

3017

ROOD BOOD EK

Het verzet tegen
de Philips-reorganisaties
in 1980,
krities bekeken
door de BLG-Glas

INHOUD

Inleiding	3
Samenvatting	4
<u>Hoofdstuk 1: De feiten op een rij</u>	8
<i>reorganisatieplan afgewezen</i>	8
<i>balans opmaken</i>	9
<i>verzet</i>	10
<i>breekpunt in de akties</i>	14
<i>Philips bestuit</i>	15
<u>Hoofdstuk 2: Terugzien om vooruit te komen</u>	17
<i>mislukt, maar waarom?</i>	17
<i>vredeplicht is dwangbuis</i>	20
<i>halfslachtige strategie</i>	23
<i>aktiebereidheid gering?</i>	25
<i>de Philips-taktieken</i>	28
<u>Hoofdstuk 3: De bond van binnen</u>	33
<i>onderhandelaar en achterban</i>	33
<i>'bestuurders-aktie'?</i>	36
<i>botsing</i>	37
<i>Philips-Heer verloren</i>	40
<u>Hoofdstuk 4: Glas</u>	42
<i>decentraal overleg</i>	42
<i>BLG-aktiviteiten</i>	47
<i>nieuwe bedreigingen</i>	50
Konklusies	52
Bronnen	54

INLEIDING

Dit 'ROODBOEK' van de bedrijfsledengroep Glas-Eindhoven is in de eerste plaats een intern diskussiestuk voor gebruik binnen de Industriebond FNV.

Het is een kritische terugblik op de reorganisaties, die Philips in 1980 aankondigde en ondanks het verzet ertegen praktisch ongewijzigd doorzette. Het is een "terugzien om vooruit te komen". Want, vindt de BLG, de resultaten van alle inspanningen die geleverd zijn om de Philips-plannen te keren, zijn schamel te noemen. Alternatieven voor de plannen, zoals o.a. door onze BLG aangevoerd in het Zwartboek, zijn niet serieus genomen. Het verzet tegen de reorganisatieplannen was in feite al twee maanden na de aankondiging ervan gebroken. Wat restte was overleg over de consequenties van die plannen.

Tegenover een weifelachtige houding van een bond, waarbinnen vaak de meningen verdeeld waren, speelde Philips een skala van technieken uit om zijn plannen door te drukken.

Dit Roodboek is een kritische analyse van de gebeurtenissen. Met name ook kritisch naar het functioneren van de Industriebond FNV in al haar geledingen.

De kritiek is bedoeld om er samen lering uit te trekken. De reeks reorganisaties bij Philips gaat onophoudelijk verder; verzet wordt nauwelijks geboden.

Het is zaak om de gelederen binnen de vakbeweging opnieuw te sluiten en, anders dan in 1980, een hechte tegenmacht te organiseren tegen een koncern dat zo onmenselijk met zijn mensen omspringt.

Opnieuw levert onze BLG met dit Roodboek een werkstuk af, dat in nauwe samenwerking met medewerkers van SOBE tot stand kwam.

*De bedrijfsledengroep
van de Industriebond FNV
bij Philips-Glas in Eindhoven.*

SAMENVATTING

DE FEITEN OP EEN RIJTJE

1. *Reorganisatieplan afgewezen.*

Er wordt een eerste, globale beschrijving gegeven van de gebeurtenissen tussen 17 januari (de bekendmaking van de plannen door Philips) en 1 juli (de datum waarop het definitieve besluit wordt genomen).

2. *Balans opmaken.*

Omdat het effect van alle verzet tegen de Philips-plannen zeer negatief genoemd kan worden, wordt gepleit voor een diepgaande discussie over andere, betere strategieën bij volgende reorganisaties.

3. *Verzet tegen reorganisatieplannen.*

De reacties op de plannen waren allerwege direkt sterk afwijzend: bonden, gemeentes, regering, Europese instellingen, etc.

In Heer (Elcoma-vestiging) worden wilde akties gevoerd.

4. *Akties.*

Inzet van de akties is behoud van werkgelegenheid.

Op 8 februari wijst de IB FNV de plannen uitvoerig gemotiveerd af. Op 20 februari gaan de stakingskassen open, direkt gevolgd door de bezetting van de Lichttoren en de landelijke manifestatie in Eindhoven.

Philips dreigt, volgens juristen van de FNV, met juridische stappen en begin maart wordt er weer onderhandeld. Philips wenst gedecentraliseerd overleg en krijgt zijn zin.

5. *Breekpunt in de akties.*

Er wordt een voorlopig akkoord bereikt voor de vestiging in Heer.

Er vindt decentraal overleg plaats bij Glas en Elcoma. Onder andere door de premiereregeling van Philips wordt Heer sneller afgebouwd dan voorzien.

Alternatieve voorstellen van de OR Glas-Winschoten en van de BLG Glas-Eindhoven worden door Philips zonder meer afgewezen.

Op 22 mei maakt de IB FNV zijn definitieve, afwijzende oordeel bekend.

6. Philips beslist.

Op 1 juli wordt de integrale uitvoering van de aangekondigde plannen door Philips meegedeeld.

Wat overblijft is overleg over de sociale plannen.

Op 1 oktober wordt de sluiting van Heer per 31 december 1980 aangekondigd.

TERUGZIEN OM VOORUIT TE KOMEN

7. Mislukt, maar waarom?

Het verzet tegen de plannen is mislukt, vindt de BLG Glas-Eindhoven. Dit in tegenstelling tot de mening van de onderhandelaar van de IB FNV.

Er blijken binnen de IB FNV verschillende uitgangspunten te bestaan in eisen en visies m.b.t. akties.

Kernpunt is of je wel of niet rechtstreeks betrokken bent bij industriële saneringen: een eigen beleid ontwikkelen, of afwachten en naderhand praten over 'goede sociale plannen'.

8. Vredesplicht is dwangbuis.

In art. 36 van de CAO wordt de zgn. 'Vredesplicht' geregeld: eerst overleg vóór akties zijn toegestaan. Het betekent dat de bond moeilijker steun kan geven bij spontane akties.

Maar de bond hanteert de vredesplicht ook zèlf als argument om zich tegen wilde akties af te schermen. De interpretatie van de vredesplicht is een van de hoofdoorzaken voor het mislukken van het verzet geweest.

9. Halfslachtige strategie en taktiek van de IB FNV.

De reorganisatieplannen waren al lang voor 17 januari bekend en de invulling was voor het grootste deel voorstelbaar.

Taxatie van aktiemogelijkheden per vestiging, opwarming kortom: een betere voorbereiding is mogelijk en noodzakelijk.

10. Aktiebereidheid gering?

De (foutieve) inschatting van de aktiebereidheid heeft grote invloed gehad op het verloop van de akties tegen

de reorganisaties.

Overzicht van de aktiebereidheid in Heer, Stadskanaal, Winschoten, Heerlen en Eindhoven (Professionele Buizen en Glas). Voorbeelden van tegenwerking vanuit de bond.

11. *De taktiek van Philips.*

Een uitgebreid overzicht van de methoden waarmee Philips de arbeidsrust organiseert: Overleg en konflikt-beheersing op alle nivo's.

- . Publiciteit
- . verdeel- en heerstaktiek
- . gebruikmaking van de economische malaise
- . aan het lijntje houden van intern overleg
- . premieregelingen, overplaatsingen, intimidatie
- . terzijde vegen van alternatieven.

BINNEN DE BOND

12. *Konflikten tussen onderhandelaar en achterban.*

Diverse aanvaringen tussen de bondsbestuurder voor Philips, die de onderhandelingen en akties stuurt en koördineert, en de uitgebreide CKK (Centrale Kontakt Kommissie); platform van Philips-BLG's, aangevuld met kaderleden uit het intern overleg.

Konflikten over o.a. de samenstelling van de onderhandelingsdelegatie, over tijdstippen van overleg, over (spontane) akties en opnieuw over de gewraakte vredesplicht.

De bestuurder stelt zich op als bewaker en begeleider van de sociale gevolgen van de reorganisaties; controle op het bedrijfsleven vormt géén inzet van akties.

Onder druk van o.a. de CKK verschijnt op 10 februari een aktieplan.

13. *"Bestuurders-aktie."*

De spektakulaire bezetting van de Lichttoren op 22 februari had een zeer smalle basis. Bovendien hadden de bezetters verschillende bedoelingen. Voor een deel van hen was dit het begin van harde akties, voor anderen een middel tot heropenen van het afgebroken overleg met Philips.

Het grote verschil blijkt tussen akties vanuit de basis en van bovenaf gedirigeerde akties.

Reeds geplande akties worden gestopt. In feite is het verzet gebroken.

14. *Opnieuw botsing tussen onderhandelaar en CKK; Philips Heer verloren.*

De onderhandelaar, bang voor 'rotzooi in het overleg' hanteert tegenover de CKK een reeks machtsargumenten om het decentrale overleg te verdedigen. De CKK gaat tenslotte door de knieën.

GLAS

15. *Decentraal overleg, aanvalsplannen, verdedigings-akties.*

Het gedecentraliseerde overleg werkt het tegen elkaar uitspelen van de vestigingen Winschoten en Eindhoven in de hand. Ook het intern en extern overleg worden tegen elkaar uitgespeeld.

Winschoten en Eindhoven komen ieder met alternatieve voorstellen, die onderling niet zijn afgestemd.

Het extern overleg stelt inhoudelijk weinig voor, specifieke deskundigheid ontbreekt bij de onderhandelaars van de bond. De aanvalsplannen van de BLG's (behoud van werkgelegenheid) verdwijnen in de ijskast; men gaat van de aanval over op de verdediging.

16. *BLG-aktiviteiten.*

Chronologisch overzicht van de aktiviteiten, die de BLG-Glas Eindhoven heeft ontplooid om de medewerk(st)er te betrekken bij wat er gebeurde.

17. *Nieuwe bedreigingen.*

Beschreven worden de ontwikkelingen die nu, voorjaar '81, gaande zijn of voorzien kunnen worden bij:

- de persgalsfabriek PE,
- Optiek,
- telekommunikatie,
- Centrale Ontwikkeling en
- Stafafdelingen.

Als de afbouw niet wordt gestopt, werken er in 1985 bij Glas Eindhoven nog maar 500 mensen!

HOOFDSTUK 1

De feiten op een rij:

Reorganisatie afgewezen

Op 17 januari 1980 kondigt Philips grote reorganisaties aan bij de hoofdindustriegroepen Glas en Elcoma. In totaal zullen 1500 arbeidsplaatsen vervallen. De vestiging in Heer moet sluiten en Eindhovense fabrieken worden donor van werk voor die in Groningen en Limburg. Gedwongen ontslagen worden niet uitgesloten, maar kunnen zelfs "onvermijdelijk" blijken, aldus Philips.

In het *ZWARTBOEK GLAS* worden de reorganisaties een "rampenplan" genoemd. Voor de HIG Glas betekenen de Philips-plannen:

- beëindiging van de persglasactiviteiten in Winschoten waardoor 380 arbeidsplaatsen vervallen;
- overplaatsing van de speciaalglasactiviteit van Eindhoven naar Winschoten, waarmee 260 arbeidsplaatsen gemoeid zijn;
- wellicht verplaatsing van de proevenfabriek (persglas) van Eindhoven naar Aken.

Volgens Philips levert het plan, gezien naar de sociale aspecten, problemen op voor 260 mensen in Eindhoven en 120 in Winschoten. Herplaatsing, eventueel gedwongen ontslag -alles in goed overleg- en een aantal investeringen moeten de zaak weer gezond maken.

Niet voor niets spreekt het Zwartboek Glas van een rampenplan. De sociale gevolgen zijn veel erger dan Philips voorspiegelt. Zo bleek bij nader onderzoek, dat het vier- à vijfvoudige van het genoemde aantal arbeidsplaatsen zal verdwijnen.

En herplaatsing leverde in het verleden hoofdzakelijk sociale ellende op. Daarnaast bleek het vooral een slecht plan, nauwelijks uitvoerbaar en in wezen de dood van de speciaalglasfabriek. Terwijl er alternatieven genoeg voorhanden waren, zoals het Zwartboek aantoonde.

De konklusie was helder: *Reorganisatieplan afgewezen!*

Dit standpunt van de bedrijfsledengroep in Eindhoven werd uiteindelijk overgenomen door de Industriebond FNV en de Groepsondernemingsraad (GOR) van Glas. Blijkens de hoorzittingen onder het personeel, georganiseerd door de OR, was dat ook daar de overheersende mening. De publieke opinie tenslotte was eveneens hoofdzakelijk negatief gekleurd.

Balans opmaken

Maken we na een jaar de balans op van de strijd om deze reorganisaties tegen te houden en alternatieven te bevechten, dan valt die zeer negatief uit:

De reorganisaties worden volledig doorgevoerd, met alle gevolgen van dien. Alleen in defensief opzicht zijn er resultaten: geen gedwongen ontslagen; herplaatsing binnen de regio en een goede overbruggingsregeling voor de ploegenwerkers. Kortom, een in tweede instantie bevochten "goed sociaal plan".

