

Dreigend banenverlies Hoogovens

De lopende CAO voor 1985 en 1986 bij Hoogovens eindigt per 31 december 1986. Op 17 december a.s. zullen de vakbonden met de Hoogovens-directie een eerste gesprek voeren over de nieuwe CAO. Het ziet er naar uit dat dit geen gemakkelijk gesprek zal worden.



DE VROUWENGROEP JB FNV BIJDT 300 HANDTEKENINGEN AAN AAN DE DIRECTIE, DIE TE WEINIG INTERESSE VERBODDERSTELD VOOR EEN KRAF

Uit een onderzoek van het organisatieburo McKinsey konkludeerde de leiding bij Hoogovens dat de arbeidsproductiviteit in 1990 twintig procent hoger moet zijn dan in 1984. Op die manier hoopt Hoogovens in de internationale concurrentie-oorlog op de markt van staal en staalprodukten overeind te blijven. Omdat de productie-omvang globaal gelijk zal blijven, komt het er dus op neer dat er met minder mensen dezelfde productie gehaald moet worden. Volgens het werkplan 1986-1987 van de Industriebond FNV bij Hoogovens betekent dit allemaal dat er 2420 mensen zouden moeten verdwijnen. Solidariteit sprak afzonderlijk met distriktsbestuurder Martin Neesen en de kaderleden Bart Nijssen en Jan Berghuis.

AL 7100 BANEN WEG

In 1974 werkten er bij Hoogovens nog 24.200 mensen. In 1986 waren er nog ongeveer 17.100 mensen werkzaam. In tien jaar leverde dat al een verlies van 7100 arbeidsplaatsen op. Hoewel er tot nu toe geen gedwongen ontslagen zijn gevallen, betekent het verlies van zoveel banen toch een zware klap voor met name de hele provincie Noord-Holland. De nieuwkomers op de arbeidsmarkt, de jongeren en vrouwen, die bij de staalgigant willen werken hebben steeds minder mogelijkheden.

Hoewel de CAO-bepalingen formeel het werken op een tijdelijk arbeidscontract niet toelaten, tenzij de mensen het nadrukkelijk zelf willen, gebeurt dit in de praktijk toch. Verlengde proeftijden van een half tot twee jaar komen op die manier regelmatig voor. Bovendien hangt de eventuele omzetting naar een vast contract sterk af van de willekeur van

de directe chef. Bij reorganisatie vliegen de mensen met een contract er natuurlijk sowieso uit.

In het kader van de plannen tot sterke produktiviteitsverbetering en vanwege verschillende reorganisaties zal er binnenkort waarschijnlijk een totale vakaturestop ingesteld worden. De kans op een baan bij Hoogovens is dan helemaal nihil, tenminste als het aan de Hoogovens-directie ligt. De CAO die per 31 december van dit jaar afloopt was een tweejarig contract en kwam pas tot stand toen er aktes werden gevoerd. Met name bij Railvervoer en op de Koudband-walserij 1 kwamen de mensen in beweging om de CAO-eisen voor een 36-urige werkweek voor de dagdienst en een vijfploegendienst voor de volkontinu te ondersteunen.

Jan Berghuis, voorjaar 1985 actie leider bij Koudband 1 en nu OR-lid herinnert zich: 'De aktes waren nog niet goed en wel op gang gekomen of de Hoogovens-directie ging al door de knieën. Ik heb ze weleens minder soepel meegemaakt. Maar Hoogovens zag ook mogelijkheden om de ATV te gebruiken voor de op stapel staande reorganisatie. De invoering van een 38-urige werkweek en de invoering van de 4/5-ploegendienst hebben daarom ook nauwelijks of geen arbeidsplaatsen opgeleverd bij Koudband 1.' Het doorvoeren van de 4/5-ploegendienst (vijftien weken in vier, en zevenendertig weken in vijf ploegen) is uitgesmeerd over een aantal jaren. Per 1 september van dit jaar werd bij Hoogoven 6 voor het eerst door mensen in de vijfde - de zogenaamde 'witte' ploeg - gelopen. Vanaf 1 oktober jl. is ook bij Koudband 1 het nieuwe systeem ingevoerd. In de loop van 1988 zullen alle vier-ploegenwerkers (zo'n 7500) volgens het nieuwe rooster werken. Deze gefaseerde invoering heeft Hoogovens de mogelijkheid gegeven de door reorganisaties (Koudband 1 en 2) of sluiting van afdelingen (Blokwal 2 en 3) boventalig geworden mensen 'weg te werken'. Zo hoefden dus nauwelijks of geen

