

Een geschiedenis van de toekomst. Het verhaal van Philips Hasselt.

De korte inhoud van reportage vind je terug op de webpagina.

Doelstelling van de besprekings sessie:

- Inzicht krijgen in de thematiek delocalisatie aan de hand van een concreet voorbeeld.
- Kennismaking met de belangen en de argumenten van de verschillende “belangengroepen”: de motivatie om te delocaliseren vanuit werkgeversperspectief en de gevolgen daarvan voor werknemers hier in België, maar ook elders.
- Inleiding op belang van uitbouw internationale vakbondswerking en samenwerking met vakbonden in andere landen als antwoord op globalisering.

Hoe werken rond dit thema op basis van de reportage?

Je kan kiezen uit verschillende werkmodellen, maar uiteraard pas je zelf best naar eigen goeddunken, afhankelijk van de context, doelpubliek, eigen ervaring en inbreng...

Bij alle drie de modellen begin je vooraf steeds met een korte inleiding:

Schetsen aan jouw publiek waarom jullie deze avond/activiteit rond dit thema organiseren. Dit kan gekoppeld worden aan een actuele ‘mondiale’ gebeurtenis of in het kader van een activiteit, waaraan je ook een internationale ‘insteek’ wil geven.

Mogelijke didactische werkmodellen

1. PERSONAGE MODEL

We proberen de toeschouwers aan te zetten om aandachtig te luisteren en te kijken naar bepaalde aspecten in de reportage die hen interesseren of aanbelangen. Nadien krijgen ze de kans hun mening te geven en kan er een discussie gevoerd worden.

Verloop

1. Voor de reportage:

Elke toeschouwer krijgt een personage “toebedeeld”. De bedoeling is dat de toeschouwers dit personage met bijzondere aandacht volgen, om er achteraf hun indrukken / bemerkingen over te geven.

Vakbondsdelegee Carine

Ingenieur Johny

Hongaarse Philipswerkneemsters Jill en Judith

*Frits Schuitema, voorzitter Philips België
Heinz Esser, Philips Shanghai manager*

2. Na de reportage:

a) We laten de verschillende mensen kort reflecteren over het personage dat zij beter bekeken hebben.

Wat is je opgevallen?

Welk beeld uit de video blijft je het sterkste bij? Waarom?

Wat vind je positief aan het personage?

Wat vind je negatief aan de situatie van het personage?

Staat de figuur ver van jouw persoonlijke leefwereld?

Heb je zelf al iets soortgelijks meegemaakt?

Wat zou jij dan in die situatie doen?

b) Besprekingsvragen bij de reportage:

- Welk probleem stelt zich hier?
- Welk standpunt neemt het management in? Wat vind je daar zelf van? Wat vinden de werknemers van Philips die in de reportage het woord nemen daarvan?
- Welke impact heeft delocalisatie op onze Belgische economie?
- Wat moet de vakbond volgens jou doen om hierop in te spelen?
- En welke rol speelt de overheid in dit verhaal?
- Is er in jouw bedrijf al een afdeling of een deel van de activiteiten overgebracht naar een ander land? Wat was daar de reden voor? En wat heeft dat als gevolgen gehad voor de werknemers in België? Welke impact heeft dat gehad op het bedrijf? Ken je andere voorbeelden van bij jou uit de streek? Welke gevolgen had dat voor de regio? Is er andere tewerkstelling voor in de plaats gekomen?
- Denk je dat alle sectoren onderhevig kunnen zijn aan dit fenomeen? Waarom wel, waarom niet?
- Merk je een verschil als je de actuele voorbeelden van delocalisatie bekijkt, in de aard van bedrijven die ervoor kiezen om kernactiviteiten elders te gaan organiseren? (grootte – sector – omzet – arbeids- of kapitaal-intensieve bedrijven, ...)
- Hoe staan buitenstaanders tegenover de acties die vakbonden ondernemen bij sluitingscenario's van fabrieken?

Voor antwoorden op de besprekingsvragen kan je ook gebruik maken van de informatie die hieronder uitgewerkt is bij het stellingenmodel.

2. STELLINGEN MODEL

Verloop

Voor de reportage:

- Groep verdelen in kleine groepjes
- Elk groepje krijgt een aantal stellingen
- Tegen de muur hangt een rode, een blauwe en een groene fiche verspreid over het lokaal
- Elk groepje bespreekt de stellingen **voordat** de video bekeken wordt: ze hangen de stellingen waarmee ze akkoord gaan bij de groene fiche, de stellingen waarmee ze niet akkoord gaan bij de rode fiche en de stellingen waarover ze twijfelen of meer uitleg willen bij de blauwe fiche.
- Kort overlopen we in groep de verschillende stellingen en waarom ze bij een welbepaalde kleur hangen.

