

- De wereld als werkteerrein -



somo

Paulus Potterstraat 20

1071 DA Amsterdam



DE WERELD ALS WERKTERREIN

studiedag 7 mei 1988
Kolpinghuis te Nijmegen

SOMO
Paulus Potterstraat 20
1071 DA Amsterdam

Organisatie:

Centrum voor Ontwikkelings Samenwerking (COS)
Prins Hendrikstraat 5
6521 AV Nijmegen
080-233018

Evert Vermeer Stichting (EVS) regio Gelderland
p/a Dedelstraat 52
6826 JJ Arnhem
085-610627

Stichting Onderzoek Bedrijfstak Elektrotechniek (SOBE)
Demer 38
5611 AS Eindhoven
040-447021

Deze map kwam tot stand onder redactie van: Steven van Slageren/SOBE

VOORWOORD

'De wereld als werkterrein, internationale arbeidsdeling in de mikro-elektronika: een vergelijking van de gevolgen voor twee regio's: Nijmegen en Manila (Filippijnen).'

Wat hebben internationale ontwikkelingen waar miljoenen mensen, duizenden kilometers van elkaar, bij betrokken zijn, nu te maken met ontwikkelingen in de eigen regio waar je de meeste straten bij naam kent? Meer dan je denkt!

Multinationale bedrijven hebben met hun fabrieken in het westen en in ontwikkelingslanden de wereld tot hun werkterrein gemaakt. Zij zijn het duidelijkste voorbeeld van hoe werk letterlijk internationaal gespreid is. En daarmee hebben de mensen die dat werk verrichten dus ook wat met elkaar te maken. Toch is dit maar de ene kant van het verhaal. Nieuwe produktie-methoden en een andere aanpak van de markt hebben dit beeld veranderd.

Wat is er dan precies veranderd? Wel, ten eerste hebben een aantal Derde Wereldlanden zich ontwikkeld tot veelbelovende markten. Om die markt snel te kunnen voorzien zijn er steeds meer 'komplete' fabrieken opgezet in ontwikkelingslanden, in plaats van de produktie van slechts enkele onderdelen. Er valt nog een tweede ontwikkeling te bespeuren. Grote bedrijven laten steeds meer onderdelen maken door zogenaamde toeleveranciers. Het betreft vooral de simpele en eenvoudige onderdelen, maar ook steeds meer hoogwaardige werkzaamheden ondergaan dit lot. Er ontstaat dus een netwerk van toeleveranciers rondom een dergelijke vestiging. En dat betekent, dat de regio een belangrijke rol in het geheel krijgt.

Van de ene kant wordt de wereld dus steeds kleiner: produktie is een proces waar alle hoeken en gaten van de wereld bij betrokken zijn en kunnen slechts bij uitzondering als nationale aangelegenheden gezien worden. Van de andere kant wordt de wereld steeds meer opgedeeld in kleine regio's. Nou kan dat allemaal wel wezen, maar wat betekent dat nu voor het werk dat mensen moeten doen? Een heleboel. Zo worden er andere eisen gesteld aan het scholingsnivo van het personeel. Dit gaat ten koste van diegenen die weinig opleiding hebben. Deze mensen voegen zich bij een grote groep anderen, waarvoor een goed betaalde vaste baan waarschijnlijk een droom zal blijven. De groep met een 'verkeerde' of te lage opleiding bestaat voor een groot gedeelte uit vrouwen, die zoals vaker op deze manier een groot gedeelte van de klap moeten opvangen.

Maar ook de toekomst van diegenen die blijven is lang niet zeker. Flexibilisering is een modewoord geworden, los-vast kontrakten, wisselende uren, oproepkrachten, uitzendwerk en zelfs stuk-werk gaan achter de term 'flexibilisering' schuil. Wie zich daar niet aan wil aanpassen, krijgt het nog zwaar. Of valt er toch wat tegen te doen?

Met het bovenstaande als achtergrond organiseren het Centrum voor Ontwikkelings Samenwerking (COS)-Nijmegen, de Evert Vermeer Stichting (EVS)-Gelderland en de Stichting Onderzoek Bedrijfstak Elektrotechniek (SOBE) op 7 mei 1988 een studiedag.

Tijdens de studiedag worden twee regio's nader bekeken, de regio Nijmegen en die rondom de Filippijnse hoofdstad Manila. Deze regio's hebben minstens een overeenkomst: beide herbergen een groot aantal elektronika-bedrijven, waaronder een groot aantal dochterbedrijven van multinationals. Philips is er daar een van en niet de onbelangrijkste. De vreemd gevormde chipfabriek van Philips domineert de toegangsweg naar Nijmegen en een zusterfabriek staat in het industrieterrein buiten Manila. Twee regio's, duizenden kilometers van elkaar, maar met opvallende overeenkomsten.

INHOUDSOPGAVE:

HOOFDSTUK 1:

DE WERELD ALS WERKTERREIN

1.1 Internationale arbeidsverdeling	1
1.2 Multinationale ondernemingen	3
1.3 Runaway-beweging	5
1.4 Rerunaway?	6
1.5 Vrouwen en internationale arbeidsverdeling	7

HOOFDSTUK 2:

INTERNATIONALE ARBEIDSVERDELING EN PHILIPS

2.1 Philips International	10
2.2 Verschuivingen en reorganisaties	12

HOOFDSTUK 3:

DE FILIPPIJNEN

3.1 Elektronika op de Filippijnen	15
3.2 Philips op de Filippijnen	17
3.3 Arbeidsomstandigheden	19

HOOFDSTUK 4:

PHILIPS EN DE REGIO NIJMEGEN

4.1 Nijmegen	23
4.2 Philips Nijmegen	24
4.3 De Integrated Circuit (IC)	25
4.4 Economiese betekenis Philips voor de regio	28

PROFIEL ORGANISATIES

HOOFDSTUK 1: DE WERELD ALS WERKTERRAIN

Nederland is onderdeel van de wereld en heeft banden met veel hoeken en uithoeken. Hoe vertrouwt is ons de 'Made in Japan' platen-speler, of de 'Made in Italy' schoenen. Zelfs de 'Made in Colombia' cocaïne klinkt niet echt vreemd in de oren. Dat economische processen zich over de wereld uitspreiden kan haast als bekend verondersteld worden. Toch is dat niet zo logies. Economische activiteiten zijn op een bepaalde manier verdeeld over de wereld. Op die verdeling hebben multinationale bedrijven grote invloed en wat deze bedrijven doen heeft weer grote gevolgen voor veel mensen. Over dit alles gaat het eerste hoofdstuk.

1.1 INTERNATIONALE ARBEIDSVERDELING

Iedereen die de krant leest, weet dat de welvaart niet gelijk over de wereld verdeeld is. Nederland mag dan getroffen worden door een economische crisis, de levensomstandigheden zijn er veel beter dan in een groot aantal Afrikaanse landen. Van alle landen in de wereld beschikt een beperkt aantal over het grootste gedeelte van de welvaartskoek. Deze landen worden de industrielanden genoemd. Zij zijn verenigd in de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Lidmaatschap van de OESO kan gelijk gesteld worden met een diploma voor 'rijk land zijn'. Zo produceren de 24 bij de OESO aangesloten landen meer dan de helft van alles wat er in de wereld geproduceerd wordt. Toch mogen ook de OESO-landen niet op een hoop gegooid worden. Er bestaan onderling grote verschillen. De omvang van de landbouw, de industrie en de dienstensektor kan sterk uiteenlopen. De produktiviteit van deze sectoren kan verschillen. En ook binnen een sektor, bijvoorbeeld de industrie, kunnen bedrijfstakken modern of ouderwets zijn.

De economische structuur van een land kan in de loop der tijd veranderen, ze is in beweging. De manier waarop dit proces verloopt, en in het verleden is verlopen, bepaalt in grote mate de verdeling van de welvaart in de wereld. Dat is belangrijker dan factoren als het klimaat, de aanwezigheid van grondstoffen of natuurlijke verbindingswegen.

De manier waarop economische activiteiten in de wereld verdeeld zijn heet 'internationale arbeidsverdeling'. De internationale arbeidsverdeling omvat meer dan enkel hoe sectoren over de wereld verdeeld zijn. Het omvat ook de internationale verdeling van het soort arbeid. Zo kan een land bijvoorbeeld een sterk ontwikkelde industriële sektor hebben. Die industriële sektor kan dan weer gekenmerkt worden door ontwerp- en onderzoeks-activiteiten, terwijl er relatief weinig eenvoudige produktie is. Naast een

verdeling in economische sectoren en in het soort arbeid is er ook een verdeling naar sexe. Vrouwen doen bijvoorbeeld bepaalde soort werk wel en een andere soort juist niet. Al deze factoren bij elkaar bepalen de internationale arbeidsverdeling.

De verdeling van de welvaart in de wereld, en van de economische activiteiten, is ook een verdeling van macht. Lange tijd werd de internationale arbeidsverdeling gekenmerkt door enerzijds koloniën die grondstoffen en landbouwprodukten leverden en anderzijds Europese 'moederlanden' met ver ontwikkelde industrieën. De industrieprodukten uit Europa werden vervolgens in heel de wereld afgezet. Deze handel breidde zich uit, echter niet op een gelijkmatige manier. De rijkdommen uit de nieuw ontdekte gebieden stroomden naar Europa en aanzienlijk minder rijkdom ging in omgekeerde richting. Pas toen de Westeuropese landen door de eerste wereldoorlog in het begin van deze eeuw en door de crisis van de dertiger jaren in de problemen kwamen, slaagden enkele andere (Latijnsamerikaanse) landen erin, om een eigen industrie van betekenis op te bouwen. De internationale arbeidsverdeling veranderde.

De tweede wereldoorlog zorgde voor nog ingrijpendere veranderingen. De klappen die Europa kreeg, betekenden ten eerste de definitieve vestiging van de economische overmacht van de Verenigde Staten. Ten tweede ontstond een bevrijdingsgolf waardoor de meeste koloniën zich losmaakten van hun Europese moederlanden. De meest voormalige koloniën volgden een zogenaamde 'import-substitutie politiek'. Deze politiek was erop gericht op importen zoveel mogelijk te beperken door produkten in eigen land te maken. De binnenlandse markt was echter in de meeste gevallen niet groot genoeg om een voldoende afzetmarkt te vormen. De werkloosheid liep op, de betalingsbalans kwam onder druk te staan omdat er toch een groot aantal produkten geïmporteerd moesten worden. Bovendien waren velen van mening dat de achterstand ten opzichte van de rijke westerse landen alleen maar groter zou worden. Een oplossing werd gevonden in de zogenaamde 'export-georiënteerde industrialisatie'. Dit economies beleid, waarbij westerse bedrijven een grote rol moesten spelen, zou twee vliegen in een klap slaan. Nieuwe investeringen zouden voor werkgelegenheid zorgen en de groeiende exporten zouden de betalingsbalans weer in evenwicht brengen. Een aantal ontwikkelingslanden wist zich een plaats in de wereldhandel te veroveren. Dit aandeel is evenwel beperkt gebleven. De handel in industrieprodukten tussen de industrielanden onderling is naar schatting 20 maal zo groot als die tussen ontwikkelingslanden onderling. Bovendien zijn de handelsstromen ongelijkmatig verdeeld. Hong Kong, Taiwan, Singapore en Zuid-Korea namen rond 1980 63% van de uitvoer van industrieprodukten uit ontwikkelingslanden voor hun rekening. Brazilië en Mexico samen nog eens 15%. Deze 6 landen zorgden dus voor bijna 80% van de industriële uitvoer uit ontwikkelingslanden. De verdere ontwikkeling van met name deze groep landen zal van grote invloed zijn op de richting waarin de internationale arbeidsverdeling zich ontwikkeld. Het is helemaal niet onwaarschijnlijk dat een aantal ontwikkelingslanden zich sterk zullen blijven ontwikkelen, terwijl een aantal Europese landen terugvallen in ontwikkeling. Daarmee zou de internationale arbeidsverdeling een nieuw aanzien krijgen.

L2 MULTINATIONALE ONDERNEMINGEN

Het westerse bedrijfsleven zou een belangrijke rol moeten gaan spelen bij de export-georiënteerde industrialisatie. In feite was het westers bedrijfsleven niet weg geweest. Sterker nog, multinationale ondernemingen (MNO) zijn altijd belangrijke vormgevers geweest van de internationale arbeidsverdeling. Hoewel ook het beleid van de verschillende overheden en bijvoorbeeld de ontwikkelingen in de technologie een rol spelen, zullen we ons hier vooral concentreren op deze MNO's.

De International Labour Organisation (ILO) telde in 1973 ruim 10.000 MNO's. Dat zijn dan bedrijven die in minimaal 2 landen gevestigd zijn. Bij deze telling waren tussen de 300 en 400 bedrijven gevestigd in meer dan 20 landen. De produktie van deze bedrijven is groter dan die van een groot aantal ontwikkelingslanden. De verhouding tussen MNO's en ontwikkelingslanden verandert bovendien gestaag ten gunste van de eersten. Gemiddeld groeit de omzet van een MNO twee tot driemaal zo snel als het Bruto Nationaal Produkt van de meeste ontwikkelingslanden.

Hoe funktioneert nu een MNO wereldwijd? Belangrijk is te beseffen, dat een MNO streeft naar een optimale verdeling van haar activiteiten over de wereld. Optimaal betekent in dit verband: zo gunstig mogelijk voor het bedrijf, ook op langere termijn. Voor het bepalen van wat, waar geïnvesteerd zal worden, zijn daarom een aantal criteria van belang. De uiteindelijke beslissing wordt genomen op basis van een combinatie van factoren en het beleid van de betreffende MNO. Dat laatste is belangrijk om te benadrukken, omdat het soms uit het zicht verdwijnt. Uiteindelijk is het de directie van het bedrijf die 'ja' of 'nee' zegt tegen een voorstel om in land X een nieuwe fabriek neer te zetten. Het is dan ook de directie die daar verantwoordelijk voor gesteld kan worden en geen wetmatigheid, zoals nogal eens met opmerkingen als: 'We moeten wel', gesuggereerd wordt.

