

Drs. W. Buitelaar, G. Evers, H. Peer en B. Westerveld te Amsterdam

Werken in de Rotterdamse haven

Achtergronden van het arbeidsconflict in het najaar van 1979

Een jaar geleden brak er in de Rotterdamse haven een staking uit. De havenarbeiders wensten verwerking van de toeslagen in het basis-uurloon, een loonsverhoging van dertig gulden schoon per week, volledige prijscompensatie en nog een stuk of wat zaken die onder de noemer 'verbetering van arbeidsomstandigheden' kunnen worden gerangschikt. Waardoor ontstond dit arbeidsconflict? Was er sprake van een min of meer toevallig incident of kan het als een signaal worden gezien voor een meer structurele onvrede over het arbeidsproces in de Rotterdamse haven? Een nadere beschouwing van de veranderingen die sinds de Tweede Wereldoorlog in het havenwerk hebben plaatsgevonden, duidt op het laatste.

Als knooppunt van handel, verkeer en industrie is Rotterdam, zowel nationaal als internationaal een belangrijk economisch centrum. Deze vooraanstaande mondiale positie dankt de stad vooral aan haar havens, beter gezegd een complex van havens aangelegd in/rond de stad Rotterdam: Binnenhavens (1878 als start), Pernis (1929: 1e Petroleumhaven), Botlek (1947), Europoort (1957) en Maasvlakte (1970-heden). De Rotterdamse 'haven' verkeert bovendien in een gunstige concurrentiepositie door een combinatie van factoren, zoals een natuurlijke open verbinding met zee, een stelsel van waterwegverbindingen die reiken tot ver in Zuidoost-Europa, een geografisch gunstige ligging en niet in de laatste plaats een centrumpositie in een relatief dichtbevolkt West-Europa:

*'Trek een cirkel met een straal van 500 km rond Rotterdam en je krijgt een gebied met een ongelooflijke concentratie van producenten en consumenten. Maar liefst 160 miljoen mensen. Zo iets bestaat nergens ter wereld. New York komt binnen zo een cirkel niet verder dan 55 miljoen en Tokio blijft op 60 miljoen steken.'*¹ Vindt de Amsterdamse haven zijn oorsprong in de zeventiende eeuw in het kader van de koloniale handel, de opkroon van Rotterdam dateert van veel later, te weten van de tweede helft van de vorige eeuw, toen Nederland zich in toenemende mate industrialiseerde.² Tijdens deze fase van de Industriële revolutie ontstaat een nieuwe vorm van productie, het fabriekssysteem³, waardoor nieuwe behoeften en mogelijkheden voor vervoer, overslag en opslag van goederen ontstaan. De ontwikkeling van de Rotterdamse haven vindt hierin haar oorsprong.

De stad groeit. Zo stijgt het aantal inwoners van 116.000 in 1870 tot 300.000 in 1900.⁴ De haven wordt uitgebreid, wat onder andere blijkt uit het aantal tonnen - de graadmeter

bij uitstek - dat wordt ingeklaard: in 1871 1.211.017 ton, in 1885 2.120.347 ton en in 1901 6.382.934 ton.⁵ In 1913 zijn Hamburg en Antwerpen in feite al uit de race:

*'Een gejuich steeg op onder de vertegenwoordigers van het handelskapitaal toen Rotterdam in 1913 voor de eerste maal met 10.293 ingeklaarde schepen en 12.785.861 netto tonnenmaat Antwerpen met 7056 schepen en 12.024.796 ton achter zich liet en Hamburg opzij streefde.'*⁶

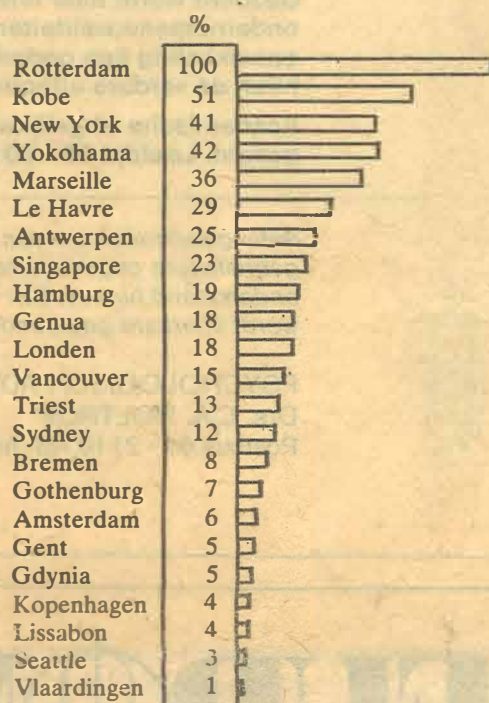
In 1913 is Rotterdam de belangrijkste haven van Europa geworden. Tijdens en na de Eerste Wereldoorlog, ook na 1929, weet Rotterdam deze positie te handhaven. Na 1945 vindt her- en opbouw van de haven plaats, vooral in het kader van het Marshallplan. In deze periode van herindustrialisatie van Duitsland en de wederopbouw (en latere integratie, met de EEG) van Europa raakt 'Rotterdam' in een stroomversnelling: de grootste haven ter wereld vanaf de jaren zestig. Ter illustratie van deze internationale topositie een overzicht van het goederenverkeer van Rotterdam in vergelijking met 22 andere havens (grafiek 1), waaruit onder andere blijkt dat in Rotterdam meer goederen worden omgeslagen dan in Kobe/Japan en New York tezamen.

Sectoren en prognoses

Het totale goederenverkeer in de Rotterdamse haven vindt plaats in drie sectoren: de sector stukgoed, de sector massagoed/machinaal en de containersector.

Traditioneel is de *stukgoedsector*. Hiertoe behoren bijvoorbeeld goederen zoals sinaasappels, vlees, bananen, tractoren en machineonderdelen. Door de hoge bewerkelijkheid van de goederen die in deze sector worden behandeld is het werk erg arbeidsintensief. In deze traditionele havensector heeft Rotter-

Grafiek 1: internationale vergelijking goederenverkeer 23 havens in hele percentages, Rotterdam is 100%.



Bron: Rotterdam Europoort 1977

dam zich vanouds een internationale faam verworven, niet voor niets is de haven de grootste stukgoedhaven van West-Europa.⁷ Nieuwe ontwikkelingen dienen zich aan: er komen weliswaar minder stukgoedschepen in de toekomst, maar ze zullen meer lading meebrengen. Gedacht wordt dan ook aan