Na de reportage:

- Na het bekijken van de video worden de verschillende stellingen er opnieuw bijgehaald en kijken we of de meningen veranderd zijn. Dit geeft een mogelijkheid tot discussie. De begeleider kan de advocaat van de duivel spelen door tegenargumenten aan te halen, om aldus de complexiteit van het thema bloot te leggen.
- Dit geeft een mogelijkheid tot discussie. De pro's en contra's die zijn uitgeschreven bij de stellingen zijn enkel bedoeld om de discussie te voeden, ze kunnen dus vrijblijvend gebruikt worden door de begeleider in functie van het debat dat volgt. Ze reflecteren niet zozeer een standpunt van bijvoorbeeld het ACV, tenzij dat expliciet vermeld wordt.
- Vragen en terugkoppelen naar eigen ervaringen van doelpubliek/deelnemers (binnen bedrijf, gemeente, ...)
- Wat kunnen wij doen? Wat doet de vakbond?

Mogelijke stellingen:

1. Door heel die globalisering en het daarbij horend fenomeen van delocalisatie, verliezen wij alleen maar jobs.

Pro:

Het valt niet te ontkennen dat een aantal sectoren (zoals de kleding- en de electronicsector) de laatste 10 jaar zwaar onder dit fenomeen geleden hebben. Vooral de arbeidsintensieve sectoren hebben heel wat arbeidsplaatsen in België verloren zien gaan ten gevolge van delocalisatie.

Bovendien is het niet uitgesloten dat in de toekomst het aantal delocalisaties toeneemt. Machines en productielijnen zijn immers steeds mobieler en kunnen makkelijker verplaatst worden. Sommige bedrijven ontwerpen hun fabrieken op zo'n manier dat ze vlot kunnen ontmanteld en opnieuw opgericht worden. Door de evoluties in de informatie- en communicatietechnologie kunnen steeds meer

diensten elders verricht worden. We denken daarbij aan telefonie, informatica, boekhouding enz. Verschillende landen beschikken over een hoogopgeleide bevolking die hoogtechnologische producten kan aanmaken en complexe dienstverlening kan bieden. En dit alles tegen een fractie van onze lonen.

Contra:

Volgens de Nationale Bank van België lijkt in ons land in de jaren 2000 – 2006 geen versnelling van de delokalisaties te zijn opgetreden. België heeft nog altijd heel wat troeven: hoge productiviteit, goed opgeleide bevolking, centrale ligging, verkeersnetwerk enz.

Het verlies van sommige arbeidsplaatsen door delokalisatie wordt ook gecompenseerd door de tewerkstelling die de productie van (vaak hoogtechnologische) nieuwe producten met zich meebrengt. Het blijft natuurlijk een feit dat mensen die hun job verloren daarvoor nog niet geschikt zijn om in de nieuwe industrieën (of diensten) te werken. Dit mogen we als vakbond niet uit het oog verliezen! Het overgrote deel van de jobs die verloren gingen in de industrie waren het gevolg van technologische innovaties, niet van delokalisaties.

In zijn artikel “Naar een baanbouwend industriebeleid in Vlaanderen”, brengt Guido Nelissen (studiedienst ACV-Metaal) een nuancerende inbreng over delokalisatie:

“De nieuwe industrielanden die de westerse activiteiten aantrekken, hebben ook heel wat behoeften, hetgeen onze export ten goede komt. Delokalisatie vernietigt dus geen banen maar zorgt wel voor ingrijpende sectorale verschuivingen. Bovendien blijkt de toegevoegde waarde van de Europese industrie stabiel te blijven. De sterke terugval in de industriële werkgelegenheid is enkel te wijten aan de enorme productiviteitsstijgingen in de industrie. Het wegwijnen van de industriële werkgelegenheid is dan ook een structureel gegeven dat allicht niet te stoppen is. Toch is de industrie een bron van toegevoegde waarde, wetenschappelijk een maatschappelijke vooruitgang en export. Het ondersteunen en begeleiden van de industriële transformaties is dan ook nodig om de industrie in stand te houden. De uitstoot van vooral laaggeschoolde arbeidskrachten uit de industrie zal daarbij in de dienstensectoren opgevangen moeten worden. “ (Het volledige artikel is terug te vinden op de webpagina)

2. Het is de hoge Belgische arbeidskost die al die delokalisatie van bedrijven veroorzaakt.

Pro:

Een sterke loongroei tast onze concurrentiekracht aan. Als bedrijven daarom beslissen dat ze meer concurrentieel kunnen zijn elders, mag ons dat niet verbazen.

