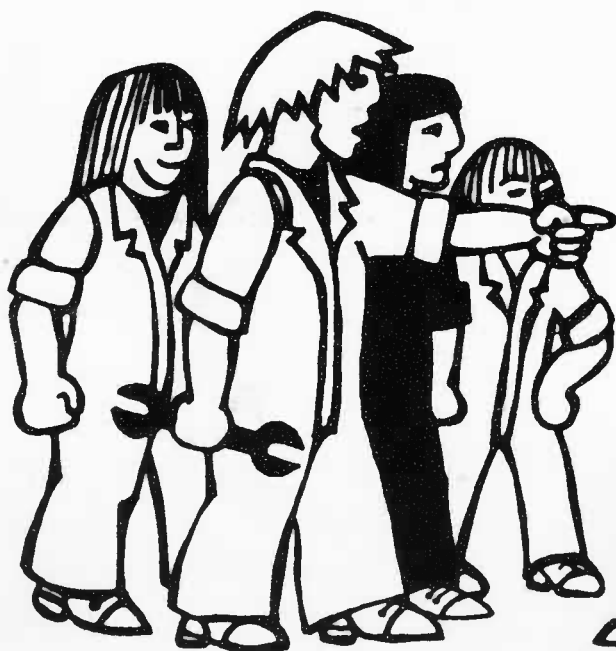


PROLOOG

WAT DOE JE HIER ONDER JE WERKTijd?



Wat is een werkende jongere anders dan iemand die jong is en werkt? Dat je jong bent gaat over. Dat je werkt . . .

Op school dacht je: als ik eenmaal werk dan is de ellende eindelijk afgelopen. Dan begint het mooie leven pas. Maar dat kan goed tegengevallen zijn.

Waarom dan?

Omdat je op je werk niet veel begint met wat je op school geleerd hebt.

Omdat wat je verdient terecht **jeugdloon** genoemd wordt. Het is inderdaad klein.

Omdat je door de grote jeugdwerkloosheid nog moet knokken ook om aan een baan te komen. Alsof werken een zegen is.

Omdat je op het werk klein gehouden wordt en bij een beetje kritiek op straat staat. Voor jou hebben ze zo een ander.

Toch moet je gaan werken om in leven te blijven. Daar is geen ontkomen aan.

Maar dat is toch nog geen reden om het allemaal maar te pikken. Want denk nou niet dat het aan jou ligt of dat je de enige bent.

In de eerste plaats zijn er een paar honderdduizend werkende jongeren, die eigenlijk allemaal in dezelfde situatie zitten. Die rotklussen moeten opknappen en op hun werk niks in te brengen hebben.

In de tweede plaats zijn de werkende jongeren een onderdeel van een hele grote groep mensen: **de werkende bevolking**. Dat zijn alle mensen die in loondienst zijn en alleen maar hun arbeidskracht bezitten. Om hun brood te kunnen verdienen moeten ze gaan werken **voor** de kleine groep bezitters van fabrieken, machines, grond en de hele verdere rimram waar die mannen de baas over zijn.

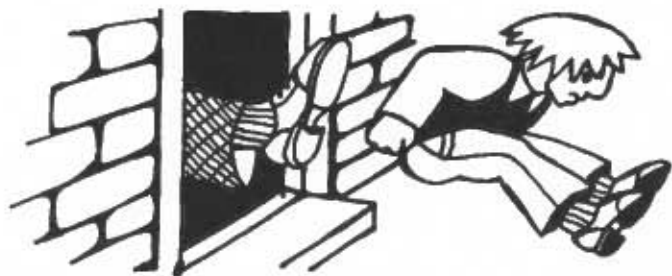
De werkende mensen maken de winsten, maar hebben er geen bal over te vertellen.

Dus laat je niet wijsmaken dat de problemen op je werk jouw persoonlijke problemen zijn.

Alle werkende mensen zitten in dezelfde onderdrukte en afhankelijke positie. Ze zullen zich daartegen moeten verzetten, willen ze ooit de baas over hun eigen werk worden.

In je eentje maak je niks, dus zullen ze het met z'n allen moeten doen. B.v. in de vakbond.

Maar ook daar moeten ze op hun tellen passen en zorgen dat **zij** de baas over hun eigen bond worden.



je komt
van school.
je bent
15 jaar...

WAT IS PROLOOG EN WAT WILLEN ZE? 2

PROLOOG is een groep van ongeveer veertig mensen, die voor jongeren van tien tot twintig jaar toneel spelen.

Nou betekent in het dagelijks leven toneels spelen meestal zo iets als: je anders voor-
doen dan je bent, de zaken anders voorstellen dan ze in werkelijkheid zijn.

Maar dat is precies wat de mensen van PROLOOG met hun toneelspel **niet** willen. Ze willen het juist hebben over de dingen die werkelijk en dagelijks gebeuren. Ze willen vertellen waarom de dingen gebeuren zoals ze gebeuren en hoe daarin verandering te brengen valt. Ze spelen geen toneel om het publiek een uurtje in de zevende hemel te brengen en zo de dagelijkse dingen te doen vergeten. Nee, ze spelen juist toneel om de dagelijkse dingen te doen begrijpen. Want pas als je ze begrijpt, kun je ze veranderen.

Ja maar

Ja maar, zeggen mensen die 't goed denken te weten, dat klinkt heel aardig. Maar julie van PROLOOG vergeten één ding. En dat is dat jonge mensen er geen belangstelling voor hebben om te weten hoe de maatschappij in elkaar zit. Ze zijn er te jong voor en soms ook te dom. **Wij vinden dat grote onzin!**

In onze dagelijkse kontakten met schoolgaande en werkende jongeren merken we steeds weer dat ze verdomd goed kunnen en willen begrijpen dat de wereld eigenlijk op z'n kop staat. Omdat ze zelf meemaken dat weinig mensen over veel mensen beslissen, dat er winsten gemaakt worden ten koste van velen, dat de mensen die eigenlijk de produkten en de winsten maken van de ene op de andere dag ontslagen kunnen worden, dat er in grote villa's weinig mensen wonen en in arbeiderswijken mensen opgepakt zitten, dat er ... , enzovoort, enzovoort.

De keuze van PROLOOG

Daar willen wij van PROLOOG het met ons publiek over hebben: over die maatschappij, over die tegenstrijdigheden, over die onrechtvaardigheden, over die tegengestelde groepen.

We willen daar niet zo maar los uit de pols over praten en weer gauw zorgen dat we weggomen. We willen laten zien waar we staan. In onze voorstellingen kiezen we:

tegen de kleine groep beslissers, winst-vreters en onderdrukkers en

voor de grote groep afhankelijken, winst-makers en onderdrukten.

Daarom stellen wij ons in het programma voor werkende jongeren **achter** de protesten van de jongeren in de bedrijven, winkels en kantoren.

Achter het verzet van de VMF-arbeiders in Utrecht tegen de sluiting van hun fabriek.

Achter de akties van de Optilon-vrouwen in Winschoten voor gelijk loon voor mannen en vrouwen voor gelijke arbeid.

Achter de organisatie van de arbeiders van een glasindustrie in Zuid-België om baas te worden over hun eigen werk.

In onze voorstellingen willen we niet alleen uitleggen waarom we die keuze maken, maar vooral ook hoe die tegenstellingen in de loop van de geschiedenis ontstaan zijn en welke soort akties en veranderingen de wereld weer met z'n beide poten op de grond kan zetten.

De aanval op PROLOOG

We krijgen van ons publiek veel reakties op ons werk. Jongeren organiseren bijeenkomsten in klubhuizen en buurtcentra waarvoor ze ons uitnodigen.

Vaak wordt door de jongeren de discussie met hun leraren of vormingswerkers later

voortgezet. Met de informatie die wij in onze programma's aandragen wordt vaak op scholen en vormingscentra doorgewerkt. Onderwijzers en vormingswerkers willen op één of andere manier samenwerken en vragen om onze steun of extra informatie. Veel jongeren gaan met onze kritiek op de bestaande kapitalistische maatschappij mee.

De gemeenteraad van Eindhoven beviel dat kennelijk niet.

Jongeren die over hun dagelijks leven op school of op het werk nadenken, niet alles klakkeloos slikken en over die school of dat werk wat te zeggen willen hebben, zijn zeker gevaarlijk.

Zonder de mening van het publiek te vragen (per jaar werkt PROLOOG voor ongeveer honderdduizend jonge mensen) wilde in december 1972 de raad van Eindhoven aan het werk van PROLOOG een einde maken.

Of wat preciezer gezegd: door minder geld te geven zou PROLOOG een langzame dood moeten sterven. Want dat geld uit Eindhoven is een belangrijk deel van het geld waarvan de mensen van PROLOOG moeten leven.

Die aanval van de eindhovense gemeenteraad betekende een paar dingen:

- een aanval op het werk en vooral op de opvattingen van PROLOOG
- dus een aanval op de keuze van PROLOOG **voor** de onderliggende groepen in onze samenleving
- dus via een omweg een aanval op ons publiek
- een aanval op ons inkomen, dus eigenlijk een vorm van broodroof.

Met dat geld is het een rare zaak.

Het is afkomstig van de belastingbetalers.

Het grootste deel wordt opgebracht door de werkende mensen.

PROLOOG kiest in haar werk voor die werkende mensen en van PROLOOG wordt het geld afgenomen.

Ook hier weer de wereld op z'n kop!

De aanval is voorlopig afgeslagen

In het konflikt tussen de eindhovense bestuurders en PROLOOG is bewezen dat ons publiek daadwerkelijk achter ons staat. Het geweldige protest en de grote steun hebben de aanval **voorlopig** afgeslagen.

Er kunnen nog hele nare dingen gebeuren, maar het lijkt erop dat we tot 1 september 1975 doorbetaald worden.

Maar laten we die heren bestuurders wel goed in de gaten houden!





Mijn Heren

Naar wij hebben vernomen wil de gemeente van Eindhoven geen subsidie meer verlenen aan de toneelgroep Proloog.

Wij vinden dit erg onredelijk. De meeste jongere werknemers weten niet hoe zij misbruikt worden door hun werkgevers. Proloog is ook bij ons op school geweest. Een heleboel jongens en meisjes hebben toen ingezien hoe het er op hun werk aan toe gaat. Door de werkgevers kan dit een straf worden omdat de jongere werknemers dan hun mond open durven te doen. Mag de waarheid dan niet verteld worden. Proloog laat duidelijk zien hoe alles in elkaar zit. Zij kunnen de subsidie daarom ook makkelijk gebruiken. Wij betalen tenslotte ook belasting en daar krijgen hun een deel van.

Wij vinden dat Proloog moet blijven.

Balle
Dijkhuizen
Koude
Stamper
 V E N E M A

Moondengraaf
Boek
Sijthoff
Wmaersveld
Chabrous



ze beloven
 je verant-
 woordelijk
 werk en
 goed loon.

Zo'n twee jaar geleden zijn we bij PROLOOG begonnen met een programma speciaal voor werkende jongeren: „Wat doe je hier onder je werktijd?“

We hebben het ongeveer 150 maal op allerlei plaatsen gespeeld. In de meeste vormingscentra van Brabant, verder in Amsterdam, Amersfoort, Doetinchem, Gouda, Rotterdam, enzovoort.

