

Arboconvenant voor loonconfectie (nog) niet haalbaar

De grenzen van het pol

Ton Korver

De fysieke arbeidsomstandigheden in kleine loonconfectieateliers zijn de laatste jaren enigszins verbeterd. Maar de kwaliteit van de arbeid laat nog veel te wensen over. Het productiewerk is arbeidsintensief, meestal routinematig en eentonig. Een arboconvenant zou de arbeidsomstandigheden kunnen verbeteren. Maar daarvoor moeten bedrijven zich organiseren, langetermijn-investeringen doen. En dat is een groot probleem in de loonconfectie, die ook nog eens aan grote fluctuaties onderhevig is. Zijn we dan toch uitgepolderd?

In de loonconfectie werken ondernemers en werknemers aan opdrachten voor anderen. De activiteiten beperken zich tot het snijden, assembleren en afwerken van kleding. In de onderlinge concurrentie zijn leveringstijden en -betrouwbaarheid essentieel. Het productiewerk is arbeidsintensief en levert weinig toegevoegde waarde. Daarmee is de loonconfectie een beetje het zwarte schaap in de confectie. De confectie-industrie heeft zich de laatste jaren immers toegelegd op meer profijtelijke activiteiten, zoals de inkoop van stoffen, ontwerpen, foomituren, productievoorbereiding, marketing, verkoop en distributie.

Bij Modint, de landelijke ondernemersorganisatie van leveranciers van mode en interieurtextiel, zijn veertig loonconfectienairs aangesloten, tegenover bijvoorbeeld 420 bedrijven in de dames-, heren- en kinderkleding. Het is overigens niet eenvoudig om te achterhalen hoeveel loonconfectiebedrijven Nederland precies telt. Sinds 1986 telt het CBS alleen nog bedrijven mee met twintig of meer werknemers in dienst. Daardoor valt ongetwijfeld een aanzienlijk aantal loonconfectienairs buiten de statistieken. In 1992 telde het CBS in Amsterdam bijvoorbeeld 41 loonconfectienairs, maar uit het aantal ingeschreven bij de Kamer van Koophandel blijkt dat er dat jaar meer dan 400 waren. En zelfs dát is nog een

behoorlijke onderschatting van het werkelijke aantal ondernemers in de branche.

Opbloei en terugval

Onder de titel *En meestal zijn het Turken* publiceerde het Instituut voor Migratie en Etnische Studies (IMES) van de Universiteit van Amsterdam in 2001 een boekje over de Amsterdamse loonconfectie. In de jaren tachtig en negentig kende de Amsterdamse loonconfectie een periode van enorme bloei, gevolgd door een even grote teruggang. Opbloei en terugval hingen nauw samen met de rol van vooral Turkse ondernemers. Vanaf 1994 werden zij geconfronteerd met het Confectie Interventie Team (CIT), dat de sector uitkamde op onregelmatigheden in de bedrijfsvoering. Daaronder viel uitdrukkelijk ook de aanwezigheid van illegaal in het land verblijvende werknemers. Als gevolg hiervan is het aantal loonconfectieateliers in Amsterdam teruggelopen van honderden voor 1994 tot ongeveer veertig à vijftig nu. Bij een gemiddelde bedrijfsgrootte van een kleine twintig werknemers komen we daarmee op een schatting van rond de duizend werknemers in de Amsterdamse loonconfectie, tegenover een kleine 20.000 begin jaren negentig. En was er voor 1994 een sterke concentratie in de oudere stadsdelen te zien, nu zijn veel loonconfectieateliers gevestigd op industrieterreinen aan de stadsranden.

FOTO MICHEL WELICK



WEBA

Het onderzoek van de UvA richtte zich op de kwaliteit van de arbeid in de voornamelijk Turkse loonconfectieateliers in Amsterdam, voor en na 1994. Over de situatie in de ateliers was weinig bekend. Er bestonden wel beelden ('sweatshops') en verhalen over uitbuiting, rechteloosheid, willekeur, lange werkdagen, autocratische arbeidsverhoudingen en slechte arbeidsomstandigheden. Eerder was al onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid in de confectie als geheel, maar specifiek onderzoek naar de loonconfectie ontbrak. En daarmee ook het inzicht in de kwaliteit van de arbeid in die branche. De UvA-onderzoekers maakten onder meer gebruik van de methode WEBA (welzijn bij arbeid), een methode die eind jaren tachtig

dermodel



werd ontwikkeld voor de welzijnsbepalingen in de Arbowet. Bij de WEBA-methode ligt de nadruk op het objectief omschrijven van functies, en het vervolgens beoordelen ervan op aspecten als volledigheid, moeïjkheid en autonomie. Daarbij wordt gekeken naar arbeidsrisico's met betrekking tot stress en (gebrek aan) leermogelijkheden. In feite is het uitgangspunt eenvoudig: evenals arbeidsmiddelen zijn ook functies en functiekenmerken als goed of slecht te beoordelen.

