

Lezerskonferentie 'FNV, hoe NU verder?'

Verslag groepsdiskussie

TECHNOLOGIESE VERNIEUWING

Onze groep bestaat uit vijftien mannen waaronder zeven leden van Industriebond FNV. Geen vrouwen en geen leden van de Vervoersbond en dat is wel jammer want voor die groepen vormt de flexibilisering als uitvloeisel van technologische vernieuwing een duidelijke bedreiging.

Inleider Frans Odink geeft de richting aan. Voor de ondernemers is de techniek een middel om het productieproces efficiënter en winstgevend te maken en om via het centraliseren van kennis de macht over de werknemers te vergroten.

De vakbeweging wordt bij het ontwikkelen van een tegenstrategie gehinderd door een reeks tekortkomingen. De strategie van het management wordt niet als zodanig onderkend en de technologische ontwikkeling wordt nog teveel als iets gezien wat niet stuurbaar is.

Dit leidt enerzijds tot een naïef vooruitgangsoptimisme en anderzijds tot een defensieve strategie die zich beperkt tot het tegenhouden van negatieve sociale gevolgen. Voorbeelden van automatiseringskontrakten en technologie-overeenkomsten, van tactieken ontwikkeld door Industriebond en Dienstbond illustreren de gevolgen: goede voornemens (bijvoorbeeld spreiden van kennis) blijven dode letter of men laat zich via 'participatie' inpakken door bedrijfsleidingen.

Een wapen in handen van de werknemers?

Hoe de rollen omdraaien en zelf de technologie aanwenden voor onze strijd? Met die opdracht worden we de discussie ingestuurd. De botsing van ideeën levert een aantal lichtpunten op:

- de aantasting van de kwaliteit van het werk (zoals monotonie en uitholling van functies) die vaak optreedt roept weerstanden op. De 'defensieve' strategie daartegen moet niet afgezworen worden.
- er worden ook mogelijkheden geboden om het werk interessanter en aangener te maken, maar daartoe zullen de werknemers de spreiding van

kennis wel moeten veroveren.

- aktiemogelijkheden verbeteren soms spektakulair als werknemers in sleutelposities terechtkomen. Denk aan de bankensektor hier, of de luchtverkeersleiders in Amerika. Denk ook aan 'just in time' produktie. Geen voorraden, dus ook geen reserve bij staking!
- De invoering van technische vernieuwingen gebeurt in samenhang met concurrentie-overwegingen. Ondernemers laten zich hierbij verleiden tot financieel gokwerk en tot het onderschatten van weerstanden bij de werknemers. Ook die zwakheden kunnen door ons benut worden.
- Door onderzoeken bij de werknemers kunnen vakbondskaderleden ervoor zorgen dat de kollegaas hun eigen, door scholing en ervaring, verhoogde technische kennis aanwenden ten dienste van de werknemers. Dus zich niet laten misbruiken voor 'suggesties' ter verhoging van de winst. Duurbetaald en/of interessant werk op hoog technies nivo hoeft dan niet tot gevolg te hebben dat werknemers geïsoleerd worden van hun (vroegere) kollegaas of zich gaan identificeren met de belangen van het bedrijf.

..... en wat dan met de concurrentiepositie?

De discussie in onze groep wordt mee bepaald door het besef dat we uiteindelijk allemaal telkens weer botsen op de concurrentiepositie. 'Het bedrijf, de nationale ekonomie ontzien, realistisch zijn'. Met sukses gepropageerd door ondernemers, media, politici en bondsbestuurders drukt het kapitalistische principe van de concurrentiepositie op de arbeidersstrijd. Het breekt akties en maakt het opbouwen van een tegenmacht bijvoorbeeld op het gebied van de technologie onmogelijk.

De oplossing wordt in erg uiteenlopende richtingen gezocht: toch rekening houden met 'eisen van de onderneming' en misbruiken bestrijden of, vaak tegen bondsbesturen in, de (inter) nationale vakbondssolidariteit ontwikkelen of het vooruitzicht op een socialistische maatschappij veel meer in de strijd betrekken.

Vanzelfsprekend barst de discussie dan uit de voegen van de beschikbare tijd.

