



EXPRESSO

PC 311 JANUARI 2008 N°1

LIJST
1 **SOCIALE**
VERKIEZINGEN
5 - 18 MEI
2008

GROTE
KLEINHANDELSZAKEN:

SYNDICALE ACTIE MET RESULTATEN
LOON-ENQUÊTE
SOCIALE VERKIEZINGEN

ONS BEMOEIEN MET WAT ONS AANBELANGT ...

In dit nummer overlopen we de belangrijkste resultaten die de BBTK de afgelopen jaren in onze sector heeft behaald. En dat is niet niks! De verhoging van de koopkracht, een betere bescherming van de deeltijdse werknemers, uitbreiding van het tijdskrediet, enz. Zonder daarbij de verbeteringen in de ondernemingen zelf te vergeten. Alle resultaten van de BBTK zijn slechts mogelijk dankzij de actie van onze vakbondsafgevaardigden op het terrein. Zij zetten zich in op het terrein, elke dag opnieuw. Op de volgende pagina's geven we enkele getuigenissen.

Voel jij je ook betrokken bij wat er gebeurt in jouw onderneming? Wil je jouw rechten en die van jouw collega's beter beschermen

en jouw levenskwaliteit verbeteren? Ben je ervan overtuigd dat we samen sterker staan...? Neem dan contact op met ons en stel je kandidaat voor de sociale verkiezingen.

Doe mee aan de grote BBTK loon-enquête. Zo kunnen we met meer kennis van zaken vechten voor jouw portemonnee. Zie pagina 6.



MYRIAM DELMÉE

Ondervoorzitter



JAN DE WEGHE

Federaal secretaris



CLAUDE ROUFOSSE

Samen zijn we sterk



SYNDICALE ACTIE MET RESULTATEN

Bij de BBTK blijft het niet enkel bij woorden. Het zijn de resultaten voor de werknemers die ons interesseren. De afgelopen jaren is de BBTK erin geslaagd de arbeids- en loonsvoorwaarden, en dus de levenskwaliteit van de bedienden in de sector van de Grote Kleinhandelzaken te verbeteren. Wat meer uitleg.

MEER LOON = MEER KOOPKRACHT

De laatste jaren horen we de werkgevers dikwijls zeggen dat er absoluut geen ruimte is om de lonen op te trekken. Want er is teveel concurrentie, te weinig winst, enz. En toch is de BBTK erin geslaagd de koopkracht van de werknemers in de Grote Kleinhandelzaken te verhogen. De lonen zijn maar liefst vier keer gestegen:

- ▶ + € 15 in 2005
- ▶ + premie van € 70 in 2006 (in sommige ondernemingen verrekend in een verhoging van de maaltijdcheques of in andere maandelijks voordelen), wat overeenstemt met een gemiddelde maandelijks verhoging van bijna € 6
- ▶ + € 12 in 2007
- ▶ + € 8 in 2008

Dit komt overeen met een totale loonsverhoging van € 41 gespreid over een periode van 4 jaar, bovenop de jaarlijkse verhogingen gekoppeld aan de anciënniteit en de indexering van de lonen. Deeltijdse werknemers kregen uiteraard een verhoging in verhouding tot hun arbeidsduur.

RECHT OP EINDEJAARSPREMIE NA 3 MAANDEN TEWERKSTELLING

Sinds 2005 zijn de voorwaarden om recht te hebben op een eindejaarspremie versoepeld met als gevolg dat meer werknemers een eindejaarspremie genieten. Wie minstens 3 maanden, al dan niet opeenvolgend, tewerkgesteld is in de loop van het jaar en de onderneming niet vrijwillig verlaten heeft of

niet ontslagen is omwille van dringende redenen, zal een eindejaarspremie ontvangen.

