

2866

NOODKREET!

Over de afbouw
van
Philips in Limburg



Uitgave

Deze brochure is een gezamenlijke uitgave van de Bedrijfsledengroepen van de Industriebond FNV in Limburg, en de Stichting Onderzoek Bedrijfstak Elektrotechniek in Eindhoven.

Te bestellen bij SOBE, Postbus 368, Eindhoven.
Telefoon 040-447021;
en bij de Industriebond FNV Limburg, Valkstraat 12
in Sittard. Telefoon 04490-20.000.

Deze brochure is mede tot stand gekomen dankzij de Nationale Commissie Ontwikkelingssamenwerking.

Vooraf

Januari 1980 kwamen vertegenwoordigers van de Philips-Bedrijfsledengroepen van de Industriebond FNV Limburg te Echt bijeen. Punt van de agenda was natuurlijk ook het nieuwe reorganisatieplan van de NV Philips, dat een week tevoren door Philips bekend was gemaakt. In Limburg zouden opnieuw harde klappen bij Philips vallen met als uitsmijter de sluiting van Maastricht. Op de bijeenkomst werden informatie en ervaringen uitgewisseld. De situatie bij Philips in Roermond, Sittard, Venlo en Heerlen bleek evenmin rooskleurig. Integendeel zelfs. Al 10 jaar lang kampen de Philips-vestigingen in Limburg met een beleid van afbouw van werkgelegenheid. Een verschrikkelijk beleid met ernstige sociale gevolgen voor de werknemers. Over deze gevolgen en de wijze waarop Philips de arbeidsplaatsen de poort uit weet te werken bestond grote overeenstemming. Voorbeelden uit de verschillende vestigingen vlogen over en weer over de tafel. In ons eindoordeel waren we unaniem. In een pamflet, dat wij de volgende dag aan de Philips-poorten verspreidden, veroordeelden wij de nieuwe reorganisatie. Een reorganisatie, waarvan wij vrezen, dat zij niet eens een doornen kroon is op tien jaar van afbouw. Als het aan Philips ligt lijkt ons aan deze afbouw nog lang geen einde te zijn gekomen.

nieuwe discussie

Afgesproken werd over dit beleid eens een boekje open te doen en onze ervaringen te verzamelen in een brochure. Het moest een noodkreet worden. Een noodkreet over een geruisloze en sluipende afbouw. Een noodkreet geschreven door mensen in grote problemen en grote onzekerheid. Een noodkreet ook voor een

nieuwe discussie over een ander beleid. Een nieuwe discussie, waarbij niet langer alleen Philips aan het woord is, maar waarbij ook onze problemen eens aan de orde komen. Of het nu goed of slecht gaat met Philips, nu zijn ook wij eens aan de beurt.

Bij het schrijven van deze brochure zijn we geholpen door de Stichting Onderzoek Bedrijfstak Elektrotechniek (Sobe) te Eindhoven.

April 1980



inhoud

Vooraf	3
De 'Ver van mijn bed-show'	7
Ingepakt en om de tuin geleid	9
De 'welles-nietes' discussie	13
Philips in Limburg, een apart geval	21
De gevolgen van de afbouw	31
Het gedwongen natuurlijk verloop	35
De huidige reorganisaties	40
Zijn er nog perspectieven?	46
Tot slot	59

de ver van mijn bed' show

Sinds 1970 geldt bij de NV Philips in Nederland nog slechts de afbouw van werkgelegenheid. Op een totaal van 106.000 arbeidsplaatsen gingen er 22.000 verloren. In de komende tien jaar, zo wordt verwacht, zal nog eens met 20.000 arbeidsplaatsen worden afgebouwd. Wij in Limburg droegen meer dan evenredig bij aan deze afbouw. Op een totaal van circa 9.000 arbeidsplaatsen werden er in Limburg 3.300 afgebouwd. Oftewel: Landelijk min 20%; Limburg min 35%.

natuurlijk verloop

Het toverwoord in deze afbouw heet 'natuurlijke afvloeiing' of 'afbouw door natuurlijk verloop'. De mensen, die het concern verlaten (bijvoorbeeld vanwege pensioen of arbeidsongeschiktheid) worden niet door nieuwe mensen vervangen. Het concern krimpt dan 'als vanzelf' in.

Een zeer milde wijze van inkrimpen, zo luidt een veelgehoorde opvatting. Er bestaan geen direkt getroffen werknemers, zoals wél bij kollektief ontslag. Om natuurlijke redenen en vrijwillig verlaten mensen het concern. Voor de overblijvende werknemers gaat het werk gewoon door.

Deze opvatting -een jammerlijke misvatting- kon wel eens verantwoordelijk zijn voor de geringe aandacht en publiciteit, waarmee de Philips-afbouw gepaard

ingepakt en om de tuin geleid

Hoe anders, zo kan men nu verzuchten, zou alles gelopen zijn, wanneer Philips in 1970 openlijk had laten weten, dat zij 22.000 arbeidsplaatsen de poort uit zou willen werken en 12 vestigingen zou willen sluiten. Maar hoe oneindig veel slimmer is "de sociaalste werkgever" van Nederland.

Voor een goed begrip moet U zich voorstellen, dat U werkneemster of werknemer bent van bijvoorbeeld Philips Maastricht anno 1970. Eén van die 365.000 Philips-werknemers, in één van die 1.800 vestigingen, in één van die 80 landen, waar Philips vestigingen heeft. U produceert met de gehele vestiging dat ene kleine radio-onderdeeltje, zoals men in een andere vestiging dat andere kleine onderdeelje van een radio produceert. De radio zelf wordt weer ergens anders gemonteerd. Waar weet U niet precies. Of U produceert, zoals op dit moment in Maastricht met 250 kollega's (in '70 waren het er nog 650) : lamphouders, dikteermikrofoons, vertaal-ontvangers, pick-up-koppen, paging-ontvangers, hoorapparaten, kiezerkolommen en radio- en TV-ontvangbuizen. Een allegaartje van klusjes, waarvan U eigenlijk niet meer weet te vertellen dan, dat zo nu en dan een vrachtwagen van Philips al dat spul komt ophalen en het

waarschijnlijk wel ergens heen zal brengen. U produceert slechts. De commerciële afdeling is ergens anders gevestigd. Voor het overige weet U nog, hoe U de machine moet bedienen, die U is toegewezen en dat U in geval van storing 'overall af moet blijven'. Maar hiermee is de kous al snel af. Verder weet U eerlijk gezegd niet zo bijster veel meer over Uw vestiging te vertellen. Wat men daar in Eindhoven uitspookt daar hoort U weinig van. Dat merkt U slechts. Achteraf. Wat er in andere Philips-vestigingen gebeurt weet U niet. Zelden of nooit heeft U contact met kollega's uit andere vestigingen. Niet in Nederland, laat staan internationaal. Daar staat U dan. In 1970 nog met 650 kollega's, maar hoeveel verder strekt op dit moment de wetenschap dan dat er nog maar 250 van over zijn en dat Philips de tent nu wil sluiten? Geruisloze afbouw, zonder openheid.

gespreide afbouw

Philips spreidde haar afbouw over al haar nederlandse vestigingen. In de ene vestiging gingen wat meer, in andere vestigingen wat minder arbeidsplaatsen verloren. Van de totale afbouw was in de meeste vestigingen lange tijd niet onrustbarend veel te merken. Zelden werd openlijk vooraf aangekondigd, dat er arbeidsplaatsen weg moesten. Integendeel zelfs. Veel vaker werden beloftes gedaan, dat de werkgelegenheid op peil zou blijven en er nieuw werk zou komen. Een rapport van de Ondernemingsraad van Philips Heerlen leverde in '75 een gigantische lijst van beloftes, die nimmer verwezenlijkt waren. Onrust werd gesmoord. In 1976 werd tijdens een cursus voor Philips-werknemers op een volkshogeschool gesteld, dat er veel reden is om te veronderstellen, dat Philips uiteindelijk Maastricht zou willen sluiten. De boot was aan. De volkshogeschool werd op het matje geroepen: waar men deze ongelofelijke onzin vandaan haalde. (Januari '80: Philips kondigt aan Maastricht te willen sluiten.)

Het voortdurende geschuif met mensen (om hen aan het werk te kunnen houden) bevorderde evenmin het zicht op de gang van zaken. Als gevolg van overplaatsingen dreigde regelmatig het beeld van welke mensen nu wel en welke niet tot de vestiging behoorden te verdwijnen. Bij iedere overplaatsing bleken na verloop van tijd mensen in eens verdwenen, zonder dat we er erg in hadden. De O.R. van Roermond deed een poging hierop enig vat te krijgen. Zij wilde een overplaatsing van mensen vanuit Roermond naar Pope Venlo (ook van Philips) begeleiden. Na een bezoek aan Pope ging men akkoord. Het was goed werk. Men was rondgeleid in 3 van de 4 afdelingen van Pope. Vrijwillig gingen 20 mensen naar Pope. Zij werden geplaatst in de ongeziene vierde afdeling. De groftrekkerij, zwaar werk onder hoge temperatuur. En slecht betaald. Van de overgeplaatsten zijn er nog maar twee over.

Geschuif met mensen, zo ook met werk. Werk kwam en werk ging. Steeds vielen daarbij arbeidsplaatsen af. Daar doorheen de talloze beloftes over nieuw werk en uitbreidingen. Het was niet te volgen. Philips Heerlen/Maastricht zou het internationaal centrum worden van de succesvolle Philips-ontvangbuis. Een belofte, die men nooit heeft kunnen waarmaken. Veel later zou ons blijken, dat ten tijde van deze belofte de ontvangbuis al lang verouderd was en vervangen door de transistor. Philips wist dat ; er werkten toentertijd bij Philips al meer mensen aan de transistor dan er ooit aan de ontvangbuis gewerkt hadden; maar Philips verzweg het.

Nu is Philips Heerlen/Maastricht verworden tot het 'internationaal' klusjes-centrum van Philips, waar zelfs I.B.M. werk heeft lopen. De O.R. van Heerlen heeft zich nog tegen deze ontwikkeling verzet. Het eerder genoemde rapport was een reactie hierop. De O.R. konkludeerde, dat men jarenlang om de tuin was geleid. Het heeft niet mogen baten. Philips torpedeerde simpelweg het rapport met een 'embargo' (geheimhouding). De O.R. was uitgeschakeld en de ontwikkeling schreed voort. Geruisloos.

Het waren slechts incidenten. In de ene vestiging gebeurde dit, in een andere dat, maar dat wist men niet. Een totaal-beeld ontbrak en werd niet gegeven.

stimulering

Het natuurlijk verloop. Een zelfde beeld. Middels enige stimulering van het verloop heeft Philips het 'natuurlijk verloop' op peil gehouden. Maar opnieuw ogenschijnlijk incidenteel en individueel. In de ene vestiging verdween eens een prima tot arbeid-geschikte in de WAO. In een andere vestiging kreeg men een niet-zwangere vrouw zo ver met zwangerschap-verlof te gaan, vergezeld van de 'gravida-regeling' ; de afkooppremie voor zwangere vrouwen, opdat zij na de bevalling niet in het bedrijf terugkeren. Dit alles met de fluwelen sjaal of zachte dwang. Verspreid over alle vestigingen en jaarlijks in iedere vestiging enkelen. De moeite van het noemen niet waard, zo leek het, en altijd moeilijk hard te maken. Toch, zo blijkt nu, ook zo werden kollektieve ontslagen voorkomen en op een heel wat grotere schaal dan we lange tijd dachten.

