

De ene sluiting is de andere niet

Op 24 oktober 2001 zouden normaliter de CAO-besprekingen 2001/2002 in het bedrijf Euroterm aangevat worden. Tot een CAO kwam het nooit want de dag dat de CAO-besprekingen van start gingen, deed de directie de laconieke mededeling dat Euroterm haar deuren zou sluiten tegen het einde van het jaar. De werknemers waren verwonderd omdat het bedrijf in 2000 nog een winst van meer dan 4 miljoen euro kon voorleggen. Wat bezielde de aandeelhouders? Welke strategie volgden de vakbonden en welke conclusies kunnen we uit deze case trekken?

De Case Euroterm

Identiteitskaart Euroterm

In Europa was Euroterm de laatste en bijgevolg vrij unieke glasblazerij in haar soort. Het bedrijf produceerde glazen flessen voor de binnenkant van thermoflessen. Jaarlijks produceerde zij 1,2 miljoen van dergelijke flessen. Haar afzetmarkt was echter beperkt tot een aantal grote afnemers: Moulinex, Krups, Alfi en Emsa. Eigenlijk leverde Euroterm een groot gedeelte van haar geproduceerde flessen aan haar eigen aandeelhouders want *haar grote klanten waren eigenlijk ook haar aandeelhouders*. Euroterm was voor 60% in handen van Alfi (die dan op haar beurt voor 100% in handen was van een grote Duitse groep WMF) en voor 40% in handen van Emsa. WMF is een echte multinational. Het bedrijf bezit tal van andere bedrijven die verspreid liggen over de ganse wereld: Oostenrijk, België, Spanje, Italië, Nederland, Singapore, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Tokyo, Hong-Kong, enzovoort.

Niettegenstaande Euroterm 23% van de glaskolven produceerde voor haar eigen moedermaatschappij besliste deze laatste toch om haar dochtermaatschappij, zijnde Euroterm, te sluiten. Ook de minderheidsaandeelhouder Emsa steunde deze beslis-

sing, alhoewel ook Emsa een belangrijke afnemer was. De moeder(s) bedankte(n) de dochter voor bewezen diensten.

Waarom sluiten?

Ter rechtvaardiging van de sluiting haalden de Duitse aandeelhouders een aantal redenen aan. Zo stelden ze onder meer dat de afgewerkte producten van Euroterm onverkoopbaar werden omwille van de te hoge prijs. De twee belangrijkste aandeelhouders zouden voortaan hun glaskolven kopen in Azië en meer bepaald in India waar de productiekost stukken lager ligt dan in België.

Bovendien kreeg Euroterm de laatste maanden af te rekenen met minder afzetmogelijkheden omdat een belangrijke klant van haar, namelijk het bedrijf Moulinex, failliet werd verklaard. Het wegvallen van Moulinex betekende een verlies van 400 000 stuks per jaar, zijnde één derde van de omzet.

Ook het feit dat de aandeelhouders de laatste 6 jaren geen dividenduitkering meer kregen als gevolg van de slechte rendabiliteit, zou eveneens een rol gespeeld hebben in hun beslissing om Euroterm te sluiten. De almaar dalende verkoop en de stijgende productiekosten (inclusief energiekosten) leidden immers voor Euroterm in het jaar 2001 tot een verlies van ongeveer 0,4 tot 0,5 miljoen euro.

Concurrentie op basis van loonkost

De grootste reden voor het steeds groter wordende *kostprijverschil tussen Indische en Belgische glas-*

kolven is te vinden in de loonkost. De loonkost maakte 70% uit van de totale productiekosten. Wetende dat de loonkost-verhouding 1:30 (of anders gesteld: Belgische loonkost is 30 keer duurder in vergelijking met de Indische) bedraagt en wetende dat aandeelhouders steeds op zoek zijn naar een maximalisatie van de bedrijfswinst, past de sluiting van het bedrijf Euroterm perfect in hun strategie. Zelfs al zou Euroterm erin slagen een hogere productiviteit te realiseren door per uur meer glaskolven te produceren, dan nog zou Euroterm niet kunnen concurreren met een lageloonland zoals India. Want voor alle duidelijkheid, de werknemers (33 in totaal waarvan 30 arbeiders en 3 bedienden) tewerkgesteld in Euroterm genoten niet van de hoogste lonen! Integendeel, de meeste werknemers waren laaggeschoold en genoten van een loon dat slechts iets hoger lag dan het minimumloon.

