

Thema ■ Staking in rotterdamse haven - ronde tafelgesprek

350 ontslagen nodig voor flexibilisering

Op donderdag 12 maart deed de Ondernemingskamer in Amsterdam de uitspraak dat tot 7 mei geen ontslagen in het rotterdamse stukgoed mogen vallen. Alleen bij Seaport Terminals, waar de ondernemingsraad een procedure-fout maakte, mag de direktie haar gang gaan.

Hierover en over de inhoud van het Van der Louw-akkoord, het verloop van de acht weken durende akties, de opschorting daarvan en de solidariteit praatten we met vier betrokkenen. Tom Koningh (36) werkt sinds 1968 in de amsterdamse haven, nu bij VCK. Hij is lid van de bondsraad van de Vervoersbond FNV.

Jeroen Toussaint (30) werkt sinds 1978 in de rotterdamse haven en op dit moment bij de SHB (arbeidspool). Hij is kaderlid van de Vervoersbond FNV en lid van het Centraal Aktiecomitee.

Ger Ros (40) heeft vanaf 1963 in de rotterdamse haven gewerkt en is sinds 1974 bezoldigd bestuurder van de Vervoersbond FNV. Hij is voorzitter van de Bedrijfsgroep Haven.

Jan Viola (33) werkt sinds 1974 in de rotterdamse haven, nu bij de SHB, en is kaderlid van de Vervoersbond FNV. Ook hij is lid van het Centraal Aktiecomitee.

Van de redactie waren aanwezig: Hans Boot, Hans Fransen van de Putte, Jaap van Splunter en Jeroen Zonneveld.

Herstrukturering dankzij akkoord?

Solidariteit: Op het in 1985 afgesloten Van der Louw-akkoord bestond nogal wat kritiek. De werkgevers zouden het gebruiken om hun herstruktureringen door te voeren. Hebben de critici gelijk gekregen?

Ger: Het was het beste akkoord dat toen mogelijk was. Het is, net als bij de CAO, per referendum door de leden goedgekeurd. Het is zeker zo dat de herstrukturering intussen is doorgevoerd. De havenbaronnen willen van het akkoord af, omdat de met ons overeengekomen manier waarop de herstrukturering plaats moet vinden hen niet bevalt.

Jan: Er was veel kritiek op het akkoord



foto Anne Vaillant

en het is een goede zaak dat er stevig over gediskussieerd werd. Maar veel mensen gebruiken het nu als handvat en zeggen: 'We hebben het akkoord, daar staat in dat er tot 1991 geen gedwongen ontslagen kunnen vallen en daar houden we aan vast'.

Jeroen: Het Van der Louw-akkoord bood de havenbaronnen de gelegenheid een overkompleet vast te stellen en zelfs 70 procent van de leegloopkosten uit de werklozenpot te laten betalen. Kijk, de havenbazen willen het werk laten doen met zo min mogelijk loonkosten en dus herstrukturieren en automatiseren. Daarbij willen ze eerst het 'sociale probleem' oplossen via het vervangen van vaste mensen door losse. Automatisering is prima als de mensen die de automatisering verdiend hebben daar ook van profiteren. Dus moeten we het werk zo organiseren dat het gemakkelijker wordt. En we moeten een normale ploegensterkte afdwingen.

Tom: In Amsterdam is er sinds 1985 het Lems-akkoord; dat viel samen met de invulling van de roostervrije dagen en een groei van de ladingstroom. De werkdruk is nu giganties en er worden veel mensen inge-

huurd.

Het akkoord is aangenomen door 60 procent van de leden, met name vanwege de regeling voor ouderen.

Ger: Het fenomeen dat zich in de haven voordoet, is dat het aantal arbeidsplaatsen louter en alleen bepaald wordt door de goederenstroom en niet door de rendementen. Dat is een hele goeie koppeling, want het gaat ons om het werk en niet om het winstbejag van de ondernemers. Ik ben er zeer trots op dat de haven sinds 1967 geen gedwongen ontslagen meer gekend heeft.

Solidariteit: Bij het failliete Felshaven ook niet?

Ger: Er is daar niemand ontslagen. Zelfs van een bedrijf dat failliet gaat komen de mensen in de vaste bedrijven van de SHB. Waarom? Omdat de goederen gewoon naar Rotterdam blijven komen.

