

Gevecht bij Howson Algraphy verscherpt

We blijven het gevecht van het personeel van Howson Algraphy tegen de sluiting van de produktieafdeling op de voet volgen. Dat kunnen we ook, omdat de ondernemingsraad en de kadergroep van de Industriebond FNV op een prima manier het personeel, en daarmee ons, op de hoogte houden via het informatiebulletin 'Wij willen alleen maar dat ons bedrijf blijft draaien'. Half oktober kwam het al weer twintigste nummer van het bulletin uit.

Waar ging het ook weer om?

Howson Algraphy Soest is één van de dochterondernemingen van de Howson Algraphy groep in Leeds, Groot-Brittannië. Deze 'groep' maakt offset-platen en chemikaliën is een onderdeel van het britse *multinationale* concern Vickers-Rolls Royce.

In Soest zijn gevestigd het verkoop-hoofdkantoor voor het Europese vasteland én de belangrijkste produktievestiging van de fabriek na Leeds. Bij het bedrijf in Soest werken zo'n 230 mensen.

De meeste van de 95 vakbondsleden zijn lid van de Industriebond FNV. De ondernemingsraad bestaat uit negen leden, acht van de Industriebond FNV en één van het CNV.

Het bedrijf in Soest is winstgevend, maar de concernleiding wil de produktie naar Leeds verplaatsen om tot hogere winsten te kunnen komen.

OR GEBRUIKT VOOR VAKBONDSWERK

Alle OR-leden zijn van mening dat de bevoegdheden en faciliteiten van de ondernemingsraad gebruikt moeten worden voor het vakbondswerk. Vanuit die visie treden ondernemingsraad en 'bedrijvenwerk' gezamenlijk op. Het grote voordeel van deze opstelling is dat energie-vretende twisten over de verhouding ondernemingsraad-vakbeweging uit de wereld zijn, dat het management geen mogelijkheden heeft deze twee tegen elkaar uit te spelen en dat het vakbondswerk van velen in 'bedrijfstijd' kan plaatsvinden. Daarbij komt dat het vakbondskader nadrukkelijk werkt volgens, zoals ze dat in Soest noemen, een achterbanstrategie. Dat betekent grondige informatie naar het personeel, regelmatige kantinebijeenkomsten in werktijd, permanent inschakelen van de vakbondsleden bij elke te nemen stap, onderzoek naar ervaringen op de werkvloer en snel reageren



op aantastingen van de arbeidsvoorwaarden en veranderingen in de organisatie van de arbeid.

Dat is heel wat en het resultaat van jarenlang geduldig en consequent opbouwen van een machtspositie van de vakbondsbasis in het bedrijf.

INTERNATIONALE AKTIES UITGE- BLEVEN

Dat dit niet voldoende is om de dreigende sluiting van de produktieafdeling (138 arbeidsplaatsen) tegen te houden is iets dat ondernemingsraad en kadergroep niet verhullen. De multinationale structuur van Howson Algraphy legt zware beperkingen op. De vestiging in Soest is slechts een klein onderdeel en brengt tien procent van de totale produktie op. Daardoor zijn ze in Soest bijvoorbeeld niet in staat de produktie en verkoop van de multinational voldoende te verstoren. Solidariteitsstakingen in Leeds om de strijd in Soest te steunen, zijn uitvoerig besproken, maar lopen stuk op onder andere de *antivakbondswetgeving* van de regering Thatcher.

Zonder deze mogelijkheid van internationale aktie definitief op te geven, hebben ze in Soest uit deze moeilijke situatie konklusies getrokken. Niet enthousiast, maar wel in het besef dat alle beschikbare mogelijkheden volledig benut moeten worden. Naast voortdurende publiciteit, mobilisatie van de plaatselijke bevolking en als 't

even kan druk uitoefenen via kleine akties, is gekozen voor de ontwikkeling van een eigen plan. Dit is gebeurd in samenwerking met 'werknemersvriendelijke deskundigen' als SOMO. Een plan dat de ondernemingsraad als volgt bekomentarieert: *In ons alternatief hebben we als het ware uitvoerig met de directie méé zitten denken. Op hun manier. Dat betekent in het belang van de aandeelhouders. Hoe kan het goedkoper en hoe kan het nog efficiënter? Dit druist regelrecht in tegen werknemersbelangen; zie het resultaat van ons alternatief: per saldo verlies van arbeidsplaatsen, meer winst voor het bedrijf, c.q. de aandeelhouders en vooral véél harder werk door de mensen die in dienst blijven, ga maar na: verdrievoudiging van de produktie met slechts enkele mensen meer, betekent, ondanks automatisering, keihard werken.*

Dat liegt er dus niet om, want wat zijn de belangrijkste punten?

- Verdrievoudiging van de produktie in Soest.
- Behoud van arbeidsplaatsen in Soest, plus een kleine uitbreiding. Maar verlies van 45 arbeidsplaatsen in Leeds, zij het door natuurlijk verloop en gespreid over een paar jaar.
- Verhoging van de winst naar negentien miljoen. In het sluitingsplan zou dat veertien miljoen zijn.