Vakbondsanalyse: nieuwe inzichten

De aandeelhoudersanalyse lijkt aannemelijk vanuit de logica van winstmaximalisatie, maar er is meer. *Voor een stuk ging het ABVV mee in de analyse van de aandeelhouders.* Zo erkende ook het ABVV dat:

- de Aziatische concurrentie mede de oorzaak was van de sluiting. We leven immers, hoezeer we dit ook betreuren, in een economie die gebaseerd is op het kapitalistische systeem (waarvoor onze bedrijven vaak daar produceren waar de productiekosten het laagst zijn);
- de sluiting van Moulinex inderdaad leidde tot een sterke daling van de verkoop van thermosflessen waardoor de leefbaarheid van Euroterm sterk onder druk kwam.

Maar daarbovenop was het ABVV er eveneens van overtuigd dat de aandeelhouders louter op zoek waren naar winstmaximalisatie. Zo stelde de vakbondssecretaris tijdens de onderhandelingen over het sociaal plan vast dat de rijke multinational WMF (bezit Alfi voor 100%) alleen nog meer winst wenst te halen dan vandaag de dag reeds gebeurt. Jarenlang werd de Belgische onderneming Euroterm 'leeggezogen' door de Duitse aandeelhouders.

Bedrijven die deel uitmaken van een groep en zeker indien deze dochterondernemingen goederen en of diensten leveren binnen dezelfde groep, worden vaak leeggezogen door hun moedermaat-

schappij. Eigenlijk mag dit niet want onze wetgeving stelt dat bedrijven hun producten niet mogen verkopen met verlies. Probleem is echter dat de overheid hierop geen controle uitvoert waardoor bedrijven dit soms toch doen. Ook wij als vakbond zijn hier soms te laks in en treden vaak pas op als er zich (financiële) problemen voordoen.

Ook *Euroterm werd systematisch 'leeggezogen' door haar aandeelhouders.* Het gebeurde doordat de thermoskolven die Euroterm verkocht aan Alfi en Emsa systematisch toegeleverd werden aan een te lage verkoopprijs. Concreet betekende dit dat deze verkoopprijs te laag was in verhouding met de kosten die ze maakte om de kolven te produceren. Hierdoor kon Euroterm uiteraard geen schitterende rendabiliteitscijfers voorleggen aan haar aandeelhouders-afnemers! Maar Euroterm kon ook niet anders want de verkoopprijzen werden uiteraard 'opgelegd' door haar belangrijkste aandeelhouders zijnde Alfi en Emsa. Hierdoor konden Alfi en Emsa hun winstmarges maximaliseren.

Aangezien Alfi voor 100% in bezit is van de Duitse multinationale WMF onderwierp de studiedienst van het ABVV ook de cijfers van deze firma aan een kritische analyse. En wat bleek? WMF is duidelijk een winstgevende groep. In 2000 had ze nog een nettowinst van 17,5 miljoen euro. De financieel mindere prestaties van Euroterm in 2001 hielpen met andere woorden de moeder haar winstgevendheid (nog meer) stijgen.

Inhoud van het sociaal plan

De aandeelhouders van Euroterm waren van plan om in het sociaal plan alleen maar die vergoedingen te betalen zoals hun door de wet opgelegd werd, zijnde de contractuele vergoedingen en de sluitingsvergoeding.

Net omwille van de syndicale financiële analyse die het ABVV maakte van de groep waartoe Euroterm behoorde, *aanvaardden de vakbonden niet dat de werknemers slechts een vergoeding kregen die beperkt was tot de wettelijke vergoedingen.* WMF had immers gedurende jaren geprofiteerd van de arbeid verricht in Euroterm. Het was onder meer dankzij deze jarenlange arbeid dat WMF de afgelopen jaren tientallen miljoenen euro's winsten verzamelden

ten voordele van de aandeelhouders. En bij Euroterm ging het echt om jarenlange arbeid want meer dan de helft van de werknemers werkte er meer dan 20 jaar. Hiervan waren er zelfs acht werknemers die het bedrijf meer dan dertig jaar trouw bleven. De tijd was dan ook gekomen om ook de drieëndertig werknemers van Euroterm te 'vergoeden' voor hun bewezen diensten.

De vakbonden slaagden erin om een beter sociaal plan af te dwingen dan datgene wat de wet hun verplichtte. Hierdoor verkregen de ontslagen werknemers bovenop de contractuele vergoedingen en de sluitingspremie nog extra vergoedingen.

