

Het spook van de herstructurering

Fokker, van de Berg af

De vliegtuigfabriek Fokker zit stevig in de problemen. Dat is zo langzamerhand algemeen bekend. De belangrijkste nieuwe projecten, de Fokker 50 en Fokker 100, hebben allebei grote vertragingen opgelopen. De orderportefeuilles zijn maar matig gevuld. Door de sterk vertraagde aflevering van de eerste exemplaren van de F 100 heeft Fokker al een boete van miljoenen gulden moeten betalen aan de Zwitserse luchtvaartonderneming Swissair. Meer vertragingen betekenen meer boetes aan klanten in een sektor waar stipte levertijden een rol van dure betekenis spelen. Vertraagde aflevering houdt natuurlijk ook in dat er een langere tijd alleen maar geld wordt uitgegeven aan de ontwikkeling en productie van de nieuwe toestellen, zonder inkomsten uit die projecten. De race tegen de tijd, onder druk van de scherpe internationale concurrentie, betekent ook een enorme forcering van het hele ontwikkelings- en productieproces. Met alle negatieve gevolgen voor het personeel.



De spanningen in het management kwamen onlangs tot uiting in de ruzies tussen de voorzitter van de raad van bestuur Swarttouw en de vicevoorzitter Krook, die inmiddels is opgestapt. De enorme financiële problemen van Fokker zijn tijdelijk weer even 'opgelost' door de aanvullende kredieten van de banken en de honderden miljoenen gulden belastinggeld die de staat in het bedrijf heeft gepompt. Alleen al in de lopende projecten van Fokker zit meer dan een miljard gulden belastinggeld. Het is nog onduidelijk hoe Fokker op termijn uit de problemen denkt te kunnen komen. Maar op één punt is Swarttouw in ieder geval nu al wel duidelijk: Fokker wil zeker 200 miljoen per jaar bezuinigen om de produktiekosten te drukken. Gedwongen ontslagen zijn daarbij zeker niet uitgesloten. De problemen van Fokker dreigen dus afgewenteld te worden op het personeel. En dat is niet voor het eerst!

Kapitalistische markt

De problemen van Fokker zijn onlosmakelijk verbonden met de kapitalistische wereld-economie. De internationale concurrentie is groot. Fokker is klein. De groten eten de kleintjes op en dat geldt ook in de internationale vliegtuigindustrie. Er zijn nog maar enkele zelfstandige, zeer grote vliegtuigfabrieken over in het Westen. De bekendste zijn de Amerikaanse Boeing en McDonnell Douglas en het Europese Airbus-concern. Boeing heeft een twintig keer zo grote omzet als Fokker. Alle vliegtuigindustrieën worden zwaar gesubsidieerd door 'hun' eigen staten, bijvoorbeeld door middel van lukratieve grote orders voor de oorlogsproductie. De ontwikkeling van nieuwe vliegtuigen vergt een gigantische hoeveelheid kapitaal en een gestroomlijnde bedrijfsvoering. Na het mislukken van verschillende vormen van internationale samenwerking (met het Duitse VFW in de jaren zeventig en met McDonnell Douglas begin jaren tachtig) koos Fokker voor het gelijktijdig ontwikkelen en produceren van twee nieuwe toestellen, de F 50 en de F 100. Op de internationale marktsegmenten voor deze beide vliegtuigen bestaat een scherpe concurrentie.

Bedrijfsplaatje

Er werken nu zo'n 11.000 mensen bij Fokker in Nederland. Daarnaast zijn er alleen al in ons land 35.000 mensen die indirect voor Fokker werken. En ook in het buitenland zijn er nog duizenden mensen in toeleveringsbedrijven voor

hun baan afhankelijk van deze vliegtuigfabriek.

Naast de F 50 en F 100, toestellen voor de burgerluchtvaart, is Fokker nog betrokken bij militaire productie en bij de ruimtevaart. Wat betreft de militaire productie is vooral de F 16 van belang. Deze straaljager wordt in licentie gebouwd voor General Dynamics. Fokker is nu voor z'n omzet voor ongeveer 15 procent afhankelijk van militaire productie, maar de directie streeft er naar dit aandeel te verhogen tot zo'n 20 procent. Er werken nu ongeveer 1.500 mensen aan die militaire productie. De belangrijkste vestigingen van Fokker in Nederland zijn de volgende. Schiphol, met zo'n 5.000 mensen (productie-eindlijnen, metaallijm-afdeling, verspanning, ruimtevaart); Amsterdam hoofdkantoor, met ongeveer 1.500 mensen (marketing, verkoop, ruimtevaart); Dordrecht, 2.000 mensen (samenbouw); Woensdrecht, 1.200 mensen (reparatie, elektra); Ypenburg, zo'n 700 mensen (kunststoffen); Hooftgevee, 450 mensen (kunststoffen).