Er is één uitzondering. Bij de VCK in Amsterdam zijn 83 mensen ontslagen. Wij hebben dat als bond niet gewild en vinden het nog steeds jammer. In Amsterdam werkt het Lems-akkoord slecht uit. Iedereen veronderstelde dat het slecht zou gaan. Nu het op dit moment zo goed gaat, zitje met een tekort aan perso-

neel dat niet met vaste mensen aangevuld mag worden.

Waterdichte akkoorden?

Solidariteit: Waarom is de Vervoersbond eigenlijk niet meteen naar de rechter gestapt? Het Van der Louw-akkoord was toch waterdicht volgens jullie?

Ger: We zijn een zeer strijdbare bond en we doen het liever op eigen kracht dan dat we een derde laten bepalen wat er moet gebeuren.

Jan: Ik denk dat de rechter andere belangen mee zal laten wegen. Hij zal naar de economische belangen kijken en bijvoorbeeld het belang van 4500 arbeiders tegenover 350 afwegen. Je kunt beter vrouwen op eigen kracht.

Solidariteit: Maar nu kwamen jullie via het appèl van de ondernemingsraden aan de Ondernemingskamer toch bij de rechter terecht. Was dat een initiatief van de Vervoersbond?

Jan: Nee, van de ondernemingsraden.

Ger: Op het moment dat zij besloten om naar de rechter te stappen, hebben wij gemeend dat zo veel mogelijk te moeten coördineren. Op een schoonheidsfoutje bij Seaport na is dat voortreffelijk gelukt.

Tom: We hebben nu acht weken staken achter de rug en nog zeggen we 'Deze akkoorden zijn ongelooflijk uniek, ongelooflijk sterk en waterdicht.' Kennelijk is dat niet zo, anders staak je niet acht weken.

Ger: Onze kaderleden waren het er allemaal over eens dat we in eerste instantie onze eigen kracht moesten inzetten in plaats van de rechter.

Jan: Volgens mij heeft ook invloed op een rechter als er mensen bij hem komen die in actie zijn.

Ger: Volgens juristen van beide partijen is het Van der Louw-akkoord waterdicht. Maar een rechter doet maar één keer een uitspraak. Daar zijn we dan afhankelijk van.

Solidariteit: Maar als het akkoord zo waterdicht is, hoe kunnen de havenbaronnen dan met 350 ontslagen komen?

Ger: Die mogelijkheid hebben ze op basis van het akkoord niet.

Solidariteit: Hoe zit dat dan?

Ger: Ze doen het gewoon, net zoals er ook mensen door het rode licht rijden. Ze trekken zich er niks van aan.

Geen structureel overkompleet

Solidariteit: De goederenstroom neemt eerder toe dan af. Werkgevers weten dat er altijd nog wel wat met die cijfers te rotzooien valt als het hen uitkomt.

Gebruiken zij die mogelijkheid niet om het Van der Louw-akkoord lek te schieten?

Ger: Werkgevers zijn verplicht elk halfjaar de goederenstroom te melden bij het Gemeentelijk Havenbedrijf, met een accountantsverklaring. Ze zullen zeker blijven proberen het Van der Louw-akkoord onderuit te halen, omdat het een heel slecht akkoord voor hen is. Maar zij verstrekken nu gewoon geen gegevens meer, omdat de prognoses op dit moment hoger liggen dan in het Van der Louw-akkoord. Er kan dus geen structureel overkompleet zijn.

Jeroen: De berekening van de goederenstroom en de daarvoor noodzakelijke hoeveelheid mensen houdt geen rekening met de automatisering. Daardoor krijgen wij als vakbond geen middel in handen om adequaat antwoord te geven op het toenemende aanbod van goederen in containers en units.

De automatisering en de technische vooruitgang in de haven leveren alleen maar verlies aan arbeidsplaatsen op. Daar moetje als vakbond niet over onderhandelen. Anders zij we ons voortdurend in achterwaartse zin aan het aanpassen aan wat ons door de havenbaronnen wordt opgedrongen.

Flexibilisering zet door

Solidariteit: Er zou niet onderhandeld worden over de CAO voordat de 350 ontslagen van tafel waren. Desondanks zijn door de onderhandelingsdelegatie van de Vervoersbond toch konsessies aangeboden die te maken hebben met de CAO en liggen op het vlak van de flexibilisering. Is het dreigen met 350 ontslagen door de werkgevers niet bedoeld om toegevingen los te krijgen voor invoering van flexibilisering?

