Contributed by Jef Van Der Elst
maandag, 05 mei 2008 -

Sinds het Globaal Plan van 1993 wordt de mogelijke stijging van onze lonen begrensd door een loonnorm. Voor de periode 2007 en 2008 werd deze vastgelegd op 5% : de lonen mogen niet meer stijgen dan 5% gespreid over twee jaar en met inbegrip van de indexverhogingen. In 2006 kwamen de sociale partners zelfs overeen dat die loonnorm strenger dan ooit zou moeten toegepast worden. Door de gestegen energie- en grondstoffenprijzen werd het leven tijdens de afgelopen periode nochtans een stuk duurder. En dat terwijl de Belgische bedrijven puike resultaten neerzetten. Binnen die context kan een strenge loonnorm dan ook enkel maar tot een stevig verlies aan koopkracht leiden. Tenzij de werknemers zelf de messen slijpen, in actie komen en hun deel van de koek opeisen. Dat gebeurde tijdens de eerste maanden van 2008.

Ford Genk en zijn toeleveranciers

Begin 2008 zetten de stakingen bij de toeleveranciers en later bij Ford Genk zelf een echte stakingsbeweging in gang bij verschillende bedrijven van de privé-sector. Centraal hierin stonden eisen rond het herstel van de koopkracht, maar verder werden duidelijk problemen naar voor gebracht rond de organisatie van het werk. Voor iedereen die moet werken voor zijn inkomen en geen gouverneur is van de Nationale Bank, is het duidelijk dat de recente reeks prijsstijgingen een ernstige aantasting betekenen van de koopkracht en dat ons indexsysteem dit onvoldoende compenseert. Bijkomend werden ook duidelijk eisen gesteld die te maken hebben met het jarenlang misbruiken van tijdelijke contracten en het systematisch onterecht inzetten van interims. Hierdoor onstaat een subgroep van slecht betaalde arbeiders met onzekere statuten en een onzekere toekomst.

De spontane stakingen die aldus ontstonden legden de pijnpunten bloot van de echte misbruiken die in veel bedrijven dagelijkse praktijk zijn. Tegelijkertijd legden ze ook de kwetsbaarheid bloot van grote bedrijven met just in time systemen en met het veelvuldig gebruik van onderaannemingen. De spontane stakingen leidden dan ook tot gedeeltelijke successen en zetten dan ook een sneeuwbaleffect in werking.

Een stakingsgolf...

In de maanden februari en maart gaan de stakingen en conflicten onverminderd door. In talrijke bedrijven worden al dan niet belangrijke loonsverhogingen of eenmalige premies behaald. Dit zowel in Vlaanderen als in Wallonië. Enkele voorbeelden begin maart:

- conflicten in de electriciteitssector in het Zuiden van het land : jonge werknemers zijn het beu dat ze voor hetzelfde werk veel minder betaald worden dan de “anciens”
- een spontane staking bij Aldi in Roeselare leidt tot een eenmalige premie van gemiddeld 400 euro voor alle werknemers van Aldi
- een kleine meerderheid gaat akkoord met het verzoeningsvoorstel bij Nystar (Umicore Balen), dat een verhoging inhoudt van de maaltijdcheques
- enz...

De eisen voor koopkrachtverhoging zijn geen Belgisch fenomeen : twee voorbeelden. 150.000 werknemers van de openbare sector in Duitsland gingen in staking voor een loonsverhoging van acht procent. In hetzelfde Duitsland eist de vakbond in de sector scheikunde een loonsverhoging van 7 tot 8% op een periode van 14 maanden.

... Met specifieke kenmerken

De Belgische stakingen en conflicten breken met het model dat gemeengoed geworden is sinds het Globaal Plan in 1993 en worden er gedeeltelijk ook door veroorzaakt. Een woordje uitleg.

Meer nog dan de akties tegen het Generatiepact waren de spontane mobilisaties tegen het Globaal Pact en het latere Globaal plan in 1993 diepgaande conflicten in de privé-sector. Inzet was de vrijheid van onderhandelen en dus ook het laten werken van de realiteiten op het terrrein in het bepalen van de loonsverhogingen in het afsluiten van de cao's op bedrijfs- en sectorvlak. Ondanks de grote stakingen en betogingen is dit Globaal Plan door de toenmalige roomsrode regering doorgedrukt. Sindsdien verlopen cao-bespreking in de privé-sector in een keurslijf dat bepaald wordt door de loonnorm.

De loonnorm

De Centrale Raad voor het bedrijfsleven legt tweejaarlijks voor het afsluiten van een Interprofessioneel Akkoord (IPA) een indicatieve loonnorm vast. Een IPA is een akkoord dat geldt voor alle werknemers in de privé-sector, ongeacht in welke sector ze werken. Een IPA legt dan ook het minimum van het minimum vast voor werknemers in de privé. Op basis van de te verwachten loonevoluties in de ons omringende landen wordt een maximaal niveau van loonsverhogingen vastgelegd. Voor de periode 2007/2008 werd deze vastgelegd op 5% : de lonen mogen niet meer stijgen dan 5% gespreid over twee jaar met inbegrip van de indexverhogingen.