Eerdere bezuinigingen en reorganisaties

De nieuw aangekondigde bezuinigingsoperatie bij Fokker is zeker niet de eerste poging van het management om de ondernemingsproblemen, waar het personeel geen enkele schuld aan heeft, wel op datzelfde personeel af te wentelen. In 1983 gingen zo'n 1.100 arbeidsplaatsen verloren. Dat betrof veelal ervaren en gekwalificeerde mensen, waar het bedrijf nu om zit te springen. In de afgelopen jaren kwam de directie met een grootscheeps plan voor 're-allocatie'. Een mooi woord voor een herstructureringspolitiek waarbij drifftig met vestigingen, afdelingen, taakverdelingen en dus met mensen geschoven werd. In 1986 werd de onderneming opgesplitst in zes afzonderlijke werkmaatschappijen met een overkoepelende NV. Dit biedt de directie ondermeer de mogelijkheid van een sterfhuiskonstruktie, waardoor delen van het bedrijf kunnen worden afgestoten. Ook maakt deze herstructurering de verantwoordelijkheden van de vakbondsafdelingen en de ondernemingsraden van de verschillende

vestigingen en werkmaatschappijen ondoorzichtiger en minder grijpbaar voor 'de basis'.

De re-allocatie heeft voor het personeel tot gevolg gedwongen overplaatsingen, langere reistijden of verhuizingen, onzekerheid en spanningen. Op Fokker-Ypenburg betekende het de overplaatsing van meer dan 200 mensen. Eén van de manieren van het management om geforceerd de ontwikkeling en produktie van de nieuwe toestellen te versnellen, is het instellen van meer ploegendiensten en langdurige periodes van gedwongen overwerk. Er wordt daarbij enorme druk op de mensen uitgeoefend. Sommigen zijn zelfs met ontslag bedreigd. Op zo'n geforceerde manier wordt ook geprobeerd wat te doen aan de chaos die op meerdere plekken in het bedrijf ontstaan is door mismanagement en slechte planning. Er wordt op grote schaal (nu zo'n 900 mensen) gewerkt met inleenkrachten om zo te proberen achterstanden weg te werken en fouten te corrigeren. En er wordt getracht om op alle mogelijke manieren te bezuinigen op de loonkosten, dat wil zeggen door het personeel af te knijpen. Dit jaar werd bijvoorbeeld gesnoeid in de reiskostenvergoeding van mensen die ploegendiensten draaien bij Fokker-Schiphol. Akties van het personeel hebben de verslechtingen grotendeels tegengehouden. Onlangs besloot de directie op zaterdag geen warme maaltijden meer te verstrekken. Ook wordt op personeel bezuinigd door geleidelijk aan mensen intern over te plaatsen, waarna van lieverlee hele afdelingen worden opgeheven, zoals bijvoorbeeld de afdeling 'materiaalplanning'.

Banken zitten goed

De banken hebben zich voor hun kredieten goed ingedekt. Ondermeer door geld te verschaffen in de vorm van hypothekaire leningen (dus door de bedrijfsbezittingen van Fokker in onderpand te nemen) en door leningen te verstrekken met staatsgarantie. Terugbetaling aan de banken gaat vóór terugbetaling aan de staat. De kosten van de bedrijfsproblemen worden zoals gewoonlijk afgewenteld op de belastingbetaler en op arbeiders en arbeidsters die bij Fokker werken. Voor hen betekent het onzekerheid, langere en onregelmatiger werktijden, grote druk op het



sociale leven, een grotere werkdruk, overplaatsingen, ploegendiensten en financieel afgeknepen worden. En de kans op gedwongen ontslag. Het aantal klachten en wrevels bij het personeel is groot. En dat terwijl veel mensen die bij Fokker werken zich identificeren met het bedrijf en het produkt.

Tijdelijk probleem

De reactie van de heer Bijvank, concernbestuurder van de Industriebond FNV bij Fokker, op de nieuw aangekondigde bezuinigingen is zacht gezegd nogal zwak. In een eerste reactie op de recente steunaanvragen van de directie spreekt de bond in een pamflet van 15 oktober over een "tijdelijk probleem". Hij wil meer duidelijkheid van de directie van Fokker. "Wij zullen dan namens u over dat plan onderhandelen." Verder hopen de bestuurders van de Industriebond "samen met de directie van Fokker het goede spoor te vinden en te behouden".

Enkele kaderleden van de bond op Fokker-Schiphol hebben een heel andere benadering. In een discussiestuk in het kaderblad stellen zij dat het personeel van Fokker niet verantwoordelijk is voor de situatie en ook niet mag opdraaien voor de problemen. "De werkgelegenheid en de mensen van Fokker komen voor overheid en banken

op de tweede plaats, laat daar geen misverstand over bestaan." Kaderleden waarschuwen voor verslechtingen die het management nu zou kunnen doorvoeren, zoals het op grote schaal afstoten van ingeleend personeel, het uitbesteden van werk aan onderaannemers, verdere flexibilisering van de arbeid, het sterk uitbreiden van nacht-, zaterdag- en zondagwerk en het onderbezett werken. Nu al wordt er soms onnodig overgewerkt in het weekend, bijvoorbeeld omdat de noodzakelijke onderdelen niet aanwezig waren.