Contra:

Als vakbond weigeren wij om in deze al te doorzichtige argumentatie van sommige werkgevers mee te gaan. Vaak maakt de loonkost slechts een klein onderdeel uit van de totale productiekost. Het dreigen met delokalisatie is een veelgeproefde tactiek van bedrijfsleiders. Vaak gebruiken ze dit als

doorslaggevend argument om een loonmatiging verkocht te krijgen of de werknemers allerlei vormen van flexibiliteit door de strot te duwen. “Delokalisering” of “globalisering” wordt dan als stok achter de deur gebruikt. De **redenen** waarom bedrijven delokaliseren zijn **divers**. Er zijn inderdaad bedrijven die de hoge loonkost (omwille van de fiscale en parafiscale druk) inroepen om hun koffers te pakken. Ze proberen daar een mouw aan te passen door op zoek te gaan naar **goedkope arbeidskrachten**. Als landen met fiscale voordelen en subsidies staan te zwaaien, is dat voor sommige bedrijven heel verleidelijk. Maar dit is slechts één van de vele mogelijke redenen, en zeker niet de belangrijkste. De meeste bedrijven willen daar naartoe waar zich groeimogelijkheden aandienen, waar **een nieuwe markt** kan aangeboord worden. Sommige Aziatische landen en zeker een aantal vroegere Oostbloklanden zoals Polen, Hongarije en Tsjechië komen daarvoor in aanmerking.

3. Als vakbond staan we tegenover de almachtige beslissing van een MNO om te delokaliseren machteloos.

Pro:

Het aanzicht van de Vlaamse economie is de laatste 30 jaar wezenlijk veranderd. Door het opheffen van beperkingen op goederen- en kapitaalstromen moeten bedrijven steeds meer concurreren op de wereldmarkt. De technologische vooruitgang in de informatica en de telecommunicatiesectoren heeft tot nieuwe vormen van bedrijfsorganisatie geleid waarbij elk onderdeelje van het productieproces precies daar plaatsvindt waar dit het meest voordelig kan gebeuren. Het belang van materiële kapitaalinvesteringen is afgenomen ten voordele van investeringen in onderzoek en ontwikkeling, opleiding, innovatie, kennis en informatie. Er heeft zich een sterke terugval in de industriële tewerkstelling voorgedaan, in grote mate te wijten aan de enorme productiviteitsstijgingen, de technologische automatisering en de delokalisatie van activiteiten naar lageloonlanden. Dit zijn allemaal zaken waar de vakbond geen hand in heeft, dus kan die ook niets terzake doen. Bovendien tonen de vele actuele voorbeelden zoals Volkswagen Vorst aan dat beslissingen over tewerkstelling hier niet door Belgische directies maar elders genomen worden. Als vakbond geraak je niet tot bij de juiste onderhandelingspartner.

Contra:

Vakbonden kunnen wel degelijk een strategie ontwikkelen om te vermijden dat werknemers tegen elkaar uitgespeeld worden. De werknemers en vakbonden bij General Motors Europa hebben dit in de voorbije jaren al bewezen. Toen de directie van GM in 2001 de aankondiging deed dat de productie in Europa moest dalen met meer dan 300.000 wagens per jaar, hebben de vakbonden en werknemers op Europees niveau, in solidariteit, er voor gezorgd dat deze productiedaling niet moest gebeuren via de sluiting van één enkel bedrijf, maar wel door de daling te spreiden over alle bedrijven. Daardoor werd vermeden dat werknemers tegen elkaar in concurrentie zouden treden om zelf niet het slachtoffer te worden van een mogelijke sluiting. Sindsdien laten de werknemers en vakbonden bij GM Europa niet meer toe dat ze tegen elkaar uitgespeeld worden bij transnationale beslissingen van de directie. De directie consulteert nu

vooraf met de vakbonden en de EOR, en komt eerst tot een Europees akkoord, vooraleer er verder gesproken wordt op lokaal niveau. Zie voor meer informatie ook naar de weblog die ontwikkeld is door de werknemers van General Motors Europa (<http://www.gmworkersblog.com/>).

4. Wij verliezen hier al onze jobs aan de Chinezen.

Pro:

Die Chinezen werken tegen zo'n laag loon en hebben weinig of geen verworven arbeidsrechten, waardoor we gerust kunnen spreken van oneerlijke concurrentie.