Op zich geen slecht resultaat, gezien de offensievere saneringsdrift die Philips in 1980 ten toon spreidde, maar tegen de achtergrond van de gevoerde akties is in wezen bakzeil gehaald.

Aangezien de volgende reorganisaties alweer doorgevoerd zijn, worden of verwacht worden (reorganisaties Centrale Ontwikkeling, Lampenglas naar Licht, Optische vezels naar NKF, en uiteindelijk van HIG Glas naar HTG (hoofdtoeleveringsgroep) Glas) schreeuwt '80 om een kritische terugblik.

Hoe liggen de krachtsverhoudingen tussen Philips en de bonden, tussen de bonden onderling? Wat is de houding van de mensen in het bedrijf? Hebben BLG's en OR-en het goed aangepakt? Hoe gaan we het de volgende keer, want die komt er, aanpakken?

Na een kort overzicht van de akties tegen de reorganisaties belichten we de 'trukendoos' van Philips, de rol van de vakbonden, het interne overleg, de belangen en opvattingen van de werkers en van hun perspektieven. En vooral hoe die gerealiseerd kunnen worden.

Verzet tegen reorganisatieplannen

De kern van de reorganisaties bij Glas en Elcoma was: Philips Heer wordt gesloten (-250 arbeidsplaatsen), Eindhoven (Glas en Elcoma Professionele Buizen) levert werk aan Winschoten en Heerlen (-725), Stadskanaal verliest door wat 'kompensatie' uit Nijmegen nog maar 410 arbeidsplaatsen en Winschoten sluit niet, maar krimpt verder in (-120). Volgens het plan zijn er geen personele konsekwenties voor Nijmegen en Sittard. Samen dus + 1500 arbeidsplaatsen, die vervallen.

Op 17 januari openbaarde Philips deze plannen. Op zich werden ze al verwacht, maar Eindhoven als 'donor' voor het Noorden en Zuiden was nieuw. Gedwongen ontslagen achtte Philips niet uitgesloten. De sociale paragrafen aan de reorganisatieplannen ontbraken goeddeels.

De reacties óp de Philipsplannen waren direkt sterk afwijzend. Deels ook omdat Philips meestal niet zo ongegeerd saneert. Geen geruisloze afvloeiing meer. Een voorbode van snode plannen?

De vakbeweging was des duivels en zowel FNV als Unie BLHP en FHPP vreesden voor de toekomst. Kaderleden en leden werden geraadpleegd. Onderzoek in de bedreigde vestigingen werd opgestart om tot een goed afgewogen beoordeling te kunnen komen. Groenevelt dreigde in de 'Rooie haan' met harde akties. Het CNV wilde onderzoek naar het sociale beleid door 'onafhankelijke' deskundigen. Zelfs Van Agt presteerde het zich negatief over de plannen uit te laten. Heel opmerkelijk omdat Albeda en Van Aardenne geregeld kontakt met Philips onderhielden. De bonden probeerden steun in Den Haag te vinden. Het kabinet beraadde zich, Eindhoven werd nu ook een probleemgebied. Aalco van der Veen (IB FNV) wilde snel internationaal kontakt met bonden (EMB).

Felle reacties kwamen uit gemeenten, regio's, agglomeratie en provincies.

In Heer vergaderden Philips-vrouwen in het vrouwenhuis. Alle politieke organisaties verenigden zich daar in een Steunkomitee. Vier dagen na de bekendmaking van de plannen was de eerste staking in Heer een feit. Langzaam-aan akties volgden. Begin februari was er weer een

'uur-staking'. Protest-bijeenkomsten, handtekeningen-akties e.d. voltooiden het beeld van een regio in rep en roer. De 'wilde' akties van de Limburgse vrouwen vormden ongetwijfeld de speerpunt van de aktie. Maar ook andere regio's reageerden verbeterd. Vooral in Groningen kan men nieuwe aanslagen op de al broze werkgelegenheid niet gebruiken. Zeker niet van bedrijven die jarenlang financieel en anderszins profiteerden van het vestigingsbeleid, juist ten behoeve van die werkgelegenheid. In Groningen en Winschoten volgden protestbijeenkomsten en manifestaties, ook gericht op de ontwikkelingen bij de bedreigde kartonfabriek Okto.



Tijdens een demonstratieve bijeenkomst in Winschoten stelde Fré Meis zelfs voor om heel Oost-Groningen maar eens 24 uur plat te gooien.

Donor Eindhoven tenslotte wees de donorfunktie af. Bestuurders als Borrie en Van Elk veroordeelden deze "funktie op niet-bedrijfseconomische gronden" in een schrijven aan de Vaste Kamerkommissie voor Economische Zaken. Gemeente- en agglomeratieraad wijzen de plannen ook volledig af en tonen zich bezorgd om de toekomst van Zuid-Oost Brabant als ontluikend probleemgebied. Ook Gedeputeerde Staten stellen zich op dit standpunt.

Op Europees nivo neemt Vredeling vanuit de Europese Kommissie kontakt op met Albeda in zijn hoedanigheid van werkgelegenheidskommissaris. Hubert Thierron van de Europese Metaalbewerdersbond meldt, dat de afbraak bij Philips een internationale strategie is.

De Vaste Kamerkommissie vindt dat het personeel bij Philips slecht geïnformeerd is en Van Aardenne belooft alle overheidssteun, die Philips in de afgelopen jaren genoten heeft, op een rijtje te zetten. Den Uyl zou zelfs een noodwet willen instellen om arbeidsplaatsen bij Philips te behouden, zo stelt hij in het VPRO programma 'Welingelichte Kringen'.

Alles bijeen geen nietszeggende reacties. Het zijn de eerste in een ontwikkeling die een klein jaar zal duren.

Intussen zitten de vakbonden nog in het overlegstadium met Philips.

Akties



Nadat de kruitdamp van de eerste schermutselingen opgetrokken is, worden de standpunten van de vakbonden steeds duidelijker.

Bij overleg tussen Philips en de bonden verwacht de IB FNV antwoord op 50 vragen van kaderleden t.a.v. de werkgelegenheid bij Philips: Die krijgt ze niet.

Daarna wijzen de kaderleden van de Industriebond FNV de reorganisatieplannen uitvoerig gemotiveerd af. Het is dan 8 februari. Op dat moment besluit de IB FNV harde acties te ondersteunen, vooral werkgelegenheidsacties in Groningen. Het Limburgse FNV-distrikt had zich al eerder voor harde actie uitgesproken.

De IB FNV besluit tot een landelijke demonstratie op 23 februari in Eindhoven. Een werkgroep van het in Eindhoven opgerichte Steunkomitee gaat dat voorbereiden.

De bonden blijven pessimistisch over de mogelijkheden om er via overleg uit te komen. Een tweede gesprek tussen bonden en regering wordt door de laatste afgewezen. De regering trakt zijn handen terug van de reorganisatieplannen. Vredeling gaat praten met de Raad van Bestuur van Philips. Tijdens een gesprek tussen de gemeente Eindhoven en Philips, stelt Philips ook nieuwe banen in het verschiep. Het kleur bekennen is begonnen.

De vrouwen in Heer (alsook enkele heren) staken weer op de vijftiende. Nog steeds 'wild'. De bonden (FNV, CNV en Unie BLHP) keuren op 20 februari, na mislukt overleg met Philips, de reorganisatieplannen af. Alleen de FHPP wil dan nog blijven praten.

De stakingskas gaat open en de Philips-vrouwen in Heer kunnen op 22 februari voor het eerst 'georganiseerd' staken. Voor velen volstrekt onverwacht bezetten kaderleden en bestuurders van de IB FNV de Lichttoren van Philips, hèt symbool van het koncern. Een waarschuwings-aktie om de onderhandelingen los te krijgen.

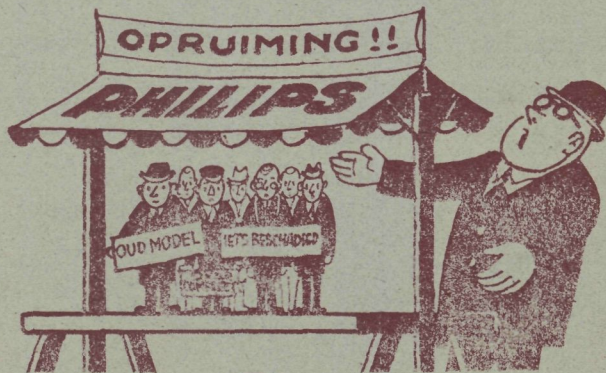
Daags daarna, tijdens de landelijke demonstratie, wordt de bezetting opgeheven en worden de bezet(s)ters triomfantelijk in de demonstratie opgenomen. Op de Eindhovense markt worden ze door de ruim tweeduizend aanwezigen uit het hele land in de bloemetjes gezet en onderstreept Aalco van der Veen nogmaals de eisen: geen reorganisaties, behoud van werkgelegenheid en geen gedwongen ontslagen.

De Philips-top hekelt de FNV-akties en stelt dat de bezetting van de Lichttoren strafbaar is. De FNV is onzorgvuldig geweest, zo stellen ze.

Begin maart zegt Philips toe te willen overleggen. Niet meer centraal, maar lokaal. Ook willen ze meewerken aan het onderzoek van de 'onafhankelijke' deskundigen (Douben, De Roos en De Jong) van de Unie BLHP.

En passant oppert een Gronings Statenlid nog om over te gaan op een koopstaking van Philips-produkten.

De IB FNV zegt toe weer te willen overleggen, mits Philips toont aan zijn plannen te willen tornen.



Breekpunt in de akties

Op 6 maart bereiken bonden en Philips een voorlopig akkoord met betrekking tot Heer. In 1980 blijft de vestiging in ieder geval open, daarna komt de zaak opnieuw in overleg. Enkele tientallen overplaatsingen en een premiereregeling (gouden handdruk) zijn deel van het akkoord. Verder zal er decentraal overleg gevoerd gaan worden over de deel-reorganisaties bij Glas en Elcoma. Zij het met moeite, maar de onderhandelingsresultaten worden door de mensen in het bedrijf en het kader geaksepteerd. Het zal het breekpunt in de akties blijken te zijn.

Hierna volgen ettelijke rondes van intern (OR, GOR en COR) en extern (bonden en Philips) overleg. Begin mei blijkt Heer als gevolg van de premiereregeling -sommigen vangen zelfs f15.000,-- veel sneller leeg te lopen dan verwacht. Daardoor wordt het bereikte akkoord achterhaald. De Unie BLHP vraagt herziening van de overeenkomst aan, maar wordt teruggewezen.

In Winschoten wordt het 'konussen-plan' van de OR besproken en door Philips afgewezen.

Op 6 mei brengt de BLG Glas-Eindhoven het *ZWARTBOEK-GLAS* uit. Zij wijst op de ernst van de situatie, de slechte ervaringen met de vorige reorganisaties, het failliet van het overleg en de mogelijkheid van alternatieven (o.a. op het gebied van de opto-elektronika). Het reorganisatieplan mag van hen in de prullemand. Kort daarop (19 mei) brengt de IB FNV het rapport "Afbouw afgewezen" uit, over de sanering Stadskanaal/Nijmegen.

Een dag later weer een rapport, nu van de deskundigen van de Unie BLHP. Konklusie: de economiese noodzaak van de reorganisaties zou buiten kijf staan, maar de sociale gevolgen moeten beter opgevangen worden.

Op 22 mei velt de IB FNV haar definitieve oordeel: *Afbouw afgewezen!*

Dat standpunt wordt nog eens onderstreept door het uitbrengen van de brochure "Noodkreet" van de samenwerkende BLG's bij Philips in Limburg.

Albeda laat ondertussen weten, dat zijns inziens Eindhoven best als donor kan fungeren.

Onderwijl sluiten de vakbonden met Philips een nieuwe CAO af, waarbij de IB FNV de beloningsstructuur op de helling wil. Dit gaat buiten de reorganisatie-onderhandelingen om.

Half juni eist de BLG Glas garanties van Philips voor het behoud van werkgelegenheid bij doorgang van de reorganisaties, en stelt kondities waaronder dat doorgaan gebeuren kan. Anders wordt geen medewerking verleend aan de uitvoering van die plannen. Op 20 juni wordt dat onderstreept door een werkonderbreking. Philips reageert hierop door toe te zeggen, dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen.

Philips besluit

Op 1 juli legt Philips alle negatieve adviezen van vakbonden en ondernemingsraden naast zich neer, besluit om de reorganisaties integraal door te voeren en wil verder overleggen over de dan overhandigde 'sociale plannen'. De FHPP gaat na een week volledig akkoord met de definitieve reorganisatieplannen. De IB FNV volgt, als laatste, in augustus.

Ondertussen sleept het overleg over de sociale plannen (van eerste naar vijfde konsept) zich moeizaam voort.