vervolg op pagina 31

Foto's: Hans van den Bogaard



Rotterdam Haven

vervolg van pagina 29

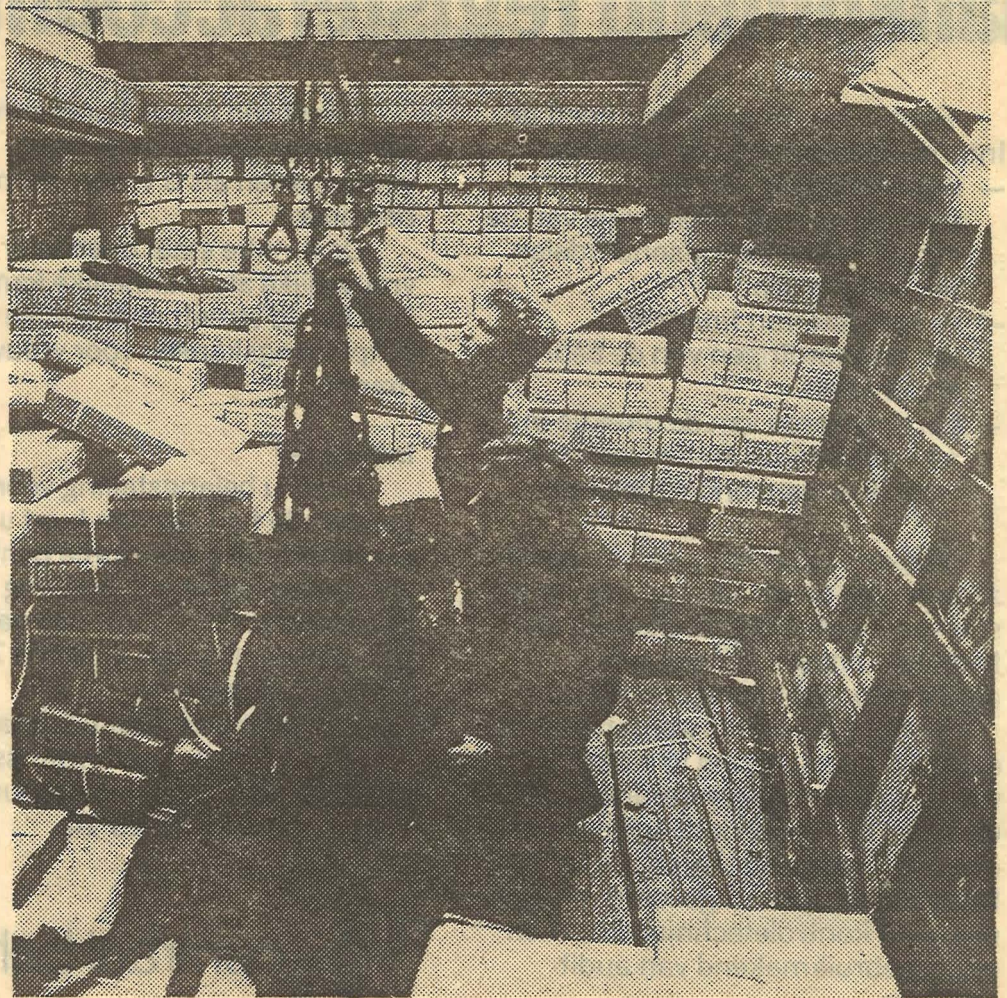
Werken in de Rotterdamse haven

herstructurering van de stukgoedsector: minder kadelenge, maar meer ruimte om goederen te sorteren en op te slaan. Rotterdam zal daarmee een grotere functie krijgen als distributiehaven. Daarnaast zullen de (nieuwe) handelsbetrekkingen met de Chinese Volksrepubliek niet ongemerkt aan de stukgoedsector voorbijgaan: in de eerste negen maanden van 1979 deden alleen al 104 Chinese schepen de haven van Rotterdam aan tegen 105 in geheel 1978.⁸ Het onlangs opgerichte bedrijf Cross Ocean, gezamenlijk eigendom van de rederij China Ocean Shipping Company en Paktrans, past duidelijk in dit beeld. De Chinese vrachtaart bestaat grotendeels uit stukgoederen, verwacht kan worden dat de schaalvergroting van de Chinese zeevaart via palletisering zal verlopen (transport van goederen gestuwd op pallets). Deze schaalvergroting zal de betekenis van Rotterdam als distributiehaven (China-Europa) verder doen toenemen. Het stukgoed mag een 'oude' havensector zijn, het is er ook één met nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden.

Het *machinaal/massagoed* (ontstaan rond 1900) is de sector van de granen, olie, peulvruchten, kolen, erts, oliehoudende zaden en veevoedergrondstoffen. De overslag is hier kapitaalintensief. Zo verwerkt een moderne graanelevator achthonderd ton zwaar graan per uur⁹, ofwel qua tonnage vier maal zoveel als een balenploeg stukgoedarbeiders op een hele dag aan koffie overslaat. Op het gebied van de granen- en derivatenoverslag is de laatste tijd sprake van nieuwe transporttechnieken middels een samenwerking van de Graan Elevator Maatschappij (GEM) met de Nederlandse en Duitse Spoorwegen. Via het treinbeladingsstation in Europoort vindt graan- en veevoertransport plaats dat voorheen voornamelijk via de binnenvaart verliep, een experiment dat in 1976 startte. Het zeeschip-treintransport tot in de DDR verloopt via zogeheten 'Zielgebietszüge' of 'kruidenierstreinen', treintransport naar één centraal distributiepunt vanwaar de wagons naar drie of vier verschillende ontvangers in de directe omgeving worden gedirigeerd.¹⁰

In een tijd waarin energiedragers schaarse goederen zijn en daardoor in toenemende mate onder politieke druk komen te staan, weet Rotterdam zijn positie juist op deze markt sterk te verbeteren. Zo steeg in 1979 de aanvoer van olie ten opzichte van 1978 maar met liefst 17% tot 139 miljoen ton. Ook de aanvoer van kolen zit sterk in de lift. In de onlangs gepubliceerde Kolennota van het ministerie van Economische Zaken wordt voor het jaar 2000 een nationaal kolenvoerbruik van minimaal 26-30 miljoen ton voorspeld. Ter vergelijking: het verbruik in 1980 wordt geschat op 1,5 miljoen ton.¹¹ Voor de gehele sector machinaal/massagoed is een verdere uitbreiding van overslagcapaciteit te verwachten. Op het gebied van de kolenoverslag wordt een nieuwe kolenterminal gepland op de Maasvlakte, waarvoor zowel de 'kolenboeren' (Steenkolen Handelsvereniging) als de 'olieboeren' (Shell) met elkaar zwaar in de slag zijn.

De sector *containers* komt in de Rotterdamse haven in de jaren zestig tot ontwikkeling. Oorspronkelijk is de container-business een puur Amerikaanse aangelegenheid. Door de oorlogvoering in Korea en later in Vietnam waren de Amerikaanse troepen aangewezen op goede, maar vooral ook snelle verbindingen. Transport van oorlogstuig via containers bleek daarbij het middel bij uitstek. Deze containerisering is vervolgens overgewaaid naar Rotterdam. Een belangrijk containerbedrijf, het grootste van Europa, is Europa Container Terminus. In 1977 werden in Rotterdam 900.436 containers afgehandeld. Uit de prognoses 1977-2000 van het gemeentelijk Rotterdam Havenbedrijf is op te maken dat er in het jaar 2000 meer dan driemaal zoveel containers worden verwacht. De totale goederenoverslag van de laatste honderd jaar in de Rotterdamse haven overziend, kunnen we stellen dat de Maasstad een andere transportfunctie gekregen heeft: van doorvoer- of transitohaven in de periode tot de Tweede Wereldoorlog naar distributiehaven nu. Van 'passeerstation' is de haven een 'rangeer- en bewerkingsstation' geworden.



In de 'put'

Van familiebedrijf naar conglomeraat

In de Rotterdamse haven opereren van oudsher een aantal familiebedrijven. Voorbeelden van familiebedrijven in het stukgoed zijn de 'Thomsens havenbedrijf' en 'Muller'. Deze bedrijven behoren aanvankelijk tot het klein/middenbedrijf. Door de felle concurrentiestrijd, een strijd die na 1900 ook in het massagoed/machinaal ontstaat, treedt er met name tussen de twee wereldoorlogen schaalvergroting op. Tegelijkertijd verandert dan ook het type bedrijf: het wordt tot een *grootbedrijf*. Na de Tweede Wereldoorlog zet het proces van schaalvergroting zich voort. Via groei van het eigen bedrijf, overname van en/of fusie met buitenlandse, qua marktgerichtheid soortgelijke of andersoortige ondernemingen, ontstaat een steeds ondoorzichtiger wordend web van internationaal aan elkaar gerelateerde havenbedrijven. Zo waren er vroeger de bedrijven Blauwhoedveem en Pakhuismeester, die nu zijn gefuseerd tot Pakhoed, een bedrijf met een *concernvorm* van diverse divisies van activiteiten (opslag, overslag, vervoer) dat internationaal is vertakt (in Europa en Amerika). Door fusie en concentratie, diversificatie van activiteiten en gerichtheid op verschillende markten (de havensectoren) ontstaan nieuwe economische belangengroepen in de vorm van *conglomeraten*.¹² Er ontstaan bedrijven die belangen hebben in het hele havengebied van stukgoed, machinaal/massagoed en container.

Een conglomeraat heeft als kenmerk dat er onder één naam van een joint venture of holding zeer uiteenlopende activiteiten worden verricht. Enkele voorbeelden:

- Internatio-Müller bestaat uit ongeveer 150 verschillende ondernemingen; het bedrijf is actief in handel, industrie en havenwerken.
- Furness bestaat uit tientallen bedrijven, actief op onder meer het gebied van tankopslag van vloeibare chemicaliën, vervoer van vloeibaar asfalt en zavel overzee, stuwadoors- en terminaloperator-activiteiten, cargadoorbedrijven, bevrachtingsbedrijven, verkoop en onderhoud van bedrijfswagens, import van transportmiddelen en verhuur van vorkheftrucks en hoogwerkers.
- Steenkolen Handels Vereniging (SHV) is ook zo'n duizendpoot. Tot SHV-Holdings behoren tientallen bedrijven, onder andere Geveke, SSM Coal, Van Nievelt, Goudriaan & Co., GTI Installatietechniek, Calpalm, Xenos, Makro. Gerekend naar de totale omzet behoort SHV Holdings tot de acht grootste ondernemingen van Nederland: Shell, Unilever, Philips, Gasunie, Akzo, Estel, DSM en SHV.

In de loop der tijd is een tendens te zien om een gehele *transportketen* onder beheer en

controle te krijgen. Zo heeft de Holland-Amerikalijn (HAL) een belangrijke rol gespeeld bij de oprichting van Europe Container Terminus (ECT), het grootste containerbedrijf van Europa. Met andere buitenlandse rederijen heeft de HAL eveneens de Atlantic Container Line (ACL) opgericht. De SHV, die ook in de containersector actief is, heeft weer bindingen met Thyssen A.G., Ruhrkohle A.G. en Thyssen-Bornemisza. Deze laatste drie hebben weer belangen in de Nederlandse Rijnvaart Vereniging (NRV). Deze NRV is sinds kort eigenaar van de duwvaartrederij Europese Waterweg-Transporten.