Meer concreet ging het over:

- De uitbetaling van een *morele schadevergoeding* ten bedrage van 2 108 EUR (belastingvrij). Deze schadevergoeding werd verantwoord op grond van de schending van de afgesloten CAO's inzake werkzekerheid. Deze stelden dat het bedrijf moest streven naar een zo groot mogelijk behoud van de werkgelegenheid in het bedrijf. Er werd eveneens overeengekomen dat eerst de syndicale delegatie ingelicht en om advies gevraagd moest worden vooraleer ze personeel af dankten of niet vervingen. In de periode 1995-1999 steeg de omzet met 13% terwijl het personeelsbestand slonk met 18% en dit zonder dat terzake enig overleg plaatsvond met de syndicale delegatie.
- De werkgever zal voor alle arbeiders en hun gezinsleden de *hospitalisatieverzekering* tot en met 31 december 2002 betalen.
- Het betalen van een *aanvullende vergoeding* bovenop de door de wet voorziene vergoeding wegens collectief ontslag. Hiervoor werd een formule uitgewerkt die rekening houdt met zowel het aantal jaren anciënniteit als de leeftijd van de ontslagen werknemers.
- De uitkering van een *eenmalige vertrekpremie* voor die ontslagen werknemers die niet wensen te genieten van de aanvullende vergoeding wegens collectief ontslag. De werkgever betaalt in dat geval een bruto vertrekpremie die gelijk was aan 60% van de som die verschuldigd is bij collectief ontslag.
- *Brugpensioen op 52 jaar*: werknemers konden de keuze maken tussen de aanvullende maandelijkse vergoedingen of voor de brugpensioenregeling zoals bepaald in CAO 17.

Opmerkelijk is dat het sociaal plan van Euroterm, zoals dit uiteindelijk werd vastgelegd in een CAO, door 100% van de werknemers werd goedgekeurd. Uiteraard had dit vooral te maken met het feit dat de beroepssecretaris samen met de syndicale afgevaardigden erin slaagden om hogere vergoedingen af te dwingen dan deze door de wet bepaald. In ruil hiervoor verbonden de werknemers zich ertoe de productie verder te zetten tot op de datum van de sluiting, zijnde 31/12/01.

Euroterm, een uniek geval en puur toeval?

Het feit dat er bij Euroterm een *goed sociaal plan* werd afgedwongen door de syndicale afgevaardigden *was geen toeval!* Integendeel.

Financiële analyse

Bij Euroterm was het vooral *dankzij de financiële analyse van de studiedienst* van de Algemene Centrale (de centrale die verantwoordelijk is voor onder meer de glasnijverheid) dat de werknemers-afgevaardigden erin slaagden een correcte economisch-financiële analyse te maken van hun bedrijf. Het bedrijf telde immers minder dan 100 werknemers. Hierdoor beschikten de personeelsleden niet over een uitgebreid informatiepakket waarover werknemers die werkzaam zijn in grote bedrijven wel beschikken. Gelukkig maar dat jaarrekeningen in België nog steeds neergelegd moeten worden bij de NBB en dat iedereen deze kan raadplegen. De informatie met betrekking tot de groep WMF werd gevonden op het Internet.

De beroepssecretarissen gebruikten deze informatie en de analyse die eruit volgde, als basis voor hun overleg. Hierdoor zagen ze immers dat er wel degelijk voldoende geld aanwezig was binnen de groep om de werknemers datgene te geven waarop ze na al die jaren minimum recht hadden.

Uiteraard volstaat het beschikken over de nodige informatie niet alleen om een goed sociaal plan af te dwingen. Hiervoor is meer nodig. Meer nog, deze informatie is slechts een hulpmiddel. Vooral het *volgen van de juiste syndicale strategie* speelt hier een belangrijke rol en hierin spelen op hun

beurt de ervaring en de deskundigheid van de beroepssecretarissen en vakbondsafgevaardigden een belangrijke rol. Zonder hun inzet zou van een dergelijk sociaal plan nooit sprake zijn geweest.

Euroterm maakte deel uit van een (winstgevende) groep

Het spreekt voor zich dat de slagkracht van een vakbond en de kansen dat deze iets beter dan het wettelijke voorziene kan afdwingen voor de werknemers vergroot naarmate het bedrijf of de groep waartoe het behoort, winst maakt. Belangrijk hierbij is inderdaad dat er gekeken wordt naar de groeps winst en niet naar de winst op bedrijfsniveau.

Euroterm was geen familiebedrijf

In de praktijk is het nog steeds zo dat het gemakkelijker of beter gezegd, minder moeilijk, te onderhandelen is in zogenaamde grote multinationals (en dus met tal van verschillende aandeelhouders) waar de onderhandelingen meestal gevoerd worden met de managers in plaats van met de eigenaars. In familiale bedrijven daarentegen gebeuren de onderhandelingen met de personen die eigenaar zijn van het bedrijf. Elke frank die ze moeten geven aan hun (ex)-werknemers voelen zij immers aan als een aantasting van hun eigen vermogen.

