

# De Schelde: gewonnen of verloren

*Onderstaande terugblik op de acties tegen de afbraak van RSV van het bestuur van de bedrijfsleden-groep van De Schelde is afkomstig uit het blad van de Blg van de IB-FNV 'De Schel'. Wij hebben het overgenomen, ook al zijn we het met een aantal onderdelen bepaald niet eens, bijvoorbeeld de oproep aan jongeren om zich te melden voor een 32-urige werkweek, dat wil zeggen voor een jongerenloon van 32 uur.*

*Het lijkt ons dat de problemen die in deze terugblik aangesneden worden niet op zichzelf staan en dat veel vakbondsleden er op één of andere manier mee gekonfronteerd worden. We roepen dan ook de lezeressen en lezers van Solidariteit op te reageren op 'De Schelde: Gewonnen of verloren?'.*



De afgelopen maanden is voor ons allemaal duidelijk geworden waar de werkelijke macht ligt in Nederland. Niet bij de werknemers die ploeteren en sjouwen en zich in allerlei bochten moeten wringen om hun werkgelegenheid te redden. De macht ligt bij de werkgevers en hun politieke vertegenwoordigers. Breng de handel maar in surséance van betaling, dreig met massa-ontslagen, faillissement, sluiting, enzovoorts, en werknemers worden als lammetjes.

Want zo is het echt gegaan bij De Schelde en vele andere RSV-bedrijven. Toen op 9 februari RSV in surséance van betaling ging, wist niemand bij De Schelde meer waar hij zij aan toe was. Massaal protest, samenwerking tussen allerlei groeperingen. 'Sluit de rijen, we moeten De Schelde redden'. Vakbonden, OR, directie, politici uit gemeenten en provincie, de Tweede Kamer: allemaal op de bres voor De Schelde.

Het is goed geweest dat het is gebeurd, die samenwerking. Het had nog veel erger kunnen zijn. Het Zeeuwse front verzette zich tegen de slopers op de ministeries, die een gehele bedrijfstak te grabbel gooiden.

Voor de werknemers kwam de ont-nuchtering half maart, toen De Schelde-directie haar overlevingsplan presenteerde. Kille bezuiniging zonder

een duidelijk beeld voor de toekomst. Voor de OR was het stikken of slikken.

Daarna kwam het taaie werk voor de vakbonden in de onderhandelingen met de directie. Meer dan honderd gedwongen ontslagen is het resultaat. Onder die ontslagen zitten veel mensen die nooit meer aan het werk komen.

Hebben we het dan allemaal verkeerd gedaan?

Kon het anders?

In deze maatschappij, in deze crisis, onder deze omstandigheden, was er geen andere keuze. Er is bewust gekozen voor de lijn die we gevolgd hebben. We hebben die gekozen lijn regelmatig in ledenvergaderingen besproken. We waarden de inzet die door velen is gepleegd om te redden wat er te redden was. We beseffen daarbij dat iedere groepering, bond of partij dat deed vanuit zijn eigen achtergrond.

Hebben we gewonnen of hebben we verloren?

'Geen gedwongen ontslagen', is er ooit eens gezegd. Vanuit dat punt gezien hebben we verloren.

De scheepsnieuwbouw heeft nog een kans, de machinebouw is er nog,

Scheldespoort is minder afgeslankt dan men eerst wilde, de ketelbouw is er nog.

De KMS-groep, inclusief de gieterij en het montagebedrijf, is er nog en is zelfstandig, los van RSV. Dat zou als winst uitgelegd kunnen worden.

Het zal er nu om gaan de inzet die is gepleegd in de strijd voor behoud van werkgelegenheid om te zetten in meer invloed op de gang van zaken binnen De Schelde. Dat zal niet meevallen, want men wil ons terug in het hok steken. Zo snel mogelijk.

En als dat lukt hebben we echt verloren.

## Stand van zaken

Helaas hebben we niet kunnen voorkomen dat de door de overheid opgelegde reductie van 520 arbeidsplaatsen met gedwongen ontslag gepaard ging.

Gelukkig hebben bijna alle 60- en 61-jarigen zich gemeld voor vervroegde uit-treding (zie noot onderaan). Daarbij zijn er nog een aantal mensen met SUM/WAO of pensioen gegaan.

Tevens hebben zich een aantal 57½-jarigen gemeld. Niet omdat zij graag ontslagen wilden worden, maar om een kollega te redden die zeer waar-

## NIEUWS VAN HET VAKBONDSFRONT



schijnlijk in de bijstand terecht zou komen.

Nu echter de overheid de ene maatregel na de andere afkondigt, is het erg moeilijk zo'n beslissing te nemen. Naast voornemens om de uitkeringen WW en WAO omlaag te halen, wordt ook gedacht om op de verlengde WWV-regeling (voor 57½-jarigen) terug te komen.

Voor 166 personen is bij de GAB's in Middelburg en Terneuzen ontslag aangevraagd. Zij die goede argumenten wisten aan te dragen tegen de ontslagaanvraag (bijvoorbeeld lang dienstverband, leeftijd, niet vervallen arbeidsplaats), zijn inmiddels in de gelegenheid gesteld voor de tweede maal verweer te voeren. Uiteraard spant de Industriebond FNV zich voor haar leden in om dit verweer zo goed mogelijk op te stellen. Soms zijn er beslist schandelijke zaken aan de orde. Mensen die 25 jaar of langer voor de KMS hebben klaar gestaan krijgen nu te horen dat ze moeilijk inzetbaar zijn!