Een eerste criterium waarop een investeringsbeslissing beoordeeld kan worden, is de opbrengst van het totale bedrijf. Een vestiging kan verliesgevend zijn, maar bijvoorbeeld voordelen opleveren voor andere vestigingen, of winstverwachtingen hebben voor de toekomst. Bij de beoordeling moet dus de gehele structuur betrokken worden.

Een tweede belangrijk criterium is de invloed die een MNO zelf kan uitoefenen om ontwikkelingen naar haar hand te zetten. Regeringen hebben er vaak heel wat voor over om een nieuwe investeerder aan te trekken. Landen kunnen zo in een concurrentieverhouding met elkaar komen te staan. De MNO kan daar haar voordeel mee doen.

Een derde criterium dat meespeelt, is de houding van concurrerende bedrijven. Konkurrenten kunnen bijvoorbeeld nieuwe markten blootleggen, die het bedrijf niet voorbij kan laten gaan, maar waar het eigenlijk nog niet klaar voor is. Besluit het eerste bedrijf in de betreffende markt ook een fabriek neer te zetten, dan wordt het investeringsbeleid dus sterk beïnvloed door het gedrag van andere bedrijven.

De afweging van genoemde en andere criteria, geven tesamen vorm aan de investeringspolitiek van een MNO. Een groot struikelblok daarbij is de traagheid van een bestaande structuur. Een internationale structuur van een MNO is het resultaat van een jarenlange investeringspolitiek. Deze

structuur is niet op korte termijn zonder grote kosten aan veranderende omstandigheden aan te passen.

Het gedrag en het investeringsbeleid van MNO's kwam volop in de belangstelling te staan, toen veel regeringen van Derde Wereldlanden overgingen tot een export-georiënteerde industrialisatie. Zoals al eerder gesteld werd, werd er veel van de MNO's verwacht. Laten we eens een aantal van die verwachtingen eens nader bekijken.

De onderontwikkelde van de economieën in de meeste Derde Wereldlanden, wordt nogal eens toegeschreven aan het gebrek aan kapitaal om te investeren. MNO's zouden dat gemis voor een gedeelte compenseren. Voor een gedeelte klopt dat, want MNO's brengen inderdaad 'nieuw geld' in. Het merendeel van de investeringen wordt echter gefinancierd met geld dat ter plaatse geleend wordt bij banken. Omdat MNO's vaak een voorkeursbehandeling krijgen, is er voor plaatselijke ondernemers soms geen geld meer. Of het is te duur geworden door een verhoging van de rente, de vraag is immers gestegen door de komst van de MNO's. Er zitten dus ook een aantal negatieve aspecten aan.

Een heel belangrijk argument voor het aantrekken van MNO's, was de bevordering van de werkgelegenheid. De ILO becijferde dat er in 1980 4 miljoen mensen in Derde Wereldlanden werkzaam waren bij MNO's. In de industrielanden bedroeg dit aantal 35 miljoen. Van het totale personeelsbestand van MNO's is dus slechts 10% werkzaam in een Derde Wereldland. MNO's zorgden daar voor 0,5% van de totale werkgelegenheid. Een gedeelte van de werkgelegenheid zit bij bedrijven die door MNO's zijn overgenomen en betekent dus geen nieuwe werkgelegenheid. Als vervolgens die MNO's met hun modernere technologie en grootschaligheid op de lokale markten verschijnen, worden een aantal lokale bedrijven weggekonkurreerd. Dit kost banen. Al met al is het dus maar de vraag of MNO's extra werkgelegenheid creëren.

Een ander positief punt van MNO's is, dat ze zorgen voor inkomen. De lonen bij MNO's in ontwikkelingslanden zijn vaak hoger dan bij lokale bedrijven. Dit is op zich geen slechte zaak. Het betekent wel, dat de beste vaklieden bij lokale bedrijven weggekocht kunnen worden. Bovendien dient men zich te realiseren, dat belastingvrijstelling en andere faciliteiten waarmee buitenlandse investeerders in de Derde Wereld worden aangetrokken, het land in kwestie een hoop geld kosten. Om een voorbeeld te noemen: de ILO kwam tot een totaal van \$ 35 miljard aan nieuwe investeringen in ontwikkelingslanden in 1982. Daar tegenover stond een bedrag van \$ 43,2 miljard aan rente- en dividendbetalingen die het land uitgingen. Het zou dus best wel eens zo kunnen zijn; dat MNO's de Derde Wereld geld kosten.

Een laatste punt die we hier bekijken is de overdracht van technologie. MNO's beschikken over het algemeen over de verst ontwikkelde technologie, de overdracht daarvan gebeurt echter selectief. De onderzoekssubsidies, betrouwbaarheid en het grotere aanbod van hooggekwalificeerd personeel in westerse landen houden de meeste technologische kennis en onderzoeksinstellingen in het westen. Slechts in een beperkt aantal ontwikkelingslanden wordt hoogwaardige technologie gebruikt. Deze is meestal

afgeschermd door patenten en controle op reserve-onderdelen en bediening. Door dit alles wordt het technologie nivo van een ontwikkelingsland maar weinig 'opgekrikt'. In een aantal Derde Wereldlanden wordt overigens weldegelijk gebruik gemaakt van uiterst moderne apparatuur. Apparatuur die in technologie niets of weinig verschilt van die welke in westerse landen gebruikt wordt.

Al met al is het niet eenvoudig om een eenduidig oordeel te geven over het effect van MNO's op ontwikkelingslanden. Het is echter de vraag of de macht die MNO's kunnen aanwenden niet overdreven groot is in verhouding tot hun feitelijke bijdrage aan de economische ontwikkeling van landen.

1.3 RUNAWAY-BEWEGING

Eerder hebben we gesteld, dat MNO's streven naar een optimale verdeling van hun activiteiten over de wereld. In het begin van de jaren '60 kwam in dat kader een nieuwe internationale kapitaalstroom op gang. Deze stroom wordt 'runaway' genoemd en is sterk bepalend geweest voor het beeld dat veel mensen van MNO's hebben.

Abstrakt kan de runaway-beweging omschreven worden als: 'de ontwikkeling en afsplitsing van gespecialiseerde arbeidsintensieve activiteiten of processen binnen vertikaal geïntegreerde internationale industriële ondernemingen, waarbij de afzetstructuur ongewijzigd blijft'. Een mond vol. Eenvoudiger gezegd komt het erop neer dat bepaalde delen uit het totale productieproces worden afgesplitst en verplaatst naar plekken waar deze goedkoper kunnen worden verricht. Het waren vooral de loonkosten waar op bezuinigd kon worden. In veel westerse landen had een krapte op de arbeidsmarkt geleid tot een stijging van de lonen. In veel Derde Wereldlanden was volop goedkope arbeid te vinden. Bij de runaway zijn dan ook vooral de arbeidsintensieve onderdelen van het productieproces betrokken. Deze activiteiten gaan naar zogenaamde 'lage lonenlanden'. De produkten die de fabriek weer uitkomen gaan terug naar de landen waar de productie oorspronkelijk plaatsvond. Ze zijn dus niet bedoeld voor de lokale markt.

Al in 1948 adverteerde de regering van Costa Rica in Amerikaanse bladen met de lage lonen van haar onderdanen. Binnen de elektronika sektor startte het Amerikaanse Fairchild als eerste een runaway-vestiging. In 1962 werd in Hong Kong een transistorfabriek gevestigd en in 1964 volgde een tweede in Zuid-Korea. Andere bedrijven volgden snel.

Hoewel vooral enkele Aziatische landen als lage lonenlanden bekend geworden zijn, waren het in de eerste plaats de randgebieden van de belangrijkste industrielanden waar nieuwe investeringen plaatsvonden. Voor de Verenigde Staten was dit het buurland Mexico en in Europa waren het landen als Spanje, Italië en Griekenland. De lonen in deze randgebieden waren laag, terwijl ze zo dichtbij lagen dat de transportkosten binnen de perken gehouden konden worden. Naast de prijskonkurrentie tussen de MNO's onderling, was de export-georiënteerde industrialisatie van een aantal Derde Wereldlanden eveneens een drijvende kracht achter de runaway beweging, zoals we eerder gezien hebben.

Op grote schaal verdween de productie van elektronika-onderdelen, kleding, schoenen, kamera's, auto- en horloge-onderdelen naar de lage lonenlanden.

De wereldwijde produktiestructuur die ontstond, stelde hoge eisen aan (data-)kommunikatie en vervoerssystemen. De snelle ontwikkeling van de telekommunikatie en de, althans tot 1974, relatief lage vliegtarieven, zorgden hiervoor.

1.4 RERUNAWAY?

De runaway-beweging kan in de tijd gezien geplaatst worden vanaf het begin van de jaren '60 tot de tweede helft van de jaren '70. Vanaf dat moment komen er een aantal nieuwe ontwikkelingen op gang. Met argumenten als 'de verscherpte internationale concurrentie en de noodzaak van technologiese vernieuwing' voeren bedrijven belangrijke veranderingen door. Veranderingen op technologies gebied, maar ook in de sociale structuur en in de arbeidsorganisatie. Bedrijven moeten sneller kunnen inspelen op veranderingen in de vraag naar hun produkten. Wie niet in staat is snel en flexibel te produceren dreigt zijn marktaandeel te verliezen. Om dit te voorkomen trachten bedrijven hun personeelsbestand en de produktieapparatuur zo optimaal mogelijk af te stemmen op fluktuaties in de afzetmarkt. Dit gebeurt door de invoering van flexibele automatiseringsmachines, maar ook door veranderingen en aanpassingen in de arbeidsorganisatie. Een van de duidelijkste konsekwenties van dit beleid is de toename van het aantal flexibele arbeidskontrakten. Dit wil zeggen dat er naast de vaste kern van werknemers/sters, steeds vaker een beroep wordt gedaan op oproepkrachten, tijdelijke arbeidskrachten of inleenkrachten. Met de toename van informele arbeid en flexibele kontrakten wordt een stukje Derde Wereld in het Westen gekreëerd, dat wat betreft rechtspositie en arbeidsvoorwaarden kan konkurren met de situatie in ontwikkelingslanden.

Het streven naar een grotere flexibilisering heeft nog tot andere ingrijpende gevolgen geleid. Een belangrijk voorbeeld daarvan is de toename van het zogenaamde 'sub-contracting'. Met sub-contracting wordt het uitbesteding van werk aan toeleveringsbedrijven bedoeld. Steeds meer bedrijven gaan er toe over om technologies minder interessante aktiviteiten af te stoten. Vaak komen deze dan terecht bij een toeleverancier. Het voordeel van uitbesteding is onder meer, dat bespaard wordt op fabrieksruimte en lonen van werknemers/sters. Ook zijn de risiko's, als bijvoorbeeld de vraag afneemt, voor het toeleveringsbedrijf en niet voor de onderneming die de opdracht verstrekt. Hoewel de preciese omvang moeilijk kan worden vastgesteld, is het uitbesteden van werk de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen. Dit gebeurt in de elektronika-industrie, maar vooral in de textiel- en kledingindustrie. In deze sektoren is de afzetmarkt bijzonder trendgevoelig. T-shirts die maar een paar maanden in het modebeeld meegaan zijn steeds minder afkomstig uit Thailand. In toenemende mate worden winkelrekken van grote warenhuizen en boutieks gevuld met kledingstukken die worden gemaakt in kleine sweatshops in Nederland en Engeland.

Het groeiende belang van de afzetmarkt en een flexibele produktie gaan hand in hand met een toenemende automatisering van die produktie. Door deze automatiseringen daalt het aandeel van de loonkosten in de totale kosten. Het loonnivo in een land blijft uiteraard van groot belang, maar toch niet meer in die mate als bij het begin van de runaway. Van de

geautomatiseerde produktie keerde daarom een gedeelte terug naar het westen. Het merendeel werd echter gekoncentreerd in een aantal ontwikkelingslanden. In deze landen, waarvan Taiwan, Singapore, Zuid-Korea en Hong Kong de beroemste voorbeelden zijn, staan fabrieken die net zo geavanceerd zijn als zustervestigingen in Europa, de Verenigde Staten of Japan. De nabijheid van de afzetmarkten is in deze gevallen de belangrijkste reden om produktie ter plaatse te handhaven. Een grootscheepse terugkeer van werk naar het westen, een zogenaamde 'rerunawaybeweging', waar sommigen op hopen, lijkt daarom vooralsnog niet plaats te vinden.

