Contributed by Bruno De Wit
maandag, 27 augustus 2012 - Last Updated maandag, 27 augustus 2012



Op 23 mei heeft computergroep Hewlett-Packard (HP), aangekondigd dat ze wereldwijd 27.000 jobs wil schrappen. Ook in ons land. Dit tot grote woede van de vakbonden. Het bedrijf en de media doen ons geloven dat het bedrijf geen antwoord kan verzinnen op de populariteit van smartphones en dergelijke van andere bedrijven (1). Dat er meer aan de hand is dan de gevolgen van de Eurocrisis die overslaat naar bedrijven wereldwijd (2) maakt onderstaand interview duidelijk. HP heeft in België twee vestigingen: een in Diegem en een in Mechelen. We spraken met Raoul Flies, BBTK-afgevaardigde en lid van de Europese Ondernemingsraad.

Bruno De Wit: Gebeurt deze herstructurering enkel bij HP of is er een globale herstructurering in de sector bezig? Is dit nog maar het topje van de ijsberg?

Raoul Flies: Dit is niet enkel aan de orde bij HP. We zien dit bijvoorbeeld ook bij IBM dat vandaag met meer virtueel personeel wil werken in zogenaamde “clouds” en gebruik wil maken van freelancers (via internetplatformen zoals TopCoder) van waar ook ter wereld, zonder arbeidscontract. Ontwikkelaars in bv Maleisië, China, enz…waar de lage loonkost primeert gaan nu de concurrentie aan om contracten binnen te rijven. Er is dus een delocalisatie van vele jobs bezig. Dit baart me ontzettend veel zorgen. Wist je dat op internet human resourcekantoren bestaan die deze jobs aanbieden? Der Spiegel noemde dit heel toepasselijk “ Ebay voor werkkrachten”. Het is dus duidelijk dat men wil besparen op de kosten door goedkope diensten aan te bieden en zo winstmarges te verhogen.

We zien ook meer en meer lokale IT-firma’s, soms “louche” firma’s (soms enkel een adres of postbus), die echt wel kapers op de kust zijn. Zo doen HP en de anderen aan wat men onderaanneming noemt, het uitbesteden van een deel van het werk aan lagere kost bedrijven die dan zelf ook nog aan onderaanneming doen. Je begrijpt dat hierop elke vorm van syndikale controle zeer moeilijk is. Er is dus een constante druk op de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Dit in schril contrast met wat de HP “Board of Directors” verdient. Zij hebben bij de hoogste lonen in de sector in de VS! De CEO's van HP verdienen ettelijke malen meer dan hun IBM-collega's. HP slaagt er in om meer “vice-presidents“ te hebben dan alle landen ter wereld samen!

In een artikel van Nasdaq (de Amerikaanse beurs) van juli dit jaar wordt zwaar uitgehaald naar de handel en wandel van de CEO’s van HP.

Wat wil je, als de laatste 3 CEO’s van HP de deur zijn uitgegaan met ontslagvergoedingen buiten elke proportie? Dit heeft de firma, inclusief de bonus voor een interim-CEO voor 3 maand, ongeveer 83.3 miljoen $ gekost. De laatste CEO is na 11 maand de deur gewezen en heeft 7.2 miljoen $ cash gekregen en voor 18.2 miljoen $ aandelenopties Je moet dan weten dat wanneer hij zijn contract tekende, hij hiervoor 4 miljoen dollar heeft gekregen en hier bovenop een premie voor verhuis en gederfde inkomsten van nog eens 4.6 miljoen dollar.Wat weinig mensen weten is dat de top van HP in Amerika beschikt over niet minder dan 7 vliegtuigjets. Niet van dat goedkoop spul, maar peperdure toestellen, Gulfstream V’s die tot de duurste ter wereld worden gerekend. Daarnaast beschikken zij nog over 17 piloten die ten allen tijde beschikbaar zijn, plus de technische ondersteuning ervan. Die toestellen gebruiken zij ook voor privégebruik. Zij vliegen in volle luxe en verplichten de “lagere” op de ladder om enkel in “economy” te vliegen.Jaarlijkse kostprijs: 30 miljoen $. De huidige CEO van HP is Meg Whitman, de derde rijkste vrouw van Californië.

Op de website van Reuters is HP, samen met o.a. Yahoo, in de running voor slechts geleide bedrijf. Verbaast dit je?

HP is er sinds 2006 in geslaagd om 11 miljard $ cash geld om te keren in 21 miljard $ schulden. Zo koopt HP jaarlijks voor miljarden dollars eigen aandelen terug op om zo het dividend op te drijven en de aandeelhouders gunstig te stemmen.

Een slechte aanwervingspolitiek op CEO-vlak, onbegrijpelijk en duur betaalde overnames, steeds veranderende strategieën en schandalen, hebben ervoor gezorgd dat Hp op de zogenaamde “Negative Governments list” (lijst van slechtst geleide bedrijven) is komen te staan.