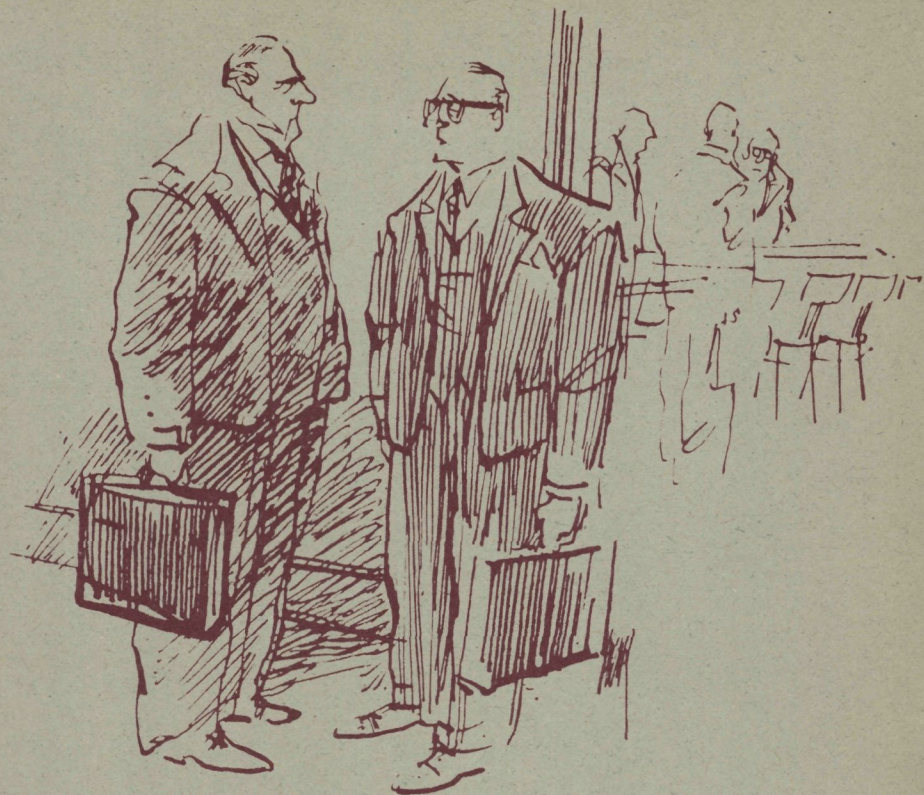
Op 1 oktober deelt Philips gewoon mee, dat per 31 dec. van het lopende jaar Philips-Heer gesloten zal worden. Protest is niet meer te horen.

Een week later lijkt de zaak bij Elcoma Prof.Buizen in Eindhoven nog bijna te knallen, omdat Philips ontslagen toch niet helemaal uitsluit. Na een vergadering onder werktijd worden de akties verscherpt, dreigt men.

Philips kiest eieren voor zijn geld en geeft toe: geen gedwongen ontslagen, overplaatsing binnen de regio en een goede overbruggingsregeling voor ploegenwerkers.

Hiermee is een einde gekomen aan de verwickelingen rondom de reorganisatieplannen van Philips in 1980 voor Glas en Elcoma.

Terwijl deze nog liepen werden de nieuwe saneringen bij Medical Systems, Video, Elcoma en NatLab al zichtbaar, zij het weer volgens het 'fluwelen handschoen'-model.



'JA, ZE DOEN HET IN HUN BROEK VOOR HUN
EIGEN ACHTERBAN, MAAR DAAR HEBBEN WIJ
NUW NET NIKS AAN.' "

En voor 1981 heeft Philips alweer reorganisaties bij Elcoma (- 1600 arbeidsplaatsen) aangekondigd volgens de harde lijn.

Tot zover de grote lijnen van de ontwikkelingen rond de reorganisaties '80.

De vraag is duidelijk: Wat heeft deze krachtsinspanning van vele mensen nu aan resultaten opgeleverd? Wat is er buiten de publiciteit om eigenlijk gebeurd? Wat is er goed en fout gegaan binnen en buiten de bond(en), in het intern overleg, enz.?

Kortom, analyseren. Terugzien om vooruit te komen.

HOOFDSTUK 2

Terugzien om vooruit te komen:

Mislukt maar waarom?

De reorganisaties worden volledig doorgevoerd. Dat wil zeggen dat produkties worden verplaatst of afgestoten en er minimaal 1500 arbeidsplaatsen verloren gaan. En in de toekomst waarschijnlijk nog veel meer.

Philips heeft zijn plannen er door gedrukt, in weerwil van alle verzet. Dät verzet is mislukt.

De BLG van de IB FNV bij Glas-Eindhoven was tegen de overplaatsing van speciaalglasfabriek naar Winschoten. Dat gaat nu toch gebeuren, met alle risico's vandien. En de kans dat de persglasfabriek naar Aken gaat, wordt met de dag groter.

De betrokken werknemers zullen nu overgeplaatst worden. De ervaringen daarmee zijn ronduit slecht.

De inzet van het verzet, behoud van een kwaliteitsfabriek, is niet bereikt.

En de kans dat de Persglasfabriek naar Aken gaat, wordt met de dag groter.

De Centrale Kontaktkommissie (CKK) van de IB FNV, waarin alle BLG's bij Philips in Nederland vertegenwoordigd zijn, sprak zich daags na de bekendmaking van de reorganisatieplannen uit *vóór behoud van werkgelegenheid*.

Dat is dus mislukt. Maar ook stelde men, bij monde van de bondsonderhandelaar met Philips, Aalco van der Veen: "We gaan in ieder geval *dwarsslippen bij gedwongen ontslagen*". Aldus geschiedde. En: "We moeten een hard standpunt innemen, zodat Philips bij volgende reorganisaties weet, dat er een *harde opstelling* van de IB FNV is".

Nu, dat weet Philips, maar Philips weet nu ook wat dat betekent.

Achteraf blijkt dat de bondsbestuurder vindt, dat de akties (gezien het beleid van de IB FNV) wèl gelukt zijn. Hij vraagt zich af of "belangenbehartiging voor de betrokkenen en profilering van het standpunt van de IB FNV" bereikt zijn. "Naar onze overtuiging wel", zo stelt hij voor zichzelf vast. (1).

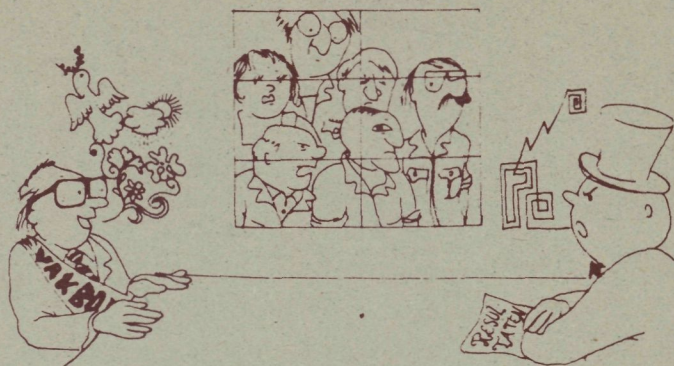
Met deze zienswijze is de BLG-Glas het volstrekt oneens. Als achteraf de eisen zo worden verengd, dan heeft iedereen gelijk. Het enige wat, na het mislukken van het verzet tegen de reorganisaties, nog overbleef was een vrij enge vorm van belangenbehartiging. Binnenhalen wat er nog binnen te halen viel. Goede sociale plannen, geen gedwongen ontslag, overbruggingsregelingen voor ploegenwerkers, premies bij vertrek, kortom, belangenbehartiging voor de leden.

Op zich prima en noodzakelijk. Maar er zal meer moeten gebeuren om de werkgelegenheid -in aantallen en in kwaliteit- veilig te stellen. Deze vorm van belangenbehartiging is een soort stervensbegeleiding of pre-pensioeneringstherapie.

Overzien we het geheel aan standpunten alleen al binnen de IB FNV, dan konstateren we verschillende uitgangsposities.

Aan de ene kant mensen en groepen, waaronder de BLG-Glas, die de reorganisaties verwerpen en minimaal volledige vervangende werkgelegenheid eisen, compleet met alternatieve produktiemogelijkheden. Het achterliggende idee is, dat je de sanering van de industrie maar beter niet aan ondernemers kan overlaten. Overheid en vooral vakbonden moeten daarover controle uitoefenen. Niet alleen waar het sociale gevolgen betreft, maar vooral ten aanzien van investeringen, subsidieëring, soort produktie, technologie, kwaliteit van de arbeid, werkgelegenheid, enz.

Het andere uiterste wordt gevormd door standpunten die uitgaan van de huidige industriepolitiek: ondernemers saneren op bedrijfseconomische gronden, de overheid lapt zonder noemenswaardige controle bij, en de vakbeweging mag de kruimels hebben in de vorm van 'goede sociale plannen' of 'goede afvloeiingsregelingen'. Het sausje van harmonieus overleg doet de rest.



Wil er sprake zijn van een duidelijk werkgelegenheidsbeleid van de IB FNV ten aanzien van Philips, waarop éénduidig akties gevoerd kunnen worden, dan moet er nog heel wat gebeuren.

Aan het eind van dit 'Roodboek-Glas' komen we op deze kwestie terug. In de besluitenlijst van de HIG-Glas-kaderledenvergadering van 13-10-'80 staat "bezinning op de vraag hoe het beleid van de IB FNV tegenover het Philips-afbouwbeleid er uit dient te zien" dan ook centraal.

Voorlopig laten we het bij de konstatering dat er binnen de IB FNV grote verschillen bestaan over de te volgen sociaal-ekonomiese koers. De schermutselingen in het najaar van '80 rond de bestuursnota "Durven of doormoderen" maken dat wel duidelijk.

De link naar akties is, dat het leidt tot *verschillen in eisen en visies* of en hoe er akties gevoerd moeten of kunnen worden.

Het werkt door in de voorbereiding van akties en het werkt door naar de inschatting of er wel voldoende aktiebereidheid is.

Ook maakt zo'n aktie duidelijk hoe de besluitvorming binnen de bond funktioneert. Of de positie van bezoldigde bestuurders (vaak ook de onderhandelaars met het bedrijf) niet te zwaar is in vergelijking met die van bedrijfsledengroepen.

In het navolgende proberen we systematies een aantal van deze zaken door te lopen, en te analyseren.

Vredesplicht is dwangbuis

Meermalen tijdens de akties is de stelling verkondigd, dat de leden niet aktief te krijgen zouden zijn. Of sterker: zelfs de leden niet, laat staan de rest (2). Maar als dat zo is, dan had deze kennis moeten leiden tot zo vroegtijdig mogelijk opgezette akties. En daar schort te veel aan.

Want op 17 januari kondigt Philips dan wel zijn reorganisaties aan, maar al veel eerder was de bond en het intern overleg daarvan op de hoogte. Allereerst via de al jaren durende voorgevechten in Winschoten, Glas-Eindhoven, Prof.Buizen Eindhoven en Heerlen/Heer. In 1975 werd reeds door de OR in Heerlen een rapport uitgebracht over de werkgelegenheid, met de kanttekening dat Heer t.z.t. wel zou sluiten.

Op de tweede plaats speelde de kwestie Winschoten al 'n hele tijd. Winschoten was al vanaf augustus '78 bekend met het feit dat de Philips-leiding geen plannen meer had om Winschoten rendabel te houden (3). Bracht de OR daar al niet een jaar ervoor een rapport uit, getiteld "*Dokument van een plant*"? De angst voor sluiting van de fabriek stond daarin centraal (4).

Op de derde plaats was de GOR-Glas al geruime tijd bezig om meer achtergrondinformatie te verkrijgen. De GOR wilde met name het vierjarenplan van de direktie van Glas boven tafel krijgen; een kwestie die al voor de Bedrijfskommissie speelde, i.v.m. interpretaties over de informatieplicht in de Wet op de OR.

Op de vierde plaats werd er eigenlijk allang onderhandeld met Philips, en wel over de *overlegprocedure rondom de komende reorganisaties*. In brieven van Philips aan de bonden (29-11-'79) en omgekeerd (10-12-'79) worden al uitvoerige overlegschemata's voorgelegd.

Het lijkt dan nog slechts te gaan om reorganisaties in Heerlen, Heer, Stadskanaal en Winschoten. Maar dat het ook Eindhoven zou treffen, was uit voorgaande brieven te achterhalen geweest (5). Zoals bijvoorbeeld de passage dat er "wel een oplossing voor Winschoten was, maar dat die binnen de HIG-Glas zou liggen".

Op 12 december '79, dus een maand voor de aankondiging, was de hele CKK volledig geïnformeerd over de op handen

zijnde reorganisaties; althans dat er gereorganiseerd zou worden en ook waar. Dat een aantal reorganisaties gekoppeld werden, viel te voorzien. Ook door de voorspelbare rol van Eindhoven als donor.

De voorbereiding van de akties had kunnen beginnen en moeten beginnen, vooral vanwege het uitspelen van vestigingen tegenover elkaar.

Maar, en dat is doorslaggevend in dit soort kwesties, die hele overlegprocedure lijkt noodzakelijk omdat dat in de Philips-CAO geregeld is als *vredesplicht* in artikel 36 (6).



"HEREN.. IK WEET ZEKER DAT WE ER
SAMEN UIT ZULLEN KOMME !!"