Havenbedrijven fuseren en rederijen fuseren. Een voorbeeld van deze laatste is de Nederlandse Scheepvaart Unie (NSU), in 1969 ontstaan uit vijf grote Nederlandse lijnvaartrederijen met een nieuwe divisiestructuur¹³ met als een van de deelactiviteiten: transport en havenoverslag. Nederlandse (haven)bedrijven opereren in het buitenland, buitenlandse (haven) bedrijven opereren in Nederland. Tussen geschetste schaalvergroting en internationalisatie door zijn in Rotterdam kleine(re) havenbedrijven blijven bestaan. Deze hebben zich dan gespecialiseerd in bepaalde stukgoedactiviteiten of krijgen activiteiten uitbesteed van een groter bedrijf, dan wel spelen in op een bepaalde markt die voor een groter bedrijf niet rendabel is. Ze fungeren als een soort 'chartermaatschappij' binnen het Rotterdamse havengebied.

De Rotterdamse haven bestaat dus uit een complex van havenbelangen en -kapitalen, waarin een ondoorzichtig internationaal investeringspatroon gericht op het aantrekken en afstoten van ondernemingen troef is. Een ondoorzichtigheid die verder bevorderd wordt door de tendens havenbedrijven van een besloten vennootschap (BV) om te zetten in een commanditaire vennootschap (CV). Dit geheel van bedrijfspolitieke ontwikkelingen moet bij het Rotterdamse havengebied betrokken worden, of zoals een havenarbeider het uitdrukte:

'Waarom wordt van werknemers gevraagd, solidair te zijn met zogenaamde zwakke bedrijven en daarvoor te matigen, laten die sterke bedrijven maar solidair zijn met die zwakken'...

Ontkwalficatie

In de Rotterdamse haven werken in de stukgoed-, machinaal/massagoed- en containeroverslagbedrijven respectievelijk ongeveer 8000, 3500 en 1500 havenarbeiders. Stukgoedoverslag vormt de oudste sector en is in oorsprong zo oud als het (zeil)schip. Met

vervolg op pagina 33

vervolg van pagina 31

Werken in de Rotterdamse haven

het verdwijnen van de zeilvaart en de opkomst van de stoomboot veranderde het bootwerkersberoep. Het lossen en laden van een zeilschip ging gepaard met op- en aftuigen, een ambacht waarbij specifieke zee-manskennis¹⁴ nodig was. Rond de eeuwwisseling verdween dit ambachtelijk element geleidelijk aan uit het havenwerk, daarmee ook een bepaalde beroepsgroep, de bootwerker werd de sjouwerman van nu in het ruim ('de put') of op de kade. Bij dit arbeidsproces gaat het echter om meer dan een handelingspatroon van lossen en laden. Het schip, dat steeds groter en sneller wordt, moet worden gestuwd in een bepaalde volgorde en ritme van werken waarvoor een bepaalde kennis en ervaring ('feeling') is vereist, alsmede een anticipatievermogen voor soort lading, schip en werkploeg ('inspelen'). Tillen is ook meer dan oppakken, rollen, kantelen, overnemen, in één keer wegzetten; het 'kapzakken' met balen is zeker handwerk, maar vereist óók een bepaalde vak kennis van de 'putter' waarin heel wat elementaire mechanica ligt opgesloten. Wie bijspringt bij een verhuizing is 's avonds veelal compleet 'gebroken', de 'putter' wordt hier dagelijks mee geconfronteerd maar heeft een werkritmiek ontwikkeld om deze (be)last(ing) zoveel mogelijk te beperken.

In het stukgoed slaan de stuurman, de vorktruckrijder, de talleyman, de kraanmachinist, de winchdrijver, de bootsman, de controleur, de ploegleider, de botenbaas in een onderling samenspel van alles en nog wat over: zakken, kistjes, vaten, dozen, blikken, hout, pijpen, huiden, veekeuken, kratten. Het werk van een balenploeg in de koffie verloopt als volgt:

's Morgens om half acht beginnen we vanuit de kantine, daar worden we ingedeeld. Dan komen we bijvoorbeeld met zes man, dan staat daar koffie en dan moeten we de balen wegen. Ieder heeft zijn haak in de hand, die balen wegen 75 kilo. De bootsman komt aan dek, waarschuwt ons, dan komen de stropen naar beneden. Dan maken we twintig balen, dus één hijs en maken die met twee man vol, zo gaat dat dan door. Twee man hier, twee man daar, en dat gaat dan zo de hele dag door. En men kan wanneer we zo de hele dag gewerkt hebben tot tien voor vier 170 tot 200 ton verwerkt hebben.'

Het werk moet dagelijks worden ingedeeld voor het soort lading: koffie, meel, fruit, katoen, tabak, chemicaliën, vriesgoed (bijvoorbeeld -20 °C), de omvang van de werkploeg en de plaats van werken, binnen/buiten boord, dekgast, plaats bij de hijs. Als gevolg van de toenemende industrialisatie eind vorige eeuw¹⁵ kwam een nieuwe havensector tot ontwikkeling, de overslag van *massagoed* via grote machines: kolen, erts en graan. Graanelevatoren zuigen aan de ene kant graan uit een zeeboot en laden aan de andere kant een binnenschip. Met de fabrieksindustrie ontstond ook een transportindustrie met als kenmerken: standaardisatie en mechanisatie via laadboom, stoomlijer, kraan, laadkist en (later)pallet. Havenarbeid wordt steeds meer onderdeel van een internationaal *transport-systeem* van onderling samenhangende vervoersmiddelen als zeeboot, binnenschip, auto/trailer en vliegtuig. Door deze groot-scheepse mechanisatie in het machinaal ontstaat een nieuw patroon van lossen en laden in de haven, naast de traditionele havenarbeid. In het machinaal zijn de ploegen kleiner en de overslagsnelheid veel groter:

'Wat wij vroeger met 100 man deden en dan met de schop, wordt nu met bulldozers enzovoort uit de dekken getransporteerd en dan komt er zo'n grote kraan zo'n 10 ton, weet ik hoeveel tegelijk pakken en dan trekken ze zo'n boot in 24 uur of 36 uur leeg. Dat was er vroeger niet bij, hè.'

De sector machinaal kent een grotere mechanisatie en minder variabiliteit van werken dan het stukgoed. Ook hier wordt het werk dagelijks ingedeeld maar met een grotere voorspelbaarheid van soort lading, omvang werkploeg en plaats van werken. Het machinaal kent andere functies en namen dan het stukgoed: tremmer, schipper, de elevatorbaas, pijpbediener, knoppeur, weger, motordrijver, bakkenbestuurder. Het is (meer) machinegebonden werk dan het stukgoed, het werk in de 'put' heeft hier plaats gemaakt voor werken aan of bij de 'veter'. Alhoewel verschillende soorten produkten worden overgeslagen als erts, kolen, granen en

derivaten en tegenwoordig ook veel chemische produkten als ureum, fosfaten is de ladingsoort minder divers dan het stukgoed. Er is een ander patroon van werkhandelingen ontstaan en in zekere zin minder werk-'feeling', stuwen is een proces-handeling geworden. De tremmer schept produkten, die in het ruim van een kolossaal schip liggen naar de plaats waar deze weggehaald kunnen worden door een grijper of elevatorpijp(en). Als er granen en derivaten worden overgeslagen moet ervoor gezorgd worden dat de elevatorpijp voortdurend kan zuigen, ook worden hierbij in het ruim bulldozers gebruikt, er is een non-stop werkproces.

Toch zijn bepaalde aspecten van het traditionele havenwerk hier ook (nog) aanwezig, er blijft een zekere proces-'feeling', zij het dat dit voor een kleinere groep geldt, namelijk de wegers. De weger in de 'veter' slaat weliswaar tonnen graan over, wat machinaal gaat, maar



Toename van het Chinese vrachtverkeer

bedient met de hand de weegapparatuur en voelt telkens aan de bascuul ('het zwaantje') of het kwantum bereikt is en maakt dan met handbediening het kwantum precies vol. Gezegd kan worden dat hoe verder de locatie van Rotterdam afstaat, Maas/Rijnhaven-Botlek-Europoort, des te moderner het machinepark, des te meer zijn bedieningsfuncties tot louter controlefuncties geworden. Het toetsenbord en schakelprocessen hebben het 'zwaantje' vervangen en veelal wordt gewerkt op afstand van elkaar in een combinatie van één-mansfuncties: bulldozer(s) in het mammoetruim, knoppeur aan dek en ver weg in de silo de weger, die nu operator-weger heet. Naast de elevator met meervoudige pijpstallaties heeft een nieuw loswerktuig zijn intrede gedaan, de pneumaat: een kruising van een zuig-, graaf- en transportmachine, alsmede een nieuwe functie van machinist/pneumatist. Ploegen worden kleiner, onderling contact wordt minder persoonlijk, de permanente herrie maakt alleen portofooncommunicatie en/of visueel contact mogelijk. Groepswork is in het machinaal geleidelijk meer individueel werk geworden.