MEER UREN = MEER LOON VOOR DEELTIJDSE WERKNEMERS

Sinds 2003 kan, wie een deeltijds contract heeft voor onbepaalde duur van 18 of 19 uur als deeltijdse werknemer met 3 jaar anciënniteit, een individuele verhoging van zijn contracturen bekomen en overgaan naar 20 uur. Sinds 2005 zijn de voorwaarden versoepeld. Deeltijdsen kunnen een verhoging van hun aantal uren aanvragen na 18 maanden anciënniteit.

Vanaf 2006 kan men een individuele verhoging van contracturen bekomen tot 22 uur per week op voorwaarde dat je


- ▶ tewerkgesteld bent in een winkel met minstens 12 werknemers
- ▶ een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur hebt
- ▶ een schriftelijke aanvraag indient

Aan deze verhoging is wel een flexibiliteit van +2 uren en -2 uren gekoppeld. Deze flexibiliteit kan opgetrokken worden tot +4 uren en -4 uren als de betrokken werknemer of werkneemster hiervoor haar of zijn akkoord geeft.



VOORBEELD:

Daniel werkt in een winkel die 20 werknemers tewerkstelt behorend tot het PC 311. Hij heeft een contract van onbepaalde duur sinds 5 jaar en werkt 20 uren per week. In december 2006 heeft Daniel een verhoging van zijn contracturen gehad en is overgegaan van 18 naar 20 uren per week. Om nogmaals zijn arbeidsduur te verhogen tot 22 uren per week zal hij moeten wachten tot juli 2008. Een nieuwe aanvraag is slechts mogelijk na een termijn van 18 maanden volgend op de eerste aanvraag.



Let op: de verhoging van het aantal uren tot 22 uren per week is enkel mogelijk na 18 maanden van de vorige verhoging van het aantal uren.

SYNDICALE ACTIE MET RESULTATEN

Je kan in geval van tijdskrediet nog steeds gedurende 5 jaar van een RVA-uitkering genieten indien je tijdskrediet opneemt voor een van de volgende redenen :

▶ voor de opvoeding van een kind jonger dan 8 jaar

▶ om palliatieve zorg te verlenen

▶ om een zwaar ziek gezins- of familielid tot de 2de graad bij te staan of te verzorgen

▶ om zorg te dragen voor een inwonend en thuis verzorgd gehandicapt kind

▶ om een opleiding te volgen

Neem contact op met je lokale BBTK-afdeling voor meer inlichtingen

TIJDSKREDIET = MEER MOGELIJKHEDEN

Het tijdskrediet is een individueel recht om de prestaties tijdens de beroepsloopbaan te onderbreken, te verminderen of voor wie de 50 voorbij is om "uit te bollen". Dit recht heeft je de garantie dat je daarna terug kunt keren naar jouw vroegere job. Je ontvangt een uitkering van de RVA om het loonverlies te compenseren. In de grote kleinhandelszaken heeft de BBTK belangrijke verbeteringen verkregen tegenover de wettelijke minimumvoorwaarden :



5 JAAR : de wettelijke duur van het tijdskrediet, volledig of halftijds, bedraagt 1 jaar. Werknemers jonger dan 50 jaar kunnen in de grote kleinhandelszaken gedurende 5 jaar voltijds of halftijds tijdskrediet opnemen. Sinds het generatiepact wordt enkel het eerste jaar een RVA-uitkering toegekend, op enkele uitzonderingen na (zie marge).



EEN RECHT VOOR IEDEEREEN : volgens de wet is het recht op tijdskrediet beperkt tot 5% van de werknemers in de onderneming. In de grote kleinhandel heeft de BBTK verkregen dat tot 6% van het personeel in de onderneming tijdskrediet kan opnemen. Bovendien worden de 50 plussers niet meegerekend om het aantal tijdskredietiers te berekenen. Hierdoor kunnen meer mensen jonger dan 50 jaar gebruik maken van het tijdskrediet.