Een herenakkoord op niveau

Bijkomend aan deze loonnorm is er voor de periode 2007/2008 een verstrenging van deze loonnorm. In maart 2006 is er de gemeenschappelijke verklaring van de groep van 10: "Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid". Deze groep van 10 leidt een wat schimmig bestaan en bestaat uit de toponderhandelaars van de vakbonden, de werkgevers en de middenstandsorganisaties. Een citaat uit dit document :

“Rekening houdend met de elementen uit het rapport van de CRB willen de sociale partners een striktere toepassing van de wet van 1996 tot preventieve vrijwaring van hetconcurrentievermogen en bevordering van de tewerkstelling. De sociale partners doen de aanbeveling aan de sectoren die dat nog niet hebben gedaan, om in het kader van het IPA 2007-2008 te onderhandelen over een correctiemechanisme ten einde eventuele loonafwijkingen te vermijden.” In mensentaal : de

loonnorm werd in het verleden wat soepel toegepast; nu moet er worden toegezien dat deze 5% ook maximum 5% is en niet overschreden wordt. Het laatste IPA neemt deze verklaring over.

All-in akkoorden

In een aantal sectoren en bedrijven leidt dit tot all-in akkoorden: de loonnorm wordt ingevuld met inbegrip van de index. Een voorbeeld uit de sector edele metalen :“Op 1 juni 2008 worden alle lonen verhoogd met het saldo van 5,0% verminderd met de som van de reële index op 1 mei 2007 en de reële index op 1 februari 2008. Indien dit saldo negatief is, wordt er geen loonsverhoging toegepast. Deze saldoformule dient als uitzonderlijk en éénmalig te worden beschouwd.”

Een ander voorbeeld uit de metaalverwerkende sector : “ Saldoberekening. Op 1 oktober 2008 worden alle effectieve uurlonen, evenals de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies (tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan) verhoogd met 0,4%, weliswaar te verhogen of te verminderen met het verschil tussen de som van de reële indexeringen en de verwachte inflatie van 3,9 % tijdens 2007 en 2008.”

De metaalverwerkende sector is een erg ruime sector en vertegenwoordigt de meerderheid van de arbeiders die in de metaal tewerkgesteld zijn. In mensentaal : als de inflatie hoger is dan verwacht (meer dan 3,9 % over twee jaar) kunnen de metaalbewerkers hun opslag op hun buik schrijven. Deze all-in akkoorden werden in verschillende sectoren afgesloten.

Een kort intermezzo

Om de realiteit van de huidige stakingsbeweging te begrijpen moet nog één zaak toegelicht worden.

In hetzelfde IPA staat ook een stukje over resultaatsgebonden voordelen. In functie van het behalen van doelstellingen kunnen onder bepaalde omstandigheden voordelen worden toegekend aan het personeel op een fiscaal vriendelijke manier. Dezelfde groep van 10 heeft dit uitgewerkt en aldus is op 20 december 2007 cao 90 ontstaan die deze resultaatsgebonden voordelen regelt. De cijfers van de meeste bedrijven zijn in 2007 goed tot zeer goed. Men kan iets verwachten.

De mens wikt, de realiteit beschikt.

2007 is voor de bedrijven een goed jaar, maar voor de werknemers geldt een heel andere toestand.In de tweede helft van 2007 begint de koopkracht te slinken door sterk stijgende prijzen van basisproducten en vooral van de energiekosten. Iedereen – behalve uiteraard de gouverneur van de Nationale Bank- ervaart dit dagelijks. Het gevolg : een langdurige stakingsgolf. De werknemer wil zijn deel van de koek.

Een voorlopige conclusie: het Globaal Plan doorbreken

Sinds 1993 legt het Globaal Plan een carcan op aan de loonsonderhandelingen in de privé. Grondidee is dat door loonkostenbeheersing de tewerkstelling in stand wordt gehouden. Meer en meer wordt duidelijk dat heel deze redenering zo lek is als een zeef. De afgelopen jaren hebben voor sterke winsten gezorgd in de bedrijven. De werknemers hebben hiervan echter niet geprofiteerd. Deze winsten hebben niet geleid tot bijkomende jobs en hebben ook niet verhinderd dat meer en meer werknemers met tijdelijke contracten of interimwerk onder zeer zware druk staan.

Het gevolg kan je elke dag in de krant lezen. Eind 2008 starten opnieuw onderhandelingen rond het vernieuwen van de CAO's in de bedrijven en de sectoren. De verwachtingen zijn hooggespannen. Om te onderhandelen op basis van de realiteit in de bedrijven moet het Globaal Plan doorbroken worden.

Foto: Indymedia