Zo kon het gebeuren en zo gebeurt het nog. Na tien jaar zijn 22.000 arbeidsplaatsen verdwenen. Geruisloos, maar met het frustrerende gevoel niet zo zuinig belazerd te zijn. ●

'welles-nietes' diskussie

Werd over de afbouw zelf al nauwelijks enige openheid van zaken gegeven, de discussie over het waarom van de afbouw heeft nimmer van enig nivo mogen zijn. Veeleer gaf Philips de voorkeur aan het oud-hollands gezelschapsspel de 'welles-nietes'-diskussie. Zij, die volgens de regels niets weten, de werknemers, konden slechts vermoeden en stelden vragen. Zij, die het weten konden, zwegen of spraken slechts tegen.

Verhuizen

De automatisering als oorzaak van werkgelegenheidsvermindering behoefde weinig betoog. Dat was duidelijk. Zij ging hard en spaarde in hoog tempo arbeidsplaatsen uit. Toch, wat opmerkelijk was, van werkelijke groei leek in vestigingen nauwelijks sprake. Het aantal arbeidsplaatsen moest ook om andere redenen teruglopen. Na de eerste jaren van afbouw rees het vermoeden, dat het verhuizen van produktie vanuit Nederland en de E.E.G. naar buiten de E.E.G. wel eens zo'n andere reden kon zijn. Cijfers wezen in deze richting. In Nederland daalde de Philips-werkgelegenheid en ook in de gehele E.E.G., maar daar buiten, buiten de E.E.G. ging het onverminderd goed met de Philips-werkgelegenheid. Ondanks de daling in de E.E.G. bleef het Philips-totaalcijfer stijgen. Toch, het zou nog lang duren eer ook Philips zelf van haar verhuizerij enige melding maakte.

In het begin van de discussie isoleerde Philips de nederlandse situatie simpelweg van haar eigen internationaal beleid. De nederlandse economie was een van de favoriete oorzaken van de daling van de nederlandse Philips-werkgelegenheid. Het ging wat minder goed met de nederlandse economie en derhalve ook met Philips. Tegen de achtergrond van de treurnis en jammerklacht over de inflatie en werkloosheid ging dit argument er gemakkelijk in en ook een illustratie ervan is snel gegeven. Men zet, zoals in de Centrale Ondernemingsraad van Philips met regelmaat gebeurt, de Philips-werkgelegenheid af tegen het totale arbeidsvolume in de nederlandse nijverheid. Zowel de Philips-werkgelegenheid, als de werkgelegenheid in de nijverheid nemen af, terwijl het aandeel van Philips op het totale arbeidsvolume nagenoeg konstant blijft (een lichte daling, maar slechts met een luttel pro-mille ; van 5,6% in '70 naar 5,34% in '77). Philips deelt derhalve evenredig in de algehele malaise. Slim, dat wel. Deelt men immers enkele duizenden op enkele miljoenen, dan maakt een duizendje meer of minder niet zo gek veel uit. Zo kan men van de Philips-werkgelegenheid in '77 er gerust nog 5.000 aftrekken, zonder dat het aandeel van Philips onder de 5% komt. In werkelijkheid bouwde Philips heel wat harder af dan 'de nederlandse nijverheid', maar over verhuizen nog geen woord.

Konkurrentie

De japanse konkurrentie is ook een vaak genoemde oorzaak van de daling van de nederlandse Philips-werkgelegenheid. Japan overspoelt de nederlandse markt, Philips ziet haar markt-aandelen dalen, moet reorganiseren en derhalve loopt de werkgelegenheid terug. Een redenering, waar we ons lange tijd op hebben mogen stuk bijten (ook nu nog). Beziat men een winkel voor electronica dan lijken die jappers inderdaad knap lastig. Toch is een begrip als 'de konkurrentie in de bedrijfstak elektrotechniek' heel

wat betrekkelijker dan men het (in het openbaar) doet lijken. De historie van de bedrijfstak is rijk aan voorbeelden van kartelvorming, uitschakeling van prijs-konkurrentie en markt-verdeling door de leidende concerns. Niet alleen in het verleden, toen dit nog door de overheden werd toegestaan, doch ook vandaag de dag (het is nu verboden) kan men gekonfronteerd worden met wonderlijke zaken, die nou direct het bestaan van heimelijke internationale kartels tegenspreken. De onderlinge verwevenheid tussen de concerns in de bedrijfstak is groot en op tal van punten bestaan er prima samenwerkingen. Ook achter de japanse konkurrentie schuilen zeer zeker amerikaanse en europese concerns (Philips en Matsushita, ITT en Toshiba).



Philips-Sittard.

Spreekt Philips over de konkurrentie dan moet men er bovendien rekening mee houden , dat dat niet zelden slaat op konkurrentie van eigen vestigingen. Inkrimpen in Nederland vanwege een moordende konkurrentie

vanuit het Verre Oosten, maar dan wel van eigen Philips-vestigingen aldaar, zij het dat dat er dan niet bij gezegd wordt . Want over verhuizen nog steeds geen woord. Toch zal de discussie over de concurrentie van Japan ons iets verder brengen. Philips benaderde begin zeventiger jaren de Minister van Economische Zaken voor import-stops op japanse electronica, opdat Philips-werkgelegenheid in Nederland kon worden behouden. De importeurs van japanse electronica kantten zich fel tegen een import-stop en beschuldigden Philips van alles en nog wat. Eén van die beschuldigingen : Philips zou een import-stop willen voor Japan, opdat zij zelf vanuit haar vestigingen in het Verre Oosten de nederlandse markt kon beleveren. Want waar kwamen die portable-radio's van Philips vandaan ? Zij kregen nog gelijk ook. Japan zou zijn export naar Nederland vrijwillig beperken, maar de Philips-werkgelegenheid daalde er niet minder om. Philips verhuisde.

Vragen

Midden zeventiger jaren worden in ondernemingsraden de eerste vragen over de verhuizerij gesteld. De antwoorden waren uiteenlopend. In de ene O.R. moesten we het zo toch niet zien (Hoezo ? Heeft iemand soms een verhuiswagen met een bordje Taiwan er op gezien ?). In een andere O.R. kwam het met een beetje fantasie daar toch wel op neer. Kijk, die mensen in de Derde Wereld krijgen het steeds beter. Zij beginnen een markt voor Philips-produkten te worden. Het zou niet eerlijk zijn deze markt geheel vanuit Nederland te beleveren. Dus zijn we aldaar fabrieken begonnen. Van verhuizen is dus in werkelijkheid geen sprake. Het gaat om nieuwe markten. Wij behielden onze eigen markten. En als je vraagt, wat al die produkten van Philips met "Made in HongKong" of "Made in Taiwan" er op in Nederland doen. Dan kan ik je vertellen, dat je in die landen ook Philips-produkten met "Made

in Holland" er op kunt aantreffen. We kunnen nu eenmaal niet overal in de wereld alle produkten maken. In een enkele O.R. liet de voorzitter zich gaan. Vaak wanneer de voorzitter zelf in het Verre Oosten was geweest, kon het voorkomen, dat de O.R.-leden fantastische verhalen over de discipline en werklust van onze kollega's aldaar kregen voorgeschoteld. Dit tegen de achtergrond van onze regelmatige ziekvierderij en de graagte waarmee wij in de W.W. lopen. Het idee van verhuizen naar de Derde Wereld vatte post en steeds vaker werd er in Ondernemingsraden naar gevraagd. De Raad van Bestuur van Philips begon zich nu te roeren en gooide de discussie over een andere boeg : de ontwikkelingshulp. Van Riemsdijk hield een toespraak over Philips in de Ontwikkelingslanden en Philips schreef er een brochure over. Philips is zeker geen weldoener, maar verschaft de mensen in de Derde Wereld wel werkgelegenheid, inkomen en kennis. En daar is in de Derde Wereld grote behoefte aan, zoals U weet. Noem het ontwikkelingshulp. De overheid steunt dit ook.

De Industriebond NKV en Sobe antwoordden met een eigen brochure : Philips in de Derde Wereld, wie wordt daar beter van ?

De vragen dreigden wat lastiger te worden : Hoe komt het toch, dat daar waar de lonen in de wereld zo schandelijk laag zijn, Philips zo sterk uitbreidt ? Klopt het dat in die landen, die het meest gebukt gaan onder diktaturen, de Philips-vestigingen het hardst groeien ? Klopt het dat voor iedere gulden, die Philips in het Verre Oosten investeert, zij er weer 10 het land uithaalt ?

Welles-nietes.

te duur ?

De discussie krijgt nu een nieuwe dimensie. Na acht/negen jaren van afbouw worden de inkrimpingen in Nederland gekoppeld aan uitbreidingen elders. Maar de nieuwe schuldige is : U !

Onze kollega in de Derde Wereld met zijn of haar hongerloon wordt niet onderbetaald, maar wij zijn te duur. Het bewijs : onderstaande loonkosten-tabel, die ook weer bij de huidige reorganisatie is uitgereikt.

Totale loonkosten in de verwerkende industrie per uur

	1970	1973	1976	1979
Oostenrijk	76	73	71	69
België	103	100	104	103
Frankrijk	83	75	73	72
Italië	93	78	69	67
Nederland	100	100	100	100
Spanje	44	42	52	57
United Kingdom	85	62	52	53
West-Duitsland	127	113	103	104
Japan	69	71	68	74
USA	215	128	108	85
Brazilië	44	31	30	36
Taiwan	15	10	12	11

Een indrukwekkende tabel, maar wel een voorlichting van bedenkelijk nivo. Wanneer je de nederlandse Philips-werknemer (en de Belg ; een afbouw met eveneens 20%) wil doen geloven, dat hij een veel te hoog loon vraagt en hij zal moeten matigen, dan splits je toch zo'n tabel in zijn of haar maag. Waarschijnlijk stinken zij er in.

Zacht gezegd : zeer oneerlijk. Want waar is de arbeidsproduktiviteit ? Is de arbeidsproduktiviteit overal in de wereld hetzelfde ? Onzin, globaal gesproken, en dat komt van Philips zelf, kan men de wonderlijke stelregel hanteren : hoe lager de loonkosten in een land, hoe lager de arbeidsproduktiviteit. In de Derde Wereld is de arbeidsproduktiviteit aanmerkelijk lager dan in Nederland. Maakt het Philips dan soms niet meer uit of in Nederland één werknemer bijvoorbeeld 10 produkten per uur produceert, terwijl een kollega-werknemer in een Derde Wereld-land er nog geen 5 produceert ? Belachelijk. Natuurlijk wel. Bij de vast-

stelling van de werkelijke loonkosten per produkt gaat Philips nimmer uit van deze tabel, maar wel van een tabel, waarbij de cijfers keurig vermenigvuldigd zijn met de arbeidsproduktiviteit. Zo'n tabel ziet er wel even anders uit.

Loonkosten, met inbegrip van de produktiviteit.

Zweden	127
Italië	114
West-Duitsland	100
Japan	91
Nederland	87
Groot brittannië	83
Frankrijk	83
USA	72

Uit: De Groene Amsterdammer, 11-10-'78.

Een ander punt. Broederlijk staan we met onze kollega's uit de Verenigde Staten, Groot Britannië en Taiwan in een tabel. Wij zijn te duur, zo mogen wij konkluderen. Maar als die amerikaanse dollar nu nog meer gedevalueerd was (vandaar immers in belangrijke mate die sterke daling van de loonkosten in de V.S.) zouden wij dan nog duurder zijn ? En het britse pond ? Als die ook nog meer in waarde ten opzichte van de gulden gedaald zou zijn, zou ons schuldgevoel dan nog groter moeten zijn ? En als die taiwanees of braziliaan nog wat meer uitgebuit zou worden en onderbetaald, zouden onze eisen dan nog onredelijker zijn ?

Ja, helaas, volgens deze informatie wel.

