

Hoe gaat een vakbond om met bedrijfssluitingen?

Een bedrijfssluiting is een ramp. We weten ook wel dat crisissen uitdagingen zijn, en dat het geheel van een economie voortdurend in evolutie is. Toch voelen we koude rillingen over onze rug lopen wanneer bijna achteloos over downsizing, herstructurering en creatieve destructie wordt gesproken. Het zal je maar overkomen, van je werk beroofd worden, buiten je eigen wil en die van je werkmakers.

Als vakbond staan we in het oog van de storm bij een bedrijfssluiting. Alles gaat razendsnel, de middelpuntvliedende krachten zijn immens. Zelfs de macht van het getal kan zulk geweld niet keren. Staan we dan volledig machteloos? Vakbond zijn is er misschien meer voor de kwade dan voor de goede dagen. In noodsituaties kent men zijn vrienden, legt men zich niet zo maar neer bij het onvermijdelijke.

Wat kunnen we doen?

Binnen het Vlaams ACV hebben we ons de laatste maanden van 2001, n.a.v. de nieuwe werkgelegenheids crisis, met militanten en beroepskrachten bezonnen over de huidige economische recessie. Tal van voorstellen voor een syndicale aanpak op bedrijfsniveau, in de sector of op Vlaams niveau werden besproken en op hun effectiviteit beoordeeld.

Het is onbegonnen werk om dit alles in kaart te brengen. Een ding is wel duidelijk geworden: er kan wel degelijk heel wat gedaan worden ter voorkoming of begeleiding van collectieve afdankingen. We zullen er enkele concrete voorbeelden uitlichten, die als baken mogen doorgaan. Onze focus is de sociale aanpak.

Verwachtingen ten aanzien van de overheid

De toestand op de arbeidsmarkt heet dan misschien niet meer hopeloos te zijn, ze is nog wel ernstig genoeg. Volgende recente trends zijn hiervoor aanwijzingen. Vooreerst evolueert de *werkloosheid in stijgende lijn*. Het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen is in roos met ruim 2% gestegen. De globale werkloosheid steeg nog sterker. Daarnaast is een *daling in het aantal vacatures en aanwervingen* vast te stellen. Schoolverlaters raken moeilijker aan de bak op de arbeidsmarkt en het aantal werkzoekenden in wachttijd is op een jaar tijd met meer dan 7% gestegen. Verder

overschreed het aantal aangekondigde *collectieve afdankingen* in 2001 de 5 000. Dag na dag vinden er nieuwe faillissementen, gerechtelijke akkoorden en collectieve afdankingen plaats. Ook *neemt het aantal capaciteitsverminderingen toe*. We tellen 85 000 tijdelijke werklozen in Vlaanderen en er worden veel tijdelijken in diverse bedrijven aan de deur gezet. Tot slot worden in tal van ondernemingen *zware herstructureringen* aangekondigd die, naast eigen personeel, ook andere bedrijven treffen.

Ook al situeren heel wat hefbomen zich op internationaal, Europees of federaal niveau, toch vinden wij het als vakbond onaanvaardbaar dat de Vlaamse overheid haar tussenkomst in het economisch beleid gaandeweg terugschroeft. Zelfs zonder ex-

tra-bevoegdheden kan ze weloverwogen maatregelen nemen voor werk en werkzekerheid. We zetten ze even op een rij.

Ten eerste kan een *doelmatige expansiesteun voor bedrijven* worden voorzien door middel van een injectie aan subsidies voor wanneer het slecht gaat, niet voor wanneer het goed gaat ('anti-cyclisch beleid'). Dit vereist niet méér middelen, maar betere prioriteiten in de bedrijfsondersteuning, en vooral een kader voor een breed omgevingsbeleid. Daar wordt heel de Vlaamse economie beter van.

Ten tweede moet men een krachtig beleid inzake *permanente vorming* voeren, zowel naar bedrijven toe, als naar werknemers en dit vooral in bedreigde sectoren, waar de arbeidsinzetbaarheid van de werknemers blijvend moet worden versterkt ('lerend leven').

