

“Voor de aandeelhouders is een bedrijf meer waard met minder mensen.”

Ook bij Bayer en Lanxess vernietigt winsthonger banen



JOHNNY VAN DOREN

Op woensdag 26 september kregen de vakbondsafgevaardigden op een bijzondere ondernemingsraad van Bayer en Lanxess te horen dat er bijna 200 banen sneuvelen. Outsourcing is het nieuwe ordewoord. Dit terwijl beide bedrijven goede resultaten boeken. Deze besparingsronde snijdt de werknemers diep in het vlees.

In de loop der jaren was Bayer uitgegroeid tot een bedrijf met meer dan 2.500 werknemers en productie-eenheden op zowel de linker- als de rechteroever van de Schelde. In 2002 werd aangekondigd dat er 430 banen moesten verdwijnen, in 2003 volgde een aankondiging over het verdwijnen van 271 banen. De eerste herstructurering (uit 2002) had tot doel om 31 miljoen euro op jaarbasis te realiseren tegen 2005, onder meer door besparingen en outsourcing (van diensten zoals het restaurant, de reiniging, post, pipe-shop, intern vervoer, e.a.).

In november 2003 kondigde de directie van Bayer aan dat ze een aantal activiteiten wou afstoten en zou onderbrengen in een nieuwe firma onder de naam Lanxess. Een groot deel van de tewerkstelling is afhankelijk van samenwerkingsakkoorden tussen beide onderdelen van de technische bedrijfseenheid. Er zijn een 70-tal samenwerkingsakkoorden tussen beide bedrijven. De directies maakten eerder dit jaar bekend dat de samenwerkingsakkoorden tussen beide firma's zouden worden stopgezet. Dat wees op de mogelijkheid van nieuwe afkankingen. Dit wil zeggen dat de werknemers hun job al jaren bedreigd wordt en dat ze de jongste maanden in onzekerheid zitten te wachten op de resultaten van deze onderhandelingen.

Met gemengde gevoelens werd dus uitgekeken naar deze speciale ondernemingsraad. Daar werd aangekondigd dat 155 arbeidsplaatsen bij Bayer en 127 bij Lanxess worden afgebouwd (waarvan 65 door outsourcing) en nog eens 50 arbeiders van Bayer zouden worden overgeplaatst naar Lanxess en andere partners. Het zo gevreesde woord “outsourcing” was eindelijk gevallen.

De reactie van de werknemers op informatie-

vergaderingen was in eerste instantie een van verslagenheid. De volgende dag, toen alle informatie een beetje doorgedrongen was, eisten de werknemers dat de beide directies terug naar de vergaderzaal zouden komen om vragen te beantwoorden. Deze dag zullen ze zich nog lang herinneren. Van goed gerichte vragen waar de directie slechts vage antwoorden op kon geven, ging het er steeds bitsiger aan toe om te eindigen met kreten als “wij willen niet bij het groot huisvuil worden gezet” en “jullie willen van ons dezelfde service en inzet, maar dan tegen een mindere prijs”.

Reacties

De verontwaardiging blijft groot. Hieronder een greep uit de reacties van enkele LBC-NVK-afgevaardigden op beide firma's.

Etienne De Bock, lid van de ondernemingsraad en tewerkgesteld in de technische werkplaats (bedreigd met outsourcing). “De hier voorgestelde outsourcing is wel een gemakkelijheidoplossing. In plaats van jaren geleden de problemen grondig aan te pakken en er voor te zorgen dat de diensten efficiënt en concurrentieel opgesteld werden om zo de concurrentie met externe firma's te kunnen



Dit zou op syndicaal vlak een grote achteruitgang betekenen. Wij willen geen afbouw van deze diensten want dat betekent op termijn verwaarlozing van de veiligheid voor de werknemers en de omgeving.”

De klok terug

Ann Daems, lid van het comité voor preventie en bescherming en tewerkgesteld in het centraal labo (bedreigd door reorganisatie labo en afbouw van functies ten gevolge van opzegging samenwerkingsakkoord): “Ook de laboratoria liggen in de vuurlinie. Het aantal functies wordt ook hier drastisch afgebouwd. De jongste jaren werden er door de labomedewerkers grote inspanningen geleverd om kwalitatief concurrentieel te zijn. ISO-normen en accreditatie maken hiervan een labo met grote mogelijkheden. Dit blijkt nu niet meer belangrijk. Milieuanalyses worden meer en meer beperkt tot het absolute minimum. Ook de kwaliteit van geproduceerde producten zal achteruitgaan. Kost dit dan geen geld? Volgens de aandeelhouders is een bedrijf meer waard met minder mensen, voor ons niet.

Bayer en Lanxess zijn Seveso-bedrijven waar o.a. met fosgeen, chloor, zwavelzuur, salpeterzuur, aniline en benzeen worden gewerkt. Decennialang beschikt Bayer en Lanxess al over professionele brandweerlui, een medische dienst en portiers die 24 uur op 24 aanwezig zijn. Deze diensten werden opgericht om snel en vakkundig te kunnen reageren bij incidenten in een chemisch bedrijf. Deze diensten zijn onmisbaar bij calamiteiten.