Hoe hebben we het gemaakt?

Toen we het programma wilden gaan maken vonden we dat het over dingen moest gaan die werkende jongeren belangrijk vinden en waarmee ze wat kunnen doen. En dat kan je alleen te weten komen als je met ze gaat samenwerken.

Zo kwamen we er toe met jongeren van vier instituten gedurende zes weken één ochtend in de week allerlei gesprekken te voeren. Wij vertelden wat we van plan waren en zij zeiden wat ze er van vonden. Zo ging het steeds heen en weer en kwamen we meer en meer van elkaar en elkaars situatie te weten. Wij kwamen met voorstellen, zij gaven hun kritiek. En wat heel belangrijk was: in die kritiek gingen ze steeds uit van hun ervaringen op het werk.

Al heen en weer pratend bleek dan ook één ding voor iedereen duidelijk: Zijn leven wordt voor een groot deel bepaald door het werk, de arbeid. Daar zijn de mensen bijna hun hele leven mee bezig, daar verdienen ze hun brood mee, daar heb je bazen en knechten.

Waar ging het over?

We waren het er snel over eens dat daar ons programma over zou moeten gaan: laten zien hoe het op het werk is, laten zien wat de mensen daar dagelijks meemaken.

Over die arbeid in onze maatschappij probeerden we wat meer te weten te komen door het lezen van een paar boeken die daar speciaal over gingen. Uit die studie, uit gesprekken met allerlei mensen en vooral uit de verhalen van de jongeren konden we één heel belangrijke konklusie trekken:

Bijna alles in de maatschappij is het resultaat van arbeid. De produkten, de gebouwen, de wegen, de machines, . . . komen voort uit arbeid. Arbeid in ons eigen land of arbeid in andere landen. Altijd arbeid. Van boeren, fabrieksarbeiders en beambten.

Zijn het de boeren, fabrieksarbeiders en beambten die het meest profiteren van hun eigen arbeid?

Nee. Het zijn de ondernemers, de eigenaren van de fabrieken en machines die er het meest van profiteren. Zij eigenen zich de produkten en de gemaakte winsten toe om nieuwe en grotere fabrieken te kunnen bouwen, om meer arbeiders in dienst te kunnen nemen, dus om meer winst te kunnen maken.

Het zijn de arbeiders, die het eigenlijke werk doen en naar de pijpen van de ondernemers moeten dansen. Ze worden afgedankt als het slecht gaat en weer aangenomen als het goed gaat.

We besloten dan ook het in ons werkende jongeren programma niet alleen te hebben over de arbeid en de situatie waarin de mensen hun arbeid moeten verrichten, maar vooral ook over hoe de resultaten van die arbeid in onze maatschappij verdeeld worden.

De discussies

Toen we wisten waarover het programma zou moeten gaan, moesten we nog een ma-

nier bedenken om er met het publiek goed over te kunnen praten. Ook dat hebben de vier groepen jongeren en wij gezamenlijk uitgeprobeerd.

We kwamen tot een spel over de inhoud van het programma. Een zogenaamd simulatie-spel, dat is een spel waarin de alledaagse werkelijkheid wordt nagebootst. En het lag voor de hand dat het spel over het bedrijf ging. Eén van de mensen van PROLOOG speelde voor directie van een bedrijf, terwijl het publiek de arbeiders van dat bedrijf waren. Met behulp van dit spel wilden we nagaan of de jongeren in de zaal de dingen, die wij in het programma aan de orde hadden gesteld, ook meemaakten. Of dat ze juist heel andere ervaringen hadden. Ook gaf het spel de gelegenheid hun kritiek op de verhoudingen in het bedrijf te vergelijken met onze kritiek.

Uit het spel kwamen op deze manier allerlei dingen te voorschijn, die we in de discussie erna nog eens goed konden doorpraten. Van al deze discussies hebben we ontzettend veel geleerd. In ons nieuwe werkende jongeren programma hebben we dat verwerkt.

Wat hebben we er van geleerd?

In vele discussies kregen we te horen: dat is prima wat jullie ons hebben laten zien. We zijn het er wel mee eens, maar hoe moeten de verhoudingen in de bedrijven en in de maatschappij veranderd worden? Wat kunnen wij daaraan doen? Hoe moeten we dat organiseren? Met wie moeten we samenwerken? Hoe staat 't met de vakbond? Onze konklusie was: daar moeten we het in ons nieuwe programma over hebben.

Uit onze kontakten met jongeren en vormingswerkers trokken we ook nog een andere konklusie. Eén halve dag spelen en praten op een vormingscentrum of ergens anders is te kort. Als je elkaar begint te begrijpen dan moet je weer weg en kom je een jaar later weer eens terug. Dus: er is meer samenwerking nodig. Dan hoeven we niet alles in één keer aan te snijden, dan kunnen we nog eens ergens op terugkomen en wat het belangrijkste is: onze programma's kunnen dan in het vormingswerk een beter hulpmiddel zijn.

Zo zijn we gekomen tot twee programma's:

Deel 1, dat heet weer „**Wat doe je hier onder je werktijd?**” (een groot deel van het oude programma hebben we opnieuw gebruikt).

Deel 2, dat spelen we vier weken later en dat heet „**Waarom verdedig je onze eisen niet, man?**” In de tussenperiode van vier weken kunnen jullie samen met de vormingswerkers alles uit deel 1 nog eens goed doornemen en je voorbereiden op het tweede deel (voor de vormingswerkers hebben we ook een boekje gemaakt, dat onder andere over die tussenperiode gaat).

Deel 1 (het nieuwe) Wat doe je hier onder je werktijd?

Als je dit boekje in handen krijgt, dan heb je deel 1 van ons programma al gezien. Ook al



dat is dan
je verant-
woordelijk
werk!

is 't dan achteraf, toch nog een paar opmerkingen over waarom we 't zo gedaan hebben. Bij die 150 keer spelen van ons oude programma bleek heel vaak in het simulatie-spel en in de discussies dat ons jongeren-publiek van mening is dat arbeiders en ondernemers oftewel de knechten en de bazen totaal verschillende belangen hebben.

De ene groep wil een zo hoog mogelijk loon en de andere groep zo veel mogelijk winst.

De ene groep maakt de produkten, de andere eigent zich die produkten toe.

De ene groep wil vrijheid en veiligheid, de andere strenge regels en een hoog arbeidstempo. Enzovoort.

Vanuit deze stevige belangentegenstelling is het eigenlijk onmogelijk om met elkaar te praten, om het met elkaar eens te kunnen worden.

Toch zeggen heel wat mensen dat je juist met elkaar moet gaan praten. Overleggen noemen ze dat. Allebei de groepen moeten dan wat geven en nemen. Uit de discussies hebben wij wel begrepen dat veel jongeren daar niet in geloven. Want zeggen ze: de ene partij (de bazen) **neemt** vooral en de andere partij (de arbeiders) **wordt genomen**.

Toch hebben we ook gemerkt dat jongens en meisjes die b.v. in winkels of kantoren werken denken dat hun situatie anders is dan in de fabriek. Dat op hun kantoor of winkel geen belangentegenstellingen bestaan en dat er met hun bazen best te praten valt.

Daarom hebben we de voorbeelden uit de dagelijkse praktijk van het bedrijf, waarmee we deel 1 beginnen, uitgebreid met een paar voorbeeldjes uit winkels en kantoren. We hopen daarmee te laten zien dat de situaties eigenlijk dezelfde zijn en alleen aan de buitenkant verschillen.

Als die belangentegenstelling betekent dat praten alsof je gelijke partijen bent zinloos is, dan is de volgende stap: wat dan wel en hoe brengen we er ooit verandering in?

Met die vragen zullen we vooral in deel 2 bezig zijn en we doen dat aan de hand van drie werkelijk gevoerde akties.

Dat veranderingen mogelijk zijn hebben we eigenlijk al in deel 1 verteld door uit te leggen dat die tegenstellingen tussen bedrijfseigenaren en mensen die in loondienst zijn niet altijd bestaan hebben.

Maar dat er in de geschiedenis een periode is geweest (het einde van de Middeleeuwen) waarin die scheiding tussen die twee belangengroepen pas goed begonnen is.

Verder hebben we jullie laten zien dat het voor die vroegere arbeiders noodzakelijk was om zich te verdedigen tegen de kapitalist. Deden ze dat niet dan werden ze tegen elkaar uitgespeeld en kon hun loon gedrukt worden. Ze sloten zich aaneen, maakten gezamenlijke afspraken en hielden zich aan die afspraken. Zo organiseerden zij hun strijd om het dagelijks bestaan.

Die noodzaak tot organiseren bestaat nog steeds voor alle mensen die in loondienst zijn. Niet alleen om met z'n allen hun belangen te verdedigen, maar vooral ook om met z'n allen de verhoudingen in de bedrijven en in de maatschappij aan te pakken.

GESPREK MET EEN KAPPERSBEDIENDE

9

Bediende : Morgen, meneer.

Klant : Morgen.

B : Scheren of knippen, meneer.

K : Scheren a.u.b.

B : Wat vindt u van het nieuwe kabinet?

K : Daar valt nog weinig van te zeggen.

B : Ik begrijp niet veel van die dingen, ik bemoei me nergens mee, als ik maar kan rondkomen.

K : Is dat dan zo moeilijk om rond te komen?

B : Wat wilt u 150 gulden schoon in de week.

K : U zegt u verdient 150 gulden in de week, dat is dus dertig gulden per dag. Het zal niet meevallen daarvan rond te komen.

B : Het gaat ook maar net. Ik ben pas getrouwd en ik kan geen huis vinden. We zullen wel iets moeten kopen. Ik werk nu al vier jaar bij deze zaak, maar de aanbataling heb ik nog steeds niet bij elkaar.

K : Hoe is uw baas?

B : O, dat gaat, af en toe wat humeurig, maar ik kan best met hem opschieten.

K : Hoeveel klanten helpt u op een dag?

B : Gemiddeld dertig, 's zaterdags wat meer.

K : Dertig klanten die allemaal vijf gulden betalen. U verdient dus voor de zaak 150 gulden per dag. U krijgt er zelf maar dertig, waar blijft dan de rest?

B : U onderschat de onkosten van de zaak; licht, telefoon, verzekering, apparatuur, huur van het pand, sociale lasten, enzovoort.

K : Hoeveel zou dat nou zijn per dag?

B : Nou toch wel zo'n vijftig gulden per dag.

K : Maar dan blijft er toch nog altijd een overschot van $120 - 50$ is zeventig gulden per dag. Waar blijft dat dan?

B : Maar de zaak moet toch een overschot hebben, de baas draagt een groot risico. B.v. als er eens minder klanten komen of als de zaak achteruit gaat.

K : Als u 's zaterdags nou meer werkt, krijgt u dan ook meer?

B : Nee, hoe zo, ik ben toch in vaste dienst.

K : Ja, maar dat begrijp ik toch niet goed. U krijgt niet meer als u meer werkt. En van het werk dat u normaal doet, maakt de baas een reserve, een soort potje voor slechte tijden.