Er moet ten derde worden gewerkt aan een *directe werkgelegenheidscreatie* in nieuwe, maatschappelijk zinvolle activiteiten voor werklozen die het meest onder druk komen. Sociale economieprojecten moeten versneld worden uitgebouwd, alsook het werkervaringsbeleid en de sector van beschutte en sociale werkplaatsen (met normale contracten).

Ten vierde is een *dynamisch streekbeleid* in regio's die bijzonder worden getroffen of bedreigd noodzakelijk. De zogenaamde 'levende krachten', waaronder de sociale partners, moeten kunnen samenwerken in de bestaande daartoe opgerichte organen, zijnde de streekplatformen en STC's.

Een vijfde aandachtspunt moet de voorkoming van faillissementen zijn. Het *preventief bedrijfsbeleid*, gericht op voorkoming van falingen door vroegtijdige predictie van problemen en op begeleiding, moet beleidsmatig versterkt worden i.p.v. worden afgebouwd. De volwaardige betrokkenheid hierbij van de werknemers is voor ons essentieel. Een brede context van falingspreventie moet worden opgezet.

Ten zesde dient het *economisch overheidsinitiatief*, als hefboom voor de versterking, reconversie en innovatie van de Vlaamse economie te worden hersteld. Overheidsparticipaties en -investeringen zijn nog steeds op hun plaats en van strategisch belang in economische projecten waaruit een duidelijke sociale en maatschappelijke meerwaarde voortkomt, maar waarin private investeerders niet spontaan geïnteresseerd zijn.

Op de zevende plaats moet men werken aan de *voorkoming van collectieve afdankingen*, wanneer

herstructureringen onvermijdelijk blijken te zijn, door:

- volwaardig overleg met het personeel (raadplegingsverplichting en sanctionering bij niet-naleving hiervan);
- bevordering van arbeidsherverdeling door meer overheidsmiddelen toe te wijzen aan aanmoedigingspremies van arbeidsduurvermindering, loopbaanonderbreking en landingsbanen;
- de principes van duurzaam ondernemen niet alleen met de mond, maar ook met effectieve praktijk te belijden;
- behoud van de stelsels van vervroegd brugpensioen voor bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering.

Sociale begeleiding van collectieve afdankingen wanneer geen voorkoming meer mogelijk is, vormt een achtste punt van aandacht. Dit moet gebeuren vanuit werkgever en aandeelhouders, maar met ondersteuning vanuit sectoren en de Vlaamse overheid (o.a. tewerkstellingscellen) en niet alleen in geval van faillissement (Herplaatsingsfonds).

Op de negende plaats moet werk worden gemaakt van de *erkenning van verworven competenties (EVC)* en loopbaanbegeleiding. Getroffen werknemers moeten op korte termijn geheroriënteerd worden naar nieuwe beroepen en sectoren, in het bijzonder naar knelpunten op de arbeidsmarkt, op basis van een inschatting van hun competenties (m.i.v. beroeps- en levenservaring) en een duidelijk loopbaan- en opleidingstraject. Het beleid hieromtrent moet EVC standaard maken in elk outplacement-gebeuren.

Tot slot moet men meer kansen bieden aan *allochtonen* hier i.p.v. bijkomende economische immigratiestromen op gang brengen. Binnen de sectoren moeten klare afspraken met de sociale partners worden gemaakt, wil men het immigratiebeleid versoepelen.

Wat kunnen we doen – bis?

Naar boven kijken is één zaak, de hand aan de ploeg slaan een andere. Het spreekt voor zich dat wij hierbij zelf meer de nadruk leggen op het begeleiden en opvangen van de gevolgen een minder met een ruim voorkomingsbeleid bezig zijn. Toch ontbreekt ook dat niet.

Aan de hand van twee praktijkvoorbeelden, trachten we een schets te presenteren van het terrein-

werk dat vaak vanuit syndicale hoek wordt geleverd zonder dat het veel publiciteit meekrijgt en zonder dat we volledigheid nastreven.