Het vredesplicht-artikel is tussen de vakbonden en Philips uitgewerkt in strikte richtlijnen over hoe te handelen bij ingrijpende reorganisaties, rekening houdend met andere wetten als de Wet op de OR, de Wet melding kollektief ontslag en het SER-besluit Fusiegedragsregels). De kern is, dat zowel de onderneming als de vakbonden geen akties ondernemen gedurende de looptijd van de CAO, voordat overleg heeft plaatsgehad en volgens de regels is afgerond. Vandaar dat overleg over de overlegprocedures.

Vredesplicht werkt uiteindelijk als een dwangbuis. Philips heeft na bekendmaking van de reorganisatieplannen door de overlegplicht veel tijd om via pers en andere media, intern zowel als extern meningen te beïnvloeden, verloop te stimuleren of soms zelfs interne sollicitaties te regelen.

Formeel kunnen de vakbonden moeilijk spontane akties ondersteunen, hoewel de vredesplicht rekbaar begrepen zou kunnen worden. De vakbonden gebruiken dit argument ook vaak om zich af te schermen tegen 'wilde' akties.



Een feit is, dat ook in dit geval de vredesplicht zeer negatief op de mogelijkheid tot aktie, respektievelijk de akties zelf heeft gewerkt. Spontane akties werden niet ondersteund (Heer), akties werden tegengehouden (een manifestatie in Eindhoven vóór 23-2-'80, een staking in Heer op 29-2-'80) en de voorbereiding voor akties nog voor de aankondiging van de reorganisaties vond niet plaats (uitgezonderd een artikel in de Volkskrant een week tevoren).

Uiteindelijk is er pas sprake van een aktie-plan op 10 februari, meer dan drie weken na de aankondiging en slechts bekend bij een kleine groep ingewijden.

Halfslachtige strategie

Uit het voorgaande bleek, dat de voorbereiding ruim twee maanden eerder had kunnen starten, ondanks de taktiese zet om Philips zèlf met zijn onheilsplannen te laten komen.

Het effect van zo'n houding kan betwijfeld worden. Gokte men op een hogere aktiebereidheid door de schok van zo'n onheilstijding? Zo ja, dan had de ervaring kunnen leren, dat het zo niet werkt bij Philips-personeel (bv. Amersfoort, Valkenswaard, Data Systems, e.d.). De organisatiegraad bij Philips is laag. Landelijk zo rond de 20%. Eindhoven haalt de 10% nog niet, en dan gaat het nog om alle georganiseerden bij elkaar. Door ruim tien jaar saneren (verloop niet aanvullen, waardoor 25.000 banen vervielen) werken er bij Philips veel mensen die bijna niet meer weg kunnen en die 'uitgegroeid' zijn. Diversen hoeven nog maar een paar jaar en dan lonkt de VUT. En anders wel een non-aktivi-teitsregeling. Ook individueel weet Philips mensen wel te benaderen. Zo bleek men in Stadskanaal 'sociaal zwakkeren te intimideren' op zo'n manier dat die mensen zelf ontslagen namen (Volkskrant 2-2-'80).

De houding van het personeel wordt door veel factoren bepaald. Opvoeding, ervaringen tijdens het werk, CAO- of HP-personeel, ervaringen met de bond, de positie op de arbeidsmarkt en wel of geen aktietraditie. Zeker niet in de laatste plaats spelen het type produktieproces en de plaats die men daar inneemt een belangrijke rol.

Bij Glas in Eindhoven werken naast produktie-werkers veel specialisten en technici, "die betrekkelijk veel ruimte krijgen om te knutselen bij Philips en soms levert dat leuke resultaten op. Die betrekkelijke vrijheid maakt deze mensen behoorlijk pro-Philips. Daarmee zijn ze dus als solidaire medestrijders afgevoerd". Aldus een Glas-medewerker, die vervolgt: "Deze technici en specialisten hebben met de verhuizing naar RU (een nieuw fabriekskomplex), gekoppeld aan allerlei technische vernieuwingen een enorme bok geschoten, een complete mislukking. Daardoor zijn ze erg gefrustreerd. Een nieuwe start in Winschoten is in feite een 'herkansing' voor ze. Dus: de specialisten staan achter de plannen". Ook de 'hoorzittingen', die de OR-Glas in Eindhoven organiseerde, spreken in dat opzicht boekdelen. Velen beschouwen de reorganisaties als overmacht, waar toch weinig aan te doen valt. Of: Philips ziet de alternatieven van de vakbond en OR toch niet zitten. Deze geluiden staan opgetekend -overigens naast veel strijdbardere- in het "Verslag van de Hoorzittingen" van april '80.

In Winschoten daarentegen is er sprake van produktie-personeel, evenals in Stadskanaal, dat massa-fabrikage verricht. Een basis voor grotere solidariteit? Of meer steun van buiten, gezien de hoge regionale werkloosheid? In Heer vervolgens werken meer dan 90% vrouwen in het bedrijf in de direkte produktie, ook in een regio met weinig mogelijkheden, zeker voor vrouwen. Wel blijkt de aktiebereidheid bij vrouwen vaak groter te zijn.

Hiermee wordt aangegeven dat het nodig is om vantevoren zeer uitvoerig te taxeren waar aktieperspektieven liggen, welke speerpunten gekozen moeten worden (7). Een aktiedraaiboek moet in uitvoerig overleg met de kaderleden in elkaar worden gestoken. Eveneens vantevoren moet een analyse van de ontwikkelingen gemaakt worden, materiaal vergaard, etc. Eventuele alternatieve plannen kunnen ontwikkeld worden en daarop eisen geformuleerd.

De nu verschenen rapporten tijdens de aktie (Zwartboek Glas, Afbouw afgewezen en Noodkreet) waren niet tevoren gepland.

Via BLG-bulletins had de zaak opgewarmd kunnen worden. Maar ja, het overleg was ook nog niet afgerond!

Aktiebereidheid gering?

Het is al eerder gezegd, de aktiebereidheid zou laag zijn geweest (zie besluitenlijst HIG-Glas kadeleden d.d. 13-8-'80).

De inschatting van de aktiebereidheid heeft een grote invloed gehad op het verloop van de akties tegen de reorganisaties. Allereerst lopen de schattingen per vestiging uiteen, maar vervolgens worden bij de taxatie van de aktiebereidheid ook de niet-betrokken vestigingen van Philips in de beoordeling betrokken. Die zouden 'harde akties' moeten gaan voeren. Lukt dat niet, dan moeten andere wegen gezocht worden om onze wensen boven tafel te krijgen. Aldus Aalco van der Veen op de CKK-vergadering van 26 februari, een beslissend moment zo vlak na de landelijke demonstratie en de bezetting van de Lichttoren.

Maar waarom zou de aktiebereidheid in de niet-betrokken vestigingen groter zijn, dan die in de betrokken vestigingen? Door de COR-fractie werd dan ook ten onrechte 'centraal overleggen' met Philips (d.w.z. over het hele reorganisatieplan) gekoppeld aan aktiebereidheid bij de niet-betrokken vestigingen.

Een standpunt dat bij meerderen leefde en wat de mogelijkheden van akties in en rond de betrokken vestigingen sterk heeft verkleind. Een onjuiste taktiek, niet voor herhaling vatbaar.

Hoe zat het in de getroffen vestigingen? Was die aktiebereidheid wel zo klein?

In *Heer* in ieder geval niet. De IB FNV heeft de aktiebereidheid daar en in de rest van Limburg feitelijk tweemaal negatief beïnvloed:

- door het niet ondersteunen van de spontane akties vóór 15 februari, en
- door het aflasten van de staking op 29 februari, met de daarop aansluitende solidariteitsaktie in heel Zuid-Limburg (op grond van een sommatie van Philips i.v.m. het 'vredesplicht'-artikel).

In *Stadskanaal* was de situatie zelfs grimmig. Volgens een rapportage van de ledenvergadering van 21 januari (8) meende men dat het hier ging om het versneld doorvoeren van het bestaande beleid: "De Philips-plannen betekenen een sluiting -op termijn- van deze vestiging. Men haalt hier de know-how weg van de kleurenbuis-technologie. Philips stelt alles veel rooskleuriger voor: geen 700 afvloeiingen maar 400. Mensen worden geïntimideerd. Philips strooit bv. met garanties voor herplaatsingen van mensen die bij de KTV werken." Onder de kleine honderd aanwezigen was "duidelijk de tendens waarneembaar om in verzet te komen tegen de Philips-plannen", waarbij iets meer dan de helft eerst nog overleg wenste. Iets minder dan de helft vindt "dat we onmiddellijk in actie moeten komen".

Als disktriktbestuurder T. Berger aan het einde van zijn rapportage aan het federatiebestuur vervolgens samenvat dat er "in het algemeen veel begrip was voor de aanpak die we als bond hebben gekozen, om 14 dagen de tijd te nemen voor overleg tussen de kaderleden", dan doet hij de werkelijkheid toch geweld aan.

Want enige tijd later wil de 3-ploegendienst (KTV-productie) de zaak plat gooien; maar door ingrijpen van de direktie, die banen voor de betrokkenen garandeerde, staakte de groep haar verzet en stelde de OR-kommissie voor hetzelfde te doen (9). In wezen een 'wilde' aktie. Overigens werden op de desbetreffende ledenvergadering diverse suggesties gedaan voor akties:

Een demonstratie in Eindhoven; akties in de gezondste bedrijven; een 24-uurs staking van de betrokken bedrijven; en een brief naar de Raad van Bestuur met de eis van volledige vervangende werkgelegenheid voor 2250 mensen.

In *Winschoten* wordt de vakbond en de OR onder de neus gewreven -op een matig bezochte ledenvergadering met 16 leden- dat: "De bond en de OR zich in de afgelopen jaren al hadden moeten verzetten tegen het natuurlijk verloop" (10). Men schat de aktiebereidheid laag in. Het plan is over het algemeen bij de werknemers positief ontvangen, "daar men ernstig rekening hield met sluiting van de vestiging".

Maar enkele maanden ervoor nog, wilde men in aktie

gaan. Uiteindelijk werd in de CKK besloten om Philips eerst zijn plannen 'hard' te laten maken, alvorens zelf in actie te komen.



"STOND HEEL HET RADERWERK MAAR WEER
'S EEN TIJDJE STIL!
IK BEN VERDOMD MOE IN MIJN MACHTIGE ARM!"

Soortgelijke voorgeschiedenissen zijn er ook elders: de eerste personeelsvergadering van Prof. Buizen in Eindhoven was lauw, maar waarom? Want later in het jaar onderbrak men toch nog het werk rond de uitwerking van de 'sociale plannen' en dreigde men met verdere akties.

Hier speelt mee, dat Prof. Buizen in de afgelopen tien jaar tot twee keer toe zou staken, de laatste keer rond de 'prijskompensatie' in 1977. Alles in gereedheid, wekenlang voorbereid. Op de dag van de aktie horen de aktieleiders op het kantoor van de Industriebond dat de aktie niet doorgaat. Als de bond mensen laat zitten, dan moet men niet verwachten dat het koord altijd strak gespannen staat. Gekombineerd met de werkwijze van Philips-zie volgende paragraaf- levert dat uitspraken op als: "Ik steek niet langer mijn nek uit, laat het Hoger Personeel nu maar eens komen." Vervolgens meent het meerendeel van de vergadering dat de bond via onderhandelingen maar goeie 'sociale plannen' moet maken. Per slot van rekening zijn alle reorganisaties en herstruktueringen tot nu toe zo behandeld(11) en zijn soortgelijke ervaringen opgedaan als in het Zwartboek Glas vermeld staan.

In *Heerlen* is de aktiebereidheid gering; na jaren inkrimping gaat men er nu eens niet op achteruit.

Bij *Glas Eindhoven* was de eertste opkomst gering, maar gelden feitelijk de grote lijnen van het voorgaande. Relatief was het wel druk, 20% van de georganiseerden was aanwezig.

Kortom, met die aktiebereidheid valt het wel mee. Het lijkt veel meer op het interpreteren daarvan in het kader van de 'overlegplicht' resp. 'vredesplicht'.

Waarom niet eerst ledenvergaderingen vóórdat de bondsbestuurder in de CKK voorstelt om rustig te inventariseren en daarna te gaan overleggen met Philips?

Juist als je meent, dat de aktiebereidheid bij Philips een moeilijk punt vormt, zou je voordat de plannen door Philips wereldkundig gemaakt worden, je eigen plan kunnen trekken en akties voorbereiden.