B : Ja.

K : U moet eens kijken wat dat is, dat potje voor slechte tijden. We hebben uitgerekend dat u voor de zaak na aftrek van alle kosten zo'n zeventig gulden per dag verdient. Dat wil zeggen zo'n 21.000 gulden per jaar. Dat is een mooie aanbataling voor een huis.



dat ver-
staan ze
onder
goed loon!

- B : Zegt u dat wel.
- K : En als de zaak achteruit gaat dan wordt u ontslagen, dus aan dat potje voor slechte tijden heeft u niets.
- B : Maar wacht nou eens even, de baas moet toch nieuwe apparatuur aanschaffen. Op het ogenblik worden er nieuwe tondeuzes besteld waarmee wij sneller kunnen werken.
- K : Wat betekent dat?
- B : Nou begrijpt u dat niet? Als ik nu dertig klanten bedien, kan ik er dan veertig doen.
- K : Dus weer tien klanten die ieder vijf gulden betalen, dus weer zo'n vijftig gulden per dag meer. Dan krijgt u zeker ook wel wat meer.
- B : Nee dat begrijp ik niet. Nou ja, daar heb ik geen verstand van, dat moet u maar aan de baas vragen. Het is hier druk genoeg en daar kan ik me niet mee bemoeien. Bovendien kan ik me beter rustig houden, want binnenkort zal er wel één van de bedienden ontslagen worden, omdat we het werk voortaan wel met z'n drieën af kunnen, in verband met die nieuwe tondeuzes. Ik mag blij zijn als ik hier kan blijven werken.
- K : Het zal wel niet meevallen om acht uur per dag op je benen te staan.
- B : Nee.
- K : Hebt u vakantie?
- B : Ja, ik heb twintig dagen per jaar vakantie. Maar daarna gaan er andere bedienden op vakantie en dan moeten wij harder werken. En over een paar weken gaat de baas voor twee maanden op vakantie, nou vraag ik je.
- K : Voor twee maanden, hoe kan dat?
- B : O, hij heeft een villa in Spanje.
- K : Een villa in Spanje, waar doet hij dat van?
- B : Hij is al dertig jaar eigenaar van de zaak.
- K : Hij is eigenaar van de zaak, maar werkt hij ook?
- B : Nou, werken werken. Hij werkt wel eens mee, maar daar is het wel mee gezegd.
- K : Ik begrijp wel niet zo veel van dit soort zaken, maar ik denk toch dat uw baas die villa in Spanje en die twee maanden vakantie betaalt van die vier maal 21.000 gulden die u hier met z'n vieren voor hem verdient.
- B : Dat kan ik haast niet geloven, meneer.
- K : U krijgt vijf gulden van mij? Alstublieft.
- B : Misschien heeft u toch wel gelijk, ik zal er nog eens over nadenken.

Wilhelm Reich.



maar goed,
je bent blij
dat je
werk hebt.





hoewel,
ze jagen
je steeds
harder op.



DEEL 2 WAAROM VERDEDIG JE ONZE EISEN NIET, MAN?

15

We hebben al eerder gezegd dat deel 2 van ons programma gaat over hoe arbeiders proberen de ongelijke verhoudingen binnen de bedrijven te veranderen. Hoe zij zich verzetten tegen de plannen van de ondernemers om hen van de ene op de andere dag op straat te zetten. Hoe zij zich organiseren tegen de uitpersing van kapitalisten die het alleen maar te doen is om de opvoering van de winsten.

Waar gaan we vanuit?

Ook hier gaan we uit van de dingen die werkelijk gebeuren. Dus geen bedachte verhaaltjes, maar gebeurtenissen uit de werkelijkheid van de maatschappij. Akties, die werkelijk gevoerd zijn en nog gevoerd worden.

Daaraan kun je volgens ons het beste zien hoe de belangentegenstellingen tussen fabriekseigenaren en arbeiders in de praktijk werken.

Ook kunnen we daaraan samen met jullie bekijken **hoe** de werkers hun akties gevoerd hebben.

Waar gaat het bij die akties om?

Op de volgende bladzijden kun je allerlei gegevens lezen over de drie akties, die wij uitgezocht hebben.

Het zal je daarbij opvallen dat de mensen in deze drie gevallen hun strijd (een staking of bezetting) op verschillende manieren georganiseerd hebben.

In het ene geval laten de fabrieksbezitters het voeren van de aktie over aan een paar mensen en wachten ze verder af.

De vakbondsleiding voert de onderhandelingen en de gewone leden raken hun direkte invloed op de aktie kwijt. Tegen hun wil in wordt de aktie beëindigd.

In een ander geval spelen veel werkers een aktieve rol in de staking. Met behulp van een gekozen stakingskomitee organiseren zij van alles om de aktie goed te laten verlopen en bekendheid te geven. Toch kunnen ze dit niet volhouden en moeten ze het verloop van hun aktie in handen leggen van de vakbondsleiding. Over hun hoofden worden de onderhandelingen gevoerd en de beslissingen over de aktie genomen.

In het derde geval brengen de werkers hun ervaringen van allerlei vroegere akties in praktijk. Een gekozen stakingskomitee van leden en niet-leden van de vakbond regelt de hele aktie en voert dus ook de onderhandelingen. Via grote vergaderingen wordt iedereen dagelijks van alles op de hoogte gehouden. De mensen controleren zo hun eigen aktie en maken het daardoor mogelijk om de strijd voort te zetten. Dat wil zeggen zowel binnen de vakbond als binnen het bedrijf.

De vakbeweging

In deze en allerlei andere akties spelen vanzelfsprekend de vakbonden een belangrijke



protesteren
helpt niet:
aan het
werk
of ontslag.

rol.

De vakbeweging is immers vanouds de organisatie waarbinnen de mensen, die in loondienst zijn, zich verenigd hebben in hun strijd om een beter bestaan.

Mede dankzij de vakbeweging is de laatste honderd jaar b.v. bereikt dat de arbeidsomstandigheden verbeterd zijn, dat er allerlei sociale voorzieningen zijn, dat de arbeidstijden verkort zijn, dat meer mensen van de welvaart kunnen genieten, enzovoort.

De vakbeweging is de strijdorganisatie van de werkende mensen tegen de onderdrukking en uitbuiting van de fabriekseigenaren en andere bezitters.

Of misschien moeten we zeggen: de vakbeweging zou die strijdorganisatie moeten zijn. Want in de loop van de geschiedenis van de vakbonden is er een grote afstand ontstaan tussen de leden en de leiding van de bonden. De bestuurders zijn geleidelijk aan verstrikt geraakt in de onderhandelingen met de kapitalisten. Daardoor hebben ze de belangen tegenstellingen uit het oog verloren.

Ze wilden in die onderhandelingen overbruggen wat niet te overbruggen viel en zijn zo steeds meer rekening gaan houden met de belangen van de kapitalisten.

Vaak leek 't er op dat ze dachten: Wat goed is voor de kapitalisten, is goed voor ons en dus goed voor de arbeiders.

Ver van de dagelijkse problemen en strijd in de fabrieken, winkels en kantoren zaten ze met de kapitalisten aan de onderhandelings tafel.

Zo zijn de bestuurders vervreemd geraakt van de belangen van de gewone leden van de vakbond en waren ze steeds minder in staat die belangen te verdedigen.

Baas in eigen bond

Volgens ons is die grote afstand een belangrijke reden waarom er nog zoveel binnen de bedrijven onveranderd is gebleven.

De arbeiders nemen tenslotte nog steeds geen beslissingen over de produkten en de winsten die ze zelf maken.

Willen de arbeiders die strijd winnen, dan zullen ze eerst moeten zorgen dat zij zelf bepalen wat er in de bonden gebeurt, waarover onderhandeld wordt en wie er onderhandelen, enzovoort.

Dan pas zijn ze de baas over hun eigen bond en dan pas zullen zij sterk genoeg zijn om de strijd tegen de kapitalisten aan te gaan om baas te worden over hun eigen werk en hun eigen bedrijf.

In deze kritiek op de vakbonden staan we overigens beslist niet alleen.

Op het ogenblik wordt zowel door de leden als de bestuurders van sommige bonden deze kritiek geleverd.

Er zijn dus veranderingen op til!

DE BEZETTING BIJ DE VERENIGDE MACHINE FABRIEKEN (VMF)

Wat zijn de VMF?

De VMF is in 1954 ontstaan uit een samengaan van de machine-fabrieken van Stork en Werkspoor Utrecht. Het is een knots van een concern, dat uit 30 binnenlandse en 15 buitenlandse ondernemingen bestaat.

Vanaf 1954 koopt en sluit de VMF allerlei bedrijven. Voor de arbeiders betekent dit in de loop van de tijd duizenden ontslagen.

Wat is er aan de hand bij de VMF?

In november 1969 maakt de directie bekend dat er een paar duizend man op straat gezet zal worden. Dat aantal kan kleiner worden als de regering bereid is alle orders van treinstellen voor de Nederlandse Spoorwegen bij Werkspoor Utrecht te plaatsen (de zogenaamde ordergaranties). De directie heeft het plan Werkspoor Utrecht te sluiten. Verder wil men de gieterijen naar Hengelo overbrengen.

Als klap op de vuurpijl krijgen de arbeiders te horen dat de winstuitkering van 8% dit jaar aan hun neus voorbij gaat, omdat het bedrijf verlies maakt. Dat komt heel simpel neer op een loonsverlaging van 8%.

Voordat het ontslag van die paar duizend man bekend werd, was er een geheime bespreking tussen de leiding van de vakbond en de VMF-directie.

De directie pakte het heel handig aan en wist de vakbond zover te krijgen om samen bij de regering de ordergaranties voor de treinstellen aan te vragen. Dat maakte bij de regering meer indruk en voorkwam onrust. Want het leek zo aardig: minder ontslagen en behoud van werkgelegenheid voor de andere arbeiders.

Hoe reageren de arbeiders?

De arbeiders van Werkspoor nemen het niet. Ze komen met z'n allen in een vergadering bijeen. En samen met de vakbondsafgevaardigde besluiten ze het bedrijf te bezetten. Dat was in Nederland nog nooit vertoond.

De vakbondsleiding is niet bereid de bezetting te leiden, maar wil de mensen wel een stakingsuitkering geven.

De arbeiders stellen de volgende eisen:

- Jonkheer Sickinghe (dat is de voorzitter van de Raad van Bestuur) moet zelf maar eens naar Utrecht komen om de zaak uit te leggen
- als de regering de ordergaranties geeft, dan **niemand** op straat
- de bond moet inzage krijgen in de boekhouding van het bedrijf, dan kan er gekon-



- troleerd worden of het wel zo nodig is de gieterijen over te plaatsen
- de 8% winstuitkering moet gewoon doorbetaald worden.

Wat gebeurt er tijdens de bezetting?

De arbeiders leggen een kaartje, voetballen wat of zitten thuis. In ieder geval wachten ze af wat de topbestuurders van de bond doen.

Die top onderhandelt intussen met de direktie over de eisen van de arbeiders.