CAO EN WERKGELEGENHEID BIJ HOOGOVS



nieuwe mensen voor de vijfde ploeg geworven te worden.

Wel werden nieuwe mensen aange-
worven voor het bemensen van de
nieuwe installaties, zoals de kontinu-
gietmachines. Daarbij gaat het echter
om jonge MTS-ers of hoger opgelei-
den. Tot nu toe vinden om-, her- of
bijscholingen voor de nieuw ontstane
functies prakties niet plaats.

Los van de nieuwe roep om drastiese
verhoging van de arbeidsproductiviteit
bestaat er dus al een enorme druk op
de werkgelegenheid.

MET MINDER MENSEN HARDER WERKEN

Het organisatieburo McKinsey is
berucht om haar reorganisatie- en
afslankadviezen die op basis van
'onderzoek' tot stand komen. De
opdrachten van bedrijven die behoefte
hebben aan argumenten om hun
herstrukturings- en produktiviteits-
plannen te onderbouwen, worden door
McKinsey van harte uitgevoerd. De
Industriebond zette het buro in 1978
niet voor niets op de zwarte lijst.
Daarom is het nogal verbazingwek-
kend in het werkplan 1986-1987 te
lezen dat de bond zich anno 1986 'niet
verzet tegen de produktiviteitsstudie en
tegen de omvangrijke investeringen'.
Volgens distriktsbestuurder *Martin
Neesen*, die sinds zes jaar bij het
bondswerk van Hoogovens is betrok-
ken, 'zullen de cijfers wel kloppen. Als
Industriebond zien wij er geen heil in
om nieuwe ontwikkelingen te gaan

tegenhouden. Wij zullen niet, zoals ze
in Engeland doen, allerlei verouderde
technieken met de bijbehorende
arbeidsplaatsen gaan verdedigen.
Om de concurrentie te kunnen
bijbenen moet je wel moderniseren.
Dan zal een aantal functies verdwij-
nen en er zullen ook nieuwe bijko-
men. Hoogovens wil met zo weinig
mogelijk mensen zo veel mogelijk
productie maken. Onze taak wordt
dan om zo veel mogelijk mensen
binnen de poort te houden.'

Bart Nijssen werkt al enige jaren in de
Oxy staalfabriek 2 als produktieme-
dewerker bij de Vakuüm Pan Behan-
delings Installatie (VPBI) en is als
kaderlid van de Industriebond actief
in de afdelingskadergroep (AKG) en
de sektor-kadergroep (SKG) van een
aantal fabrieken bij elkaar. Bart heeft
wel twijfels bij de cijfers die McKinsey
en de directie voorschotelen: 'Wij
hebben veel te weinig greep op die
cijfers. Hoogovens kan op allerlei
manieren de cijfers manipuleren. De
vraag is in hoeverre de Onderne-
mingsraad hier invloed op heeft. De
verhoging van de arbeidsproductivi-
teit is nu al aan de gang.