Mijn konklusie achteraf: Uit 'FNV 2000' blijkt hoe ver het FNV-bestuur verwijderd blijft van een antikapitalistische



foto Tjabring van Egten

opstelling en tot welke gevaarlijke illusies dit leidt. Uit de discussie die ik meegemaakt heb op de lezerskonferentie heb ik echter ook geleerd hoe groot het gevaar is dat ook strijd bare vakbondskaderleden, na mislukkingen in de strijd voor werkgelegenheid, verstrikt raken in het 'participeren' in technologische reorganisaties. Reorganisaties, die blijvend gedomineerd worden door de ondernemers. Zolang wij er niet in slagen te breken met de kapitalistische logika van de concurrentiepositie zal het uiteindelijk onmogelijk blijken de technologische ontwikkelingen zelf als wapen te gebruiken.

*Dirk Nimmegeers
(FNV Afdeling Terneuzen, ABOP)*

BASISINKOMEN ALS BREEKIJZER

Na een korte inleiding waarin nog eens de voor- en nadelen van het basisinkomen op een rijtje werden gezet (zie de nummers 21 en 22) stortten de deelnemers zich in een geanimeerde discussie. We waren met z'n negenen. Vier leden van de Voedingsbond, verder AbvaKabo, Bouw- en Houtbond, Industriebond, Jongerenbeweging en Vrouwenbond FNV.

Er ontstond meteen al een verschil van mening over de hoogte van het basisinkomen. Wil je er zelfstandig en normaal van kunnen leven, dan zal het heel wat hoger moeten zijn dan het zogenaamde 'biologies minimum' van de regering Lubbers. Die wil ook wel een soort basisinkomen invoeren van zeshonderd gulden in de maand, zoals dat voor studenten nu al bestaat. De meningen liepen uiteen over het bedrag wat iemand individueel nodig heeft om rond te komen. Het hangt er dan ook van af of je samenwoont met anderen of alleen. Ook de vraag watje precies verstaat onder een 'normaal' leven viel niet zo eenvoudig te beantwoorden. De voorstanders van het basisinkomen, zoals de PPR, de Vrouwenbond en de Voedingsbond FNV, willen de invoering van een basisinkomen gebruiken voor verdere arbeidstijdverkorting. Zij zien het basisinkomen als een belangrijke

voorwaarde om het (voor ondernemers) aantrekkelijk te maken verder te gaan met arbeidstijdverkorting. Er zou namelijk voor arbeidstijdverkorting moeten worden ingeleverd. Maar daar krijg je dan wel vrije tijd en een basisinkomen voor terug, zeggen de voorstanders. Eén en ander zou geleidelijk moeten worden ingevoerd. Terwijl we nu al kunnen zien hoe de langzame stap-voor-stap invoering van arbeidstijdverkorting hoege-naamd niets oplevert aan nieuwe arbeidsplaatsen of herbezetting van de vrijkomende vakatures. Arbeidstijdverkorting heeft alleen effect als het gaat om drastiese stappen binnen korte tijd.

Met een utopie aan de slag?

Tijdens de discussie kwam naar voren dat het idee van het basisinkomen gebaseerd is op de ideeën van Bellamy. Deze wetenschapper wilde arbeid ruilen tegen bestaansmiddelen en pleitte voor afschaffing van het geld. Dat is allemaal nu nog utopie. Maar desondanks wordt het basisinkomen nu wel door de voorstanders gezien als een breekijzer voor het drasties veranderen van krachtsverhoudingen in Nederland. Kan het basisinkomen werkelijk dienen als antwoord op de afkalving van de arbeidersbeweging en de verzwakking van haar machtspositie? Tegenstanders van het basisinkomen denken dat de strijd in bedrijven en instelling, in het hart van het nederlandse ondernemersdom, de kern zal moeten vormen van een poging om uit onze defensieve positie te raken en opnieuw in het offensief te gaan. Daarbij zal een basisinkomen zo'n aanpak niet versterken, omdat daarbij arbeid en inkomen worden ontkoppeld. Werken of niet werken wordt een vrije keuze, omdat er een gegarandeerd inkomen bestaat. Het opbouwen van een machtspositie in bedrijven en instellingen wordt dan overgelaten aan diegenen die nog wel zo 'gek' zijn om in min of meer slechte werkomstandigheden zich de menonwaardige behandeling van ondernemers te laten welgevallen. De voorstanders in de groep wezen erop dat het basisinkomen juist de strijd van mensen binnen en buiten

de bedrijven kan koppelen. Bedrijfsakties kunnen dan ondersteund worden door verkeersblokkades, bezettingen en andere akties van burgerlijke ongehoorzaamheid en andersom.