Op de tweede en laatste dag van de bezetting moet de vakbondsafgevaardigde een smerig karwei opknappen. Hij moet de resultaten van de onderhandelingen aan de arbeiders meedelen:

- De bezetting moet **opgeheven** worden
- als de ordergaranties komen dan **voorlopig** geen ontslagen
- de gieterijen worden **overgebracht** naar Hengelo
- de winstuitkering **vervalt**.

Het lukt de vakbondsafgevaardigde niet dit halfzachte resultaat aan de arbeiders te verkopen. De arbeiders protesteren en voelen zich verraden. In een vergadering zijn er 1900 van de 1915 man voor het handhaven van de bezetting.

Hoe loopt de bezetting af?

De topbestuurders van de vakbond komen naar het bedrijf toe om zelf deze lastige klus even op te knappen. Ze zeggen de bezetters dat de bond niet meer achter de bezetting staat. Als de mensen doorgaan dan vervalt de stakingsuitkering. Iedereen moet weer aan het werk en moet maar rustig afwachten of de regering de ordergaranties zal geven. De mensen zijn lamgeslagen en voelen zich belazerd.

Veel later wordt bekend dat de ordergaranties niet komen. Uiteindelijk vallen er 1200 ontslagen.

De aktie is kapot geslagen. De mensen doen er niks meer aan en vinden dat de bond hen in de steek heeft gelaten.

DE STAKING BIJ DE OPTILON

Opti-stakers
controlleren
ritsen bij
Hema
vrouwen met staking
willen door
de straat op

Wat is de Optilon?

De Optilon is een fabriek in Winschoten, Oost-Groningen, waar ritssluitingen gemaakt

worden. Er werken ongeveer 220 mensen.

Wat is er aan de hand bij de Optilon?

In maart 1973 is de Optilon de eerste fabriek in de nederlandse tekstielsector, die door de vakbonden wordt aangewezen voor een stakingsaktie.

Die aktie moet gevoerd worden om bij de onderhandelingen over een nieuwe C.A.O. de ondernemers onder druk te zetten.

Het was in januari 1973 in de metaalsektor begonnen.

Dit waren de drie eisen die de vakbonden over het gehele land stelden:

- Loonsverhoging in centen in plaats van procenten (het zijn vooral de laagstbetaalden die daarvan zullen profiteren)
- bij prijsstijgingen: loonsverhogingen
- het gehele personeel in één C.A.O. (dus van laag tot hoog in éénzelfde regeling; een deel van de voorrechten van het hoger personeel zal verdwijnen).

De Optilon-direktie wijst de drie eisen af en zingt daarbij het bekende liedje:

Het bedrijf staat er slecht voor door de sterke konkurrentie van modernere bedrijven.

Bij akties komen de winsten in gevaar.

Het gevolg daarvan zal zijn dat het bedrijf moet sluiten en de mensen zonder werk komen.

Hoe reageren de arbeiders?

Na overleg met de vakbonden gaan de arbeiders meteen in staking. In het verleden hebben ze geleerd dat voor het voeren van een goede aktie het noodzakelijk is om samen sterk te staan.

Van de mensen is 98% lid van de vakbond geworden en daarmee hebben ze het recht op een stakingsuitkering (natuurlijk geldt dat alleen als de bond de staking goedkeurt). Ze voegen aan de drie eisen van de bonden een vierde toe: „**Gelijke lonen voor mannen en vrouwen voor gelijk werk**”. Deze vierde eis is niet uit de lucht komen vallen, maar komt voort uit het dagelijks ervaren onrecht dat mannen voor hetzelfde werk 30% meer loon krijgen dan vrouwen.

De mannen staan achter deze eis. Ze zijn solidair met de vrouwen, omdat de vrouwen een jaar geleden de mannen gesteund hebben toen de direktie 15 man wilde ontslaan.

Wat gebeurde er tijdens de staking?

Samen met de vakbondsafgevaardigde organiseren de arbeiders en arbeidsters van Optilon allerlei akties om hun eisen kracht bij te zetten. Allereerst wordt in een algemene vergadering van alle werkers een stakingskomitee gekozen, waarvan de vakbondsafgevaardigde de leiding heeft. Dit stakingskomitee regelt verder de staking en zorgt ervoor



dat de volgende zaken uitgevoerd worden:

- Dag en nacht posten aan de poorten van het bedrijf, er mag geen rits de deur uit
- in winkels controleren of er toch nog ritsen tijdens de staking geleverd zijn
- dagelijks vergaderingen houden, zodat iedereen van alles op de hoogte blijft
- publiciteit over de aktie verzorgen in kranten en op tv
- stencils over de aktie verspreiden door heel Winschoten
- verschillende demonstraties organiseren.

Hoe loopt de staking af?

Na drie weken staken krijgt de vakbondsafgevaardigde een telefoontje van de vakbondsleiding: De staking moet beëindigd worden. Mannen en vrouwen moeten weer gewoon aan het werk.

De mensen voelen zich, nadat er uit het hele land steun was gekomen, bedonderd. Maar de topbestuurders van de bonden zeggen:

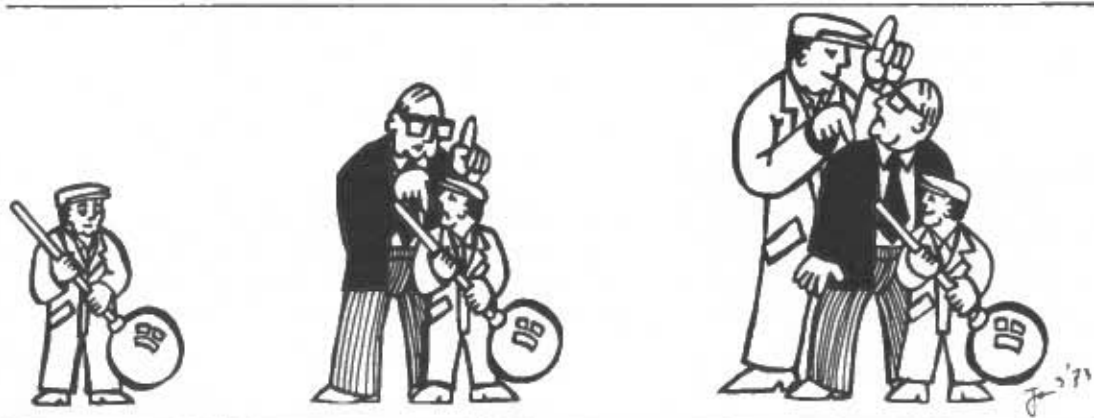
- Het landelijk aktieplan is gewijzigd — het gaat niet alleen om de Optilon, maar om het gehele bedrijfsleven — daarom moeten er in andere tekstielbedrijven 24-uur-stakingen komen
- de Optilon wordt kapot gestaakt, het bedrijf staat er slecht voor.

Het komt in ieder geval hier op neer: De bonden staan niet meer achter de staking. Als de mensen door willen gaan, dan krijgen ze geen uitkering meer.

En hoe staat het met die vierde eis „Gelijke lonen voor mannen en vrouwen voor gelijk werk“? Volgens de vakbondstop is dat een zeer ingewikkelde zaak. Daar moet eerst nog een tijdje op gestudeerd worden. In 1974 zal erop teruggekomen worden.

De mannen en vrouwen protesteren en voelen zich verraden, maar het stakingskomitee gaat plannen maken voor nieuwe akties in het bedrijf om de vierde eis er in 1974 door te krijgen.

DE ARBEIDERSSTRIJD BIJ GLAVERBEL



Wat is de Glaverbel?

De Glaverbel is een glasfabriek bij Charleroi in het zuiden van België. De industrieën in deze streek zijn verouderd. Ze kunnen niet meer op tegen moderne bedrijven in binnen- en buitenland en ze dreigen de concurrentie-strijd te verliezen. Daarom heerst er werkloosheid. Steeds weer gaan er bedrijven samen of sluiten er bedrijven. In alle gevallen betekent dat ontslagen arbeiders, dus grotere werkloosheid. Alleen al in de glasnijverheid

zijn er van 1964 tot 1969 1500 ontslagen gevallen.

Wat is er aan de hand bij de Glaverbel?

Al een paar jaar zijn de arbeiders ontevreden over de manier waarop de vakbondsafgevaardigden in hun fabriek over de ontslagen onderhandelen. Hier en daar weten ze een paar ontslagjes tegen te houden, maar werkelijk de belangen van de arbeiders verdedigen dat doen ze niet. Het lijkt wel of ze het een eer vinden om met de directie te mogen overleggen. Hoe dan ook het blijft ontslagen regenen.

Hoe reageren de arbeiders?

In hun eigen bedrijfsblad schrijven arbeiders hun kritiek op de afgevaardigden en stellen zo elkaar er van op de hoogte. Dat werkt goed en steeds meer arbeiders gaan inzien dat het zo niet langer kan. In 1971 zijn ze sterk genoeg om de strijd met de afgevaardigden aan te binden. Ze nemen het niet langer.

Tussen twee haakjes de meeste arbeiders zijn lid van de vakbond.

Op een algemene arbeidersvergadering worden de vakbondsafgevaardigden afgezet en worden er nieuwe gekozen. Dat zijn vakbondsleden die **wel** het vertrouwen hebben van de arbeiders, omdat ze bewezen hebben voor de arbeidersbelangen te allen tijde op te komen. Als mocht blijken dat ook zij het in de ogen van de arbeiders niet goed doen, kunnen ze afgezet en vervangen worden.

Meteen veranderde er veel op het bedrijf. Elke maand werd er een algemene arbeidersvergadering gehouden. Onder werktijd en doorbetaald door de directie. Iedereen bleef zo van alles op de hoogte. In die vergaderingen kwamen de arbeiders tot het opstellen van eisen. Ze willen de werkloosheid bestrijden door de arbeidsplaatsen die ze innemen te verdedigen. Dit zijn hun eisen:

- Op iedere arbeidsplaats die vrijkomt moet een nieuwe arbeider komen
- Iedereen moet op 60-jarige leeftijd gepensioneerd worden, dan komen er vlugger plaatsen vrij voor de jonge arbeiders die nu werkloos zijn
- als het werktempo verhoogd wordt, moeten er meer arbeiders komen
- als er minder werk is, dan moet het werk over alle arbeiders verdeeld worden, maar zonder loonsverlaging
- er moet een 40-urige werkweek komen.

Over deze eisen gaan de arbeiders niet onderhandelen met de directie. Nee, samen met de vakbondsafgevaardigden houden ze zelf de zaak in de gaten. Ze letten er door het gehele bedrijf op of er arbeidsplaatsen openvallen. Als er ergens iemand weggaat zonder dat er een nieuwe arbeider voor in de plaats komt, gaan ze direkt in actie.

Wat is er nog meer aan de hand bij de Glaverbel?

De directie is het natuurlijk niet eens met de gang van zaken. „Wij zijn geen baas meer in



ons eigen bedrijf!" Ze maken een plan om aan die toestand een eind te maken:

- één van de nieuwe vakbondsafgevaardigden (André) mag het bedrijf niet meer binnen komen
- over de vakbondsafgevaardigden wordt een klachtendossier gemaakt en naar de rechter gestuurd.

Hoe reageren de arbeiders?