EEN AANVULLENDE PREMIE : tijdens een halftijdse loopbaanonderbreking ontvangen de werknemers ouder dan 50 jaar een RVA-uitkering en een aanvullende vergoeding van € 148,74 bruto per maand tot aan de pensioenleeftijd. Het schema hieronder toont de berekening die van toepassing is op voltijdse

en deeltijdse werknemers die overgaan naar een halftijdse tewerkstelling in het kader van het tijdskrediet.

TIJDSKREDIET : AANVULLENDE VERGOEDINGEN

		VOLTIJDS	28-UREN CONTRACT
A	Brutoloon	1846,25*	1477,00*
B	Brutoloon vermindering naar halftijdse tewerkstelling vanaf 50 jaar	923,13*	923,13*
C	RVA-uitkering	417,05*	333,64*
D	Aanvullende premie sociaal fonds	148,74*	89,24*
B+	Totaal	1488,92*	1346,01*
C+			
D			

* Dit zijn brutobedragen. Je moet bovendien rekening houden met een inhouding door de RSZ op het halftijds salaris en met fiscale maatregelen op het deel dat door de RVA en het sociaal fonds worden bijgedragen. Raadpleeg voor een correcte inschatting dan ook uw regionale BBTK-afdeling, waarvan je de coördinaten op p. 8 vindt.

BRUGPENSIOEN VANAF 58 JAAR

Met het generatiepact heeft de wetgever stappen ondernomen om het brugpensioen af te bouwen. En toch heeft de BBTK binnen de handelssector opnieuw de verlenging van het brugpensioen vanaf 58 jaar kunnen afdwingen en dit tot einde 2010.

SYNDICALE PREMIE

Elk jaar ontvangen alle BBTK-leden een syndicale premie. Sinds 2006 bedraagt deze premie € 128. Wat moet je doen om deze premie te bekomen? Heel simpel: het volstaat om lid te worden van de BBTK!

DE BBTK LOON-ENQUÊTE IN HET PARITAIR COMITÉ 311

BESTE,

Op pagina 6 van deze Espresso vind je een enquête formulier. De bedoeling van deze enquête is van een zicht te krijgen op de correcte toepassing van de loonbarema's in de verschillende winkelketens in jouw sector. Wij garanderen volledige geheimhouding tegenover je werkgever en gebruiken deze gegevens enkel om collectieve problemen aan te pakken (zo die er zijn). Wil je toch je individueel dossier bespreken, dan raden we je aan om contact op te nemen met een BBTK-kantoor in jouw buurt (zie adressen op pagina 8).

In jouw sector is je werkgever gehouden aan het betalen van minimumbarema's. Uit ervaring weten we dat sommige werkgevers een loopje nemen met deze barema's en niet betalen waar je recht op hebt. Hieronder kort uitleg over hoe deze barema's in jouw sector moeten worden toegepast.

4 THEMA'S KOMEN AAN BOD

DE CATEGORIE WAARONDER JE FUNCTIE VALT

Elke functie in je bedrijf valt onder een bepaalde categorie. Deze categorie moet je worden medegedeeld door je werkgever bij de aanwerving. Hij moet ook elke wijziging van categorie achteraf laten weten. Of je nu voltijds of deeltijds werkt, je functie behoort altijd tot een bepaalde categorie.

JE ANCIËNNITEIT

Je anciënniteit komt overeen met het aantal jaren dat je al in dienst bent in de onderneming. Je anciënniteit verhoogt dus van

jaar tot jaar. De datum waarop jij jaarlijks méér anciënniteit krijgt is gewoonlijk de eerste dag van de maand die volgt op die van je aanwerving.

JE ERVARING

Onder ervaring verstaat men de ervaring die je opdeed in een gelijkaardige functie in een ander bedrijf alvorens je bij je huidige werkgever in dienst kwam. Wanneer deze ervaring éénmaal wordt vastgesteld, evolueert deze niet meer zolang je in dienst blijft van je werkgever.

