

# Onze metallo's over het IPA-overleg en hun strijd om de werknemers te geven waar ze recht op hebben.



**“Veel arbeiders verdienen nog geen 1700 euro netto per maand. Als je dan moet zeggen dat er niet meer inzit dan een opslag van 10 euro bruto, dan komt dat zeer hard aan.”**

De onderhandelingen over een nieuw interprofessioneel akkoord (IPA) zitten nog altijd muurvast. Voornaamste struikelblok is uiteraard de loonmarge van 0,4 procent voor de komende twee jaar. Voor het ABVV en de andere vakbonden is die aalmoes onaanvaardbaar. 0,4 procent is een slag in het gezicht van de vele werknemers die het land tijdens de coronacrisis hebben rechtgehouden (en nog steeds rechthouden). Wij willen op

zijn minst een loonmarge waar goed presterende sectoren en bedrijven in positieve zin van kunnen afwijken (een indicatieve loonnorm). De werkgevers zijn echter onvermurwbaar. Als je hen bezig hoort, bengelt elke onderneming in ons land aan de rand van de afgrond. Voor de duidelijkheid: wij beseffen ook dat corona voor de grootste recessie in onze naoorlogse geschiedenis heeft gezorgd. Maar achter deze algemene cijfers gaan grote verschillen schuil. Sommige

bedrijven doen het momenteel goed tot zeer goed, en daar moeten ook de werknemers de vruchten van plukken. Bovendien zijn wij ervan overtuigd dat meer koopkracht het economische herstel zal versnellen.

De weigering van de werkgevers om water bij de wijn te doen wat de lonen betreft, zorgt er ondertussen ook voor dat er geen afspraken kunnen gemaakt worden over andere IPA-thema's zoals de eindloopbaan (SWT en landingsbanen), de minimumlonen en (onrechtstreeks) ook de welvaartsenveloppe, die dient om de laagste sociale uitkeringen (pensioen, ziekte ...) te verhogen. De komende weken zullen het ABVV en de andere vakbonden dan ook de druk opvoeren, indien nodig door middel van een 24 urenstaking.

ABVV-Metaal trok de baan op (bij wijze van spreken: nam de telefoon op, want thuiswerk is nog steeds verplicht) en vroeg aan onze metallo's waar zij wakker van liggen. Hoe kijken zij naar het vastlopen van het IPA-

overleg en naar de onwil van de werkgevers om de werknemers te geven waar ze recht op hebben? Een bloemlezing.

**Als vakbondssecretaris in Zuid-Oost-Vlaanderen is Ronny bevoegd voor heel wat kleinere metaalbedrijven.**

De werknemers daar zijn wel degelijk bezorgd over de stilstand in het IPA-overleg: “In veel bedrijven die ik opvolg, werken de mensen rond het sectorale minimumloon. Ze krijgen dus minder dan 14 euro per uur. Vaak is er ook geen sprake van andere voordelen zoals premies en bonussen, bijvoorbeeld in het kader van een cao 90. Veel arbeiders verdienen 1600-1700 euro netto per maand. Als je dan moet zeggen dat er niet meer inzit dan 10 euro bruto opslag per maand, dan komt dat hard aan.”

En alhoewel sommige bedrijven vandaag in slechte papieren zitten, ziet Ronny er ook heel wat die mooie cijfers kunnen voorleggen: “Er is wel degelijk

geld. Daarom willen wij de ruimte om meer te doen in die bedrijven die veel winst gemaakt hebben. Kijk trouwens ook eens naar de vele voordelen die werkgevers krijgen: bijdrageverminderingen, RSZ-kortingen, investeringsaftrekken, enzovoort. Al die kortingen mogen niet meegeteld worden bij de berekening van de loonkloof met de buurlanden. Mocht dat wel gebeuren dan zou de loonmarge vanzelf een pak hoger liggen.”

De onrechtvaardige loonwet van 1996 – nog een stuk strenger gemaakt in 2017 door de regering-Michel – moet dringend worden aangepakt, aldus Ronny: “De laatste jaren is er altijd veel discussie over de loonnorm. Dat komt door de loonwet die nauwelijks marge biedt. Als ABVV moeten we dus strijden tegen die loonwet. De komende jaren moeten we daar echt een speerpunt van maken, net zoals we doen met ‘Fight For 14’, onze campagne voor hogere minimumlonen.” Ronny besluit: “De voorbije weken hebben we meer dan genoeg gesensibiliseerd en geïnformeerd. Maar de werkgevers willen van geen wijken weten. De enige optie die ons nu nog rest is een 24 urenstaking.”



**“We moeten van de strijd tegen de loonwet een speerpunt maken.”**

**- RONNY LOUBRIS**  
Secretaris ABVV-Metaal in Oost-Vlaanderen



## “Een IPA is in de eerste plaats een verhaal van solidariteit met alle werknemers.”

- KEVIN WILLEMS

Hoofdafgevaardigde Punch Powertrain

**Op Punch Powertrain in Sint-Truiden – waar versnellingsbakken worden gemaakt – gaat het al een hele tijd economisch niet goed. In 2019 was er een grote herstructurering en de coronacrisis heeft de situatie nog erger gemaakt.**

In de woorden van Kevin: “Er is vandaag zeer veel werkloosheid. Elke arbeider wisselt twee weken werken af met twee weken stempelen. We verwachten pas beterschap in 2023. Vanaf dan treedt ons nieuw contract met PSA in werking voor de productie van hybride en elektrische transmissies.”

