakten:

"Wanneer de normale arbeidsbeschermende wetgeving ophoudt, begint de informele sektor, ook al is er sprake van een formeel arbeidskontraakt. Het begrip is absoluut niet staties. Op dit moment wordt de wet en regelgeving ten aanzien van arbeid steeds lossier. Hierdoor ontstaan er arbeidsrelaties die onder de lijnen van de wet blijven".

Volgens van Luyken is er sprake van een kompleks van oorzaken van de informalisering van de arbeid. Allereerst is er een arbeidsmarkt voor informele arbeid. Daarnaast zijn technologiese ontwikkelingen bepalend. Door de vooruitgang in technologie wordt het opsplitsen van het produktie-proces eenvoudiger. Stteds meer onderdelen van de produktie kunnen verricht worden door losse en vervangbare arbeidskrachten. Het opsplitsen vereenvoudigt op haar beurt weer de uitbesteding van produktie of dienstverlening. Nieuwe ideeën over bedrijfsvoering zijn ook relevant.

"Dat niet alles zelf geproduceerd hoeft te worden is een relatief nieuw idee. Uitbesteding en 'just on time' toelevering van onderdelen door de subcontractors en de kwaliteitskringen zijn aspecten van het denken over bedrijfsvoering.

Een onderneming als Rank Xerox bijvoorbeeld; flexibiliseert de arbeidsintensieve produktie waar ongeschoolde of laaggeschoolde ingezet worden. Maar het flexibiliseert ook aan de bovenkant. Met ondersteuning van het bedrijf kunnen goede krachten zelfstandig worden, natuurlijk formeel zelfstandig. In werkelijkheid is een ex-werknemer afhankelijk van Rank Xerox.

Zo krijg je het bedrijf van de toekomst: een grote hal met allemaal deuren, waarachter de assemblage plaatsvindt".

Overwegingen met betrekking tot de produktiekosten, de kwaliteit van het produkt en de bereikbaarheid spelen bij de informalisering een rol. Belangrijk is de zwakte van de arbeidsorganisatie. Door de uitbesteding groeit het midden en kleinbedrijf. In deze bedrijven heeft de vakbond geen poot aan de grond. Sterker nog, de vakbe-

weging onderkent deze zwakte niet. Zij onderkent niet dat flexibilisering loondrukkend is, en onder mom van de internationale concurrentie wordt nu al akkoord gegaan met flexibilisering van het loon, prestatieloon. De vakbeweging heeft de greep op de afbraak, volgens van Luyken volledig verloren.

Informalisering van de arbeid is in wezen een spiraal naar beneden; de arbeidsomstandigheden verslechteren, het loon wordt gedrukt, de werktijden verlengd, organisatie wordt onmogelijk of bemoeilijkt. Het is een proces met duizend gezichten, zegt van Luyken. Wat het uiteindelijke resultaat is, daarvoor verwijst zij naar thuiswerkers. Deze zijn vogelvrij, hebben totaal geen bescherming en werken voor 2 of 3 gulden per uur.

Loon-konfektie.

Onlangs is een uitgebreide studie afgerond over de informalisering in de loon-konfektie, en in een aantal andere sectoren. (6). L. Bloeme en van Geuns konstateren een toename van de informele productie in de onderzochte sectoren; loonkonfektie, schoonmaak, de grafiese sektor, de type en tekstverwerkingsbranche, het 'wilde plakken' en de koeriersbranche. We beperken ons hier tot de loonkonfektie.

Sinds enige tijd kunnen de arbeidslonen in de Nederlandse loon-konfektie branche concurreren met de lonen in Derde wereldlanden. De productie van loon-konfektie heeft een geweldige groei doorgemaakt. De groei kan op naam van de konfektie-ateliers geschreven worden. Alleen in Amsterdam wordt het aantal tussen de 300 en 500 ateliers geschat. (7) Met een gemiddelde bezetting van 10 tot 15 mensen per atelier komt dit neer op minimaal 3000 mensen en maximaal 7500. Bloeme en van Geuns schatten dat tussen de 40 en 60% van de productie in de ateliers informele productie is. Dat wil zeggen dat er niet voldaan wordt aan de wet en regelgeving die betrekking heeft op de loonkonfektie.