JE LEEFTIJD

Om te kunnen evolueren binnen een categorie moet je een minimumleeftijd bereikt hebben: voor categorie 1, 2 en 2 bis: 21 jaar. Voor categorie 3 : 23 jaar. Voor categorie 4 en 5 : 25 jaar. Zolang je deze leeftijd niet hebt bereikt, kan je geen aanspraak maken op een baremieke verhoging.

Vraag je BBTK-afgevaardigde of BBTK-regionale meer uitleg over de barema's in jouw sector.

Aarzel niet en vul gauw de enquête op pagina 6 in!

DE BBTK LOON-ENQUÊTE IN HET PARITAIR COMITÉ 311

▶ In welke onderneming werk je?

▶ In welk filiaal werk je? (gemeente)

▶ Op welke datum kwam je in dienst van de onderneming?/...../.....

▶ Heb je voordien in een andere onderneming behorend tot handelssector gewerkt?

Zo ja, welke onderneming?

Zo ja, sinds wanneer? van/...../..... tot/...../.....

▶ Welke functie beoefen je nu uit?

Sinds wanneer?/...../.....

▶ Volgens welke looncategorie word je betaald? (zie loonbrief)

1 2 2^{bis} 3 4 5

▶ Wat is je bruto maandloon?

▶ Welk contract heb je?

voltijds deeltijds : aantal uren/week :

onbepaalde duur bepaalde duur vervanging

variabel uurrooster vast uurrooster

▶ Aanvullende opmerkingen zijn uiteraard ook welkom.

.....

.....

.....

Wens je de resultaten van de enquête thuis toegestuurd te krijgen?

Vul dan hieronder je naam, adres of e-mail in.

Naam :

Adres :

Tel. : E-mail :

Maak deze bladzijde los en stuur ze apart terug naar: BBTK Federaal, Ann Agon, Hoogstraat 42, 1000 Brussel. Je kan het ook faxen naar +32 2 511 05 08, of mailen naar Aagon@bbtk-abvv.be



KANDIDAAT VOOR DE SOCIALE VERKIEZINGEN: WAAROM JIJ NIET?

In een groot aantal ondernemingen bestaan er plaatsen waar men zich kan laten horen: het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (in ondernemingen met minstens 50 werknemers) en de Ondernemingsraad (vanaf 100 werknemers). Om de 4 jaar kan je jouw vertegenwoordigers in deze organen kiezen. Dit noemt men de "sociale verkiezingen". De volgende sociale verkiezingen gaan door in mei 2008.

Met klanten die steeds veeleisender worden, een toenemende concurrentie en een werkgever die alsmaar meer flexibiliteit, beschikbaarheid en prestaties eist, wordt het werken in een winkel er niet gemakkelijker op. In de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk worden alle problemen die te maken hebben met jouw dagdagelijkse leven op het werk besproken.

HEB JE INTERESSE OM JE KANDIDAAT TE STELLEN?

Als je nog twijfelt, contacteer de collega's die nu al actief zijn bij BBTK. Je zal merken dat je dankzij de vakbond zeer concrete resultaten kan bereiken!

WIE KAN ZICH KANDIDAAT STELLEN?

Om verkiezingen te organiseren, is er uiteraard nood aan kandidaten...

Je moet minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming en tussen 18 en 65 jaar oud zijn om zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen.

WORD IK ONDERSTEUND DOOR DE BBTK?

Onze kandidaten krijgen ondersteuning, raad en hulp van de BBTK. Wij organiseren vormingen (tijdens de werkuren) die je informeren en een antwoord geven op al jouw vragen. Daarnaast kan je op elk moment een beroep doen op de ervaring en de kennis van de vakbondssecretaris van de BBTK.



BEN IK BESCHERMD ALS IK ME KANDIDAAT STEL VOOR DE SOCIALE VERKIEZINGEN?

