



OVER DE ROOIE

Nieuwsbrief van ABVV-BASF-TBE

Nummer 12



Herfst 2019

Niet ons 'zorgbeleid'

Sinds enige tijd zijn de directies op de site bezig met het uitrollen van een nieuw zorgbeleid. Het pakket aan maatregelen zou het werk "werkbaar" moeten houden, zeker naar het einde van de loopbaan toe. Daarnaast omvat het ook zaken rond re-integratie van langdurig zieken en ziekteverzuimbeleid. De werkgevers stellen keer op keer dat het zorgbeleid "afgestemd" werd met de sociale partners. Hiermee willen ze de indruk wekken dat de vakbonden hun akkoord hebben gegeven over dit plan. Dit is echter niet het geval! Het zorgbeleid is een eenzijdig doorgevoerd beleidskader.

In de CAO 2016-2017 werd een werkgroep opgericht waar vakbonden en werkgevers zouden overleggen om tot een werkbaar eindeloopbaan te komen. De bedoeling was om hierrond uiteindelijk een CAO af te sluiten. Zover is het evenwel nooit gekomen. De uitermate strakke visie van onze directies op "kostenbeheersing" laat immers weinig ruimte om tot sociaal evenwichtige verbeteringen te komen. De verwachtingen bij de medewerkers over hun eindeloopbaan worden helemaal niet ingevuld met het zorgbeleid.

Op initiatief van het ABVV hebben de drie vakbonden begin juli een gezamenlijk statement uitgewerkt en overhandigd aan de

overheid te rapporteren over haar maatregelen rond werkbaar werk, zoals afgesproken in een nationale CAO 104. Ze stelde dat het door haar uitgewerkte zorgbeleid tegemoet zou komen aan de doelstellingen van CAO 104. We hebben het statement als een "advies" van de vakbonden bij het dossier laten voegen.

In het statement hebben we onze voornaamste punten van kritiek op het

zorgbeleid opgesomd. We geven hier een overzicht van de belangrijkste punten. De directies moeten stoppen met het zorgbeleid als een akkoord met de vakbonden voor te stellen.

- In CAO 104 wordt expliciet gevraagd om een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers uit te werken. De doelgroep van het zorgbeleid zijn echter medewerkers van 55 jaar en ouder. Too little, too late.
- In het huidig beleidskader dreigen 55-plussers die voor "lichter werk" kiezen tot 2 functiecategorieën te verliezen. Jongere medewerkers dreigen zelfs meer dan 2 categorieën te dalen. Weliswaar krijgen 55-plussers een beperkte financiële compensatie.
- Een functiecategorie is voor een belangrijk deel een waardering voor geleverde prestaties en opgedane werkervaring. Een shiftmedewerker die kiest om lichter werk in dagregime uit te oefenen, verliest reeds zijn/haar shiftpremie. Wie een zekere anciënniteit heeft en kiest voor "lichter werk", zou geen categorieën mogen verliezen wat ons betreft.
- Landingsbanen en SWT worden stelselmatig uitgehouden. Een inclusief zorgbeleid zou zich o.a. toespitsen op het aanbieden van extra mogelijkheden – bovenop wat de overheid voorziet –, om minder te werken, mét financiële compensaties. Uiteraard met de nodige compenserende aanwervingen.
- De werkgevers leveren te weinig inspanningen om functies aan te bieden die voor medewerkers een uitweg naar lichter werk kunnen betekenen. Het "inbesteden" (*insourcen*) van jobs aan de gangbare loonen arbeidsvoorwaarden op de TBE is daarbij deel van de oplossing.
- Het voorgestelde zorgbeleid bevat een luik "ziekteverzuim". Naar onze mening ligt de focus ervan niet op preventie maar op interventie. Dit zet deur open naar een cultuur van "culpabilisering" van wie (herhaaldelijk) ziek wordt. We vragen dat het accent komt te liggen op een proactief zorgbeleid.

DE BESTE STUURLUI STAAN AAN WAL.



Ja vriend, dat had ik wel gedacht,
Het schip had veel te zware vracht,
't Is hier zoo als van ouds 't geval,
De beste stuurliu staan aan wal.

Syndicaal Koeterwaals

De 'Ontslagcompensatievergoeding'

bijgevolg fiscale of sociale bijdragen of inhoudingen verschuldigd is.



Wat?

Wanneer iemand in SWT (bruggpensioen) gaat krijgt hij, normaal gezien, een uitkering van de RVA én een bijpassing van de werkgever. Hij heeft echter de keuze om voor een 'ontslagcompensatievergoeding' te kiezen. Dit is een (netto) bedrag dat hij van de RVA ontvangt verspreid over enkele maanden afhankelijk van de grootte van het bedrag. Dit maandelijks bedrag is het laatste ontvangen nettoloon gebaseerd op je laatste brutoloon, inclusief shiftvergoeding. Tijdens die maanden krijgt hij geen bijpassing van de werkgever. Hij is tijdens die periode ook vrijgesteld van sollicitatieplicht. Nadat de periode waarin hij deze 'ontslagcompensatievergoeding' ontvangt is afgelopen krijgt hij de normale RVA uitkering samen met de werkgeversbijdrage.