Het plan van de directie lekt uit en de arbeiders besluiten in een algemene arbeidersvergadering om het bedrijf te bezetten. Hun eisen zijn:

- André terug binnen het bedrijf
- klachtendossier intrekken.

Wat gebeurt er tijdens de bezetting?

In een algemene vergadering kiezen de arbeiders een stakingscomitee. Iedereen kan in dit comitee gekozen worden. Zowel leden als niet-leden van de vakbond. Dit stakingscomitee moet immers het vertrouwen hebben van **alle** arbeiders, omdat vanuit het comitee de bezetting georganiseerd wordt.

Er worden overal posten uitgezet, zodat de voorraden niet de deur uit kunnen.

Bij de machines wordt gewaakt, zodat ze niet gesaboteerd kunnen worden.

De afdeling „warm glas” blijft draaien. Dat hadden de arbeiders geleerd van de staking van 1961. Toen hadden ze de ovens van het warm glas uit laten gaan en duurde het een maand of zeven eer de ovens weer op volle toeren draaiden. En dat betekende een nieuwe werkloosheidsgolf. Tijdens de bezetting werken de arbeiders bij toerbeurt op de afdeling warm glas.

Twee keer per dag worden er algemene vergaderingen gehouden om iedereen te informeren over de stand van zaken.

Uit andere bedrijven komen veel reacties van steun. Uit solidariteit worden zelfs stakings- en prikacties georganiseerd.

De directie wil praten, maar dan alleen met de vakbondsafgevaardigden. De arbeiders eisen dat de directie het stakingscomitee als echte en enige afvaardiging erkent.

De directie moet toegeven. Daarna volgen de onderhandelingen over de eisen van de arbeiders.

Hoe loopt de bezetting af?

De resultaten van de onderhandelingen tussen het stakingscomitee en de directie zijn:

- André kan het bedrijf weer binnen komen
- het klachtendossier wordt ingetrokken
- de algemene arbeidersvergaderingen kunnen op het bedrijf gehouden worden, ze blijven onder werktijd en betaald door de directie
- de werkers van de afdeling warm glas krijgen om het uur 15 minuten pauze.

De arbeiders aanvaarden deze resultaten en heffen de bezetting op. Maar het stakingscomitee blijft bestaan. Het had goed gewerkt. Het gaat verder met daadwerkelijk controleren of er geen arbeidsplaatsen openvallen en niet door arbeiders bezet worden of het werktempo verhoogd wordt, enzovoort.

De arbeiders controleren mee op hun eigen afdeling. Zo bewaken ze hun belangen en proberen ze hun greep op hun eigen arbeidssituatie te vergroten. Elke aanval van de directie zal beantwoord worden door een actie.

DE SCHOOL, HET ONDERWIJS, HET 23 BEDRIJFSLEVEN, DE MAATSCHAPPIJ

De meeste werkende jongeren hebben slechte herinneringen aan hun schooltijd. Natuurlijk, je hebt allemaal wel eens gelachen en een aardige juf of meester getroffen. Maar dat wil nog niet zeggen dat je er daarom minder van baalt.

De school was er niet voor jou

Je hebt nou niet bepaald het gevoel overgehouden dat de school er voor jou was. Of dat er naar je geluisterd werd, met jou rekening gehouden werd of dat je voor je eigen mening mocht uitkomen.

Ook hebben ze je niet geleerd je eigen belangen te verdedigen of lastige vragen te stellen of gezamenlijk goed georganiseerd ergens tegen te protesteren.

En meer van dat soort zaken, die je nu erg goed zou kunnen gebruiken.

Wat er op school niet gebeurt

Je kunt nou ook niet bepaald zeggen dat ze je op school verteld hebben hoe onze maatschappij werkelijk in elkaar zit.

Wel hoorde je of las je vaak dat de fabriek, de winkel of het kantoor niet veel slechter zijn dan een vrolijk paradijs. Met gezellige werkruimten, vriendelijke chefs, zorgzame directeuren, een mooie kantine en een goed loon. Je moest er eigenlijk trots op zijn daar te mogen werken voor de groei van de nederlandse economie.

Maar hoe eentonig en zwaar het werk is, hoorde je niet. Hoe hard je moet pezen om het werktempo bij te kunnen houden en hoe streng je gecontroleerd wordt, hoorde je ook nooit. Laat staan dat je op school te weten kwam:

wie er het meeste profiteren van die bloeiende economie,
wie het bepalen onder welke arbeidsomstandigheden gewerkt wordt,
wie het bepalen welke produkten gemaakt of verkocht worden,
waarom bepaalde produkten snel moeten verslijten,
wie de winsten verdelen en in wiens zakken ze terecht komen.

Allemaal onderwerpen waarmee je nu te maken hebt en die best in de lessen maatschappijleer verteld hadden mogen worden.

Het is ook aardig om eens na te gaan of er op het vormingscentrum over deze onderwerpen gesproken wordt.

Wat gebeurt er dan wel op school en waarom?

• De school is een sorteermachine

Het onderwijs werkt als een sorteermachine. Het verdeelt de leerlingen over de lange maatschappelijke ladder. Eigenlijk is het helemaal geen ladder, maar een piramide.



maar soms
laat de
vakbonds-
bestuurden
zich mooi
inpakken.

Weinig plaats boven, veel plaatsen onder en er tussen in ook nog een paar laagjes.

Boven: een groot inkomen en veel beslissingsmacht.

Onder: een laag loon en geen moer te beslissen.

Ertussen: meeprofiteren, en vooral naar beneden toe controleren, maar ook niets te beslissen.

● De school moet luisteren naar het bedrijfsleven

Maar het onderwijs doet meer dan verdelen, of beter gezegd: selekteren (wie niet mee kan komen, valt af en komt onderaan de piramide).

Het onderwijs geeft de leerlingen ook wat mee. Namelijk kennis en vaardigheden. Die zijn nodig voor de verschillende arbeidsplaatsen op die piramide en voor de verschillende functies in het bedrijfsleven.

Welke kennis en vaardigheden het onderwijs aan de leerlingen leert wordt dus in de eerste plaats bepaald door die functie-piramide van het bedrijfsleven.

Als de wensen of beter gezegd de eisen van het bedrijfsleven veranderen, verandert ook de inhoud van het onderwijs.

De eisen van het bedrijfsleven moeten wel veranderen. Dat is nodig, omdat de bedrijven steeds nieuwe technieken en nieuwe produkten moeten bedenken om tegen elkaar op te kunnen concurreren en winsten te kunnen blijven maken. En liefst steeds hogere winsten. Die veranderingen in het bedrijfsleven gaan meestal in de vorm van b.v. automatiseringen en allerlei andere modernisering. Het onderwijs moet die veranderingen gehoorzaam volgen en zorgt voor nieuwe leerlingen. Dat worden arbeiders die snel kunnen reageren, een groot aanpassingsvermogen hebben en op veel plaatsen gebruikt kunnen worden.

● Met de school kan je alle kanten op

De school levert dus leerlingen af, die overal ingezet kunnen worden. En we zien steeds duidelijker dat de specialisatie voor een bepaalde functie in het bedrijf gebeurt.

De school kan al die specialisaties niet meer aanleren, omdat de verschillende bedrijven verschillende specialisaties eisen. De school is er tenslotte voor alle bedrijven.

Daarom gaan b.v. de lts en de huishoudschool steeds meer algemene vorming geven en leggen ze een algemeen-techniese basis. De bedrijven kunnen daar ieder op hun eigen manier mee verder.

● De school maakt van een dubbeltje geen kwartje

Behalve dat de school de leerlingen opleidt voor een functie in het bedrijfsleven, maakt de school de jonge mensen klaar voor een plaats in de maatschappij.

Dat wil zeggen dat de leerlingen moeten leren wat goed is voor de maatschappij en wat niet.

We weten langzamerhand dat wat goed voor de maatschappij is in de eerste plaats uitgemaakt wordt door een handjevol fabrieksbezitters, kapitaalverschaffers, bankiers en andere machthebbers. En niet door alle mensen die in die maatschappij leven.

Ook weten we dat wat goed is voor de maatschappij in de eerste plaats goed moet zijn voor de economie van die maatschappij.

Daarom betekent het voorbereiden van de leerlingen op een plaats in de maatschappij: aanpassen aan de opvattingen, gewoonten en regels van die kleine groep machthebbers. De kinderen op school krijgen dan ook bijna dagelijks te horen:

- Dat je in de maatschappij vooruit kunt komen als je dat maar wilt. Maar er zijn wel grenzen, want
- als je voor een dubbeltje bent geboren, kun je nooit een kwartje worden.

De top van de piramide moet tenslotte klein blijven, want

- zonder leiding zal het in de maatschappij, op het werk en op school al gauw een rommeltje worden.

Leiding moet er dus zijn, maar

- een directeur is ook maar een mens en mag dus ook fouten maken (b.v. mensen ontslaan of weinig betalen).

De leerlingen leren zich dus niet alleen te houden aan de strenge machtsregels van de maatschappij, maar leren ook de plaats die ze aangewezen krijgen te aanvaarden.

En voor veel kinderen zal dat later een ondergeschikte plaats zijn.

Op deze geraffineerde manier worden de ongelijkheden van de maatschappij goedgepraat. **En in stand gehouden.**

• De schoolboekjes kennen geen gewone mensen

Het onderwijs werkt er dus aan mee dat de maatschappij blijft zoals hij is. En het zijn vooral de schoolboekjes die daarvoor een stevige duit in het zakje doen.

Onze westerse welvaartstaat is goed en de paar probleempjes die er nog zijn zullen door heel geleidelijke veranderingen opgelost worden. Die welvaart is het werk van sterke veldheren, grote koningen, gelovige kerkvorsten en niet te vergeten handige kooplui. Tenminste dat beweren de meeste van die boekjes.

Wat de gewone mensen daaraan al die eeuwen gedaan hebben, daar hebben die boekjes het niet over.

B.v. De Gouden Eeuw was een gouden tijd voor de rijke kooplieden, die het verre Indië loegplunderden. Ze leefden er hier heel goed van in knotsen van grachtenhuizen.

De gewone mensen werkten zich in die tijd van slechte voeding en ziekte-verwekkende omstandigheden letterlijk kapot voor die machtige kooplieden.

De boekjes verzwijgen dat de geschiedenis eigenlijk gemaakt is door de gewone mensen en dat zij juist een belangrijke rol hebben gespeeld bij alle grote veranderingen in de geschiedenis. Daarmee wordt de kinderen een vals beeld gegeven van de geschiedenis. Maar wat erger is:

aan de kinderen wordt het inzicht onthouden dat ook de werkelijkheid van vandaag bepaald zou kunnen worden door de gewone mensen.

Wat gebeurt er in het onderwijs met arbeiderskinderen?

Het onderwijs sluit aan bij de maatschappij en bevoorrecht de kinderen van de zogenaamde hogere lagen van de bevolking. Die kinderen spreken de taal van het onderwijs, kennen de gewoonten en regels van het onderwijs en worden op allerlei manieren door hun ouders geholpen.

De school richt zich nu eenmaal in de eerste plaats op de kinderen die later de touwtjes in handen zullen hebben. Via de universiteit komen ze meestal terecht in de weinige top-



waarom
verdedig
je onze
eisen niet,
man?

funkties bovenin de piramide.

