Contributed by David Dessers
dinsdag, 12 januari 2010 - Last Updated woensdag, 13 januari 2010

De directie van de multinational met hoofdzetel in leuven AB Inbev heeft op donderdagnamiddag, 7 januari, bekendgemaakt eens te meer 300 jobs te willen schrappen in ons land, waarvan het leeuwendeel in Leuven. In de vestiging van onze stad zouden minstens 180 jobs op de tocht staan. Het zou vooral gaan om bediendenjobs uit ondersteunende diensten. De directie meldt erbij dat er mogelijk wel een televerkoopscentrum in Leuven zou geopend worden, dat 40 jobs in de aanbieding zou hebben. Maar uiteraard wegen 40 callcenterjobs niet op tegen een verlies van 300 in totaal.

De vakbonden voerden dezelfde ochtend reeds actie tegen de op til zijnde herstructurering. Een vakbondsafgevaardigde stelde in het VRT-radio-nieuws dat "de directie pas tevreden zal zijn wanneer de werknemers hier voor niets komen werken". Volgens de vakbonden gaat het helemaal niet slecht met het bedrijf maar beknibbelt de directie op van alles en nog wat om de winsten te verhogen en meer investeringsruimte te scheppen. Feit is dat topman Carlos Brito en zijn ganse directie ook afgelopen jaar weer op riante bonussen en aandelenvergoedingen konden rekenen. Enkel voor de eerste zes maanden van 2009 trok de brouwer 73 miljoen euro aan bonussen uit voor de dertien leden van het directiecomité.

Het nieuws van dit zoveelste banenverlies bij Inbev en de zware tol die Leuven hierin betaalt, betekent eens te meer een zware opdoffer voor de werknemers van het bedrijf. De vakbonden sloten verdere actie dan ook allerminst uit. "Met één vingerknip ligt het bedrijf plat", zo liet ACV-man Luc Gysemberg al optekenen in april 2009 om de slechte sfeer op de werkvloer te schetsen. Inmiddels werd duidelijk dat de vakbonden voet bij stuk houden.

“Bij Inbev komen de mensen op de laatste plaats”

Vakbondsecretaris Luk Gysemberg (ACV) over het conflict bij AB Inbev

De vestigingen van AB Inbev in Leuven, Jupille en sinds kort ook in Hoegaarden worden geblokkeerd door de werknemers. De beslissing van de directie om nog maar eens 299 jobs in België te schrappen, zorgde ervoor dat de werknemers vrijwel meteen en spontaan in actie gingen. "De mensen zijn het beu. Ze krijgen hier zelfs geen zes maanden werkzekerheid", vertelt Luk Gysemberg van de christelijke vakbond. "Voor Inbev komen de mensen op de laatste plaats. Deze actie zou wel eens langer kunnen duren dan de directie zelf vermoedt."

Luk: Op 7 januari werd tijdens een bijzondere ondernemingsraad een herstructureringsplan bekend gemaakt dat inhoudt dat 299 mensen moeten verdwijnen, waarvan 100 arbeiders en 200 bedienden. De werknemers zijn daarop vrijwel meteen in actie gegaan en dat is veelzeggend. Twintig jaar geleden hadden we hier te maken met een hele zware herstructurering maar toen heeft men eigenlijk van buitenaf de site in Leuven moeten komen bezetten gezien de actiebereidheid zeer klein was. Vandaag gaan de mensen voor een veel kleinere herstructurering eigenlijk meteen en spontaan in actie, zonder dat de vakbonden daartoe dienden op te roepen. En nog steeds staan deze mensen aan de poort.

Wat houdt de actie precies in?

Luk: We hebben afgesproken dat we niemand tegenhouden. De actie is gericht op het vrachtvervoer, er komt niets binnen en er gaat ook niets buiten. Zo willen we de druk op de werkgever opvoeren. Wij wisten trouwens dat Inbev zich aan het voorbereiden was op dit conflict en van in december flink aan het produceren en stockeren was. Vandaar dat we besloten om onszelf niet meer pijn te doen dan nodig. Als de mensen echt in staking gaan, vallen ze terug op een stakingsvergoeding, wat opnieuw een serieus inkomensverlies zou betekenen. Er wordt in principe dus wel gewerkt, al begint alles stil te vallen. Als er niets binnen of buiten geraakt, vallen de productielijnen na een tijdje wel vanzelf stil.

Zat die herstructurering er eigenlijk aan te komen?