Bij Bayer en Lanxess draait men de klok meer dan 35 jaar terug. De 24-diensten van portiers, brandweer en medische dienst worden compleet ontmanteld. Dit is spelen met mensenlevens, zowel van brandweer- als shiftmensen. Bij de portiers die een cruciale ondersteunende taak in geval van incidenten of noodsituaties hebben, wil men mensen elimineren. De medische dienst wordt met de helft afgebouwd. Lanxess wil niet langer gebruik maken van de diensten van de bedrijfsarts en haar team. Op die manier gooit men de jarenlange opgebouwde expertise gewoon door het raam.

De medische 24u.-dienst op Rechteroever wordt afgeschaft. De shiftmedewerkers mogen elkaar reanimeren bij ongevallen want er is niemand meer op de medische dienst.

Wij willen geen afbouw van het personeel in de veiligheidsdiensten. Hieraan raken is spelen met de levens van anderen. Bayer-Lanxess is een Seveso-bedrijf. Wij eisen dat de Belgische en Europese wetgeving over veiligheid en veiligheidsdiensten wordt nageleefd.”

Luc Janssens, lid van de ondernemingsraad en preventiecomité, vertegenwoordiger van

de kaderleden en tewerkgesteld bij de dienst informatica: “Als kaderlid wordt je steeds gekneld tussen de directieven van de hoofdzetel, de economische realiteit en de sociale verantwoordelijkheid naar al onze medewerkers. Als vertegenwoordiger van de kaderleden moet je ook in het sociaal overleg de belangen van die doelgroep consequent behandelen en vervullen we ook hier onze rol “in-het-midden”. Er is in de afgelopen jaren dan ook veel respect en een goede samenwerking met de andere vakbondsfracties gegroeid. Daarom kunnen wij de gevoelens van de andere fracties alleen maar ondersteunen.

In het dossier veiligheid willen wij geen enkel experiment tolereren. Wat outsourcing betreft willen wij minstens alle kerncompetenties in huis houden om later geen speelbal van mogelijke leveranciers te worden. Je moet vakmensen in huis hebben die weten waar ze het over hebben.

“De 24 u.-diensten van portiers, brandweer en medische dienst worden compleet ontmanteld. Dit is spelen met mensenlevens.”

In het dossier reorganisatie willen wij voor iedereen een werkbare omgeving overhouden. De werkdruk stijgt zienderogen en we willen niet dat on-

ze mensen hier de dupe van worden, noch qua stress en zeker niet qua veiligheid. Als er dan al gereorganiseerd moet worden, dan zódanig dat de mensen hun nieuwe jobs ook aankunnen, niet alleen met de focus op werkvolume, maar ook op vaardigheden, opleiding, begeleiding en groeimogelijkheden, gekoppeld aan een actief stress- en veiligheidsbeleid.”

Acties

Ondertussen zijn er een aantal actiedagen geweest met als hoogtepunt onder meer de actie van dinsdag 2 oktober. Alle werknemers van de getroffen afdelingen en sympathisanten waren met meer dan 300 personen aanwezig aan poort zuid om aan de media duidelijk te maken dat zij deze besparingsronde niet pikken, terwijl beide bedrijven goede resultaten boeken. Ook op de linkeroevervestiging werd om dezelfde reden actie gevoerd.

Met interviews en visuele actiemiddelen zoals een schuimtapijt, poppen en spandoeken aan de poorten en aan de gebouwen van de getroffen afdelingen werd niets aan de verbeelding overgelaten. De werknemers wensen niet op te draaien voor het winstbejag van de aandeelhouder.

Bij collectief ontslag voorziet de zogenaamde ‘wet Renault’ in een periode van informatie en consultatie. De werknemersafgevaardigden willen daarom eerst en vooral in de ondernemingsraad zoveel mogelijk informatie verkrijgen om het plan in al zijn facetten te kennen.

Als nu de ogen van de managers eens zouden opengaan, kon misschien worden gewerkt aan een constructieve, duurzame oplossing waar de werknemers vertrouwen in hebben. ■

aangaan, liet de directie met opzet de zaak verloederen om ze nu op te doeken. Zich nu verschuilen achter excuses dat ze niet wisten hoe de situatie was, gaat niet op. Al jaren klagen wij de wantoestanden aan i.v.m. uitbestedingen aan externen in plaats van ze aan de eigen diensten aan te bieden. Nooit hebben wij antwoord gekregen op onze vragen. Nu de schuld in onze schoenen schuiven, vind ik laag bij de grond.”

Rudi Verijke, lid van de ondernemingsraad, tewerkgesteld op het RUC bedrijf op linkeroever, wordt eveneens geconfronteerd met een verdere afbouw van aantallen per ploeg als van dagpersoneel: “Gezien de scherpe bezetting per dienst, stellen velen zich de vraag of in de toekomst nog wel degelijke opleiding, doorgeven van kennis en bijscholing haalbaar zijn. Verder wordt de eigen medische dienst, waar men tijdens de daguren kan rekenen op (snelle) professionele verzorging en medische controle, afgeschaft en een kwart van de brandweerbezetting afgebouwd. Wanneer de splitsing van de Technische Bedrijfs Eenheid komt, zal Lanxess de drie technische entiteiten verder onafhankelijk opstellen om ze te laten functioneren als zelfstandige ondernemingen.