Contra:

Bij het woord "delokalisatie" denken we onmiddellijk aan China of India. Vaak blijven bedrijven dicht bij huis en zoeken ze onderdak in een land van de Europese Unie. Deze evolutie wordt nog verscherpt door de toenemende concurrentie binnen de Europese Unie als gevolg van de doorgedreven liberalisering. Zelfs de delokalisatie van een Vlaams bedrijf naar Wallonië vormt geen uitzondering. Henegouwen is bijvoorbeeld zo'n trekpleister. Uit een rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven uit 2005 blijkt dat de directe buitenlandse investeringsstromen nog altijd eerder gericht zijn op de buurlanden dan op de nieuwe groeilanden. Bovendien vertegenwoordigt het aandeel van de import uit China en uit het geheel van 10 nieuwe EU-lidstaten – ondanks een stijging – nauwelijks 5 % van de Belgische invoer. In de buitenlandse handel met laatstgenoemde landen blijft een overschot bestaan.

De transfer van activiteiten naar het buitenland gebeurt dus vooral in het kader van een toenemende organisatie van de productie op Europese schaal. De creatie van de eenheidsmarkt, de afbouw van de handelsbelemmeringen met Oost-Europa en de verlaging van de transportkosten hebben heel wat multinationals in het voorbije decennium ertoe aangezet hun productie te herzien. Centraal daarin staan de realisatie van schaalvoordelen in de kerntaken van de onderneming en de afbouw van de dublering in de productie in meerdere landen. In plaats van alle schakels in de productie te herhalen in verschillende landen van de Europese Unie, wordt het aantal vestigingen drastisch teruggebracht en specialiseren de overblijvende vestigingen zich in één onderdeel van de productie. Niet-kerntaken worden uitbesteed aan andere Europese ondernemingen. Daarbij wordt de totale productie gehandhaafd of zelfs verhoogd, maar het aantal werknemers daalt. De landen waarnaar industriële activiteiten verhuizen, zijn dus meestal geen verre landen met erg lage loonkosten. Het voorbije decennium gingen delokalisaties met een collectief ontslag in België vooral richting Frankrijk, Italië, Groot-Brittannië en het nabije Oost-Europa. Dienstenactiviteiten verhuizen vooral naar Nederland en de Angelsaksische landen.

5. Zware oneerlijke concurrentie is het, die Chinezen die voor hetzelfde soort werk genoeg nemen met een maandloon van gemiddeld 250 euro per maand. Daar kunnen we niet tegen op, daar is niets aan te doen.

Pro:

Sinds 2000 worden we geconfronteerd met de wereldwijde economische terugslag, met de kwetsbaarheid van onze open economie, de afhankelijkheid van externe hoofdkwartieren en de druk van lageloonlanden. Een riste bedrijfsrestructureringen en faillissementen, een zware stijging van de werkloosheid en voor de blijvers een toegenomen werkonzekerheid waren het gevolg. En het feit dat China de fabriek van de wereld geworden is, nekt ons helemaal. Wij kunnen immers op geen enkele manier concurreren: China respecteert geen internationale arbeids- en milieunormen en hun lonen zullen in nog geen jaren op een niveau als de onze komen.

Contra:

China verandert razendsnel. Ook de arbeidsmarkt, en daaraan gelinkt de arbeidsvoorwaarden. Wat lonen betreft, kan er vastgesteld worden dat in sommige sectoren, en vooral in de kuststeden, lonen gradueel toenemen. Vooral nog vooral van hoger opgeleiden, maar het is een tendens die zichtbaar is. Bovendien worden de Chinese werknemers mondiger. Er is meer en meer contact met de buitenwereld en er zijn meer en meer NGO's die zich toespitsen op arbeidsomstandigheden en het sensibiliseren rond arbeidsrechten van de Chinese werknemers. Er is trouwens net een nieuwe arbeidswet gestemd, die heel wat mogelijkheden biedt. Bovendien komt hier het belang van de uitbouw van vakbondswerking in China én van internationale vakbondssamenwerking met China aan de orde. *(meer details en toelichting vind je elders op de site bij de webpagina over China!)*

6. Die Europese Ondernemingsraden zijn een nobel initiatief, maar veel zoden aan de dijk brengen ze niet.

Pro:

Er blijven teveel barrières om deze Europese Ondernemingsraden echt efficiënt en zinvol werk te laten doen: vooreerst is er de taalbarrière wat degelijk communiceren vertraagd en bemoeilijkt, bovendien zijn er grote verschillen op vlak van syndicale cultuur. In feite weet je nooit met wie je echt aan tafel zit.

