

Contributed by Liliane Minner

vrijdag, 06 augustus 2010 - Last Updated vrijdag, 06 augustus 2010



Begin maart 2010 kondigt de directie van de Godiva fabriek in Brussel (jaarproductie: 2,5 tot 3 miljoen ton pralines, voornamelijk voor de uitvoer) aan dat ze wil herstructureren. De manuele verpakking van de pralines zou naar een beschermde werkplaats gaan met een verlies van 89 werkplaatsen (87 arbeidsters en 2 bedienden).

Contributed by Liliane Minner

vrijdag, 06 augustus 2010 - Last Updated vrijdag, 06 augustus 2010

Om zich hiertegen te verzetten, mobiliseert de grootste vakbond, het ABVV, samen met het ACV onmiddellijk het personeel. Rood sprak met Liliane Minner, arbeidster bij Godiva en hoofdafgevaardigde van het ABVV.

Rood: Sinds wanneer bestaat Godiva? Hoe is het werk georganiseerd?

Liliane Minner: Godiva bestaat sinds 1928. In 1975 werd het volledig overgenomen door de Amerikaanse multinational Campbell Soup. Ik werd kort daarna aangeworven, eerst als seizoenarbeidster met een tijdelijk contract, daarna met een contract van onbepaalde duur. In 2008 werd Godiva door Campbell Soup verkocht aan de Turkse groep Yildiz-Ulker.

Godiva werft tussen augustus en december altijd tijdelijk personeel aan voor het hoogseizoen. In dit soort bedrijven zijn de arbeiders in meerderheid arbeidsters, zij verrichten meestal ongeschoolde arbeid terwijl de mannen technisch werk doen (mecaniciens, elektriciens, chocolatiers). Naargelang de categorie, zijn er grote loonsverschillen. De inpaksters hebben de laagste lonen (categorie 2). Bij het begin van de lijn zijn de meisjes categorie 3, maar die loonsverschillen zijn miniem. In de eigenlijke productie gaan bepaalde categorieën zelfs tot 10. We werken in drie ploegen: van 6 tot 14 uur, van 14 tot 22 uur, een nachtploeg en een dagploeg. De ploegenpremie bedraagt tot 13% voor de 6-14 en de 14-22 en tot 37,5% voor de nachtploeg. We hebben recht op twee pauzes van tien minuten per dag en er is een betaalde maaltijdpauze van dertig minuten voor de ploegenwerksters.

Rood: Hebben jullie al eerder herstructureringen meegemaakt?

L.M.: In de tijd van Campbell Soup was er een herstructurering in 1994. Er waren geen naakte afdankingen, een aantal arbeidsters zijn toen op brugpensioen gegaan volgende de voorwaarden van de sector, dus op 58 jaar, waarbij de werkgever een bijkomende uitkering betaalde die overeen kwam met de helft van het verschil tussen het loon en de werkloosheidsuitkering. Ik was toen een jonge afgevaardigde, in 1991 werd ik voor het eerst verkozen in het comité veiligheid en gezondheid en in 1995 werd ik verkozen in de ondernemingsraad.

Rood: Wat gebeurde er bij de aankondiging van het huidige herstructureringsplan?

LM: De directie heeft op 2 maart, tijdens een buitengewone ondernemingsraad, aangekondigd dat het atelier van de verpakking sloot. Ze had geen lijst met de namen van de afgedankte arbeidsters opgesteld. Onmiddellijk na die ondernemingsraad hebben wij onze vakbondscentrale opgebeld, maar de directie had intussen het personeel, arbeidsters en bedienden, al bijeengeroepen om haar versie van de feiten te geven. Wij hebben die vergadering onmiddellijk stopgezet en aan de arbeidsters gevraagd de zaal te verlaten. Directie en bedienden zijn dan ook vertrokken. Wij hebben, als syndicale delegatie, onze eigen informatievergadering georganiseerd voor alle arbeidsters. We hebben onmiddellijk het werk van de drie ploegen stopgezet en de kantine bezet. De hele dag heeft de directie geprobeerd ons te demobiliseren, ze zei dat ze begreep dat we door die aankondiging sterk waren aangedaan en dat we naar huis mochten gaan.

De volgende morgen hebben we opnieuw een algemene vergadering gehouden met alle ploegen. We hebben uitgelegd dat de herstructurering voornamelijk veroorzaakt wordt door de financiële lasten die op het bedrijf wegen sinds de overname door Yildiz-Ulker. We hebben toen beslist twee vormen van actie te voeren: blokkering van de leveringen en van de uitgang van de eindproducten en een vertraging van het werkritme, ook bij de verpakking. We hadden vlug begrepen dat al het personeel in feite bedreigd was en zijn erin geslaagd een sterke solidariteit onder alle arbeidsters te scheppen.

Rood: Hoe ging dat concreet die vertraging van de productie? Hiervoor is er toch een hoog bewustzijn en een sterke mobilisatie nodig?