De Philips-taktieken

De keerzijde van de aktiebereidheid vormt de wijze

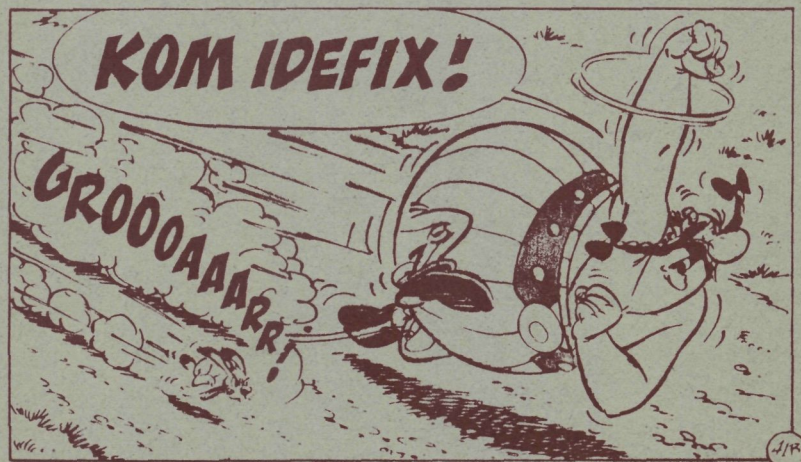
waarop Philips al sinds bijna een eeuw 'arbeidsrust' organiseert. Van scherpe arbeidsdeling tot werkstrukturering en groepsoverleg. Overleg en konfliktbeheersing op alle niveaus (12).

Zonder er al te uitgebreid op in te gaan, willen we toch een paar karakteristieke gedragingen van Philips aangeven; van de manier waarop Philips arbeidsonrust indamt of probeert te voorkomen.

- Het reorganisatieplan is met veel publiciteit omgeven de werled ingestuurd; een nieuwe benadering vergeleken met het verleden. Het gaat dan ook om politiek gevoelige kwesties, namenlijk een sanering in het Noorden en Zuiden Uiteindelijk gaat het ook om 1500 arbeidsplaatsen en die raak je na tien jaar koude sanering niet meer zo gemakkelijk kwijt via de kombinatietang personeelstop-natuurlijk verloop.

-De inhoud van het plan is van het zuiverste kaliber 'verdeel-en-heers' techniek. Eindhoven als 'donor' van Winschoten en Heerlen, terwijl Nijmegen bloed aan Stadskanaal afstaat (12A).

Hier past vanuit de vakorganisaties gezien slechts één strategie bij: *solidariteit op alle niveau's*. Konkreet betekent dat hier: het reorganisatiepakket als één pakket zien en blijven zien en daároveň blijven onderhandelen.



-Philips heeft in die periode -na een centrale start in het overleg- voorgesteld om per HIG resp. per vestiging/bedrijf te gaan onderhandelen en overleggen, overeenkomstig het van te voren met de bonden afgesproken overlegschemata. Ook heeft zij getracht om de sluiting van Heer uit het pakket los te weken, door een 'schijngarantie' te geven voor openhouden in 1980. Op deze kwestie komen we nog terug. Feit was dat de onderhandelaars van de IB-FNV hierdoor lijnrecht tegenover de 'achterban' kwamen te staan d.w.z. de CKK-besluiten over centraal overleg.

-Philips heeft ijverig ingespeeld op de algemene gevoelens van economische crisis en malaise, 'engelse toestanden', bonden onderling uitspelen, krapte op de arbeidsmarkt, etc. Voorbeelden:

a) Philips heeft het voorstel van het CNV (Leo Ester), later door de Unie BLHP overgenomen, om 'onafhankelijke' deskundigen in te schakelen, ondersteund en de nodige steun aan deze 'onderzoekers' gegeven. Ook zij waren uiteindelijk overtuigd van de economische noodzaak van de reorganisaties en zagen geen alternatieven. Alhoewel zelfs zij konstateerden dat het vanuit het verkregen cijfermateriaal van Philips moeilijk oordelen is over de werkelijke situatie, b.v. of er wel of niet winst gemaakt wordt. Slechts de sociale begeleiding van de reorganisaties liet te wensen over. De FHPP kende eenzelfde standpunt.

Toen eenmaal het 'Unie-persbericht' uit was (20-5-80), liet Philips zich er meermaals op voorstaan, en dreef daarmee een wig tussen de bonden. De IB-FNV had toen de mazzel dat er deels toevallig net een paar 'eigen' rapporten uitgebracht werden, te weten *Zwartboek Glas*, *Afbouw Afgewezen* en *Noodkreet*. Zij vervulden een enigszins neutraliserende functie tegenover het Unie-rapport. Echter, van geplande en gekoördineerde systematische wetenschappelijke kritiek op de standpunten van de Philips-leiding is geen sprake geweest. (13)

b) In het interne overleg (voor Glas-vertegenwoordigers meer dan 30 vergaderingen in een paar maanden) bracht Philips mondjesmaat dezelfde niet ter zake doende informatie. 'Verliezen van een bedrijf of af-

deling' worden nog steeds aangegeven in termen van afwijkingen (in procenten) van de budgetten (14). Nietszeggende informatie derhalve. Toch trekt Philips mensen (met name van de bonden) het interne overleg in op basis van het verkrijgen van informatie. Want als de FNV-fractie opstapt krijgen de anderen wellicht informatie. Maar op de keper beschouwt stellen de verkregen inzichten weinig voor. Het zgn. 'totaalplaatje' (hoe ziet de hele investerings- en werkgelegenheidspolitiek van Philips er in de toekomst uit) is nooit verkregen. Dat zou je zelf moeten maken!

c) Onderwijl strooit Philips driftig met gegevens in de publiciteit. Via journalisten, of anders wel via advertenties.



"EN TOEVALLIG WÉÉT IK - OMDAT 'T EEN
OUD VRINDJE VAN ME IS - DAT UW
HOOFDREDACTEUR HET VOLKOMME, MAAR
DAN OJK VOLKOMME MET ME EENS IS.. ."

Kenmerkend is de berichtgeving in het Eindhovens Dagblad van 23 februari, de dag van de landelijke manifestatie, terwijl de Lichttoren nog bezet was.

In een paginagrote advertentie zet Philips haar standpunt over de noodzakelijke reorganisatie nog eens fijntjes uiteen (een week later nogmaals, maar via een oproep aan jong mensen die vakman of vakvrouw willen worden bij Philips: werk genoeg). In dezelfde editie worden de achtergronden van de Philips reorganisatie -van Philips zijde bezien- nog eens keurig op een rijtje gezet. De IB-FNV haalt die editie met haar 'Lichttoreneffekt'.

Een ander 'feit' dat Philips zich in de openbaarheid liet ontvallen was, dat Philips al 400 miljoen verlies had geleden in de betrokken vestigingen en dat het nu verder ten koste zou gaan van andere onderdelen van het bedrijf als er niet snel iets gebeurde. (Volkskrant 19-2-80)

d) Philips ontmantelt Heer via een premieregeling en allerlei overplaatsingen, waardoor zij later in het jaar de waarschijnlijk goedkopere buit van de sluiting kan binnen halen; bij andere betrokken vestigingen zaait ze paniek met berichtgeving over het blokkeren van interne sollicitaties; daarnaast intimideert zij zwakkeren om zelf ontslag te nemen (15).

e) Philips veegt in het interne zowel als het externe overleg de diverse alternatieven (b.v. het 'koni-plan' van Winschoten of de alternatieven uit het Zwartboek) nauwelijks beargumenteerd terzijde.

De bond neemt dat eigenlijk -op diverse niveau's- voor kennisgeving aan.

Tot zover enkele lichtende voorbeelden van de beïnvloedingsmechanismen van Philips op de werkende mens, georganiseerd en ongeorganiseerd.

HOOFDSTUK 3

Binnen de bond

Terug naar de IB-FNV als tegenspeler van Philips. Want laat daarover geen misverstand bestaan, van CNV, Unie BHLF en FHPP ging in dit geval al helemaal niet de impuls uit om de reorganisatieplannen tegen te houden en te vechten voor volledig vervangende werkgelegenheid.

Onderhandelaar en achterban

Bezien we de IB-FNV nader op het punt 'besluitvoming', dan blijkt dat er in de loop van de akties nogal wat fundamentele spanningen en konflikten bestaan tussen met name de onderhandelaar van de IB-FNV en de bondsbestuurder voor Philips - Aalco van der Veen - en de 'achterban', gekoncentreerd in een uitgebreide CKK (platform van Philips-bedrijfsledengroepen, aangevuld met kaderleden uit het intern overleg).

Centraal in die spanning staat dat het beleid van de 'bond' in hoge mate gestuurd en gekoördineerd wordt door de bondsbestuurder (evt. middels het 'kollegiaal overleg' van distriktsbestuurders).

Die is als onderhandelaar met Philips aan handen en voeten gebonden aan eerdere afspraken, zoals b.v. overleg voortvloeiend uit de 'vredesplicht', of overleg over de CAO's terwijl niet over de reorganisaties gesproken mag worden.

Laten we achtereenvolgens eens een aantal hete hangijzers de revue passeren.

- Al in een vrij vroeg stadium geeft de bondsbestuurder in een interne notitie aan, dat de *centrale onderhandelingsdelegatie niet uit onbezoldigden* moet bestaan. De delegatie zou dan te groot worden (16). Ook is daarover nog geen overleg met Philips geweest.

Vanuit de CKK-vergadering van 14-12-79 wordt naar voren gebracht dat er wèl onbezoldigden in zouden moeten plaatsnemen, op dezelfde wijze waarop dat bij decentraal overleg wel vaak gebeurt.

Uiteindelijk gaan er geen onbezoldigden mee onderhandelen en keurt de CKK ook het overlegschema met Philips goed, zonder zich te realiseren wat dat later betekent.

- In de CKK-vergadering van 18 januari 1980, de dag na de bekendmaking van Philips-plannen, formuleert de bondsbestuurder de hoofdpunten van kritiek:

a) de sociale konsekwenties (zowel in het bedrijf als in de regio's) zijn slecht uitgewerkt en b) er zijn geen garanties dat er geen gedwongen ontslag zal vallen. Dáárom wijst hij de reorganisaties af. Eenduidige eisen worden op dat moment niet geformuleerd, zoals handhaving van volledige werkgelegenheid.

Hiermee stelt hij zich feitelijk reeds op zoals de andere bonden uiteindelijk ook doen - en de IB-FNV voorheen ook immer - namelijk als *bewaker en begeleider van de sociale gevolgen van zo'n reorganisatie*.

Van de eigenlijke rationalisatie met haar gevolgen voor de herstruktuering van de nederlandse industrie, trekt hij zijn handen af. Behoud van arbeidsplaatsen of sterker, controle op het bedrijfsleven (b.v. in verband met de honderden miljoenen vergende subsidiëring) wordt zo geen inzet van akties.

Terwijl dat wel de nadrukkelijke inzet vormt van o.a. de bedrijfsledengroep van Glas Eindhoven (zie Zwartboek Glas).

Voorlopig wordt afgesproken om de kommentaren van bedrijfsledengroepen te inventariseren en binnen drie weken een standpunt te bepalen. Voorts zullen er per vestiging op korte termijn ledenvergaderingen gehouden worden.

Iedereen leeft in de veronderstelling, dat er tot die tijd ook niet centraal overlegd zou worden met Philips.

- In de CKK-vergadering van 8 febr. blijkt dat wel gebeurd te zijn, namenlijk op 6 febr., terwijl de bondsbestuurder uit de rapportages van de bedrijfsledengroepen een lijst met 50 vragen samenstelde en naar Philips stuurde (4 februari). De vergadering

vraagt zich af of dat niet tegen de afspraken is. Onder voorbehoud spreekt de vergadering zich uit tegen de voorgenomen reorganisaties. Het beleid wordt goedgekeurd en er wordt groen licht gegeven voor het organiseren van akties na eventueel mislukken van overleg met Philips op 15 en 20 februari.

- De druk tot het voeren van 'eigen' akties wordt dan wel groot. Door de CKK-leden wordt dat ook ge signaleerd. In Heer zijn op dat moment al twee stakingen en een langzaam-aan-aktie geweest, terwijl het steunkomit  en het vrouwenkomit  allerlei activiteiten organiseren; een dag later b.v. een politieke fancy-fair en een demonstratieve bijeenkomst.



In Eindhoven wordt door een aantal organisaties al aan een manifestatie gewerkt, gepland voor 30 januari (en verschoven naar 11 februari en nog later uitgesteld ten gerieve van de manifestatie van de IB-FNV). Ook was er in het Noorden al het een en ander gebeurd: diezelfde middag een algemene FNV-manifestatie in Groningen, terwijl een CPN-manifestatie in Winschoten in aantocht was.

Maar al eerder stelde Aalko van der Veen tijdens de CKK-vergadering van 18 januari:

"We kunnen *niet veel meer dan begrip tonen voor spontane akties*. We kunnen hieraan echter geen leiding geven, omdat we nog in het overlegstadium verkeren. We moeten eerst ons standpunt bepalen. Of er akties gevoerd moeten worden is afhankelijk van de wijze waarop Philips tegemoet komt aan ons standpunt. Bij spontane akties gaat de weerstandskas niet open. Moeten er door ons akties gevoerd worden, dan is daar een overlegprocedure voor. We maken ons eigen beleid en laten dat niet maken door politieke partijen en aktiegroepen."

Waarop de vergadering haar solidariteit uit met de akties in Heer en dat aan hun vertegenwoordigers meegeeft.