Ger: Ze dreigen met 350 ontslagen om twee redenen. 1) Ze willen nu eindelijk wel eens van het gezeik af in een situatie waarin de Vervoersbond het in de haven zó voor het zeggen heeft dat er geen gedwongen ontslagen kunnen plaatsvinden. 2) Ze willen

mensen murw maken om een zodanige flexibilisering te aksepteren dat de loonkosten flink kunnen dalen.

In de gesprekken komen inderdaad CAO-achtige zaken aan de orde. Wij zeggen: flexibilisering, daar hebben we geen zin in. Maar wat we wel zeggen is dat mensen die vrijwillig in het weekend werken er roostervrije dagen voor terug moeten krijgen. We zijn ook bereid om de vijfploegendienst toe te passen.

Werkgevers willen door flexibilisering graag 30 miljoen besparen op de loonkosten. Dat staan we niet toe als bond en het is ons alles waard om daar hard tegen te vechten.

De invoering van een landelijke SHB is een punt van de Vervoersbond zelf. De werkgevers willen dat helemaal niet. Omdat er dan een grote kans is dat in alle havens dezelfde arbeidsvoorwaarden komen via één landelijke bedrijfstak-CAO. De landelijke SHB is met onze leden en kaderleden besproken en geaksepteerd.

Tom: In de nota 'SHB landelijk bekijken' van de Vervoersbond staat niet dat gelijk met de invoering van een landelijke SHB er ook een landelijke CAO moet komen. Doorvoering van een landelijke SHB zou voor ons flexibilisering betekenen. Omdat mensen die nu in Amsterdam werken en in Schagen wonen, naar Delfzijl of Harlingen worden gestuurd.

Ger: Wij willen dat de mensen met de beste haven-CAO, uit Rotterdam en Amsterdam, gaan werken in havens met slechtere arbeidsvoorwaarden. Basisvoorwaarde daarbij is dat ze niet langer hoeven te reizen dan ze nu al doen. Ze gaan daar werken volgens hun eigen goede loon- en arbeidsvoorwaarden.

De mensen die er al werken willen dan ook diezelfde goede voorwaarden. Op die manier denken wij vakbondsmacht naar buitengewesten als Vlissingen, Terneuzen, Harlingen en Delfzijl te kunnen uitstralen.

Jan: Er is in de onderhandelingen gepraat over het aanwijzen van zes roostervrije dagen door de werkgevers. Dat kost arbeidsplaatsen en is dus geen goeie zaak. De onderhandelingsdelegatie heeft ook de bereidheid uitgesproken om te praten over kombifuncties. Daar is echter nooit een ledenvergadering over geweest.

Solidariteit: Het uitgangspunt: eerst de ontslagen van tafel, dan pas praten over de CAO, is dus eigenlijk al verla-

ten?

Ger: We hebben tijdens de onderhandelingen moeten constateren dat we CAO-achtige dingen moesten inbrengen om te kijken in hoeverre een akkoord mogelijk zou zijn. Dat bleek onmogelijk, derhalve is er helemaal nog niets weggegeven.

Konsessies slim?

Als de flexibilisering er door is, kunnen de werkgevers toch veel gemakkelijker aantonen dat er een overkompleet is? Is het dan wel zo slim om op dat gebied konsessies aan te bieden?

Ger: Het is slim als je daar elke keer ook zelf een rekenmachientje bij hanteert. Zodat je elke keer zelf uit kunt rekenen wat er gebeurt met het aantal arbeidsplaatsen. Inderdaad kost flexibilisering arbeidsplaatsen. *Jan:* Ik vind het niet slim om over dat soort zaken te gaan praten. Ik had kritiek op twee punten: de scholing en de regionale SHB. Zo'n SHB kan gebruikt worden om landelijk nieuwe dingen als de amsterdamse allround-functies in te voeren. Op een meer gestructureerde manier kan een landelijke SHB wel. Mensen in de buurt zouden in een regionale SHB vast gedetacheerd moeten worden. Zij worden dan alleen opgeleid voor de functies die daar gelden. Zo kun je de kombi-functies buiten Rotterdam houden.