Waarom en voor wie?

Sinds 1 januari 2014 zijn de opzegtermijnen van arbeiders en bedienden geharmoniseerd.

Voor een arbeider wil dit zeggen dat hij in principe sindsdien recht heeft op een langere opzegtermijn.

Als de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2014 is aangevangen, wordt de anciënniteit opgesplitst in twee delen:

- de anciënniteit verworven vóór 2014 geeft recht op een opzegtermijn die wordt berekend volgens het oude systeem (minder gunstig);
- de anciënniteit verworven vanaf 2014 geeft recht op een opzegtermijn die wordt berekend volgens het nieuwe systeem (gunstiger);
- deze opzegtermijnen worden opgeteld.

In vergelijking met een bediende heeft een arbeider dus een nadeel. Om dit gedeeltelijk te compenseren kent de RVA onder bepaalde voorwaarden deze ontslagcompensatievergoeding toe voor wie arbeider is (of was vóór 01/01/2014).

De door de RVA betaalde vergoeding is een berekend nettobedrag, waarop noch de RVA, noch de werknemer

Enkele voorbeelden:

Eric is 62 jaar en werkt sinds 1 januari 1979 als arbeider in dagdienst. Hij gaat in SWT in 2020.

Hij heeft recht op een 'ontslagcompensatievergoeding' voor een periode van 54 weken (13 maanden). Eric heeft een bruto uurloon van 25,4 euro waardoor hij een totaal bedrag van, ongeveer, 34000 euro/netto (of 2600 euro/maand) ontvangt. Na de periode van 13 maanden ontvangt hij de normale RVA uitkering van 1361,10 euro/mnd én de werkgeversbijpassing van 1750 euro/mnd (bruto). Eric kan best kiezen voor de ontslagcompensatievergoeding.

Pol is eveneens 62 jaar en werkt sinds 1 januari 1993 als arbeider in dagdienst. Ook hij gaat in SWT in 2020. Ook Eric heeft een bruto uurloon van 25,4 euro en heeft eveneens recht op dezelfde maandelijkse bedrag van ongeveer 2600 euro voor 10 maanden (i.p.v. 13 maanden voor Eric). Ook Pol heeft met de ontslagcompensatievergoeding meer dan de gewone SWT regeling, zij het voor een kortere periode.

Ook **Filip** is 62 jaar en in dienst sinds 1 januari 1993 als arbeider. Ook hij gaat in SWT in 2020. Zijn bruto uurloon is 21 euro. Hij zou dan een maandelijks netto bedrag van ongeveer 2270 euro krijgen, eveneens voor 10 maanden. Filip doet geen financieel voordeel met de ontslagcompensatievergoeding en kiest best voor de normale regeling.

Willy, 62 jaar, even lang in dienst als voorgaande maar bediende geworden in 2013. Hij komt niet in aanmerking voor de 'ontslagcompensatievergoeding' omdat hij vóór 01/01/2014 geen arbeider meer was.

Conclusie:

Hoe langer je het arbeidersstatuut had vóór 2014 hoe groter het financieel voordeel. Hoe hoger je uurloon (shiftvergoeding wordt hierin meegerekend) hoe groter het voordeel.



CAO-seizoen op de Scheldelaan

Op 6, 26 en 28 november onderhandelen de vakbonden van de TBE BASF een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst met de werkgevers voor de periode 2020-2021. Ze overhandigden daartoe in oktober samen de eisenbundel die werd samengesteld op basis van gesprekken met collega's en bevragingen in de bedrijven en diensten. De feedback die we van onze collega's krijgen, is onverdeeld positief: de voornaamste verzuchtingen van het personeel komen allemaal aan bod in het uitgebreide eisenpakket.

We werken natuurlijk niet op een eiland: ook in de naburige chemiebedrijven op de Scheldelaan is het cao-seizoen volop aan de gang. Belangrijk verschil is dat deze bedrijven onderhandelen voor de CAO van 2019-2020; BASF TBE loopt een jaartje achter. In de meeste bedrijven lag de nadruk op loonsverhoging en humanisering van de shift. Ook de verbetering en/of uitbreiding van het verzekeringsaanbod, de glijtijd en de shifftijd kwamen aan bod. De onderhandelingen gingen niet altijd van een leien dakje. De directie van Evonik werd geconfronteerd met prikacties en bij Covestro verlaagde het productiepersoneel gedurende 12 dagen de doorzet. Op beide bedrijven kwamen de sociale partners uiteindelijk tot een akkoord met tegemoetkomingen aan de voornaamste eisen van het personeel.



ABVV info



Sociale verkiezingen

Je kan nog steeds je kandidatuur stellen als kandidaat voor de lijst van CPBW en/of OR op het emailadres ABVV@basf.com. Als je meer informatie wenst, kunnen we onze brochure bezorgen of tot bij jou komen. Laat het zeker weten!