- Onder deze druk besluit de bond om akties te gaan voeren. Aalco van der Veen schrijft een aktienotitie op 10 februari, dus kort na de CKK-vergadering. De kern van het aktieplan is:

Staking in Heer op 15 februari (weerstandskassen open), de bond neemt de aktie over o.a. "om naar de vestiging toe, maar ook naar de buitenwacht in Limburg eens wat te laten zien". Vervolgens het op 20 februari afronden van het overleg met Philips om onder de 'vredes-plicht' uit te komen. Op 22 februari een proteststaking in Heer en de bezetting van een Philipsgebouw in Eindhoven met een 60-tal kaderleden uit de verschillende probleem-vestigingen. Op 23 februari wordt de landelijke demonstratie gepland. Bij de voorbereiding wordt het komité betrokken, dat in Eindhoven al twee keer eerder een manifestatie wilde organiseren, maar beide keren geen medewerking kreeg van de IB-FNV en het FNV-distrikt. Pas nadat onder leiding van de IB-FNV een Eindhovens Steunkomité is opgericht, krijgt hetzelfde komité als voorbereidingsgroep van het 'Steunkomité' groen licht.

'Bestuurdersaktie'

Maar met de spektakulaire bezetting van de Lichttoren, (het symbool van Philips), een Landelijke Manifestatie waar tussen de 2 à 3 duizend mensen aan deelnamen, en de stakingen in Heer, was het eigenlijk met het verzet gedaan.

Velen noemden de aktie -vooral de bezetting- een 'bestuurders-aktie'. Hier wreekt zich het feit, dat de akties op zo'n geringe basis zijn opgezet, zodat zelfs voor ingewijde kaderleden sommige akties een volslagen verrassing waren.

Anderen hadden van te voren besloten niet mee te doen; sommigen daarvan wensten zich niet te laten gebruiken. Diversen die wel meededen, met name onder de bezet(s)ters van de Lichttoren, toonden zich achteraf teleurgesteld. De bezetting en de demonstratie zouden het begin zijn van meer harde akties. Achteraf verklaarden bestuurders dat ze bedoeld waren om het overleg weer open te breken.

Het verschil tussen 'niet door de bond gehonoreerde' akties vanuit de basis enerzijds, en nauwelijks door de leden gedragen akties die van bovenaf gepushed werden, was velen te groot. Vandaar, dat de niet geplande 60 kaderleden, maar iets meer dan de helft daarvan de bezetting 'droeg'. Veel kaderleden kregen de aktie niet naar hun achterban verkocht.

Philips reageerde zoals te verwachten: Wij wijzen erop dat u de 'vredesplicht' heeft geschonden en nodigen u uit voor verder overleg... (17)

Dat interpreteerden de juristen van de bond als een 'sommatie' tot overleg. Zo niet, dan stapt Philips naar de rechter. Philips wenst niet zomaar overleg, maar overleg per bedrijfsonderdeel resp. hoofdindustriegroep, waardoor van de centrale aanpak zou worden afgestapt en de reorganisaties gesplitst. Een nieuwe verdeel-en-heers-truc dus.

Deze eis van Philips bracht de onderhandelaar in konflikt met de CKK, maar deed ook het Bestuur van de IB-FNV in een vergadering op 28 februari besluiten om de voor de volgende dag geplande akties in Heer en Zuid-Limburg af te stoppen.

Rigoureuus en dodelijk voor verdere aktie. De bedoeling van de aktie was juist haar te verbreden, door vanuit een stakend Heer met bussen het Zuid-Limburgse te doorkruisen, om steun van andere vestigingen te krijgen.

Botsing

Vlak voor de 'sommatie' tot overleg van Philips, nl. op

26 februari, vergadert de CKK. Steeds nadrukkelijker komt de kwestie aan de orde of er centraal of decentraal met Philips verder overlegd moet worden.

De meerderheid blijft voor centraal. Dat is ook het besluit van de vergadering, nadat Aalco van der Veen als tussenoplossing nog probeert om op HIG-niveau ook te gaan overleggen (ongetwijfeld verwachtte hij de sommatie): "We zijn nu bezig met een beslissend punt in deze reorganisatie. De weg wordt steeds moeilijker. ER wordt te gemakkelijk gezegd, dat het overleg op centraal niveau moet blijven. In principe ben ik het daar wel mee eens. We hebben echter ook met Philips te maken en die wenst niet meer op centraal niveau te overleggen, zodat we zijn uit-onderhandeld. Dit in ogenschouw nemende staan we voor de keus of harde akties door de niet betrokken vestigingen te voeren, of hoe krijgen we toch zoveel mogelijk van onze wensen boven tafel (18). Er is een tussenoplossing, nl. niet op decentraal niveau, maar op HIG-niveau. We willen beproeven of stellingen niet los te wrikken zijn.

Spelen we daar niet op in, dan moeten we de konsekwentie onder ogen zien, dat alle overlegprocedures blokkeren. We moeten er dan absoluut op kunnen vertrouwen, dat de OR-en negatief adviseren. Nadien zullen dan de OR, GOR en COR moeten opstappen.

Dit leidt tot rotzooi in het overleg en zal zwaarwegende konsekwenties hebben voor de toekomst".

Aldus het verslag van die vergadering.

De bondsbestuurder hanteert hier een hele reeks machtsargumenten. Achtergrond vormt de opvatting dat het "in Eindhoven moeilijker is om de mentaliteit van de mensen te beïnvloeden. Onze activiteiten met betrekking tot de reorganisatieplannen slaan niet aan bij de niet betrokken vestigingen," aldus de COR-fractie.

Een andere achtergrond -we zagen het al- is dat Philips allang fase II en III van het overleg in wil. Vervelende 'bijkomstigheid' is het parallel verlopende CAO-overleg, waar Philips en de bonden elkaar weer zien. De verleiding om ook over andere zaken te praten of af te tasten is dan natuurlijk groot. Volgens v.d. Veen ligt het CAO-overleg in het verlengde van de reorganisatie-plannen.

Langzaamaan zien we dat de *onderhandelaar/bondsbestuurder* op gespannen voet komt te staan met de *lijn*, die de CKK wil volgen.

Kort na deze vergadering loopt het dan ook fout. Op 27 februari krijgt de IB-FNV dan ook de reeds bekende sommatie. Philips zegt publiekelijk toe (op 1 maart) dat men verder wil overleggen op lokaal niveau en dat met het Unie BHELP-onderzoek van informatie zal voorzien. De bonden ruzieën over het onderzoek van de 'externen' en het CNV voelt zich gepasseerd door de akties van het FNV;

Op de dag van de Landelijke FNV-staking, we schrijven 4 maart 1980, zegt de IB-FNV toe weer te willen overleggen.



Op 6 maart gebeurt dat ook en dat lijkt het *keerpunt in de akties*. Heer wordt uit het reorganisatiepakket gelicht (tegen het mandaat van de CKK in) en men komt tot aparte afspraken: in 1980 geen gedwongen ontslagen, maar wel ongeveer 40 overplaatsingen.

Direkt wordt er een CKK-vergadering belegd (10 maart), alwaar een interne notitie van de bondsbestuurder wordt voorgelegd. Feitelijk komt die er op neer, dat hij pleit om met Philips op 13 maart te gaan overleggen over drie problemen: Stadskanaal met een stukje Nijmegen; Eindhoven/Heerlen/Heer en Eindhoven/Winschoten (Glas). Dat wil zeggen, decentraal overleggen en de principe-afpraak over Heer goedkeuren.

Achtergrond vormt uiteraard zijn interpretatie van de sommatie, maar ook zijn inschatting van de aktiebereidheid: "er is sprake van enige toename van de aktiebereidheid maar dan vooral gericht op het eigen stuk van het reorganisatieplan. In de vestigingen, niet of slechts zijdelings betrokken bij de reorganisatie valt weinig of geen beweging meer waar te nemen.

In Maastricht zien we nog steeds een grote aktiebereidheid gepaard gaande aan het opkomen van veel vragen in zowel de stakingsuitkerings sfeer liggend als in de toekomst van ieder individueel", aldus v.d. Veen in zijn notitie aan de CKK.

V.d. Veen begint het gebrek aan aktiebereidheid -door de bond zelf krachtig in de hand gewerkt- als tegenargument te gebruiken en vóór het binnenhalen van voor de mensen tastbare resultaten te pleiten.

In dezelfde brief: "Stel dat wij stelselmatig vast bleven houden aan decentraal overleg in de opstelling van de gesprekken in januari/februari, wat zou er dan kunnen gebeuren, aangenomen dat Philips met andere bonden (Unie BHLF en FHPP) en enige interne overlegorganen tot een gesprek zou komen. Philips zou alle mogelijke moeite doen om nog iets door die anderen te laten beïnvloeden en naar buiten te brengen dat de bond niet eens aan een stuk belangenbehartiging doet". Overigens sluit hij akties per vestiging nog niet uit, maar akties om centraal overleg af te dwingen ziet hij niet meer zitten.

Door het voorstel rond Maastricht te aksepteren "hebben wij en Philips iets laten inslikken -nl. de manhaftige taal dat de plannen in grote lijnen niet beïnvloedbaar zijn- maar tegelijkertijd iets konkreets voor Maastricht bereikt".

Philips Heer verloren

Achteraf weten we in ieder geval zeker dat het weinig voorstelt (premiereregeling tot f 15.000,- maximaal, uitkoop mensen, leegloop en sluiting per 1 jan. 1981), maar dat kon men toen ook zien en weten. De CKK stelt dat ook. De CKK moet dus door de bocht en haar beleidslijn -centraal overleg over het hele pakket en anders aktie- laten varen of het wordt een aanvaring met de

bondsbestuurder, die staande de vergadering toegeeft: "De uitspraken van de CKK zijn belangrijk. Ik ben buiten mijn mandaat gegaan. Ik heb moeten inschatten wat haalbaar is. Aan Philips is meegedeeld dat ik geen mandaat heb. Vandaar dat deze vergadering belegd is". Uiteindelijk wordt over het voorstel gestemd en blijken 16 mensen vóór, 14 tegen en 12 onthouden zich. Oftewel iets meer dan een derde van de CKK ondersteunt het beleid en dat wordt dan kennelijk uitgevoerd. Vanaf dit moment wordt per probleemgebied verder overlegd en onderhandeld d.w.z. met de betreffende kadergroepen: Heer is fini, de Elcoma-problemen gaan in tweeën (Noorden en Zuiden) en Glas (Winschoten en Eindhoven) kan het gezamenlijk aanpakken. Maar *in wezen is het verzet twee maanden na de bekendmaking van de plannen gebroken*. Nu wordt het nog zeven maanden sukkelen.



In de paragraaf 'Breekpunt in de aktie' schetsten we de konkrete ontwikkelingen al. De zaak gaat als een nachtkaaars uit. Na kort verzet geven de vrouwen in Heer het op (bestuurder: dit is echt het maximaal haalbare!); de invloed van zowel vrouwenkomité als steunkomité is al ruim daarvoor teruggedrongen, omdat de bond de aktie overnam. De vrouwen zijn door de lange duur van de aktie vermoeid geraakt.

Op centraal niveau wordt er ook binnen de bond niet meer overlegd; maanden vinden er geen CKK-vergaderingen plaats en als ze weer opstarten is dat in het kader van de lopende CAO-onderhandelingen, met de 'Stand van de reorganisaties' in de mededelingensfeer.

HOOFDSTUK 4

Glas

Decentraal overleg

Na de 10-de maart start een golf overlegrondes, zowel in het interne als het externe overleg. In totaal tientallen overlegvergaderingen vinden plaats tot 1 juli, wanneer Philips alle overleg aan haar laars lapt en de plannen gewoon gaat uitvoeren. Overleg tussen Philips en de bonden, in GKK (groeps-kontakt-kommissie=overleg bedrijfsledengroepen per HIG), OR en GOR en overlegvergaderingen. Bezoldigden en kaderleden van de bond besteden hier vrijwel al hun tijd aan. Vóór dit moment is decentraal overleg afgehouden, zij het dat b.v. het intern overleg niet opgeschort is.

Beperken we ons verder tot de ontwikkelingen bij de HIG GLAS, d.w.z. Eindhoven en Winschoten, dan is goed zichtbaar wat de vernietigende werking is van het uitspelen van twee vestigingen tegen elkaar.

Allereerst de uitgangspunten van bedrijfsledengroepen en OR in beide vestigingen. In de kern komt die er op neer, dat zij allen de volledige werkgelegenheid en inkomsten van beide vestigingen willen behouden.

In Winschoten wordt dat vastgelegd in een motie op 23 april 1979 - een jaar eerder reeds - tijdens een door de OR georganiseerde openbare vergadering in Hotel Royal York. Via hoorzittingen tussen 8 en 11 april 1980 wordt dat standpunt bevestigd en stelt men dat het zg. *Koni-plan* (het maken van KTV-conussen) de motie het best benadert; dit in tegenstelling tot het S-plan, d.w.z. de verplaatsing van de Speciaalglasfabriek van Eindhoven naar Winschoten, waardoor er bijna 200 arbeidsplaatsen verloren gaan. Op 15 april wordt dit de R.V.B. meegedeeld (19).