BREDE VAKBEWEGING

Uitgerekend aan de discussiegroep over de brede vakbeweging nemen vier (nog) niet-leden van de vakbeweging deel. De overige zeven zijn leden van de ABOP, AbvaKabo, Dienstenbond, Druk en Papier, Industriebond, Jongerenbeweging en Vervoersbond.

Wat verstaan we onder een brede vakbeweging?

De inleider geeft twee, elkaar aanvullende, benaderingen aan:

1. Het gaat om meer dan direkte belangen als werk en inkomen. Een brede en strijd bare vakbeweging vecht ook de machtsverhoudingen aan in bedrijf/instelling en maatschappij.
2. Een brede vakbeweging houdt zich ook bezig met algemene maatschappelijke vraagstukken als apartheid, racisme, kernbewapening, seksisme.

We constateren dat 'FNV 2000' niet veel zegt over een brede vakbeweging. Omdat dit 'ontwerp eindrapport' een aanvulling is op bestaand beleid, mogen we ervan uitgaan dat de FNV een brede vakbondsopvatting voorstaat; in ieder geval op papier. Over de praktijk zijn we niet zo te spreken. Bijvoorbeeld missen we pijnlijk de steun aan een economiese boycot van Zuid-Afrika en aan de verdergaande strijd tegen de plaatsing van kruisraketten. Wat betreft de raketten vormen de ABOP, Jongerenbeweging, Kunstenbond, Voedingsbond en Vrouwenbond gunstige uitzonderingen. Een tweede konstatering is dat, voorzover er sprake is van een brede vakbeweging, de strijdbaarheid veel te wensen overlaat. Namelijk een vakbeweging die knokt tegen het afbraakbeleid van ondernemers en regering en zich niet schikt in de heersende machtsverhoudingen. Het huidige vakbondsbeleid wordt vooral gekenmerkt door onmacht en daar gaat weinig wervingskracht van uit.

'FNV 2000' zal daar niet veel aan veranderen

Basis niet bereikt

Vanuit de diverse praktijken van de leden van de discussiegroep wordt naar voren gebracht dat de leiding van de vakbeweging nauwelijks kans ziet de basis te bereiken.

Dat heeft veel te maken met het uitblijven van resultaten in de verdediging van de primaire belangen van de mensen in de werksfeer en het bestaan als werkloze. Door dit gemis blijft ook de brede vakbeweging op een laag pitje staan. Elke keer blijkt weer hoe vrouwen, jongeren, uitkeringsgerechtigden en migranten zich moeten invechten in de structuren van de bonden, voordat zij hun belangen aan de orde kunnen stellen. Dit steekt des te meer als we zien hoe de belangen van deze groepen tegen elkaar worden uitgespeeld door regering en ondernemers. Bundeling van die belangen zou in het vakbondsbeleid voorrang moeten hebben, dat zou in 'FNV 2000' centraal moeten staan. Het grote gevaar van de sterk benadrukte individuele dienstverlening in 'FNV 2000' is, dat de gezamenlijkheid van belangen van verschillende groepen wordt weggedrukt. En daarmee de gezamenlijke strijd tegen kernbewapening, milieuvernietiging en elke vorm van maatschappelijke ongelijkheid. Voor zo'n strijd moet een brede vakbeweging tekenen, daarover waren de leden van de discussiegroep het roerend eens. Breed aan de slag dus.

BONDSWERK IN BEDRIJF

Wat is de stand van zaken van het vakbondswerk in bedrijf en instelling en worden we van 'FNV 2000' wat wijzer? Dat is het onderwerp van onze discussiegroep van twaalf vakbondsleden. Zeven leden van de Industriebond, onder wie twee vrouwen, twee van de AbvaKabo, één van de Voedingsbond, één van de Vervoersbond en een toehorende kollega uit Engeland.

Vooraf verduidelijkt een van ons de meedenkstrategie, die kennelijk niet door iedereen uit het forum van vrijdagavond begrepen is. In deze strategie stelt de vakbondsleiding het



De utrechtse fanfare 'Tegenwind', foto Tjabring van Egten

meewerken aan het herstel van de kapitalistische economie voorop via een politiek van overleggen met ondernemers en overheid. Dit leidt tot een beleid dat vaak recht tegenover belangenbehartiging komt te staan. Het betreft trouwens geen nieuwe strategie; direkt na de tweede wereldoorlog koos het NVV er al voor mee te denken in overlegorganen als de Stichting van de Arbeid en later de Sociaal Economische Raad.