Waarom wordt er eigenlijk niet gekonkludeerd :

Mooie ontwikkelingshulp heeft Philips met al die andere elektrotechnische concerns, die in Taiwan en Brazilië zitten bedreven. Hun lonen zijn er ten opzichte van ons nog op achteruit gegaan ook ! En zij

stelden al niets voor ! Hoeveel Philips-produkten kunnen die lagere loon-werknemers van Philips eigenlijk kopen en hoeveel kopen wij er ?

hete brei

Men moet toegeven, dat Philips ons wel voortdurend heeft weten bezig te houden. Nu willen we hier zeker niet stellen, dat wij in Nederland goedkoper 'een moertje aan een schroefje' kunnen draaien dan onze kollega's in Taiwan. We gaan er van uit, dat Philips heel wat beter dan wij kan uitrekenen, waar 'dat moertje het goedkoopst voor Philips aan een schroefje' gedraaid kan worden. Er zal ook zeker wel enige reden voor zijn, dat Philips sterk groeiende vestigingen heeft in het Verre Oosten of de Derde Wereld. Maar waarom geen normale openheid ?

Waarom niet wat meer openheid van zaken in Limburg ? Al tien jaar lang draait Philips om de hete brei heen. Tien jaar van geruisloze, bijna stiekeme afbouw. Tien jaar ook van grote onzekerheid en zonder enige duidelijkheid.

Het antwoord kan misschien simpel zijn :

Stel je voor, dat we met ons allen voor de poort waren gaan staan en de grote verhuizing hadden proberen tegen te gaan !

(Op de achtergrond horen we Philips alweer sluw roepen : Maar dan hadden we nu helemaal geen werk meer ! Denk aan de concurrentie !) ●

philips in limburg

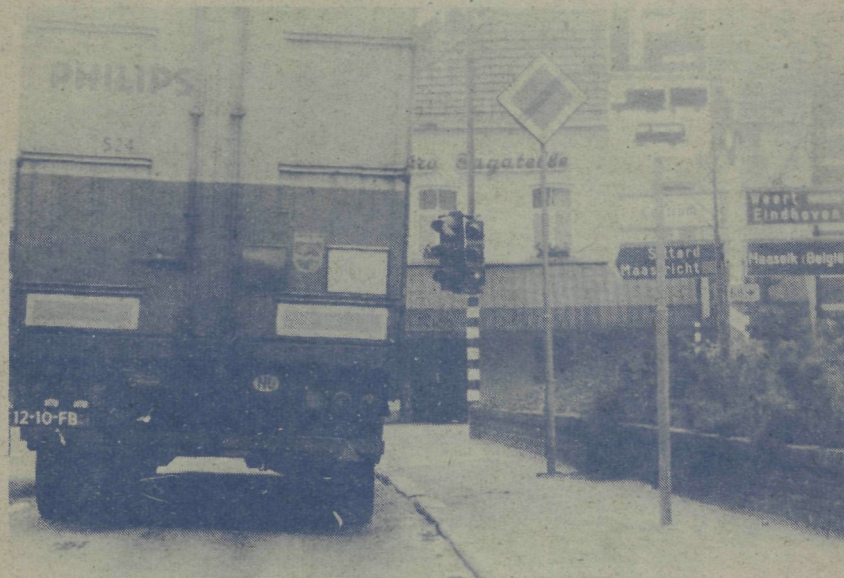
'n apart geval

Dat Limburg, en in het bijzonder de mijnstreek, economisch niet tot de meest voortvarende gebieden van Nederland behoort moet zo langzamerhand een bekend feit zijn. Slechts Oost-Groningen kan met ons wedijveren in de economische onderontwikkeling. Over het wel en wee van de limburgse en oost-groninger is al veel gezegd. Zo te zien nog niet voldoende, maar in dit verhaal gaan we er maar van uit dat het schrijnende ervan onderhand bekend is. We richten ons hier op Philips, die overigens bij de laatste reorganisatieplannen de zuid-limburger en oost-groninger ook zo broederlijk heeft verbonden. Philips Heerlen, Maastricht, Stadskanaal en Winschoten zijn samen met Eindhoven uitverkoren om in de nieuwe reorganisatiegolf de klappen op te vangen. Op zichzelf reeds een belangrijk gegeven. Want waarom nu juist wij weer.

achter

Het trieste van economische 'achterlijkheid' is, dat dat voor veel mensen een bron van zorg en ellende betekent, maar ook dat dat voor anderen een situatie is, waar wat te verdienen valt, waardoor de 'achterlijkheid' nog wel eens alleen maar groter wordt. Onder-ontwikkeling heet dat. De Derde Wereld kan er van meepraten. Limburg ook? Is Limburg voor Philips de 'derde wereld' van Nederland?

Direkt na de Tweede Wereldoorlog waren de Philips-activiteiten nog hoofdzakelijk gekoncentreerd in Eindhoven. Spoedig na W.O.II begint Philips aan een geweldige groei. Eindhoven kampte met een tekort aan fabrieksruimten en arbeidskrachten. Al spoedig werd duidelijk, dat Eindhoven de verdere groei van het concern in haar eentje niet kon dragen. Het werd noodzakelijk activiteiten vanuit Eindhoven te spreiden. Eindhoven bleef het centrum en de activiteiten, die voor spreiding in aanmerking kwamen, waren arbeidsintensieve (ter ontlasting van de eindhovense arbeidsmarkt) en uitontwikkelde (opdat zij gemakkelijk elders konden plaatsvinden) activiteiten. Er werd gezocht naar 'geschikte' vestigings-plaatsen. 'Geschikt', in eerste instantie misschien nog 'waar staat een fabriek leeg', maar al snel 'waar is het het goedkoopst'.



Philips in alle richtingen.

Limburg, met een ruime arbeidsmarkt (ook van vrouwen), ook toen kwa loon-nivo zeker geen

koploper, maar wel op het gebied van de 'sociale orde en rust', behoorde sterk tot de uitverkoren vestigingsgebieden. Zeven van de 22 nieuwe vestigingsplaatsen gestart in de periode van '45 tot '60 lagen in Limburg : Roermond, Helden Panningen, Sittard, Heerlen, Eijsden, Margraten en Bunde (laatste drie zouden later worden samengevoegd tot Philips Maastricht). Rest voor wat betreft Philips in Limburg nog Pope Venlo (een reeds voor W.O.II overgenomen onderneming) en Philips Weert (van latere datum). Een slechte keuze zal Limburg voor Philips niet geweest zijn. Hoeveel er werd verdiend weten we niet. Windeieren zijn het niet geweest. De verschillende vestigingen groeiden uit tot grote vestigingen : Rond 1970 werkten er in Sittard 3.200 mensen, te Roermond 1.600, te Heerlen/Maastricht 2.600.

De ontwikkeling ging evenwel voort. De technologische ontwikkeling (automatisering, miniaturisering) begint steeds sneller arbeidsplaatsen uit te sparen. Maar dat niet alleen. Zij maakt bovendien mogelijk wat direkt na de oorlog nog nauwelijks kon, namelijk vestiging in lage loon-landen.

kwaliteit werk daalt

Het is nog niet zo lang geleden, dat de nederlandse Philips-fabrieken bevolkt werden met een niet onaanzienlijk aantal vakspecialisten en geschoolde werknemers. Vakspecialisten, waaraan in de Derde Wereld zeker geen overvloed is. Met de technologische ontwikkeling is er echter aan vakwerk weinig overgebleven. Vereiste het vervaardigen van een TV-kast (Roermond) vroeger nog enig daadwerkelijk timmerwerk, het huidige finer-opplakken is zo moeilijk niet, maar zelfs dat wordt niet meer gedaan. Tegenwoordig levert een machine Uw TV-kast. Waren er vroeger nog lange inleertijden, vandaag de dag is het al snel : 'hier is de spuit en spuiten maar'. De kwaliteit van de arbeid in het produktieproces is gedaald. Bij

produktieprocessen, waar nog wel enige kennis en enig specialisme bij komt kijken, zijn de processen uitgesplitst. De regelaar regelt alleen nog maar, de denker denkt alleen nog maar, en de uitvoerder heeft alleen nog maar uit te voeren. Het geheel wordt gekoördineerd door een koördinator, die alleen maar koördineert en op zijn beurt weer wordt gekoördineerd door een andere koördinator. Rest de man of vrouw in de fabriek vaak nog slechts simpele handelingen, waarbij nauwelijks behoefte te worden nagedacht. Met deze laatste kwalifikatie is al snel de gehele wereldbevolking gezegend. Maar ook pas met deze ontwikkeling wordt het interessant, dat men in een gedeelte van de wereld een zeer groot arbeidsleger kunt aantreffen, die men nog geen 10% van het nederlandse loon hoeft te betalen. Als dan ook nog, zoals in landen van het Verre Oosten en Zuid Amerika, er diktatoriale regimens heersen, die een vrije vakbeweging verbieden, de lonen laag houden, de sociale lasten minimaliseren, kinderarbeid toestaan en op staken de doodstraf zetten, dan is dat natuurlijk nog extra meegenomen. Die enkele regelaar, die je bij de produktie in die landen nog nodig hebt, die kun je wel vanuit Nederland overvliegen (over hun salarissen zullen we maar zwijgen).

Ook de technologische ontwikkeling op het gebied van de kommunikatie en transport heeft de Derde Wereld als mogelijk vestigingsgebied voor Philips dichterbij gebracht.

Kostprijs Verlagen

Eind zestiger/begin zeventiger jaren start de verhuizing. We hebben het hier niet over de verhuizing van Philips-activiteiten naar Derde Wereld-landen vanwege de markt aldaar of import-beperkende maatregelen van hun overheden. We hebben het ook niet over de uitbreidingen van Philips in de Verenigde Staten (om technologische redenen of om redenen van hoge overheidssubsidiëring bij ontwikkeling

of om markt-redenen). We hebben het ook niet over de enkele Philips-fabrieken in zwart-Afrika (prachtige fabrieken, die veeléer fungeren als reclame-objekten). In werkelijkheid immers is er bij Philips een veel groter proces gaande. De gehele verdeling van Philips-aktiviteiten over de wereld is al enige tijd in beweging. Men streeft naar een optimale wereldsituatie. Daar waar de lonen laag zijn vestigt men bijvoorbeeld produktieprocessen met een hoge arbeidsinhoud. In markten, waar import-restrikties gelden produceer je bijvoorbeeld lokaal voor de lokale markt. In landen met een grote staatsmarkt vestig je staatsmarktartikelen-produktie. In landen met een hoge overheidssubsidie op ontwikkeling vestig je ontwikkelingsaktiviteiten. Produkten met hoge transport-kosten produceer je dicht bij de markt. Enzovoorts. Enzovoorts.