In het kaderblad wordt ervoor gewaarschuwd dat het personeel gechanteerd zal worden om allerlei verslechtingen van de arbeidsvoorwaarden te accepteren. En vooral maken de kaderleden duidelijk dat er geen enkele reden is voor het lijdzaam aanvaarden van die verslechtingen. Er zit veel geld in Fokker en dat is een machtsmiddel voor het personeel. Iedere dag vertraging is een schadepost. En voor de komende twee jaar zijn de orderportefeuilles gevuld, wat betekent dat het personeel hard is.

Aantasting verworvenheden

De eerste taak van de bond is nu alert te reageren op de problemen van het personeel. Dat is ook de beste manier om mensen te winnen voor de bond.

Dat wil zeggen de werkvloer opgaan, luisteren naar de klachten van mensen, alle verslechtingen inventariseren. Alert zijn en meteen de verdediging organiseren tegen de sluipende afbraak van sekundaire arbeidsvoorwaarden, voorzieningen en vergoedingen. Het is nu al duidelijk dat het verdedigen van de bestaande verworvenheden absoluut noodzakelijk is. De bezuinigingen gaan ten koste van de veiligheid. Zo zijn bijvoorbeeld de oogdouches (om gevaarlijke stoffen uit te spoelen) bij de eindlijn van de Fokker 100 op Schiphol al maanden kapot. Mogelijke gevaren van allerlei nieuwe materialen zijn niet bekend. Slechte werkomstandigheden worden niet verbeterd en toeslagen voor bezwarende werkomstandigheden worden niet uitgekeerd. Er wordt bewust met onderbezetting gewerkt. Mensen hebben te maken met taakverzwaring door de nieuw ingevoerde automatisering. Er wordt beknot op kledingvergoedingen. Er wordt geschapt in de voorziening van warme maaltijden. Kantineprijzen worden verhoogd. Openingstijden van de kantine worden ingekort, waardoor mensen veel van hun pauzetime verliezen met in de rij staan. Ploegenwerkers moeten overwerken, ondanks afspraken van de directie met de ondernemingsraad dat dat niet zou gebeuren. De flexibilisering gaat door. Er worden meer kombifuncties ingevoerd, wat een taakverzwaring betekent bij gelijkblijvend loon. Reisgeldvergoedingen voor overwerk worden afgeschaft of het vervoer na overwerk is slecht geregeld. Positieve verbetering wordt tegengehouden van mensen die ze op een afdeling niet kwijt willen. Er is een interne sollicitatiestop voor de metaalijm-afdeling op Schiphol, wat tegen de regels van de sekundaire arbeidsvoorwaarden ingaat en waar de OR zich ook tegen heeft uitgesproken. De afdeling personeelszaken schakelt zich steeds meer in de reorganisatie- en bezuinigingspolitiek van de directie in. Disciplinaire maatregelen komen steeds vaker voor. En dit is nog maar een greep uit de problemen waar het personeel mee wordt opgezadeld.

Een strategie voor de toekomst

Direkt de verdediging organiseren tegen alle verslechtingen is de eerste stap voor een actief bondsbeleid. Maar de bond moet verder in de toekomst denken. Er is een strategie nodig om

ook op de langere termijn de belangen van het personeel veilig te stellen. Belangrijk daarbij zijn het doorbreken van alle geheimhouding bij het bedrijf en het organiseren van de controle van het personeel op de beslissingen van het management.

De leasemaatschappij GPA Fokker 100 Ltd., waar Fokker voor 25 procent in deelneemt, is gevestigd op het belasting- en geheimhoudingsparadijs Jersey. Er wordt voor de belastingbetaler en voor het Fokker-personeel nog veel meer geheim gehouden. Hard werken en je mond houden is het bekende parool. De enigen die belang hebben bij die geheimzinnigheid zijn de geldschietters en de directie. Het gaat immers om hun winsten en posities. Degenen die belang hebben bij volledige openbaarheid van alle gegevens en besluiten zijn de personeelsleden van Fokker. Want het gaat om hun werk, hun gezondheid en hun toekomst.

Daarom moeten personeel, de vakbonden en de ondernemingsraden volledig inzicht krijgen in de boekhouding en de besluiten van het management. Hoeveel strijken de banken op? Wat zijn de precieze afspraken met overheid en banken? In welke zakken verdwijnen de miljoenen? Die openbaarheid van gegevens krijgt het personeel natuurlijk niet kado, die zal moeten worden afgedwongen.

Niet alleen de financiële handel en wandel van de directie zal gecontroleerd moeten worden door het personeel. Dat geldt voor alle beslissingen van het management en zeker voor die welke onmiddellijke gevolgen hebben voor het personeel. Daarbij zullen de mensen zich natuurlijk het recht moeten voorbehouden beslissingen tegen te gaan als die tegen hun belangen indruisen.

Eén van de troeven die het management zeker zal proberen uit te spelen is een verdeel- en heerspolitiek en chantage met werkloosheid en de sluiting van het bedrijf of onderdelen daarvan. Daarop past maar één antwoord: actieve solidariteit.

*Rob Marijnissen Koen Zonneveld
(kaderleden Industriebond FNV, werkzaam bij Fokker)*