LM: De eerste dagen bleef de directie zeggen dat ze begrip had voor onze actie. Maar na acht dagen

Contributed by Liliane Minner

vrijdag, 06 augustus 2010 - Last Updated vrijdag, 06 augustus 2010

veranderde de toon. Ze vroeg ons om de in- en uitgang vrij te maken, we hadden die immers gebarricadeerd met stapels paletten die alleen door arbeiders met het technisch brevet voor elektrische liften, mogen verplaatst worden. En geen enkel kaderlid heeft dat brevet. Het werkritme hebben we op twee manieren vertraagd: eerst en vooral door de pauzes te verdubbelen (60 minuten voor de maaltijden in plaats van 30, twee keer 20 minuten in plaats van twee keer 10 minuten), en ook door de band zelf te vertragen. Bij de verpakking vertraagden we met meer dan 50%, in de productie met 30 tot 35%.

Rood: Hoe reageerde de directie dan?

LM: Na één week heeft de directie eerst geprobeerd de solidariteit tussen de arbeidsters te verbreken door het personeel van de productie in economische werkloosheid te plaatsen wegens overmacht (de sluiting van de verpakking afdeling). We zijn met de directie gaan praten en hebben een akkoord gesloten waarbij in- en uitgangen werden vrijgemaakt maar de productie bleef vertraagd. In ruil daarvoor werd er niemand economisch werkloos.

Tijdens de zes weken strijd hebben we ook twee volledige stakingsdagen georganiseerd: de dag van de ontmoeting met de politieke verantwoordelijken betrokken bij Tewerkstelling en de dag van de vergadering van de Paritaire Commissie.

Rood: Wat heeft die verzoening opgeleverd?

LM: Tijdens de verzoeningsvergadering heeft de werkgever toegezegd dat hij andere alternatieve oplossingen zou zoeken voor de sluiting van de verpakking. Wij hebben dan het werk hervat, maar altijd aan trager ritme. De directie heeft drie alternatieven voorgesteld die geen echte alternatieven waren vermits er bij alle drie, posten verloren gingen: delocalisatie naar Turkije met behoud van tien werkplaatsen in een beschermde werkplaats in België; totale robotisering van de verpakking; simpelweg totale sluiting van de verpakking afdeling met volledige onderaanneming door een beschermde werkplaats. Dat kwam helemaal niet overeen met wat de directie op de verzoeningsvergadering had beloofd.

We hebben dan beslist opnieuw de in- en uitgangen te blokkeren, met eerbiediging van de veiligheidsnormen (voorzien van een doorgang voor het personeel in geval van brand). Op dat moment heeft de directie een lock-out van drie dagen uitgevaardigd. Ze wilde indruk maken op de arbeidsters door met de definitieve sluiting van de fabriek te dreigen maar tegelijkertijd oefende ze druk uit op het kabinet van Milquet om tussen te komen in het conflict.

Rood: Wat heeft die tweede verzoening opgeleverd?

LM: Op 9 april werd er een kaderakkoord voorgesteld. Er zouden 12 banen behouden blijven van de 87 (door bijkomende werkposten in de productie), 69 mensen (van de verpakking en van de productie) zouden met brugpensioen gaan op 52 jaar (met 80% van het verschil tussen het loon en de werkloosheidsuitkering), zes mensen die langdurig ziek waren zouden afgedankt worden (met een schadevergoeding van vier keer de vooropzeg periode). Er was een aanpassingsperiode van 18 maand voorzien: als de arbeidsters van de productie zich niet konden aanpassen (het werk in de productie is zwaarder) konden ze vertrekken met een vergoeding van vier keer de vooropzeg periode. Zowel de directie van Godiva als de vakbonden hebben zich met dit kader akkoord verklaard, zonder het te tekenen. Het akkoord werd ter stemming gelegd op de algemene vergadering van de arbeidsters en het werd daar aanvaard. Op dat moment is het werk normaal hervat maar aan een ritme dat nooit meer 100% gelijk was aan dat van vroeger, zeker niet in de verpakking.

Rood: Is dat akkoord dan volledig uitgewerkt?

LM: Op 21 april hebben we de afsluiting van de eerste fase van de wet Renault (informatie, vragen)

Contributed by Liliane Minner

vrijdag, 06 augustus 2010 - Last Updated vrijdag, 06 augustus 2010

getekend en daarna hebben we onze eisen voorgelegd in het raam van het kaderakkoord: een vertrekpremie van 1.000 € per jaar anciënniteit, de berekening van de referentie voor de maandelijkse beloning op basis van 201 uren (zo werden het vakantiegeld, de eindejaarspremie en de maaltijd cheques in rekening gebracht). De werkgever heeft alles geweigerd, zij waren van mening dat we niet meer in een onderhandelingsfase waren. Opnieuw kwamen de twee partijen bijeen voor een verzoening met de kabinetschef van Milquet die ons niet steunde.

Ondertussen hadden we vernomen dat de werkgever een budgettaire enveloppe voorzag die onvoldoende was om de sociale kosten van die herstructurering te betalen: 4 miljoen euro voor het brugpensioen van 69 arbeidsters en voor zes afdankingen van mensen die tot de oudsten behoren met de hoogste lonen. We hebben proberen uitleggen dat het een illusie was een sociaal akkoord te tekenen met zo'n kleine enveloppe.

We stellen nu een compromis voor: berekeningen op basis van 173 uren per maand (in plaats van 201), geen rekening houden met de eindejaarspremie en het bedrag van de maaltijd cheques in kapitaal. De directie wil niets weten over die maaltijd cheques. Dat is een duidelijke discriminatie want voor het brugpensioen van de bedienden wordt alles in rekening genomen. Daarvan hebben we de bewijzen in de hand. We staan terug voor een blokkering en de strijd is niet gedaan.