1.5 VROUWEN EN DE INTERNATIONALE ARBEIDSVERDELING

De verschuiving van de activiteiten van MNO's over de wereld hebben grote gevolgen. Gevolgen voor de economieën in het Westen en in de Derde Wereld, en gevolgen voor de mensen die in de fabrieken van die MNO's werken. Hoe zeker kunnen die mensen zijn van hun werk, en waar bestaat dat werk uit? De runaway beweging heeft vooral veel gevolgen voor het werk van vrouwen in de Derde Wereld. Het personeel van typiese runaway fabrieken bestaat namelijk voor 90% uit vrouwen. De resterende 10% mannen koncentreert zich voornamelijk in de leidinggevende functies en de onderhoudsdienst. Het resterende, monotone produktiewerk wordt gedaan door de vrouwen. Het zal duidelijk zijn dat dit geen toeval is. Vrouwen, waar in de meeste gevallen vooral meisjes van onder de 20 jaar mee bedoeld worden, hebben een aantal 'voordelen'. Zo zouden zij van nature geschikt zijn om urenlang hetzelfde werk te doen, waarbij hun soepele vingers vooral handig waren voor priegelwerk. We zien dan ook vanaf het midden van de jaren '60 steeds meer vrouwen in Latijns-Amerika en Azië gebogen zitten over mikroskopen om miniskule draadjes aan elektroniese componenten te solderen of met naald en draad kledingstukken aan elkaar zetten. Dit soort werk werd steeds meer synoniem met het werk van vrouwen in Derde Wereldlanden. Daarbij wordt veelal vergeten, dat dit werk voorheen in de westerse landen ook al door vrouwen gedaan werd. In 1961 stelde bijvoorbeeld de afdeling Sociale Zaken van de NV Philips in een rapport over wervingsmaatregelen voor vrouwen, dat vrouwen vooral geschikt waren voor eenvoudig, monotoon werk vanwege:

- haar vermogen om ook op langere termijn dezelfde soort werkzaamheden goed te blijven verrichten;
- haar geringe mate van eerezucht, waardoor het mogelijk was haar te plaatsen in functies die wat betreft karriere-mogelijkheden uitzichtloos zijn.

Er bestonden dan ook op grote schaal zogenaamde vrouwenateliers en niet alleen in de elektronika. De Nederlandse textiel- en sigarenindustrie dreef voor een zeer belangrijk deel op meisjes en jonge vrouwen. De runaway-beweging betekende het einde van deze ateliers in het Westen en de baan van de betreffende vrouwen.

De genoemde eigenschappen bezitten alle vrouwen, waar ook ter wereld. Er moeten dus nog meer redenen zijn om dit soort werkzaamheden naar Derde

Wereldlanden te verplaatsen. Veel bedrijven zijn daar zeer duidelijk in: vrouwen in de Derde Wereld zijn simpelweg goedkoper dan hun sexegenoten in het Westen.

Het inkomen uit werk van vrouwen werd en wordt nog vaak als een aanvulling op het gezinsinkomen gezien. Reden om er in verhouding minder voor te betalen en minder zekerheid te bieden. Het is dan ook geen toeval dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in bepaalde soorten werkzaamheden. En het zijn juist deze werkzaamheden welke verplaatst werden naar de andere kant van de wereld om het daar nog net wat goedkoper te laten verrichten. Naast de vermeende psychologische geschiktheid van vrouwen voor dit soort werk en hun zwakke positie op de arbeidsmarkt heeft het de inzet van vrouwen nog een ander voordeel voor de MNO's. Het verloop onder vrouwen is hoger dan onder mannen. 'Vrouwen werken toch maar voor een paar jaar, want dan trouwen ze, krijgen kinderen en houden weer op met werken', is de redenering. Daarom is het ook niet zo erg om ze het slechtst betaalde en monotone werk te geven. In de werkelijkheid gaat deze redenering echter niet op. Veel vrouwen nemen wel ontslag, maar dan juist omdat het zulk slecht werk is en het niet meer vol te houden is. Ook de werkgevers zelf geloven niet echt in deze redenering. Zo is bijvoorbeeld in veel vrijhandelszones in Derde Wereldlanden zwangerschap een reden voor ontslag. Blijkbaar is het toch niet zo vanzelfsprekend dat vrouwen ophouden met werken als ze kinderen krijgen! Desondanks is het verloop onder vrouwen over het algemeen hoog. Dit maakt hen tot flexibele arbeidskrachten. Ironies genoeg, is het juist deze eigenschap die een gedeelte van deze werkzaamheden weer naar het Westen terughaald, zoals in de vorige paragraaf al aangegeven is. En in het Westen zijn het weer vooral vrouwen die gerekruteerd worden voor de meest onzekere en monotone werkzaamheden. Zo'n 15 tot 20 jaar geleden waren veel vrouwen werkzaam in de Nederlandse textielindustrie. In Twente en rond Tilburg stonden tal van textielbedrijven. Slechts enkelen daarvan zijn overgebleven en die zijn gebleven zijn nu ingericht met ultra-moderne apparatuur. Voordat het werk werd verplaatst naar lage lonenlanden, werkten de textielarbeidsters veelal in fabrieken. Nu keert een gedeelte van het werk weer terug. Voor veel vrouwen in de Derde wereld betekent dat, dat pogingen om enige verbetering te bewerkstelligen in de slechte arbeidsomstandigheden overschaduwd wordt door de strijd om het behoud van het werk, nu dit voor een gedeelte weer verdwijnt. Maar het werk dat weer naar het Westen terugkeert komt niet meer terecht in de fabrieken van weleer. Het komt terecht bij kleine ateliers of bij thuiswerksters, die vaak de ene dag niet weten of er werk is voor de volgende dag.

Schattingen over de omvang van thuisarbeid zijn nauwelijks te maken. Sommigen menen dat er in Nederland tussen de 10.000 en 40.000 thuiswerkers zijn. Door anderen worden aantallen genoemd van 300.000. Thuiswerk is typies vrouwenwerk, daar is iedereen het wel over eens. Bij thuiswerk gaat het om eenvoudig handwerk dat in het verlengde ligt van huishoudelijke arbeid zoals breien, naaien, inpakken etc. Hoewel thuisarbeid geen nieuwe verschijnsel is, is de betekenis ervan weer toegenomen en zijn er ook een aantal nieuwe ontwikkelingen, zoals het gebruik van beeldschermen

door thuiswerksters. 'Telecommuting' is de nieuwe term die wordt gebruikt voor thuiswerk met behulp van beeldschermen. In Nederland is hier nog relatief weinig ervaring mee, maar in de Verenigde Staten en Engeland wordt door bedrijven, banken en verzekeringsinstellingen op grote schaal gebruik gemaakt van de thuiscomputer voor het verwerken en doorgeven van informatie.

Langzaam groeit het besef, dat al deze veranderingen geen tijdelijke oplossing vormen voor een aantal frikties in de vraag en aanbod van produkten. Het gaat om structurele aanpassingen in de organisatie van de arbeid die zich voltrekken op het niveau van de arbeidsplaats tot aan het niveau van de verdeling van arbeid tussen landen.

Vrouw-zijn blijkt op de markt van flexibele kontrakten een voordeel te zijn. Alle emancipatie-initiatieven van de laatste jaren ten spijt. Al blijft de vooronderstelling bij al deze vormen van flexibele kontrakten nog steeds, dat vrouwen slechts tijdelijk willen werken. Of op zijn hoogst een zakcentje erbij willen verdienen.

Ekonomiese zelfstandigheid van vrouwen en emancipatie wordt nog steeds beschouwd als een luxe, zeker in een tijd van hoge werkloosheid en ekonomiese malaise. Wat echter vaak vergeten wordt is dat 70 procent van de Nederlandse vrouwen een baan buitenshuis wil. Gezien haar zwakke positie op de arbeidsmarkt moeten zij genoeg nemen met tijdelijke banen en met flexibele kontrakten. Om die reden is het ook niet toevallig dat ongeveer 70 procent van de deeltijdbanen wordt bezet door vrouwen.

Een internationale arbeidsverdeling die gekenmerkt wordt door een verdeling tussen 'Het Westen' en 'De Derde Wereld' dient steeds nadrukkelijker aangepast te worden. Zowel in het Westen als in de Derde Wereld is sprake van een tweedeling die in elk land gestalte krijgt en van grote invloed is op de sociale en ekonomiese structuur van dat land. In dat opzicht komen er dus steeds meer overeenkomsten in het werk van vrouwen waar ook ter wereld. De in dit hoofdstuk gesignaleerde ontwikkelingen hebben vooral veel invloed op het werk dat door vrouwen gedaan wordt. Het zal duidelijk zijn dat de veranderingen daar niet toe beperkt blijven. Uiteindelijk gaat het hier om mondiale processen die alle lagen van de bevolking zullen beïnvloeden. Er zijn veel punten te noemen waarop Derde Wereldlanden zich zeer nadrukkelijk onderscheiden van westerse landen. We dienen ons echter terdege te realiseren dat er ook steeds meer ontwikkelingen zijn die voor allebei gevolgen hebben. Wat dat betreft wordt de wereld steeds kleiner: het maakt steeds minder uit of je in de Filippijnen werkt of in Nederland.

SOMO

Paulus Potterstraat 20

1071 DA Amsterdam

HOOFDSTUK 2: INTERNATIONALE ARBEIDSVERDELING EN PHILIPS

Nederland mag dan een klein landje zijn, het huisvest een aantal van de grootste bedrijven ter wereld. Nederland heeft wat dat betreft een naam op te houden. Een groot aantal forten, plaatsnamen en andere historische plaatsen zijn stille getuigen van de wereldwijde activiteiten met Nederland als basis. Een voorbeeld van een Nederlandse multinational met een sterk internationaal georganiseerde produktiestructuur is de NV Philips Gloeilampenfabrieken. Philips is met haar fabrieken in meer dan 60 landen misschien wel het meest internationale bedrijf in de wereld. Over dit bedrijf gaat het nu volgende hoofdstuk.

2.1 PHILIPS INTERNATIONAL

Er zijn maar weinig landen in de wereld waar 'Philips from Holland' een onbekend begrip is. Sterker dan welk ander Nederlands bedrijf wordt Philips geassocieerd met het Nederlandse bedrijfsleven in het buitenland. En dat is niet zo vreemd. Door de wijdvertakte internationale structuur van het bedrijf kun je minstens de bekende gloeilampjes aantreffen in ver verwijderde oorden. De wereldwijde spreiding van het bedrijf en de jarenlange ervaring in het zaken doen onder uiteenlopende omstandigheden hebben ertoe geleid, dat het bedrijf een naam te verliezen heeft op het terrein van de internationale marketing.

Philips is inderdaad een sterk internationaal georiënteerd bedrijf. Vanaf de start al, want tijdens de oprichting van het bedrijf lagen de belangrijkste afzetmarkten in Duitsland, Engeland en Amerika. Vanuit Nederland waren vooral de eerste twee landen gemakkelijk te bereiken en het exporteren van gloeilampjes nam dan ook snel een aanvang. De markt van het Ruhrgebied in Duitsland was zelfs een van de redenen geweest om in het dicht bij Duitsland gelegen Eindhoven van start te gaan.

In 1919 werden de eerste stappen op vreemde bodem gezet: de Belgische lampenproducent SA Lumiere Economique werd opgekocht. In de jaren '20 van deze eeuw werden eveneens de vleugels uitgeslagen naar een aantal ontwikkelingslanden. Philipskantoren verrezen in landen als: Argentinië, India, Zuid-Afrika en Brazilië. Deze eerste activiteiten waren vooral verkoopkantoren. Er werd ter plaatse (nog) niets geproduceerd. Het verkoopkantoor had als taak om de uit Nederland geïmporteerde produkten te verkopen. Het is geen toeval dat juist deze landen voor een verkoopkantoor in aanmerking kwamen. Het betrof de grotere ontwikkelingslanden en koloniën. In die landen was voorzichtig aan een plaatselijke industrie

ontstaan, met een behoefte aan produkten (zoals apparatuur) welke door Philips geleverd konden worden. Daarnaast waren deze landen zo groot, dat de rijke bovenlaag een interessante afzetmarkt vormde. De introductie van de radio, lange tijd een luxe-produkt, is daar een voorbeeld van. Deze grotere Derde Wereldlanden waren om dezelfde reden ook de eerste niet-westerse landen waar fabrieken verrezen. In de meeste gevallen werd er gestart met een lampenfabriekje. Voor een dergelijke fabriek was betrekkelijk weinig kapitaal nodig, het produktieproces was eenvoudig en kon dus gemakkelijk met plaatselijk personeel van start gaan. Op deze wijze werd de eerste toegang tot een aantal landen verkregen. Later volgde een radio-fabriek, wat een grotere operatie was. Lange tijd waren de 'Derde Wereld activiteiten' van Philips dus beperkt tot een aantal fabrieken en verkoopkantoren in de grotere ontwikkelingslanden. De bijdrage van de Derde Wereld aan de Konzernomzet waren navenant beperkt. Hier kwam pas verandering in tijdens de runaway-beweging, maar dan zitten we al weer een stuk verder in de tijd.

Laten we een stap maken naar de zeventiger jaren. De Philipsstructuur werd toen gekenmerkt door de volgende typen vestigingen:

- De zogenaamde local-for-local bedrijven. Dit type fabriek was in de 30-er jaren ontstaan. Onder invloed van de toenmalige economische crisis gingen de meeste regeringen in Europa en de VS over tot protektionistische maatregelen, waardoor importen bemoeilijkt werden. Philips stichtte daarom in deze landen zelf overal fabriekjes om zo de importbelemmeringen te omzeilen. In Nederland kwam daardoor bijna de helft van het personeel op straat te staan: hun aantal zakte tussen 1929 en 1939 van 27.000 tot 15.000. Het Philipspersoneel buiten Nederland zag de rangen groeien van 13.000 tot 27.000.

Dit type fabriek verscheen na 1950 in steeds meer landen. Het belangrijkste kenmerk is dus, dat de produktie bijna volledig in het land van vestiging wordt afgezet. De meeste vestigingen in de Derde Wereld kunnen onder deze categorie gerangschikt worden. Naast importbelemmeringen speelde ook mee, dat het vestigen van een fabriek belangrijk was om in aanmerking te komen voor opdrachten van de betreffende regering. Er kon immers gezegd worden, dat er werkgelegenheid gekreeerd werd. Zeker in Afrika ging dit lange tijd op. Daar stonden in verschillende landen Philipsvestigingen met een beperkte produktie en een vriendelijk arbeidsklimaat. Een visitekaartje dus.