Over dit totaal-proces, dat ons in Nederland vele Philips-arbeidsplaatsen gekost heeft, praten we hier niet. We hebben het hier over de verplaatsing van Philips-aktiviteiten vanuit Nederland, waarbij de afzet (de plaats van afzet) zich niet wijzigde, maar waarbij kostprijs-reduktie de overheersende reden is. Bijvoorbeeld de verhuizing van produktie-aktiviteiten naar Taiwan, terwijl de produkten nog steeds in de E.E.G. worden afgezet. In het bijzonder de verhuizing naar landen in het Verre Oosten, zoals HongKong, Singapore, Zuid Korea en Taiwan (die zelf nauwelijks een markt te noemen zijn) en naar de randlanden van de EEG (zoals Spanje, Oostenrijk, Ierland maar zelfs ook Italië en Groot-Britannië). Bijvoorbeeld de verhuizing van Audio-produktie vanuit België naar Oostenrijk of van Elcoma-aktiviteiten vanuit Limburg naar het Verre Oosten. (Elcoma staat voor Elektrische Componenten en Materialen ; de onderdelen van de radio en TV bijvoorbeeld.) Zonder wijziging in de afzet ('konkurrentie' uit Japan bijvoorbeeld kan natuurlijk wel een extra dwang zijn geweest) werden deze aktiviteiten verplaatst simpelweg omdat produktie in Oostenrijk of het Verre Oosten goedkoper is

(zelfs als de produkten weer naar de EEG moeten worden teruggetransporteerd). Juist van dit soort verplaatsingen hebben wij in Limburg in het bijzonder te lijden.

bij uitstek

Nederland verloor 1/5 van de Philips-arbeidsplaatsen. Limburg net even meer, 1/3. Sittard min 1.500 arbeidsplaatsen, Roermond min 500, Heerlen min 900 en Maastricht min 400. Een reden van dit verschil in afbouw tussen landelijk en Limburg :de limburgse Philips-aktiviteiten komen bij uitstek in aanmerking voor verplaatsing naar lage loon-landen. Dat ligt ook voor de hand. Limburg kreeg na de oorlog slechts de produktie, die zonder al te veel problemen op afstand van Eindhoven kon plaatsvinden. Ontwikkelings-aktiviteiten hebben we nooit gehad. Ook het kwalifikatienivo van de arbeid is nooit bijster hoog geweest. Deze zelfde aktiviteiten nu, die wij na de oorlog op grond van 'gunstige' arbeidsmarktverhoudingen verkregen verliezen we nu aan landen met nog 'gunstiger' arbeidsmarktverhoudingen (met honger-lonen dus).

arbeidsintensief

Toch is dit opmerkelijk. De limburgse aktiviteiten zijn helemaal niet zo 'arbeidsintensief' en juist arbeidsintensieve produktie-processen worden toch verplaatst naar lage-loonlanden. Het probleem zit hem in het begrip 'arbeidsintensief', dat immers wel iets zegt over de hoeveelheid kapitaal en de hoeveelheid arbeid in de fabriek (of mooier gezegd in de toegevoegde waarde), maar nog niet over de hoeveelheid arbeid in de kostprijs. De kostprijs is globaal opgebouwd uit : Materiaalkosten, Kapitaalkosten en Arbeidskosten. Is een produktieproces kapitaal-intensief, dan zijn de kapitaalkosten groot in verhouding tot de arbeidskosten, zoals bijvoorbeeld in Limburg

bij Elcoma (bijv. de weerstanden-produktie). Is een produktieproces 'arbeidsintensief' dan geldt het omgekeerde : de arbeidskosten zijn groot in verhouding tot de kapitaalkosten. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de montage van een radio of TV, waar sprake is van veel handenarbeid.



Gedenksteen bij Philips Roermond, ter ere van de arbeid(st)ers die Philips groot hebben gemaakt.

Maar nu nog de materiaalkosten. Wil je immers het aandeel van de arbeidskosten in de kostprijs weten, om te kijken of verplaatsing

naar een lager-loonland de kostprijs sterk doet dalen (en dus de winst vergroten) dan moet je ook de materiaalkosten meenemen. Want hoe groter deze materiaalkosten in de kostprijs, des te kleiner het aandeel van de arbeidskosten in de kostprijs. Hoe kleiner de materiaal-kosten, des te groter het aandeel van de arbeidskosten.

Welnu, wat is het geval. Bij de montage van een radio verwerk je veel materiaal. Denk maar aan al die onderdelen, die in een radio zitten. Het is een samenstellend proces. Bij de produktie van een weerstand echter gaat een beetje grondstof de machine in en die spuit een weerstand er uit. Het is een transformerend proces. Dus bij de montage van een radio zijn hoge materiaalkosten en bij de weerstand-produktie lage. Wel zo kan het zijn, dat het aandeel van de arbeid in de kostprijs bij kapitaal-intensieve produktieprocessen zelfs groter is dan bij arbeidsintensieve produktie. Zeker is, dat bij de limburgse Elcoma-aktiviteiten het loonbestanddeel in de kostprijs relatief groot is. En dus, dat verplaatsing naar een laag-loonland de kosten sterk drukt.

tempo

Er speelt nog iets een belangrijke rol. We zeiden, dat de arbeidsproduktiviteit in de wereld verschilt. In het Verre Oosten bijvoorbeeld is zij gemiddeld genomen lager dan bij ons. Maar er is een verschil. Als de mens het tempo in de produktie bepaalt dan zijn de verschillen in arbeidsproduktiviteit tussen Nederland en het Verre Oosten groot. Maar als een machine het tempo bepaalt zijn de verschillen veel kleiner. De limburgse Elcoma-aktiviteiten nu zijn geautomatiseerde processen (kapitaalintensief). De machine bepaalt het tempo. Door deze aktiviteiten naar een lager-loonland te verplaatsen zal het voordeel van het lagere loon niet zo sterk teniet worden gedaan door een lagere arbeidsproduktiviteit. Bij

de montage van een radio of TV, waar de mens het tempo in grotere mate bepaalt, zal overplaatsing naar het Verre Oosten ook een veel lagere arbeidsproductiviteit betekenen. Het loonvoordeel kan zelfs hierdoor wel eens teniet worden gedaan.

transport

Een laatste punt. Stel je verplaatst de produktie naar het Verre Oosten dan kan het zijn, dat de produkten weer naar de E.E.G. moeten worden teruggetransporteerd. De transport-kosten spelen dan een belangrijke rol. Ook deze kunnen het loonkosten-voordeel wel eens geheel teniet doen. Welnu, vergelijkt men het transport van een klein weerstandje met het transport van een grote koelkast dan is het antwoord duidelijk. De transportkosten van een weerstandje zijn relatief laag. De koelkastenproduktie zul je echter niet in het Verre Oosten aantreffen, maar wat Philips betreft in Italië.

ook belgië

Bovenstaande overwegingen (en er komt natuurlijk wel meer bekijken) verklaren eniger mate de extra sterke afbouw van Philips Limburg. Men treft onze limburgse activiteiten nu vaak in het Verre Oosten aan. Voor de volledigheid : de montage van de grotere radio's, TV's en huishoudelijke apparaten zal men eerder in de randlanden van Europa en de VS aantreffen. Zo verloor ook Philips België (om soortgelijke redenen als Limburg na de oorlog een favoriet vestigingsgebied van Philips, maar dan van Audio-activiteiten) relatief meer arbeidsplaatsen dan Philips in Nederland. Min 1/5, maar dan niet in 10 jaar, maar in 5 jaar. Philips Oostenrijk treedt daarbij de laatste tijd vaak als konkurrent op. Een randland, dicht bij de markt (lage transportkosten), met relatief lage

lonen (lager dan bij ons, hoger dan in het Verre Oosten), met een hogere arbeidsproduktiviteit dan in het Verre Oosten, maar vooral ook hoge subsidies van de overheid (een zelfde expansie-politiek als de Belgische overheid voerde toen Philips op grote schaal naar België kwam !).

Limburg afgedaan?

Limburg lijkt nu voor Philips te hebben afgedaan. Een verhuswagen is er niet aan te pas gekomen (uitgezonderd Roermond, waar zuid koreanen door nederlandse kollega's zijn ingewerkt om uiteindelijk door Philips met machines en al weer te worden teruggezonden). Men heeft de limburgse produkten simpelweg laten verouderen (de ontvangbuis bijvoorbeeld) en de nieuwe generatie produkten elders gevestigd. Andere dan Elcoma-aktiviteiten hebben we in Limburg nauwelijks gehad (uitgezonderd de kabels en draad van oudsher te Pope Venlo en licht te Weert). Pas de laatste jaren hebben we als vervangende werkgelegenheid ook enige aktiviteiten van andere hoofdindustriegroepen gekregen. Meer dan 'klusjes' zijn het echter tot op dit moment niet geweest. Ontwikkelingsaktiviteiten of 'moeder-fabriek-achtige' aktiviteiten hebben we in Limburg nimmer gehad. Als de Raad van Bestuur stelt, dat gekompliceerde produktieprocessen met een hoge kwaliteit van de arbeid, lijkt men ook deze ontwikkeling ons door de neus te willen boren. Twintig jaar lang hebben we onze bijdrage aan de winst-cijfers van Philips mogen leveren. Nu probeert Philips er stiekem weer tussen uit te knijpen. Het lijkt op die koloniaal, die met weinig geld naar de ontwikkelingslanden afreist, om uiteindelijk met dikke poen weer te vertrekken. Zij het dat het hier Limburg betreft. ●

gevolgen van de afbouw

De werkloosheid-verschaffing door Philips is natuurlijk een weinig bemoedigende ontwikkeling. Zeker niet voor Limburg, waar de werkgelegenheid geenszins voor het oprapen ligt. De afbouw middels de personeel-aanamestop grijpt echter ook nog verder.

De stelling, dat het werk voor de resterende werknemers, die nu nog bij Philips werken, gewoon door gaat is helaas een jammerlijke misvatting.

Onzekerheid en uitzichtloosheid overheersen. Het personeel vergrijst, de loonontwikkeling stagneert, 'karrière-planning' kun je vergeten, de promotiekanalen zijn miniem. Een afschuwelijke sluier van mateheid ligt over het dagelijks werk. Een grondig verpeste sfeer, waarin niet zelden mensen onder psychische druk afknappen. In Limburg liggen de voorbeelden voor het oprapen.

lonen stagneren

De CAO-resultaten bij Philips staan de laatste jaren onder sterke druk. De noodzaak voor Philips tot loonsverbetering ontbreekt. Moesten er vroeger ooit 'zwarte' lonen betaald worden teneinde mensen te krijgen en ook te houden, de laatste jaren is de wettelijke verhoging van het minimum de welhaast enige reële loonsverbetering geweest.

Ook de individuele salarisontwikkeling, als resultaat van de toepassing van het salarissysteem, biedt

weinig soelaas meer. De overgrote meerderheid van het personeel is uitgegroeid en zit in de stabilisatiefase : meer dan 80% tegenover 35% in '71.

Voor Elcoma, de sterkst afgebouwde hoofdindustrie-groep, ligt dit cijfer hoger : 85½% (jan. '79).

Voor Limburg zijn de cijfers nog triester. Een gemiddelde vestiging als Elcoma Roermond, zit ver boven het landelijke gemiddelde : 95% van het CAO-personeel is uitgegroeid.

In Roermond zit ook een stuk Video (360 CAO-ers), doch ook hetzelfde beeld: landelijk voor Video 80%, maar in Roermond 94%.

Het betreft hier gemiddelden. Ga je uit van de functiegroep, waar de meeste werknemers in zitten, namelijk functiegroep 20 (de één na laagst betaalde), dan liggen de cijfers nog even hoger.

Elcoma landelijk : 32% van het personeel in functiegroep 20 ; 95% uitgegroeid.

Elcoma Roermond : 50% van het personeel in functiegroep 20 ; 99% uitgegroeid.

Weinig promoties

De resterende mogelijkheid tot loonsverbetering is de promotie. De cijfers :

Landelijk promoveerde 7½% van het Philips-CAO-personeel in 1979 naar een hogere functiegroep.

Elcoma-landelijk ligt hier boven : 7,9%.

En ook bij Video-landelijk promoveerden meer mensen : 8,1%.

Maar dan Limburg :

Elcoma-Roermond : 50% minder promoties oftewel 3,6% van het personeel.

Video-Roermond : 50% minder promoties oftewel 4,1% van het personeel.

Voor functiegroep 20 : Van de 375 Elcoma-Roermond werknemers, waarvan er in '78 371 waren uitgegroeid, zijn er 3 in '78 gepromoveerd (0,8%).

Dit heet nu uitzichtloosheid. 'Het zal mijn tijd wel duren !'