Jeroen: Als in de landelijke CAO meer kombifuncties worden opgenomen, dan is dat een verslechtering voor ons. Ik ben voor één landelijke haven-CAO, waarbij dan wel alle slechtere arbeidsvoorwaarden naar boven moeten worden gelijkgetrokken. Maar we zien nu al bij de rotterdamse SHB-ers die in Amsterdam werken niet dezelfde, betere voorwaarden als in Rotterdam gehandhaafd worden. Het gevaar van een landelijke SHB is ook dat je verschillende soorten havenwerkers krijgt. Mensen in vaste dienst die bepaalde geschoolde baantjes hebben, en een groep van bootwerkers die van hot naar her gestuurd worden. De binding met de haven en de bedrijven is dan weg.

Jan: In Vlissingen en Terneuzen zijn ze al heel ver met de flexibilisering. Daar kunnen mensen met een pieper oproepen worden als er werk is, en ze krijgen alleen betaald als ze

gewerkt hebben. Als er een landelijke SHB komt, dan moeten er wel dezelfde voorwaarden komen als voor de vaste mensen.

Solidariteit: Het gaat ook om de vraag of je zo sterk bent om in de andere havens dezelfde voorwaarden af te dwingen.

Ger: In Amsterdam en Rotterdam zijn we sterker dan elders.

Jan: De kaderleden in de kleinere havens zijn best bereid om voor betere arbeidsvoorwaarden op te komen. Maar zij staan onder druk van de ingeleende mensen, waardoor er slechtere arbeidsvoorwaarden zijn.

Tom: In het verleden hebben havenwerkers van de amsterdamse SHB ook wel eens gewerkt op Schiphol, bij Hoogovens en bij Krommenie Linoleum. Daar veranderde toen ook niets aan de arbeidsvoorwaarden.

Hoe lang verrassingsakties doorzetten?

Solidariteit: Wordt het niet moeilijk om met de gevolgde verrassingstaktiek de zaak op gang te houden als het langer gaat duren? Door alle havenarbeiders gelijk in staking te brengen zou er veel meer dynamiek in de actie gebracht kunnen worden en meer uitstraling naar andere sectoren.

Ger: De akties waren alleen verrassend voor de werkgevers die boten voor de kant hadden liggen. Er zijn wel wat schepen uitgeweken, maar over het algemeen bleven toch veel schepen in Rotterdam. Door de stakingen werden die schepen dan met vertragting afgehandeld.

Solidariteit: Werden de mensen niet een beetje murw?

Ger: Nee, na acht weken staken waren de mensen nog steeds aktiebereid, zoals bleek uit de laatste vergadering van het Centraal Aktiekomitee.

Jan: In het begin was de aktievorm wel juist. Maar de laatste weken kregen mensen de neiging om langer te gaan staken, bijvoorbeeld drie dagen in plaats van één. Dat is echter niet gebeurd. Wel zijn er enkele keren 24-uursakties geweest. Een scherpere aktievorm leidt misschien eerder tot resultaat. Nadeel van de gekozen taktiek was ook dat er weinig discussies plaatsvonden aan de poort en tussen mensen van verschillende bedrijven. Dat er wel behoefte aan was kon je merken op de manifestatie in de Doelen. In 1979 stonden we elke

dag op het Afrikaanderplein. Daardoor ontstond een verbondheid. Dat zou je nu ook moeten organiseren door bijvoorbeeld gezamenlijke inschrijving op één centrale plaats.

Tom: Ik heb verschillende stakingen meegemaakt. Het speerpuntenbeleid, voor behoud van sociale zekerheid, was ook zo'n taktiek om het lang vol te houden. Dat bleek niet helemaal perfect te werken. Bij de amsterdamse SHB heb ik nog nooit grotere verdeeldheid gezien dan toen. Het is bijvoorbeeld beter om er minstens één keer per week allemaal tegelijk uit te gaan.

Kontrole over de staking

Solidariteit: In vergelijking met de 'wilde' staking van 1979 had de Vervoersbond FNV de zaak nu wel volledig onder controle. Zou het toch niet beter zijn als de mensen zelf wat meer greep op hun eigen staking zouden hebben?

Ger: In 1979 was er ook een Centraal Aktiekomitee, net als nu. Ik ben zelf een groot voorstander van aktiekomitees per bedrijf. Dergelijke komitees waren er ook bij de SHB, Quick Dispatch en MultiTerminals Waalhaven. *Jeroen:* Er was ook een komitee bij Müller Tomson.