Natuurlijk hebben ook deze kinderen op school weinig vrijheid en moeten ook zij braaf gehoorzamen en luisteren. Maar ze komen later „goed” terecht.

Voor arbeiderskinderen werkt het onderwijs heel anders.

Ze hebben evenals hun ouders weinig van het onderwijs te verwachten.

Laten we in ieder geval één groot misverstand uit de wereld helpen: **arbeiderskinderen zijn niet dom**, maar de meeste worden op school dom gemaakt. Ze leren gehoorzamen, stil zijn en hun zogenaamde domheid aanvaarden.

Later worden zij de grote massa loonarbeiders en loonarbeidsters, die het eigenlijke werk doen waar onze hele maatschappij op draait. Aan de onderkant van de piramide liggen voor de meesten van hen de baantjes al klaar.

Wat moet er dan wel gebeuren? EN GEBEURT ER!

Tegen deze toestanden in het onderwijs wordt actie gevoerd. Acties, die min of meer vergeleken kunnen worden met de strijd in de bedrijven. In ieder geval gaat het om dezelfde tegenstanders: de machthebbers van het bedrijfsleven en de maatschappij.

Die acties zijn er op gericht dat de kinderen samen met de ouders in samenwerking met de onderwijzers proberen greep te krijgen op hun eigen onderwijs. Gezamenlijk bepalen ze wat er op school gebeurt en waar het onderwijs over gaat.

Dat zal een geheel ander onderwijs moeten worden. Voor het onderwijs aan arbeiderskinderen betekent dat b.v. dat het onderwijs in de eerste plaats uitgaat van hun eigen dagelijkse bestaan. Dat het onderwijs vertrekt van hun eigen problemen, b.v. in de buurt waar ze wonen, maar verdomd weinig speelruimte hebben. Dat het onderwijs b.v. uitgaat van het werk van hun vaders die in de nachtdienst werken en heel ongeregeld thuis zijn of in de bouw de duurste huizen neerzetten, maar zelf in een krot wonen. Enzovoort.

Dat zijn tenslotte de problemen waarmee arbeiderskinderen opgescheept zitten en die erg veel, zo niet alles, te maken hebben met hoe onze maatschappij is ingericht.

Op deze manier wordt de werkelijkheid in de school gehaald en niet buiten de school gehouden.

Wat er b.v. in een fabriek of een grootwinkelbedrijf gebeurt kan je beter horen van iemand die daar het gewone werk doet, dan dat je er een boekje over leest. Dan hoor je uit de eerste hand hoe b.v. de tegenstellingen tussen de top en onderkant van de piramide op allerlei manieren in de dagelijkse arbeid doorwerken.

Met een goede school verander je de maatschappij nog niet

Zo zou het onderwijs grondig veranderen.

Maar daarmee is de maatschappij nog niet veranderd en zijn de tegenstellingen op het werk nog niet opgeheven. Dat kan ook niet vanuit het onderwijs. Omdat die tegenstellingen juist komen vanuit de plekken waar de dagelijkse arbeid verricht wordt. Daar ligt de ongelijke bezitsverdeling, daar ligt de ongelijke machtsverdeling en daar worden de winsten gemaakt die onze maatschappij houdt zoals die is.

Het onderwijs kan wel een handje helpen door de leerlingen te laten ontdekken hoe het allemaal in elkaar zit en de leerlingen voor te bereiden op hoe ze de veranderingen op hun werk later moeten aanpakken.

En daar kan op het vormingscentrum, als het nog niet gebeurt, vandaag nog mee begonnen worden.





Woorden. Als mensen praten over werkende jongeren, over werkloosheid, over andere dingen die te maken hebben met je werk, gebruiken ze vaak moeilijke woorden. Soms omdat ze geen andere woorden weten om te zeggen wat ze willen zeggen. Soms omdat ze met die moeilijke woorden de dingen anders kunnen zeggen dan ze zijn.

Achter moeilijke woorden kun je dingen verbergen, met moeilijke woorden kun je dingen verdraaien. Men praat b.v. over **werkgevers** en **werknemers**, maar men bedoelt: bazen en arbeiders. De arbeiders nemen niets. Ze verkopen iets, namelijk hun werk. En de bazen geven niets, ze kopen iets, namelijk het werk dat de arbeiders doen, en voor een veel te lage prijs. Dus het zijn geen werkgevers, maar **werkdieven**.

Zo zijn er veel van die woorden. We hebben er op deze en de volgende bladzijden een paar staan en er bij geschreven wat de mensen er mee bedoelen. Soms hebben we er ook bij gezet wat de mensen er achter verstoppen.

WOORDEN, DIE WAT OVER DE WERKELIJKHEID ZEGGEN

Arbeid, Produktiemiddelen.

Arbeid is die doelgerichte menselijke activiteit, die nodig is om uit de natuurlijke bronnen van de aarde (b.v. de kopermijnen, de grond voor landbouw enz.) produkten te maken, die dienen om de menselijke behoeften te bevredigen. Via arbeid werken de mensen in op de natuur, vormen zij de natuur om naar hun behoeften; maar zij worden tijdens die arbeid ook zelf gevormd. Zij doen kennis op, leren, hebben ervaringen, verbeteren hun manier van arbeid. Er is dus sprake van een veranderingsproces, naar twee kanten. De menselijke arbeid kan pas worden gedaan met behulp van bepaalde zaken die direkt nodig zijn bij het maken van de produkten. Die zaken, die middelen noemen we produktiemiddelen: werktuigen, machines, enz.

Arbeider, Arbeidskracht, Loonafhankelijk.

In onze maatschappij is een arbeider iemand die niets anders bezit dan zijn arbeidskracht. Met deze arbeidskracht levert hij de arbeid om produkten te maken. Omdat hij zelf geen machines, geen fabrieken bezit, en toch geld moet hebben om te kunnen leven, is hij gedwongen zijn arbeidskracht te verkopen aan hen die wel de fabrieken en de machines bezitten. De arbeider is afhankelijk van wat de bezitters hem geven aan loon, in ruil voor de geleverde arbeid: Hij is loonafhankelijk.

Kapitaal, Kapitalist.

Met kapitaal wordt bedoeld alle geld, machines, gebouwen, goederen, grond, die weer gebruikt worden om meer te krijgen. Maar hoewel dit kapitaal verworven is door de arbeid van veel mensen, is het kapitaal in handen van een kleine groep mensen, die wij kapitalisten noemen. Daardoor hebben zij alle macht en nemen zij alle beslissingen.

Meerwaarde.

Een arbeider is dus gedwongen zijn arbeidskracht te verkopen aan de kapitalist. De arbeidskracht heeft natuurlijk een bepaalde waarde. Dat wil zeggen als de arbeider acht uur werkt, dan heeft hij iets geproduceerd dat een waarde heeft van acht arbeidsuren. De waarde van die acht uren krijgt hij niet uitbetaald. Hij vindt in zijn loonzakje heel wat minder. Hij krijgt zoveel geld als de kapitalisten vinden dat hij nodig heeft om van te kunnen leven. B.v. de waarde van drie arbeidsuren. Het verschil verdwijnt in de zakken van de kapitalisten. Die eigenen zich de waarde van vijf arbeidsuren toe. Dit verschil noemen we de meerwaarde. Het is dus eigenlijk de arbeid die de arbeider voor niets aan de kapitalisten levert.

Natuurlijk investeert de kapitalist ook met dat geld. Maar wat er dan gebeurt kun je lezen bij het woord „investe-



ring”.

(zie voor een voorbeeld van de meerwaarde ook het gesprek met een kappersbediende.)

Aandeel, Aandeelhouders, N.V.

Om in een bedrijf nog meer geld te krijgen, om nieuwe machines en gebouwen te kopen, doen de kapitalisten vaak het volgende: zij verkopen papieren voor b.v. fl. 1000,- per stuk. Deze papieren geven elk jaar recht op een deeltje van de winst van het bedrijf. Zo'n papier wordt aandeel genoemd en iemand die veel geld heeft en die een of meer aandelen koopt heet aandeelhouder.

Als een bedrijf aandelen gaat verkopen heet het een Naamloze Vennootschap of N.V.

Ieder jaar wordt er een aandeelhoudersvergadering gehouden, waarop wordt beslist hoe de winst verdeeld wordt. Nu lijkt het net of de aandeelhouders de baas zijn, maar dat is niet zo. De mensen die de meeste aandelen hebben zijn de baas.

De mensen, die op de aandeelhoudersvergadering niet eens mogen komen zijn de arbeiders, terwijl zij toch voor de produktie en de winst zorgen. Het is te begrijpen dat op de aandeelhoudersvergadering weinig mensen zullen zijn die aan de belangen van de arbeiders denken.

Arbeidsmarkt, arbeidsburo, arbeidsreserve.

Op de arbeidsmarkt wordt de arbeidskracht als een waar (een ding) gekocht en verkocht. Zoals alles wat op de markt komt, heeft het zijn prijs. Die prijs wordt bepaald door de bezitters:

de arbeiders krijgen meer loon uitbetaald als er veel vraag is naar arbeidskracht en weinig als er weinig vraag is. „Er is spanning op de arbeidsmarkt” betekent dat er minder mensen zich aanbieden dan de bezitters nodig hebben.

Arbeidsreserve is een mooi woord voor werkloosheid. Er zijn dan meer arbeiders dan er werk is. Dus de lonen kunnen gedrukt worden, want er zijn genoeg arbeiders die noodgedwongen voor minder willen werken. Als ze maar werk hebben.

Dat voor werkloosheid dit woord gebruikt wordt, is natuurlijk om de dingen mooier voor te doen. Vaker kom je tegen dat men de dingen niet voorstelt zoals ze werkelijk zijn. Dat wordt gedaan om de mensen niet onrustig te laten worden en de zaken in de hand te houden.

Aan het arbeidsburo kan je je opgeven als je werk zoekt. Degenen die werk te bieden hebben doen daar hun aanvraag om werkkrachten.

Het is een bemiddelingsburo, dat ook toeziet op de juiste toepassing van een aantal regels die gelden bij het ontslag van arbeiders. Wordt iemand ontslagen, dan moet de directeur van het arbeidsburo daar toestemming voor geven. Hij let er dan op dat alles volgens de regels verloopt.

Klasse, klassentegenstelling, klassenstrijd.

Een klasse is een groep mensen in een maatschappij, die dezelfde belangen heeft, die samen één lijn kan trekken, samen afspraken kan maken om die belangen te verdedigen.

In onze maatschappij bestaan er twee klassen:

Aan de ene kant is er de klasse van de arbeiders, loonafhankelijken, die niets bezit dan alleen de arbeidskracht.

Aan de andere kant is er de klasse van kapitalisten die alle produktiemiddelen bezit en alle macht heeft en daar door in staat is de arbeiders uit te buiten en te onderdrukken.

Deze twee klassen hebben tegengestelde belangen:

De kapitalisten willen hun macht behouden en meer winst maken.

De arbeiders willen profiteren van de arbeid die ze leveren en zelf over hun arbeid beslissen. Er is dus sprake van een klassentegenstelling.