Contra:

De oprichting van Europese ondernemingsraden (op basis van een Europese Richtlijn van 1994) bracht een internationale dialoog tot stand tussen de werknemers van éénzelfde multinationale onderneming. De Europese vakbonden mogen deze pluim op hun hoed steken. Want het is duidelijk dat het Europese patronaat niet stond te springen om de werknemers informatie te geven en te raadplegen. Het spreekt voor zich dat het niet simpel is om alle werknemersafgevaardigden op dezelfde golflengte te krijgen. Toch bieden Europese ondernemingsraden

heel wat mogelijkheden om wat meer gewicht in de schaal te werpen tegen de macht van multinationale ondernemingen. Europese vakbondsafgevaardigden hebben een goed zicht op hetgeen in de verschillende filialen gebeurt. Als bijvoorbeeld verschillende vestigingen tegen elkaar uitgespeeld worden of als er aan valse concurrentie gedaan wordt, dan komen ze dat te weten.

“De grote moeilijkheid in de uitbouw van een echt Europees syndicalisme blijft het gebrek aan interesse dat er bij werknemers is voor dat Europese niveau. Uiteraard weten ze dat wat in Engeland gebeurt of in Oost-Europa een grote invloed kan hebben op de toekomst van het Belgische filiaal waar ze werken. Andere filialen worden echter nog te veel als concurrenten gezien. Om de mensen te overtuigen dat het belangrijk is dat we als werknemers van een internationale groep aan één zeel trekken, moeten we ze heel goed informeren over wat we doen in de Europese ondernemingsraad, wat de strategie van Caterpillar is. Solidariteit is er niet uit zichzelf. Solidariteit bouw je op door elkaar beter te leren kennen en begrijpen.”

Roger Lenoble, ACV- militant bij Caterpillar, in ACV-Vakbeweging,

3. MODEL met GASTSPREKER

Je zoekt een gastspreker die kan getuigen over het thema dat in de reportage aangesneden wordt, die de link kan maken met de huidige Belgische realiteit, of die kan inspelen op de actualiteit waarin het thema ook aanbod komt.

Over de thematiek delokalisatie:

Verschillende sectoren zijn onderhevig aan het fenomeen van delokalisatie. Ook in België. Zoek misschien naar concrete voorbeelden van uit je regio. Vakbondssecretarissen van verschillende sectoren kunnen hier concreet over getuigen.

Luc Triangle volgt voor ACV-Metaal de Europese en Internationale Metaalbond op én is ook één van de ACV-experten inzake Europese Ondernemingsraden. Voor vragen of informatie: luc.triangle@acv-csc.be

Verloop

Voor de reportage:

Thema en gastspreker inleiden

Na de reportage:

Werk op voorhand een aantal vragen voor de spreker uit naargelang het thema en de actualiteit.

Wat is?

Meer weten over de kernbegrippen uit de reportage? Zie onderdeel “woordenboek” voor een korte omschrijving van onder meer volgende kernbegrippen van globalisering:

Delokalisatie
Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
Het Europees Vakverbond
Europese Ondernemingsraad

Meer weten?

Neem een kijkje op de webpagina van de reportage voor:

Achtergrondartikels – en materiaal

“Naar een baanbouwend industriebeleid in Vlaanderen.” Guido Nelissen.

Delokalisatie: wat en waarom? Luc Impens – Vormingsdienst ACV

Europa kiest voor vrijere markt. Luc Impens – Vormingsdienst ACV

Vakbonden bouwen aan socialere globalisering. Luc Impens – Vormingsdienst ACV

Introduction to the European Trade Union Confederation (pdf)
www.etuc.org

Een geschiedenis van de toekomst. Waar is het werk van Philips Hasselt naartoe? – Dirk Barrez / www.pala.be

Links naar interessante websites over het thema

Het ACV in Europa: waar, wat, hoe en waarom? Lees er meer over:
(link naar acv-online institutionele pagina's):

http://www.acv-online.be/Wie_zijn_we/Internationaal/Europa/acv_internationaal_europa.as

PALAbrief 23, Delokalisatie. Mens en samenleving als speelbal van de economie – Dirk Barrez <http://www.pala.be/palabrief.php?showarticle=1&id=00037>

PALAbrief 12, We moeten onze welvaartsmachine beschermen - Dirk Barrez
<http://www.pala.be/palabrief.php?showarticle=1&id=00015>

DVD – Een geschiedenis van de toekomst. Het verhaal van Philips Hasselt , 40', Dirk Barrez en Jessie Van Couwenberghe - te bestellen via
<http://www.globalsociety.be/webshop.php?entity=PRODUCT&action=DETAIL&prod=00258>