Container

Bij de invoering van de *container* in de jaren zestig ontstond naast het stukgoed en machinaal een nieuwe havensector, containeroverslag. De containerisatie kenmerkt zich door nieuwe verpakkingstechnieken van stukgoederen als bier, chemische produkten, elektronica, koffie, tabak en bepaalde massagoederen (de bulkcontainer) met een nieuwe overslagtechniek (huis-huis transport). Containerbedrijfsvoering is hoog geautomatiseerd. De haven opgevat als een transportsysteem heeft hier de kenmerken van een mens-machinesysteem gekregen met een hogere technische complexiteit dan het machinaal/massagoed, waarbij mens en machine tot een systeemprestatie geworden.¹⁶ Machinegebonden werk is hier apparatuurgebonden werk op basis van computerinstructie. Zoals de proces-industrie het vorige decennium een nieuwe functie deed ontstaan van bedieningsvakman/chemiciën, ook wel operator genoemd¹⁷, zo heeft ook hier een nieuw produktieproces een nieuwe functie gecreëerd,

de terminal-werker. Een nieuwe haventechnologie, een nieuwe havenarbeider. De functie van terminal-werker omvat vele nieuwe functies: van-carrierchauffeur, verkeersleider, tugmaster-chauffeur, transtaineroperator, radioman, sjorder, grendelaar.

Als voorbeeld de van-carrierchauffeur die op een hoog vierwielig (voor de haven nieuw) voertuig rijdt, ook wel de 'kangoeroe' genoemd. Dit voertuig schuift over een container van zo'n twintig ton heen en verplaatst deze als het ware onder de buik hangend in een straat. Als de chauffeur zijn dienst (volcontinu-arbeid) begint ontvangt hij van de 'shift'-leider een laadlijst met nummers, een gecomputeriseerde werkinstructie. Instructies worden ook per portofoon gegeven. Processturing vindt plaats door afdeling containercontrole en computercentrum.

'Je zit in de van-carrier, dan gaat het door de portofoon zo van: 'Moeder 205 Anton'. Is dat

jouw code dan ga je erop af. Meteen daarna gaat het door de portofoon van: 'Moeder 205 Barend', dat is dan bijvoorbeeld voor je collega. En zo heb je Moeder, Hendrik, Simon, Ferdinand, Ronald, Gerard, Xerxes, Dirk, Eduard en dat zijn allemaal namen voor vakken. Verder heb je nog straten; 1 tot 20. Alles bij elkaar een hele familie dus.'

De computer reguleert het gehele overslagproces, er vindt aldus permanente procescontrole (on-line) plaats via de instructiekaart. Er is een grote mate van voorspelbaarheid in het werk, slechts straten of nummers op de container wisselen. Het soort lading is onbekend: de container is anoniem. In deze nieuwe havensector bestaat de traditionele havencultuur niet of nauwelijks, de ploeg met vaste 'maten' heeft plaatsgemaakt voor een 'shift' van nummers in straten. De havenarbeider bestaat er niet meer, hij is een nieuw soort transportwerker geworden. De in deze sector werkzame sjorder lijkt in een aantal werkhandelingen nog op de bootwerker, hij laadt of stuwt echter niet, maar zet containers vast op een containerschip. Feeling, anticipatie en inspelen, eigen aan het arbeidsproces van de bootwerker met een bepaalde speelruimte in de werkuivoering kent de terminalwerker niet, hij dient een geprogrammeerde instructie uit te voeren. Veelal heeft de terminalwerker niet de havenvakschool gevolgd, zoals de 'putter' met certificaat, maar bestaat er voor hem een eigen bedrijfsopleiding en -instructie. Ondanks dat er een zeker bedrijfseigen scholingsniveau bestaat (het minst voor de sjorder, het meest voor de kraanmeester, met de van-carrierchauffeur daartussen) moet arbeidshistorisch van een *ontkwalificatie* van het havenwerk gesproken worden.¹⁸ Er ontstaan weliswaar nieuwe functies op kaderniveau in de operationele en administratieve sfeer en logistieke werkzaamheden (bijv. onderhoudspersoneel), maar het gros van het containerterminalpersoneel verricht werk waarbij het vakmatige stuwen, laden en lossen tot verplaatsen en stapelen is geworden. Het is computergebonden werk, gericht op zoveel mogelijk scheepshandelingen ('moves'), wat sterk

vervolg op pagina 35

vervolg van pagina 33

Werken in de Rotterdamse haven

overeenkomt met de typering van '...the worker as a general-purpose machine operated by management...' ¹⁹ in een geavanceerd mens-machinesysteem.

De sectoren overziend is het havenwerk in de loop der tijd (pakweg honderd jaar) sterk gerationaliseerd via een bedrijfsvoering van toenemende mechanisering en automatisering, waardoor het traditionele beroep (dat zwaar en vuil is, maar vooral óók een vak is) van havenarbeider een taakuitholling te zien heeft gegeven. Technologische ontwikkelingen hebben zeker ook tot een taakverlichting geleid, maar tegelijk tot monotonisering en een grotere onderschikking aan het geheel van werkhandelingen en -processen ('tonnen draaien' en 'moves maken'). Een ontwikkeling is weergegeven in schema 1.

Schema 1. Ontkwalificatie van de havenarbeid

Org. kenmerken	Sector	Stukgoed	Machinaal/Container
Werkorganisatie:		Laag (handarbeid)	Hooggeautomatiseerd (mens-machinesysteem)
Werkvorm:		Groepsgewijs (werkploeg)	Individueel (shift van individuen)
Gebondenheid:		Variabele taken (speelruimte)	Procesgebondenheid (weinig/ geen speelruimte)
Werktijden:		Discontinu (twee-ploegendienst)	Semi/volcontinu (drie resp. vier-ploegendienst)
Organisatiestructuur:		Minder	Meer geformaliseerd
Overslaggoederen:		Divers	Minder divers/onbekend
Kennis:		'Bootwerkersfeeling' (een 'vak')	Beperkte proceskennis (een 'functie')
Opleiding:		Beroepsgericht	Bedrijfsgericht
Typering:		Havenarbeider (beroepscultuur)	Transportwerker (minder/geen beroepscultuur)

Taakstelling

De rationalisatie van het havenwerk is niet alleen waar te nemen vanuit de ontstaansgeschiedenis van de sectoren; eerst stukgoed, vervolgens machinaal/massagoed en dan vervoer per container, maar ook binnen de sectoren zelf. Het moderne proces van goederenoverslag in de havensectoren is gericht op een zo hoog mogelijke overslagsnelheid, een zo kort mogelijke ligtijd voor steeds grotere schepen die steeds meer goederen kunnen vervoeren. Over-all kenmerk bij deze rationalisatie is de werknormering ofwel taakstelling; zoveel balen koffie per ploeg, zoveel ton erts op een dag, zoveel containers per man per uur.

Het havenwerk kent drie vormen van taakstelling: klaar-naar-huis, overwerk en multi-inzetbaarheid. Het klaar-naar-huis-systeem is de meest voorkomende werknormering in het stukgoed:

'Het ergste dat je als bootwerker kon overkomen, het smerigste dat ze ooit uitgevonden hebben, is het klaar-naar-huis-systeem. Kijk, als je normaal 150 ton per dag doet, dan heb je een goede ploeg. Toen zeiden ze van, jongens, 180 ton en klaar-naar-huis. (... ..). Zo is het werktempo opgejaagd. Bij de Felshaven werken ze met baaltjes suiker. Nou, die jongens verwerkten eerst 250 ton, nu doen ze 260 ton en de kop van mijn romp als het volgend jaar geen 275 ton is.'

Het is tegelijk een sluipende taakstelling, ook in massagoed en container vindt een dergelijk proces van normverhoging plaats, vooral onder invloed van nieuwe overslagtechnieken. Dat taakstelling centraal staat in het havengebeuren illustreert een uitspraak van een directeur uit het machinaal ²⁰:

'Ik word elke morgen om kwart voor zeven gebeld, vanuit de Botlek. Dan vertellen ze me wat er in de afgelopen nacht gelost en geladen is... Dat is standing-instructions.'