Wat dit in de praktijk betekent vertelt Adnan K, onze informant.

"De situatie in de ateliers is sàecht, zeer slecht. In een ruimte, veelal een huiskamer, staan 10 of 15 industriële naai-machines. Gemiddeld werken er zo'n 15 mensen in een atelier, ook kinderen. Omdat er geen ventilatie is, is het stoffig. De belichting is slecht. Pauzes komen niet voor. Er wordt geen stukloon of uurloon betaald. Het loon wordt per week uitbetaald; een

dergelijke ere-kode niet veel zal uithalen, ontkent Wil Verstraeten:

"We moeten parallele belangen ontdekken tussen de werknemers en de werkgevers. Ze weet ik van een legaal konfektie bedrijf dat het de konkurentie met illegale ateliers niet aankon en op de fles ging. Werkgevers en hun organisaties hebben dus alle belang bij het naleven van een dergelijk ere-kode, om de ateliers de wind uit de zeilen te nemen". (9)

Bloeme en van Geuns hebben zo hun twijfels om de keten-aansprakelijkheid. Ten eerste omdat dit op basis van vrijwilligheid nagekomen dient te worden. Ten tweede omdat er sprake is van het inschakelen van tussen-handelaren, zogenaamde kontaktpersonen.

Daar komt nog iets anders bij, namelijk de permanente groei van de informele arbeidsmarkt. De werkloosheid en de inkomensdaling onder migranten is een structureel probleem.

Maartje van Putten noemt in het voorwoord van "Observaties van een zwartwerker" nog een ander probleem, namelijk het hoge aantal illegaal verblijvende migranten in Amsterdam. Zij schat het aantal op 20.000. Alleen voor Amsterdam. (De FNV schat het totale aantal illegale migranten voor Nederland op 70.000) (10).

Hoe omvangrijk de informele produktie en dienstverlening is, daarover kunnen we alleen gissen. Zeker is dat informele arbeid in alle sectoren plaatsvindt. Sporadies duiken er berichten op. Over de land en tuinbouw (11), over de schoonmaak-branche (12) over de horeka waar de informele arbeid geschat wordt op ruim 50%, over de industriële produktie (13), de kommerciële dienstverlening. Schattingen gaan van de 10 miljard tot 20 en 22 miljard per jaar, dat is zo'n 10 procent van het Bruto Nationaal Produkt.

Huisindustrie.

De industriële produktie in de woonkamer en achter het aanrecht groeit, dat is de stellige overtuiging van mensen die onderzoek hebben verricht naar thuiswerk. (14) In alle sectoren vindt thuiswerk plaats. Veelal gaat het om arbeidsintensieve produktie waar geen of nauwelijks scholing voor vereist is. Jules Termeer uit Tilburg die in 1987 een onderzoek afsloot naar thuiswerk in de regio stelt dat thuiswerk hoofdzakelijk informele produktie is. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld Anneke van Luyken. Termeer omschrijft thuiswerk als produktie-werk in en rondom het huis voor derden. Het

Geschoolde of ongeschoolde industriële produktie in of rond de prive-huishoudens, het is de laatste keten van het uitbestedingsnetwerk. Het zijn veelal kleine bedrijven die werk uitbesteden rechtstreeks aan thuiswerksters of via thuiswerkcentrales of andere tussenpersonen. Dat kleine bedrijven thuiswerksters inschakelen lag in de lijn van de verwachtingen. In de produktiepyramide worden de flexibiliserings- en informaliseringsstrategien doorgevoerd naar het midden en klein bedrijf.

Over de arbeidsomstandigheden, het loon - vooral stekloon - de bescherming kunnen we kort zijn. Deze zijn slecht, bar slecht zelfs. Lonen van 1.50 of 2 gulden per uur zijn eerder regel dan uitzondering. Voor het geschoolde thuiswerk liggen de lonen hoger en zijn de arbeidsomstandigheden beter geregeld.

Zoals in het eerste hoofdstuk al werd aangegeven, over de omvang van thuiswerk doen de meest wilde verhalen de ronde. De Vrouwenbond FNV schat het aantal tussen de 40 en 400 duizend. Het OSA schat het aantal op 160.000.

