

Gezamenlijk statement van de OR-delegaties van ACV, ACLVB en ABVV aangaande het werkgelegenheidsplan (cfr. CAO 104) voor de BASF-EuroChem- Styrolution-Inovyn-BBS TBE

Op de Ondernemingsraad van 19 maart 2019 stelden de werkgevers van de TBE dat het beleidskader voor een duurzaam zorgbeleid (ontwikkeld in 2018) tegemoet komt aan wat de in de Nationale Arbeidsraad afgesloten CAO 104 verwacht aan maatregelen in het werkgelegenheidsplan voor 45-plussers van een onderneming/TBE.

Op 10/5/2019 werd in een specifieke OR-commissie het desbetreffend beleidskader toegelicht aan de werknemersafgevaardigden. De werknemersafgevaardigden hebben op hun beurt twee maanden de tijd om hun advies uit te brengen, waarin eventueel aanvullende of alternatieve voorstellen worden gedaan. Indien de werkgever zijn plan niet aanpast in het licht van dit advies, moet hij zijn beslissing toelichten. Bovendien moeten de toelichting en de niet in aanmerking genomen voorstellen als bijlage bij het plan worden gevoegd.

Dit statement kan beschouwd worden als ons advies bij het plan.

De gesprekken tussen de sociale partners op de TBE over maatregelen die moeten leiden tot werkbaar werk voor medewerkers die een zekere leeftijd bereikt hebben, lopen reeds verscheidene jaren. Zo werd er in de CAO 2016-2017 een werkgroep “anders werken” opgericht, met als doel voor iedere werknemer tot een werkbaar eindeloopbaan te komen. Uiteindelijk hebben deze gesprekken geleid tot een eenzijdig ‘*beleidskader duurzaam zorgbeleid*’.

Omdat er geen collectief akkoord mogelijk was, werd dit “zorgbeleid” niet vastgehouden in een CAO, hoewel dit aanvankelijk wel de bedoeling was. De uitermate strakke visie op “kostenbeheersing” laat weinig ruimte om tot sociaal evenwichtige verbeteringen te komen.

Tevens richt het zorgbeleid zich op medewerkers boven de 55 jaar en is CAO 104 bedoeld voor collega’s boven de 45 jaar.

Welke zijn nu onze voornaamste punten van kritiek op het ‘*beleidskader duurzaam zorgbeleid*’:

- Ten eerste willen we benadrukken dat het zorgbeleid niét gebaseerd is op een akkoord tussen de sociale partners. Tot nu toe werd in de communicatie van BASF naar de medewerkers dit op zijn minst wel zo voorgesteld. Wij vragen met aandrang om in de communicatie op geen enkele manier te insinueren dat het zorgbeleid iets anders is als een plan van de werkgever.
Alhoewel het zorgbeleid ook positieve elementen omvat, beantwoordt het niet aan de verwachtingen van de medewerkers.
- In CAO 104 wordt expliciet gevraagd om een werkgelegenheidsplan voor *45-plussers* uit te werken. Zoals we hierboven reeds gezegd hebben, stellen we vast dat de doelgroep binnen het zorgbeleid medewerkers van 55 jaar en ouder is. Voor een deel medewerkers zullen de mogelijkheden om tot “werkbaar werk” werk te komen zich te laat in hun carrière aandienen.
- We vragen ons af in hoeverre het ‘*beleidskader duurzaam zorgbeleid*’ gedragen wordt door alle werkgevers van de TBE? Zoals wij het begrijpen werd het plan uitgewerkt door BASF. Zullen de andere werkgevers van de TBE de nodige inspanningen leveren om alle voorgestelde maatregelen ten uitvoer te brengen?
Bovendien behoort ook ‘BASF Business Services’ tot de TBE. Hoe moet dit beleidskader omgezet worden voor een IT-dienstverlener? Kunnen het ‘HR talent center’, de

zorgcoördinator en de bedrijfsarts ook voor BBS-medewerkers ingezet worden? Zal een BBS-medewerker kunnen kiezen voor “lichter werk” bij BASF Antwerpen?

- Er werden reeds werkgelegenheidsplannen ingediend in 2013 en 2017. We stellen vandaag vast dat er amper tijd werd vrijgemaakt om te evalueren of de beoogde doelstellingen in deze plannen behaald werden, en/of er bijstellingen nodig zijn. Zo vragen we ons af waarom de actiegebieden “vitaliteit”, “kennis- en ontwikkeling” en “beeldvorming” uit het werkgelegenheidsplan van 2013 zijn verdwenen?
- Een aanzienlijk aantal medewerkers op de site werken vandaag in functies die ontegensprekelijk als een zwaar beroep kunnen beschouwd worden. Voor hen kan het op een bepaald moment noodzakelijk zijn om te kiezen voor lichter werk. In het huidige beleidskader dreigen 55-plussers die hiervoor kiezen tot 2 functiecategorieën te verliezen. Jongere medewerkers dreigen zelfs meer dan 2 categorieën te dalen. Weliswaar krijgen 55-plussers een beperkte financiële compensatie. De werknemersafgevaardigden zijn van mening dat een functiecategorie voor een belangrijk deel een waardering is voor geleverde prestaties en opgedane werkervaring. Medewerkers met een zekere anciënniteit, die besluiten om zich verder in te zetten voor de onderneming, weliswaar in een functie die als “lichter werk” kan beschouwd worden, hoeven wat ons betreft hiervoor niet “bestraft” te worden. Een shiftmedewerker die kiest om lichter werk in dagregime uit te oefenen, verliest reeds zijn/haar shiftpremie. Tot slot, pas vanaf 55 jaar een overstap naar lichter werk faciliteren kan in bepaalde gevallen te laat komen in de carrière.
- Het regeringsbeleid van de afgelopen jaren vertoont een sterke trend naar het afbouwen van mogelijkheden om minder te werken naar het einde van de carrière toe. Zo worden de systemen van landingsbanen en SWT stelselmatig uitgehold. Een inclusief zorgbeleid naar onze medewerkers toe, zou zich onder andere 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. O.a. de middelen in het demografiefonds kunnen hiervoor ingezet worden.
- We vinden dat de werkgevers te weinig inspanningen leveren om functies aan te bieden die voor medewerkers een uitweg naar lichter werk kunnen betekenen. We wijzen op de mogelijkheden die een beleid van “insourcing” kan bieden op dit vlak. Weliswaar het “inbesteden” van jobs aan de gangbare loon- en arbeidsvoorwaarden op de TBE.
- We vrezen dat de geplande “resources” die vrijgemaakt worden om o.a. mensen die langdurig ziek zijn op te volgen (zorgcoördinator), en medewerkers die op zoek zijn naar een andere functie op de TBE te begeleiden (HR talent center), ontoereikend zijn om de beoogde doelstellingen te bereiken.
- Het voorgestelde zorgbeleid bevat een luik “ziekteverzuim”. Wat ons betreft ligt de focus 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.