Vergrijzing en geschuif

Sinds 1970 werden bij uitzondering nieuwe mensen aangenomen. De konklusie ligt voor de hand.

Nu in 1980 zijn we met ons allen 10 jaar ouder geworden, zoals we in 1990 met ons allen wel eens 20 jaar ouder zouden kunnen zijn.....

Een dynamisch concern. De vitaliteit straalt er van af.



Philips in Weert.

Bedrijfsonderdelen met een personeelsstop kampen voortdurend met afstemmingsproblemen. Terwijl arbeidsplaatsen wegvallen moet het werk voortgaan en terwijl het werk wordt verminderd moeten mensen aan het werk blijven. Een voortdurend geschuif met mensen en werk is het resultaat. Intern wordt er geschoven met stoelen, tafels en machines. Mensen worden gedetacheerd. Werk komt en werk gaat.

Tegelijkertijd blijven de momenten van 'het niets te doen hebben' en het andere uiterste, werkverzwaring (bijvoorbeeld bij het wegvallen van een kollega) elkaar afwisselen.

onzekerheid

Wie vroeger een baan bij Philips had wist zich verzekerd van een inkomen en toekomst. De naam Philips stond voor een sociale werkgever en voor een solide groeiend wereldconcern, dat vaak net even meer betaalde dan omliggende bedrijven en dat een hele reeks van sociale voorzieningen had. Een gegeven, waar je met je vrienden en kennissen over sprak.

Thans is de situatie drastisch gewijzigd. Onzekerheid overheerst. Wanneer dan ook nog verwacht kan worden, dat in 1990 nog eens 20.000 arbeidsplaatsen verdwenen zullen zijn wordt het er niet plezieriger op. De mogelijkheden Philips te verlaten en elders een wat meer stimulerende baan te vinden zijn ook niet groot. Daarbij komt, dat we bij Philips eenzijdig gekwalificeerd zijn geraakt. De overstap naar een andere onderneming leidt vaak tot achteruitgang. Het is vechten geblazen tegen grote matheid en psychische druk. Een gevecht tegen een verziekte sfeer. Een gevecht voor tenminste nog een beetje arbeidsvreugde. Philips vinden we daarbij niet aan onze zijde. Integendeel. De Raad van Bestuur schijnt nog steeds eerder te juichen, wanneer weer iemand van ons volledig afgeknapt het concern verlaat. Maar dan wel 'vrijwillig', want daar gaat het om. ●

het 'natuurlijk' verloop

Wij citeren uit een brief van Philips Maastricht aan een werknemster :

"Hiermede bevestigen wij het onderhoud dat Uw afdelingschef heer.....en ondergetekende met U hadden op.....en heden.

.....

Uw langdurig verzuim veroorzaakt organisatorisch zodanige problemen, dat mocht hierin geen verandering komen wij ons genoodzaakt zien de directeur van het arbeidsbureau toestemming te vragen de arbeidsverhouding te beëindigen.

In dit gesprek is Uwerzijds naar voren gebracht dat U voor de toekomst geen garanties kunt geven dat Uw aanwezigheid beter zal worden.

.....

*Ondergetekende
verklaart dat de inhoud
van de gesprekken in dit
schrijven juist zijn weer-
gegeven."*

*Namens Philips
Maastricht*

.....

Of U even Uw handtekening wil zetten. De vrouw in kwestie deed het. *Geen garanties*, derhalve kon het arbeidsbureau worden ingelicht en was weer een werknemster vertrokken. Achteraf kreeg de vrouw in kwestie spijt. Was er sprake van druk ? Ja en neen, maar

wat wil je, wanneer je tegenover twee heren zit, die nergens anders op uit zijn dan je handtekening. Je gaat maar al te snel voor de bijl.

De brief dateert overigens uit het vierde kwartaal van 1979. De directie moet toen reeds hebben geweten, dat Philips Maastricht gesloten zou worden !

Een voorvalletje maar ?

We betwijfelen dit. Zeker, onder de mensen, die natuurlijk afvloeien is een grote groep, waar de term natuurlijk op zijn plaats is. Maar er is ook een groep, waarvoor dat niet geldt. Hoe groot die groep is, weten we niet. Dat valt ook moeilijk vast te stellen. Om uiteenlopende redenen (waaronder angst) worden veel gevallen verzwegen. Ook bovenstaande brief kwam pas na rijp beraad in onze handen. Bovendien van veel gevallen van verloop is niet vast te stellen of er sprake is van stimulering. Wat gedacht bijvoorbeeld van al degene, die op dit moment de verpeste sfeer verlaten. Is hierbij sprake van opzet van Philips ? Het lijkt er wel op. Iets duidelijker ligt het in die gevallen, waarbij de chef betrokken is. Het persoonlijk gesprek of het wapperen met personeelsadvertenties van andere ondernemingen. Vaak voldoende om net even dat zetje te geven om iemand te doen vertrekken.

Voorbeelden

Voorvallen, die ons via-via bekend werden : (over '78)

- In 1978 zijn 10 gevallen bekend geworden, waarbij aan niet-zwangere vrouwen het aanbod van de gravida-regeling werd gedaan ; de afkooppremie, opdat zij na hun 'bevalling' niet in het bedrijf terugkeerden. Een 'gravida-regeling', die overigens veelvuldig wordt gebruikt.

- In 1978 werd, voor zover bekend, driemaal bij een procedure ontslag-aanvraag het aanbod gedaan op non-actief te gaan. Enkele maanden de tijd om ander werk te zoeken, dan volgt ontslag met wederzijds goedvinden, met verlies van recht op WW.

- Een vrouw, bekend als 'lastig' OR-lid. Na de 'beschermperiode voor OR-leden' begonnen kleine pesterijen. De vrouw wees op haar recht. Haar man werkte ook bij Philips. Ook hij werd bewerkt. De vrouw wordt duidelijk gemaakt, dat de carrière van haar man gevaar loopt. De vrouw knapte af en werd ziek. Zij kreeg het aanbod van de 'gravida'. Zij weigerde, maar zal uiteindelijk na een lange lijdensweg worden ontslagen.

- In 1978 werd, voor zover bekend, in 2 gevallen de ontslag-vergunning niet afgegeven. Philips liet de betrokkenen maanden niets doen. Men bood geen werk aan. Uiteindelijk foetsie.

- Opvallend veel mensen verdwijnen in de WAO. Bij mindere validiteit wordt aangepast werk geweigerd en rest slechts de WAO.



- Bij het in beroep gaan tegen een arbeidsgeschiktheid-verklaring wordt geen salaris betaald. Na enige tijd volgt ontslag. Hangende de beroepszaak kan dit volgens de Philips-ethiek niet. Ook dit wordt afgekocht. Bij negatieve uitslag van de beroepszaak volgt ontslag op staande voet.

- In een half-jaar tijds liepen bij één bedrijfsonderdeel van Philips 6 beroepszaken in verband met arbeidsgeschiktheid-verklaring. Personeelzaken bood geen enkele hulp. Zij verwees ook niet naar andere instanties. De betrokkenen hebben geen inkomen, geen

ziektewet, geen WAO, geen WW, geen WWV.

- Er vallend opvallend veel ontslagen met wederzijds goedvinden. Een persoonlijk gesprek en Philips zal wel het een en ander ritselen.

- Het ziekte-verzuim is in enkele bedrijfsonderdelen hoog. Veel omstandigheden spelen hierbij een rol.

Eén ervan is ongepast : het advies om een tijdje ziek te gaan vieren. Een voorbeeld : Er bestaat een regeling bijzonder verlof bij huiselijke omstandigheden. Maar : Vrouw in ziekenhuis, drie kinderen thuis en geen hulp. Eerst vakantiedagen opmaken, zegt personeelszaken. De man hoort later van de regeling en gaat naar personeelszaken. Het voorstel : ga maar de ziektewet in, wij zorgen er voor dat er geen controle komt.

- Overplaatsingen zijn zeer geschikt voor verloopstimulering. Enkele jaren terug werden door Philips Roermond 32 mensen geleend aan Pope Venlo. Er zijn er nog maar 4 van over : 28 mensen zijn foetsie. In 1978 werden 15 overgeplaatst van Sittard naar Roermond. Onder hen zogenaamde 'kneusjes'. Drie mensen verzetten zich openlijk tegen de overplaatsing en gingen bij het intern kollege in beroep. Het beroep werd afgewezen. Het kollege bekijkt slechts de gevolgde procedure. Slechts enkele mensen zijn nog over.

- Enzovoorts.

vrouwen

Algemeen kan men konkluderen, dat die groepen werknemers en werknemers, die ook op de externe arbeidsmarkt een zwakke positie innemen, de hardste klappen hebben opgevangen. Zo is het verloop onder vrouwen veel groter geweest. Vroeger waren de limburgse Philips-vestigingen welhaast 'vrouwen-fabrieken'. De druk van de verzorging van kinderen en huishouden kan een oorzaak zijn van dit verloop onder vrouwen. Ook de geringe functie-waardering van de typische vrouwen-functie bij Philips zal een rol

spelen. Veelal funktiegroep 15. Dertien gulden boven het minimumloon. Bruto ! Een tikkie uitzichtloos ! Philips Maastricht is nog een echte vrouwen-fabriek. Alleen maar vrouwen, behalve de baas, de chef en alles wat daar boven komt. Dat zijn mannen.

Een grvida-regeling, een persoonlijk gesprekje of een tempo-verhoging houden het verloop gemakkelijk op peil.

subtiel

Een voorbeeld van subtiel 'natuurlijk' verloop. Philips-bussen halen 's-ochtends de mensen op en brengen hen 's-avonds weer thuis. Vroeger ging dat via de kortste weg. Je mocht toen, bij wijze van spreken blij zijn, als je een staanplaats had. Nu, tien jaar later, kun je languit in de bussen gaan liggen. Hieraan werd iets gedaan. Er gingen minder bussen rijden. De ene bus pikte er een dorp bij, een andere bus ging in een cirkel rijden. De reistijden veranderden. Dat had zijn konsekwenties. De kinderoppas moest ook een uurtje eerder beginnen of de buurvrouw moest gevraagd worden of zijn voortaan de kinderen naar de crèche wilde brengen of de boodschappen wilde doen. Dat moest maar net effen allemaal kunnen !

Zo ook met de vervangende werkgelegenheid. Er moet nog al geschoven worden met mensen. Maar sommige mensen zijn hierbij wat minder mobiel en vallen dan ook wat eerder uit de boot. Zo geldt, wat voor vrouwen kan gelden, vaak ook voor oudere werknemers of minder validen. Weiger aangepast werk, sleutel wat aan de arbeidsinhoud, verander de reistijden, een persoonlijk gesprekje misschien of een premie, geef zo min mogelijk openheid van zaken, laat de onzekerheid zo groot mogelijk, schuif met mensen, schuif met werk, hang de borden vol met personeelsadvertenties en de kans is groot, dat kollektieve ontslagen voorkomen kunnen worden.

En dat is gebeurd ! ●

de huidige reorganisaties

Op 17 januari 1980 maakte Philips een reorganisatie bekend, die in totaal 1.500 arbeidsplaatsen zal gaan kosten. Ook Heerlen en Maastricht zijn er bij betrokken. Over dit plan is al veel gezegd. Onze kollega's van Glas Eindhoven, die ook veel arbeidsplaatsen zouden moeten inleveren, hebben er al een niet mis te verstaan boekje over open gedaan. Hun historie, rijk aan structuurplannen, herallokatieplannen, beloftes en vooral afbouw, doet niet voor de onze onder.

22.000 Plus 1.500 maakt 23.500. Toch belangrijk om even te konstateren. Het gevaar bestaat immers, dat we die laatste 1.500 op zichzelf nemen. Slechts de bij de reorganisatie betrokken vestigingen staan dan slechts ter discussie. Onjuist, want er is geen enkele reden om te veronderstellen, dat het afbouwproces in andere vestigingen tot staan is gebracht.