Mobiliteit

De "Haven van Antwerpen" heeft gesprekken aangeknoopt met de bedrijven en hun syndicale organisaties op de Scheldelaan die personeelstransport aanbieden. De bedoeling van deze gesprekken was om tot een collectief vervoer te komen voor verschillende ondernemingen in de haven. Wij zijn van mening dat alle veranderingen die een verbetering kunnen meebrengen voor de medewerker zeker en vast dienen bediscussieerd te worden. Echter een artikel in de krant heeft deze gesprekken zeer sterk ondermijnd, waardoor we eerder sceptisch staan tegenover het verdere verloop in het zeer korte tijdframe. Niettemin zijn wij zeker vragende partij om in het kader van de komende Oosterweelwerken alle pistes verder blijven onderzoeken om ervoor te zorgen dat je niet enkel op tijd op het werk aankomt, maar ook op een acceptabel uur thuis arriveert. Of deze gesprekken nog een vervolg krijgen, hangt deels af van de visie van onze collega's in de andere ondernemingen en deels van de bereidheid van de initiatiefnemer (het Havenbedrijf) om het voorstel en de timing te wijzigen.

Mobiliteitsvergoeding/forfaitaire jaarvergoeding

Indien je voor 2019 had gekozen voor de mobiliteitsvergoeding en je zou in 2020 willen overstappen naar de extra forfaitaire jaarvergoeding (dagdienst: 1035,3 euro – 4-ploegen: 1422,4 euro) dan moet je dit doen voor 31/12/2019. Dit kan interessanter zijn wanneer je dichterbij het werk bent komen wonen of, zeker, wanneer je volgend jaar in SWT gaat. De jaarvergoeding omzetten naar de mobiliteitsvergoeding is momenteel niet mogelijk.

Het ABVV-team: wie doet wat?



Ivo Janssen is woordvoerder, syndicaal afgevaardigde en lid van de ondernemingsraad. Hij volgt alle commissies nauwgezet op en zet zich in voor de dienstverlening en de individuele dossiers van onze leden. Hij is verantwoordelijk voor de communicatie. Ivo is lid van het Algemeen Bestuur van de Algemene Centrale.



Danny Arnouts is vrijgesteld syndicaal afgevaardigde en lid van het CPBW. Danny neemt de administratieve taken op zich en neemt de telefoon op als je ABVV belt. Met zijn jarenlange ervaring kent hij het reilen en zeilen van het syndicale werk op BASF TBE als geen ander.



Wim Ceunen is syndicaal afgevaardigde, lid van het Algemeen Bestuur van de Algemene Centrale en lid van de Algemene Vergadering van SIRA vzw. Hij volgt o.a. de commissie mobiliteit en de shiftcommissie op en verzorgt de uitgave van onze nieuwsbrief 'Over De Rooie'. Wim is procesoperator in de D-ploeg op de Steamcracker.



Jan Vlegels is lid van de ondernemingsraad. Hij volgt de IDA-commissie (interne dynamische arbeidsmarkt) op en woont de vakcommissies van ABVV scheikunde bij. Hij schrijft regelmatig een bijdrage voor 'Over De Rooie'. Jan werkt als procesoperator in de A-ploeg op de Steamcracker.



Stefan Van De Wauwer is al een hele tijd lid van de ondernemingsraad en volgt voor ABVV ook de Europese ondernemingsraad en de 'interzetel' van de BASF-vestigingen in België op. Hij werkt in dagdienst voor de dienst Analyse op o.a. het Propyleenoxide-bedrijf.



Erdal Asan is sedert een jaar lid van het CPBW. Hij werkt als procesoperator op het IB/PIB/BD-bedrijf in de D-ploeg. Je kan Erdal tegenkomen bij de CPBW-rondgang op je bedrijf of dienst.



Birgitte Deré is onze meest recente aanwinst. Zij volgt onze kameraad Jack Bresseleers op als syndicaal afgevaardigde en werkt als procesoperator in de A-ploeg op Acrylzuur.

Ronald Etienne is lid van het CPBW en werkt als bode in dagdienst op **EuroChem**. Hij doet regelmatig CPBW-rondgangen in de verschillende bedrijven en diensten op de hele site.



Stijn Verdonck is syndicaal afgevaardigde en lid van het Algemeen Bestuur van de Algemene Centrale. Hij werkt als techieker in de A-ploeg op de Meststoffen bij **EuroChem**.



Peter Vanhove is syndicaal afgevaardigde voor BASF TBE en lid van de ad-hoc-commissie voor de **INEOS**-bedrijven. Hij werkt als procesoperator in de A-ploeg op Polystyreen.



Carl Vosters is lid van het CPBW van BASF TBE en de ad-hoc-commissie voor de **INEOS**-bedrijven. Carl werkt als procesoperator op het Ethylbenzeen/Styreen-bedrijf en is als 'Den Delegee' columnist voor 'Over De Rooie'.



Michel Fooy is lid van de ondernemingsraad van BASF TBE en de ad-hoc-commissie voor de **INEOS**-bedrijven. Hij werkt als procesoperator in de C-ploeg op Styrolux.