De directeur staat er mee op, de havenarbeider gaat er mee naar bed, bij wijze van spreken. Er is een grote groep havenwerkers die pendelt vanuit Zeeland, Brabant, die in feite een extra taakstelling hebben, proberen de verkeersspits voor te zijn: klaar-naar-huis-pezen.

'Er wordt gekeken naar de pendel. Als je pendelaar bent en je moet 50-60 km rijden om naar je werk te komen, laten we zeggen 100 km per dag heen en terug en je kunt dan zo'n kwantum aannemen in die haven, waar de baas genoeg mee neemt en die liggen niet laag. Dat is bijvoorbeeld in de balen 250 ton voor zo'n ploeg en dat kan ook wel eens met

koffiezakken naar zo'n 200 ton, omdat koffie weer een ander materiaal is dan bloem of suiker. En je hebt dan met pendel te maken en je hebt dan ploegen, die er tegenaan willen, dan gaan ze er ook tegenaan, keihard. En dan zijn ze niet meer capabel als ze dat karwei geklaard hebben... dan zijn ze wel dermate de zakken los dat ze eigenlijk niet eens meer in staat zijn om nog een stuk ander karwei te doen. Dus dan gaan ze op 250 ton naar huis, daar hebben ze wel voor moeten pezen, de totale ploeg.'

De werkdag in de haven is verdeeld in twee taken van vier uur, overwerk vindt plaats in de zogenaamde derde taak. Volgens CAO kan de havenwerker in het stukgoed en machinaal verplicht worden twee maal per week anderhalf uur over te werken - ook wel verplicht afwerken genoemd - als een zeeboot 'uit'

moet. Dit overwerken verlengt de werkdag en vormt de tegenpool van het klaar-naar-huis, in de tijd gezien zijn het complementaire vormen van taakstelling (in de containersector komt overwerk minder voor). Naast verplicht afwerken bestaat ook het 'vrijwillige' overwerken met een extraatje als lokmiddel en/of subtiele sancties als drukmiddel van de zijde van het bedrijf.

Verder kent het havenwerk de multi-inzetbaarheid van het personeel, het inzetten van personeel in verschillende locaties. In het havenwerk zijn pieken en dalen, via een pool van havenarbeiders (SHB'ers) wordt de personeelbezetting aangepast aan de werdstroom. Vooral in het stukgoed werken zo'n 2000 havenarbeiders mobiel door de haven heen in SHB-dienst, elders ook wel aangeduid als 'labour decasualization' ²¹: losse arbeiders in vaste dienst. De variabiliteit van de werkplaats vormt een aanpassingsprobleem, de ene dag of periode hier, de andere daar, wisselende ploegenbezetting; kortom een druk op het anticipatievermogen van de havenarbeider. Een andere vorm van multi-inzetbaarheid vormen combi-functies binnen een bedrijf, verschillende taken die in één functiepakket gevoegd worden, wagenrijder/stuwer, van-carrierchauffeur/operator. Opvallend is dat vooral in de containersector die multi-inzetbaarheid is toegenomen, in mindere mate geldt dit voor het machinaal, doordat SHB'ers ingezet kunnen worden. De stukgoed-pool wordt aldus tot een havenpool, functies en werktijden worden meer geïntegreerd. Containerbedrijven putten uit een combinatie van de SHB-pool, koppelbazen en uitzendbureaus, wat tot uitdrukking komt in de categorie personeel van derden. ²² Havenarbeid wordt taakarbeid met kenmerken als ongeschoolde krachten, gastarbeiders en (arbeids)piekpersoneel, ontwikkelingen die ook in het stukgoed te vinden zijn.

W. Buitelaar, G. Evers, H. Peer en B. Westerveld zijn leden van een projectgroep uit de Vakgroep Arbeid- en Organisatiesociologie/Universiteit van Amsterdam. Deze projectgroep verrichtte onderzoek naar de arbeidsomstandigheden in de Rotterdamse haven, resulterend in de publikatie *'Werken in de Rotterdamse Haven'* welke samen met havenarbeiders tot stand kwam (december 1979).

Opgemerkt kan worden dat naarmate het arbeidsproces meer is geautomatiseerd, taakstelling is ingebouwd als systeemelement van het werk (kwantums overslag, instructiekaart, portofooninstructie). In het stukgoed is taakstelling meer ad-hoc ingebouwd, via overwerk en klaar-naar-huis.

Organisatie- en werkproblemen

Door de rationalisatie van de havenarbeid is vooral de *organisatiestructuur* op horizontaal niveau veranderd: kleinere werkploegen in het stukgoed, tendens naar één-mansfuncties in het machinaal, combi-functies in de containersector. Sprak men in de jaren zestig over ploegen van elf of dertien man in het stukgoed, ²³ thans zijn dat er acht tot twaalf. Een verticale verandering in de werkorganisatie is de inkorting van hiërarchische niveaus. Had de botenbaas vroeger een assistent (de 'kras'), in vele gevallen fungeren de dekgast of de ploegleider nu als zodanig in het ruim, wat in feite een taakverzwaring voor hen betekent. Dezelfde botenbaas heeft geleidelijk aan een minder zelfstandige functie gekregen, onderdelen uit zijn takenpakket (werkplanning en -indeling) zijn naar het 'kantoor' verplaatst bij de inspecteur. De botenbaas is toezichthouder geworden, en de inspecteur projectleider.

'De botenbaas, die eigenlijk de boot op heeft, die heeft niets meer te vertellen. Wie is nog aan boord de baas? Dat is niet meer de botenbaas, maar dat is de inspecteur. En die inspecteur, nou ja, dat is iemand, die dan zeg maar planmatig dat hele karwei en de belading of de lossing in zijn kop heeft en zo moet dat gebeuren. En wat die inspecteurjes zeggen tegen die botenbazen, dat moet worden gedaan. Voorheen was het zo, dat als de botenbaas de boot op had, dan had ie de boot op. Dan laadde hij de boot. Dan was hij daar verantwoordelijk voor. Als er op een gegeven moment een indeling gemaakt moest worden voor de ploegen, dan deed hij dat. (...) Tegenwoordig is dat niet meer zo. Dat wordt allemaal uitgemaakt door zo'n baas, door zo'n inspecteur. Die mensen zijn eigenlijk als het ware uit hun functie ontheven. Het enige dat zij nog doen is toezicht houden, kijken of het karwei loopt en zich verder eigenlijk weinig meer betrokken voelen bij de productie als zodanig. (...) Dat betekent, dat zij minder invloed hebben op de mensen, want op het moment dat zij het niet met hem eens zijn, zeggen zij joh, ga naar je inspecteur, en laat die maar komen.'

Ook hier geldt dat naarmate het werk meer geautomatiseerd is lijnverkorting en functiecombinatie in de organisatiestructuur is ingebouwd. Zo geeft de nieuwe functielijst bij de ECT ²⁴ een overzicht van functievorming te zien met een combinatie in één functie van productie-, onderhoud- en toezichtsfuncties. Deze algemene verandering van de organisatiestructuur in het havenwerk heeft zeker kwantitatieve gevolgen in de zin van daling van het totaal aantal arbeidsplaatsen in de haven, en wel van 15 000 naar 13 000 in de laatste tien jaar, aldus gegevens van het Gemeentelijk Havenbedrijf.

Genoemde organisatieverandering heeft ook een belangrijk kwalitatief aspect, gevoegd bij de eerder genoemde taakstelling: vermindering van de autonomie in het arbeidsproces. De havenarbeider in het algemeen is steeds meer louter uitvoerder, via normering, van opgelegde werkhandelingen geworden. Traditioneel mag een balenploeg dan wel een eigen speel- of beslissingsruimte in het werk hebben, maar die bestaat slechts binnen de door 'het kantoor' geplande grenzen. Procesgebondenheid in het machinaal en container zijn andere voorbeelden in dit verband. Havenarbeid kan niet alleen als een bepaalde vorm van transportarbeid omschreven worden, het heeft óók kenmerken van de (moderne) fabrieksarbeid gekregen: taaksplitting, verkorting werkcycli, repeterende arbeid en vooral monotonie van het werk. ²⁵ De band heeft, naast het machinaal, ook zijn intrede gedaan in het stukgoed bijvoorbeeld: *'Wanneer je in zo'n bananenloods staat en daar staan drie loopbanden en overal auto's die met de hand geladen worden. En je ziet de loopband honderd meter lang en de mensen staan eraan en dan zie je de hele dag voor je gezicht bananen, dozen bananen... en dat vind*

vervolg op pagina 37

vervolg van pagina 35

Werken in de Rotterdamse haven

ik verschrikkelijk wanneer ik naar de bananenhaven moet. De produktie móet lopen, dat is verplicht misschien 18 000 of 20 000 dozen per band moeten gedaan worden. Je wordt werkelijk helemaal gek, alleen maar de hele dag dozen, dozen en nog eens dozen, nou alles is banaan in mij....'