Problemen bij decentralisatie

We zien de laatste jaren een trend van raam-CAO's. Een algemeen CAO-kader per bedrijfstak, dat per bedrijf uitgewerkt moet worden. Deze ontwikkeling vereist een sterke kadergroep, die bepaald nog niet overal bestaat en harder dan ooit nodig is. Vroeger was het bijvoorbeeld zo dat enkele kaderleden betrokken waren bij één centrale onderhandelingsdelegatie op koncernniveau, nu moeten meerdere kaderleden beschikbaar en in staat zijn op het nivo van de eigen vestiging te onderhandelen met de direktie. Onervaren kaderleden weten echter vaak niet waar zij binnen het bureaucraties apparaat van de vakbeweging terecht kunnen voor ondersteuning van wat voor activiteiten dan ook.

Met de decentralisatie van CAO-onderhandelingen doemt nog een ander probleem op. De solidariteit tussen de mensen in verschillende

bedrijven en vestigingen wordt zwaar op de proef gesteld. De vorming van solidariteitskomitees kan hierop een antwoord zijn.

Versterking van de zeggenschap

Op zichzelf zijn we het roerend eens met de volgende zin in 'FNV 2000': 'Versterken van de positie van vakbonds-kaderleden binnen het bedrijf en binnen de bonden'. Maar dat moet ook betekenen dat de zeggenschap van de leden over het vakbondsbeleid versterkt wordt. Nu is het bij de Industriebond zo dat de leden niet eens betrokken worden in de discussie over 'FNV 2000'. Eén van ons werkt bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken en vertelt dat er op de departementen nauwelijks sprake is van vakbondswerk. Sinds kort is er bij Buitenlandse Zaken een dienstkommissie. Dat is een hele stap vooruit, maar bij de vorming van een kadergroep krijgen ze onvoldoende steun van het apparaat van de AbvaKabo. Van zo'n kadergroep verwacht hij ledenwinst. Dat perspectief ziet hij niet in 'FNV 2000'. Individuele dienstverlening moet er gewoon zijn, daar hoeft je geen nota voor te schrijven.

Uiteraard komen we ook te spreken over de havenstaking in Rotterdam. We zijn het eens met de havenwerker in onze groep die vindt dat de acties vanuit de basis georganiseerd dienen te worden. Van daaruit moet ook het

centraal aktiekomitee werken. Dagelijkse stakersbijeenkomsten hebben niet plaats gevonden. De mensen moeten bij de staking betrokken worden en niet met een stempeltje naar huis gaan. Verder moeten akties als in de haven stimulerend werken naar andere bonden. Dat zal de kollektiviteit versterken, de elementaire kracht van de vakbeweging.

Aan het kaderlid uit de haven wordt gevraagd welke solidariteit uit de andere sectoren verwacht wordt. Wat hem betreft is dat

1. Op het eigen werk, als het kan, verzet tegen ontslagen en flexibilisering.
2. Met delegaties uit bedrijven op bezoek gaan bij het stukgoed.
3. Stukgoedwerkers uitnodigen om bijvoorbeeld in de kantine uitleg te geven over de staking. Tot slot krijgen we nog een denkertje mee. We moeten profiteren van het feit dat bestuurders graag willen blijven zitten en daarom de druk vanuit de basis versterken.

Lex Wobma (AbvaKabo)

VROUWEN IN TECHNIESE BEROEPEN

Voor de zeven vrouwen en één man - AbvaKabo, Dienstenbond, Industriebond, Voedingsbond en Vrouwenbond FNV - van onze discussiegroep is het geen vraag of vrouwen in technische beroepen kunnen werken. Ze zijn er gewoon en vooral waar meerdere vrouwen in een afdeling of fabriek werken, wordt haar positie sterker. Langzamerhand neemt de akseptatie door mannelijke collega's toe en hoor je minder vaak dan vroeger 'Ik werk alleen voor mijn eigen vrouw en niet voor een ander'. Vrouwen in technische beroepen dragen bij - hoe moeizaam het vaak ook gaat - aan de doorbreking van de traditionele rolpatronen en de heersende arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen.