Case 1: geïntegreerde werking binnen het ACV bij het faillissement van spinnerij Vandereecken (Zelev)

In september 2000 ging Spinnerij Vandereecken failliet in Zelev. 320 werknemers stonden op straat waarvan 290 arbeiders. De meerderheid onder hen had jaar en dag in de firma gewerkt. De helft van de mensen was afkomstig van Zelev en kwam met de fiets naar het werk.

Twee weken hadden zij actie gevoerd vóór het faillissement werd uitgesproken waarbij zij onder meer een bezoek brachten aan de regionale zetels van Fortis en KBC. Het bedrijf was in zekere zin een *risico-onderneming*: het was afhankelijk van slechts één grote afnemer en kende zware concurrentie in de textielsector. De spinnerij werkte volgens de economisch-financiële informatie (EFI) al een tijdje met verlies, wat onder meer bleek uit de economische werkloosheid die werd ingevoerd.

Ook de werkzoekenden na de sluiting behoorden tot risicogroepen: vrouwen, laaggeschoolden en oudere werklozen:

	Septem-ber '00	Oktober '00	December '00
NWWZ – totaal	195	144	147
Vrouwen	78 (40%)	67 (47%)	66 (45%)
Laaggeschoolden*	154 (79%)	127 (88%)	117 (80%)
+40 jarigen**	124 (64%)	99 (69%)	107 (73%)

* Laaggeschoolden: lager onderwijs en lager secundair

** Oudere werklozen: wel te verstaan tot 50 jaar, waarna ze niet meer worden opgenomen in de VDAB-statistieken als ze gedurende 1 jaar werkloos zijn en een beroepsverleden van 20 jaar hebben

En wat doet een vakbond dan? Voor we het verhaal vertellen van de syndicale nazorg bij Vandereec-

ken te Zelev, moeten we vooraf enige uitleg geven over enkele begrippen.

Dé vakbond bestaat niet

Onze vakbond bestaat uit een aantal deelorganisaties: de *beroepscentrales* voor de verschillende sectoren (textiel, metaal, bouw, voeding, chemie, openbaar ambt, e.a.) en de *regionaal* gestructureerde verbonden. Ze zijn alle ACV-vakbonden, maar de enen leggen zich toe op de leden en militanten *in* de ondernemingen, de anderen werken 'inter-professioneel' en leggen zich meer toe op de maatschappelijke en leefsituatie van de gesyndiceerden (verbondelijke werking).

Van de *centrales* wordt wel eens beweerd dat ze niet dulden dat de 'interprofessionelen' zich al te veel inlaten met het syndicaal werk in de bedrijven. Anderzijds hoort men bij de centrales dat de 'interprofessionelen' te weinig interesse betonen in de bedrijven en het bedrijfsleven zelf. Hier is duidelijk een spanningsveld.

Niet onbelangrijk is het gegeven dat de *verbonden* ook georganiseerd zijn in dienstencentra die de betaling van de werkloosheidsuitkering voor zich nemen.

Afhandeling faillissement

In het takenpakket bij een bedrijfsfaling kunnen we wel een zekere scheidslijn trekken. In de regel vervaagt de *prioritaire rol van de beroepscentrale na de afhandeling van een faillissement* (alhoewel dit geen absoluut gegeven is).

Zij houdt er trouwens een paradoxaal imago aan over. Na het uit de brand slepen van een degelijk sociaal plan, met redelijke premies en vergoedingen – een opdracht die elke vakbond van haar leden meekrijgt –, krijgt ze meer en meer de wind van voren vanuit de publieke opinie. Denken we nog maar recentelijk aan Sabena, waar het overboord gezette personeel uiteindelijk toch nog enkele financiële regelingen kreeg toegezegd, waarna de kritiek in de media niet uitbleef.

Daarna is door de band haar rol uitgespeeld, behoudens het administratief opvolgen van de dossiers van de voormalige werknemers van het vroegere bedrijf.