De invoering van de vijfploegdienst
wordt bijvoorbeeld gebruikt om de
zogenaamde 'tarra' omlaag te
brengen. Dat is het percentage
mensen wat per ploeg extra nodig is
vanwege ziekte, verlof, scholing en
vakbondswerk. Dat was vijftientig
tot dertig procent in de vier- ploegen-
dienst. Nu moet dat naar zeventien
tot achttien procent. Dat betekent dat

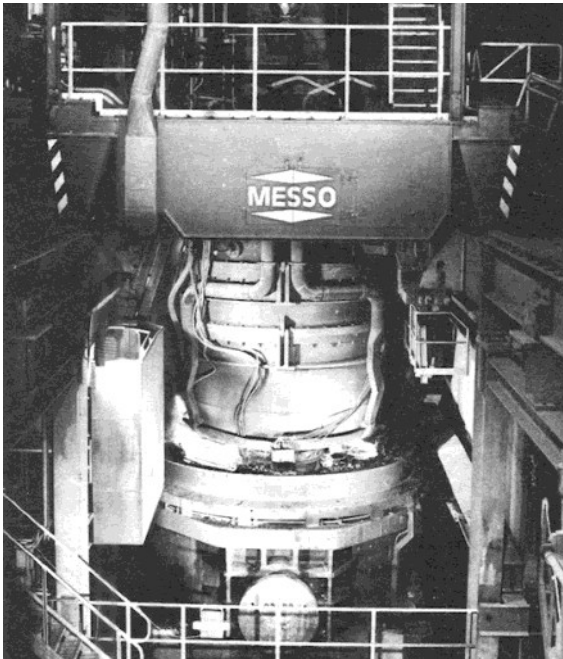
je met minder mensen harder moet
werken. Vrije dagen kan je nu alleen
nog krijgen als het niet druk is. pro-
duktiviteitsverhoging gaat ook via het
kombineren van functies. Wij doen
zowel productie- als onderhoudswerk.
Voorheen kon je het rustig aan doen
als de installatie om wat voor reden
dan ook stil stond. Nu moeten we
extra hard werken om het onderhoud
zo snel mogelijk te doen, zodat de
installatie weer kan draaien. We doen
ook schoonmaakwerk, werk aan de
oven- bouw en gedeeltelijk taken van
de werktuigkundige dienst (KWD). Dat
maakt het werk wel een stuk interes-
santer. Maar Hoogovens kan met
minder mensen toe en tegelijkertijd
wordt de werkdruk verhoogd. Alle
voordelen van harder werken komen
alleen maar aan de ondernemers ten
goede. Wij moeten die resultaten van
de produktiviteitsverhoging voor
onzelf opeisen.'

MEER DAN TWINTIG PROCENT

In het werkplan van de Industriebond
worden de cijfers van Hoogovens
gevolgd. Daarbij wordt het aantal
mensuren gelijk gesteld aan het
aantal arbeidsplaatsen; het blijft echter
onduidelijk of bijvoorbeeld rekening
wordt gehouden met parttimers. *Jan
Berghuis*: 'Daar wordt geen rekening
mee gehouden. Dat gaat dan om
ongeveer vijf procent die je erbij moet
tellen, zodat je op een hoger aantal
arbeidsplaatsen uitkomt. De cijfers van
Hoogovens zijn in feite puur theoreties.
Het is zeer de vraag of het maar om
twintig procent produktiviteitsverhoging
gaat. In het McKinsey-rapport wordt
een cijfer van 28,5 procent gemiddeld
genoemd, dat Hoogovens achter zou
lopen bij andere staalbedrijven in het
buitenland.

Maar als je bijvoorbeeld kijkt naar de
reorganisaties bij Koudband 1 en 2 dan
blijken er heel andere doelen te zijn.
Dan gaat het plotseling om een
produktiviteitsverhoging van Koud-
band 1 met vijftientig procent en
van Koudband 2 met tweeëntwintig
procent. Bovendien zijn in die twintig procent
van Hoogovens niet alle nieuwe
investeringen verwerkt, waardoor dat
cijfer in feite hoger zou kunnen wor-
den.'

CAO EN WERKGELEGENHEID BIJ HOOGOVENS



VACUÛM PAN
BEHANDELINGS
INSTALLATIE

EN DIE 32 UUR?