Ter vergelijking geven we een aantal cijfers in andere landen. Voor Engeland bijvoorbeeld komen de meeste onderzoekers/sters uit op 300.000 thuiswerksters. Waarbij ook een groei gekonstateerd wordt.

Italië kent zo'n 1 miljoen thuiswerksters!. Ook hier wordt een groei gekonstateerd.

TOE SLOT.

Hoe we het ook wenden of keren, ook de Nederlandse economie krijgt een nieuw jasje aangemeten. Flexibilisering en informalisering enerzijds en verdergaande concentratie anderzijds zijn de patronen waarlangs de maat van het nieuwe jasje wordt bepaald.

Flexibilisering van de arbeid en informalisering komen niet uit de lucht vallen. Het zijn bedrijfsstrategien om de winst te verhogen. De lasten en risico's worden afgewenteld op arbeiders die in vaste of vrij loondienst een inkomen of een noodzakelijk aanvulling op het inkomen moeten verdienen. Er treedt, wat Termeer noemt een verdringingseffekt op. Groepen komen als het waren als konkurrenten tegenover elkaar te staan. De ruime arbeidsmarkt, zowel formeel als informeel, biedt ondernemingen de mogelijkheid een verdeel en heersstrategie te voeren, de lonen te drukken, de organisatie van arbeiders onmogelijk te maken, fatsoenlijke arbeidsomstandigheden aan hun laars te lappen. "Om de gezondheid van zwartwerkers en illegalen hoeven we ons niet druk te maken, er zijn er genoeg", dat is de mentaliteit.

+

De produktie-pyramide is in feite een afschuif-mechanisme. Bedrijven bovenaan - de multinationale ondernemingen - zadelen de bedrijven die toeleverend zijn met de flexibiliserings en informaliserings problemen op. Vanwege de toenemende konkurentie tussen deze, worden de problemen weer verder naar beneden geschoven. De overheid helpt een handje bij dit afschuifstelsel door fiks te bezuinigen op uitkeringen en sociale voorzieningen en door de lonen te matigen. Het versoepelen van de wet en regelgeving ten aanzien van de arbeid, is een andere steun in de rug voor ondernemers.

Voor arbeiders en arbeidsters is het afschuif-mechanisme een glijbaan-mechanisme. De lonen worden in toenemende mate gedrukt, de arbeidsomstandigheden verslechteren en tot overmaat van ramp blijft de vakbond aan de zijlijn staan. Zichtbaar is nu dat vooral vrouwen, jongeren, migranten, ongeschoolden en langdurig werklozen de zwaarste lasten dragen. Maar het treft hen niet alleen. Arbeiders die zich nu zeker wanen van een goedbetaalde baan, voelen de druk toenemen. Zij moeten de willekeur van de ondernemers in toenemende mate slikken, moeten genoegen nemen met minder loon, minder zekerheid. Omdat er t en wachtende na U zijn.

De grote vraag is natuurlijk de vraag naar organisatie. Organisatie om van de glijbaan een trap naar boven te maken. Als het gaat om het verdedigen van belangen van migranten, vrouwen, jongeren en andere zwakke groepen op de arbeidsmarkt, kunnen we dan rekenen op de vakbeweging?. Voorlopig moeten we konkluderen dat de FNV meehobbelt en weinig of niets onderneemt om de afbraak een halt toe te roepen. Hoewel de FNV streeft naar volwaardige arbeid, is het terugdringen van flexibilisering geen speerpunt. Integendeel, stapje voor stapje wordt de federatie gewonnen voor flexibilisering, zelfs voor prestatieloon.

Rob Bunt van de FNV stelt dat de bonden de belangenbehartiging van flexibele arbeiders heeft verwaarloosd. (15) Volgens hem ligt de reden van deze verwaarlozing in het feit dat het vakbondsbeleid gemaakt wordt door de geschoolde, witte kostwinner van middelbare leeftijd. Moeten we dan wachten dat de ontwikkelingen ook deze kostwinners hebben ingehaald?.

Het antwoord op de vraag naar organisatie van thuiswerksters, uitzendkrachten, deeltijd-arbeiders, zwartwerkers, uitkeringsgerechtigden, arbeiders met een minimum inkomen, van jongeren, vrouwen en migranten, blijven we schuldig.

