



BBTK

WEGWIJS IN
JE RECHTEN

PC 130
DRUKKERIJ-,
GRAFISCHE KUNST-
EN DAGBLADBEDRIJF

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 12 PUNTEN PC 130 DRUKKERIJ-, GRAFISCHE KUNST- EN DAGBLADBEDRIJF

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

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 - 2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abw.be

BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Roupplein 3 - 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abw.be
Meiboom 4 - 1500 Halle

T +32 2 356 06 76

admin.halle@bbtk-abw.be

Mechelsest. 6 - 1800 Vilvoorde

T + 32 2 252 43 33

admin.vilvoorde@bbtk-abw.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent

T + 32 9 265 52 70

admin.gent@bbtk-abw.be

KEMPEN

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout

T + 32 14 40 03 75

bbtkkempen@bbtk-abw.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2 - 8500 Kortrijk

T +32 56 26 82 43

admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 - 3000 Leuven

T +32 16 31 62 50

admin.leuven@bbtk-abw.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1 - 3500

Hasselt - T +32 11 26 09 00

admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33 - 2800 Mechelen

T +32 15 42 11 60

bbtkmechelen@bbtk-abw.be

OOSTENDE

J. Peurquaestraat 1 bus 12 - 8400

Oostende - T +32 59 70 27 29

bbtkoostende@bbtk-abw.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90 - 9100 Sint-Niklaas

T +32 3 776 36 76 - waasland@bbtk-abw.be

Loon

Jouw loon wordt bepaald door je functie en de loonbarema's van de sector. Deze loonbarema's zijn de minimumloonschalen en jouw werkgever is verplicht zich hieraan te houden. Hij mag meer betalen maar zeker niet minder! Het is evenwel mogelijk dat een bedrijf eigen barema's toepast. Ook hier geldt de regel dat deze bedrijfsbarema's evenwel hoger dienen te zijn dan de sectorbarema's. Bij de grafische ondernemingen (PC 130.01) ligt je loon vast volgens de beroepskwalificaties voorgeschreven voor elke functie, opgenomen in de sectorale functieclassificatie. Er zijn zo 9 referentiefuncties bepaald. De minimumweelonen daarin zijn bepaald voor een arbeidsduur van 37 uur/week, ingedeeld in 20 klassen. Er zijn ook specifieke loonschalen voor de jongeren. Bij de dagbladpersondernemingen (PC 130.02) is er een classificatie van 19 referentiefuncties en 10 klassen. De beschrijving van je functie moet rekening houden met het hiërarchisch niveau waarop ze wordt uitgeoefend. Uiteindelijk vind je voor elke klasse een minimumuurloon voor de 35 u-week op sectorniveau terug. Deze sectorale barema's kan je vinden op volgende website: www.bbtk.org/loonschalen. Zowel de barema's van het PC 130.02 als die van het PC 130.01 volgen het indexcijfer van de consumptieprijs, met sprongen van 2%.

Op 1 januari 2016 voorziet de sector in de grafische ondernemingen (PC 130.01) een verhoging van de maaltijdcheques met €1,25 per gewerkte dag. Een enveloppe van 0,07% van de bruto loonmassa wordt voorzien voor de financiering van de 2^{de} pensioenpijler.

In het PC 130.02 gaan op 1 januari 2016 in de dagbladpersondernemingen de maaltijdcheques met €1,50 omhoog. Indien de maximale marge op ondernemingsvlak bereikt is, kan men op ondernemingsvlak een netto voordeel van € 0,5 toekennen per voltijdse werknemer. Die verhoging blijft behouden. Heeft jouw werkgever nog geen maaltijdcheques toegekend? Dan kan hij die sinds 1 januari 2016 invoeren met een werkgeversbijdrage van € 1,50 per voltijdse werknemer.

Eindeeloopbaan

De toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT, of het oude brugpensioen) werd door opeenvolgende regeringsmaatregelen verstrengd. Voorheen konden de sectoren nog aantal aanpassingen doen maar zij worden ook meer en meer gedwongen tot verstrenging van het systeem. In jouw sector van de grafische ondernemingen (PC 130.01) voorziet een cao nog in volgende systemen: stelsel vanaf 58 jaar in een zwaar beroep (35 jaar beroepsverleden) stelsel vanaf 58 jaar met 40 jaar beroepsverleden, stelsel vanaf 58 jaar met 33 jaar beroepsverleden (20 jaar nachtarbeid), stelsel "lopende cao 60 jaar". De sector van de dagbladpersondernemingen (PC 130.02) voorziet in volgende stelsels: het stelsel "lopende cao 60 jaar", het stelsel vanaf 58 jaar met 33 jaar beroepsverleden (20 jaar nachtarbeid), en het stelsel vanaf 58 jaar in een zwaar beroep (35 jaar beroepsverleden).

Tijdelijke werkloosheid

Een bedrijf kan werknemers 'tijdelijk werkloos' maken in een aantal zeer specifieke omstandigheden. Werk jij in een grafische onderneming (het PC 130.01) en je arbeidsovereenkomst wordt geschorst bij gebrek aan werk om economische redenen? Dan krijg je een bijkomende vergoeding bovenop jouw werkloosheidsuitkering van €6,57 per dag toegekend, voor een periode van 40 dagen tijdelijke werkloosheid.