In Eindhoven heeft de BLG Glas haar standpunt vastgelegd in het *Zwartboek-Glas* van maart 1980.

Vanuit bovengenoemd doel worden een hele reeks produktiemogelijkheden aangegeven. (kwartsglas, SL-lampen, hardglasballons, etc.), terwijl gewezen wordt op de uitgebreide mogelijkheden van de opto-elektronika (glasvezel-optiek).

Kortom, alternatieve produktie, met mogelijkheden voor speciale massafabrikage in Winschoten en ontwikkelingswerk en kleine series in Eindhoven.



De OR-Glas Eindhoven neemt het Zwartboek in mei officieel aan als basisstuk voor de komende reorganisatie-diskussies. Daarvoor, tussen 20 februari en 3 maart, organiseerde de OR 21 hoorzittingen in de Speciaal-glasfabriek. In principe vindt het merendeel van de mensen dat de fabriek moet blijven, maar men vreest dat Philips haar plannen toch doorzet. In dat geval moeten er goede 'garantieregelingen' komen (20). In feite is dit de basis voor een korte staking op 20 juni, als blijkt dat Philips die garanties niet wil geven.

Vooralsnog is er geen strijdbare en duidelijke houding van de mensen bij de Speciaal-glasfabriek; men twijfelt o.a. aan de kracht van de OR en de bonden om de plannen te keren. Althans blijkens de hoorzittingen. De grote vraag blijft wat er gebeurd zou zijn als de bonden akties georganiseerd hadden. Uiteindelijk adviseert de OR-Eindhoven negatief t.a.v. verplaatsing

Speciaal-glasfabriek en positief t.a.v. openhouden Winschoten "waarbij andere dan glasactiviteiten niet bij voorbaat uitgesloten moeten worden" (21).

De OR-Winschoten houdt haar poot stijf, gesterkt door de unanieme uitslag van de hoorzittingen en overlegt zelfs niet eens over het S-plan, ook al veegt de directie -onvoldoende gemotiveerd- het Koni-plan als onrendabel van de tafel.

Eenzelfde lot trof de alternatieven uit het Zwartboek: nauwelijks beargumenteerd afgewezen (beide alternatieven waren ook niet op elkaar afgestemd).

De hoorzittingen in Winschoten waren trouwens nodig om interne verdeeldheid in de OR-gelederen -wel of niet S-plan bespreken- te voorkomen.

Vlak voor de definitieve standpuntbepaling van de GOR-Glas blijken beide OR-en qua strategie en taktiek niet te sporen, maar met vereende krachten kan toch een unaniem zeer *negatief advies door de GOR* worden uitgebracht (20 juni).

Gebleken is, dat het intern en extern overleg tegen elkaar worden uitgespeeld en soms ook BLG's tegen bestuurders van de bond. De directeur van Winschoten meldt tijdens de OR-overlegvergadering Winschoten van 2 mei, dat in het overleg met de vakbond wèl over het S-plan is gesproken, terwijl de OR zich blijft baseren op de 'motie' voor volledige werkgelegenheid en het Koni-plan. Men kan zich afvragen wat de waarde van het intern overleg is, als de besluiten over wel of geen actie uiteindelijk toch in de vakbond genomen worden. Gezien de enormehoeveelheid energie die het kost, kan je die beter gebruiken als BLG.

Voorts blijkt men in het intern overleg bij het stellen van gerichte vragen over de reorganisatie konstant met een kluitje in het riet te worden gestuurd, de directies negeren het overleg inhoudelijk, informatie wordt niet of onjuist gegeven, is oncontroleerbaar, etc. Zo worden Koni-plan en Zwartboek-alternatieven weggepoetst.

In het extern overleg gebeurt eigenlijk hetzelfde, zij het dat de onderhandelaars (v.d. Veen, Berger en Fontein) gewoon niet ter zake deskundig zijn. Zij kunnen niet meer dan voorgebakken vragen stellen, ant-

woord krijgen en meenemen (22).

Beoordelen of kritiseren van die antwoorden van Philips lukt ze niet, wat op zich geen bevreemding hoeft te wekken. Maar wat wel de vraag naar andere delegatie-samenstellingen oproept.

Op 22 mei wijst de IB-FNV het reorganisatieplan integraal af, op basis van de standpunten van de betrokkenen, analyses zoals in de rapporten 'Afbouw afgewezen' en 'Zwartboek Glas', en de onvoldoende argumenten die het interne en externe overleg opleveren.

De Unie BHLP en FHPP ondersteunen de plannen, mits de sociale paragrafen uitgewerkt worden.

Niettemin komen de aanvalsplannen van BLG's en OR'en om de volledige werkgelegenheid te garanderen, zelfs uit te breiden, in de ijskast te staan. Akties worden er niet op gevoerd. Bij volgende gelegenheden zal de verbinding tussen akties en het ontwikkelen van alternatieve produkties (alternatief óók in de betekenis van maatschappelijk nuttig) eerder gelegd moeten worden. Langzaam maar zeker neigt men *van aanvalsplannen naar verdedigingsakties*.

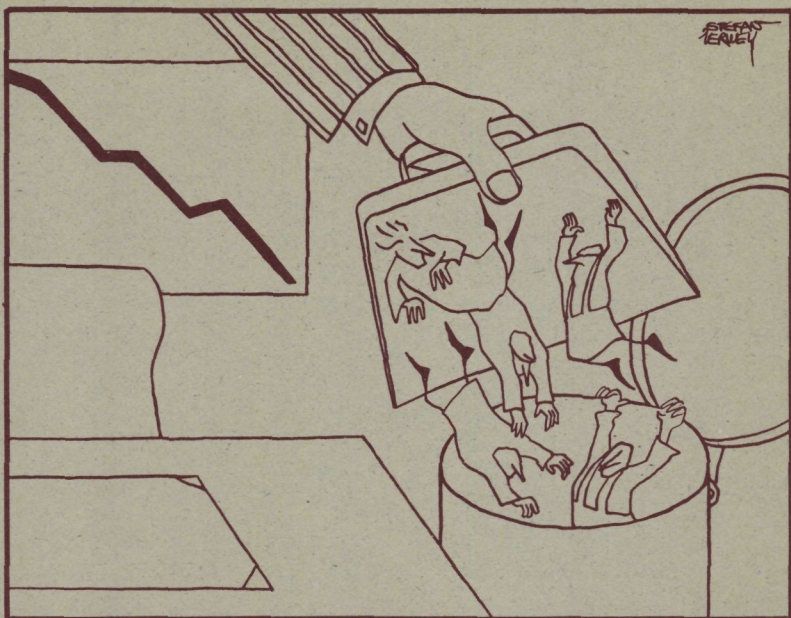
Vooraf omdat Philips hardnekkig weigert garanties te geven, dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen en dat er 'goede regelingen' komen t.a.v. inleren van mensen uit Winschoten, funktieniveau's, ploegentoeslagen, etc. Op dit punt vinden FNV, FHPP en CNV elkaar weer en worden akties mogelijk.

De BLG-Glas eist die garanties op 14 juni en Philips reageert op 18 juni halfzacht, waarop de BLG oproept om het werk op 20 juni 's-middags neer te leggen om de de situatie te bespreken. Geen garanties betekent geen medewerking aan de uitvoering van de reorganisaties.

Pas dan zal men de 'gewijzigde' plannen gedogen.

De werkonderbreking van een half uur -een enkele krant gewaagde van een korte staking- van 200 van de 260 mensen waarbij de produktie doordraaide, was een feit en Philips leverde haar wisselgeld in (23).





Op 1 juli legt Philips alle adviezen naast zich neer en biedt de bonden konsept-sociale plannen aan. De reorganisaties gaan door.

Prettige vakantie. Het vervolg van het verhaal is bekend. Ettelijke overlegondes over in eerste instantie zeer slechte sociale plannen. De IB FNV staakt in augustus het verzet tegen de reorganisatieplannen als zodanig. Actieplannen van kaderleden worden door de bestuurders afgehouden, uit vrees dat die de onderhandelingen over de sociale plannen verstoren. "Geen rotzooi meer trappen", is het parool.

Philips zelf gooit echter de knuppel weer in het hoenderhok, door opnieuw het 'gedwongen ontslagen' dreigement van stal te halen. Ook rond garantieregelingen voor de ploegenwerkers waait er stof op. Een werkonderbreking bij Elcoma Prof.Buizen, een op handen zijnde demonstratie, en een handtekeningenactie bij Glas doen Philips toegeven.

Deze ervaring werpt meteen de vraag op, of alleen hierop acties te organiseren zijn? Of zouden we ook nog verder kunnen komen?

De tijd dringt. Philips Heer is al dicht.

BLG-activiteiten

Hoe is nu geprobeerd om vanuit de BLG de mensen te betrekken bij wat er gebeurde?

- Op 16 januari (één dag voor de aankondiging van de reorganisaties door Philips) verscheen er een extra BLG-bulletin, met het bericht dat de Speciaalglasfabriek in Eindhoven gesloten zou worden.
- Ongeveer een week later, op 24 januari, weer een extra BLG-bulletin. Hierin werden de achtergronden gegeven voor de Philips-plannen. Ook het wanbeleid van de Glas-direktie werd genoemd en de mensen werden opgeroepen tot verzet tegen de plannen.
- Dan volgde medio februari, ongeveer een week voor de bezetting van de Lichttoren, een uitgebreid nummer van BLG-Nieuws waarin de Philips-plannen werden afge-wezen. Er werd in uitgelegd wat de gevolgen zouden zijn van deze maatregelen en er werd duidelijk uitgelegd dat harde actie nodig was om het noodlot te keren.
- Voor de BLG-leden in OR en GOR braken drukke tijden aan. Er werd eindeloos overleg gevoerd in OR en GOR (waarin de IB FNV een meerderheid heeft) en met de bestuurder, die de OR overigens op een zeer geslepen manier aan het lijntje hield. Vanaf 13 februari tot 1 juli zijn er meer dan 30 bijeenkomsten geweest!
- Tussen 20 februari en 3 maart organiseerde de OR hoorzittingen voor het personeel van SE. In totaal 21 groepen werden de mensen geïnformeerd over wat hen te wachten stond en werden de meningen gepeild. Die logen er niet om, zoals bleek uit het BLG-bulletin dat medio april verscheen en aan deze hoorzittingen was gewijd. Overigens werd er vanuit de OR-fraktie voor gezorgd, dat bij alle 21 groepen één of meerdere FNV-leden aanwezig waren.

Achteraf bezien kan men stellen dat het startmoment van de hoorzittingen, 6 weken na de aankondiging door Philips, te laat is geweest. De sterkste emoties waren goeddeels voorbij en dat heeft zeker invloed op de aktiebereidheid van mensen.

Een ander aspekt dat uit de hoorzittingen blijkt, is dat de aktiebereidheid ook ongunstig beïnvloed wordt door de zeer slechte werkomstandigheden in de Speciaal-

glasfabriek op dat moment: "Slechter dan we het nu hebben, kunnen we het nauwelijks krijgen", is een veel gehoorde opmerking.

En tenslotte blijken de werknemers van SE een weinig homogene groep te vormen. De mensen die niet in ploegen werken, ondervinden geen direkt financieel nadeel van de afbouw en stellen zich dan ook veel gematigder op dan de 4-ploegenwerkers.



- Dan verschijnt op 6 mei het Zwartboek van de BLG, vergezeld van een extra BLG-bulletin voor de te houden perskonferentie.

Dit Zwartboek was overigens al in maart klaar, maar er werd gewacht met de uitgave ervan, om de kollega's in Winschoten (die hun eigen koni-plan hadden gelanceerd) niet in de wielen te rijden. Het Zwartboek bevatte een zeer gedegen analyse van de problemen en geeft ook alternatieven aan, die heden ten dage nog onverminderd gelden.

Op 6 juni ontvangt de bestuurder van Glas de FNV-fractie uit de OR als een groep "verontruste Glas-medewerkers", en er wordt over het Zwartboek en de daarin genoemde alternatieven gesproken.

Tevergeefs, zal blijken.

- Op 13 juni maken enkele BLG-leden en de distriktbestuurder hun opwachting bij burgemeester Borrie van Eindhoven en de wethouder van Economische Zaken. Deze hebben namelijk op 16 juni een gesprek met de Raad van Bestuur van Philips. Gesproken wordt over de bedreiging van de werkgelegenheid in de regio en opnieuw worden de alternatieven van de BLG naar voren gebracht.

Uit dit alles blijkt wel dat de BLG weliswaar uitstekende en actieve onderhandelaars heeft, maar beslist géén aktievoerders. Op een enkele uitzondering na ontbreekt in de groep het lef en vooral de ervaring om snel en adekwaat de mensen te mobiliseren.

Hierop is één uitzondering te melden:

Op 14 juni eist de OR garanties tegen gedwongen ontslagen, waarop Philips op 18 juni afwijzend reageert. Hierop trekken de BLG-leden op 20 juni de fabriek in en komt het in de middagpauze tot de al vaker genoemde werkonderbreking, waarna Philips op dit punt door de knieën gaat.