- Een tweede type vestiging werd gevormd door de in de al eerder genoemde runaway-fabrieken. In landen met lage lonen en veelal in vrijhandelszones werden fabrieken opgezet die volledig op de export gericht waren. Werkzaamheden beperkten zich voor een groot gedeelte tot enkele simpele handelingen aan van elders aangevoerde halfprodukten. In een aantal gevallen ging het om het in elkaar zetten van volledige produkten. De jacht op lage lonen zorgden rond 1960 voor de eerste fabrieken in Italië, Griekenland en ander Zuid Europese landen. De 'runaway-fabriek' werd echter vooral bekend in extreem lage lonen landen in Latijns Amerika en met name Azië. In 1967 vestigde Philips zich met een fabriek voor elektroniese onderdelen in Taiwan. Ze was daarmee het eerste Europese

elektronika bedrijf in dat land. De produktie was beperkt, maar toenmalig directeur Frits Philips verklaarde, dat de investeringen van Amerikaanse en Japanse bedrijven deden vermoeden dat er in de toekomst grote voordelen mee te behalen waren. Een voorspelling die ook uitkwam en nu werken er 3.000 mensen in die vestiging. Na Taiwan volgden nog een groot aantal andere landen. Beelden van lange rijen, over mikroskopen gebogen jonge vrouwen, zijn uit deze vestigingen afkomstig.

- De runaway-beweging staat niet op zich. Het is onderdeel van wat een 'dubbele kapitaalsbeweging' genoemd wordt. Daar wordt mee bedoeld, dat investeringen vooral in twee richtingen plaatsvonden: aan de ene kant de trek naar de lage lonenlanden (runaway) en aan de andere kant de trek naar de grote staatsmarkten. Met name voor professionele apparatuur werden staatsopdrachten en overheidssteun voor onderzoek erg belangrijk. Wapentuig, telefonie, ruimtevaart- en kernenergieprogramma's worden vaak in opdracht van nationale overheden opgezet. Voor de ontwikkeling van nieuwe technologie worden deze programma's erg belangrijk. Vooral het Pentagon, het Amerikaanse Ministerie van Defensie, kreeg de beschikking over enorme budgetten. De tweede helft van de dubbele kapitaalsbeweging is dan ook voornamelijk richting de VS.

In grote lijnen ziet rond 1980 de internationale structuur van Philips er als volgt uit: Europa blijft verreweg het belangrijkste werelddeel voor Philips, de activiteiten in de VS zijn sterk gegroeid, in Latijns-Amerika en Azië staat de nodige Philipsfabrieken waaronder een aantal grote op de export-gerichte fabrieken, Afrika en Australië zijn niet zo belangrijk voor Philips en huisvesten bijna uitsluitend 'local-for-local' vestigingen.

2.2 VERSCHUIVINGEN EN REORGANISATIES

Uiteraard is het bovenstaande slechts een grove schets van de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden, maar het geeft wel enigszins een beeld van het bedrijf. Na 1980 verandert dit beeld. Hoewel al langer aan de gang, wordt in dat jaar door de Philipsdirectie een grootscheepse reorganisatie aangekondigd. In Nederland wordt aangekondigd, dat voor het eerst sinds de tweede wereldoorlog, gedwongen ontslagen niet langer meer voorkomen konden worden. In veel andere landen waren massa-ontslagen bij Philips overigens geen onbekend verschijnsel. De aanpassing in de Philipsstructuur was noodzakelijk geworden door enerzijds veranderingen binnen de bedrijven (bijvoorbeeld automatiseringen) en anderzijds door veranderingen in de markt. Met dat laatste wordt vooral de stormachtige opkomst van Japanse elektronika bedrijven bedoeld. De Philipsdirectie snijdt een groot aantal onrendabele activiteiten uit het bedrijf en concentreert een groot deel van de produktie in grote, moderne fabrieken. Deze fabrieken krijgen de naam Internationale Produktie centra (IPC) mee. Door de vorming van de IPC's verdwijnen veel local-for-local bedrijven en ontstaat een structuur, waarin de overblijvende fabrieken niet alleen het land van vestiging, maar ook de omliggende landen gaan bevoorraden. Ook ontwikkelingslanden merken hier de gevolgen van. In Latijns-Amerika wordt Brazilië het kernland ten koste van verschillende fabrieken in Peru, Colombia en Venezuela. In Taiwan en Singapore verrijzen fabrieken die de toelevering van Azië gaan verzorgen.

Een overzicht van de omzet en personeelontwikkeling uitgesplitst per kontinent, levert het volgende beeld op:

Philipspersoneel (in duizenden)								
	1971		1976		1981		1986	
	f	%	f	%	f	%	f	%
EUROPA	294	80	281	72	227	65	217	63
NOORD-AMERIKA	16	4	39	10	52	15	55	16
AZIE	18	5	27	7	28	8	30	9
LATIJS-AMERIKA	22	6	27	7	30	9	32	9
AUSTRALIE	13	4	12	3	7	2	5	1
AFRIKA	4	1	6	2	4	1	5	1
TOTAAL	367	100	392	100	348	100	344	100

Bron: NV Philips jaarverslagen.

Philipsomzet (in miljarden guldens)								
	1971		1976		1981		1986	
	f	%	f	%	f	%	f	%
EUROPA	12,4	69	19,0	63	23,9	56	32,5	59
NOORD-AMERIKA	--	--	5,4	18	9,4	22	13,4	24
AZIE	--	--	1,5	5	2,8	7	3,9	7
LATIJS-AMERIKA	--	--	2,1	7	3,4	8	3,1	6
AUSTRALIE	--	--	1,5	5	1,5	4	1,3	2
AFRIKA	--	--	0,9	3	1,3	3	1,1	2
TOTAAL	18,1	100	30,4	100	42,4	100	55,0	100

Bron: NV Philips jaarverslagen.

Uit bovenstaande cijfers wordt het eerder beschreven beeld duidelijk. Europa verliest aan belang, maar blijft nog steeds het omvangrijkste werelddeel voor Philips. De relatieve achteruitgang van Europa komt vooral ten goede aan de VS. Azië en Latijns-Amerika winnen wel aan invloed, maar blijven toch nog ver achter ten opzichte van Europa en Noord-Amerika. In Azië en Latijns-Amerika worden dan wel een aantal grote exportfabrieken gesticht, maar daar staat het verdwijnen van veel kleine fabrieken tegenover. Aan deze cijfers moet overigens niet te veel waarde gehecht worden. Het zijn officiële cijfers uit de Philips jaarverslagen, maar die hebben slechts betrekking op die fabrieken en bedrijven waar Philips de meerderheid van de aandelen van bezit. Toen Philips bijvoorbeeld haar aandeel in Philips India terugbracht tot 40% (een eis van de Indiase overheid) verdwenen daarmee ruim 8.000 Indiase Philipswerknemers/sters uit de cijfers. Philips India bleef evenwel volledig onder de controle van 'Eindhoven' staan.

Natuurlijk ontwikkelt de Philipsstructuur zich ook nu nog verder. Zo hoor je steeds vaker het woord 'kernactiviteiten' vallen. De Philipsdirectie heeft de volgende kernactiviteiten benoemd: elektroniese componenten; consumenten elektronika; informatie- en communicatiesystemen en als vierde lichtprodukten. De Philipsstructuur moet nu zo aangepast worden, dat het zwaartepunt op deze kernactiviteiten komt te liggen. Andere activiteiten

zullen daarom verkocht, opgeheven of in joint-ventures ondergebracht worden. Deze ontwikkeling zal een groot aantal arbeidsplaatsen kosten en is ook in Derde Wereldlanden waar te nemen. Deze laatste landen hebben echter als voordeel, dat in veel gevallen de omvang van de Philips activiteiten nog beperkt is. Vooral in Azië betekent het in verschillende landen juist het starten van nieuwe bedrijven, maar dan in joint-venture vorm. Desalniettemin, zullen ook daar een aantal bedrijven verdwijnen.

HOOFDSTUK 3: DE FILIPPIJNEN

Er zijn een aantal landen die bekend, zo je wilt berucht, geworden zijn om de uiterst lage lonen die er betaald worden. Ontwikkelingslanden die in eerste instantie in de belangstelling van de MNO's stonden zijn Mexico, Brazilië, Taiwan en Singapore. Het loonnivo in deze 'eerste generatie landen' is inmiddels gestegen. Een typies voorbeeld van een ontwikkelingsland met nog steeds lage lonen en een groot aantal exportvestigingen van westerse MNO's binnen haar grenzen telt, is de Filippijnen. Over dit land gaat hoofdstuk 3.

3.1 ELEKTRONIKA OP DE FILIPPIJNEN

In februari 1986 werd de Filippijnse diktator Marcos door een volksofstand gedwongen het land te verlaten. Wat Marcos achterliet was een land dat aan de rand van de afgrond balanceerde.

Toch leek de Filippijnen lange tijd veel in haar voordeel te hebben. In 1972 werden de grenzen wagenwijd opengezet voor buitenlands kapitaal. Omdat het land een Amerikaanse kolonie geweest was, was er al veel buitenlandse kapitaal aanwezig. Vanaf 1972 kwamen er echter extra belastingvrijstellingen en andere voordelen. Het Marcos-regiem wilde een graantje meepikken van de runaway-beweging. De Filippijnen waren aantrekkelijk als investeringsplaats, er werd vrij algemeen Engels gesproken en de beroepsbevolking was redelijk hoog opgeleid. Het allerbelangrijkste voordeel was echter het extreem lage loonnivo.

Het opengooien van de grenzen veroorzaakte nogal wat sociale onrust. De staat van beleg werd afgekondigd. De regering kreeg verregaande volmachten om de sociale rust te handhaven en de lonen laag te houden. Deze strategie had tot gevolg, dat een groot aantal MNO's, waaronder veel elektronika-koncerns, investeerde in de Filippijnen. De produktie bestond vooral uit elektroniese onderdelen die in grote aantallen gemaakt kunnen worden, erg arbeidsintensief zijn, waar een heftige concurrentie woedt op de markt en waarvan de markt bovendien erg conjunctuur gevoelig is. Voorbeelden van dit soort produkten zijn transistoren en sommige soorten integrated circuits (IC). Voor een nadere uitwerking van wat IC's zijn, wordt verwezen naar paragraaf 4.3.

De elektronika sektor op de Filippijnen onderscheidt zich opvallend van die in omringende landen. Lange tijd waren de grootste bedrijven namelijk geen vestigingen van MNO's, maar Filippijnse bedrijven. Zoals het in 1971 opgerichte Stanford, genoemd naar de Amerikaanse universiteit waar de oprichter gestudeerd had. Stanford groeide uit tot een bedrijf met 7.000 personeelsleden en met een omzet van tegen de f 200 miljoen in 1983. Het

bedrijf overheerste snel de sektor, maar kwam niet toe aan eigen produkten. Evenals andere grote Filipijnse bedrijven, zoals Dynetics en Integrated Microelectronics, was Stanford een toeleverancier van de MNO's. Van Intel bijvoorbeeld, dat zich in 1974 als eerste halfgeleiderbedrijf op de Filipijnen vestigde. In hoog tempo namen de MNO's de markt over, mede door de aanwezigheid van een uitgebreid netwerk van toeleveranciers. De Filipijnse bedrijven bleven wel de grootste, maar bleven afhankelijk van de MNO's.

Het is bijna alleen maar IC's wat de klok slaat op de Filipijnen. Reden waarom er geen elektronika bedrijven in de bekende Bataan vrijhandelszone gevestigd werden. Het transport vanaf de Bataanzone was onvoldoende om de kleine componenten snel af en aan te voeren. De meeste bedrijven gaven de voorkeur aan de zones naast het internationale vliegveld van Manila.

Productie van IC's als onderdeel van de gehele elektronika-productie.

	1976	1979	1983
Productie (\$ miljoen)	84	289	1.050
Waarvan IC's (%)	--	75	86

Bron: Republic of the Philippines, National Census and Statistics Office.

Uit de tabel blijkt niet alleen de overheersende rol van de IC-productie, maar ook de snelle groei van de totale produktie. Het is dan ook niet verwonderlijk, dat het personeelsbestand eveneens snel groeide. Bij de produktie van IC's waren in 1976 naar schatting 7.000 mensen betrokken. In 1983 waren dat er 49.000. De gehele sektor kwam in dat jaar op een totaal van tussen de 60.000 en 65.000 personeelsleden. Dit is het totaal van de 'reguliere' bedrijven. Als alle kleinschalige toeleveranciers erbij geteld worden, komt een schatting op een aantal dat ongeveer drie maal zo groot is. Deze aantallen zijn inmiddels aanzienlijk verminderd. In 1986 zouden er nog maar 22.000 mensen in elektronika bedrijven werken.

Door het grote aandeel van MNO's is de sektor erg gevoelig voor schommelingen op de wereldmarkt. Het terugvallen van de chipmarkt in 1974, 1977 en 1982, zorgden elke keer voor duizenden ontslagen. Uiteraard had dit ook grote gevolgen voor de toeleveranciers. Ondanks de instabiliteit bleef de elektronika een speerpuntsektor. Het land heeft een torenhoge buitenlandse schuld en heeft hard deviezen nodig. Met deze rechtvaardiging bleef het land zich zo aantrekkelijk mogelijk voordoen voor MNO's. De deviezenopbrengsten van de elektronika sektor zijn echter slechts beperkt in omvang. Exportindustrie is in de vorm van grondstoffen of onderdelen, haast zonder uitzondering ook een importindustrie. Dat geldt ook voor de halfgeleider-industrie. In 1981 werd vanuit de Filipijnen voor \$ 313 miljoen aan halfgeleiders naar de VS geëxporteerd. Voor het tot stand komen van deze produktie waren importen van onderdelen noodzakelijk ter waarde van \$ 288 miljoen. De netto opbrengst is dus maar beperkt. Sterker nog, deze opbrengst komt tot stand met behulp van vrijhandelszones en belastingvoor-

delen die juist geld kosten.