Luk: Er deden inderdaad al een hele tijd geruchten de ronde. Maar dat is net één van de redenen waarom de mensen hier spontaan in actie komen. Men is het beu dat de directie de mensen altijd weer een rad voor de ogen draait. In november hebben we hier een vergadering gehad naar aanleiding van de verkoop van elf brouwerijen in Oost-Europa. Het bedrijf had centen nodig om de schulden die gemaakt werden bij de aankoop van Anhauser-Busch te vereffenen. Toen heeft de directie ons formeel bevestigd dat er geen herstructurering meer zat aan te komen. Slaap op jullie beide oren, luidde de boodschap. In december hebben we dan opnieuw een overleg gehad met de directie, op haar uitnodiging. En nogmaals stelden we de vraag of de geruchten over een nakende herstructurering klopten. Weeral verzekerde de directie ons dat er niets in de pipeline zat. Geen sprake van... Vandaag zijn we januari en kondigt men 299 ontslagen aan. Zo gaat dat hier al sinds 2005. Wij kunnen zelfs geen werkzekerheid voor zes maanden krijgen van de directie. Als je hier met de jonge gasten aan het piket spreekt, wordt meteen duidelijk dat zij er niet aan denken dat ze hier tot hun pensioen zouden kunnen blijven. Wij als vakbonden vragen werkzekerheid toch minstens voor een paar jaar. Maar dat lukt dus niet.

Voor zichzelf is die directie anders heel wat guller, als je de bedragen van de directiebonussen hoort.

Luk: Ja absoluut. De strook van mensen die heel veel verdienen en heel veel rijkdom bezitten is zeer smal in dit bedrijf en de strook van de mensen die daarvoor de offers brengen is zeer breed. Men

stelt nu dat het te maken heeft met de markt. Uiteraard begrijpen wij als vakbonden wel dat de productie moet afgestemd zijn op de markt. Maar wat stellen we vast? Ook op markten waar het goed gaat, zoals de Oost-Europese groeimarkten, wordt er geherstructureerd. Eigenlijk gaat het hier enkel maar om kosten besparen en winsten maximaliseren. Men verliest de mensen volledig uit het oog. Je hoort wel eens dat elk bedrijf draait om de drie P's: People, Profit, Planet. Bij Inbev zit die verhouding dan toch wel erg scheef. De P van People komt hier op de laatste plaats. Een bedrijf dat niet meer in zijn personeel investeert, maakt op de lange termijn bekeken een grote fout.

De onvrede zit dus diep. De actie draait om meer dan enkel die herstructurering?

Luk: Zeker en vast. Het gaat om de manier van bedrijfsvoering. Dit is een schoolvoorbeeld van een bedrijf in de globalisering en wij ondervinden de neveneffecten daarvan; hoge werkdruk, flexibiliteit, veel tijdelijke arbeid, met alle nefaste gevolgen van dien. Daarom staan de mensen hier spontaan aan de poort. De actie is in zeker opzicht uniek, want dit conflict zou wel eens langer kunnen duren dan de werkgever denkt. Stel dat die 299 mensen moeten vertrekken, dan betekent dit dat de werkdruk voor de blijvers weeral eens omhoog zal gaan. Het arbeidscomfort zal er dus niet op vooruit gaan. Komt daar nog eens bovenop dat die mensen dan zelf geen enkele garantie krijgen over hun toekomst. Misschien zijn zij volgend jaar wel aan de beurt. Welnu, dat vinden wij dus niet kunnen. Mocht Inbev ons formeel en op papier kunnen garanderen dat er tijdens de komende vijf jaar geen enkele herstructurering meer zal volgen, met zware sancties in geval van overtreding, dan zou er een begin van een gesprek mogelijk zijn. Maar die garantie wil Inbev ons dus niet geven. Daarom zit alles hier muurvast. Er zijn de ontslagen, er is de hoge werkdruk, er is het totale gebrek aan zekerheid voor de toekomst...

Hoe verloopt het contact met de directie?

Luk: Een groot probleem in dit bedrijf is dat er geen stabiliteit heerst. Men verandert hier van directie, zoals wij van sokken. Telkens als je een relatie hebt opgebouwd met een directeur, komt er weer een nieuwe. Heel vaak krijgen we ook te maken met mensen die geen enkele ervaring hebben in het omgaan met vakbonden. Het gaat om mensen uit Brazilië, die al ogen opentrekken als ze horen dat er hier maandelijks een ondernemingsraad plaatsvindt. Ook vandaag staan we tegenover een Braziliaanse directeur. Dit bedrijf is op twintig jaar tijd veranderd van een familiaal bedrijf, waar vakbonden hun plaats hadden, tot een multinational waar vakbonden eigenlijk niet welkom zijn. Officieel wel natuurlijk. De gesprekken verlopen altijd vriendelijk, we noemen elkaar met de voornaam etc. Maar er wordt niets mee gedaan. Integendeel, via een systeem van bonussen voert men de werkdruk en de individualisering op de werkvloer op. 'Go for the targets', zo luidt hun motto. Dat is de Braziliaanse cultuur. Ik heb ooit een bezoek gebracht aan de Inbev-vestigingen in Brazilië. In de bedrijven hangen daar overal slogans aan de muur, zoals 'We are ready for the battle'. Zeer militaristisch allemaal. De mensen worden opgefokt. Het is duidelijk dat men die cultuur ook hier wil installeren. Alleen zien ze daarbij één zaak over het hoofd: wij hebben hier sterke vakbonden en wij zullen dat niet zomaar laten gebeuren. De Brazilianen mogen komen, ze mogen het bedrijf hier leiden, maar ze zullen onze sociale cultuur moeten leren aanvaarden.