

Serie Recht en Arbeid - ontslagen bij Hoogovens

Rommelen met aanwijsprocedures

Wanneer vakbonden en werkgever het er over eens zijn dat een kollektief ontslag noodzakelijk is, kunnen de betrokken werkne(e)m(st)ers hiertegen nog maar weinig inbrengen. Voor de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening (RDA) staat daarmee de bedrijfseconomische noodzaak wel vast. Bij het aanwijzen voor ontslag moet de werkgever zich echter nog aan een beperkt aantal regels houden.

OM TE VOORKOMEN dat werkgevers gebruik maken van een reorganisatie om onder het personeel grote schoonmaak te houden, moet degene die het laatst is binnengekomen het eerst worden aangewezen. Of dat een goede of slechte regel is, doet hier niet ter zake. Het sluit in ieder geval oneigenlijke argumenten uit. Het aanwijzen gaat, mogelijk per leeftijdscategorie, net zo lang door tot het tussen vakbonden en onderneming afgesproken aantal is bereikt. Wordt door de werkgever in strijd met de aanwijsregels aangewezen, dan zal - als dat aangetoond kan worden - de ontslagvergunning door de RDA niet worden verleend.

De één of de ander

Een individuele werknemer kan, als de bonden akkoord zijn met het kollektieve ontslag, zijn ontslag alleen nog voorkomen door naar voren te brengen dat niet hij, maar een ander aangewezen had moeten worden. Op het eerste gezicht lijkt dat een bijzonder onaangenaam werkje. Het druist in ieder geval in tegen de wijze waarop vakbondskaderleden in de regel opkomen voor de gezamenlijke belangen van werknemers. Wat is het effect van een dergelijke redenering, vragen veel vakbondskaderleden zich af. Als de één niet wordt ontslagen, dan moet een ander in zijn plaats; wat maakt het uit? En dan speelt nog iets anders mee. Met de overblijvende werknemers moet wel weer lekker gewerkt kunnen worden. Het is dus met andere woorden in het belang van de overblijvers om met een sterke bezetting verder te gaan. Een sterke bezetting is jong, gezond, goed opgeleid, en passend in het bestaande ondernemingsbeleid. De vraag waar het hier om gaat, luidt: is er nog een rol voor de vakbonden, wanneer zij aan de werkgever het groene licht geven tot een kollektief ontslag? Dat het hier een echt probleem betreft, toont de reorganisatie bij Hoogovens aan.



Kwaliteit van de bezetting

In 1992 waren er volgens vakbonden, ondernemingsraad en directie bij Hoogovens bedrijfseconomische redenen voor een ingrijpende reorganisatie. Of die mening terecht was en of die reorganisatie ook zonder gedwongen ontslagen had kunnen plaatsvinden, doet er hier even niet toe. Op 14 september 1992 vroeg de directie aan de ondernemingsraad advies over deze reorganisatie, het zogenoemde Extra Maatregelen Pakket (EMP). Onderdeel van deze reorganisatie was de noodzaak werknemers kollektief te ontslaan. Over het aanwijzen van de individuele werknemers wordt in deze adviesaanvraag slechts één inhoudelijke opmerking gemaakt: "[De] aanwijsprocedure zal recht doen aan de noodzaak om de kwaliteit van de bezetting in stand te houden." (adviesaanvraag, pagina 16)

In het Noord-Hollands Dagblad van 25 maart 1995 is een pagina-groot artikel verschenen over de wijze waarop werknemers zijn aangewezen. De journaliste, die kennelijk beslag heeft weten te leggen op 'uiterst gevoelig materiaal', komt tot schokkende konklusies. Op bepaalde afdelingen zijn bijvoorbeeld alleen gedeeltelijk arbeidsongeschikten aangewezen. Op sommige afdelingen zijn 'eigen regels' gehanteerd, op andere afdelingen is weer slechts 'in grote lijnen' de aanwijsprocedure gehanteerd enzovoort enzovoort.

Degenen die verantwoordelijk waren voor het aanwijzen, hadden kennelijk genoeg aan die ene zin uit de adviesaanvraag om hun werk te kunnen doen. In het gepubliceerde artikel wordt door Gerrit Mastenbroek, bestuurder van het CNV, opgemerkt dat hij denkt dat het aanwijzen in 75 procent van de gevallen goed is gegaan.