De oplossing van deze klassentegenstelling kan niet plaatsvinden door overleg over de tegengestelde belangen, omdat de kapitalisten alle macht hebben en de beslissingen nemen.

Als de arbeiders willen profiteren van hun arbeid en over hun arbeid willen beslissen, dan moeten zij zich organiseren en een strijd leveren tegen de onderdrukking en uitbuiting door de kapitalistenklasse, kortom alleen door klassenstrijd kan de maatschappij geheel veranderen.

HET SAMENGAAN VAN DE ARBEIDERS.

Vakbonden.

Vakbonden zijn organisaties van loonafhankelijken die samen willen vechten voor hun belangen. In de loop van de geschiedenis is er in de vakbonden een grote afstand ontstaan tussen de arbeiders (de leden) en de vakbondsbestuurders (de vroegere vrijgestelden die de kassen gingen beheren en gingen onderhandelen met de kapitalisten). De

vakbondsbestuurders zitten nu op grote kantoren en onderhandelen (overleggen) met de kapitalisten over de belangen van de arbeiders, maar de belangen worden niet echt verdedigd, omdat er altijd gepraat wordt over wat volgens de directie haalbaar is voor de economische situatie van het bedrijf, „het algemeen belang“. Toch moet gezegd worden, dat sinds kort bij sommige vakbonden een aantal mensen de eerste taak van de vakbonden weer opnemen: vechten voor de belangen van de arbeiders en zorgen dat de arbeiders weer baas in eigen bond worden.

Arbeiderskontrolle, Arbeiderszelfbestuur.

Er zijn tegenwoordig bedrijven, waar de arbeiders hun situatie niet meer pikken. Ze gaan vechten voor hun eigen belangen en gaan zich organiseren in het bedrijf. Ze eisen dat er geen ontslagen vallen, dat voor iedere arbeidsplaats die vrijkomt een nieuwe arbeider komt, dat het werktempo niet verhoogd wordt, en dat als er minder werk is, het werk verdeeld wordt over alle arbeiders met behoud van loon enz.

Wanneer de directie niet akkoord gaat met de eisen, dan gaat de boel plat. Samen met een gekozen aktiecomitee kontroleren zij de produktie en de direktie. Zij overleggen niet; zij stellen hun eisen. Zij nemen geen enkele verantwoordelijkheid voor de economische situatie van het bedrijf, en op die manier kunnen zij een voorbeeld zijn voor alle andere arbeiders: dit noemen wij arbeiderskontrolle.

Arbeiderszelfbestuur betekent dat alle arbeiders zelf kunnen beslissen over hoe en wat er geproduceerd wordt en hoe het werk verdeeld wordt; zij hebben de produkten en de produktiemiddelen zelf in handen.

Arbeiderszelfbestuur kan volgens ons niet bestaan in onze kapitalistische maatschappij, omdat dan de arbeiders, willen ze het bedrijf kunnen behouden, verplicht zijn om winst te maken. En als je winst maakt moet je meedoen in de konkurrentie, en het zou wel eens kunnen betekenen dat je door modernisering je eigen mensen moet ontslaan. Arbeiderszelfbestuur kan alleen bestaan in een maatschappij, waar iedereen gelijk is en waar iedereen samen kan beslissen over de produktie, over de verdeling van het werk, en over de lonen, enz.

HET SAMENGAAN VAN DE KAPITALISTEN

Fusie.

Twee of meer bedrijven kunnen besluiten voortaan als één bedrijf verder te gaan. Ze kunnen dat doen omdat ze door samenwerking bij de produktie van een bepaald artikel beter opgewassen zijn tegen de konkurrentie van andere bedrijven.

Ze kunnen ook het onderzoek naar nieuwe produktiemethoden combineren: twee weten meer dan één! Ook komt het vaak voor dat het ene bedrijf bepaalde werkzaamheden voor het andere bedrijf gaat opknappen, waardoor een aantal arbeiders ontslagen kan worden: een grote besparing van de loonkosten. Er zijn verschillende soorten fusies:

- bedrijven die eenzelfde produkt fabriceren, gaan samen;
- bedrijven die verschillende produkten maken, gaan samen; als de een verlies maakt, maakt de ander misschien winst; zo kunnen ze elkaar in moeilijke tijden helpen;
- bedrijven in verschillende landen gaan samen; dat is voordelig, omdat je dan kunt bekijken in welk land het het voordeligst is om je bedrijf voort te zetten (natuurlijk de landen waar de laagste lonen zijn en het minst wordt gestaakt).

Als er een fusie plaatsvindt worden de arbeiders er buiten gehouden. Zij moeten maar afwachten wat er gebeurt: worden ze ontslagen (afvloeien heet dat met een vriendelijk woord), moeten ze misschien verhuizen naar een heel ander deel van het land omdat daar de produktie wordt voortgezet (dat betekent de kinderen moeten naar een andere school, je vrienden zie je niet meer, je moet afscheid nemen van je voetbalklub, zonder dat iemand aan je heeft gevraagd hoe je daar over denkt).



de arbeiders moeten ervoor waken dat die winst niet verloren gaat

E.E.G.

Dat is de Europese Economische Gemeenschap, een samengaan (een soort fusie) van de zeven rijkste Europese landen (Duitsland, Italië, Frankrijk, Engeland, Nederland, België en Luxemburg) op 't gebied van de landbouw, vee- teelt, handel, industrie, visserij, enz. Zo kunnen ze hun positie als rijk land handhaven en versterken ten koste van de andere rijke landen en de arme landen van de derde wereld.

Raad van commissarissen, kommissaris.

Bij een N.V. kunnen naast het bestuur (dat zijn de bazen die de dagelijkse gang van zaken regelen) één of meer kommissarissen worden benoemd. De kommissarissen houden het bestuur in de gaten. Soms is het zo geregeld dat het bestuur raad moet vragen aan de kommissarissen of dat de kommissarissen mogen bepalen wie de belangrijkste plaatsen in het bedrijf mogen bezetten.

Een kommissaris is vaak kommissaris van meerdere bedrijven. Daardoor komt hij veel te weten, en het is in onze samenleving nog steeds zo: wie veel zaken weet die andere mensen niet weten, is machtig.

Er zijn in ons land niet zo veel kommissarissen, vooral de kommissarissen die bij grote bedrijven zijn benoemd, vormen een klein groepje. Zij kennen elkaar goed, zijn vaak elkaars vriendjes en spelen elkaar allerlei winstgevendende balletjes toe!

OVERLEGSITUATIES TUSSEN ARBEIDERSORGANISATIES EN KAPITALISTEN

C.A.O.

De Collectieve Arbeids Overeenkomst is een afspraak tussen de kapitalisten en de vakbonden. Die afspraak regelt de arbeidsvoorwaarden (werktijd, loon, ziekteverzekering, pensioen, etc.), die de bazen in de gaten moeten houden als ze een arbeider aannemen.

In jouw c.a.o. staat, wat je rechten en je plichten zijn. Lees hem maar eens!

Een C.A.O. geldt voor een bepaalde bedrijfstak of voor een grote onderneming: Philips, Hoogovens.

De vakbonden beslissen. Dit leidt vaak tot beslissingen die niet zijn ingegeven door het belang van de arbeiders maar door vage zaken als algemeen belang, de economische toestand en dergelijke. Er wordt op hoog nivo onderhandeld. Worden de arbeiders zelf nog gehoord, of wordt er over hun hoofd heen beslist?

SER

De SER – dat betekent Sociaal Economische Raad – is een groep mensen die veel afweten van lonen en prijzen. De SER bestaat uit drie groepen: 15 vakbondsmensen, 15 vertegenwoordigers van de kapitalisten en 15 mensen die door de regering worden aangewezen. Bij een moeilijk probleem op het gebied van lonen en prijzen moet de regering aan de SER om raad vragen. De SER probeert dan het over die raad eens te worden, maar dat is eigenlijk erg gek! Want hoe kunnen nu vakbondsmensen, vertegenwoordigers van de arbeiders en vertegenwoordigers van de kapitalisten het ooit eens worden als het gaat over belangrijke zaken als lonen en prijzen? Juist dan zien we een scherpe tegenstelling tussen arbeiders en kapitalisten. Anders gezegd: vakbondsmensen en vertegenwoordigers van kapitalisten kunnen, als het gaat over lonen en prijzen eigenlijk alleen maar ruzie krijgen.

Tegenwoordig komt dat gelukkig af en toe voor, maar meestal lijken de mensen in de SER vergeten te zijn dat er grote belangentegenstellingen zijn tussen arbeiders en kapitalisten.

Daarbij komt dat de mensen die door de regering aangewezen zijn ook liever geen ruzie zien. Meestal hebben zij zulke goede banen dat zij wel uitkijken voordat ze het eens worden met mensen die de maatschappij echt willen veranderen.

Nee, als het aan de SER ligt zal het nog lang duren voordat de arbeiders zelf de lonen en prijzen gaan bepalen.

Ondernemingsraad.

De ondernemingsraad is een raad waarin arbeiders en directieleden in vertegenwoordigd zijn. Samen praten zij daar over de problemen in het bedrijf. Maar de raad kan nooit beslissingen nemen, alleen kan de raad advies geven.

Als de directie dat wil, kan zij dat advies altijd naast zich neerleggen.

De arbeiders kunnen in de ondernemingsraad wel meepraten, maar nooit mee beslissen. Over belangrijke zaken bestaat er een zwijgplicht, zodat de andere arbeiders in het bedrijf niet weten wat er gaande is.

TOT SLOT NOG EEN PAAR ALGEMENE WOORDEN, DIE JE DAGELIJKS TEGENKOMT OF OP JE WERK HOORT

Demokratie.

In een land of bedrijf heerst democratie als alle mensen die in dat land of dat bedrijf wonen of werken invloed kunnen uitoefenen op de besturing ervan. Het is met de democratie meestal zo, dat men een aantal vertegenwoordigers kiest, die ieder van veel kiezers de belangen moeten behartigen. Dit betekent dat weinigen veel macht hebben en velen weinig.

Ekonomie.

Ekonomie is het streven van mensen om met de voorhande zijnde middelen een zo groot mogelijk welvaart te realiseren voor iedereen.

In de praktijk pakt het echter zo uit dat met name in de kapitalistische landen die middelen gebruikt worden om zo groot mogelijke welvaart voor een kleine groep, namelijk de eigenaren van de bedrijven (de bezitters) en hun directe medewerkers, te realiseren.

Investing.

Als geld wordt gestoken in nieuwe machines, gebouwen, grondstoffen, dan heet dat een investering. Hoe meer er wordt geïnvesteerd, hoe meer de produktie kan toenemen. Als de geproduceerde goederen ook worden verkocht, dan wordt er meer winst gemaakt dan vóór de investering.

Alleen als de kapitalisten verwachten dat er winst wordt gemaakt, zullen zij investeren.

Er is nog iets: machines kunnen niet protesteren, niet staken, geen loonsverhoging eisen. Dat betekent: hoe meer machines er zijn, hoe minder arbeiders. Des te rustiger is het voor de kapitalisten. Zij zullen daarom ook machines willen kopen die arbeiders vervangen. Die machines zijn duur, maar vaak veel voordeliger dan arbeiders.