Door de schuld leent men dan geld aan veel hogere intrestvoeten, wat het probleem nog groter maakt. Plaats dit geheel in een periode van verminderde opbrengsten en dan genereer je natuurlijk niet de nodige cash flow .Vandaar dat er 27.000 jobs moeten sneuvelen en kostenbesparingen doorgevoerd worden. Dit zou vanaf 2014 3.5 miljard $ meer winst moeten genereren. Ik vrees dus dat het geld er niet is momenteel om de broodnodige investeringen te doen in onderzoek en ontwikkeling, en dat we nog niet aan het einde van de herstructeringen zijn.

De aankondiging van HP gebeurde einde mei, bijna vlak voor de zomervakantie. Heeft dit gevolgen gehad voor de syndikale reactie?

Via een extra Europese Ondernemingsraad (EOR) op 14 en 15 mei werden we ingelicht over het “Make it better”-plan . Ja, dat heet zo bij HP! Daar werd geen verdere informatie gegeven over de impact van dit plan op het personeel. Enkele dagen erna verschijnen in de pers de eerste signalen dat wereldwijd tussen de 25.000 en 30.000 jobs zullen moeten verdwijnen. Dit heeft echt wel veel kwaad bloed gezet binnen de EOR. Men verplicht ons steeds om de informatie die men geeft binnen de EOR te houden om daarna doodleuk te lekken naar de pers Ofwel was het lokale management hiervan op de hoogte en hebben ze dit mooi verzwegen, ofwel waren ze niet ingelicht, en dan zegt dat wel iets over hun positie als management, ik zie hier geen andere mogelijkheid.

Ook het feit dat men ons de toegang tot eigen economisch en juridische experten ontzegt, heeft ertoe geleid dat we het proces van informatie en consultatie als niet afgesloten beschouwen. Pas op de EOR van juni is ons officieel meegedeeld dat de impact voor EMEA (Europa, Midden-Oosten en Afrika) meer dan 8000 banen zouden, zijn wat meer dan 10 % is van het totaal aantal werknemers in EMEA. De businessrationaliteit, de economische achtergrond, de strategie is nog steeds onduidelijk voor de EOR-leden, en de vraag naar meer informatie hierover blijft. Het zijn steevast landen zoals Italie, Frankrijk, Duitsland, Belgie , Nederland die hier de tol betalen, toevallig wel de landen waar de vakbonden sterker staan.

Daartegenover staat dat in de landen van Centraal- en Oost-Europa;in Bulgarije, Polen, enz. de tewerkstelling fors stijgt, de landen waar de vakbonden heel wat zwakker staan of onbestaande zijn. Uiteindelijk heeft de EOR- afvaardiging met een overweldigende meerderheid beslist om de Europese sociale overeenkomsten op te zeggen.

Er wordt een loopje genomen met het informatie- en consultatieproces, wij zien als EOR afgevaardigden geen enkele meerwaarde meer om op een correcte manier de belangen van de werknemers binnen HP te verdedigen. Enkel een nieuwe agreement onder de nieuwe Europese directieve geeft ons beter informatie en consultatie rechten inclusief het recht op experten, traing enz...

In jullie persmededeling spreken jullie over het “spreadsheetmanagement” van HP...

We stellen de laatste jaren vast dat strategische beslissingen meer en meer worden genomen aan de hand van wiskundige formules, door managers die slechts op meetbare gegevens of cijfertjes (de spreadsheet) hun beslissingen sturen. Het impliciete verwijt hierbij is dat er weinig of geen rekening

gehouden wordt met minder goed meetbare aspecten, zoals de tevredenheid van klant en werknemer , verhoogde werkdruk, stress en burnout. Er gebeurt dus geen gedegen risico-analyse bij het invoeren van wijzigingen.

In datzelfde persbericht hekelen jullie ook het gebruik van de notionele intrest door HP. Kan je dit wat uitleggen?

Op basis van de boekhoudkundige gegevens voor het fiscaal jaar 2011 heeft HP via de werking van haar coördinatiecentrum zo'n 1,6 miljard $ mogen aftrekken van de belastbare winst. Hierdoor hebben zij in België 600 miljoen$ minder belastingen moeten betalen. Dit is ongeveer drie maal de loonkost van HP België die zij hiermee in eigen zak steken.Ze nestelen zich in het rijtje van bedrijven als Electrabel en betalen slechts 4 % belasting (je moet weten dat de enig belasting die ze betalen, de verplichte inhouding van de roerende voorheffing is op uitgekeerde dividenden). Dat is wel meer dan toen ze nog het statuut van coördinatiecentrum hadden , toen betaalden ze maar 0,6 à 0,7 %.