Een ander voorbeeld is het laden van kunstmest via een lopende band door twee man. Kenmerkend voor het stukgoed is echter ook dat specialisatie optreedt in behandeling van ladingpakketten als vaten, balenwerk, pijpen en hout.

In het algemeen echter tendert het havenwerk naar een mens-machinesysteem, zij het in een eigen bedrijfsspecifieke vorm waarin de 'tonnen' en 'moves' de moderne variant van het Tayloristische taakstelsel²⁶ zijn. Ofwel, alles is tonnage in de haven. Daarnaast neemt de scheiding tussen de drie sectoren af, ze raken meer op elkaar betrokken. Het klassieke vrachtschip voor een bepaalde sector is een multi-purposeschip geworden waarin stukgoed, massagoed en containers vervoerd kunnen worden, soms tegelijk. De containerisatie heeft ook voor meer *dwarsverbindingen* gezorgd, ook stukgoedbedrijven hebben er een containergedeelte bijgekregen waar de containers 'gestuft' en 'gestript' (laden/lossen inhoud) worden, het machinaal kent de bulkcontainer. Via concernvorming heeft een havenbedrijf een stukgoed-, massagoed- en/of containerdivisie dan wel deelnemingen in een andere sector.

Organisatieproblemen

Met de toenemende complexiteit van de organisatiestructuur der havenbedrijven treden bepaalde organisatieproblemen op. De stukgoedbedrijven hebben een vorm van *projectorganisatie* gekregen, tijdelijk geheel van werkhandelingen, hulpmachines en mensen voor een bepaalde lading of een ladingpakket. Binnen zo'n bedrijf is aldus een veelvoud van projecten te zien die per klant en vracht kunnen wisselen. Het moderne containerbedrijf vertoont meer de kenmerken van een *matrixorganisatie*, werkeenheden (afdelingen) die een bedrijfsonderdeel als scheepsbehandeling, containeropslag en intern transport/groupage vormen. Knoop punten van operationele, logistieke en administratieve processen.²⁷ Het machinaal/massagoed heeft hier een tussenpositie. In beide organisatietypen ontstaan afstemmingsproblemen, voor het containerbedrijf geldt dat een permanente organisatie een fluctuerend aantal 'moves' qua aanvoer kent (met pieken en dalen). Dit probleem speelt minder voor het stukgoedbedrijf, dat een projectopzet heeft, maar daar geldt weer dat naarmate het bedrijf groter is het minder flexibel wordt; hier ligt vooral de 'kracht' van de kleinere stukgoedbedrijven. Een kleine coaster die voor de middag nog 'uit' moet naar Londen, wegens het tij aldaar, kan in een groot bedrijf niet snel behandeld worden. Er komen projectproblemen, waar/bij wie haalt men in het bedrijf de mensen vandaan? Afstemmingsproblemen rijzen bij schaalvergroting, klassieke lijn/stafproblemen doemen er op in een wrijving van de stuwadoor- versus controle-technische werkzaamheden, productiegericht versus klantgericht (verzekering lading) werken. Kortom, de rationaliteit der bedrijfsvoering schept ook een irrationaliteit in de grootschalige organisatie, waarbij omwille van het bedrijfsrendement kwantiteit prevaleert boven kwaliteit der produktie én kwaliteit van de (haven)arbeid.

Voor de havenwerker betekent bovenstaande organisatieverandering in het havengebeuren een toenemende *onzekerheid*. Naast de inherente onregelmatigheid van het havenwerk, dan vroeg(er)/dan later thuis, nacht- en weekenddienst is er een belangrijk onzekerheidsaspect bijgekomen: mobiliteit van werk of soort werk. Het personeelbestand havenwerkers neemt verder af, bedrijfsuitbreidingen hebben geen extra arbeidsplaatsen bezorgd. Intern veranderen functies (en beloning), vooral als gevolg van een ondoorzichtig investeringspatroon. Voor de Rotterdamse haven lijkt steeds meer te gaan gelden: meer doen met minder mensen die multi of tijdelijk inzetbaar zijn. Scheepsinnovatie bevordert genoemde onzekerheid, de nieuwe ro-ro ('rock & roll') boot maakt bepaalde havenwerkzaamheden geheel overbodig: klep neer en de trailer rijdt direct naar de klant als roll

on-roll off vervoer. Een moderne ro-ro kan ruim 2000 ton in zes uur lossen, waarvoor geen haven, maar slechts een pier nodig is (transport Derde Wereldlanden). Gevoegd bij de werk- en jaagsystemen in de haven, met risico's voor lichamelijke en geestelijke gezondheidsslijtage op lange termijn, ontstaat voor de havenwerker een specifieke *arbeidsbelasting*. Hoewel dit geheel van arbeidsonregelmatigheid, onzekerheid van werkperspectief en ondoorzichtigheid in de bedrijfsvoering schuil gaat achter de traditionele stoerheid ('ruigheid') van de havenwerker heeft het naar onze mening een belangrijke rol gespeeld bij het ontstaan van de recente havenstaking. Een arbeidsconflict waarvan de oorzaken te herleiden zijn tot het arbeidsproces van het havenwerk en de daarin heersende arbeidsverhoudingen: een conflict om de zeggenschap over dat arbeidsproces.²⁸

Loonpolitiek en arbeidsproces

Zoals eerder aangegeven worden economische ontwikkelingen in de Rotterdamse haven door diverse factoren van bedrijfs- en macropolitieke aard bepaald. Het huidige kabinetsbeleid overziend, ruimer genomen het overheidsbeleid sedert de zogeheten oliecrisis van 1973, moet worden gezegd dat economische politiek²⁹ grotendeels verengd is tot loonpolitiek. De loonkostenstijging is echter maar een deel van de economische problematiek, en toch krijgt dit deel vanuit de meeste aandacht (vergelijk de nieuwe loonwet). Toegespit op Rotterdam, de positie van de Rotterdamse haven wordt door veel meer factoren bepaald dan de loonkosten van de havenarbeider alleen, terwijl die havenwerker verschillende loonbeperkende maatregelen opgelegd heeft gekregen.

Aan de ene kant zagen havenarbeiders de voortvarende ontwikkeling van de haven, aan de andere kant werden zij geconfronteerd met een matigingspolitiek, die niet leidde tot voor hen waarneembare resultaten: de werkgelegenheid in de haven nam verder af en allerlei maatschappelijke hervormingen, zoals de WIR, SIR en VAD werden niet of in onvoldoende mate doorgevoerd.

Tegen deze achtergrond moet het eisenpakket van de havenarbeiders, c.q. van het Gezamenlijk Actiecomité uit de staking, worden bekeken. Eisen die reeds geformuleerd waren op de ledenvergaderingen van de Vervoersbond in 1978, maar die niet of onvoldoende waren terug te vinden in het onderhandelingsresultaat van de vakbond en de havenwerkgevers (verenigd in de Scheepvaartvereniging Zuid, SVZ) in april 1979. Vandaar dat die 'oude' eisen nadrukkelijk aan de orde gesteld werden in de havenstaking³⁰ van 27 augustus tot 24 september 1979. Deze luiden:

Berekening: Herstructureringsvoorbeeld (situatie vóór 1/10/'79)

Transportkosten per dag (incl. reiskosten onbelast)	f 9,92
Haventoeslag	f 3,03
Totaal per dag	f 12,95

Totaal per week: $5 \times f 12,95 = f 64,75$.

Verwerkt in het uurloon: $f 64,75 : 38,75 \text{ uur} = f 1,70$.