De kandidaten zijn beschermd, zelfs voor de kandidatenlijsten worden ingediend bij de werkgever. Zij kunnen niet meer worden ontslagen, uitgezonderd om dringende en economische redenen. De werkgever moet hiervoor het bewijs leveren: dit kan niet zomaar een voorwendsel zijn. Eenmaal deelgenomen aan de sociale verkiezingen, blijft deze bescherming geldig voor een periode van 4 jaar. Het feit dat je al dan niet verkozen bent, heeft geen invloed (behalve als je voor de tweede maal kandidaat was zonder verkozen te worden: in dit geval loopt de bescherming slechts 2 jaar).

KANDIDAAT ZIJN VOOR DE SOCIALE VERKIEZINGEN: WAAROM JIJ NIET?

JE HEBT BIJ JEZELF MISSCHIEN AL WEL EENS VOLGENDE BEDENKINGEN GEMAAKT...

- ▶ Is er op je bedrijf voldoende aan de veiligheid van de werknemers gedacht?
- ▶ Ben je tevreden over de voorzieningen in de lokalen?
- ▶ Misbruikt je werkgever contracten van bedenkelijke kwaliteit?
- ▶ Krijgen jullie wel voldoende informatie over de financiële gezondheid van het bedrijf?
- ▶ Vrees je een herstructurering met jobverlies?
- ▶ Zijn de lonen gebaseerd op objectieve criteria?
- ▶ Worden vrouwen gelijk behandeld als mannen?
- ▶ Maakt de opgelegde flexibiliteit de organisatie van het privé-leven van de werknemers moeilijk?
- ▶ Neemt de stress toe?
- ▶ Leeft de onderneming de normen in verband met leefmilieu na?
- ▶ Bestaan er gevallen van pesterijen, geweld of ongewenst gedrag en worden ze snel en doeltreffend behandeld door de hiërarchie?

De vragen kan je zelf stellen in de ondernemingsraad (OR) en het comité van preventie en bescherming op het werk (CPBW). Door je kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen, draag je echt bij tot onze sociale democratie. Waarop wacht je nog? Neem gauw contact op met je plaatselijke BBTk-afdeling, die klaar staat om je op weg te helpen.

SAMEN STERK www.bbtck.org

JANUARI 2007 - VERANTWOORDELIJK UITGEVER : JAN DE WEGHE - HOOGSTRAAT 42 - 1000 BRUSSEL

ONZE GEWESTELIJKE KANTOREN

AALST DENDERMONDE
RONSE OUDENAARDE
Houtmarkt 1 · 9300 Aalst
T 053 72 78 42
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN
Van Arteveldstraat 9-11
2060 Antwerpen
T 03 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be

BRUGGE
Zilverstraat 43 · 8000 Brugge
T 050 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abvv.be

BRUSSEL HALLE VILVOORDE
Roupeplein 3 · 1000 Brussel

T 02 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Edingsesteenweg 16 · 500 Halle
T 02 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsesteenweg 253
1800 Vilvoorde
T 02 252 43 33

GENT
Ons huis, Vrijdagmarkt 9
9000 Gent
T 09 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be

KEMPEN
Grote markt 48 · 2300 turnhout

T 014 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

KORTRIJK
Conservatoriumplein 9b2
8500 Kortrijk
T 056 26 82 43
bbtkkortrijk@bbtk-abvv.be

LEUVEN
Maria-Theresiastraat 99
3000 Leuven
T 016 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

LIMBURG
Prins Bisschopssingel 34 bus 1
3500 Hasselt
T 011 26 09 00
admin.bbtkhasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN
H.Consciencestraat 33
2800 Mechelen
T 015 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

OOSTENDE ROESELARE IEPER
J. Peurquaestraat 1 bus 12
8400 Oostende
T 059 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

WAASLAND
Mercatorstraat 90
9100 Sint-Niklaas
T 03 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be