Februari j.l. kondigde Philips aan, dat naast de 1.500 arbeidsplaatsen van de reorganisatie, er over de hele linie nog eens 1.000 dit jaar zullen verdwijnen. Dit is inderdaad waarschijnlijker, zij het nog aan de lage kant. De reorganisatie-plannen zelf zijn immers al erg optimistisch. Maar met een verlies van 2.500 arbeidsplaatsen zitten we in ieder geval dichterbij het jaarlijkse afbouw-gemiddelde vanaf '70.

geen gejuich

Philips Maastricht zou gesloten moeten worden. Phi-

lips Heerlen (nog) niet. Vervangend werk is toegezegd. De personeelsstand zal ongeveer op het huidige nivo gestabiliseerd worden : 1040 mensen. Voor Heerlen en Maastricht samen een afbouw van 1.600 arbeidsplaatsen vanaf '70. Een triëste ontwikkeling. Zeker voor Maastricht, maar ook voor kollega's van Professionele Buizen te Eindhoven. Voor het behoud van Heerlen zouden zij, volgens de plannen, 250 arbeidsplaatsen moeten inleveren. Geen reden tot een juichstemming in Heerlen. Iets wat Philips natuurlijk wel graag ziet. Verdeel en heers. Maar wij willen geen vervangend werk over de ruggen van kollega's. Voor Philips Oostenrijk, dat ook werk aan Heerlen zal moeten afstaan (Audio-koppen), geldt dit ook, maar anders. Het ziet er naar uit, dat hun verlies van 150 arbeidsplaatsen aan Audio-activiteiten ruimschoots gekompenseerd gaat worden. Philips Oostenrijk lijkt werk zat te hebben (ten koste van België !).

beloftes

Een gejuich in Heerlen is ook hoogst voorbarig. Al 10 jaar lang wordt Heerlen met beloftes aan een lijntje gehouden. De ontvangbuis, een produkt waar we in Heerlen ooit met ons allen aanstonden, verouderde. Met vervangende klusjes zijn we aan het werk gehouden en met beloftes zoet. Onderwijl stimuleerde Philips het verloop. Eén van die beloftes, stammend uit 1974 : de Audio-koppen uit Wenen zouden naar Heerlen komen. Nimmer werd dit gerealiseerd en de vele vragen hierover zijn steeds afgedaan met nieuwe beloftes. Nu zijn de Audio-koppen opnieuw beloofd. Maar waarom zouden zij nu wel ineens komen ? Garanties zijn er niet. Het feit, dat het zwart op wit staat in het reorganisatie-plan is geen garantie. Eertijds stond het ook in een prachtig Struktuurplan. Vele uren heeft de O.R. daarover mogen diskussiëren, maar achteraf bleek ook dat plan voor Philips een waardeloos vod, een zoet-houder.

Toentertijd, in dat zelfde plan, werden ook de koppen uit Berlijn beloofd. Ook zij zijn nooit gekomen. Waarom worden zij nu niet opnieuw beloofd. Misschien zitten zij wel niet meer in Berlijn, maar het lijkt er op, dat zij niet opnieuw beloofd hoeven te worden. In '74 werkten er nog meer mensen in Heerlen en kon niet volstaan worden met een enkele toezegging. Nu wel. Een nog al minimaal beleid. Ieder jaar nam de werkgelegenheid af en behoefde men wat minder vervangende werkgelegenheid te beloven. Zullen in 1983 de Audio-koppen nog wel moeten komen ?

Wankel

Ook de toegezegde vervangende werkgelegenheid van professionele buizen heeft een wankel basis. Er is al eens eerder een activiteit van professionele buizen uit Eindhoven naar Heerlen gekomen. Daarvan is bekend, dat het nooit dat geweldige succes is geworden als verwacht. Nu wel ? Werknemers, maar ook het management van professionele buizen in Eindhoven, stellen dat het een fiasco zal worden. 70 Mensen zullen vanuit Eindhoven naar Heerlen mee moeten verhuizen. Anders kunnen we het vergeten. Ook zullen er 70 arbeidsplaatsen in Heerlen moeten worden ingeruimd voor wat meer geschoolde mensen dan wij. Deze moeten van buiten worden aangetrokken. Een functionaris van Philips Heerlen liet zich ontvallen, dat dit nog lang niet voldoende zal zijn. Stel, dat dit niet zal lukken of stel, en dat is zo gek nog niet, die 70 mensen van Eindhoven komen niet. Wat dan ? Vragen te over. Een wankel basis. Het zal ons niet verbazen, als Philips over een paar jaar meedeelt, dat zij ook Heerlen wil gaan sluiten.

Vraagtekens

Over Sittard en Roermond wordt weinig gezegd. Zal de afbouw daar rustig worden voortgezet ? Waarom zou daar nu ineens een eind aan zijn gekomen. Wij weten

het niet. In Sittard, dat is wel gezegd, zullen in 1983 70 arbeidsplaatsen erbij komen. Maar verwacht wordt, dat tegen die tijd al lang het dubbele aan arbeidsplaatsen is verdwenen. En Roermond? Met regelmaat poetst men daar nog machines op voor verzending naar Zuid Korea. En Weert? We weten het niet. Wat we wel weten is, dat de mooie beloftes bij de start van Weert over werkgelegenheid voor vele honderden mensen, niet gehaald zullen gaan worden. De inkrimping lijkt zich ook te Weert ingezet te hebben. Pope Venlo is een apart geval. Van het afbouw-proces is daar nooit veel te merken geweest. Pope is één van de weinige Philips-vestigingen met een redelijk stabiel personeelsbestand. Maar zal dat zo blijven? De glasvezel-kabel, die heel wat koperdraad dat bij Pope wordt gemaakt lijkt te gaan vervangen, komt er aan. Zal men deze kabel bij Pope gaan produceren?



Landelijke demonstratie tegen de reorganisatieplannen in Eindhoven, 23 februari 1980.

Weinig houvast

Veel vragen nog. Grote onzekerheid. De geopenbaarde plannen bieden weinig houvast. Toch zijn de plannen dit keer vergezeld gegaan van een hele reeks argumenten. De arbeidsproduktiviteit in Nederland is te hard gestegen ten opzichte van de verkopen. Er heerst overcapaciteit. De concurrentie is zeer verscherpt. En ook de noodzaak om produktie naar het Verre Oosten te verhuizen wordt nu genoemd. Misschien klopt het allemaal. Wie zal het zeggen? We hebben wel onze twijfels over alles wat gezegd wordt. Maar ach, wie zij wij? Philips zal zeker wel haar redenen hebben om er opnieuw 2.500 arbeidsplaatsen uit te werken. Daar is zij slim genoeg voor. Als het om hun eigen portemonnaie gaat, en wanneer is dat niet het geval, doen de heren van de Raad van Bestuur van Philips het niet slecht. Maar onze ervaring leert wel, dat de argumenten, die zij hiervoor aan ons geven, er in de eerste plaats voor moeten zorgen, dat zij hun plannen ook kunnen uitvoeren. Wij behoeven slechts overtuigd te worden van een noodzaak.

Prima, alleen wat ons betreft stinken we daar niet langer in. Jarenlang hebben we meegedacht, jarenlang hebben we geholpen de ene reorganisatie na de andere uit te voeren. "Mensen luister, we zitten met een over-kompleet. Kollektief ontslag moeten we zien te voorkomen. Hoe pakken we het aan?" Ijverig gingen we aan de slag. In een waan van 'Philips goed voor ons' stelden we het ene sociale plan na het andere op. Nu kan Philips de pot op! Ze zoeken het maar uit! Laten we nu maar eens uitgaan van onze eigen belangen. Want laten we nou wel wezen. Die paginagrote advertentie van Philips in de krant, waar zij in schrijft, dat Heerlen en Maastricht al jarenlang verlies maken, dat is toch ten hemel schreiend. Wat wil Philips nu eigenlijk. Moeten wij met ons allen gaan roepen "mea culpa, mea culpa". Hier is toch veeleer sprake geweest van wan-beleid. Een beleid, dat al jarenlang weigert ook maar één fatsoenlijke activiteit als vervanger van de ontvangbuis naar



Maastrichtse vrouwen vechten voor hun werk.

Heerlen/Maastricht te brengen. Is het gek, dat we verlies maken. Tientallen klusjes hebben we in Heerlen/Maastricht gehad. We mochten er even aan ruiken. Al jaren roepen we dat het zo niet langer kan. We hebben gezegd, dat Maastricht als dat zo door bleef gaan, spoedig ten dode zou zijn opgeschreven. Onzin was dat. Er zou vervangend komen. Klussie zus, klussie zo. En nou verschijnt ineens pagina-groot wat wij al jaren roepen. En dat heet een goed plan. Kom nou ! Dit keer zal Philips maar eens moeten dokken. Jarenlang heeft men stevig aan ons verdiend. De laatste tien jaar vechten we tegen een personeel-aanname-stop. Of de vrouwen van Maastricht nu maar even zo vriendelijk willen zijn de fabriek te verlaten.

Vrijwillig, gratis voor niets.

Toch wel terecht, dat zij zich verzetten. ●

zijn er nog perspektieven

We kunnen ons hooglijk belazerd voelen en verontwaardigd voor de poort gaan staan, toch zullen we moeten redden wat er nog te redden is. Maar hoe ?

Volgen we het perskommunikee van Philips, dat zij bij de huidige reorganisatie uitreikte, dan ziet het er voor ons niet rooskleurig uit. Een aantal mogelijke oplossingen vallen al direkt af.

Stel, we gaan er van uit, dat Philips gelijk heeft : We zijn, zoals volgens de loonkosten-tabel van Philips, aan de dure kant. We zouden dat kunnen kompenseren door nog eens extra de schouders er onder te zetten en per man en vrouw hard te produceren. We voeren onze arbeidsproduktiviteit op. Maar helaas. De eerste alinea's van het perskommunikee stels als oorzaak van de problemen : de arbeidsproduktiviteit in Nederland is sneller gestegen dan omzetgroei in volume heeft weten te realiseren. We produceren, volgens Philips, nu reeds te veel. Er heerst over-kapaciteit. Onze kollega's van Hasselt België kunnen hierover meepraten. De direktie van Hasselt beklagde zich over de slechte gang van zaken in Hasselt. Werknemers moeten zich dit ter harte hebben genomen. Zij gooiden de beuk er in en braken in 1978 alle records op het gebied van de arbeidsproduktiviteit en de kwaliteit (een eerste plaats onder de grote Philips-fabrieken). Het resultaat : een overkompleet van 700 mensen. Had men te hard gewerkt en te veel geproduceerd of was produktie in een ander land voor Philips toch voordeliger ?



Maastrichtse vrouwen met een bloemenkrans voor het 'Lampenmaakstertje', Eindhoven 23 februari '80.

Oké, als we te veel produceren, dan doen we het wat rustiger aan. Dan produceren we per man en vrouw maar wat minder. Simpel. Neen, zegt Philips in haar perskommunikee, dat kan niet. We moeten onze arbeidsproduktiviteit blijven opvoeren. De automatisering moet keihard doorgaan. Dat moet, vanwege de concurrentie. Ja. Dat heet planning in deze wereld : alle concerns in de bedrijfstak blijven hun arbeidsproduktiviteit opvoeren om toch maar vooral, zo lijkt het, veel te veel te kunnen blijven produceren.

