



BBTK

PC 317

BEWAKINGS- EN  
TOEZICHTS-  
DIENSTEN

## WEGWIJS IN JE RECHTEN?



Deze brochure Wegwijs in je rechten hou je het beste bij de hand om je weg te vinden in je sector en om je rechten te kennen! Je krijgt hier een algemeen overzicht van de sociale wetgeving die in jouw paritair comité van toepassing is. Deze handige brochure geeft je een heldere samenvatting van je rechten als werknemer.

Deze Wegwijs is opgebouwd rond een aantal sleutelthema's waarover je jezelf mogelijk vragen stelt op het werk. We beantwoorden die specifiek voor je eigen paritair comité en sommen de regels kort op. In de Wegwijs kan je ook onze algemene visie op je eigen sector lezen, met de toekomstperspectieven die de BBTK hiervoor ziet.

Als je nog vragen hebt, hulp wenst of bijkomende info kan gebruiken, kan je dankzij de contactgegevens achteraan de brochure vlot bij je gewestelijke afdeling terecht. Je kan natuurlijk ook bij je eigen BBTK-vakbondsafvaardiging terecht als die er in je bedrijf is.



We wensen je veel leesgenot op weg langs de vele aspecten van je werknemer-zijn!

# Sociale verkiezingen 2016



## JE RECHTEN IN 11 PUNTEN PC 317 BEWAKINGS- EN TOEZICHTSDIENSTEN

In mei 2016 vinden de sociale verkiezingen plaats. In de bedrijven zullen de werknemers kiezen wie hen morgen op syndicaal vlak zal vertegenwoordigen. Dit is een erg belangrijke periode, want de uitkomst is bepalend voor de toekomst van je sector en je bedrijf.

Het wordt hét ogenblik om te kiezen wie jouw rechten en jouw belangen als werknemer zal verdedigen. Want de verkozen collega's worden jouw woordvoerders tegenover de directie. Het zal ook hun taak zijn om voor meer sociale vooruitgang en meer welzijn in jouw bedrijf te zorgen. Ze zullen aan je zijde staan om je te helpen je eigen toekomst uit te tekenen. Het is op die manier dat de BBTK de werknemers in de bedrijven al vele jaren bijstaat.

Met een luisterend oor gaan we tot het uiterste om je te helpen de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Met voldoende voeling met onze veranderende samenleving en werkweld: samen met jou willen we de toekomst tekenen. Een toekomst waar solidariteit en respect voor ieders rechten centraal staan!



### NEEM CONTACT OP MET JE AFDELING VOOR MEER INFORMATIE

#### AALST

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst  
T +32 53 72 78 43 - [bbtkaalst@bbtk-abw.be](mailto:bbtkaalst@bbtk-abw.be)

#### ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 - 2060 Antwerpen  
T +32 3 220 69 00  
[adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be](mailto:adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be)

#### BRUGGE

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge  
T +32 50 44 10 21  
[bbtkbrugge@bbtk-abw.be](mailto:bbtkbrugge@bbtk-abw.be)

#### BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Roupeplein 3 - 1000 Brussel  
T +32 2 519 72 11  
[admin.brussel@bbtk-abw.be](mailto:admin.brussel@bbtk-abw.be)  
Meiboom 4 - 1500 Halle

T +32 2 356 06 76

[admin.halle@bbtk-abw.be](mailto:admin.halle@bbtk-abw.be)

Mechelsest. 6 - 1800 Vilvoorde

T + 32 2 252 43 33

[admin.vilvoorde@bbtk-abw.be](mailto:admin.vilvoorde@bbtk-abw.be)

#### GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent

T + 32 9 265 52 70

[admin.gent@bbtk-abw.be](mailto:admin.gent@bbtk-abw.be)

#### KEMPEN

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout

T + 32 14 40 03 75

[bbtkkempen@bbtk-abw.be](mailto:bbtkkempen@bbtk-abw.be)

#### KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2 - 8500 Kortrijk

T +32 56 26 82 43

[admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be](mailto:admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be)

#### LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 - 3000 Leuven

T +32 16 31 62 50

[admin.leuven@bbtk-abw.be](mailto:admin.leuven@bbtk-abw.be)

#### LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1 - 3500

Hasselt - T +32 11 26 09 00

[admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be](mailto:admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be)

#### MECHELEN

H.Consciencestraat 33 - 2800 Mechelen

T +32 15 42 11 60

[bbtkmechelen@bbtk-abw.be](mailto:bbtkmechelen@bbtk-abw.be)

#### OOSTENDE

J. Peurquaestraat 1 bus 12 - 8400

Oostende - T +32 59 70 27 29

[bbtkoostende@bbtk-abw.be](mailto:bbtkoostende@bbtk-abw.be)

#### WAASLAND

Mercatorstraat 90 - 9100 Sint-Niklaas

T +32 3 776 36 76 - [waasland@bbtk-abw.be](mailto:waasland@bbtk-abw.be)

### Koopkracht 2016

Ondanks de beperkte manoeuvreerruimte als gevolg van de regeringsmaatregelen (loonblokkering) heeft het jongste akkoord dat tussen de werkgeversvertegenwoordigers van pc 317 en de vakorganisaties werd gesloten toch tot enkele belangrijke verwezenlijkingen voor de werknemers geleid. Het is een duidelijke stap vooruit voor de 15.000 werknemers van de sector.

In het laatste sectoraal akkoord 2015-2016 heeft de BBTK voor de bedienden met name een **loonsverhoging van €12,82 bruto/maand** en een overeenkomstige aanpassing van de daaraan verbonden premies (zaterdag, zondag, feestdagen en nacht) vanaf 2016 verkregen. Op te merken valt eveneens dat er op 1 januari 2016 **maaltijdcheques met een waarde van €3,86** ingevoerd zijn voor de operationele bedienden. Vanaf 1 juli 2016 wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met €0,33.



### Indexering

In de sector van de bewakings- en/of toezichtsdiensten wordt **je loon geïndexeerd met 2%** in de tweede maand volgend op de overschrijding van de spilindex van de sector door de afgevlakte gezondheidsindex. Je indexeringstelsel is gelijk aan dat van het openbaar ambt. De indexering van je loon met 2% gebeurt op hetzelfde ogenblik als voor de overheidsambtenaren en 1 maand na de indexering van de sociale uitkeringen (werkloosheidsuitkeringen, pensioen, enz.). De prijzen van de producten die wij dagelijks kopen stijgen. Uitzonderlijk dalen ze. Je loon volgt die beweging. Dit gebeurt automatisch, dankzij de zogenaamde "index".

**Sinds mei 2015 worden de lonen niet meer aangepast aan de stijgende levensduurte.** De koopkracht van de werknemers daalt. Dit is het gevolg van een beslissing van de regering. Talrijke werknemers hebben hiervan al de gevolgen gevoeld. Je loon zal niet meer worden geïndexeerd tot wanneer je 2 % koopkracht hebt verloren! Dit verlies zal je je hele loopbaan meedragen!



### Werkzekerheid en ontslag

Binnen de sector is voorzien dat er voorrang wordt gegeven aan het aanwerven van personeel met een contract voor onbepaalde duur en aan het behoud van dit personeel, in geval van afdanking of vermindering van arbeidsposten.

In geval van vacature van fulltime posten, met gelijke kwalificaties, **zal voorrang gegeven worden aan parttime werknemers die reeds in dienst zijn**, ten overstaan van externe kandidaten.

Uitgenomen in geval van overmacht heeft de betrokken persoon vóór zijn ontslag of tijdelijke wegzending zonder loon het recht door de directie gehoord te worden en zich daarbij te laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze. De werknemers hebben het recht voor hun verdediging een beroep te doen op de vakbondsafvaardigingen of -organisaties.

In geval van ontslag wegens onvoldoende functioneren, kan dit niet doorgaan als de werkgever voordien de betrokkene niet op zijn/haar tekortkomingen en/of fouten heeft gewezen. Dit kan d.m.v. een schriftelijke nota of per mail.