Terug naar Zele

Wat doet de vakbond? Niet denken, maar doen. *Handen uit de mouwen steken*, want die zijn er te kort om de toeloop van ontslagenen op te vangen, om deze te informeren en om, last but not least, de inkomenszekerheid te helpen garanderen teneinde in het levensonderhoud te voorzien. Gevraagd naar de ter plekke gehanteerde methodieken, is het antwoord even eenvoudig als voor de hand liggend: gaandeweg ontwikkeld, na eerst de grootste noden te hebben gelenigd. En vooral, met bundeling van alle syndicale krachten.

Vaststelling één

Alle (ca.300) werkloosheidsaanvragen werden na enkele dagen al collectief opgemaakt, inclusief een uitleg over de reglementering van de RVA en een inschrijving als werkzoekende bij de VDAB, de opmaak van de schuldvordering voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen en een eerste aanbod van vacatures in de textielsector via het sectorfonds COBOT.¹

Hiervoor hebben de centrale (professionele vakbondswerking) en de verbondelijke dienstverlening (interprofessionele werking) samengewerkt met de lokale VDAB, de eigenlijke trajectbegeleider en met COBOT om dit *titanenwerk aan administratie* en eerste opvang bol te werken voor de leden van de drie (kleuren-) vakbonden, en samen. Hierbij werd het hele pakket bovendien aangeboden in de *gemeente van de tewerkstelling* van de ontslagen werknemers en werkneemsters.

De 'normale' gang van zaken is vaak anders: pas werkloos geworden na een faillissement begeeft men zich volgens de geijkte procedure naar zijn of haar dichtsbijgelegen dienstencentrum van de eigen vakbond, dan naar de VDAB en pas later komt de eerste toeleiding naar de arbeidsmarkt.

De werkwijze zoals hierboven geschetst was *zeker niet vanzelfsprekend*. Bij grotere sluitingen of falingen wordt wel meer gebruik gemaakt van de methode van samengebundelde krachten, maar niet in een samenwerking met de drie vakbonden.

Vaststelling twee

De *nazorg* bleef niet beperkt tot de formaliteiten. Uit contacten met enkele ex-militanten bleek dat de onwetendheid over de werkloosheidsreglementering erg groot was. Onmiddellijk nam het dienstencentrum, onder impuls van de verantwoordelijke van de beroepscentrale, de draad van *informatieverstrekking* aan de ontslagen werknemers weer op, soms met de andere vakbonden, dan weer in samenspraak met COBOT. Deze laatste bleef *vacatures in de textielsector aanleveren* en hielp aldus bij het gericht solliciteren. Ook werd ingepikt op een initiatief om alle vrouwelijke werkzoekenden uit de regio over (vaak mannelijke) textielberoepen te informeren, werd een *jobbeurs* met textielwerkgevers georganiseerd en werd de VDAB-jobfinder bij wijze van spreken aan huis uitgenodigd in het dienstencentrum.

Intussen bleef men vanuit beroepscentrale en verbond de informatie over een mogelijke overname of verkoop van het failliete bedrijf op de voet volgen. De hoop op een overnemer deed een onmiddellijke aanvraag voor outplacementbegeleiding (bij het Vlaamse Herplaatsingsfonds) wel even uitstellen.

Drie maanden later bleek de opkomst bij de meeste initiatieven massaal. Dat was belangrijk en vrij uitzonderlijk. Dergelijke kwetsbare werklozen dreigen immers spoedig in een isolement terecht te komen door ontmoediging, gevoelens van onmacht, enzovoort.

De rol van de vakbond werd vervolgens zeer actief ingevuld: van nazorg over ondersteuning naar toeleidingen naar nieuwe tewerkstellingskansen, zonder dat de rol van feitelijke arbeidsbemiddeling werd overgenomen.