Let wel het gaat hier over het HP coördinatiecentrum, wat zowat de interne HP Bank is. En ja, de tewerkstelling daar is wel met 10 % gedaald. Was de notionele intrestaftrek juist niet bedoeld om tewerkstelling aan te moedigen ? De discussie over de hoge loonkst krijgt hier dan wel een heel andere dimensie, denk je niet? Zo heeft HP hier in 2006 ook een louter financieel vennootschap opgericht, HP Nordic genaamd, waar de aandeelhouders HP-holdings zijn uit Zweden, Denemarken, Noorwegen en waar geen enkele tewerkstelling is. Hier passeert men ook via de notionele intrest om de belastingen op de winst te minimaliseren. Ik zou zelf durven stellen "neutraliseren". Doen ze wettelijk iets verkeerd? Neen. Maar alleszins vind ik dit ethisch toch zeer betwistbaar en is de intentie van de notionele intrestaftrek nooit dit geweest, of vergis ik mij?

In de perstekst van de vakbonden staat dat de maatregelen dienen om de aandeelhouders gunstig te stemmen.

Vorige week heeft CEO Meg Whitman cijfers bekend gemaakt over de boekwaarde van de Dienstenafdeling die in een keer met 8 miljard $ worden afgeschreven . Hieruit blijkt dat in het derde kwartaal HP de grootste verliezen heeft gemaakt in zijn 85-jarige bestaan. Hierdoor is het kwartaal afgesloten met meer dan 8 miljard $ verlies. Tegelijkertijd hebben ze de aandeelhouders tevreden kunnen stellen, omdat het verwachtte dividend dat eerder 92 à 97 dollarcent bedroeg nu ongeveer 1 $ zal zijn. Onmiddellijk hierop is hun beurskoers met 2.5 % gestegen! Dus alle maatregelen die ze treffen moet je vanuit dit oogpunt bekijken.

In de VS hebben ze al sneller dan voorzien afschrijvingskosten inzake deherstructering van ongeveer 1,7 miljard $ moeten boeken, i.p.v. 1 miljard, omdat het vrijwillige vertrek van vele mensen van HP sneller gebeurt dan gepland (ze hadden er 9000 ingeschat en zullen op 11.500 eindigen). Blijkbaar tekenen veel meer mensen in op de vervroegde pensioenplannen in de VS dan gedacht. Resultaat: van de ene op de nadere dag zijn teamleden verdwenen, vervanging is niet voorzien en dan moet men snel snel het probleem proberen oplossen. Ik weet niet wat het in België gaat geven want wij hebben nog heel het proces-Renault af te lopen. Tot nu toe kennen we nog geen exacte cijfers, is er nog niets bekend gemaakt en verwachten we dat zelfs niet voor eind augustus, september. Tegen het einde van het fiscaal jaar bij HP, eind oktober 2013, zal 95 % van de herstructurering moeten afgewerkt zijn.

Hoe ziet het syndikaal landschap eruit bij HP?

Ondanks dat wij een eerder kleine fractie zijn als BBTK hebben we toch een zeer actieve syndicale werking en afgevaardigden. Samen met de andere vakbonden wordt er serieus aan de syndicale kar getrokken en is er een hecht vakbondsfront. Via Koen Dries van LBC hebben we onze contacten bij UNI (Europese bediendenbond), hij is daar namelijk coördinator voor de HP EOR. Belangrijk op deze momenten, nu we met een serieuze herstucterering zitten en het conflict hebben met het Emea-management. Zo gaan we met de EOR-afgevaardigden een procedure opstarten bij de

Arbeidsrechtbank in België wegens het niet naleven van de informatie- en consultatieprocedure. Binnen de EOR concentreert de syndicale reactie zich op dit moment op België, Nederland, Duitsland en Zweden.

In Frankrijk ligt het enigszins anders, omdat de patroons weten dat de bonden naar de rechtbank zullen stappen. Daar zal de uitspraak van de rechtbank steevast in het voordeel van de vakbonden zijn. Daarom geven de patroons sneller de concrete cijfers en kan er direct gesproken worden over een sociaal plan. Op die wijze worden de bonden daar een beetje afgekocht. Wat werd gepubliceerd door UNI heeft tot onze verbazing veel persaandacht gekregen in België en Duitsland.

In Nederland hebben de ondernemingsraden beslissingrecht, maar daar hoef je geen lid te zijn van een vakbond, sommigen hebben zelfs geen relatie met de vakbond. In het slechtste geval, als de OR weigert in te stappen in de plannen van een directie, kan die naar de rechtbank stappen. In Duitsland en Zweden stappen ze naar de rechtbank als erook maar een aankondiging gebeurd zonder dat het informatie- en consultatieproces door de EOR als afgesloten wordt beschouwd. In Spanje kan HP per kwartaal 240 mensen ontslaan zonder ook maar in overleg moeten te gaan met de vakbonden. Wat ik na al die tijd besef is dat het arbeidsrecht in België een van de zwakste is in Europa! Ik trek daar mijn ogen van open! Wij hebben minimale rechten, die we dan verdomd zelf nog moeten gaan afdwingen in de arbeidsrechtbank. Wij zijn dus zeer zwak beschermd en dan druk ik mij nog voorzichtig uit.

Bedankt voor het interview!

Noten:

1) De Tijd 11 juni 2012

2) De Morgen 27 juli 2012: “Eurocrisis slaat over naar bedrijven wereldwijd”.