Besluit

Arbeiderscontrole en sluitingsvergoedingen zullen meestal niet kunnen verhinderen dat bedrijven gesloten worden. En zolang we leven in een economisch systeem dat gebaseerd is op winstmaximalisatie, zal dit ook niet veranderen. Uiteindelijk zullen het wel altijd de (financiële) eigenaars van het bedrijf zijn die zullen beslissen wat er met het bedrijf mag/zal gebeuren. Werknemers, zelfs indien deze aandeelhouder worden (cf. recente wet op de werknemersparticipatie) zullen, in de meerderheid van de gevallen, de beslissing tot het al dan niet sluiten van hun bedrijf, niet mee kunnen beïnvloeden. Maar ook de rol van de overheid is hierin vandaag de dag zeer beperkt. Dit betekent echter niet dat vakbonden en overheid niets kunnen doen.

Verwachtingen ten aanzien van de overheid

Verbetering van de wetgeving

De overheid *dient ervoor te zorgen dat de werknemers de bedrijfsinformatie krijgen waarop ze wettelijk recht hebben*. Welke economische en financiële informatie de leden van de OR moeten krijgen werd vastgelegd in het koninklijk besluit van 27 november 1973. Concreet gaat het dan over onder meer de volgende gegevens die moeten verstrekt worden: de jaarrekening met haar balans, resultatenrekening, toelichting en sociale balans maar ook cijfergegevens over de productiviteit, de concurrentiepositie, het wetenschappelijke speurwerk, de loonkosten, de tewerkstelling, de ontvangen subsidies, de aandeelhoudersstructuur, de toekomstverwachtingen, enzovoort. Deze informatie moet werknemers in staat stellen een correct beeld te krijgen van de economische financiële situatie van hun bedrijf en dit zowel wat het verleden als de wat de toekomst betreft.

Vandaag de dag stellen we nog al te vaak vast dat bedrijven weigeren om alle informatie te verschaffen mede als gevolg van een gebrekkige overheidscontrole hierop. Het inzetten van meer inspecteurs, maar ook het toekennen van politionele bevoegdheden aan de inspecteurs van het Ministerie van Economische Zaken zou hierin al een eerste stap kunnen zijn. Maar dit alleen volstaat niet. *Het Koninklijk Besluit van 1973 moet geactualiseerd en verbeterd worden*. De bedrijven van toen verschillen immers grondig van deze die we vandaag kennen. Vandaag maken bedrijven meer en meer deel uit van een groep. Hierdoor wijzigen uiteraard ook de informatiebronnen die werknemers nodig hebben om een correcte analyse te kunnen maken van hun bedrijf.

Volgens ons moet een aanpassing van het KB Claes onder meer de volgende elementen bevatten:

– *uitbreiding informatieplicht naar bedrijven met minder dan 100 werknemers*. CAO 5 (24.05.1971) voorziet dat de Syndicale Delegatie een aantal bevoegdheden van de OR overneemt. Deze CAO stelt dat de syndicale Delegatie inzake alle materies (dus ook economisch-financiële) een recht heeft op voorlichting en controle. Onze praktijkervaringen leren ons dat dit vaak moeilijk af te dwingen valt net omwille van

het feit dat de wet niet echt preciseert welke informatie verleend moet worden aan de syndicale afvaardiging. Ook bij Euroterm was dit niet vanzelfsprekend! Ook daar kregen de werknemers de informatie niet via hun werkgever.

- het *invoeren van boetes* indien de werkgever weigert om de informatie te geven. De Vlaamse regering heeft hierin, naar aanleiding van de sluiting van Renault, reeds een eerste stap gezet. Het decreet 'Renault' stelt immers dat de werkgever ingeval van sluiting, fusie, overname, collectieve afdankingen, enzovoort de werknemers hierover moet informeren en om advies vragen (en dit vooraleer de pers op de hoogte gebracht wordt!). Kan de werkgever niet bewijzen dat hij dit gedaan heeft, dan voorziet het decreet een aantal sancties gaande van het verlengen van de arbeidscontracten, de terugbetaling van subsidies (die uitbetaald werden gedurende de laatste 5 jaren) en/of bijdrageverminderingen in de RSZ tot het opleggen van boetes. Eenzelfde boeteregeling zou ingeschreven moeten worden in het koninklijk besluit Claes. Het decreet 'Renault' slaat immers slechts op een fractie van de informatie waarop de werknemers recht hebben.
- de gegevens die moeten verstrekt worden aan de leden van de OR en de Syndicale Afvaardiging dienen *meer gedetailleerd* te worden. Vandaag stellen we immers vast dat de informatie zoals deze moet verstrekt worden vaak onduidelijk gedefinieerd is waardoor er soms een interpretatieverschil ontstaat tussen werknemers en werkgevers over welke informatie juist moet verstrekt worden.