Alle BEBBERS terug

Een aantal aangewezen werknemers heeft zich georganiseerd in een belangenvereniging. Aangezien deze werknemers volgens het in 1992 geldende taalgebruik niet werden ontslagen, maar extern werden bemiddeld door een speciaal bureau, Bureau Externe Bemiddeling, noemden zij zich 'BEBBERS'. De eis "alle BEBBERS terug" is door kaderleden in de ledenvergaderingen, voorafgaande aan de eerste cao-onderhandelingen sedert het EMP, ingebracht. De vakbondsleden hebben deze stellingname overgenomen, waardoor het onderdeel is geworden van het totale eisenpakket. Van het feit dat er gerommeld is met de aanwijsregels (NHD, 25 maart 1995) is evenwel tijdens de onderhandelingen geen principieel punt gemaakt. Het argument (Solidariteit, april 1995) dat het afgesloten akkoord van 13 november 1992 zo uitgelegd kan worden dat er helemaal niemand uit had hoeven, is niet uit de kast gehaald. In de onderhandelingen is dit punt weer gesneuveld. Daarmee is de kans verkeken om te herstellen wat fout was gegaan.

Ondertussen was evenwel, mede door de publikaties in het Noord-Hollands Dagblad en Solidariteit, zoveel boven tafel gekomen dat de vakbonden hier toch iets mee moesten doen. Op de ledenvergadering, waarop het principe-akkoord is aangenomen, is eveneens de motie van de BEBBERS dat er een onderzoek naar de gang van zaken ingesteld moet worden door de distriktsbestuurder van de Industriebond FNV, Jos Duynhoven, overgenomen. Dat onderzoek zal, als het serieus ter hand wordt genomen, een uiterst pijnlijk gebeuren worden. Tegenover het gegeven dat in veel

gevallen met de aanwijsregels de hand is gelicht, staat immers dat van alle werknemers die individueel hun ontslag hebben aangevochten er slechts één succesvol is geweest. Deze werknemer is nu, meer dan twee jaar na zijn aanwijzing, op een heel andere afdeling, weer aan het werk. Waarom heeft, bij zoveel gerommel met de aanwijsregels en zoveel onduidelijkheid omtrent het afgesloten akkoord, slechts één werknemer, niet voor niks ook de enige die de publiciteit heeft gezocht, zijn ontslag met succes kunnen tegenhouden? Hoe dan ook, Jos Duynhoven heeft toegezegd dat, wanneer dat nodig mocht zijn, externe deskundigheid voor dit onderzoek zal worden ingeschakeld.

Gesloten kasten

Zoals gezegd, het onderzoek zal pijnlijk zijn. Immers, de bonden hebben indertijd een akkoord afgesloten waarvan de inhoud op zijn zachtst gezegd voor verschillende interpretaties vatbaar is. Ze zijn akkoord gegaan met een aanwijsprocedure die op een aantal belangrijke punten afwijkt van de geldende, wettelijke regels. De OR en bonden hebben de lijsten gecontroleerd en goedgekeurd, terwijl op een aantal niet onbelangrijke punten door hen strijdigheid met de afspraken werd geconstateerd. Intern kon beroep aangetekend worden door de aangewezen werknemers. Bij de beoordeling van deze interne beroepen waren vakbonden betrokken. Het feit dat er intern getoetst was, bracht weer met zich mee dat er voor de RDA en kantonrechter nauwelijks aanleiding bestond de aanwijsprocedure volledig te controleren. Zij beperkten zich tot een 'marginale toets', omdat er immers intern door de sociale partners was getoetst. Tot slot hebben de werknemers die hun aanwijzing bij de RDA en kantonrechter hebben aangevochten, nauwelijks gebruik kunnen maken van de bij OR en vakbonden bekende gegevens. De voor die procedures noodzakelijke gegevens over aanwijzing, bestaande vakatures en overwerkljisten zaten in gesloten kasten en waren niet beschikbaar.

Wellicht is hetgeen heeft plaatsgevonden allemaal een beetje te veel van het goede en moet er niet te veel verwacht worden van het toegezegde onderzoek. Voor de betrokken ontslagen werknemers zal dat er allemaal weinig meer toe doen. Zij liggen er uit. Dat valt nu niet meer terug te draaien. Maar voor toekomstig optreden van de vakbond is deze kwestie van groot belang. Wordt vervolgd.

Pim Fischer