Maar dat betekent niet dat de werknemers op Punch tevreden zijn met een loonsverhoging van 0,4 procent: “Dat is te weinig. Het loon van veel werknemers is vandaag gewoon te laag. Ik kijk trouwens niet alleen naar mijn eigen fabriek, er zijn veel ondernemingen die momenteel goed presteren. Sommige sectoren hebben het zelfs beter gedaan door corona, denk maar aan de voedings- en transportsector. Wij hebben dan ook deelgenomen aan de sensibiliseringsacties in februari,

onder meer door het uitdelen van pamfletten aan de collega’s.”

Voor Kevin betekent een IPA in de eerste plaats een verhaal van solidariteit met alle werknemers: “Een sterk interprofessioneel akkoord is nodig om iedereen betere loons- en arbeidsvoorwaarden te geven. Ook voor diegenen die werken in minder sterke sectoren en bedrijven. Het gaat daarbij niet alleen over loon, maar ook over eindeloopbaanmaatregelen (zoals landingsbanen en SWT), over werkbaar werk, enzovoort. Als het ABVV aankondigt dat er een staking komt, dan zullen wij ons daarbij aansluiten. ABVV-Metaal op Punch zal solidair zijn.”

## “Voor onze mensen zijn de eindeloopbaanregelingen zeer belangrijk.”

- GERRY HENDRICKX

Hoofdafgevaardigde Duracell

**Op batterij-fabriek Duracell was 2020 een topjaar, zegt Gerry: “Het was het beste jaar in onze geschiedenis. We hebben enorm veel productie gedraaid en er is enorm veel werk. En de vooruitzichten voor 2021 zijn zelfs nog beter. We zijn volop nieuwe collega's aan het aanwerven.”**

Gerry vindt ook dat een loonmarge van 0,4 procent veel te laag is: “Een goed IPA is belangrijk en noodzakelijk voor alle werknemers. Tijdens de voorbije actiedag hebben wij dan ook onze pamfletten uitgehangen



aan de prikklok. Het is belangrijk om de mensen te informeren, zodat ze goed weten wat er allemaal op het spel staat. Op Duracell liggen de werknemers echter niet in de eerste plaats wakker van de loonnorm, maar wel van de regelingen rond de eindeloopbaan.”

“Wij zitten hier met een behoorlijk oude werknemerspopulatie”, legt Gerry uit. “Op de werkvloer is er veel bezorgdheid over de regelingen rond SWT en landingsbanen. Het is belangrijk dat de afspraken uit het vorige IPA – zoals de mogelijkheid om in een landingsbaan te stappen vanaf 55 jaar met behoud van uitkering – verlengd worden. Op bedrijfsvlak maken we trouwens volop werk van een goed eindeloopbaanbeleid. Enkele weken geleden hebben we met de directie een mooi loopbaanakkoord onderhandeld. Maar de reikwijdte van dat akkoord hangt natuurlijk sterk af van wat er wettelijk allemaal mogelijk is.”

**Op Umicore in Hoboken – waar non-ferrometalen gerecycleerd worden – horen we een gelijkaardig verhaal als op Duracell. Ook hier was 2020 een zeer sterk jaar.**

Daniel vertelt: “2020 was een recordjaar, net zoals 2018 en 2019. Al drie jaar op rij breken we hier dus records qua omzet en winstcijfers. In tegenstelling tot wat sommigen laten uitschijnen, zijn er dus wel degelijk bedrijven die het goed gedaan hebben tijdens de coronacrisis.”

## “De discussie over het IPA leeft echt op ons bedrijf.”

- DANIEL DE VOOGHT

Hoofdafgevaardigde Umicore



Daniel volgt het IPA-dossier van dichtbij op: “0,4 procent loonsverhoging voor 2021-2022 is echt wel peanuts. De loonwet van 1996 moet wat mij betreft dringend verdwijnen. Sectoren en bedrijven moeten opnieuw hogere marges kunnen onderhandelen als daar ruimte voor is. Dat is een verantwoordelijkheid die wij heus wel kunnen nemen. Op Umicore zelf kunnen we niet klagen wat koopkracht betreft, want we hebben de voorbije periode aanspraak kunnen maken op diverse premies in het kader van onze cao 90. Maar oké, die premies zijn geen loon hé. Je bouwt er geen pensioen- en andere rechten mee op.”

Bij de arbeiders in Hoboken leeft ook de eindeloopbaanproblematiek heel sterk: “Veel mensen zijn ouder dan vijftig jaar en het werk is hier vaak zwaar en lastig. Het is dus zeer belangrijk dat er voldoende mogelijkheden

zijn om het wat rustiger aan te doen op latere leeftijd. SWT, tijdskrediet en landingsbanen: dat zijn belangrijke dossiers voor ons. Daniel besluit: “De discussie over het IPA, zowel wat de loonnorm als de eindeloopbaan betreft, leeft echt wel bij onze mensen. Ik ben er persoonlijk ook van overtuigd dat een staking de enige manier is om de werkgevers van gedacht te laten veranderen.”

**Voor ABVV-Metaal is het zonneklaar: we hebben nood aan een deftig IPA, dat tegemoetkomt aan de noden en bezorgdheden van de gewone mensen. Onze eisen – een indicatieve loonnorm, sterke eindeloopbaanmaatregelen, hogere minimumlonen – zijn al lang duidelijk. Het wordt tijd dat de werkgevers over de brug komen en de werknemers eindelijk geven waren ze recht op hebben!**