Om met de WEBA-methode te kunnen werken, moet eerst het productieproces in kaart zijn gebracht. Daarna moet het gedrag van werknemers in hun functies nauwgezet beschreven en geanalyseerd worden. Daarbij gaat het niet om werknemerstevredenheid.

Immers, wie aardige collega's, een goede chef en redelijke verdiensten heeft, kan best content zijn, ook als de functie eentonig is en weinig ruimte biedt voor ontplooiing en voor eigen beslissingen. Tevreden of niet, in WEBA-termen gaat het dan toch om een slechte functie.

Bij de WEBA-methode worden meestal vragenlijsten gebruikt. Werknemers krijgen vragen over de voornaamste werkzaamheden in hun functie, de inzet van arbeidsmiddelen, de informatie die ze krijgen, contactmogelijkheden met collega's en chefs en de zeggenschap die de functie biedt om op eigen gezag te handelen. In het onderzoek bij de confectieateliers was het werken met een vragenlijst, ook na een vertaling in het Turks en na vereenvoudiging, niet haalbaar. Voor

het toepassen van de WEBA maakte dat op zich niets uit. De methode is niet gebonden aan vragenlijsten. Participerende observatie, hoe tijdrovend en arbeidsintensief ook, kan hetzelfde doel dienen. In dat kader werkte een van de onderzoekers -zonder dat haar 'collega's' of leidinggevendenden dat wisten- mee in twee ateliers; één wit (werknemers met een legale verblijfsstatus) en één zwart (werknemers zonder geldige documenten). Haar participatie en kennis van de Turkse taal zorgden voor het nodige inzicht in de functies en hun uitvoerders.

Fysieke arbeidsomstandigheden

Een aantal arbeidsrisico's uit de loonconfectie komt ook elders voor: tocht, >>

lawaai, klimaat- en temperatuurproblemen, eenzijdige belasting, veel routine en weinig afwisseling gekoppeld aan grote concentratie en geestelijke vermoeienis. Ook werken onder onvoorspelbare tijdsdruk is een kenmerk dat de loonconfectie deelt met andere branches, hoewel de laatste factoren in deze branche wel bijzonder zwaar wegen door de sterke afhankelijkheid van de opdrachtgever. In de loonconfectie is het hollen of stilstaan. Dat was voor 1994 zo, maar evenzeer daarna. Toch is er voor en na dat jaar wel degelijk verschil in de branche. De fysieke omstandigheden zijn verbeterd. De verhuizing van de binnenstad naar industrieterreinen is hierbij een belangrijke factor. In veel ateliers op industrieterreinen is sprake van een verbetering van de verlichting, de klimaatbeheersing en de sanitaire voorzieningen. Ook is de werkomgeving schoner en overzichtelijker, de elektrische bedrading veiliger en zijn een aparte eetgelegenheid en een vluchtroute aanwezig. Overigens zijn de woorden 'beter' en 'optimaal' betrekkelijk. Zo is een goede temperatuurregeling nog steeds een wens en geen werkelijkheid: in de winter is het er namelijk gewoonweg koud.

Confectieateliers delen met andere kleinbedrijven het nadeel dat hun schaalgrootte veelal verhindert dat de fysieke arbeidsomstandigheden het gewicht kan worden gegeven dat zij verdienen. Hetzelfde geldt voor welzijnsrisico's in de arbeid. Het onderzoek aan de hand van de WEBA-methode laat zien dat er wat betreft de kwaliteit van de arbeid (stress, leerkansen) weinig vooruitgang is geboekt. Vooral het routinematige karakter van de arbeid is toegenomen. Ook zijn routines eenvoudiger en eentoniger geworden. Deze ontwikkeling hangt samen met de trendbreuk van 1994. Met het ingrijpen van het CIT is de personeelssamenstelling sterk veranderd; veel goed gekwalificeerde allrounders zijn vertrokken. Dit verloop is niet opgevangen door meer opleiding, maar door de inzet van meer machines, met onervaren krachten die hen in korte tijd moeten leren bedienen. Functies die voor 1994 voornamelijk werden ingevuld door mannen – tot dan toe was de Amsterdamse loonconfectie een mannenindustrie – zijn daarna opgevuld door vrouwen. Daarmee spoort Amsterdam vanaf 1994 aardig met de rest van de confectie. En tevens met de wet van Sullerot, de Franse onderzoeker die constateerde dat waar de dominantie in een beroep verschuift van mannen naar vrouwen, de kwaliteit van de arbeid afneemt.

Arboconvenant nieuwe kans?