In geval van ontslag onafhankelijk van de persoon (economische redenen, herstructurering, ...) dient de informatie voorafgaandelijk gegeven te worden aan de ondernemingsraad of, bij gebreke, aan de vakbondsafvaardiging. Er wordt overeengekomen dat de leden van de ondernemingsraad of, bij gebreke, van de vakbondsafvaardiging alle mogelijkheden onderzoeken teneinde ontslagen te vermijden of te beperken.

Behalve in geval van overmacht dient het ontslag wegens zware fout zo snel mogelijk meegedeeld te worden aan de vakbondsafvaardiging. Behalve in de gevallen bepaald door de wet belooft de directie de aard van de zware fout die aanleiding gaf tot het ontslag niet openbaar te maken buiten de structuren van het syndicaal overleg.



### Barema's en functieclassificatie

**Je loon wordt bepaald door je functie en door de barema's van je sector.** Voor de bedienden wordt een onderscheid gemaakt tussen administratieve en operationele bedienden. Er wordt ook een onderscheid gemaakt tussen de bedienden tewerkgesteld in waardenvervoer en de anderen. **De verschillende classificaties van bedienden zijn opgedeeld in 4 of 5 klassen.** De vertegenwoordigers-verkopers genieten minstens de van kracht zijnde loonschaal van het administratief bediendepersoneel van categorie 4.

Opgelet: momenteel wordt binnen de sector de laatste hand gelegd aan een volstrekt nieuwe analytische classificatie op basis van de wetenschappelijke Orba-methode. Deze zal een dertigtal referentiefuncties bevatten en zou in de komende maanden van toepassing moeten worden. De sectorale loonschalen zijn gebaseerd op de beroepservaring. De loonschaal bepaalt de minimumlonen in elke categorie in functie van de ervaring van de werknemer. Zij is gebaseerd op een indiensttreding in de functie op de leeftijd van 18 jaar. De aanvangslonen zijn de lonen waarin de loonschaal voorziet voor 0 jaar ervaring. De minimummaandlonen stijgen in de mate waarin de ervaring van de werknemer toeneemt.

Wat verstaat men onder beroepservaring in de sector? Het gaat om de studiejaren en de eventuele jaren militaire dienst; alle activiteitsperiodes in het beroepsmilieu (o.a. uitzendwerk, stages, contracten voor een bepaalde tijd, werk als zelfstandige, vrijwilligerswerk, ...); alle periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst (tijdskrediet, moederschap...) evenals de periodes gedekt door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte, invaliditeit, ...). Voor de toekenning van de jaren ervaring wordt geen enkel onderscheid gemaakt tussen de voltijdse of de deeltijdse arbeidsprestaties.

**De loonfiches zullen duidelijk alle elementen die deel uitmaken van het loon bevatten.**





# JE RECHTEN IN 11 PUNTEN

## PC 317 BEWAKINGS- EN TOEZICHTSDIENSTEN

### Recht op opleiding

Voor de bedienden van de bewakings- en/of toezichtsdiensten voorziet de sector **4 dagen opleiding per periode van 2 jaar** aan het personeel waarvoor geen wettelijke opleiding voorzien is. De ondernemingen zonder ondernemingsraad of syndicale afvaardiging "bedienden" zijn ertoe gehouden een lijst van deelnemers aan deze opleidingen alsmede de inhoud van deze opleidingen over te maken aan de Voorzitter van het Paritair Comité. Er is ook voorzien dat een bediende die het slachtoffer is geweest van een agressie het voorwerp zal uitmaken van zogenaamde "recyclage" of eventueel omgeschoold zal worden voor een reclassering indien dit in het belang van de betrokkene is.

