

De eerste sectorale akkoorden 2015-2016 bewijzen de meerwaarde van het sociaal overleg!

Traditioneel is de sector van de scheikunde pionier in het afsluiten van sectorale collectieve akkoorden. Dit is nu ook het geval. Op donderdag 28 mei bereikten de onderhandelaars in de chemiesector een ontwerpakkoord voor de periode 2015 en 2016. Dit ontwerp werd ondanks enkele bezwaren goedgekeurd in een vergadering met vakbondsmilitanten van ACVBIE op 8 juni 2015.

De voornaamste krachtlijnen en vaststellingen uit dit akkoord, zijn de volgende:

1. Gemeenschappelijk vakbondsfront arbeiders-bedienden

Het is gebruikelijk dat de eisenbundels van ABVV, ACV en ACLVB op elkaar afgestemd worden maar in de sector van de chemie wordt er ook onderhandeld over de grenzen van het statuut. Het bereikte akkoord geldt immers niet alleen voor de arbeiders tewerkgesteld in de chemische en farmaceutische nijverheid (paritair comité 116) maar ook voor de bedienden in deze sector (paritair comité 207). De bestaande verschillen tussen arbeiders en bedienden zullen verder weg gewerkt worden.

Ondanks gezamenlijke druk van arbeiders en bedienden, blijft de syndicale discriminatie van kaderleden behouden. Het is niet mogelijk om een syndicale vertegenwoordiging voor kaderleden op te richten. Kaderleden (de zgn. niet-baremieke bedienden) kunnen geen deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging. Nochtans gelden de meeste afspraken van de cao ook voor de kaderleden.

2. Verlenging van de stelsels van SWT

Ondanks de retoriek op het politieke en interprofessionele niveau beseffen de werkgevers in de sector dat het niet mogelijk is om mensen te laten werken tot na hun 60^{ste}. Voor de zware beroepen is men zelfs bereid om een uitstap toe te laten vanaf 58 jaar. Het bepalende criterium voor SWT is immers niet de leeftijd maar de duur van de loopbaan en het zware karakter van het uitgeoefende beroep. Voor arbeiders in de chemiesector gaat het vaak om ploegenarbeid en nachtarbeid.

3. Tijdkrediet en landingsbanen zijn essentiële instrumenten in een loopbaanbeleid

Het systeem van landingsbaan vanaf 50 jaar met een loopbaan van 28 jaar blijft uitdrukkelijk behouden, ondanks de federale schrapping. Dit wil zeggen dat werknemers die hiervoor in aanmerking komen, recht hebben op een vrijwillige arbeidsduurverkorting (meestal 4/5^{de} werken).

Alle nationale stelsels van landingsbaan vanaf 55 jaar waarop de sector moet intekenen om het recht te openen, worden uitdrukkelijk aanvaard.

Tijdkrediet en landingsbanen gelden voor alle werknemers. Ook kaderleden kunnen er gebruik van maken.

De overgang van landingsbaan naar SWT met behoud van de berekening van de aanvullende vergoeding op het voltijdse loon, wordt uitdrukkelijk behouden. Dit wil zeggen dat men de geleidelijke afbouw van de loopbaan toelaat om op die manier de vergrijzing in de sector op te vangen.

4. **Oprichting van een demografiefonds**

Langer werken vereist dat werk werkbaar gemaakt wordt. Werkbaar werk of het verlichten van de werkdruk, botst vaak op financiële drempels, zowel bij werkgevers als werknemers (o.a. verlies van ploegenpremie). Om deze drempels weg te werken wordt er een “demografiefonds” opgericht om o.a. acties in kader van de humanisering van de arbeid en de cao 104 financieel te ondersteunen. Dit fonds wordt gespijsd met een bijdrage van 0,15% van de beschikbare loonmarge. Dit betekent dat inspanningen voor waardig werk collectief gedragen zullen worden door alle werkgevers van de sector.

5. **Maximale toepassing van de loonmarge**

De koopkracht van de werknemers wordt verbeterd door de toegelaten loonmarge van 0,5% toe te passen op de werkelijke lonen van arbeiders en bedienden. De minimumlonen en de minimale vergoedingen (ploegenpremie, toeslag bij tijdelijke werkloosheid) worden eveneens verbeterd.

Er is ook aandacht voor de vergrijzing door middel van een verhoogde bijdrage aan het sectorale pensioenplan (tweede pijler) en de bijdrage aan het reeds genoemde demografiefonds.

De interpretatie van het VBO dat de loonnorm een bruto-norm is die moet omgezet worden naar netto (0,375%) werd uitdrukkelijk afgewezen. Het sectorakkoord legt ook geen dwingend kader vast voor verdere besprekingen op ondernemingsvlak.

6. **Niet-materiele rechten van werknemers zijn belangrijk**

Er zijn een aantal aspecten die op ondernemingsvlak onvoldoende aandacht krijgen en dus best sectoraal geregeld worden. Dit is onder meer het geval voor vorming en opleiding. In dit verband zullen toekomstige regelingen voor specifieke doelgroepen uitgewerkt worden.

Ook het recht op outplacement in geval van ontslag biedt meer kwalitatieve waarborgen wanneer dit in een collectief kader gebeurt.

Voor bijkomende inlichtingen:

Alfons De Potter, Vice-voorzitter ACVBIE, 0475/29.25.91