Toch is het bijvoorbeeld bij Hoogovens nog steeds niet zo dat aan een installatie alleen met vrouwelijke bediening gewerkt wordt. In de beginperiode was het zelfs zo dat er slechts één vrouw met meerdere mannen aan een



foto Tjabring van Egten

installatie mocht werken. Vrouwen zouden te zwak zijn. Dit en andere vooroordelen worden echter in de praktijk gelogenstraft en vrouwen werken nu ook samen. Gelijktijdig zijn er door de komst en het optreden van vrouwen aanpassingen en verbeteringen aan machines ingevoerd en die sparen ook de ruggen van de mannen. Zo heeft de openstelling van traditionele mannenberoepen een verbetering van de kwaliteit van de arbeid tot gevolg. Hierdoor wordt de weerstand van mannen minder.

Onderlinge steun

Mede door het geringe aantal vrouwen, werken ze nog erg verspreid over het bedrijf en in verschillende ploegen. Daarom organiseert de commissie Vrouwenzaken van de ondernemingsraad bij Hoogovens regelmatig evaluatiebijeenkomsten, waarin ervaringen besproken worden. Door de onderlinge kontakten en steun worden problemen vroegtijdig gesinjeleerd en kan de commissie Vrouwenzaken ze aankaarten bij de bedrijfsleiding. Verder is de vrouwen-groep binnen de Industriebond van groot belang. Bij de samenstelling van het CAO-pakket is deze groep erin geslaagd de eis van een kinderkrèche op te nemen. De distriktsbestuurder was er tegen - 'een zaak van de overheid' - maar een ruime meerderheid van de leden steunde de vrouwen-groep.

Onderwijs

Voor de groei van het aantal vrouwen in technische beroepen is de deelname van meisjes aan het technies onderwijs en bedrijfsopleidingen van groot belang. Vanzelfsprekend is dit bepaald nog niet. Voorlichting vanaf het basisonderwijs is noodzakelijk. In Rotterdam zijn ervoor meisjes vanaf tien jaar informatiekaproyekten opgezet. Dit gebeurt in het kader van het stimuleringsprojekt 'Onderwijs voorrang'. Zo raken meisjes al jong vertrouwd met 'techniek'. In het voortgezet onderwijs zou deze lijn doorgezet moeten worden. De onderwijspraktijk leert echter dat schooldekanen meisjes zelden stimuleren een technies beroep te kiezen. Verder blijkt het voor 'herintredende vrouwen', evenals langdurig werklozen, heel moeilijk om voor een technische opleiding in aanmerking te komen. Heel positief is dat meisjes, als ze eenmaal op een bedrijfsschool zitten, tegen de verdrukking in hun opleiding zeer serieus aanpakken. Zo slaagden bij Hoogovens van een klas met vijftien jongens en drie meisjes, drie jongens en twee meisjes. Opvallend is verder dat het seksisties gedrag van jongens minder werd.

Vakbeweging

Wat betreft de nota 'FNV 2000' ondersteunt de discussiegroep het stand-

punt van Maria van Veen van harte. De plannen voor bijvoorbeeld positieve actie en kinderopvang moeten niet blijven steken in mooie voornemens, maar omgezet in konkrete en controleerbare afspraken.

Tot slot trekt de discussiegroep de konklusie dat in het algemeen het vrouwenwerk binnen de bonden een aangelegenheid van vrouwen is. Te weinig mannelijke leden steunen de eisen van vrouwen, voor de veelal mannelijke bestuurders geldt hetzelfde. Onder andere in de scholingen van de bonden - voor leden en bestuurders - zal aandacht gegeven moeten worden aan de (historiese) oorzaken van de achtergestelde positie van vrouwen. Zowel in deze scholingen als in het vakbondswerk (vrouweneisen zijn nu vaak wisselgeld) zullen de belangen van vrouwen een integraal onderdeel moeten vormen.

*Tiny Zandbergen
(Industriebond FNV)*

BUNDELING UITKERINGS- GERECHTIGDEN

In de notaas 'Maak Werk' en 'Kiezen voor nieuwe kansen' sprak de FNV zich uit tegen afbraak van de sociale zekerheid. Routine? Het lijkt er achteraf veel op. In ieder geval trok de regering Lubbers zich er weinig van aan. Met voortvarendheid werd per 1 januari 1987 de stelselherziening erdoor gejaast. Het enige wapenfeit dat de FNV daar tegenover stelde was een oproep aan uitkeringsgerechtigden om te komen demonstreren in Den Haag. Niet meer dan stoom afblazen, vonden velen. Zeker omdat de belofte dat dit slechts het begin van de akties was, nooit werd ingelost. Hier ligt de diepere oorzaak voor de problemen waar de vakbeweging voor staat. Geen resultaten boeken en op zo'n manier functioneren dat de frustraties oplossen.