De chipcrisis van 1985 tenslotte heeft desastreuze gevolgen gehad op de Filippijnen. MNO's werden gedwongen om delen van hun produktie af te stoten, nadat ze lange tijd tomeloos en ongekontroleerd gegroeid waren. De Filippijnen had slechte papieren vanwege de grote sociale onrust. Bovendien waren, zoals gezegd, de grootste bedrijven toeleverancier. Als de vestigingen van de MNO's sluiten, blijft er weinig toe te leveren over. Deze toeleveranciers zijn dan ook als kaartenhuizen in elkaar gestort. Stanford ontsloeg duizenden personeelsleden. Het proces van economische achteruitgang werd hierdoor alleen nog maar versterkt. Al vanaf midden 1983, toen oppositieleider Aquino vermoord werd, was er in de Filippijnen sprake van een opgekende kapitaalvlucht. De sociale onrust en de economische crisis, maakten de positie van Marcos c.s. onhoudbaar. In februari 1986 verliet hij het land. Wat hij achter liet was niet alleen een economische puinhoop, maar ook een uitgebreide structuur van 'cronies', vriendjes. De nieuw aangetreden regering Aquino bleef uiterst vriendelijk voor buitenlandse investeerders en spoedig kwam ook de sociale onrust weer terug. Momenteel dreigt president Aquino zelfs met de herinvoering van de staat van beleg. De elektronika industrie krabbelt inmiddels uit het ergste dal weer te voorschijn. Op verschillende plaatsen in Zuid-Oost Azië wordt weer geïnvesteerd en groeit het personeelsbestand. De groei is evenwel uiterst behoedzaam en nieuw personeel krijgt in de meeste gevallen een 'flexibel kontrakt' aangeboden.

3.2 PHILIPS OP DE FILIPPIJNEN

De gebruikelijke wijze, als je daar zo over kunt spreken, van Philips om zich in een land te vestigen kent verschillende stappen. Lange tijd verscheen eerst een lampenfabriekje, soms in combinatie met een verkoopkantoor. Dit kantoor leverde ook andere produkten dan lampen, welke dan geïmporteerd werden uit de Philipsfabrieken in Europa. Een volgende fase ging in met de vestiging van een radio- (later ook TV) fabriek. Bood het land perspectief dan volgden andere produkten. Dat waren vaak komponenten voor de radio's en TV's.

De Philips activiteiten op de Filippijnen volgen in grote lijnen deze fase-ring. Zo opende in 1959 Philips Electrical Lamps haar poorten in Manila. Dat jaar werden 44 mensen aangetrokken om aan een produktielijn gloeilampen te maken. De lampen waren bedoeld voor de lokale markt. Aan export dacht niemand. Het bedrijf breidde zich op verschillende wijzen uit. In 1980 werkten er 551 mensen en maakte het bedrijf een omzet van 20 miljoen gulden. Philips ging meer produkten op de markt brengen. Dit gebeurde alleen niet via een ander bedrijf, maar via de lampenfabriek. Naast gloeilampen en TL-buizen werden er ook draagbare radio's, stereosets, TV's, klokken en strijkijzers geproduceerd. Nou ja, geproduceerd, eigenlijk werden alleen de lampen 'echt' geproduceerd. De andere produkten werden in onderdelen aangevoerd en vervolgens geassembleerd. De verkoop van al deze produkten was vooral op de Filippijnse markt gericht, al werden er aarzelend wat gloeilampen geëxporteerd naar Australië en Singapore. Goed ging het niet met het bedrijf, in 1976 zat het dik in de rode

cijfers. Als remedie werd gekozen voor het overschakelen op duurdere kwaliteitsprodukten. Dat gebeurde met redelijk sukses, want in 1980 was er een half miljoen gulden winst.

Inmiddels werd naast horizontaal (andere produkten) ook vertikaal (grondstoffen) uitgebreid. Samen met het Amerikaanse General Electric werd een glasfabriek opgezet. Philips kocht snel daarna alle aandelen en kwam zo in het volledige bezit van de enige glasfabriek in de Filippijnen. Het bedrijf levert inmiddels ook aan derden en bood in 1980 werk aan ongeveer 100 mensen.

In 1980 startte Philips een nieuw bedrijf met de naam: Philips Industrial Development Corp. Dit bedrijf werd opgericht om de markt voor professionele produkten te bestrijken. Het funktioneert als verkoopkantoor voor in Nederland gemaakte produkten. De omzet is niet erg indrukwekkend, 5,5 miljoen gulden in 1980.

De bovenstaande bedrijven zijn zogenaamde local-for-local bedrijven. Dat wil zeggen dat ze zelf in de Filippijnen staan en daar ook hun afzetmarkt vinden. Ze zijn niet erg groot in omvang. Philips heeft naast deze bedrijven ook een aantal exportgerichte activiteiten op de Filippijnen. Die zijn heel wat groter in omvang.

In 1975 kocht Philips de Amerikaanse chipproducent Signetics. Drie jaar later, in 1978, startte Signetics een fabriek voor elektroniese onderdelen in Manila. De kosten hiervoor bedroegen 2,7 miljoen dollar. De verwachting werd uitgesproken dat er binnen een aantal jaren 1400 mensen in het bedrijf zouden werken. De machines die in de fabriek geplaatst werden, waren afkomstig uit de veel grotere Signetics vestiging in het Zuidkoreaanse Seoul. 'Afdankertjes' dus. Dat gaf te denken. Het produktenpakket bestond vooral uit eenvoudige chips. Het aangekondigde aantal van 1400 werknemers/sters is nooit gehaald. Het bedrijf was nog niet goed en wel op gang of de chipmarkt zakte in het begin van de jaren '80 in elkaar. De sterke concurrentie zorgde niet alleen voor prijsdalingen, maar ook voor afstoot of automatisering van wat 'overtollige' produktie heet. Het handhaven van de Signetics-vestiging in Manila werd door de direktie niet meer interessant genoeg gevonden. Het personeelsbestand bereikte een top van 900 (vrouwen) die in de loop van 1983 in hoog tempo verdwenen. Het lijkt er veel op, dat de vestiging gebruikt is om nog eventjes met verouderde spullen wat produktie te maken en de boel daarna af te danken. Eind 1983 werkten er nog 200 mensen. Toen gingen de poorten definitief dicht.

Toen de Signeticsvestiging in Manila wat betreft personeelsomvang op haar hoogtepunt stond, startte Philips in 1980 zelf een componentenfabriek in Manila. Deze fabriek was dus rechtstreeks eigendom van de NV Philips en niet van Signetics. Als reden voor de oprichting van Philips Components Inc. werd kostenbesparing opgegeven.

In 1980 had de Raad van Bestuur van Philips een grote reorganisatie in Nederland aangekondigd. Vooral de divisie waar componenten gemaakt worden, ELCOMA, kreeg het zwaar te verduren. De start van de fabriek in Manila viel dan ook samen met het verdwijnen van een groot aantal arbeidsplaatsen bij ELCOMA in Nederland. Naar het schijnt, kregen in

Manila de afgedankte Signetics werkneemsters voorrang in de aanname van de Philips Components fabriek.

Net als bij de start van de Signeticsvestiging, werden er ook bij de Philips Components fabriek bespiegelingen gemaakt door de direktie, over het toekomstige aantal werknemers/sters. Er zouden, zo werd er gezegd, eens 2500 a 3000 mensen werken. Hoewel de toekomst van de fabriek niet ter discussie staat, zijn deze aantallen nooit gehaald. Momenteel werken er ruim 1000 mensen. Dit aantal was enkele jaren geleden nog bijna 1300, maar de terugval in de markt is ook niet ongemerkt aan de poorten van de Philipsvestiging voorbij gegaan. De 112 tijdelijke arbeidskrachten behoorden tot de eersten die verdwenen. Een verdere terugval ging echter veel geleidelijker. De klap werd voor het grootste gedeelte opgevangen door de toeleveranciers. Terugval of niet, dankzij deze fabriek werd Philips de grootste Nederlandse investeerder in de Filippijnen.

De produktie van het bedrijf bestaat in hoofdzaak uit transistoren en LED's waarvan de onderdelen worden aangevoerd uit ondermeer Nederland, België, Duitsland en Engeland. Nadat de transistoren voorzien zijn van ragfijne gouden draadjes worden ze geëxporteerd naar Brazilië en Europa. Het merendeel van de componenten gaat naar Nederland waar ze door het ELCOMA-distributiecentrum in Veldhoven worden verkocht. Het is dus vooral 'typiese runaway-produktie'. Er worden overigens geen chips gemaakt. De componenten worden wel in grote hoeveelheden gemaakt. In 1981 waren dat er 40 miljoen, in 1984 al 250 miljoen. Sinds kort is de vestiging zelf verantwoordelijk voor de verkoop van deze componenten. In de markt voor onderdelen is een snelle levering erg belangrijk geworden. De omweg via het distributiecentrum van ELCOMA in Veldhoven betekende kostbaar tijdverlies. De ELCOMA-vestigingen hebben daarom elk een eigen verkoopafdeling gekregen. Het is daardoor overigens niet onwaarschijnlijk geworden dat verschillende vestigingen met elkaar in de slag gaan om een order binnen te halen. De zelfstandigheid van Philips Components is er echter enigszins mee gegroeid.

3.3 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

De elektronika sektor op de Filippijnen wordt bijna volledig overheerst door zogenaamde 'runaway-produktie'. Dit type produktie bepaalt daarom ook in grote lijnen de arbeidsomstandigheden in de betreffende bedrijven.

Hoewel het beeld van de volgzame Aziatische meisjes maar gedeeltelijk waar is, hebben de MNO's lang hun gang kunnen gaan. Hun beleid werd gedekt door onderdrukkende regimes, waarvan de Marcos-diktatuur een duidelijk voorbeeld was. Een van de 'voordelen' die deze regimes te bieden hadden, was het ontbreken van vakbonden. Ook dat is inmiddels maar gedeeltelijk waar, maar toch. De beschrijving van de arbeidsomstandigheden binnen de elektronika sektor op de Filippijnen is vooral een beschrijving van uitwassen. De meest schrikbarende, haast middeleeuws aandoende werkomstandigheden waren en zijn de dagelijkse werkomstandigheden van vele duizenden mensen. Gelukkig zijn er inmiddels ook de nodige voorbeelden van onafhankelijke vakbonden en andere organisaties die met sukses een strijd voeren voor verbetering van de arbeidsomstandigheden en in veel

gevallen ook van de levensomstandigheden. Helaas moeten velen het nog steeds stellen zonder deze organisaties.

Niet in de laatste plaats onder bedreiging van terugtrekking van de investeringen, slagen de MNO's erin de 'komperatieve kostenvoordelen' in veel Aziatische landen te handhaven. Komperatieve kostenvoordelen betekenen in de praktijk bijvoorbeeld lonen die vaak slechts 5% van de lonen in westerse landen bedragen. En dat voor nagenoeg hetzelfde werk. Deze lonen zijn veelal gebaseerd op uurtarieven. Slechts in uitzonderlijke gevallen worden mensen aangesteld op een week- of maandloon. Het uurtarief, of in veel gevallen zelfs stukloon, betekent dat als iemand niet werkt, hij of zij ook geen loon krijgt. Dat niet werken kan veroorzaakt worden door ziekte, gebrek aan onderdelen of wellicht een staking. In al deze gevallen is het financiële risico voor de betreffende werknemer/ster.

Zoals we al gezien hebben, gaat het in de meeste gevallen om werkneemsters. Voor het monotone en eenvoudige werk in de elektronika, zouden vrouwen immers beter geschikt zijn. De komst van runaway-productie had naast deze gevolgen binnen de fabrieksmuren ook ingrijpende sociale gevolgen voor de betreffende vrouwen. Deze vrouwen zijn voor het grootste deel afkomstig van het platteland en zijn door het werk in de elektronika-industrie voor het eerst opgenomen in het formele arbeidscircuit. Deze fabrieksarbeidsters hebben een bijzonder ambivalente status in de traditionele en sterk agrarische gemeenschap. Hoewel nog steeds gebonden aan patriarchale structuren en familieverbanden, hebben ze een relatief grote vrijheid door de zelfstandigheid van eigen werk en inkomen. Door de bedrijfsdirecties wordt echter de cultuur van volgzaamheid, ondergeschiktheid en discipline aangemoedigd. Het verschillende appel dat zo op deze vrouwen wordt gedaan, leidt tot rolconflicten, geeft aanleiding tot spanningen en wordt als belangrijke verklaring gezien voor de massa-hysterie die zo nu en dan uitbreekt onder arbeidsters.

De lonen mogen dan laag zijn en de vrouwen mogen dan sociaal geïsoleerd worden, er staat tegenover dat ze werk hebben in een moderne bedrijfstak. En zeker de elektronika heeft de naam een moderne en schone bedrijfstak te zijn. Helaas leert de praktijk dat het tegenovergestelde een juist beeld geeft.