Die f 1,70 werkt door in de extra uren. Die extra uren zijn:

23 dagen vakantieloon	: 230 uurloonen
22 dagen vakantietoeslag	: 220 uurloonen
voorjaarsuitkering	: 100 uurloonen
kerstgratificatie	: 50 uurloonen

Totaal aantal extra uurloonen 600

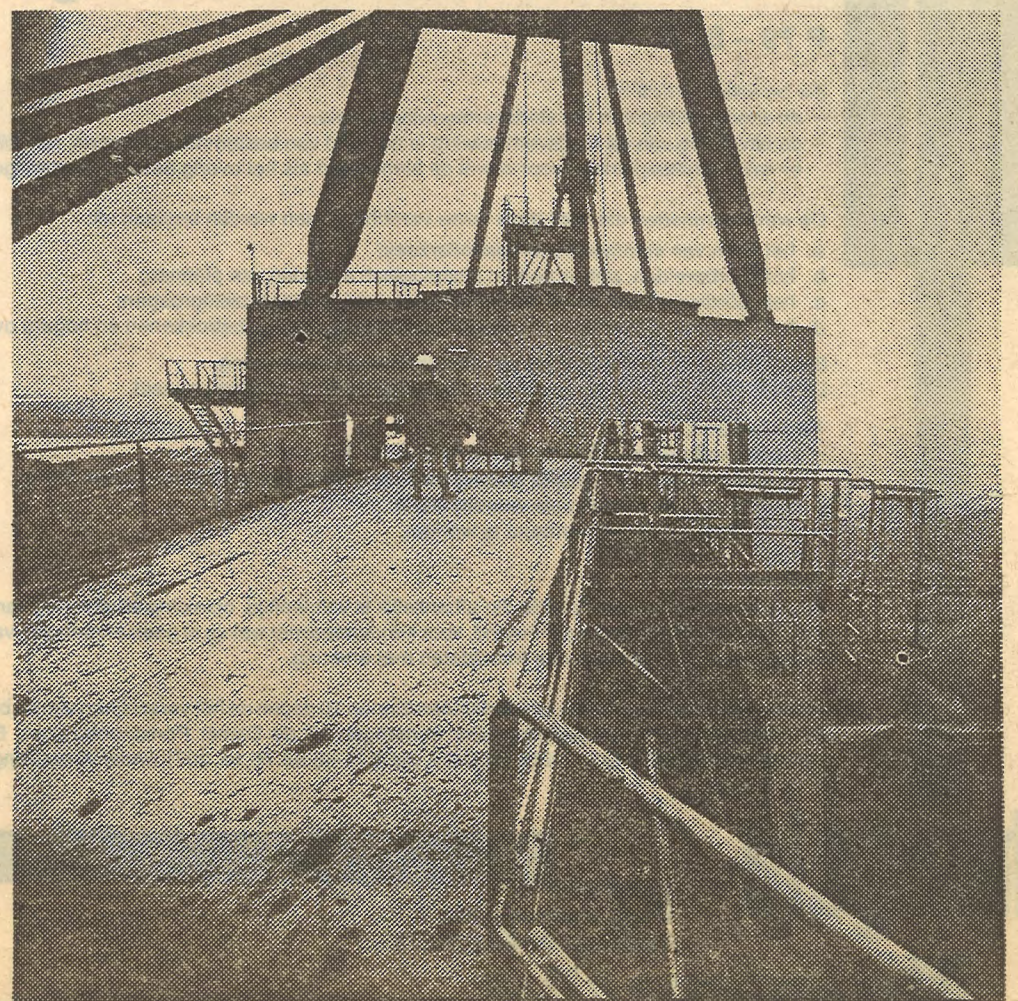
Per jaar is dat dan

$600 \text{ uur} \times f 1,70 = f 1020,-$.

-verwerking van de toeslagen in het basisuurloon;
-loonsverhoging per week van dertig gulden schoon;
-herstel van de volledige prijscompensatie;
-verlaging van de vrijwillig vervroegde uitkering naar 60 jaar;
-jaarlijks 25 vakantiedagen met volledige doorbetaling;
-arbeidstijdverkorting: 35-urige werkweek/vijf ploegendienst in de volcontinu mét behoud van loon.

In genoemd pakket, vooral gezien de toelichting daarvan in de nummers van het *Stakingsnieuws* 1-24 en de *Solidariteitskranten* met gedetailleerde informatie van 15 september respectievelijk 12 oktober 1979, is de onderlinge *samenhang* terug te vinden van het vraagstuk van het arbeidsloon, werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden. Deze samenhang is ook te zien in de zeventien punten die vanuit de vakbondsvergaderingen voor de CAO-onderhandelingen van april 1979 werden geformuleerd. In het door de Vervoersbond en SVZ gesloten april-akkoord waren genoemde punten slechts in sterk gereduceerde vorm te herkennen: de problematiek van het arbeidsproces werd als het ware wegonderhandeld. Dit vormde de oorzaak van de staking; de conflicten in de vleeswarenindustrie en (vooral) het slepersvonniss fungeerden als katalysator van het arbeidsconflict in de Rotterdamse haven. De havenstaking louter op te vatten als een loonconflict is onjuist en verengt dat stakingsgebeuren, evenzeer een beperkt 'bestek'.

vervolg op pagina 39



Rotterdam Europoort

vervolg van pagina 37

Werken in de Rotterdamse haven

Herstructurering van het loon

Genoemd verband, de 'driehoek' van het arbeidsproces, kan als volgt worden geïllustreerd aan de hand van de voorgestelde herstructurering van het loon. Deze maakt ook thans weer, als uitvloeisel van de staking, onderdeel uit van het onderhandelingspakket van de Vervoersbonden.

Het Gezamenlijk Actiecomité wilde, dat twee toeslagen, namelijk de transportkostentoeslag en de haventoeslag zouden worden opgenomen in het basis-uurloon. Door opneming van deze toeslagen in het uurloon zou het loon op jaarbasis met f 1020,- stijgen, zodat een gedeeltelijke invulling van die f 30,- netto zou ontstaan. Een begin van herstructurering van het havenloon.

De herstructurering heeft een belangrijke uitstraling naar de arbeidsomstandigheden. Allereerst plaatsen werknemers hier hun argument dat koopkrachthandhaving/verbetering gunstig is voor werkgelegenheid, tegenover het werkgeversargument dat winst werk betekent. Verder betekent loon voor de havenwerker veelal toeslagloon, een reeks toeslagen en premies die men wel ontvangt, maar die niet als (basis)inkomen meetellen. Ze vormen niet alleen een loonvariabiliteit, maar ook een loonzekerheid. Herstructurering van het havenloon zou een vermindering van die onzekerheid betekenen en een afname voor de druk voor over- en extra werk. Dat heeft enerzijds weer gunstige gevolgen voor de arbeidsomstandigheden (en -tijden), anderzijds zou dat tot meer werkgelegenheid kunnen leiden. Omgekeerd moet worden gezegd dat ook de voorstellen tot arbeidstijdverkorting niet los van het havenloon gezien kunnen worden, een verkorting met behoud van loon, omdat anders weer de noodzaak ontstaat om extra te werken om loonderving te voorkomen. Arbeidstijdverkorting overigens die op zich weer de werkgelegenheid gunstig zou kunnen beïnvloeden. Tenslotte zou verhoging van het basisinkomen een inkomensachteruitgang voor de havenwerker voorkomen bij pensionering of wanneer anderszins uitkeringen exclusief toeslagen en dergelijke berekend (dreigen te) worden, aldus vormen deze loonvoorstellen

ook een solidariteitsband voor actieven en niet-actieven.

Herstructurering van het havenloon is derhalve ook als een herstructurering van het arbeidsproces in de haven op te vatten (en omgekeerd).

Terugkijkend op de havenstaking 1979 kan het conflict herleid worden tot de volgende arbeidspolitieke factoren:

- ondoorzichtigheid en oncontroleerbaarheid van economische belangen en kapitaal in de grootste haven ter wereld;
- falende economische politiek van de overheid, die suggereert dat men voor loonmatiging meer werkgelegenheid en economisch 'herstel' terugkrijgt;
- onzeker werkperspectief voor havenarbeiders als gevolg van rationalisaties en organisatieverandering in het havenwerk, een verdere druk op koopkracht, werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden veroorzakend;
- een vakbondsbeleid van de zijde der Vervoersbond-FNV waarin arbeidspolitiek handelen verengd werd tot onderhandelingspolitiek met werkgevers.

De havenstaking is derhalve geen toevallig of spontaan incident, maar een belangrijk signaal.

Noten

1. Aldus directeur Heus/SHV, in: *NRC/HB*, 25 oktober 1978. Serie 'Rotterdam tussen wal en schip?' Knipselectie, p. 6.
2. Vgl. J. A. de Jonge, *De industrialisatie in Nederland tussen 1850 en 1914*, Nijmegen, 1976 (reprint).
3. Vgl. I. J. Brugmans, *De arbeidende klasse in Nederland in de 19e eeuw 1813 - 1870*, Utrecht/Antwerpen, 1971, p. 31-52.
4. K. Marx, *Het Kapitaal*. Bussum, 1975 (vert.), p. 274-330.
5. H. Mol, *Memoires van een havenarbeider*. Nijmegen, 1980, p. 241.
6. H. Roland Holst, *Kapitaal en Arbeid in Nederland*, Nijmegen 1977 (reprint), p. 191, deel 1.
7. H. Roland Holst, zie (5), p. 12, deel 2.
8. *Het Financieel Dagblad*, 2 november 1979, p. 5.
9. *NRC/HB*, 18 december 1979.
10. *Graan Elevator Maatschappij - Personeelsverslag 1978*, p. 5.
11. *Graan Elevator Maatschappij, Port of grain 12*, p. 4-5.
12. *NRC/HB*, 19 maart 1980.