Voeren van een preventiepolitiek

De overheid moet efficiënte *instrumenten ontwikkelen die financieel ongezonde bedrijven opsporen* en hen aanmoedigen en/of bijstaan om opnieuw financieel gezond te worden. Het ABVV is altijd vragende partij geweest om een instelling *zoals de Vlaamse Commissie Preventief Bedrijfsbeleid* op te richten. We stonden er trouwens op dat deze commissie niet alleen uit eigen initiatief of op vraag van de werkgever kon ingeschakeld worden. Voor ons was vooral van belang dat ook de werknemerafgevaardigden die twijfelden aan de toekomst van hun bedrijf, deze commissie kunnen inschakelen. Doel-

stelling is ervoor te zorgen dat het bedrijf weer rendabel wordt en niet gesloten zou worden omwille van mismanagement. *Spijtig genoeg heeft de Vlaamse regering deze commissie en haar doelstellingen nooit echt ten volle ondersteund.* Met alle gevolgen van dien natuurlijk: gebrek aan personeel, gebrek aan werkingsmiddelen, gebrek aan bevoegdheden, enzovoort. Vandaag staat het voortbestaan van de commissie ter discussie. Van een commissie zoals VCPB verwachten we trouwens dat ze een objectieve financiële analyse maakt van de bedrijven en indien er mismanagement optreedt, zowel de werkgevers, maar evenzeer ook de werknemers hiervan op de hoogte worden gebracht. In een bedrijf zoals Euroterm, waar de werknemers niet zelf over alle informatie beschikken en dus de analyse niet op een systematische wijze maakten, zou een dergelijke analyse meer dan welkom geweest zijn.

Een betere sociale bescherming voor getroffen werknemers

Door falen of sluiting getroffen werknemers hebben, zoals reeds hierboven vermeld, recht op een aantal (bepaalde) financiële tegemoetkomingen. Deze *tegemoetkomingen zouden nog kunnen uitgebreid worden.* Daarom verdient het Spa-voorstel van Hans Bonte en Jan Peeters alle krediet. Hun voorstel is immers een eerste stap in de verbetering van de sociale bescherming van door falen of sluiting getroffen werknemers. Hun voorstel komt er onder meer op neer dat:

- de sluitingspremie fiscaal volledig wordt vrijgesteld;
- de bedragen verhoogd worden;
- dat alle werkgevers verplicht worden tot het betalen van een sluitingspremie (momenteel slechts vanaf 20 werknemers).

Rol van de vakbond

Verder investeren in militantenvormingen

Ook de vakbond moet zich beter wapenen tegen situaties zoals bedrijfssluitingen en faillissementen. Hiervoor moeten we onze *militanten voldoende vormen* in het begrijpen van financiële bedrijfsanalyses. Nog al te vaak worden onze militanten tij-

dens de jaarlijkse ondernemingsraad over de Economische Financiële Informatie geconfronteerd met termen die ze niet begrijpen. Arbeiderscontrole wordt hierdoor onmogelijk.

Uiteraard speelt ook hier de *bedrijfsrevisor een belangrijke rol* want hij is diegene die er onder meer moet voor zorgen dat de werknemersafgevaardigden die informatie krijgen waarop ze recht hebben, maar evenzeer is het zijn plicht er zorg voor te dragen dat de informatie op een begrijpbare manier wordt gebracht.

Nazorg voor ontslagen werknemers

Het afdwingen van een rechtvaardige 'vergoeding' voor de getroffen werknemers is belangrijk, maar dit alleen volstaat niet. De *nazorg van de ontslagen*

werknemers, via outplacementbegeleiding, is minstens even belangrijk. Doelstelling moet zijn om de getroffen werknemers zo snel mogelijk een volwaardige job te verschaffen. Niet alleen de vakbonden moeten hierin hun verantwoordelijkheid opnemen. Ook de (ex)-werkgever zal de nodige middelen hiervoor op tafel moeten leggen.

*Angeline Van Den Rijse
Studiedienst Vlaams ABVV*

*Roger Vrancken
Vakbondssecretaris Algemene Centrale*

*Kris Van Damme
Studiedienst Algemene Centrale ABVV*