KIEZEN TUSSEN TWEE KWADEN

De britse kollega's staan achter dit plan. En daar sta je dan met je opvattingen over onvoorwaardelijk verzet, geen arbeidsplaats opgeven, ook niet zoals in dit geval in Leeds. Ja, bij een drastische arbeidstijdverkortung, hier en in Groot-Brittannië, met behoud van vol loon en honderd procent herbezetting en een hoog ontwikkelde internationale solidariteit, zouden de kansen anders liggen. En we weten dat de mensen in Soest en Leeds daar net zo over denken en daar ook voor opkomen binnen en buiten hun bonden, maar de direkte praktijk en de direkte aktiemogelijkheden blijken beperkt. Het perso-

NOODZAAK VAN INTERNATIONALE VAKBONDSAKTIE

Solidariteit



neel van Howson Algraphy staat met de rug tegen de muur, ook al krijgen ze morele steun van vele kanten. In wezen is het een geïsoleerde strijd, waarbij tussen twee kwaden gekozen moet worden. Ofwel mokkend neerleggen bij de sluiting, ofwel op de stoel van de direktie gaan zitten en laten zien dat je het beter kan. Al of niet langdurige stakingen zullen het concern niet treffen, misschien wacht de koncernleiding er wel op om daarmee in één keer haar sluitingsslag te kunnen slaan.

WANBELEID DIREKTIE

Hoe dan ook, sinds de indiening van het plan in maart jongstleden, is binnen de grenzen van het plan een hevig gevecht losgebroken.

- De direktie wijst het plan totaal af.
- uit de stukken, die de direktie beschikbaar moest stellen bij de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad (oktober 1984) is gebleken dat de hogere bazen in Leeds al in 1980 besloten hebben de produktieafdeling in Soest dicht te gooien.
- De direktie in Soest heeft altijd ontkend daar weet van te hebben. De Ondernemingskamer van het amster-

dams gerechtshof heeft dat 'verweer' eind augustus verworpen en een onderzoek gelast naar mogelijk wanbeleid van de direktie. Dat laatste betekent, dat ook volgens formele juridische maatstaven wanbeleid bepaald niet uitgesloten is. Dit onderzoek loopt nu en verwacht wordt dat het voor 1 januari 1986 klaar zal zijn. Kommentaar van de soester direktie: 'Om puur praktische redenen zijn we niet zo vreselijk enthousiast over de uitspraak van de Ondernemingskamer. Het onderzoek zal het management erg veel tijd kosten.' (Trouw, 30 augustus 1985).

- Een tegenslag voor de direktie dus. Ook omdat een uitgelekt onderzoeksrapport - gemaakt in opdracht van de *soester direktie* - haarfijn aangeeft in welke internationale reorganisatie de sluitingsplannen van Soest passen. Plus een stevige sanering van de verkoopafdeling. En of dat nog niet genoeg is, staat er ook een complete ontluistering van het beleid van de direktie in. Onbekwame direktie, cowboymentaliteit, organisatie is een warboel, te weinig overleg, ruzies over bevoegdheden, enzovoort. Inmiddels is het Metaalinstituut TNO ingeschakeld om aan te tonen dat het werknemersplan realiseerbaar is. Dit

onderzoek is bijna klaar en zal vrijwel zeker leiden tot een ondersteuning van het plan. Daarna volgen nieuwe onderhandelingen met de direktie.

DIREKTIE KOMT IN JURIDISCHE KLEM

'Situatie grimmiger' was de kop van één van onze artikelen over Howson Algraphy in Solidariteit (mei 1985, nummer 13 - verder informatie in de nummers 10/11 en 15). Nu kunnen we zeggen: Nog grimmiger. Een paar voorbeelden.

- De ondernemingsraad heeft Pieter Lakeman van Sobi ingeschakeld voor een onderzoek naar het financieel jaarverslag over 1984. Er bleken nogal wat verschillen met het verslag van 1983. De direktie heeft geweigerd de kosten van dit onderzoek te betalen. De ondernemingsraad heeft zich nu gewend tot de bedrijfskommissie.
- De laatste maanden worden er alleen nog maar mensen met een tijdelijk kontrakt aangenomen. Dit is een wijziging in het tot nu toe gevoerde beleid, waarvoor de direktie geen instemming heeft gevraagd van de ondernemingsraad. Deze kwestie is aan de kantonrechter voorgelegd en de bedrijfskommissie is om een (verplichte) bemiddeling gevraagd.
- Eind september heeft de direktie besloten enkele hekken te (ver) plaatsen en op slot te houden. De ondernemingsraad is hiervoor geen instemming gevraagd en heeft dan ook deze 'hekkensluiting' nietig verklaard. Dit betekent dat deze maatregel niet uitgevoerd mag worden. Doet de direktie dit toch, dan zal de ondernemingsraad opnieuw de rechter inschakelen.

Als er één ding duidelijk wordt, is het wel dat de ondernemingsraad en kadergroep maximaal gebruik maken van hun formele mogelijkheden. Daarmee wordt het juridisch net om de direktie steeds strakker gespannen. Of dat voldoende is om het alternatieve plan erdoor te krijgen, is de vraag. En in die vraag speelt dan ook nog mee de nuchtere kritiek op het eigen plan... Een taai gevecht tegen multinationale willekeur en de zoveelste oproep voor internationale vakbondsakties.

Hans Boot