De jongeren die van de leerschool afkomen verkeren nog steeds in onzekerheid. Voor degenen die niet direct plaatsbaar zijn is ontslag aangevraagd. Het is de bedoeling deze jongeren met behoud van hun uitkering een extra opleiding te geven. Helaas duurt die uitkering maar een half jaar voor deze jongeren. We blijven zoeken naar betere oplossingen.

Hopelijk is er over enige tijd wat meer ruimte in afdelingen, want er vertrekken per 1 september immers veel 60- en 61-jarigen.

Zo zijn er zeker nog plaatsingsmogelijkheden in onder andere de afdeling ketelpijpen en lichte plaatwerkerij. Wij kunnen niet zeggen dat de bedrijfsleiders uit die afdelingen voorop lopen om werkloosheid te voorkomen.

Het GAB heeft inmiddels aan alle jongeren gevraagd wanneer zij in militaire dienst moeten. Als dit op korte termijn is, nemen wij aan dat ontslag niet wordt toegestaan, daar dit nu geen kostenbesparing voor de KMS is.

Overigens heeft de KMS er nog weinig aan gedaan om te bevorderen dat jongeren tot 22 jaar een werkweek van 32 uur nemen. Hiermee zouden nog vele arbeidsplaatsen gered kunnen worden. Een belemmering daarbij vormde de angst dat er in september misschien nog arbeidsplaatsen komen te vervallen in de afdeling scheeps-nieuwbouw, zodat je 80% van een

lager loon krijgt. Inmiddels is hierover gesproken met het GAK, welke ons heeft toegezegd dat in zo'n geval gekeken zou worden naar de gehele verdienste van *het afgelopen jaar* en niet naai de laatste drie maanden.

Wij roepen de jongeren op zich te melden voor de 32-urige werkweek! Houdt ons op de hoogte van Uw plannen Een ontslag kan daardoor voorkomen worden

Op het ontslagbeleid van de KMS hebben wij nogal wat negatieve opmerkingen. Dit hebben we aangegeven in een brief aan de directeuren van de GAB's. Ook de OR heeft een brief gezonden naar aanleiding van de uitvoering van het reorganisatieplan.

Vooraf in de afdelingen die 'buiten schot' bleven hebben bedrijfsleiders/chefs slecht meegewerkt om door overplaatsing etcetera, mensen voor ontslag te behoeden. De directie, die hiervoor verantwoordelijk is, heeft nauwelijks pogingen gedaan om regelend op te treden. Het zijn en blijven kleine koninkrijkes bij de KMS en wij houden daarom ons hart vast voor de toekomst.

Voor degenen waarvoor het arbeidsburo geen toestemming tot ontslag verleent, doen wij een beroep op u allen om de menselijkheid in de gaten te houden.

Er zullen bazen/chefs zijn die gedacht hadden een 'lastige' werknemer kwijt te raken. Hun teleurstelling dat het ontslag niet doorgaat kan wel eens omslaan in grove pesterijen.

Wees solidair met elkaar!

Veel waardering hebben we voor bazen en kollega's in de machinebouw, die met een korte werkonderbreking en handtekeningenactie het ontslag van kollega's proberen te voorkomen.

In een overeenkomst die vakbonden en directie afsloten, konden we niet zoveel afspraken vastleggen. Bovenwettelijke uitkeringen heeft de minister verboden en inzake inlenen/uitbesteden van werk was er ook nu weer niets te regelen.

In het verleden mocht er niets van RSV, van wie mag het nu niet?

In de overeenkomst is geregeld dat ontslagen werknemers bij eventuele vakatures in de KMS-groep als eersten in aanmerking komen om deze vakature te vervullen. Ook het GAB heeft in die geest een brief gezonden aan hen die ontslagen

worden.

Wij vragen uw hulp bij het melden van vakatures.

*Als er mensen vertrekken, of als er meer werk komt dan voorzien, moeten de ontslagen werknemers weer aangenomen worden.*

Ook is vastgelegd dat het laatst genoten salaris bij tewerkstelling in een lagere functie wordt gehandhaafd.

Tevens wordt vrijaf verleend voor sollicitatiebezoek en eventueel daarvoor gemaakte reiskosten worden vergoed.

Degene waarvan de arbeidsplaats vervalt, krijgt de overeenkomst van de KMS toegezonden. We adviseren iedereen die in de overeenkomst geïnteresseerd is, contact op te nemen met personeelszaken ter verkrijging van een exemplaar.

Allemaal de schouders eronder om zoveel mogelijk arbeidsplaatsen te behouden!

*Noot:*

Wij hebben diverse klachten gekregen naar aanleiding van de 60/61-jarigen-regeling. Omdat met een schijventarief wordt gewerkt om tot netto-uitkomsten te komen, zit hierin van bedrijf tot bedrijf een verschil (ziekenkas, pensioen, etcetera). Dit kan oplopen van 82 tot het bedoelde maximum 87% netto. Dit probleem is vorige week in de ROM aan de orde gesteld. Zodra wij meer informatie hebben zullen we dat aan de 60/61-jarigen doen toekomen.

Uit: 'De Schel', augustus 1983  
(blad Blg. IB-FNV De Schelde)