### Eindeloopbaan

De laatste jaren werd de toegang tot het SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – het vroegere brugpensioen) sterk afgebouwd als gevolg van de zeer harde maatregelen die de regering oplegde. In jouw sector werd een cao gesloten voor alle mogelijke formules die nog bestaan: zo kan je aanspraak maken op het **SWT vanaf 60 jaar** tot eind 2017 als je **10 jaar voltijdse anciënniteit** hebt in de sector of in het bedrijf, **vanaf 58 jaar** voor **nachtarbeid/zwaar beroep** tot eind 2016 als je **20 jaar voltijdse anciënniteit** hebt in de sector en **vanaf 58 jaar** met een **loopbaan van 40 jaar** tot eind 2016. Je vindt alle details over de rechten inzake SWT, en meer bepaald de vereiste loopbaanvoorwaarden, in onze Memo-brochure hieromtrent.



# JE RECHTEN IN 11 PUNTEN

## PC 317 BEWAKINGS- EN TOEZICHTSDIENSTEN

### Arbeidsduur

Gezien de grote beschikbaarheid m.b.t. werkuren die aan de werknemers van het pc 317 wordt gevraagd, is de reglementering rond arbeidsduur erg gedetailleerd. Het is moeilijk om deze volledig in deze Wegwijs uit de doeken te doen. Bovendien bestaan er vaak specifieke bepalingen naargelang van de subsector, meer bepaald op het vlak van overloos, recuperatie en rustperiodes. Aarzel niet om met je vragen naar je BBTK-afgevaardigde of je BBTK-afdeling te stappen. In de meeste pc's bedraagt de arbeidsduur 38 uur/week. In pc 317 is deze vastgelegd op gemiddeld **37 uur**.

**De minimale arbeidsduur per maand** (het geheel van aanwezigheidsuren en daarmee gelijkgestelde uren) **wordt voor elke arbeider en operationele bediende, met uitzondering van de administratieve bedienden, op de volgende wijze berekend:**

- Voor de werknemers in een stelsel van 6 dagen per week: aantal werkdagen (werkdag = van maandag tot zaterdag inbegrepen) per maand, vermenigvuldigd met 6,17, min de feestdag(en) ongeacht de dag(en) waarop deze feestdag(en) valt/vallen.
- Voor de werknemers in een stelsel van 5 dagen per week: aantal werkdagen (werkdag = van maandag tot vrijdag inbegrepen) per maand, vermenigvuldigd met 7,40, min de feestdag(en) ongeacht de dag(en) waarop deze feestdag(en) valt/vallen.

De administratieve bedienden presteren 37 uur per week.

Voor de operationele bedienden mag de maximale prestatieperiode niet méér bedragen dan 6 opeenvolgende dagen of 48 uren. Er wordt een rusttijd van 12 uren gewaarborgd tussen 2 arbeidsprestaties. Het aantal aanwezigheidsuren per dag is beperkt tot maximaal 12 uren en de bediende heeft het recht een langere tewerkstelling te weigeren zonder dat hij hiervoor gesanctioneerd kan worden. De operationele bedienden hebben recht op 20 vrije weekends per jaar buiten de jaarlijkse vakantie.

### Premies en vergoedingen

Er bestaan voor de bedienden van de sector diverse premies die bovenop het basisloon komen:

- Een wapenpremie voor de operationele bedienden (categorieën 2, 3 en 4) voor gewapende prestaties op verzoek van de werkgever: €0,1877 bruto per uur.
- Een stand-by-premie: een premie van €5,70 per 24 uur. Een minimum van €2,85 wordt gewaarborgd voor een stand-by van minder dan 12 uur. Onder "stand-by" verstaat men de situatie van het operationeel personeel dat, niettegenstaande het niet van dienst is, uit hoofde van een voorafgaand akkoord met de werkgever, onmiddellijk oproepen moet beantwoorden om een prestatie van interventie in alarm uit te voeren. Iedere maand wordt de lijst van het personeel dat stand-by is meegedeeld aan de vakbondsafvaardiging. Het personeel dat op deze lijst vermeld is, geniet automatisch de stand-by-premie.
- Een nachtpremie: €3,0142 per gepresteerd uur tussen 22 en 6 uur.
- Een zondagspremie: €2,6793 per uur voor de prestaties op zondag tussen 0 en 24 uur.
- Een feestdagpremie: €4,0189 per uur voor de prestaties op feestdagen tussen 0 en 24 uur. De communautaire feestdag (11 juli voor de Vlaamse Gemeenschap, 27 september voor de Franse Gemeenschap en 15 november voor de Duitse Gemeenschap) wordt beschouwd als een feestdag.
- Een zaterdagpremie: €2,0095 per uur voor de prestaties op zaterdag tussen 0 en 24 uur.
- Een jaarlijkse forfaitaire premie: een premie van € 157,02 voor de voltijdse bedienden bij de loonuitbetaling van december. Verhoudingsgewijs voor de deeltijdse bedienden.
- Een premie voor waardetransporteurs: €0,10 per gepresteerd uur.
- Een anciënniteitspremie: een niet-recurrente premie wordt toegekend in de maand van de verjaardag van de indiensttreding. Deze premie bedraagt €99,16 na 5 jaar, € 198,31 na 10 jaar, €247,89 na 15 jaar, €371,84 na 20 jaar, €495,79 na 25 jaar en €619,73 na 30 jaar dienst in de onderneming. Dit betreft niet het personeel dat reeds een gelijkwaardig voordeel geniet.
- Een premie voor onderhoud van kledij: € 13,88 per maand. Voor deeltijdse bedienden die minder dan 18.30 uur werken, bedraagt de premie €6,94/maand.
- Een premie voor oproep buiten planning: €0,45 per gepresteerd uur voor de operationele bedienden (uitgezonderd waardetransporteurs).
- Een premie voor flexibele pool: €0,45 per gepresteerd uur voor de operationele bedienden (uitgezonderd waardetransporteurs).
- Een eindejaarspremie: een volledige 13<sup>de</sup> maand wordt in de loop van de maand december van elk jaar en vóór de eindejaarsfeesten betaald aan de bedienden, volgens een pro rata van het aantal gepresteerde maanden van het lopende jaar, alsmede van de wettelijke gelijkgestelde dagen. De halve maand wordt pro rata in aanmerking genomen. De bediende die in de loop van het jaar de onderneming verlaat ingevolge vrijwillig ontslag of een ontslag uit hoofde van de werkgever, heeft eveneens recht op een premie berekend pro rata van het aantal gepresteerde maanden tijdens het lopende jaar. De halve maand wordt pro rata in aanmerking genomen.
- Een syndicale premie: € 135 per jaar voor de gesyndiceerde bedienden, volgens een pro rata van het aantal gepresteerde maanden tijdens de referentieperiode van 1 oktober tot 30 september.

Al deze premies worden geregeld aangepast en geïndexeerd. Voor meer info kan je steeds bij je BBTK-afgevaardigde of je BBTK-afdeling terecht.

### Arbeidsovereenkomst

De sector van de bewakings- en/of toezichtsdiensten telt ongeveer **150 bedrijven** die zo'n **15.000 werknemers** tewerkstellen, waaronder meer dan **2.200 bedienden**. De arbeidsovereenkomst is een zeer belangrijk element en er worden verschillende regels toegepast naargelang van de modaliteiten die hierin zijn voorzien. Er bestaan verschillende types en verschillende looptijden: arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, bepaalde duur, uitzendcontract, voor een welbepaald werk, contract voor een individuele beroepsopleiding, enz.

### Jaarlijkse vakantie

Naast de **20 wettelijke verlofdagen** hebben de bedienden recht op één dag betaald anciënniteitsverlof na **5 jaar anciënniteit**, **2 dagen** betaald anciënniteitsverlof na **10 jaar anciënniteit**, **3 dagen** betaald anciënniteitsverlof na **15 jaar anciënniteit**, **4 dagen** betaald anciënniteitsverlof na **20 jaar anciënniteit**, **5 dagen** betaald anciënniteitsverlof na **25 jaar anciënniteit** en **6 dagen** betaald anciënniteitsverlof na **30 jaar anciënniteit**. De anciënniteit wordt berekend op basis van de sector. **Deze anciënniteit moet ononderbroken zijn**, behalve in het geval van collectief ontslag (in dit geval zal een geïmmuniseerde periode van één jaar worden toegepast). Het recht op deze bijkomende verlofdagen gaat in op de datum van de verjaardag van de indiensttreding in de sector.