Maar het doek is al gevallen en op 1 juli volgt de ontknoping, zoals was aangekondigd in een laatste extra BLG-bulletin:

Philips gaat de reorganisaties ongewijzigd doorvoeren.



Nieuwe bedreigingen

Hoe zijn nu de verwachtingen voor Glas in de komende jaren?

- Voor de Pers-/Proevenfabriek PE (TV-glas) is al aangekondigd dat deze naar Aken, het TV-centrum, overgeplaatst wordt. Dit zal voor Eindhoven en niet alleen voor Glas grote gevolgen hebben.

Overplaatsingen intern Glas (het warme stuk), die nu al moeilijk zijn, zullen dan helemaal onmogelijk zijn. Omdat Aken dan ook het proefcentrum wordt, zal ook de Centrale Ontwikkeling nog verder worden uitgekleeft.

- Voor de Optische Fabriek zijn er allerlei perspectieven. De pers is hierover erg optimistisch. Toch doet zich hier m.b.t. de produktie het probleem voor, dat vooralsnog ('81-82) de markt voor Video niet wil aanlopen. Ook voor de toekomst trekken donkere wolken zich samen omdat de Philips-strategie -zo dicht mogelijk produceren bij de markt (lees: de VS)- voor Eindhoven weinig arbeidsplaatsen inhoudt. Het aantal fabrieken dat door Philips wordt opgekocht is zo groot, dat ook voor de ontwikkeling, bijvoorbeeld DOR, dit wel eens onaangename gevolgen zou kunnen hebben.

- In de TCF (telekommunikatie-vezels) zou een geweldige uitbreiding in de werkgelegenheid kunnen plaatsvinden. Of deze in Eindhoven gerealiseerd wordt? Waarschijnlijk zal voor de Benelux de produktie gaan plaatsvinden bij de NKF. De markt in Amerika wordt opgevuld door het verkopen van 'onze' kennis aan fabrieken waar Philips tot 50% aandelen verworven heeft. Bovendien zullen in de grote Europese landen de Nationale Organisaties samen met de regeringen wel een politiek spelletje spelen.

De geruchten dat de TCF in Eindhoven van de Centrale Ontwikkeling naar de Optische fabriek wordt verplaatst, worden steeds hardnekkiger. Voor het aantal arbeidsplaatsen, zoals meestal bij fusies, houdt dit weinig goeds in.

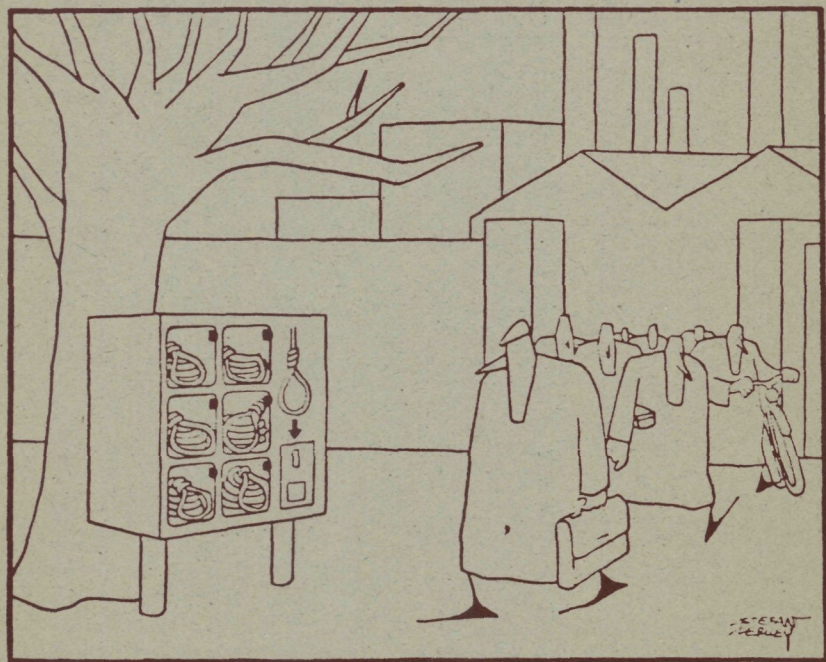
- Voor de Centrale Ontwikkeling geldt, dat Philips er meer en meer naar streeft om de gerichte ontwikkeling in de fabrieken te doen plaatsvinden. Over blijft er dan een stuk basisontwikkeling met natuurlijk minder

werkgelegenheid.

- Voor wat betreft de stafafdelingen van Glas in Eindhoven zal de werkgelegenheid steeds verder afbrokkelen, gezien het feit dat Philips hierin sterk aan het bezuinigen is.

Dit alles wijst erop dat wij in Eindhoven, behalve een ontwikkelparadijs, een stuk produktie hard nodig hebben willen we bij Glas niet alle werkgelegenheid kwijt raken.

Want er zal in 1985 (als de afbouw niet gestopt wordt) nog voor slechts + 500 mensen werk zijn!



KONKLUSIES

Ondanks alle energie die door tallozen is geleverd om de plannen tegen te houden, voert Philips zijn reorganisatieplannen onverkort door. In de maanden tussen aankondiging en uiteindelijke beslissing hanteert het bedrijf een veelheid van technieken en onderhandelings-trucs.

De vakbond blijkt onderling verdeeld, slecht voorbereid en angstig te zijn.

Deze drie punten willen we verder uitwerken, door bij alle punten van kritiek onze visie te geven op hoe het anders zou kunnen en moeten.

Verdeeldheid

- De BLG vindt het noodzakelijk dat er gemeenschappelijke uitgangspunten komen, die dienen als basis voor alle akties.

Wij bepleiten het ontwikkelen van een eigen beleid door de IB FNV m.b.t. saneringen in de industrie, dat inspraak en controle vooraf inhoudt bij investeringen, subsidiëring, soort produkt, technologie, kwaliteit van de arbeid, werkgelegenheid, enz.

Te vaak blijken bestuurders onderling verdeeld.

- De BLG pleit ervoor dat het overleg met Philips over alle reorganisaties op centraal nivo wordt gevoerd. De reorganisaties dienen als één pakket te worden beschouwd.

De invloed van de CKK dient formeel en praktisch ver-groot te worden.

De IB FNV dient regelmatig overleg tussen kaderleden van alle bedreigde vestigingen te organiseren.

- Er dient een betere afstemming te komen tussen intern en extern overleg.

Bij akties zal sneller het intern overleg opgeschort moeten worden en dienen de BLG's alle steun en aandacht te krijgen.

Vorbereiding

- Tegen alle argumenten die Philips al dan niet onder-

bouwd aanvoert, is geplande, gekoördineerde, systematische, wetenschappelijke kritiek nodig.

De IB FNV dient die deskundigheid in te brengen.

Alternatieven, zoals genoemd in het Zwartboek, dienen krachtig en met deskundigheid ondersteund te worden.

- Er is onderzoek nodig naar de beweegredenen van mensen om wèl actief te worden voor ploegentoeslag, voorkomen van gedwongen ontslagen e.d., terwijl 'behoud van werkgelegenheid' hen niet op de been brengt.

- Reorganisatieplannen kunnen vaak lang vantevoren voorzien worden.

De IB FNV dient BLG's te ondersteunen bij het vooraf plannen van akties, het samenstellen van draaiboeken, etc.

- Deskundige kaderleden dienen op alle nivo's deel uit te maken van de onderhandelingsdelegaties.

- Rechtstreekse internationale kontakten van kaderleden met buitenlandse kollega's in dezelfde of verwante HIG-en dienen door de IB FNV mogelijk gemaakt en ondersteund te worden.

- Bij verwachte reorganisaties dient naar de mening van de BLG de procedure te zijn:

1. ledenvergaderingen (BLG's),
 2. CKK-overleg,
 3. kontakten met Philips,
- en niet omgekeerd!

Angst

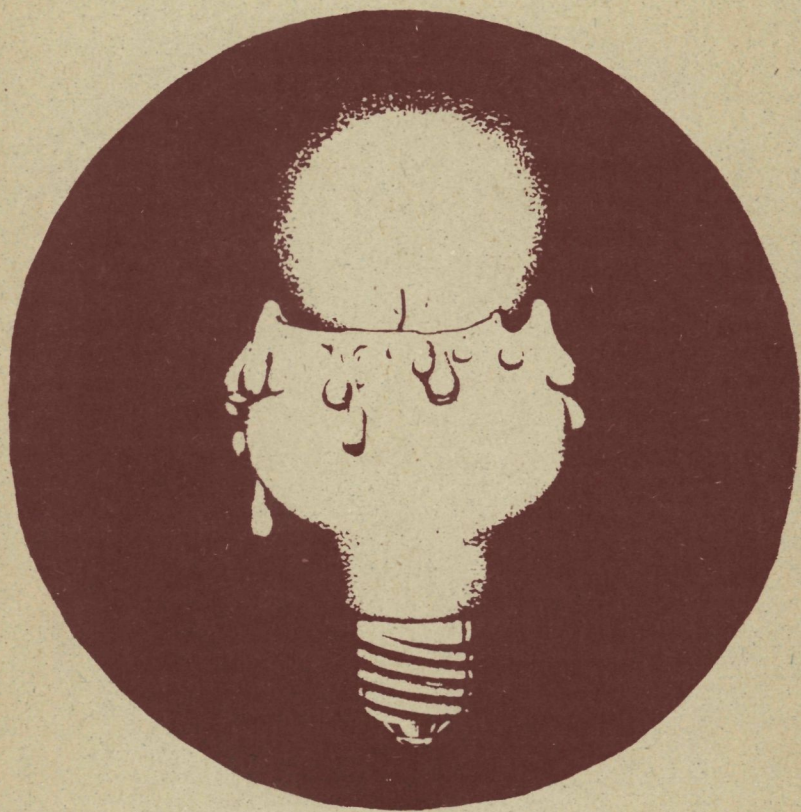
- De BLG vindt het dringend nodig dat de IB FNV tactieken ontwikkelt om desgewenst snel onder de knellende 'vredesplicht' uit te komen. Spontane akties dienen onmiddellijk te worden gesteund in plaats van afgeremd. Ze kunnen dienen als voorbeeld en startpunt voor andere kaderleden.

- Kaderleden dienen opgeleid te worden in het aktievoeren. Diverse prik-akties, genoemd in dit Roodboek, hadden sukses.

- Meer algemeen dient de IB FNV bewust meer risiko's te aanvaarden. Missers zijn mogelijk, maar niets doen helpt helemaal niet.

BRONNEN

1. Notitie m.b.t. beleid IB FNV bij reorganisaties:
A.v.d.Veen 23/3/80
2. Zie besluitenlijst HIG-Glas kaderleden 13/10/80,
of brief Th.Berger aan het federatiebestuur d.d.
24/1/80. En "De 1500 van Philips", notitie van
A.v.d.Veen 30/1/80. Zie ook DB-vergadering IB FNV
28/2/80.
3. Zie notitie A.v.d.Veen (ad1) blz.1.
4. Zie voetnoot 3.
5. " " "
- 5a. Dat blijkt ook uit OR-verslagen van Glas-Ehv.
6. Voetnoot 5. Zie ook IRO 161 1/11/79: "Belangrijke
reorganisaties: WOR art.25".
7. Zie: "De 1500 van Philips" 30/1/80; en "Aktie-
notitie Philips" 10/2/80, beide A.v.d.Veen.
8. Brief Th.Berger aan federatiebestuur 24/1/80.
9. Rapport Arjen Ronner (FNV).
10. Brief Theo Berger 24/1/80.
11. Werkgelegenheidsrapport OR-Heerlen 1975.
12. Zie Teulings: "Philips".
- 12a. Zie ook de huidige Elcoma-plannen.
13. A.v.d.Veen meent dat externe deskundigen dat ook
niet kunnen: zie Aktienotitie 10/2/80, blz. 1.
14. Zie bv. verslag Overlegvergadering GOR-Glas d.d.
21/2/80.
15. Zie artikel Volkskrant 2/2/80.
16. Brief A.v.d. Veen 10/12/79 aan de CKK.
17. Brief Philips Sociale Zaken aan IB FNV 27/2/80.
18. Waarom dit de keuze is, lijkt onduidelijk. Uit de
notulen van de DB-vergadering van 28/2/80 valt te
lezen, dat Aalko geen akties verwacht. Daarnaast
besluiten ze die te stoppen. Ook het argument van
de niet-betrokken vestigingen is onduidelijk.
19. Zie telex 15/4/80 van OR naar RvB.
20. Verslag Hoorzittingen Speciaalglasfabriek april
1980, blz.2.



21. Notulen OR-Glas Eindhoven nr.10, 4/6/80.
22. Zie bv. verslagen van overleg Philips-bonden van 13 en 28 maart over het Koni-plan.
23. Zie BLG-Nieuws Extra van 20/6/80 en Eindhovens Dagblad 21/6/80.

**Uitgave:
De BLG-Glas Eindhoven
van de Industriebond FNV**