12. H. W. de Jong, *Dynamische concentratiethorie*. Leiden, 1972, p. 191-251.

13. B. J. van Lient, Verloop van interne organisaties na fusie bij de Nederlandse Scheepvaart Unie N.V., in: F. Breuer/C. Luscuere (red.), *Reorganiseren en saneren*. Rotterdam, 1974, p. 147-157.

14. T. Jansen, Havenarbeiders rond 1900 in Rotterdam en Amsterdam, in: J. Giele e.a. (red.), *Jaarboek voor de geschiedenis van socialisme en arbeidersbeweging in Nederland*. Nijmegen, 1979, p. 7-87, m.n. p. 26.

15. I. J. Brugmans, *Paardekracht en mensenmacht 1795-1940*. Den Haag, 1976, m.n. p. 367.

16. H. Mol, 1980.

Vgl. C. G. Hoyos, *Arbeitspsychologie*. Stuttgart, 1974, m.n. p. 39-46.

Zie ook: P. H. Paternotte, De regelprestatie van operators, in: *Mens en Onderneming*, 1976 (2), p. 73-84.

17. P. van Schilfgaarde (red.), *Automatisering in de proces-industrie: opleiding en selectie van bedieningspersoneel*. Den Haag, 1968, p. 36-54.

18. Vgl. M. van Klaveren, Structuurpolitiek en dekwalficatie van de arbeid, in: *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 1978 (3), p. 45-56, m.n. p. 48.

19. H. Braverman, *Labor and Monopoly Capital*. Londen, 1974, p. 180.

20. De Rotterdamse Haven. *Vrij Nederland*, kleurkatern 8 december 1979, p. 39.

21. P. J. A. ter Hoeven, *Havenarbeiders van Amsterdam en Rotterdam*. Leiden, 1963, p. 25.

22. Vgl. *ETC-Jaarverslagen 1977 - 1978*, p. 9 resp. 17.

23. P. ter Hoeven, 1963, p. 178.

24. *Van huis tot huis*, Bedrijfsorgaan ECT, 12 juli 1979, p. 3-15.

25. A. Teulings, *Philips*. Amsterdam, 1976, m.n. 30-39.

26. F. W. Taylor, *De beginselen der wetenschappelijke bedrijfsleiding*. Eindhoven, 1913, (vert.), p. 46-47.

27. J. van Doorn/C. Luscuere (red.), *Projectorganisatie: een verkenning van varianten*. Rotterdam, 1971.

28. Vgl. *Industriebond-FNV, Arbeidsorganisatie en arbeidersorganisatie*. Amsterdam, december 1979, brochure.

Vervoersbonden-FNV, *Allemensen: drie jaar beleid in wording*. Special Tweewekenkrant, 22 februari 1979.

Zie eveneens: B. Trentin, *Arbeiter-Demokratie: Gewerkschaften, Streiks, Fabrikräte*. Hamburg, 1977 (vert.).

29. T. Korver, Economische politiek?, in: *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 1978, p. 110-123.

S. Stuurman, De havenstaking en de economische politiek, in: *De Groene Amsterdammer*, 19 september 1979.

30. Voor een overzicht van de havenstaking: H. Homma/B. Hoeksema, *Doorbraak aan de Maas*. Amsterdam, 1979.

B. Oosterwijk e.a., *Dwalers en dweilers*. Rotterdam, 1979.

vervolg van pagina 11

Wie gaat weg en wie blijft hier?

heb hier een overzicht van verschillende argumenten pro en contra gepresenteerd, zonder zelf een duidelijke keuze te maken.

Staatsgreep

Dit artikel werd geschreven kort voordat op 25 februari jl. de staatsgreep plaatsvond in Suriname. Is de hier gepresenteerde analyse met deze *coup* historie geworden? Het is heel moeilijk daarover nu al iets te zeggen, maar voor zover daarover schattingen bekend zijn, gaat de emigratie gewoon door. Het is niet duidelijk wat dit betekent. Er is sprake van een zeker najlingseffect, de emigranten hebben hun vliegtickets al maanden van tevoren gekocht. Het kan zijn dat mensen Suriname verlaten uit angst voor een militair bewind of voor wat de naaste toekomst aan politieke onzekerheid nog meer zal brengen. Het is daarentegen ook mogelijk dat met de huidige ontwikkelingen een toekomstperspectief is geschapen, en dat de emigratie na verloop van tijd zal teruglopen.

Het is evenzeer interessant om te volgen hoe de retourmigratie zich zal ontwikkelen. Er is zeker een golf van enthousiasme door veel Surinaamse huiskamers in Nederland gegaan en er zijn verschillende nieuwe initiatieven genomen om de terugkeer naar Suriname te organiseren. Zijn het ook niet uit Nederland teruggekeerde onderofficieren geweest, die de door hen als onbekwaam, ongeïnspireerd en corrupt beschouwde regering-Arron heb-

ben verjaagd? Er hebben zich naar het schijnt heel wat Surinamers in Nederland voor terugkeer gemeld. Maar daadwerkelijk teruggaan is toch weer iets anders.

Noten

1. Hier wordt alleen de belangrijkste bepaling behandeld volgens welke de meeste immigranten hun verblijf in Nederland legaliseren. Voor een uitgebreide bespreking van de gehele overeenkomst en alle juridische haken en ogen die toepassing van de overeenkomst met zich meebrengt, raadplege men Ahmad-Ali, H. A. (1979): *De vestigingsovereenkomst tussen Nederland en Suriname*, uitgave Stichting Landelijke Federatie van Welzijnsstichtingen voor Surinamers te Utrecht.
2. Zie voor een uitvoeriger bespreking van dit strengere toelatingsbeleid de bespreking van H. A. Ahmad-Ali in Span'noe, 1980, no. 1.
3. Deze dwang scheidt uiteraard voor werkgevers de mogelijkheid om Surinamers tegen onacceptabel slechte voorwaarden in dienst te nemen. Het is mij niet bekend of en in welke mate van deze mogelijkheid tot uitbuiting gebruik wordt gemaakt.
4. Dit is een zeer ruwe schatting op basis van gegevens van het Surinaamse Bureau Landelijke Opbouw, en Lamur, H. E. (1973): *The Demographic Evolution of Surinam 1920 - 1970*, Martinus Nijhoff, Den Haag.
5. Men kan natuurlijk in economisch opzicht bij de Surinaamse emigratie een zekere mate van dwang niet ontkennen. Toch is dat van een andere orde dan wanneer mensen als gevolg van fysieke dwang (natuurram, oorlog en dergelijke) hun land moeten verlaten.
6. Bovenkerk, F. (1975): *Emigratie uit Suriname*, uitgave Antropologisch-Sociologisch Centrum, Amsterdam.

7. Lamur, *The Demographic Evolution*, p. 8, vond een onzekerheidsmarge van niet meer dan 4%. Het moeilijkst zijn Chinezen te onderscheiden van Creolen met Chinese achternamen, maar omdat de tellende ambtenaren korte tijd geleden de betreffende personen nog hadden te woord gestaan, schat ik in dit geval de onzekerheid nog geringer.

8. De hier weergegeven indeling in beroepen is niet systematisch, ik heb simpelweg de aanduidingen van de belastingambtenaren overgeschreven. Toch krijgt men wel een indruk van het type van beroepsbeoefenaren, dat wegtrekt.

Het komt ook voor dat één beroep (ambtenaar, onderwijzer) in meerdere categorieën voorkomt, dit heeft te maken met de verschillende niveaus waarop één en hetzelfde beroep kan worden uitgeoefend. De arbeiders in de bouw- en industrie en bij energiebedrijven verdienen aanzienlijk hogere salarissen dan bijvoorbeeld bij de overheid.

9. Bovenkerk, *Emigratie*.

10. *Graadmeter van de Surinaamse Economie*, uitgave Algemeen Bureau voor de Statistiek, Suriname in cijfers no. 95, Paramaribo, p. 37.

11. *Ibidem*.

12. Bovenkerk, *Emigratie*, p. 22 en volgende.

13. Vgl. Heilbron, W. & G. Willemsen: Goud- en Balata-exploitatie in Suriname, in: *Caribisch Forum*, 1 (1), 1980.

14. Recentelijk is deze tijdsduur teruggebracht tot 40 dagen, maar deze maatregel schijnt in de eerste plaats bedoeld te zijn om betere controle te kunnen uitoefenen op de toelating van honderden prostituées uit de Dominicaanse Republiek, Colombia en Guyana.

15. Vgl. Meerjaren Ontwikkelingsplan 1978, uitgave Planbureau Suriname.

16. Dit wil overigens niet zeggen dat men zich in vakbewegingskringen in Suriname algemeen zorgen maakt over de emigratie. Heeft de emigratie óók niet tot gevolg, dat de onderhandelingspositie van de achtergebleven arbeiders gunstiger wordt?