



BBTK  
ABVV

Aan het personeel van Delhaize

# Nieuwe arbeidsorganisatie op komst?

Het is al weken een publiek geheim dat de directie aan de sociale gesprekspartners de vraag naar een nieuwe arbeidsorganisatie heeft gesteld.

## *Wat stellen we vast?*

Het is duidelijk dat wij het bedrijf niet meebeheren en dat het initiatief in handen van het bedrijf ligt.

Sinds de herstructurering is er sprake van een chaotische arbeidsorganisatie. Het personeelstekort is schrijnend en de definitie van de taken van de klassen 1 wordt door vakbonden en werkgever nog altijd niet op dezelfde manier geïnterpreteerd.

## *Waarop zou die nieuwe organisatie gebaseerd zijn?*

- Op een vereenvoudiging en een herdefiniëring van de taken van de klassen 1
- Een structuur op basis van 5 (en niet langer 6) afdelingen, opnieuw toegespitst op verse producten.
- De invoering van nieuwe werkposten 'experten'
- De invoering van werkposten 'medewerkers slagerij' (die na opleiding in een barema van klasse 2 stappen)
- De invoering van 6 testwinkels na de grote vakantie (september-oktober)

*Meer diepgaande besprekingen over deze nieuwe organisatie moeten nog plaatsvinden. Er is dus nog niets beslist!*

Voor de BBTK/SETCa is het duidelijk: alvorens er gepraat wordt, moeten er krijtlijnen worden uitgezet:

- 6 testwinkels is misschien wat veel voor een deugdelijke test. De testwinkels moeten een "proeflaboratorium" zijn met een duidelijke evaluatie door de sociale gesprekspartners gedurende het ganse proces.





BBTK  
ABVV

- Iedereen die vandaag bij Delhaize werkt, moet de garantie krijgen dat ze ook morgen nog een baan zullen hebben, met behoud van de eigen arbeids- en loonvoorwaarden. Geen banenverlies!
- Werknemers in hun huidige werkpost moeten voorrang krijgen om hun werkpost te behouden tegenover mensen die kandidaat zijn voor die werkposten.
- Iedereen die kandidaat is voor een hogere werkpost dan zijn huidige moet de zekerheid hebben dat hij ook na een mislukt opleidingstraject minstens een contract van onbepaalde duur klasse 1 bij DDL zal behouden.
- De selectiecriteria moeten objectief zijn.
- Uit het verleden hebben we geleerd dat opleiding van wezenlijk belang is bij elke verandering van functie of van arbeidsorganisatie. Een nieuwe organisatie kan pas geslaagd zijn als ze door iedereen goed begrepen en trouw uitgevoerd wordt. We zullen er dus bijzonder streng op toezien dat er degelijke, waardevolle opleidingsprogramma's worden voorzien. We eisen ook dat de uren voor vervanging van mensen in opleiding daadwerkelijk in de winkels worden toegewezen.

*Vóór de roll-out moet er een complete evaluatie gebeuren. De werknemers mogen in geen geval in chaos worden gestort.*

We staan aan het begin van een proces, laat ons het kind niet met het badwater weggooien. De BBTK zal rond de onderhandelingstafel gaan zitten om het proces collectief te omkaderen. De handelssector evolueert voortdurend, aanpassingen zijn nodig. Wij zijn niet tegen evolutie, zolang die maar rekening houdt met de belangen van de werknemers.

**Jullie afgevaardigden zullen jullie in alle fasen van de besprekingen uiteraard op de hoogte houden.**