Een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden op de Filipijnen konstateerde een toename van het voorkomen van tuberculose en ernstige longontstekingen in de elektronika-industrie. Als oorzaak werd het productieproces gezien. De productie van mikroskopische kleine onderdelen heeft een zogenaamde 'stofvrije' ruimte nodig. Veel productiehallen hebben dan ook gigantische airconditioning apparatuur die zorgen voor een droge, koude lucht. Buiten de fabriek heersen tropische omstandigheden zodat de temperatuursverschillen bij het in en uit lopen groot zijn. Eenmaal binnen, worden de vrouwen gedwongen om dunne uniformen te dragen, waarbij het verboden is daaronder kleren te dragen tegen de kou. De kleren van de vrouwen bevatten immers stof van de straat en dat is schadelijk voor het productieproces. De longproblemen worden nog verergerd in de gevallen waarbij vrouwen ondergebracht zijn in slaapzalen. Dit is vooral het geval in vrijhandelszones. Deze slaapzalen zijn overbevolkt en onhygiënisch. Boven-

dien is bij de konstruktie gebruik gemaakt van asbest. Het brandgevaar wordt zo wel tegengegaan, maar het risico op kanker neemt erdoor toe. Naast longproblemen zijn het vooral oogproblemen waar veel vrouwen last van hebben. Het langdurig turen door mikroscoopen is funest voor de ogen en onderzoek wijst uit dat zeker 50% van de vrouwen, werkzaam in assemblage-hallen, oogproblemen hebben. Als de ogen te ver achteruit gegaan zijn, is de betreffende vrouw niet meer geschikt voor het werk en wordt haar kontrakt niet meer verlengd. Dat laatste is een mooie omschrijving voor 'ontslagen'.

Een derde gezondheidsrisiko wordt gevormd door de chemiese stoffen die veelvuldig in het produktieproces worden gebruikt. Onder vrouwen in de elektronika industrie is een verhoogde kans op kanker gekonstateerd, een verhoogde kans op een miskraam en komen veel klachten voor over hoofden maagpijn. In de meeste gevallen is het gebruik van chemiese stoffen als direkte oorzaak aan te wijzen.

Veel van de genoemde gezondheidsrisiko's worden nog verergerd door de leefomstandigheden van de vrouwen. Genoemd is al de slaapzalen die onhygienies zijn. Daarnaast komen ook vormen van ondervoeding voor. Veel vrouwen moeten 25 tot 60% van hun loon aan huur betalen en een gedeelte van de rest aan hun familie opsturen. Omdat kookgelegenheid ontbreekt in de slaapzalen, moet er in restaurants gegeten worden, wat duurder is dan zelfbereid voedsel. Als de slechte leef- en arbeidsomstandigheden dan nog gekombineert worden met lange werkdagen, wordt helemaal duidelijke wat een grote aanslag er gepleegd wordt op de gezondheid van de vrouwen. Hoewel de officiële werktijden meestal niet meer dan 8 of 9 uur per dag bedragen, worden er veel overuren gemaakt. Soms worden vrouwen zelfs gedwongen dubbele diensten te draaien, zodat ze 16 uur per dag werken. Deze overuren worden overigens niet of slechts gedeeltelijk betaald.

Het zal duidelijk zijn onder wat voor omstandigheden deze vrouwen in Azië, en veel andere ontwikkelingslanden, moeten leven. Natuurlijk kan dit vervolgens gerelativeerd worden met verwijzingen naar de levensomstandigheden op het platteland. Het inkomen daar is nog vele malen lager dan in de industrie, terwijl er ook zeer lange werkdagen gemaakt worden en de omstandigheden meestal verre van gezond zijn. Het zou echter onterecht zijn om de arbeidsomstandigheden in de industrie te vergoelijken met verwijzingen naar omstandigheden elders, die misschien nog veel beroerder zijn.

Het is overigens zeker niet zo, dat deze slechte voorwaarden maar klakkeloos gepikt worden. Alleen al de moeite die door bedrijfsdirekties gedaan wordt om vakbonden buiten de deur te houden, geeft aan dat er weldegelijk sprake is van verzet. Hierbij werden de bedrijfsdirekties vaak een handje geholpen door overheden die bereid waren de arbeidswetgeving aan te passen aan de wensen van de MNO's. Op de Filippijnen is staken in de elektronika industrie, om een voorbeeld te noemen, nog steeds officieel verboden. De vakbeweging is evenwel de laatste jaren alleen maar sterker geworden.

Door het gewelddadige en diktatoriale optreden van het Marcos-regime is het verzet beter georganiseerd en is de arbeidersstrijd in vergelijking tot

veel andere landen militant. Hoewel in de Filippijnen de zogenaamde 'gele bonden' en 'bread and butter unions' nog een grote macht hebben, neemt de invloed van de progressieve en onafhankelijke vakbeweging toe en hebben de Filippijnse vakbonden, in vergelijking met die in andere Aziatische landen, een hechtere basis in de bedrijven. Vrouwenstrijd binnen de vakbeweging is nog van betrekkelijk recente datum. Enkele jaren geleden is binnen de progressieve overkoepelende organisatie KMU (Beweging van de Eerste Mei) de vrouwenvakbond KMK tot stand gekomen. Hoewel er nog veel te verbeteren valt, is wat betreft de organisatiekracht van de KMK de afgelopen jaren enorm veel bereikt. Meer dan 100.000 vrouwen hebben zich inmiddels aangesloten, waarmee de KMK tot een van de grotere leden van de KMU behoort.

Een andere belangrijk lid van de KMU is de NAFLU (National Federation of Labour Unions). De NAFLU is een van de belangrijkste vakbondscentrales in de Filippijnen. Bij deze centrale is ook de Philips Components Workers Union, de bond in de Philips componentenfabriek, aangesloten.

Het Philipsbedrijf heeft geen goede reputatie bij de werknemers/sters. Al lange tijd bestaan er spanningen tussen de leiding en het personeel. Behalve klachten over het sociaal beleid is er kritiek op de gebrekkige informatie over de invoering van nieuwe technologieën en over gevaarlijke chemische stoffen waarmee gewerkt wordt. Dit heeft de onvrede van de werknemers met de gang van zaken rond het CAO-overleg versterkt. 'Philips is een slechte werkgever', zegt een bestuurslid van de vakbond. 'Het bedrijf houdt zich aan de letter van de wet, maar de lonen zijn laag vergeleken met andere buitenlandse elektronikabedrijven. Een produktiemedewerkster bij Philips verdient gemiddeld 1400 pesos (200 gulden) per maand. Hiervoor werkt ze in een drie-ploegensysteem, acht uur per dag en zes dagen per week. In andere bedrijven worden hogere toeslagen betaald waardoor het netto maandloon soms 30% hoger ligt. Bij Philips wordt nachtwerk zelfs niet meer extra betaald en zijn ook het aantal pauzes verminderd.'

Toen de onderhandelingen over een nieuwe CAO begin 1986 volledig vastliepen, ging de overgrote meerderheid van het personeel in staking. Inzet was een loonsverhoging, hogere bonustoeslagen en een verbetering van de pauze- en vakantieregelingen. Na twee weken staken werd het merendeel van de eisen ingewilligd. Het betrekkelijke gemak waarmee de strijd werd gewonnen, kan verklaard worden door het aantreden van de regering Aquino. Meer MNO's deden hun best om een positief imago te krijgen bij het nieuwe bewind, nadat Marcos verdwenen was. De ongunstige naam die Philips had in werknemerskringen is er echter niet meer verdwenen.

HOOFDSTUK 4: PHILIPS EN DE REGIO NIJMEGEN

Tot dusverre hebben we gezien hoe de internationale arbeidsverdeling eruit ziet en welke rol MNO's daarbinnen spelen. Daarna hebben we een bekende Nederlandse MNO onder de loep genomen en bekeken hoe daar het internationalisatieproces verlopen is. Het centrale onderwerp is echter het effect van dit alles op een bepaalde regio. Dat wordt bekeken aan de hand van twee regio's, eerst de regio Manila in de Filippijnen en nu is het de beurt aan een regio in Nederland waar een grote invloed van MNO's te bespeuren valt. Die regio in de stad Nijmegen en omgeving, waar een zusterfabriek van de Filippijnse Philips vestiging staat. Daarover gaat dit hoofdstuk.

4.1 NIJMEGEN

Als we het hebben over de economische toestand van de regio Nijmegen, valt een ding onmiddellijk op: de enorme werkloosheid. De regio telde begin 1987 bijna 25.000 bij het GAB geregistreerde werklozen. Dit aantal kwam op dat moment overeen met 25% van de beroepsbevolking. Van de mannen was 23% werkloos, van de vrouwen zelfs ruim 30%. Eind 1987 waren deze getallen iets minder desastreus, maar er waren nog steeds ruim 21.000 werklozen. Vooral bij de mannen was de werkloosheid wat teruggelopen tot een percentage van 18%. Bij de vrouwen bleef het onveranderd op 30%. Ondanks deze daling van de werkloosheid in het afgelopen jaar behoort de regio Nijmegen nog steeds tot de gebieden met de hoogste werkloosheid van Nederland. Minder zichtbaar, maar zeker zo belangrijk, is de verandering van het soort banen dat heeft plaatsgevonden. Met name het aantal deeltijdbanen is in de afgelopen jaren sterk gestegen. Meer dan de helft van het aantal banen voor vrouwen bestaat inmiddels uit deeltijdbanen. Daarnaast is er ook een toename van het aantal tijdelijke arbeidscontracten waar te nemen. Beide verschijnselen, deeltijdbanen en tijdelijke arbeidscontracten, vertekenen de behoefte aan betaald werk. Bovendien kunnen beide verschijnselen gezien worden als onderdeel van de zogenaamde flexibilisering van de arbeidskracht. De werkgevers hameren daar voortdurend op vanwege de eisen die de markt en de technologische ontwikkelingen aan de produktie stellen. Met name voor jongeren, migranten en vrouwen zijn de vooruitzichten op de arbeidsmarkt slecht. Deze situatie in de regio Nijmegen heeft voor een deel uiteraard te maken met landelijke of zelfs internationale ontwikkelingen. Voor een belangrijk deel echter hangt zij ook samen met de structuur van de regionale economie.

De industrialisatie in de regio kwam pas na de tweede wereldoorlog goed op gang. De belangrijkste reden voor bedrijven om zich juist in deze regio te vestigen was het omvangrijke aanbod van arbeidskrachten die tegen relatief lage lonen konden worden aangetrokken. Het waren dan ook vooral arbeidsintensieve industriën zoals textiel- en konfektie, schoenenproductie, voedingsmiddelen, metaalbewerking en elektronika die zich vestigden. Veel van de nieuwe bedrijven waren eigendom van MNO's en een groot aantal van de bestaande bedrijven werd door hen opgekocht. Dit heeft ertoe geleid dat op dit moment circa 60% van de industriële werkgelegenheid in de regio Nijmegen voor rekening komt van vestigingen van Nederlandse of buitenlandse MNO's.

Bij een dergelijke grote afhankelijkheid van MNO's doet zich de vraag voor, in hoeverre de regio daardoor extra sterk of juist extra kwetsbaar wordt. De regio zou extra sterk kunnen worden, omdat MNO's door hun economische kracht minder snel failliet gaan en minder gevoelig zijn voor economische crises. Van de andere kant zou de regio juist kunnen verzwakken, omdat MNO's vestigingen op meerdere plaatsen en in meerdere landen tegen elkaar kunnen afwegen en dus minder bindingen hebben met een specifieke regio. Regio's en de mensen die er wonen en werken kunnen zo tegen elkaar afgewogen en uitgespeeld worden.

4.2 PHILIPS NIJMEGEN

Philips-Nijmegen behoort tot de ELCOMA-divisie (ELECTronic COmponents & MAterials). In de Nijmeegse vestiging worden hoofdzakelijk halfgeleiders geproduceerd. De twee belangrijkste groepen halfgeleiders (of semiconductors op z'n Engels) zijn transistoren en diodes en de zogenaamde geïntegreerde schakelingen (IC) oftewel chips. Deze componenten worden toegepast in een groot aantal consumenten artikelen, zoals videorecorders, CD's en TV's. Ze worden verder ook gebruikt in wat 'professionele producten' heet, zoals telefooncentrales en grote computers.

De geschiedenis van Philips-Nijmegen geeft een aardig beeld van de ontwikkelingen in enerzijds de techniek in de halfgeleidersector en anderzijds de telkens veranderende concern-strategie van Philips.

De vestiging ging in 1953 van start. Philips vestigde in die tijd haar nieuwe fabrieken vooral in de economisch wat achtergebleven gebieden van Noord-, Oost- en Zuid-Nederland. Daar konden namelijk nog volop jonge, laaggeschoolde arbeidskrachten (vooral vrouwen) gevonden worden om routinematig assemblage-werk te doen. De werkzaamheden in Nijmegen bestond vooral uit het maken van de net uitgevonden transistor.

Rond 1965 werd begonnen met de productie van IC's waarbij op een klein oppervlak verschillende schakelingen werden aangebracht. In wezen zet de technologische ontwikkeling zich tot op dit moment in dezelfde lijn voort, waarbij getracht wordt een steeds groter aantal schakelingen op een zo klein mogelijk onderdeelje aan te brengen. Ging het in 1965 nog om IC's met 10 tot 20 schakeling. In 1970 slaagde men er in om dit aantal op te voeren tot 1000. In 1984 maakte Philips een micro-processor (een soort chip) waarbij op een kristal van 44 mm² 70.000 schakelingen zijn aangebracht. In de nieuwe fabriek, die Philips vanaf 1984 aan het bouwen is in

Nijmegen, zullen zogenaamde megabit chips geproduceerd worden, waarbij 1 miljoen schakelingen worden aangebracht op een oppervlakte van ongeveer 1 vierkante centimeter. Deze fabriek moet dit jaar in gebruik genomen worden. Met deze IC's kunnen de functies en de verwerkings-snelheid van veel elektroniese apparatuur sterk worden vergroot.