Oké, kun je dan weer stellen, als dat nu eenmaal zo is, dan doen we het anders. We blijven knalhard werken, alleen bijvoorbeeld één dag in de week minder. Arbeidstijd-verkorting dus. Dan kan Philips haar arbeidsproduktiviteit blijven opvoeren, maar produceren we toch minder. Neen, zegt Philips weer in haar kommunikee, dat kan niet, want dan worden jullie te duur. We zullen dan nog sneller naar lage-loonlanden verhuizen.

Dan wordt het moeilijk. Ogenschijnlijk rest ons niets anders dan te matigen. We leveren de prijskompensatie in en gaan hard achteruit. Prima, roept Philips

nu. Maar toch is er een probleem. De arbeidsproductiviteit moet opgevoerd blijven worden en als we dus met ons allen blijven produceren blijven we meer produceren dan we kunnen afzetten. Dat zal, als wij matigen, zelfs nog sterker gelden, want wie moet die Video Cassette Recorder of Video Long Play van Philips dan kopen. Ook dat is niet de bedoeling. Maar weet je wat, zegt Philips, we stappen naar de overheid en vragen bijvoorbeeld om belasting-verlaging. Jullie koopkracht blijft dan gehandhaafd. De overheid moet maar bezuinigen.

Oké, we gaan mee, als het mot mot het. Maar waarop moet de overheid bezuinigen? Niet op defensie, zegt Philips, want Holland Signaal Apparaten is nu net de enige Philips-vestiging in Nederland, die goed loopt. Holland Signaal te Hengelo, het defensie-bedrijf van Philips, is de enige vestiging in Nederland waarvan de werkgelegenheid de afgelopen jaren is gestegen. Een opmerkelijk gegeven. Niet in de Gezondheidszorg, zegt Philips, want Medical Systems van Philips te Best is ook één van die weinige ondernemingen, die het nu net aardig doen (samen met Pope Venlo is zij de enige onderneming, waarvan het personeels-bestand ongeveer gelijk is gebleven). Op de PTT dan? Neen, juist niet. Philips Telekommunikatie Industrie en de NKF-groep (de kabels van Philips) hebben het al zo moeilijk. Rijkswaterstaat dan? Neen, de enige goed lopende lamp van Philips, lijkt die van de straatverlichting te zijn. Onderwijs dan? Maar wat dan gedaan met al die audio-visuele middelen?

oeverloos

Enzovoorts. Oeverloos. Wat dan? De lonen van overheidspersoneel? De sociale uitkeringen? De WW-uitkeringen? De WAO-uitkeringen? Blijft oeverloos, want ook dit moet Philips afzet kosten. Zeker wanneer zij zelf op grote schaal werkloosheid en WAO-ers blijft kreëren. En dat is te verwachten. De automatisering moet doorgaan.

Wat wil Philips nu eigenlijk wel ?

Je kunt je niet aan de simpele indruk onttrekken, dat Philips zelf het volgende wil : koopkracht-handhaving, veel staatsopdrachten en flinke subsidies van de overheid, maar zelf hongerlonen uitbetalen. Kortom, dat wat zij nu al geruime tijd ook doet. Verhuizen naar lage-loonlanden, maar de produkten weer in Nederland afzetten. Verhuizen naar de lage-loonlanden in de verwachting, dat wij die Philips-produkten blijven kopen. Verhuizen, in de verwachting, dat andere ondernemingen in Nederland blijven, hoge lonen gaan uitbetalen en dat de overheid flink blijft dokken. Kortom, voor ons hoog tijd voor wat meer fundamentele oplossingen.

misleid

De Overheid. Philips, zo lijkt het, ziet niets liever dan, dat wij, oost-groningers en zuid-limburgers, naar de overheid stappen en ons beklag doen over het regeringsbeleid inzake onze regio's. Philips blijft dan buiten schot, terwijl zij zelf toch een niet onaanzienlijke bijdrage heeft geleverd aan onze huidige onderontwikkeling. Toch is er voldoende reden eens bij de overheid aan te kloppen. De automatisering snelt door en met de invoering van chips en robots dreigt zij danig uit de hand te lopen. Enig beleid van de overheid in deze is zeker geen luxe. De vraag daarbij is wel, of de overheid zich inzake automatisering moet laten voorlichten door oud-Philips-directeuren, zoals de heer Rathenau van de Commissie Rathenau. Als zijn adviezen worden opgevolgd staan we vandaag of morgen met ons allen op straat.

Ook inzake onze regio is een overheidsbeleid, dat een tikkie meer samenhang vertoont en wat meer stimuleert bepaald niet overbodig. Internationaal zou het misschien wel aardig zijn als de overheid eens wat meer druk zou uitoefenen teneinde vat te krijgen op de multinational.

Toch vooral is het helemaal geen luxe voor de overheid als zij zich iets meer zou verdiepen in de gang van zaken bij Philips. Want wij mogen ons dan door Philips belazerd achten, het zou wel eens kunnen zijn, dat de overheid nog erger misleid is. De verhuizing van Philips heeft geld gekost. Maar wie heeft dat betaald? Wij vrezen het ergste.

In Nederland kennen we de zogenaamde "Vertrek-premie" van het Ministerie van Ontwikkelingssamenwerking. Ondernemingen, die afreizen naar de Derde Wereld en aldaar hun bijdrage leveren aan de ontwikkeling van die landen, konden een subsidie krijgen van het Ministerie. In Nederland kennen we echter ook een "Blijf-premie" van het Ministerie van Economische Zaken. Zo komen ondernemingen, die zich bijvoorbeeld in een regionaal onder-ontwikkeld gebied vestigen, in aanmerking voor subsidie. Wel, de NV Philips. Bedrijfs-onderdelen van Philips, die naar de lage-loonlanden zijn verhuisd, hebben de "Vertrek-premie" opgestreken (een PTI-verhuizing bijvoorbeeld naar Mexico). Toch, het lijkt er op (openheid over de subsidiëring is er nauwelijks), dat Philips, alvorens te vertrekken, nog even een onder-ontwikkeld gebied van Nederland aandeed en aldaar de "Blijf-premie" opstreek. De matrices-productie (komputer-geheugens) is mogelijk een voorbeeld. Zij vertrok uit Valkenswaard (thans opgeheven; min 500 arbeidsplaatsen, '74) en via Heerlen (toegezegd als vervanger van de ontvangstbuis; er zouden 500 mensen aan komen te werken; voor Heerlen een uitbreiding met 250 mensen, er werd een splinternieuw gebouw voor neergezet, met overheidssubsidie) uiteindelijk echter beland in Brazilië of Portugal. Misleid?

Werktijdverkortingen werden door Philips aangevraagd en de overheid heeft hen gehonoreerd. De overheid betaalde 80% van de lonen van de mensen in de werktijdverkorting. Het betrof immers een conjuncturele, slechts tijdelijke teruggang. Een voorwaarde voor de toekenning, zo dachten wij. Herstel zou spoedig

volgen. Nu, achteraf, blijkt, dat de bedrijfsonderdelen met de meeste werktijdverkortingen (waaronder de limburgse Elcoma-vestigingen) door Philips het hardst zijn afgebouwd. Een vraag : heeft Philips nu werktijdverkortingen aangevraagd, omdat de markt tijdelijk een achteruitgang vertoonde en zij derhalve met te hoge voorraden kampte ? Of heeft Philips-werktijdverkortingen aangevraagd, omdat er simpelweg geen werk meer was? Omdat men de voorkeur gaf aan productie elders ? Omdat de afbouw van werk sneller verliep dan de afbouw van het personeel ?

Is de overheid misleid ? Wat meer beleid van de overheid en wat meer controle op Philips lijkt ons zo gek niet. Enige samenwerking daarbij met de belgische overheid kan misschien helpen. Zo schonk de belgische staat onlangs nog aan Philips 38 miljoen Bfrs interestvoordeel in de vorm van een goedkope lening van 600 miljoen Bfrs ten behoeve van rationalisering. Dit, terwijl zij toch op haar klompen moet kunnen aanvoelen, dat dit geld in feite gebruikt wordt voor afbouw van werkgelegenheid. Bijvoorbeeld ten behoeve van hoger Philips-personeel te Hasselt, dat met gouden handdrukken van 2 miljoen Bfrs gestimuleerd wordt te vertrekken. En zij vertrekken ! Het overkomt van 700 mensen van eind vorig jaar is al bijna in zijn totaliteit de poort uit.



Wanneer Philips overheids gelden en overheidsmaatregelen (import-restrikties) ten behoeve van de Philips-werkgelegenheid gebruikt om een afbouw en verhuizing te financieren, dan moet men zich ook afvragen of een verhuizing zonder overheids gelden voor Philips wel zo lukratief zou zijn geweest. Misschien, dat dan de baten niet tegen de kosten zouden hebben opgewogen.

Overheidssteun aan bedrijven zou niet meer gegeven moeten worden, zonder dat de werknemers zèlf de besteding daarvan kunnen controleren en ook het recht daartoe hebben.

hun strijd, onze strijd !

Internationale solidariteit. We moeten ons ook afvragen of onze kollega's in de lage-loonlanden nu wel zo staan te springen om Philips. Een land als de Philippijnen, waar de multinationals rijkelijk vertegenwoordigd zijn en waar voor iedere dollar, die er binnenkomt er 10 weer uitvliegen, staat op de rand van een permanent bankroet. Men moet voortdurend lenen van het Internationaal Monetair Fonds of van de Wereldbank (en dus ook van de nederlandse overheid). Men krijgt die leningen alleen, als de grenzen voor de multinationals vrijelijk openblijven. Zo leent men nu al jaren om de uittocht van kapitaal te kunnen financieren. Philips betaalt haar werkneemsters in de Philippijnen het luttele bedrag van f43,- per maand. f33,- Daarvan zijn zij direkt weer kwijt aan Philips voor huisvesting en gedwongen winkelnering. Verloopcijfers van 100/150% in Philips-fabrieken in het Verre Oosten zeggen misschien iets over de arbeidsomstandigheden. Kortom, het is niet zo vreemd, dat kollega's in lage-loonlanden nogal eens stellen : de beste ontwikkelingshulp, die jullie ons kunnen geven is ervoor te zorgen, dat Philips bij jullie blijft. Nu is het internationaal overleg van het Philips-management ongetwijfeld zeer soepel georganiseerd. Regelmatig zal men elkaar treffen. In schrill contrast

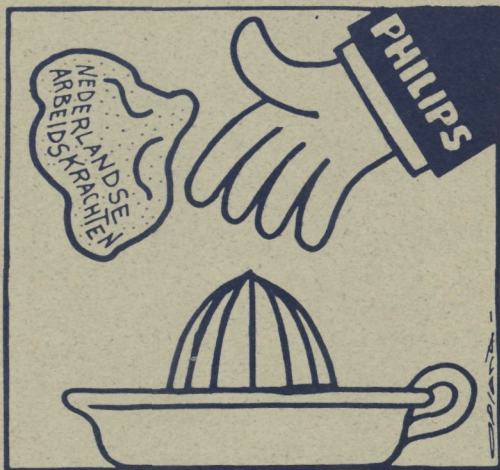
hiermee staan onze mogelijkheden eens een kollega uit een ander land te ontmoeten. In de Ondernemingsraad van de ene vestiging mag al nauwelijks gesproken over ontwikkelingen in andere nederlandse vestigingen. In de Centrale Ondernemingsraad wijst Philips voortdurend op de autonomie van haar buitenlandse vestigingen en kan een staking bij Philips Miniwatt te Barcelona niet fatsoenlijk besproken worden. Organiseren wij eens een internationale konferentie met kollega's uit andere landen, zoals de konferentie van onze kollega's van Glas Eindhoven van een paar jaar terug, dan slaagt Philips er in met ontslagdreigingen kollega's uit België, Duitsland en Engeland tegen te houden. Een kollega van ons uit Colombia, die voor zijn bond naar Nederland komt en contact heeft met ons, wordt bij terugkeer in Colombia opgepakt, in het gevang gestopt en gemarteld (Jaime Ruiz heet hij). Dat wat er op dit moment aan internationaal overleg van ons bestaat, de internationale vakbeweging, wordt door Philips niet serieus genomen. Men mag slechts praten over of men wel of niet met elkaar zal praten. Kortom, voor een internationale solidariteit, die ook vruchten zal opleveren, zijn nog weinig kanalen. Toch is het een punt waar we ons zeer sterk voor moeten maken. Philips ziet dat internationale overleg niet zitten omdat de werknemers daardoor te weten komen wat er in de vestigingen in de verschillende landen gebeurt. Daardoor kunnen ze het Philips-plaatje compleet maken.