Kommunisme.

Het werken van een aantal mensen om te komen tot een wereld waarin iedereen gelijk wordt gewaardeerd en beloond, waar niemand meer of minder is of heeft dan een ander. Dit is pas goed mogelijk, wanneer de produktie-middelen (b.v. machines en grondstoffen) geen privébezit zijn, maar in handen van de gemeenschap.

Konjunktuur, inflatie, depressie, krisis.

Het gaat goed met de handel en industrie als er veel wordt geproduceerd: de kapitalisten verdienen dan veel geld, want hoe meer er wordt geproduceerd, des te hoger is de winst. Als dat zo een tijdje doorgaat en er steeds méér wordt geproduceerd en verhandeld, dan is er een hoogconjunktuur. De kapitalisten willen dan graag hogere lonen betalen, om arbeiders naar zich toe te lokken, want dan kan er nog meer geproduceerd worden en dus nog meer winst gemaakt worden. Als de lonen stijgen, kunnen en willen we meer kopen. Daar maken de kapitalisten dan gebruik van om de prijzen te verhogen. Ze zeggen dan dat ze de prijzen wel moeten verhogen om zo de hogere lonen te kunnen betalen, maar dat is vaak een smoesje. Zolang de arbeiders weten dat de kapitalisten hen graag willen houden zullen ze er wel voor zorgen dat ook de lonen stijgen, b.v. door te dreigen met eenstaking. Maar ook deze loonsverhoging is voor de kapitalisten een seintje om te proberen de prijzen nog eens op te drijven. Als op die



maar dat
is niet
genoeg, de
strijd gaat
verder:

manier de prijzen en lonen alsmaar stijgen zeggen we dat er „inflatie“ is. Inflatie betekent dat de waarde van het geld minder wordt: als het brood duurder wordt kun je voor een gulden minder krentebollen kopen dan vroeger. Maar inflatie of niet, de kapitalisten zullen in ieder geval proberen hun winsten zeker te stellen.

Met die hoogconjunctuur en die inflatie kunnen we niet te lang doorgaan omdat we anders te duur worden voor het buitenland: daar willen ze dan geen produkten meer van ons kopen omdat onze prijzen te hoog zijn geworden. Daarom moeten we het soms een tijdje rustiger aan doen en wat minder kopen. Als de kapitalisten dat zien aankomen gaan ze hun produktie verminderen want anders blijven ze zitten met spullen die ze niet kunnen verkopen. Maar als de produktie daalt hebben ze ook minder arbeiders nodig: zo vallen er ontslagen, want een ondernemer beschouwt een arbeider die hij eigenlijk niet nodig heeft als puur verlies. Arbeiders worden dan ontslagen, niet omdat ze slecht werken, maar omdat ze afbreuk doen aan de winst van de kapitalisten. Arbeiders die ontslagen worden gaan in de WW. Ze krijgen dan wel geld, maar dat is natuurlijk minder dan toen ze nog werkten. Ze kunnen daardoor minder kopen, waardoor de kapitalisten toch weer met veel goederen blijven zitten. Dus worden er weer arbeiders ontslagen, waardoor de produktie verder afneemt. Als de produktievermindering aanhoudt is er een „laagconjunctuur“ of „depressie“. Als de depressie erg is, dus als er veel werklozen zijn, dan spreken we van een „krisis“.

Het is logies dat arbeiders bang zijn voor werkloosheid. Daar maken de kapitalisten graag gebruik van door te zeggen: loonsverhoging zal het nodig maken dat we nog meer mensen ontslaan, want doordat de produktie terugloopt hebben we geen geld voor de hogere lonen. Vaak loop het zo'n vaart niet en hebben de kapitalisten genoeg winst gemaakt om de arbeiders weer wat meer te kunnen geven, maar als de arbeiders inderdaad bang zijn gemaakt, is er weer minder loon van de winst afgegaan, en dat is precies wat de kapitalisten wilden.

Nu zullen jullie vragen: moet dat nou zo'n depressie, is daar echt niets aan te doen? Daar is best wat aan te doen, maar dan moeten de kapitalisten niet alleen aan zichzelf, maar ook eens aan anderen denken. Dan zullen ze om de inflatie te bestrijden de prijzen gelijk moeten houden, en zullen ze veel meer naar de wensen van de arbeiders moeten luisteren. Helaas is het in onze maatschappij nog lang niet zover: zolang de kapitalisten het voor het zeggen hebben, zullen depressies mogelijk blijven.

Konkurrentie.

Als twee firma's met elkaar concurreren dan betekent dat dat ze proberen elkaars klanten af te pikken. Daarvoor zijn verschillende manieren. De ene firma kan proberen zijn produkten voor een lagere prijs te leveren dan de andere firma doet, of hij zorgt dat hij een betere service verleent. Lagere prijzen en meer service, dat zijn dingen waar we allemaal graag op af komen. Een heel belangrijk wapen in de konkurrentiestrijd is de reclame. Reclame betekent dat een firma ons vertelt dat zijn produkten vreselijk goed zijn en dat je eigenlijk maar stom bent als je dat niet begrijpt. Reclame is vaak klinkklare onzin, zoals je heel goed kunt zien als je niet al te slaperig naar de STER-reclame kijkt. Eigenlijk is reclame er alleen maar om ons zo gek te krijgen dat we ook produkten kopen die we niet eens nodig hebben. (Kopen we die produkten, omdat de reclame dat zegt, dan wrijft de firma zich de handen: ze hebben meer verkocht dan hun konkurrent en... dus ook meer winst gemaakt. En daar gaat het net bij de kapitalisten om!)

Wegwijzer voor de werkende jongeren, Ministerie van Sociale Zaken,
Zeestraat 71a, Den Haag.

(Praktiese tips over jullie rechten)

Onderwijsgids voor werkende jongeren; Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen,
Nieuwe Uitleg 1, Den Haag.

(Praktiese tips over de school, het vormingscentrum, de leerplicht, de streekcentra, welke opleidingen er bestaan enz.)

Werkende Jongeren (KWJ)

- Chilistrip I (over de woningnood)
- Chilistrip II (over de vrouw)
- WJ-Krant
- Heedosjees; Winkelpersoneel
- Bondsboek (geeft een overzicht over de verschillende vakbonden in Nederland)

Te bestellen bij de plaatselijke afdelingen of bij het centrale bureau van de KWJ. (zie adressenlijst)

N.V.V. - Jongerenkontakt

- De centen van de werkende jongeren
- Jeugdloon! Begin nu!
- Jong zijn — Bek houden.

Te bestellen bij plaatselijke afdelingen of bij het centrale bureau van het NVV-Jongerenkontakt (zie adressenlijst).

Vormingswerk voor Jong Volwassenen (VJV)

- Open boekje voor jongeren (heel goed boekje)

Te bestellen bij actiegroep Inspraak: Fred de Wit, Moddermanstraat 14a, Oss, of Kuiperstraat 51, Oss
Telefoon 04120-31625

Sjaloom

- Uitbuiters en Uitgebuitenen.

Te bestellen bij Sjaloom, De Vork 2, Odiijk.

Socialisties Onderwijs Front (SOF)

- Marx voor scholieren
- School en maatschappij

Verkrijgbaar bij de boekhandels.

Stripje: Stripblad dat elke maand gratis te krijgen is, waarin werkende jongeren de dingen tekenen, die ze dagelijks meemaken.

Te bestellen: Turkooislaan 134, Utrecht

Lenin — Over stakingen

Verkrijgbaar bij de boekhandels.



Wij geven hier wat adressen. Als je wat weten wilt, als je denkt dat iemand je zou kunnen helpen, zou je een van die adressen kunnen gebruiken.
Het zijn organisaties die moeten opkomen voor jouw belang.

VAKBONDSORGANISATIES

N.V.V. - Jongerenkontakt:

Centraal:	Plein '40-'45 nr 1	Amsterdam/Slotermeer	Tel. 020-134626
Distrikt Brabant	Ledeganckstraat 1	Eindhoven	Tel. 040-517204
Distrikt Limburg	Dr. Poelstraat 24(1)	Heerlen	Tel. 045-710514
Groningen	Turfsingel 75	Groningen	Tel. 050-123845
Almelo	Schipbeekstraat 26		Tel. 05490-18468
Utrecht	Maliebaan 41	Utrecht	Tel. 030-313386
Rotterdam	Mathenesselaan 302		Tel. 010-254753

K.W.J. Werkende Jongeren.

Centraal:	Oorsprongpark 9	Utrecht	Tel. 030-333115
Arnhem	Sonsbeekweg 8		
Nijmegen	Kronenburgsingel 17		
Amsterdam	Keizersgracht 584	Den Bosch	Vurgherstraat 133
Haarlem	Prinsenbolwerk 1	Eindhoven	Grote Berg 30
Den Haag	Prinsegracht 12	Helmond	Molenstraat 131
Rotterdam	Eendrachtstraat 176	Heerlen	Stationstraat c58
Middelburg	Korte Noordstraat 36	Venlo	Van Cleefstraat 28
Roosendaal	Philipslaan 78	Sittard	Kloosterplein 1
Breda	Ginnikenstraat 18	Maastricht	Bogaardenstraat 10
Tilburg	Telefoonstraat 29		

Christelijke Sociale Jeugdorganisatie „Werkende Jeugd“

Utrecht: Maliebaan 8-8a Tel. 030-13006

De drie jongerenorganisaties van de vakbonden hebben een algemeen overlegorgaan:

Het W.J.O.: Werkende Jongeren Overleg

Utrecht, Oorsprongpark 9 Tel. 030-13871/13872.

Het W.J.O. wil een soort steun zijn voor alle groepen, die actie voeren en elkaar binnen dit orgaan kunnen treffen.

Zo krijg je werkgroepen, die een bepaalde problematiek b.v. jeugdloosheid of jeugdwerkloosheid aanpakken.

Adressen van plaatselijke afdelingen of vertegenwoordigers zijn ook te verkrijgen bij de jongerenorganisaties of bij het arbeidsburo. De arbeidsburo's hebben een jeugdkonsulent die er eigenlijk is om jou ergens mee te helpen.

Landelijke Organisaties Vormingswerk „Werkende Jongeren“.

Nationale Stichting voor Jongerenkursussen en Vormingscentra voor Jong Volwassenen en Mater Amabilisscholen,
Utrecht : Springweg 8 Tel. 030-16544

Nationaal Centrum Vormingswerk voor Werkende Jongeren
Amersfoort : Huygenslaan 26 Tel. 03490-19846

Landelijke Stichting Levensscholen voor Werkende Jongeren
Utrecht : Biltstraat 8 Tel. 030-712614

N.J.G. : Nederlandse Jeugd Gemeenschap
Amsterdam : Henri Polaklaan 14 Tel. 020-948687

V.J.V. : Aktiegroep Inpraak
Oss : Fred de Wit, Moddermanstraat 14a Tel. 04120-31625

PROLOOG

TONEELWERKGROEP

Willemstraat 72 - Eindhoven - Telefoon 040-510236



WAAROM
VERDEDIG
JE



ONZE
EISEN NIET, MAN?