Nog eens drie maanden verder werden de getroffen werknemers niet aan hun lot overgelaten. Ze werden bijeengebracht om ervaringen uit te wisselen tussen oud-collega's, om hen te informeren over de verkoop van het bedrijf en om het outplacementprogramma voor te stellen. Dit alles gebeurde nog steeds vanuit een geïntegreerde vakbondsamenwerking. De centrale en het verbond versterkten vanuit een netwerkvisie elkaar om sociale uitsluiting te bestrijden. *Het moeilijkste is immers vaak om ex-werknemers van een gesloten bedrijf te blijven volgen*. Hiervoor is een bundeling van alle aanwe-

zige krachten noodzakelijk: zowel de professionele als de interprofessionele pijler van een vakbond.

Laatste cijfers

Bij een *evaluatie* door Cobot na ruim anderhalf jaar, wordt die snelle en ook mentale opvang door de ex-werknemers in ruime mate positief gewaardeerd (bijna 50% respons op de enquête). Van de getroffen werknemers zijn dan al goed twee derden terug aan het werk, waarvan 40% opnieuw binnen de sector, en de rest in andere sectoren (vooral metaal, maar ook papier, bouw, voeding). Deze laatsten kennen wel meer preciaire contractvormen (interims, bepaalde duur), de eersten werken terug meer in ploegensysteem.

Case 2: regionale aanpak voor een industrieel rampgebied (Mol-Balen-Dessel)

De regio Mol-Balen-Dessel is een probleemregio in de Kempen. De laatste jaren zijn er al heel wat jobs verloren gegaan. Het ene na het andere bedrijf ging over kop: Kemper Werken (77 jobs), MLC (52 jobs), JM Ballmat (260 jobs), en recentelijk ook Verlipack (280 jobs) en Vertec (100 jobs).

Voor de regio Mol is een probleemregio binnen de Kempen. Tijdens de periode 1985-1996 steeg de werkgelegenheid er minder snel dan in de aanpalende regio's. *Het probleem van deze regio is dat bijna 40% van de werknemers in de industrie werkt, een sector waar niet meer wordt aangeworven.* Bovendien zitten 6 op 10 arbeidsplaatsen geconcentreerd in de glasverwerking.

Het gevaar bestaat dat de streek zal verworden tot een woestijn van *verlaten industriegronden*, die niemand wil saneren, van waterplassen als littekens van de witzandwinning en van een verlaten nucleair park dat gespecialiseerd is in het dumpen van afval. Mooie toekomstperspectieven!

Met de rug tegen de muur, bestaat er bijna geen andere mogelijkheid dan de problematiek breed te bekijken. De voorstellen naar alle beleidsverantwoordelijken toe zijn dan ook grensoverschrijdend, betrokken op meerdere beleidsdomeinen. Ze heb-

ben als doel de tewerkstellingsgroei te stimuleren en gaan tegelijk uit van een totaalvisie op het streekgebeuren. De *syndicale 'eisenbundel'* omvat naast maatregelen met een direct en een indirect werkgelegenheidseffect ook de vraag naar een economische ontsluiting van de streek, naar een beter gebruik van de aanwezige milieutechnologische kennis en naar maatregelen op lokaal vlak.

Maatregelen met een direct werkgelegenheidseffect

Vooreerst moet er prioritaire aandacht worden geschonken aan de getroffen werknemers van de regio Mol-Balen-Dessel. Hiermee worden o.a. ondersteuning van de mogelijkheden tot *overname of verderzetting van activiteiten van bedrijven in faaling* en sociale begeleidingsmaatregelen bedoeld, ook voor slachtoffers van herstructureringen middels de oprichting van een *tewerkstellingscel*.

Daarnaast moeten *nieuwe bedrijventerreinen* worden voorzien. Om deze te realiseren zijn verschillende procedures noodzakelijk: herziening van het gewestplan Herentals-Mol en de afbakening van het kleinstedelijk gebied Mol-Dessel (met de mogelijkheid om in dit gebied een KMO-zone op te nemen).

Tot slot moet *sanering en ontwikkeling van verlaten bedrijventerreinen* in de regio worden gestimuleerd, zoals dat van PRB (Balen en Lommel), met ontsluiting ervan door streekontwikkelings-intercommunale I.O.K. Daarnaast moet men ook de beschikbare reserve aan bedrijventerreinen op de nucleaire site van SCK en VITO aanwenden voor het aantrekken van nevenbedrijven en spin-offs.

