

ONZE DELEGEES OVER DE DALENDE KOOPIKRACHT

(EN WAT ZE ER PROBEREN AAN TE DOEN)



Onze koopkracht daalt. Tot die conclusie kwam de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) in haar recent verschenen loonrapport. In 2017 namen in België de reële lonen – dat wil zeggen de lonen gecorrigeerd voor inflatie – met 0,3% af. We zijn er dus gemiddeld armer op geworden. 2017 was nochtans een gunstig economisch jaar, met behoorlijk wat groei en een daling van de werkloosheid. Als werknemer krijgen wij dus niet ons deel van de koek.

Naar aanloop van de interprofessionele onderhandelingen en de bepaling van de loonnorm, trokken we de baan op. We vroegen aan vier ABVV-Metaal afgevaardigden of zij de dalende koopkracht ook in hun bedrijven ondervinden. En op welke manier ze daar dan iets proberen aan te doen. We spraken met Johan Thandt (hoofddelegee op Volvo Groep Gent), Vincent Deganck (hoofdafgevaardigde op Vandewiele), Tim De Grom (afgevaardigde op Audi) en Peter Hessens (hoofddelegee op Sadef).
Leest u mee?

Vincent Deganck
hoofdafgevaardigde
op Vandewiele



Peter Hessens
hoofdafgevee
op Sadef



Johan Thandt
hoofdafgevee
op Volvo Groep Gent



Tim De Grom
afgevee
op Audi



“Wij zien de laatste jaren een toename van mensen die het moeilijk hebben om de eindjes aan elkaar te knopen. Vaak gaat het over werknemers in laaggekwalificeerde jobs”

Dag heren. Worden jullie op het bedrijf ook geconfronteerd met de dalende koopkracht van de werknemers? Op welke manier uit zich dat?

PETER Ja, de mensen komen ons steeds vaker om raad vragen wanneer ze in de problemen geraken met hun betalingen. Vooral alleenstaanden krijgen het zwaar te verduren. Sommige mensen zijn tijdelijk geholpen door bij de werkgever aan te kloppen om een voorschot op het loon te kunnen krijgen. Gelukkig dat onze werkgever daar nog begrip voor heeft. Sommige werknemers sturen we naar budgetbeheer bij het OCMW voor ze verder in de miserie geraken.

JOHAN Ik kan dat alleen maar onderschrijven. Ik hoor van collega's dat het echt wel tijd wordt voor een loonsverhoging want het leven wordt steeds duurder. Sparen lukt bijna niet meer. En als er een dag economische werkloosheid is, dan vragen ze vandaag veel sneller wanneer de uitkering zal gestort worden.

TIM Bij ons komen steeds meer mensen vragen op welke manier ze legaal iets kunnen bijverdienen. Ook mensen die met loonbeslag zitten of een voorschot op hun loon willen, zien wij vaker passeren. Het erge aan die loonbeslagen is dat mensen er snel in raken, maar er heel moeilijk weer uit raken. In het algemeen is er trouwens een grotere ontevredenheid over de loonvoorwaarden bij de arbeiders dan pakweg vijf jaar terug.

VINCENT Ook wij zien de laatste jaren een toename van mensen die het moeilijk hebben om de eindjes aan elkaar te knopen. Vaak gaat het over werknemers in laaggekwalificeerde jobs. Met het Sociaal Fonds bij Vandewiele springen we vaak bij, door bijvoorbeeld een renteloze lening toe te staan aan mensen die het echt zwaar hebben. Zo voorkomen we dat deze nog dieper in de problemen geraken.

Gaat het enkel om mensen in de minst betaalde jobs?

VINCENT Ook alleenstaanden, zelfs in beter betaalde functies, moeten zich in bochten wringen. En zelfs bij tweeverdieners – en dan kijk ik vooral naar de jongere generaties – hoor ik vaak dat door de dalende koopkracht, de stijging van de energiekosten, de duurdere huur- en koopprijzen voor een woning, ... het niet eenvoudig is om wat opzij te leggen voor het moment wanneer het even wat slechter gaat. Je betrapt mensen er steeds meer op dat ze controleren of het loon, de eindejaarspremie of het stempelgeld wel tijdig worden gestort op de rekening. Eén of twee dagen vertraging is voor sommigen echt problematisch. Vaak wordt het net betaalde loon de dag zelf nog doorgestort naar de schuldeisers (schoolrekeningen, energieleverancier, telecom,...). De reserves op de zichtrekening zijn immers te laag om deze eerder te betalen.