Wellicht kan verder onderzoek naar de herstructurering van de economie en naar de arbeidsomstandigheden een bijdrage leveren aan het vinden van een juist antwoord.

1.

"Made in heaven, vrouwen in de veranderende internationale arbeids-
delin",

M van Putten en N. Lucas, EVS, 1985.

2.

"Touwtrekken om technologie, analyses en opties voor beleidsstrate-
gieën in Nederland en Europa".

red Rob van Tulder, AVS, 1985.

3.

idem,

pagina:

4.

Svasti Mitter, lezing op ISS, Den Haag, december 1987.

zie ook:

"Common fate common bond, women in the global economy",
Pluto Press, 1986.

5.

"Class struggle and technological change in Japan since 1945",

Muto Ichiyo

AMPO, Japan Asia Quarterly, 1983.

6.

idem, vrij vertaald.

7.

"De metamorfose van de industrie",

Piet Leenders en Otto van de Vijver,

NRG Handelsblad, 15.7.1987 en 22.7.1987.

8.

idem.

9.

idem.

10.

"Op maat van midden en klein bedrijf".

NRG

11.

idem, pagina

12.

idem, pagina

13.

Uit interview met Maartje van Putten,
november 1987.

noten hoofdstuk ii.

1.

Volkkrant 10.12.1987.

NRC-Handelsblad 10.12.1987.

2.

Harry van Seumeren,

Volkkrant;

3.

"Arbeid op maat, een rapport over een onderzoek naar flexibele arbeidsrelaties".

Ministerie Soc Zaken en Werkgelegenheid.

december 1986.

4.

"Flexibilisering van de arbeidsrelaties",

Advies van Emancipatieraad,

maart 1987.

5.

zie 3.

6.

idem.

7.

"Flexibele inzet van arbeidskrachten".

Min van Soc Z en Werkgelegenheid,

november 1987.

8.

Thuiswerk, voor jou tien anderen",

Vrouwenbond FNV.

9.

"De bezem erdoor, aktieverslag ter verbetering positie van werknemers in de schoonmaakbranche",

Buro voor Rechtshulp, KMAN,

maart 1986.

11.

idem. pagina 11

12.

"Klachtenboek buitenlandse arbeiders in de horeca",

KMAN, Horecabond FNV

voorjaar 1985.

13.

"Berichten uit Hollands gastenboek, over de werkomstandigheden van buitenlandse arbeiders",

13. 13.

"Berichten uit Hollands gastenboek, over de werkomstandigheden van buitenlandse arbeiders",

Rudie Kagie,

van Gennep, 1987.

ieten hoofdstuk iii.

1.
"Bouwstenen van de informele economie",
ISA nr 12,
juni 1985.
2.
idem, pagina 45
3.
"De schemerzone, werkplaats tussen vrije tijd en arbeid".
Tijdschrift van Soc Z en Werkgelegenheid,
1984.
4.
"Informele economie, perspectieven en gevaren",
red Van Geuns, Mevissen en Renooy,
SMD Leiden, 1986.
5.
Jit interviews met Anneke van Luyken en Maartje van Putten, no-
vember 1987.
5.
"Ongeregeld Ondernemen, een onderzoek naar informele bedrijvig-
heid",
L. Bloeme en van Geuns, i.o.v. Min van SZenW
1987.
7.
Zie hiervoor:
"Textielindustrie, loonkonfektie terug in Nederland",
in tijdschrift voor politieke economie, L.Bloeme en van Geuns, 1987.
Artikelen van Maartje van Putten in Parool, 21.1.1987 en 22.1.1987.
8.
Gesprek met Adnan, november 1987.
9.
Gesprek met Wil Verstraeten, november 1987.
10.
"Thuiswerk in de 80-er jaren",
Jules Termeer,
Kath Uni van Brabant,
augustus 1987.

11.

Publikatie over tuin en landbouw,
landbouwhogeschool Wageningen.

12.

"De bezem erdoor".

13.

"Hollands Gastenboek".

14.

Anneke van Luyken, Jules Termeer, Chris D'Have, Mimy Verheggen,
e.a.

literatuur tussentijds verslag 'informele sektor'.