Ger: Elke dag werden in het Centraal Aktiekomitee de lijnen uitgezet. Maar er werd alleen ergens een staking uitgeroepen als de kaderleden van het bedrijf het zelf wilden. Soms waren er toch stakingen tegen de afspraak in. Dat is niet goed, omdat je dan naar buiten het beeld uitstraalt dat je de zaak niet meer in de hand hebt.

Jan: Er zijn wel aktiekomitees, maar die zijn nog niet breed genoeg. Er zitten bijvoorbeeld geen mensen in van de FHV (Federatieve Haven Vakvereniging, een kategoriale bond), het OVB (Onafhankelijk Verbond van Bedrijfsorganisaties) en de FNV. Bij de 'wilde' staking van 1977 waren er wel brede komitees met mensen van verschillende politieke pluimage en de vakbeweging.

Solidariteit: Hebben de stakers en het Centraal Aktiekomitee informatie gekregen over wat er over verschillende punten tijdens de onderhandelingen is gezegd?

Ger: De onderhandelingsdelegatie legt verantwoording af aan het Centraal Aktiekomitee. Ook gaan er regelmatig pamfletten de haven in, die nog eens in de kantines worden uitgekauwd.

Eén pamflet bevatte alle 12 punten met de geboden konsessies. De Vervoersbond wilde dat totaal-pakket uitonderhandelen.

Jan: Nee, als Centraal Aktiekomitee kregen we niet alle informatie uit de onderhandelingen. Je hoeft je onderhandelingsstakiek natuurlijk niet rood te bazuinen. Maar waarom zouden we niet in ledenvergaderingen aangeven hoe ver je mag gaan in de onderhandelingen? We moeten een situatie waarin het alleen nog maar slikken of stikken is, voorkomen.

Solidariteit: Met de opschorting van de akties had je die situatie ook al een beetje, of niet?

Ger: In het Centraal Aktiekomitee was niemand tegen opschorting van de akties.

Op het Morgensterkerkplein is het besluit voorgehouden. Daar is instemmend op gereageerd door de mensen. Ik schat mensen in de haven zo hoog in dat zij, als ze het ergens niet mee eens zijn, zeggen: 'krijg de pleuris maar'.

Solidariteit: Een besluit tot opschorting meedelen is iets anders dan een open diskussie over wat er na de uitspraak van de Ondernemingskamer gedaan moet worden.

Ger: Het Centraal Aktiekomitee heeft zijn besluit aan de mensen voorgelegd voordat zij het via de media te horen kregen. Mijn oordeel is dat kaderleden de belangrijkste functie in de vakbeweging hebben. Zij hebben een verantwoordingsrol naar de leden toe, maar ook een inkleuringsrol. Dus kaderleden worden aangesproken op wat zij denken dat leden willen. Op grond daarvan worden voorstellen aan leden gedaan.

Jeroen: Paul Rosenmöller heeft verteld dat het Centraal Aktiekomitee besloten had de akties op te schorten. Iedereen werd hartelijk bedankt. We zouden wel terug komen als er weer aanleiding voor was. Toen werd de muziek ingezet.

Ger: Nou, mensen hadden nog net de tijd om te applaudiseren. Dat is toch instemming, of niet? Zo werken wij konstant, ook in de kantines.

Jan: In het Centraal Aktiekomitee waren geen argumenten meer te vinden om met de akties door te gaan. Later bleek dat het besluit breed gedragen werd.

Wat er op het plein mis ging was dat er geen diskussie plaatsvond over de punten die wel breed waren uitgeme-



Van links naar rechts Jan Viola, Ger Ros, Tom Koningh, Jeroen Toussaint; foto Jeroen Zonneveld

ten in het Centraal Aktiekomitee. Bijvoorbeeld de verwachting dat de uitspraak van de rechter op 7 mei dezelfde zal zijn als op 12 maart.

Tom: Misschien komt het omdat ik een week op vakantie ben geweest, maar ik heb begrepen dat de ontslagen nog niet van tafel zijn en dat bij Seaport Terminals namen van de overtollige mensen bekend zijn gemaakt. Ik begrijp niet waarom de akties dan opgeschort zijn.

Ger: Wij vonden dat we middels staking bij Seaport moesten voorkomen dat de namen bekend werden gemaakt. Maar de mensen wilden zelf weer aan het werk na een diskussie met de directeur in de kantine. De ondernemingsraad maakt nu gebruik van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden. Zij heeft niet ingestemd met de ontslagsanktie die staat op het twee maal weigeren van ander werk. Dus is het besluit van de Seaport-direktie nietig.