### Tijdskrediet

**Tijdskrediet is een stelsel dat het mogelijk maakt om je loopbaan tijdelijk te onderbreken of te verminderen.** Het bestaat in verschillende vormen. De laatste jaren heeft de regering de regels hieromtrent een pak strenger gemaakt. Er is een duidelijk onderscheid tussen het recht op tijdskrediet en het recht op uitkeringen. Het recht op uitkeringen bij tijdskrediet werd sinds 1 januari 2015 sterk ingeperkt. Voortaan heeft een werknemer enkel nog recht op uitkeringen in volgende gevallen: maximum 48 maanden voltijds tijdskrediet, halftijds tijdskrediet of gemotiveerde loopbaanvermindering met 1/5<sup>de</sup>; vermindering van prestaties vanaf 60 jaar tot aan het pensioen [= eindeloopbaanregeling], tenzij de betrokkene onder een uitzonderingsregel valt waarbij hij/zij uitkeringen kan genieten vanaf de leeftijd van 55 jaar. Het recht op tijdskrediet is nog niet veranderd (er zijn besprekingen aan de gang) en de wijzigingen hebben dus nog geen weerslag op de sectorale regelgeving. Hou dus rekening met de vele veranderingen en wees heel voorzichtig. Voor meer details verwijzen wij naar onze brochure Memo over dit onderwerp.

**In het pc 317 wordt het recht op voltijds tijdskrediet met motief of de halftijds loopbaanvermindering met motief uitgebreid tot 36 maanden. De werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in shifts in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen hebben recht op een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering gedurende een periode van maximaal 12 maanden.** De nadere uitvoeringsregels worden op ondernemingsvlak besproken en vastgelegd.

**Bedienden van 50 jaar en ouder, met minimum 10 jaar anciënniteit in de sector, die tijdskrediet om sociale en familiale redenen aanvragen** (worden hieronder verstaan: de opvoeding van een kind, ziekte of hospitalisatie van een ouder of een echtgenoot/huisgenoot waarmee de bediende onder hetzelfde dak woont of een familielid van de betrokkene of van zijn samenwonende partner waarmee hij niet onder hetzelfde dak woont), **hebben recht op een aanvullende toelage betaald door de werkgever:**

- Voor een volledig tijdskrediet: een te indexerende toelage van €94,33 per maand tot de pensioengerechtigde leeftijd; voor een deeltijds tijdskrediet, nl. prestaties van 18u30/week en 18u30 tijdskrediet: een te indexerende toelage van €62,86 per maand tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De sector voorziet voor werknemers van 55 jaar en ouder ook de mogelijkheid om gebruik te maken van de vermindering van arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup> op basis van een beroepsloopbaan van 35 jaar.

# OVERZICHT VAN DE SECTOR DIENSTEN

Het pc 317 (paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten) maakt samen met een resem subsectoren deel uit van de dienstensector. Dit is een gevarieerde en erg omvangrijke sector aangezien hij de grootste qua tewerkstelling is. De laatste jaren is de dienstensector op indrukwekkende manier gegroeid (van 2007 tot 2013 heeft de tewerkstelling een sprong van 9,5% gemaakt). Vandaag telt de sector zo'n 600.000 bedienden. De sector van de bewakings- en/of toezichtsdiensten telt op zich meer dan 15.000 werknemers waarvan zo'n 2.200 bedienden. Ook al is het zeker dat de dienstensector globaal gezien de ingeslagen weg zal blijven volgen, toch is de toekomst van de tewerkstelling er zorgwekkend.