Maar naast fysieke arbeidsomstandig-

heden zijn meer problemen uit de loonconfectie terug te vinden in andere kleinbedrijven. Bijvoorbeeld het gebrek aan informatie over arbeidsrisico's en onvoldoende inzicht in (de aansprakelijkheid rond) beroepsziekten. En waar die informatie wel bekend is, gebeurt daar vaak nauwelijks iets mee. De stap van 'weten' (waar zitten de risico's en waarom daar) naar 'wegen' (bepalen van urgentie) wordt weinig gemaakt. De daaropvolgende stappen van 'wegen' naar 'werken' (wat gaan we doen?) en 'waken' (wat is er bereikt, wat staat nog open?) nog minder. Bovendien is betrekken van werknemers bij de arbeidsomstandigheden een

'Verhuizing uit binnenstad belangrijk bij verbetering arbo'

knelpunt. Dat is jammer, maar niet onbegrijpelijk. Er is namelijk niet alleen een informatietekort, maar ook een tekort aan expertise en tijd. Kleinbedrijven hebben veelal niet de schaal om de expertise in huis te halen die nodig is voor het ontwikkelen van een compleet arbeidsomstandighedenbeleid, inclusief beleid rond welzijn. Ook kan de bedrijfsleiding daar lang niet altijd tijd voor vrijmaken.

Deze situatie roept de vraag op of het afzonderlijke kleinbedrijf wel het juiste aanspreekpunt is als het gaat om de verantwoordelijkheid voor arbeidsomstandighedenbeleid. De wet gaat uit van het bedrijfsniveau, omdat daar de arbeidsomstandigheden worden gemaakt. Dat is een waarheid als een koe, maar daarmee is nog niet gezegd dat die aanpak ook werkt. Het inzicht dat zich op dit punt problemen voordoen heeft inmiddels bij tal van partijen post gevat. Een mogelijke oplossing is het zich snel verspreidende verschijnsel van het arboconvenant, waar branche, bedrijfstak en sector pogen de arbeidsrisico's beheersbaar te maken. Ook aan het kleinbedrijf bieden convenanten de mogelijkheid om gegroepeerd en met ondersteuning aan de slag te gaan. Inmiddels zijn daar voorbeelden van te zien in sectoren als de grafimedia, de kappersbranche en de horeca. Hoewel de meeste convenanten nog te vers zijn om van definitieve resultaten te kunnen spreken, zijn de tekenen gunstig.

Uitgepolderd?

Convenanten lijken een ultiem uitvloeisel van het poldermodel. Er zit echter wel een addertje onder het gras: het gaat uit van georganiseerde bedrijven. Zo niet, dan wordt betrokkenheid bij een convenanttraject niet overwogen. En daar zit bijvoorbeeld voor de loonconfectie een groot probleem. In de ondernemersorganisatie Modint wegen de kleine confectieateliers niet zwaar, numeriek noch strategisch. Modint koerst eerder op hogere marktsegmenten met een grotere toegevoegde waarde. Tegelijkertijd ligt zelforganisatie bij loonconfectieateliers vanwege het aanzienlijke verloop niet erg voor de hand. Oorzaak voor dit verloop ligt erin dat ateliers geen eigen producten in de markt zetten, zij hebben daarom weinig mogelijkheden om flexibel om te gaan met onvoorspelbare en oncontroleerbare fluctuaties in de vraag. Het gevolg is dat investeringen op lange termijn, zoals in betere arbeidsomstandigheden en arbozorg, moeilijk zo niet onmogelijk zijn. Dit probleem zal blijven bestaan zolang elk kleinbedrijf afzonderlijk verantwoordelijk wordt gehouden.

Ziedaar het dilemma: waar polderen het meest nodig is, zijn de kansen op het aanleggen van 'nieuw land' het kleinst. Het is de vraag wie het initiatief zal nemen om de organisatie te scheppen die noodzakelijk is voor de bevordering van betere arbozorg. Die organisatie ontstaat niet uit zichzelf. Daarvoor zijn extra en gericht initiatief van de overheid gewenst. In de vorm van een nieuw Confectie Interventie Team, dit keer niet als opsporings-, maar als opbouworgaan? ■

Ton Korver

senior onderzoeker en adviseur,
TNO Arbeid

Literatuur

- F. Reijl en T. Korver, *En meestal zijn het Turken*, Arbeid in de Amsterdamse loonconfectie-industrie, Het Spinhuis, Amsterdam, 2001
- *Maatwerk in de confectie*, GAK, Amsterdam, 1989
- M. Douwes et al, *Fysieke belasting in de kappersbranche*, Elsevier Bedrijfsinformatie, Doetinchem, 2001
- M. van Ewijk et al, *Werkgeversaansprakelijkheid bij beroepsziekten*, Elsevier Bedrijfsinformatie, Doetinchem, 2001
- G. Zwetsloot, A. Brouwers, *Hulpstructuren voor de bevordering van arbozorg in kleine bedrijven*, TNO Arbeid, Hoofddorp, 2002