En in hoeverre geeft de nota FNV 2000' daar nu antwoord op? Geen enkel. Althans dat was de mening van de veertien uiteringsgerechtigde kaderleden die onder het motto 'bundeling uitkeringsgerechtigden' diskussieerden over de vraag hoe de niet-werkenden zich het best kunnen

organiseren om hun belangen veilig te stellen. De deelnemers aan het debat waren lid van verschillende FNV-bonden en hun ervaringen daarin met uitkeringsgerechtigden-werk liepen sterk uiteen. Redelijk te spreken over de activiteiten in de Voedingsbond en de Vervoersbond tot zwaar ontevreden over de gang van zaken in de Dienstenbond, Industriebond, Bouwen Houtbond en de AbvaKabo. Die onvrede bestaat trouwens al geruime tijd. Aanleiding om destijds bij de FNV aan te dringen op een commissie om het uitkeringsgerechtigden-werk beter te structureren. Anderhalf jaar lang heeft deze commissie gepraat. Toen moesten de zes bezoldigde bestuurders en de drie uitkeringsgerechtigden konkluderen dat ze er niet uitkwamen. Het federatiebestuur moest maar een beslissing nemen en aldus geschiedde.

In een achternamiddag kwamen de passages tot stand die nu opgenomen zijn in het rapport 'FNV 2000'. En die zijn volgens de deelnemers aan de discussie volstrekt onvoldoende. Belangrijkste bezwaar: de uitkeringsgerechtigden worden van elkaar en van de werkenden geïsoleerd. Binnen FNV-verband kan zo nooit een vuist gemaakt worden. Het Sekretariaat Uitkeringsgerechtigden is gedoemd een administratief orgaan te blijven.

Door de bonden heen

Een onbegrijpelijke gang van zaken, zeker omdat er onder uitkeringsgerechtigden zelf alternatieven ontwikkeld zijn. Eén daarvan is: 'de bundeling uitkeringsgerechtigden' (BUG). Hans Goosen, één van de initiatiefnemers van de BUG: 'We willen eigenlijk twee dingen. In de eerste plaats zullen we als uitkeringsgerechtigden onze eigen zaakjes moeten opknappen. We moeten een eigen macht vormen binnen de FNV. Daarom zouden alle niet-werkende leden van de FNV naast hun lidmaatschap van hun bond aangesloten moeten kunnen zijn bij zoiets als de BUG. Dat is de enige garantie dat de behartiging van de belangen van uitkeringsgerechtigden ook het werk van die uitkeringsgerechtigden is en niet van een aantal oncontroleerbare bestuurders. Bovendien moeten we in de bonden samen met de werkenden de vakbeweging weer zo opkrikken dat

die een maatschappelijke macht gaat vormen.'

Uit de discussie blijkt dat tegen dit soort ideeën nogal wat weerstand bestaat bij de bestuurders van de meeste bonden. 'Het manko is: je mag niet door de bonden heen met elkaar diskussiëren, zelfs informatie uitwisselen is al moeilijk. De structuur van de vakbeweging belet dat', aldus een deelnemer die ooit verweten werd de vakbeweging op zo'n manier kapot te maken. Maar ondanks de tegenwerking van de leiding van de vakbeweging was er onder de aanwezigen eenstemmigheid over de noodzaak om aan de basis de bundeling van uitkeringsgerechtigden door te zetten. Op dit moment zijn er al zestien steunpunten in het land. Er wordt regelmatig een nieuwsbrief uitgegeven en al meer dan honderd mensen gaven zich op als sympatisant van dit initiatief.

*Jan Willem Stutje
(ABOP)*

TEKEN VOOR SOLIDARITEIT

Ter ondersteuning van de akties van de havenarbeiders in het rotterdamse stukgoed is een handtekeningenkampanje gestart. De tekst luidt: '

EEN MAN EEN MAN,
EEN WOORD EEN WOORD.
GEEN MAN GEDWONGEN
UIT DE HAVENPOORT.

Wij eisen handhaving van het Van der Louw-akkoord en geen gedwongen ontslagen. Ondergetekenden verzoeken de directeur GAB geen ontslagvergunningen te verlenen.' Lijsten kunnen zelfgemaakt worden of opgevraagd bij: Solidariteitskomitee met de havenarbeiders, Vervoersbond.

[oude adresgegevens weggelaten]