De evolutie van de technologie en de globalisering hebben de dienstensector, de eraan verbonden beroepen en de arbeidsorganisaties grondig gewijzigd. Taken die gisteren nog door werknemers werden uitgevoerd, zijn geautomatiseerd en worden voortaan uitgevoerd door machines. Op enkele jaren tijd zijn een aantal functies gewoonweg verdwenen uit het landschap en zijn andere ontstaan, wat tot een evolutie in het type jobs heeft geleid. Minder gekwalificeerde jobs (de zogenaamde backoffice-jobs) neigen te verdwijnen terwijl het aantal hoge profielen (met meer gespecialiseerde vaardigheden zoals IT, telecom, informatie en communicatie, enz.) boomt. Qua lonen wordt de kloof tussen goed betaalde gespecialiseerde jobs en slecht betaalde backoffice-jobs steeds dieper. Op de werkvloer heeft ook de arbeidsorganisatie een diepgaande verandering ondergaan: nieuwe werkinstrumenten, alomtegenwoordige technologie, outsourcing van bepaalde diensten, nieuwe vaardigheden die worden gevraagd, enz.

Wat vaststaat is dat de dienstenbedrijven morgen heel wat uitdagingen op hun pad zullen vinden. Wij als BBTK willen nu al aan onze toekomst denken!



## De Flexibiliteit omkaderen

We weten dat de werkgevers graag overal flexibiliteit zouden willen zien inzake arbeidsduur, type van aangeboden contract, loon,... En voor sommigen is outsourcing de oplossing bij uitstek om dit te bereiken. De laatste jaren hebben we vastgesteld dat steeds meer dienstenbedrijven hun activiteiten outsourcen naar andere landen waar arbeidskrachten goedkoper zijn of waar meer fiscale voordelen zijn. Op die manier komt de tewerkstelling onder druk te staan en worden de arbeidsvoorwaarden onzekerder.

De BBTK acht het noodzakelijk om samen te werken op internationaal en Europees vlak om uitwassen op dit domein te voorkomen. Wat de flexibiliteit betreft, is een globale omkadering op sectoraal vlak onontbeerlijk. Er moeten arbeidsvoorwaarden worden ingevoerd die toelaten de productiviteit te combineren met een goed evenwicht tussen privé- en beroepsleven. Werkzekerheid is eveneens een uitdaging voor de toekomst. Daarom zouden contracten van onbepaalde duur de regel moeten zijn en de overhand moeten nemen op tijdelijke en onzekere contracten die maar al te vaak voorkomen in de sector.

## Tewerkstelling consolideren via collectieve arbeidsduurvermindering

Over het algemeen stellen we vast dat de productiviteit in de sector toeneemt zonder dat het aantal werknemers evenredig stijgt of de arbeidsduur afneemt.

De BBTK vindt dat we op termijn moeten streven naar een collectieve arbeidsduurvermindering in de bedrijven die hun productiviteit zien stijgen (met be-



houd van het loon en compenserende aanwerving). Het is zo dat de bedrijven hun toekomst veilig kunnen stellen en de tewerkstelling consolideren. Binnen de sector van de bewakings- en/of toezichtsdiensten bedraagt de arbeidsduur op dit ogenblik 37 uur/week.

## Meer en betere opleiding in de uitdagingen van morgen

Alsmaar vaker worden van de werknemers bredere kennis en vaardigheden (vooral inzake nieuwe technologieën) gevraagd. Opdat zij die vaardigheden en kennis zouden ontwikkelen, is het noodzakelijk dat zij de middelen krijgen om dit te doen. De BBTK strijdt al vele jaren voor een betere begeleiding van de werknemers en toegang tot opleidingen voor iedereen. Het individuele recht op opleiding voor alle werknemers moet een prioriteit zijn, waarbij specifieke aandacht wordt besteed aan bepaalde doelgroepen (laaggeschoolde werknemers, oudere werknemers, werknemers van de KMO's).



## Een betere syndicale vertegenwoordiging in de KMO's

De dienstensector bestaat hoofdzakelijk uit kleine en middelgrote bedrijven. Uit de statistieken blijkt dat de rechten van werknemers beperkter zijn in de KMO's (vooral inzake opleiding, loon, enz.).

Voor de vakbonden is het vaak moeilijk om die werknemers te bereiken. De vertegenwoordiging in die bedrijven verbeteren en dus een betere doorstroming van de informatie naar die werknemers zijn dus een grote uitdaging voor ons.