In de zestiger jaren ontwikkelde de markt voor zowel transistoren en diodes als IC's zich snel. Door deze groei van de markt groeide de omvang van de produktie en dus de werkgelegenheid in de Nijmegense fabriek. Eind jaren '60 werkten er ruim 2500 mensen. De markt voor componenten werd in die tijd beheerst door grote Amerikaanse MNO's. De konkurrentie is heftig en het is voor Philips moeilijk om haar marktaandeel te behouden. Eind jaren zeventig komt daar de konkurrentie van de snel opkomende Japanse concerns nog bij. In deze situatie is het voor de leidende concerns van levensbelang om de race in de technologiese ontwikkelingen te kunnen bijbenen en prijskonkurrerend te blijven. Dat laatste gebeurt door reorganisaties en andere aanpassingen, de runaway wordt ingezet.

4.3 DE INTEGRATED CIRCUITS (IC)

Om te zien welke delen van het produktieproces naar de lage lonen landen worden verplaatst is het nodig iets meer te zeggen over het produktie-proces van IC's.

De IC's worden gemaakt van dunne schijfjes silicium, een soort kristal. Het produktieproces start dan ook met het maken van monokristallijn silicium. Vervolgens wordt met een chemiese proces in een aantal fasen de schakel-patronen aangebracht op de siliciumschijven. Dit heet 'diffusie'. Vervolgens worden de plakken 'gezaagd' tot dunne plakjes, vandaar de naam: 'chips'. De daarop volgende motage van de IC's is het meest arbeidsintensieve deel van de produktie. Daarbij worden de afzonderlijke chips in een omhulling geplaatst en via gouddraadjes verbonden met de aansluitpennen van de omhulling. Tenslotte volgt dan nog het testen, om te kontroleren of de schakelpatronen wel werken.

Philips ging, evenals de meeste andere bedrijven, er toe over om de bonding en packaging te laten plaatsvinden in speciaal opgezette fabrieken in de lage lonen landen. De halfprodukten uit het westen worden daartoe overge-vlogen, bewerkt en vervolgens weer teruggevlogen naar de fabrieken in het westen voor de eindkontrolle. Zo ook vanuit de fabriek in Nijmegen. Transis-tors en dioden gaan naar een grote assemblage-fabriek in Hongkong en een kleinere op de Filippijnen. IC's worden gemonteerd inmonatgecentra in Taiwan, Hong Kong en Zuid-Korea. Door het ontstaan van deze internatio-nale produktiestruktuur verdwijnen er bij Philips-Nijmegen tussen 1969 tot 1972 600 arbeidsplaatsen. Vooral vrouwen en buitenlanders worden hiervan de dupe. Alleen de proeflijnen voor assemblage blijven dan nog in Nijmegen. Het accent van de werkgelegenheid verschuift door deze ontwikkelingen van produktie-werk naar indirekt werk zoals het ontwikkelen van nieuwe typen halfgeleiders en het testen van eindprodukten.

In de zeventiger jaren stabiliseert de werkgelegenheid bij Philips-Nijmegen zich rond de 2.000 arbeidsplaatsen. Slechts 1/3 van het personeel is direkt bij de produktie betrokken. Van de 2.000 werknemers/sters hebben er 350

een universitaire of HBO-opleiding. In de jaren zeventig verschuift het accent in de Nijmegense produktie: de produktie van transistoren en diodes groeit minder snel dan die van IC's. Dit komt tot uiting in de verdeling van personeel over de verschillende afdelingen.

Personeelsleden per afdeling bij Philips-Nijmegen

	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	+/-
Fabrikage								
IC's	241	279	311	315	352	360	428	+187
Transistor/diode	649	656	642	569	592	599	525	-124
Laboratoria								
IC's	173	185	229	233	207	215	222	+ 49
Transistor/diode	207	195	195	183	177	173	155	- 52

Begin jaren tachtig zag het er even naar uit dat Philips de ontwikkeling van de meest geavanceerde chips wilde concentreren in de fabriek in Hamburg. In deze periode deed zich ook een afzetkrisis voor in de zeer conjunctuur gevoelige halfgeleider-sektor. Door de algemene economische crisis stageneerde de afzet van konsumenten-elektronika en daarmee die van de halfgeleiders die daarin gebruikt worden. Philips kwam met een structuurplan voor de ELCOMA-divisie. Volgens het plan moest in Nederland het aantal arbeidsplaatsen in 1981 met 1628 worden verminderd. Ook Philips-Nijmegen ontquam niet aan een afslanking: 225 werknemers moesten verdwijnen. Het personeelsbestand kwam daardoor op een voorlopig dieptepunt van 1800. De direktie achtte tevens een tijdelijke arbeidstijd-verkorting noodzakelijk. 500 mensen gingen een dag in de week minder werken. Dit alles was nog maar net achter de rug of Philips besloot om een nieuwe produktiehal voor MOS-IC's te bouwen in Nijmegen. Als gevolg daarvan nam het personeelsbestand tussen 1982 en 1984 toe met 400 arbeidsplaatsen. Voor de vestiging braken betere tijden aan, want in 1984 viel ook de beslissing om in Nijmegen de nieuwe fabriek voor megabit chips te bouwen. Nijmegen werd daarmee voor de nabije toekomst het belangrijkste Europese centrum voor halfgeleiderproduktie van Philips.

Hoewel Nijmegen er dus in de concernreorganisaties voorlopig goed afkwam, bleef de conjunctuur-gevoeligheid van de halfgeleidermarkt. De Philips-direktie bleef er daarom naar streven om de personeelssterkte zo flexibel mogelijk te kunnen aanpassen aan de afzetmogelijkheden. In Nijmegen wilde Philips in 1984 275 nieuwe mensen aantrekken, maar dan wel onder de voorwaarde dat zij bij een terugval van de vraag weer ontslagen konden worden. Na flink onderhandelen met de vakbonden bereikte men een akkoord, waarin de nieuwe mensen als eerste zouden worden ontslagen, maar zij wel een soort recht op terugkeer zouden hebben

indien de markt weer aantrok. In de praktijk betekende dit echter niet de door Philips zo gewenste flexibilisering.

De gevreesde terugval van de markt deed zich al in 1985 voor. Ook in Nijmegen waren daarvan de gevolgen te merken en Philips vroeg kollektief ontslag aan voor 60 mensen die op een tijdelijk kontrakt aangenomen waren. Begin 1986 werd de ontslagaanvraag echter weer ingetrokken toen de markt weer aantrok.

Inmiddels was het megabit-project met Siemens van de grond gekomen en door dit project zal de werkgelegenheid bij Philips-Nijmegen de komende jaren waarschijnlijk toenemen. In dit project investeren beide bedrijven in totaal f 1,5 miljard, terwijl de Nederlandse en Duitse overheid ieder ook nog eens 500 miljoen gulden bijdragen. Philips ontwikkelt binnen het project in Nijmegen een chip met een 1 MegaBit (MB) staties geheugen, terwijl Siemens een chip van 4 MB dynamies geheugen zal ontwikkelen. Begin '88 startte in Nijmegen de produktie met circa 150 mensen. Eind '88 moet dit aantal opgelopen zijn tot 250.

Vanwege de enorme investeringen die nodig zijn voor de ontwikkeling van de nieuwe chip wil Philips de produktie in volcontinu-bedrijf laten plaatsvinden. Op die manier wordt de produktietijd (de tijd dat de 'machines draaien') verlengen. Nieuwe mensen zullen dan ook bereid moeten zijn om in ploegendienst te werken. Ook hier zien we dus een duidelijke ontwikkeling naar verdere flexibilisering van de arbeid: het aantal werknemers en hun arbeidstijden moeten optimaal kunnen worden aangepast aan de behoefte.

Het megabitchip-project biedt voorlopig goede perspectieven voor de werkgelegenheid bij Philips-Nijmegen. Niettemin bevindt het Philips-koncern zich in een fase waarin grootscheepse reorganisaties plaatsvinden in lokaties van produkties over de hele wereld worden herbezien. Ook voor Philips-Nijmegen zijn er daarom geen garanties dat de produktie en werkgelegenheid tot in de verre toekomst zullen worden gehandhaafd. Een fundamenteel verschil met bijvoorbeeld de produktie in lage-lonenlanden is dat Philips in Nijmegen een grote investering doet in kennis bij het personeel en in het fabrieksgebouw. Deze investering is een faktor die de verplaatsing van ontwikkeling en produktie van IC's vanuit Nijmegen veel moeilijker maakt dan bijvoorbeeld het afbouwen van de montage in de komponentenfabriek op de Filippijnen. Deze laatste fabriek kan als het ware van de ene op de andere dag verplaatst worden.

In de relatie tussen de Philips-vestiging in Nijmegen en de fabrieken in de lage lonenlanden is intussen enige verandering opgetreden vergeleken met begin jaren zeventig. Een van de belangrijkste nadelen van de assemblage in lage lonenlanden is de lange produktietijd. Voor de relatief eenvoudige IC's die in massaproduktie worden gemaakt, is assemblage in lage lonenlanden nog steeds aantrekkelijk. Steeds belangrijker worden echter de chips die klantspecifiek zijn. Dit wil zeggen, dat de chips zo gemaakt worden, dat ze precies die mogelijkheden hebben, die door een bepaalde afnemer gewenst wordt. Deze chips worden in veel kleinere aantallen gemaakt en zijn dan ook veel duurder. De kosten voor de benodigde arbeid is minder belangrijk dan de prestaties van de chip. Bovendien is tijdens de produktie overleg met

de klant belangrijk. Reden om deze chips dicht bij de afzetmarkt te maken, en dat is vooral in de westerse landen.

Naast de opkomst van de klantspecifieke chip, is er nog een tweede ontwikkeling van belang. De assemblage van de chips wordt steeds verder geautomatiseerd. Hierdoor vallen er ontslagen onder de werkneemsters in de lage lonenlanden. Er doet zich trouwens een opvallende 'cirkelontwikkeling' voor. In eerste instantie werd het priegelwerk in Nederland door vrouwen gedaan. Deze banen verdwenen toen het arbeidsintensieve werk naar lage lonenlanden werd overgeplaatst. Nu staat het werk van die vrouwen in de Derde Wereld ook weer op de tocht. Tegelijkertijd gaat er een positief-actieplan van start in de Philipsvestiging in Nijmegen om meer vrouwen aan te trekken. Was dit actieplan in eerste instantie bedoeld om de in- en doorstroom van vrouwen in alle lagen van het bedrijf te stimuleren, in de praktijk gaat het vooral om vrouwen in de produktie. De direktie heeft moeilijkheden met mannelijke produktiekrachten ('jonge honden'), die niet gedisciplineerd genoeg zijn om het meer eenvoudige, monotone werk te verrichten. Hoewel het niet om aantallen gaat zoals we die uit het verleden kennen, is dit een opvallende gang van zaken. Het is overigens niet zo dat door de automatisering van de montage van IC's dit onderdeel van de produktie weer terugkeerd naar het westen, daarvoor is Zuid-Oost Azië inmiddels een te belangrijke afzetmarkt geworden. Die regio is dus niet alleen interessant meer vanwege de lage lonen. Wat wel gebeurt is dat de automatische bonding en packaging van de duurdere chips weer in het westen gaat plaatsvinden. Omdat het hier sterk geautomatiseerde werkzaamheden betreft levert dat echter nauwelijks extra werkgelegenheid op.

4.4 EKONOMIESE BETEKENIS VAN PHILIPS VOOR DE REGIO

Philips is met ruim 3.000 werknemers anno 1988 de grootste industriële werkgever in de regio. Een dergelijk groot personeelsbestand bij een produktie met een hoogwaardig technologies gehalte en in een snelgroeien-de sektor lijken stuk voor stuk argumenten om Philips een waardevolle rol toe te kennen. Niettemin kunnen er een aantal kritiese kanttekeningen geplaatst worden bij de relatie tussen Philips en de regio. Kanttekeningen die overigens ook op andere MNO's van toepassing zijn.

De werkgelegenheid bij Philips-Nijmegen is over een periode van ruim 20 jaar regelmatig gestegen. Tegelijkertijd heeft er een drastiese verandering plaatsgevonden in het soort werk. Lag in eerste instantie de nadruk op montage, nu ligt het accent op hoogwaardige produktieprocessen en produktontwikkeling. Die verandering in de soort en kwaliteit van het werk heeft een sterke verandering tot gevolg in het personeelsbestand. Laag-geschoolde vrouwen en buitenlanders zijn bij Philips vrijwel allemaal verdwenen, terwijl er wel werk is voor HBO- en universitair geschoolden. Er werken alleen nog vrouwen op de administratie.

In het begin van dit hoofdstuk hebben we gezien dat vooral buitenlanders en vrouwen moeilijk een baan kunnen vinden in de regio. Zij hebben direkt de gevolgen ondervonden van de verplaatsing van arbeidsintensieve onderdelen van de produktie naar de lage lonenlanden. Voor de meest gespecialiseerde hogere functies zoekt Philips over de hele wereld om geschikt personeel

voor Nijmegen te krijgen. Deze werkgelegenheid draagt dus weinig bij aan de vermindering van de werkloosheid in de regio zelf.

Een ander punt is, dat Philips zich heftig verzet tegen elke vorm van verder arbeidstijdverkorting. Zoals hierboven gezegd is, is de investering in de produktiekapaciteit zo hoog, dat deze zo optimaal mogelijk benut moet worden om nog rendabel te kunnen zijn. Philips is alleen bereid te praten over arbeidstijdverkorting, wanneer deze gekoppeld is aan invoering van een ploegendienst. Door een dergelijke ploegendienst kan immers de bedrijfstijd verlengd worden.

Verder dient men zich te realiseren, dat de garantie op werk voor de toekomst niet bestaat. Zwaartepunten in de produktie zijn al meerdere malen over de wereld verschoven. Dat kan ook in de toekomst gebeuren. De snelle technologische ontwikkelingen in de halfgeleiderssector en de heftige concurrentie tussen de grote ondernemingen onderling zijn factoren die grote risico's in zich dragen voor Philips-Nijmegen.