De Industriebond denkt de ontslagen te kunnen tegengaan met als uitgangspunt 'Geen gedwongen ontslagen'. Bij vernieuwing van de productie en bij het verhogen van de werkdruk wordt het voor oudere mensen moeilijker zich te handhaven. Hoogovens wil op een nette manier van deze mensen afkomen via vervroegde uittreding en de zogenaamde SOP-regeling.* In het geval van de SOP vullen de overheid, EGKS en Hoogovens de uitkeringen aan voor mensen vanaf 55 jaar, met als voorwaarde dat er geen herbezetting plaatsvindt. Hoogovens maakt daarvan graag gebruik. Het 'natuurlijk' afvloeien van mensen plus arbeidstijdverkorting zijn voor de Industriebond de belangrijkste middelen om de ontslagen te bestrijden. Voor 1987 wordt onder andere een volledige vijfploegendienst en een 36-urige werkweek geëist, toepassing van de VUT en de SOP en een personeels- en opleidingsplan. Volgens bestuurder *Martin Neesen* is het proberen te handhaven van alle arbeidsplaatsen onrealistisch: 'Je komt geen steek verder met loze kretten. Hoe meer mensen er kunnen blijven hoe beter. Daar moet je op verschillende manieren zien te komen. Het heeft geen enkele zin om naar een patstelling toe te werken. De invoering van de 4/5-ploegendienst heeft als effect dat steeds meer mensen een volledige

vijfploegendienst willen. Die willen straks niet meer terug naar vier ploegen. Zo groei je naar een volledige vijfploegendienst toe. Wat je wilt bereiken moet je niet van tevoren vastleggen.' Maar in het werkplan wordt ergens gesteld dat met een 32-urige werkweek gemiddeld in 1990 het aantal arbeidsplaatsen van 1984, namelijk 17.576 gehandhaafd zou kunnen worden. Hoe ziet Neesen dat? *Martin*: 'Die 32 uur in 1990 zou best kunnen, maar je uitgangspunt moet niet zijn dat je alle arbeidsplaatsen tot in lengte van dagen wilt behouden. Bovendien staan de ondernemers en de regering niet te trappelen om verdere ATV door te voeren. Je moet dat ook kunnen waarmaken. Bij Hoogovens zijn de mensen niet zo radikaal. Bovendien aksepteren de mensen steeds meer, omdat ze bang zijn voor de boven hun hoofd hangende reorganisaties.' 'Inderdaad,' zegt *Bart Nijssen*, 'veel mensen aksepteren allerlei verslechteringen. Maar dat komt omdat ze geen perspectief zien. En dat perspectief wordt door de bond onvoldoende geboden. De bond wordt te veel gezien als een soort verlengstuk van Hoogovens. Dat komt door de hele opstelling van de bond. Op veel afdelingen zien mensen de bond niet op de werkvloer. Wel als er verkiezingen zijn voor de OR of de RVO (Raad van Overleg, een soort OR per

fabriek maar zonder enige wettelijke bevoegdheid) en bij de CAO-onderhandelingen. Het gaat erom of je moet blijven aanpassen aan het beleid van Hoogovens. Wij moeten juist een alternatief bieden. Die produktiviteitsverhoging moet gebruikt worden voor drastiese arbeidstijdvermindering met behoud van loon en volledige herbezetting van de openvallende plaatsen. We moeten ook meer controle zien te krijgen op de investeringen en de besteding van de winst. Die moeten we ook gebruiken om de werkomstandigheden te verbeteren en bijvoorbeeld voorzieningen zoals een kresj te realiseren. Het gaat dan om de wil of de onwil van de bond om in die richting te werken.'