- L. de Boer. Too much Labor, The process of informalization universiteit van Leiden werkpaper 62. 1985.
- Buro voor Rechtshulp
KMAN De bezem erdoor. aktieverlag ter verbetering positie van werknemers in de schoonmaaksector. maart 1986.
- KMAN
Horecabond FNV Klachtenboek buitenlandse arbeiders in de horeca voorjaar 1985.
- Sonja Maas Vrouwen en flexibilisering van de arbeid kronstadt kollektief.
- Goran Therborn Why some peoples are more unemployed than others. Verso uitg. 1986.
- Rudie Kagie Berichten uit Hollandse gastenboek over de werkomstandigheden van buitenlandse arbeiders. van Gennep Amsterdam, 1987.
- Min van S Z en W Achtergronden van uitzendwerk. Deel I en Deel II 1983,
- P.H. Rensoy De schemerzone 'werkplaats' tussen vrije tijd en arbeid. Min van Soc Z en W. 1984.
- ANTOS De arbeidsmarkt naar sektor, beroep en opleiding, 1983-1988. Min van Soc Z en W. dec 1984.
- L. Bloeme en van Geuns Ongeregeld ondernemen. Een onderzoek naar informele bedrijvigheid. Min van Soc Z en W. 1987.
- Titia Ros en Fietje Vaas (red) Flexibilisering en segmentering vakbeweging en flexibele arbeid. FNV afd Onderzoek 1986.
- van Geuns, Revisson en Rensoy (red) Informele economie, perspectieven en gevaren. SMD, Leiden, 1986.
- L. Bloeme en van Geuns Textielindustrie, loonkonfektie terug in Nederland?. Informele bedrijvigheid in ketens. in tijdschrift voor politieke ekonomie najaar 1987.
- Wendy Chapkins
C Enloe (red) Of Common Cloth, Women in the global textile industry TBI, 1982.
- Wioma, Paula Thuiswerk in Nijmegen over verbergen arbeid, vrouwen en ideologie Universiteit van Nijmegen, 1986.
- FNV. Werken in het jaar 2000. 1987.
- Carlo Bello Observaties van een zwartwerker over arbeidsomstandigheden in Amsterdamse pizzeria's. van Gennep Amsterdam. 1987.
- MC Informatie De fabriek in je huis vrouwen in de informele sektor nr 59, maart 87.
- Min van SZ en W Telework een overzichtstudie naar recente trends en toekomstperspektieven. dec 1986.
- IVA Tilburg Het verschijnsel thuiswerk. een methodologisch vooronderzoek. Min van SZ en W, okt 1986.
- Vrouwenb FNV Flexibele arbeid onder de maat een vakbondsvrouwenstrategie tegen wegwerpbanen 4e en herziene druk 1987.
- Muto Ishiyo Klassestrijd en technologische veranderingen in Japan sinds 1945. AMPO.
- Min va SZ en W Flexibele inzet van arbeidskrachten. nov 1987.
- Min van SZ en W Flexibel werken december 1984.
- OSA Bouwstenen van de informele arbeidsmarkt een inventarisatie. OSA nr 12, juni 1985.
- J. Termeer Thuiswerk in de 80er jaren Kath Uni Brabant aug 1987.
- Min v SZ en W Arbeid op maat een rapport over en onderzoek naar flexibele arbeidsrelaties. dec 1986.
- Swasti Mitter
- Maartje van Putten.

Informanten:

Jules Termeer, Tilburg, Kath Uni van Brabant.
Ria Hermanusse, Eindhoven, SOBE.
Miny Verheggen, Mondiaal Vrouwencentrum Heerlen.
Mil Verstraeten, Amsterdam, Industriebond FNV.
Nelleke Coopmans, Amsterdam, steunpunt thuiswerk.
Chris D'Have, Hengelo, steunpunt thuiswerk.
Maartje van Putten, Amsterdam, EVS.
Bernard, Amsterdam, Buro voor rechtshulp.
Paula Krone, Nijmegen, Uni van Nijmegen.
Anneke van Luyken, Tilburg, COS.
Adnan Kulhan, Amsterdam, Platform van buitenlandse org.
Bayran Bayran, Amsterdam.