Naast de direkte bijdrage van Philips-Nijmegen aan de werkgelegenheid en de economische groei in de regio, is er de indirecte bijdrage via het gebruik dat het bedrijf maakt van diensten van andere bedrijven in de omgeving. Wat dat betreft is het positieve effect van Philips tot nu toe niet zo groot. De belangrijkste bijdrage kwam tot nu toe van de bouw van nieuwe fabriekshallen, waar uiteraard vooral aannemersbedrijven van profiteerden. Philips maakt niet of nauwelijks gebruik van toelevering van grondstoffen of halffabrikaten van ondernemingen uit de omgeving. De fabriek is wat dat betreft tot nu toe vrijwel autonoom.

Er is sinds enige jaren sprake van de mogelijke komst van een laser-technologie onderzoekscentrum in Nijmegen, waarin Philips, de Katholieke Universiteit Nijmegen, de Gemeente en de Provincie Gelderland zouden samenwerken. Een samenwerking die vooral gericht is op het rondkrijgen van de financiering. Daarvoor zal ook de rijksoverheid flink over de brug moeten komen. Dit projekt levert echter slechts enkele tientallen hooggekwalificeerde banen op.

Een nieuwe ontwikkeling in de afgelopen twee jaar is de vestiging van enkele kleinere ondernemingen in Nijmegen. Het betreft vooral bedrijven die gespecialiseerd zijn in bepaalde onderdelen van de chipproduktie. De bemoeienis van de Gemeente Nijmegen en van de Gelderse Ontwikkelingsmaatschappij (GOM) bij de komst van deze bedrijven was erg groot. Voor Nijmegen geldt een hoge investeringspremie-regeling, waarbij het Rijk 35% van de kosten van nieuwe investeringen voor haar rekening neemt. Daarnaast heeft de GOM een rol in het samenbrengen van externe financiers.

Een voorbeeld van een dergelijk nieuw bedrijf is het in 1986 gestarte Advanced Silicon Corporation, een ontwerphuis voor maatwerkchips. Dit bedrijf richt zich op de markt voor klantspecifieke chips, waarvan de handelswaarde in 1990 naar verwachting die van standaardchips zal overtreffen. In 1987 kwamen twee andere bedrijven naar Nijmegen: Align-Rite, gespecialiseerd in het maken van 'maskers' (de moedermatrijs voor het inbranden van schakelingen op de siliciumschijven waar chips van gemaakt worden) en Eurasem, een bedrijf dat zich richt op computergestuurd bonding en packaging van klantspecifieke chips.

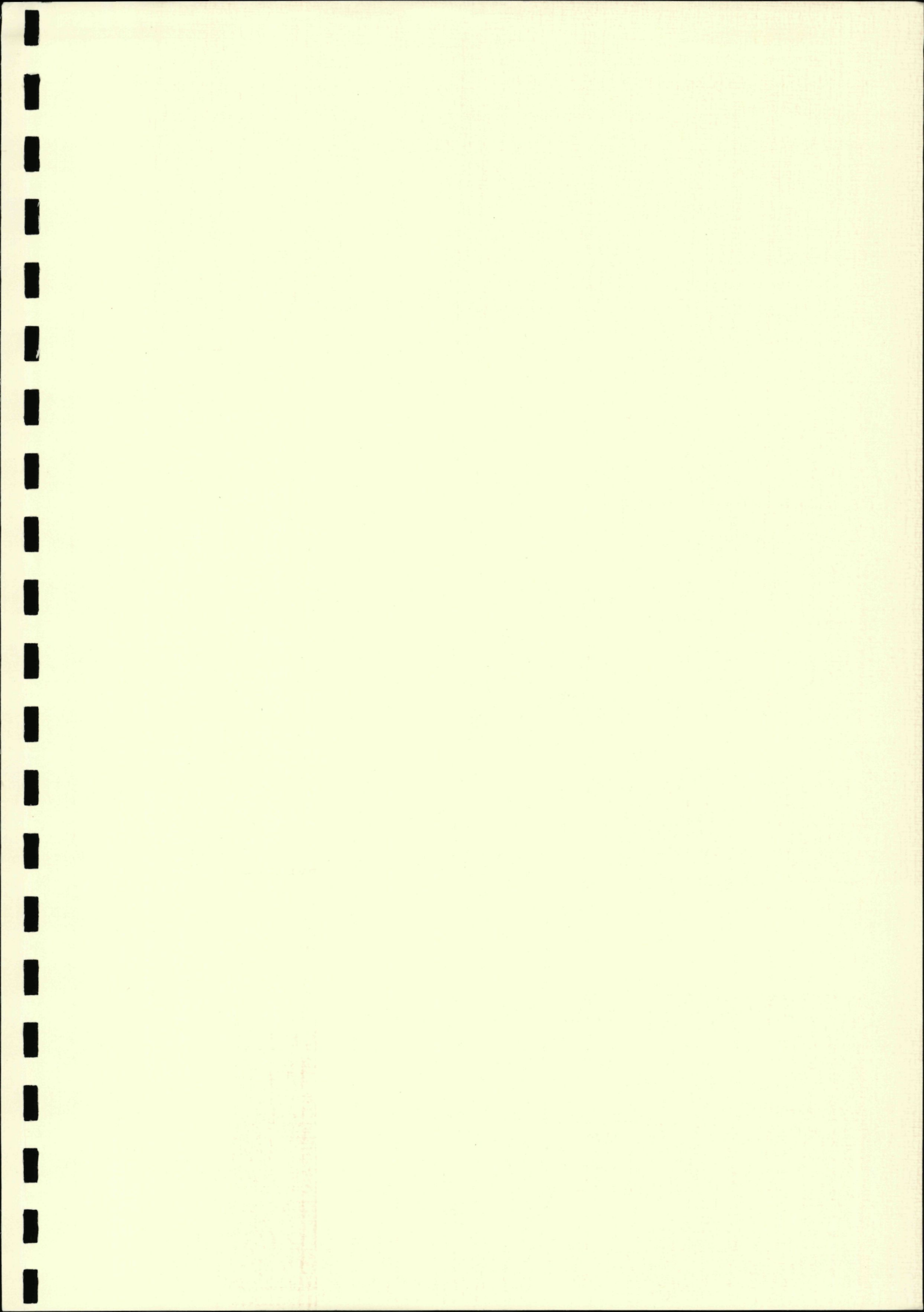
Met de komst van dit soort bedrijven ontstaat langzamerhand een keten van bedrijven, welke elk een specifiek onderdeel van de produktie van speciale chips verzorgen. Deze bedrijfjes zouden mogelijkerwijs ook voor Philips van belang kunnen zijn. Tot nu toe doet Philips echter alles zelf, maar het is niet ondenkbaar dat dit in de toekomst zal veranderen. Daarmee ontstaat overigens nog niet een hecht netwerk van onderling samenhangende bedrijven, die elkaars ontwikkeling stimuleren en die een binding hebben met de regio. Dat geldt in ieder geval zeker niet voor Philips. De economiese binding van het bedrijf met de regio zal in de toekomst uitermate los blijven, zowel wat betreft toeleveranties als wat betreft de afzet.

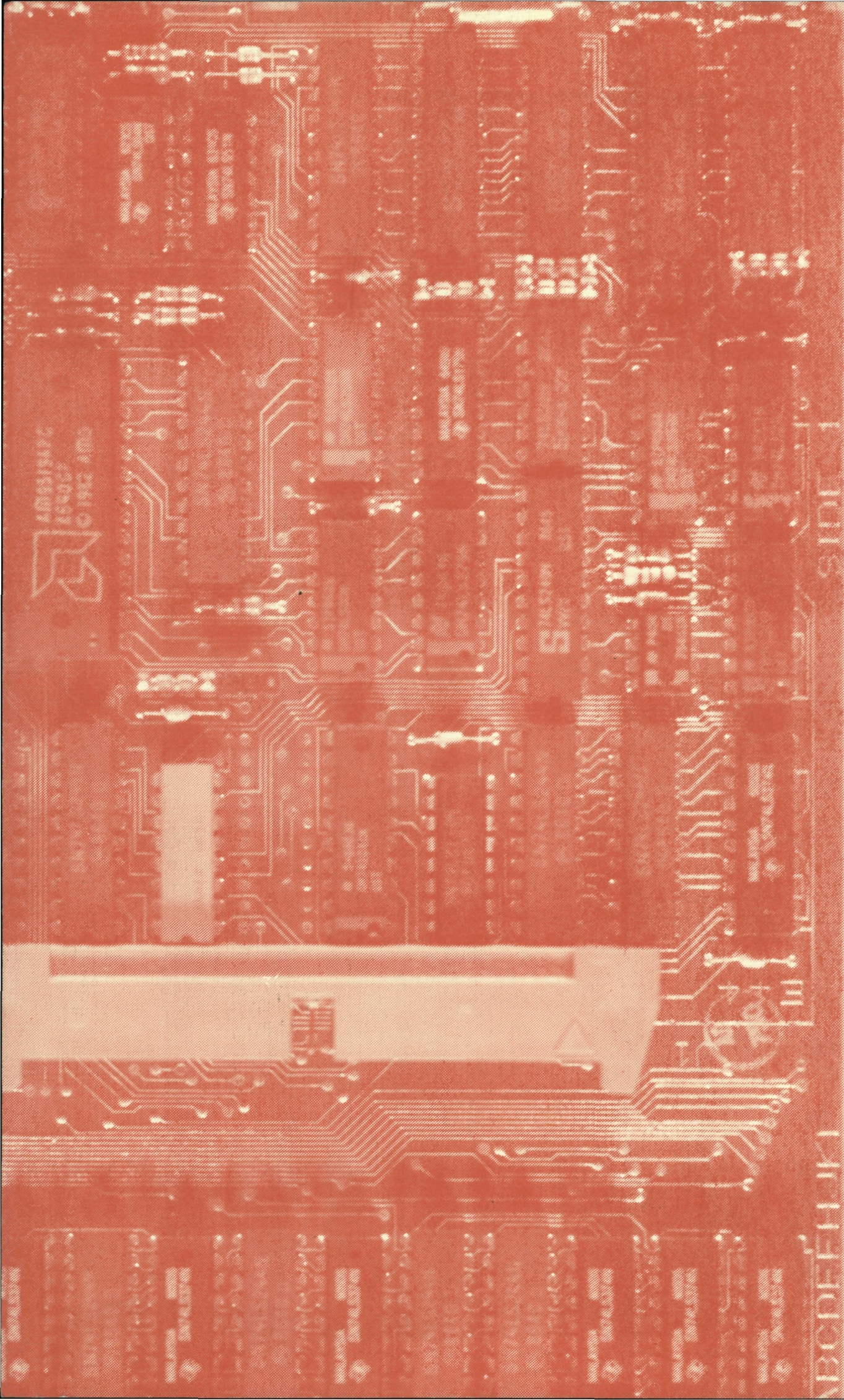
PROFIEL ORGANISATIES

Het **Centrum voor Ontwikkelings Samenwerking (COS) Nijmegen** stelt zich ten doel in Nijmegen en de regio bewustwording te stimuleren en voorlichting te verzorgen ten aanzien van de ontwikkelingsproblematiek. Het COS houdt voorlichtings-, vormings-, onderwijs- en aktiegerichte activiteiten en biedt onderdak aan plaatselijke Derde Wereldgroepen. Elk jaar organiseert het COS een aktiviteit voor een breed publiek. Voorbeelden daarvan zijn de wereldvoedseldag en een themadag voor vrouwen. Verder houdt het COS zich bezig met onderzoek op het gebied van internationale arbeidsverdeling (bijvoorbeeld de rol van multinationale bedrijven en de opkomst van thuiswerk). Ook kent het COS een bibliotheek, waar men gratis boeken kan lenen.

De **Evert Vermeer Stichting (EVS) regio Gelderland** is een van de 16 gewesten van deze aan de Partij van de Arbeid gelieerde organisatie. De EVS steunt aktiviteiten in de Derde Wereld en in andere in vergelijkbare positie verkerende landen, die de demokratisering, de sociale en ekonomiese ontwikkeling bevorderen ten dienste van een socialistiese samenleving. Het betreft vooral projekten gericht op vakbonden en politieke instellingen. Daarnaast stimuleert de EVS het mondiale denken en het bewustwordingsproces over voorgenoemde problemen. Daarbij wordt vooral aandacht besteed aan de positie van de armsten cq vrouwen in ontwikkelingslanden. Verder gaat de aandacht uit naar de vereisten waaraan onze samenleving zal moeten voldoen om een optimale oplossing van die problemen mogelijk te maken.

De **Stichting Onderzoek Bedrijfstak Elektrotechniek (SOBE)** stimuleert internationale solidariteit tussen werknemers/sters hier en in de Derde Wereld en geeft informatie over mondiale processen in de bedrijfstak. SOBE doet dat door het verzamelen van informatie over de multinational Philips en de bedrijfstak elektrotechniek. Daarnaast verricht SOBE onderzoek naar de invloed van processen die door multinationals in gang gezet worden. Dit onderzoek wordt verricht in samenwerking met vakbondsgroepen, Derde Wereldgroepen en anderen. De verkregen informatie wordt tevens gebruikt voor voorlichting en stimulering van de diskussie over de relatie multinationals en Derde Wereld en de invloed die daar vanuit Nederland op uit te oefenen is. Centrale thema's in het werk van SOBE zijn: internationale arbeidsverdeling, de invoering van nieuwe technologieën en de positie van vrouwen in de elektronika.





ARISINAPC
ASNUCP
GTHC AMO

WARMING UNIT
WARMING UNIT
WARMING UNIT

1000
1001
1002
1003
1004

WARMING UNIT
WARMING UNIT

SYSTEM BUS
SYSTEM BUS

1005
1006
1007

SIDE 1

ABCDEFHJKI