Ook *Jan Berghuis* heeft twijfels of de uitgangspunten die er nu liggen wel voldoende zijn om de afbraak van werkgelegenheid te keren: 'Als de arbeidsproduktiviteit met twintig procent moet stijgen, dan weet je ook hoe hoog je moet inzetten bij het Arbeidsvoorwaardenbeleid. Dat moet tot uitdrukking komen in je eisen. Twintig procent arbeidsproduktiviteitsstijging? Dan ook twintig procent ATV. Als je ziet hoe langzaam het nu afgaat met de ATV, dan moet je je afvragen of we de 32 uur in 1990 wel zullen halen. De vraag is zelfs of dat nog wel het beleid is van de Industriebond. Als we een tweejarige CAO krijgen mag je blij zijn als je in 1989 op 36 uur en vijf ploegen zit. Bovendien worden de eisen rond de produktiviteitsstijging steeds verder opgeschroefd. Dan red je handhaving van het aantal arbeidsplaatsen dat we op dit moment hebben niet. Via de SOP-regeling zullen er ook arbeidsplaatsen verloren gaan. We zullen moeten zorgen voor een optimale herbezetting. De vakbondskaders zullen daarvoor ook meer controle-instrumenten moeten krijgen. Plus natuurlijk mogelijkheden om op te treden als het ergens fout gaat. In 1990 moeten we nog steeds op het getal van 1984, 17.576 arbeidsplaatsen, zitten. Daarbij zal de handhaving van de koopkracht veel centraler moeten staan. Dat hangt er nu een beetje bij in het eisenpakket. We moeten de stijging van de arbeidsproduktiviteit en de verbetering van de rendementspositie als uitgangspunt nemen voor onze eisen. Alleen zo kunnen we ook meer kansen scheppen voor jongeren en vrouwen.'

CAO EN WERKGELEGENHEID BIJ HOOGOVENS



WELKE AKTIEVORMEN

Net als bij de vorige CAO-onderhandelingen ziet het er niet naar uit dat Hoogovens zich soepel zal gaan opstellen. Zelfs de huidige eisen van de Industriebond zullen niet zonder actie binnengehaald kunnen worden.

Martin Neesen: 'Door invoering van nieuwe technologie krijg je hoger geschoold personeel binnen. Die mensen willen goede argumenten horen. Zij denken ook eerder dat ze hun zaakjes zelf wel kunnen regelen en letten meer op hun carrière- en promotiemogelijkheden. Die mensen moet je op een eigentijdse manier aanspreken. We groeien meer naar een moderne vakbeweging met een ander soort verzet. De strijd zal minder via stakingen en bezettingen verlopen, maar met andere aktievormen. We zullen bijvoorbeeld meer kantine-bijeenkomsten moeten houden om de mensen op de werkvloer zelf bij de CAO-onderhandelingen te betrekken. Of we krijgen dingen zoals van Railvervoer, die met hun treinen in optocht over het terrein gingen.' Volgens *Bart Nijssen* gaat het erom 'of je als bond bereid bent de mensen te mobiliseren voor verdergaande eisen. Die mobilisatie moet je opbouwen via het aktief optreden voor de belangen op de werkvloer. Dat is de laatste tijd veel te weinig gebeurd. De AKG's zouden

versterkt moeten worden zodat kaderleden iets kunnen gaan betekenen op de werkplek. Op die basis kunnen zij ook de kar trekken bij CAO-akties. Dat hebben we vorig jaar gezien bij Koudband 1. Als wij echt verder willen gaan, raken we wel aan de grenzen van het systeem. Maar of je past je aan, of je verdedigt werkelijk de belangen. Dan gaat het om de zeggenschap over het kapitaal.'

Jan Berghuis bereidt zich ook op iets dergelijks voor als in het voorjaar van 1985: 'Het wordt alleen erger. Hoogovens richt zich voor het opvangen van de gevolgen van de produktiviteitsstijging alleen op de SOP. Dat is volstrekt onvoldoende. Verdergaande ATV is nodig om een verlies van banen te voorkomen.'

JEROEN ZONNEVELD

* SOP - Sociaal Plan, een afvloeiingsregeling voor oudere arbeid(st)ers in het kader van de herstructurering van de Europese staalsektor.