Solidariteit van levensbelang

Solidariteit: Als de strijd in Rotterdam gewonnen wordt, zal dat de rest van Nederland nieuwe moed geven. Is de organisatie van solidariteit een taak van de Vervoersbond?

Ger: Solidariteit krijg je, die organiseer je niet zelf.

Solidariteit: De britse mijnwerkers hebben toch ook zelfde solidariteit georganiseerd? **Ger:** Ik heb steeds de

indruk gehad dat anderen dat voor hen deden, omdat mensen sympatiseerden. Als Vervoersbond ondersteunen wij van harte solidariteitskomitees.

Solidariteit: Vind je ook dat de amsterdamse haven erbij betrokken had moeten worden?

Ger: Ja, maar in de sektorraden hoorde ik van kaderleden dat mensen in Amsterdam wel voor akties waren als daarin de CAO-punten meegenomen zouden worden. En iedereen in Nederland weet dat, als je nog niet onderhandeld hebt, je ook nog geen akties kunt voeren.

We hebben steeds tegen onze leden in Amsterdam gezegd: 'als jullie willen staken uit solidariteit met de Rotterdamse haven, prima!'

Tom: Ik denk dat je twee dingen moet onderscheiden. Solidariteit kun je krijgen, dat is één. Maar je kunt het ook organiseren.

Dus als je wilt dat er in Amsterdam iets gebeurt, dan moet je op z'n minst informatie geven. Er is daar een enorme informatieachterstand. Na het opdoeken van het info-team hebben we geen pamflet meer gezien. Dat betekent datje niets aan solidariteit doet. Spontane akties kun je dan wel helemaal schudden.

Jeroen: Ik wil Ger Ros instemmend citeren. Die zegt altijd: 'solidariteit is welbegrepen eigenbelang'. Ik denk dat je in de haven aan het staartje zit van de hele flexibiliseringsgolf. Om de druk en de macht daartegen zo veel moge-

lijk te ontwikkelen is het organiseren van solidariteit en het leggen van verbindingen noodzakelijk.

Jan: Ik ben heel hard bezig geweest om zowel buiten de vakbond als daarbinnen solidariteit van de grond te krijgen. Wat er moet gebeuren is dat er tijd en menskracht voor beschikbaar komen.

Wat te doen tot 7 mei?

Solidariteit: Wat gaat er rond de CAO, die per 1 april afloopt, gebeuren? En hoe wordt tot 7 mei de druk op de ketel gehouden?

Ger: We hebben vandaag in het Centraal Actiecomitee afgesproken dat we niet vóór 7 mei CAO-onderhandelingen gaan voeren. In Amsterdam zouden ze dat ook niet moeten doen.

We willen eerst duidelijkheid over 'wel of niet gedwongen ontslagen'. Voor zover dat noodzakelijk is zullen we vóór 7 mei staken, en als er geen aanleiding toe is doen we dat niet. Maar onze verwachting is dat de Ondernemingskamer de werkgevers opnieuw een draai om de oren zal geven. Het is gebruikelijk dat een voorlopige uitspraak wordt omgezet in een definitieve met dezelfde teneur. De werkgevers zijn de enigen die zenuwachtig worden.

Solidariteit: Zullen de werkgevers niet alsnog met hun cijfers op de proppen komen?

Ger: Deden ze dat maar. Als ze de ontslagen willen doorzetten, moeten ze met hun cijfers over de goederenstroom komen. Maar daarmee is niets verontrustends aan de hand, dus is er geen overkompleet. Ze zitten eigenlijk een beetje beknelde in hun eigen strategie.

Solidariteit: Wordt er nog iets meer gedaan tot 7 mei?

Ger: We houden kantinebijeenkomsten en morgen gaat er weer een pamflet de haven in over hoe we de zaak bij Seaport willen aanpakken. Dat kan namelijk ook in de rest van de haven gebeuren.

Jeroen: Tot 7 mei? Diskussie, discussie, discussie.

Jan: Als er bij Seaport werkelijk ontslagen gaan vallen, zullen de akties door moeten gaan.

Ger: Zeker, en in meer bedrijven dan Seaport.

Jeroen Zonneveld