Misschien dat op zo'n reisje van van Agt naar Indonesië of op die wereldreizen van de Minister van Buitenlandse Zaken eens enkele vertegenwoordigers van werknemers van multinationals mee kunnen reizen om eens wat kontakten te leggen met kollega's. Waarom zou dat zo gek zijn? Op de nederlandse ambassades in de wereld zit toch ook een behartiger van de belangen van nederlandse bedrijven. En als zo'n Suharto een dermate diktator is, dat hij dat niet goed vindt, wat doet van Agt daar dan in Indonesië?

Kwaliteit werk daalt

De Arbeidsproduktiviteit. Niet om opnieuw in de overloze discussie te geraken, toch nog een enkel woord over de arbeidsproduktiviteit. De wijze, waarop ook Philips voortdurend de arbeidsproduktiviteit heeft verhoogd, is een zeer eenzijdige. In de loop der jaren zijn we veel van wat we in huis hadden aan vakkennis, ambachtelijke vaardigheden of andere kwalifikaties kwijtgeraakt. Onze arbeid werd gedeeld, gedeeld en nog eens gedeeld. Functies werden uitgesplitst, uitgesplitst en nog eens uitgesplitst. Je kunt je afvragen of deze weg niet allang op zijn grenzen is gestuit. De uitsplitsing van de functie van "veterrijger" in de schoenindustrie in even zo vele functies als er gaatjes in een schoen zitten, waarbij bovendien na iedere handeling een koupon moet worden afgeknipt en dus al snel "waar is mijn schaar?" moet worden geroepen, is toch werkelijk te gek. Bij Philips Roermond worden plotseling de machines opgevoerd. Weerstanden lasers vliegen van 17.000 stuks naar 36.000 stuks per uur ; kamelen van 12.000 naar 22.000 per uur ; CR-weerstand van 9.000 naar 11.000. Dit kan toch niet zonder gevolgen blijven. Het is toch niet verwonderlijk, dat het ziekteverzuim zo hoog ligt. Bloembakken in de fabriek helpen daar echter niet meer bij. Als dan ook nog een ieder die het lef heeft af te knappen onder druk wordt gezet met ontslagdreiging of persoonlijk aansprakelijk wordt gesteld voor een eventuele sluiting, dan kun je de arbeidsmotivatie toch wel vergeten. Je kunt je ook afvragen, hoeveel menselijke creativiteit men in deze fabrieken niet gewoon laat liggen. Kan een veterrijger nu werkelijk niets meer dan veters rijgen. Wordt het niet eens hoog tijd aan dit soort vervreemdende en mensonwaardige arbeidsproduktiviteitsverhogingen een einde te maken ? Wordt het niet eens hoog tijd de organisatie van de arbeid in de fabriek drastisch te wijzigen ? Al meer malen is gebleken, dat dergelijke wijzigingen in het geheel niet be-

hoeven te leiden tot een verminderde arbeidsproductiviteit. Philips weet dat ook. In Philips-fabrieken, gebonden aan vestiging in Nederland, wordt zo nu en dan geëxperimenteerd met taakverruiming, taakrotatie of werkstructurering. Helaas stellen deze experimenten niet veel voor. Men weigert de sterk gemonopoliseerde macht daadwerkelijk af te staan. Veelmeer blijft Philips de voorkeur geven aan de oude weg. Zij heeft immers het perspectief van verhuizen. En dan blijft gelden : hoe inhoudslozer de taak, des te gemakkelijker is zij te verhuizen. Een ideeënbus of werkoverleg (als het werk eens stilvalt ; in fabrieken met permanente produktiedwang is geen werkoverleg) dienen als aanvullingen op de inhoudsloze taken, teneinde dat, wat een werknemer nog meer in zijn mars heeft, aan hem te ontfutselen.



limburg

Philips Limburg. Bovenstaande discussie, zo kan men stellen, is van algemene aard en speelt op de wat langere termijn. Voor Philips Limburg is het zaak, dat er snel wat verandert. Maastricht wordt met de

ondergang bedreigd. Heerlen gaat voort op wankel basis. De toekomst van Sittard en Roermond blijft erg onzeker, terwijl ook voor de toekomst van Pope Venlo en Weert nog van alles kan worden verwacht.

Voor wat betreft Philips in Limburg rijst één grote vraag : zijn er nog wel perspectieven voor de limburgse vestigingen ? Is er in het huidige Philips-beleid nog wel een werkelijke plaats ingeruimd voor de limburgse vestigingen ? Hoe zal het over 10 jaar gesteld zijn met de limburgse Philips-werkgelegenheid ?

Somberheid over de toekomst van Philips Limburg heeft zeker grond. De automatisering zal, bij handhaving van het huidige beleid, blijven voortsnelen. Zeer zeker bij Elcoma, in feite de leverancier van mikro-processoren of chips en waar de miniaturisatie de werkgelegenheid bijzonder hard treft. Bovendien lijkt aan het huidige beleid, waarbij de voorkeur wordt gegeven aan produktie buiten Limburg, evenmin een einde gekomen. De 'verhuizerij' speelt nog steeds. Zelfs in het geval, dat door de verdergaande automatisering en miniaturisering de arbeidsinhoud in de kostprijs zo klein wordt, dat verplaatsing naar bijvoorbeeld het Verre Oosten nauwelijks meer een loonkosten-voordeel oplevert, moet voor de toekomst van Philips Limburg worden gevreesd. De produktie van de meer moderne technologiën worden in het huidige beleid buiten Limburg gevestigd. Ontwikkelingsactiviteiten zijn er niet in de limburgse vestigingen, 'moeder-funkties' voor andere vestigingen hebben zij niet en de limburgse produkten dreigen te verouderen.

De afgelopen 10 jaar is het zo gegaan en bij handhaving van dit beleid zal het zo blijven gaan. Kortom, wil voor ons in Limburg bij Philips nog een toekomst zijn weggelegd, dan zal, naar onze mening, toch eerst het Philips-beleid drastisch gewijzigd moeten worden. De wereld van de electronica, de drager van welhaast iedere automatisering, is in een glorieuze ontwikkeling. Philips blijft hierin zeker niet achter. In tal van ontwikkelingen loopt zij zelfs voorop. De limburgse Philips-vestigingen zullen in deze ontwikkelingen

een volwaardige plaats moeten krijgen. Volwaardiger dan de louter uitvoerende functie van vroeger. Volwaardiger ook dan de 'opvul- en klusfunctie' van de afgelopen jaren. Bij de huidige reorganisatieplannen stelt Philips te streven naar "geïntegreerde produktgroepen", d.w.z. ontwikkeling, fabricage en kwaliteitslaboratoria binnen dezelfde vestiging. Een prima streven. Zeker voor Limburg zal Philips dit moeten waarmaken, maar dan niet op een half-zachte wijze, de integratie van het klus-werk, maar rond werkelijk perspectief-volle produkten. Elcoma heeft er zat.



De 'lichttoren' bezet, 23 februari 1980, Eindhoven.

De sluiting van Maastricht heeft echter nog weinig te maken met een streven naar "geïntegreerde produktgroepen", noch met een nieuw, een ander beleid dan het nu wel bekende afbouw-beleid. De sluiting van Maastricht lijkt toch nog altijd eerder het logische gevolg van 10 jaar van afbouw, dan dat het klinkt als "mensen, nu is het afgelopen met de afbouw in Limburg en beginnen we opnieuw". Want waarom moet Maastricht nu eigenlijk

dicht ? Zijn er werkelijk geen alternatieven te verzinnen voor Maastricht ? Helaas zit Philips met heel haar hebben en houden op de informatie. Wij kunnen slechts vermoeden, maar hebben wel van directeur zus en funktionaris zo begrepen, dat Maastricht best open zou kunnen blijven. Als Philips er ook maar enige energie in zou stoppen, zou, zo hebben wij begrepen, het een prima bedrijfsonderdeel kunnen zijn. Zo zouden, om een voorbeeld te noemen, de Kleine Motoren van Philips naar Heerlen kunnen komen. Daar zijn zij al eens eerder geweest. Zij liepen prima. Zij moesten weer weg, omdat, volgens Philips, de Magnetrons niet goed bezet konden worden. Maar van die Magnetrons is nu nauwelijks meer iets over (17 mensen). De rest is verhuisd. De Kleine Motoren zitten op dit moment tijdelijk in de sociale werkplaatsen. Waarom de Kleine Motoren niet naar Heerlen teruggehaald. Dan kan Maastricht de Audio-koppen krijgen. Een prima plan. En zo zullen er ongetwijfeld meer zijn. Philips zou bijvoorbeeld ook best haar inkoop van Audio-koppen bij 'konkurrenten' eens wat kunnen verminderen. Een koppeling van Philips Maastricht aan de Universiteit van Maastricht, ongetwijfeld een belangrijke afnemer van Philips, zou ook een punt van overweging kunnen zijn. Kortom, ook op de korte termijn én voor Philips in Limburg én voor Maastricht mogelijkheden. ●

tot slot

Tot zover deze *NOODKREET* uit Limburg. Het is een lang verhaal geworden. De tien jaar van afbouw zijn hard aangekomen. Veel harder dan de toch al weinig rooskleurige werkgelegenheidscijfers doen vermoeden. Tien jaar lang zijn we ingepakt en om de tuin geleid. Met beloftes, die nimmer gerealiseerd werden, heeft men ons aan het lijntje gehouden. Aan de onderontwikkeling van Limburg heeft Philips goed verdiend. Stiekem probeert zij er nu tussen uit te knijpen. Door intimidatie werd het verloop door Philips gestimuleerd en werden mensen de poort uitgewerkt. De sfeer in de fabrieken heeft Philips grondig verpest. De psychische druk is groot. Onzekerheid en uitzichtloosheid overheersen. Tegen deze ontwikkeling tekenden wij regelmatig verzet aan. Nieuwe Struktuurplannen, Herallokatieplannen of Sociale Plannen beloofden beterschap. Achteraf bleken het slechts vodjes papier, alleen was dan weer een jaar verstreken.

Januari 1980 nieuwe reorganisatieplannen. Opnieuw vallen in Limburg harde klappen. Maastricht moet dicht. Opnieuw stellen wij dat we het meer dan beu zijn. De vrouwen van Maastricht komen kollektief in actie. Philips lacht slechts. Na enige druk belooft zij Maastricht voorlopig te handhaven, maar de 'verloop-stimulerings-machine' draait reeds op volle toeren. Intimidatie en vette premies lijken spoedig het laatste verzet in Maastricht definitief te breken. De twaalfde Philips-vestiging op rij. Wie volgt? Limburg heeft er nog 5.

We hebben enige alternatieven geschetst. Een aanzet tot een discussie hoe het wel moet.

Verontwaardiging alleen of de roep dat "we het beu zijn" zal niet voldoende zijn. Er zal meer moeten gebeuren.

Het woord is aan de werknemer! Het woord is aan U!

Uitgave:

**Gezamenlijke BLG's Industriebond
FNV, Limburg & SOBE, Eindhoven.**

... in Limburg