Op welke manier proberen jullie op bedrijfsniveau de koopkracht van de werknemers te verhogen?

TIM Op Audi hebben we verschillende premies, waaronder een winstpremie. Er zijn ook maaltijdcheques. Maar deze oplossingen zijn toch ondermaats tegenover een verhoging van het brutoloon om de koopkracht te beschermen. In 2019 zal in de hele fabriek trouwens elke functiebeschrijving opnieuw gewogen worden om te bekijken wat het resultaat is naar salaris. Tot slot proberen wij steeds structurele oplossingen te vinden voor financiële verliezen van de werknemers. Ik denk dan bijvoorbeeld aan een aanvullende vergoeding van de werkgever bij werkloosheid.

VINCENT De voorbije tien jaar hebben we zeven keer een CAO 90 (resultaatsgebonden premie) kunnen afsluiten. En slechts éénmaal werd de minimumdoelstelling niet behaald. Voor ons is de loonstrijd een collectieve strijd. Zo is onze eindejaarspremie gesolidariseerd en bedraagt deze evenveel voor iedereen. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de loonklassen, anciënniteit, werkloosheids- en ziekte-dagen. Enkel voor de ploegwerkers komt er een individuele premie bovenop. Op die manier proberen we iedereen mee aan boord te houden.

PETER Op Sadef onderhandelen wij ook elk jaar een CAO 90. En we hebben al afgesproken met onze directie dat we na het interprofessionele akkoord (IPA) en de sectorale cao, ook een bedrijfs-cao voor loonsverhoging kunnen onderhandelen.

JOHAN Vandaag is een cao 90 één van de weinige manieren om een verhoging van de koopkracht te realiseren. Vroeger waren wij daar als vakbond geen voorstander van, want er worden nauwelijks belastingen en sociale bijdragen op betaald. Maar vandaag heb je geen andere keus. Als die premie gestort wordt, dan is het daar trouwens altijd zeer stil over. Het wordt als iets vanzelfsprekend gezien, terwijl wij daar toch telkens opnieuw voor moeten onderhandelen.

Momenteel wordt er druk onderhandeld over een nieuw IPA, waarna de sectoren dan sectorale cao's kunnen afsluiten. Wat is voor jullie het belang van dergelijk sociaal overleg?

PETER Collectief onderhandelen beschermt de zwaksten. Een werkgever kan zich altijd verstoppen achter bijvoorbeeld een dalend orderboek. En er mee dreigen mensen te moeten laten afvloeien wanneer men looneisen stelt. Grote en kleine bedrijven of bedrijven waar wel of geen sterke vakbonden vertegenwoordigd zijn zouden op die manier zeer sterk uit elkaar groeien qua verloning. Met de lage werkloosheidsgraad onder technisch geschoolden zou dit voor de werkgevers trouwens ook geen goede zaak zijn. 'The war on talent' zorgt nu al voor een opbod van bedrijfswagens en iPhones onder werkgevers.

VINCENT Bedrijfs-cao's zijn heel belangrijk, maar ze mogen de kracht van een IPA of sector-cao niet onderuit halen. Ik ben zeker gewonnen voor het idee van een basis loonsverhoging voor iedereen. En daarbovenop iets extra volgens de mogelijkheden van de sector of het bedrijf. Wanneer het IPA of de sector-cao's niet langer zouden bestaan en alles op bedrijfsniveau moet onderhandeld worden zal de loonongelijkheid inderdaad enkel maar toenemen. Bovendien zou dit de concurrentiepositie van concurrentiegevoelige bedrijven nog meer op scherp zetten, met de werknemers als kind van de rekening.

TIM Voor kleine tot middelgrote ondernemingen – waar er vaak geen syndicale afvaardiging is – zijn deze sectorale en nationale cao's inderdaad primordiaal om het welzijn van de werknemers te vrijwaren. Voor een bedrijf waar het goed gaat en die een sterke vakbond heeft, is het iets makkelijker om een succesvolle CAO te onderhandelen. Desondanks zijn ook wij zeer dankbaar voor de onderhandelingen in de sector en op nationaal vlak.

JOHAN Een IPA is de moeder van alle cao's, zeg ik altijd. De werknemers op Volvo beseffen dat misschien niet altijd goed. Volvo is een groot bedrijf, waar de lonen gemiddeld hoger liggen dan in veel andere bedrijven. Maar een IPA en sectorale cao's zorgen voor betere voorwaarden in alle bedrijven, groot én klein. Dat is dus zeer belangrijk.