Maatregelen met een indirect tewerkstellingseffect

Hierbinnen kadert de inmiddels verkregen verlening van subsidies uit de Europese fondsen.

Economische ontsluiting van de streek

Er moet worden gewerkt aan een *noord-zuid-verbinding* in de Kempen (N19), gecombineerd met

de verbinding van de ring van Geel met die van Mol.

Bovendien moet werk worden gemaakt van de *spoorwegontsluiting* van de Oosterkempen en is een versnelde realisatie van de IJzeren Rijn, zowel voor goederen- als personenvervoer noodzakelijk. Link naar een landhaven in de nabijheid van de te saneren bedrijventerreinen van PRB, met doorsteek naar de ring Mol-Lommel, zou ook tot stand moeten komen.

Ook moet het *kanalenet* in de regio worden gemoderniseerd: kanaal Dessel-Kwaadmechelen, kanaal Bocholt-Herentals en kanaal Dessel-Turnhout-Schoten. Vervanging van drie bestaande sluizen is op termijn prioritair voor watergebonden bedrijven. Daarnaast zullen ook voldoende terreinen beschikbaar moeten worden gesteld langs deze binnenvaartwegen voor de goederenoverslag.

Andere aspecten van de infrastructuur zijn het mobiliteits- en *toeristisch potentieel* (jaagpaden als fietsvoorziening, waterrecreatie en pleziervaart) voor verdere economische ontwikkeling.

Molse regio omvormen tot Vlaamse milieu- en technologievallei

De aanwezigheid van kennisinstututen VITO en SCK die elk beschikken over een specifieke en uitgebreide milieutechnologische kennis, kunnen een belangrijke troef vormen op het vlak van economische expansie en tewerkstelling. Nevenbedrijven moeten kunnen worden aangetrokken die de kennis kunnen commercialiseren en die de regio toekomstgericht kunnen herstructureren. De grondstof 'witzand' is hierbij een bijkomende opportuniteit. Ook proefprojecten op het vlak van bodemsanering kunnen de know-how vergroten.

Maatregelen op lokaal vlak

De gemeentebesturen kunnen op hun grondgebied *ambachtelijke zones* en *kleine bedrijventerrei-*

nen creëren, engagementen opnemen naar tewerkstelling via initiatieven voor mindergeschoolden, sociale economieprojecten opstarten, enzovoort.

Een *lokaal tewerkstellingsforum* kan eveneens de lokale tewerkstelling stimuleren door in partnerschap verschillende arbeidsmarktactoren samen te brengen: gemeente, OCMW, VDAB, PWA, SIF-beleidsgroep, sociale partners, enzovoort. Naar het voorbeeld van andere steden in de buurt kan een VDAB-jobclub te Mol geopend worden. Ook het project van een speciale 'werkantenne' voor de opvang na bedrijfssluitingen en falingen in de streek, dient gecontinueerd te worden. De werkwinkel is een reële benuttingsmogelijkheid, alsook kinderopvangprojecten met Europese cofinanciering.

Wie participeert?

De lijst van voorstellen en op stapel staande activiteiten is hiermee nog niet ten einde. De lijst van de meest diverse partners in de streek is al even onuitputtelijk: provincie, intercommunale, GOM, sociale partners, kamer van koophandel, STC, streekplatform, openbare instellingen, bedrijven, en vele anderen. Deze samenbrengen achter een gedeelde visie begint bij het op gang trekken van een reddingsplan. Werk, inkomen en zekerheid zijn voor een 'inter-professioneel' opererende vakbond belangrijk en maken de fundamenten uit van een toekomstprogramma.

Koen Engels

*m.m.v. Carl De Clercq, Hilde Schepens,
Patrick Govaert, Willy Mariën en Kathleen Stevens
(COBOT)*

Noot

1. Centrum voor Opleiding, Bij- en Omscholing voor de Textielsector en breigoednijverheid.