De schorsing dient in te gaan op de eerste werkdag van de week en loopt over een ononderbroken periode van volledige werkloosheid gedurende één of twee weken.

Verlof

Wettelijk heeft iedereen recht op 20 dagen verlof, maar in je sector bestaan er betere afspraken.

Als je werkt in een grafische onderneming (PC 130.01), met een anciënniteit van 10 jaar, dan heb je recht op 1 dag verlof. Bij 20 jaar krijg je 2 dagen verlof. En vanaf 25 jaar anciënniteit heb je recht op 3 dagen verlof. Voor werknemers ouder dan 55 jaar, met meer dan 2 jaar tewerkstelling in de onderneming, is er ook 1 anciënniteitsdag voorzien. In totaal gaat het over maximaal 3 dagen.

Werk jij in het PC 130.02 en werk je op zondag? Dan heb jij recht op 38 vakantiedagen, met behoud van loon. Werk je niet op zondag dan heb je recht op 34 vakantiedagen.

Volgende vakantiedagen zijn hierin opgenomen: 20 wettelijke vakantiedagen; 7 vakantiedagen voor werknemers die 's zondags werken; 3 vakantiedagen voor werknemers die 's zondags niet werken; 10 wettelijke feestdagen; het gemeenschapsfeest (11 juli, 27 september of 15 november); 1 bijkomende verlofdag.

1 anciënniteitsdag is toegekend na 20 jaar dienst in de onderneming.

Ook voor wie is 55 jaar oud is, met 20 jaar anciënniteit in het bedrijf, is er 1 bijkomende dag toegekend.

Er zijn ook compensatiedagen toegekend voor nacht en avondwerk.



JE RECHTEN IN 12 PUNTEN

PC 130 DRUKKERIJ-, GRAFISCHE KUNST- EN DAGBLADBEDRIJF



JE RECHTEN IN 12 PUNTEN

PC 130 DRUKKERIJ-, GRAFISCHE KUNST- EN DAGBLADBEDRIJF

Arbeidsduur

In het **PC 130.01** (grafische ondernemingen) is de arbeidsduur vastgelegd op **37 u. per week**. De sector kent ook ploegenarbeid en nachtarbeid. Wanneer er in je onderneming maar 1 ploeg bestaat, dan moet de werkgever een loontoeslag betalen, indien je prestaties levert buiten de arbeidstijd:

- Voor prestaties tussen 20 u. en 22 u. = 25%;
- Tussen 22 u. en 6 u. = 50%.

Deze loontoeslag wordt betaald bovenop de toeslagen voor eventuele overuren.

Voor arbeid verricht in nachtploeg is er een forfaitair bedrag toegekend die evolueert in functie van de indexering der lonen.

Het op zondag en feestdagen uitgevoerde werk is dubbel betaald en geeft recht op een betaalde vervangingsverlofdag wanneer de prestaties plaats heeft op een feestdag.

In het **PC 130.02** (dagbladpersondernemingen) is de arbeidsduur vastgelegd op 35 u. per week. Dagdiensten zijn prestaties tussen 6 u. en 20 u., de gemengde dienst (avonddienst) zijn de prestaties tot 22 u. en de nachtdienst zijn de prestaties gedeeltelijk uitgevoerd na 22 u. De toeslagen zijn de volgende:

- Van 20 u. tot 22 u.: 25% van het uurloon;
- Van 22 u. tot 24 u.: 30% van het uurloon;
- Van 24 u. tot het einde van de dienst: 30% van het uurloon.

Als u overuren moet presteren, worden de eerste 2 overuren per dag betaald met een toeslag van 50%, de volgende uren met een toeslag van 75%. Elk overuur gepresteerd op een zondag, een feestdag of een rustdag wordt betaald met een toeslag van 100%. In de dagbladpersondernemingen (PC 130.02) mag 1 op 2 zondagen gewerkt worden. Voor de berekening van de toeslagen voor overuren/avonddienst/nachtdienst wordt het werkelijk loon in aanmerking genomen.



Recht op opleiding

Zowel in de grafische ondernemingen (PC 130.01) als in de dagbladpers ondernemingen (PC 130.02) heb je recht op **1 dag beroepsopleiding per jaar**. Het betreft elke vorm van beroepsopleiding georganiseerd door de werkgever. Jouw individueel recht kan op ondernemingsvlak veralgemeend worden op voorwaarde dat jouw bedrijf een vormingsplan voor advies heeft voorgelegd aan de ondernemingsraad of, als die er niet is in het bedrijf, aan de syndicale delegatie.

Ingevolge de voortdurende vernieuwing van de technologie in de dagbladondernemingen is het noodzakelijk dat de werknemers een gepaste opleiding kunnen krijgen. Deze opleiding in de nieuwe technieken moet op vlak van de onderneming gebeuren en een bijzondere aandacht moet naar de oudste werknemers gaan.



Contract

Wanneer jij in dienst bent bij een werkgever wordt er een contract afgesloten (= een arbeidsovereenkomst) tussen jou en jouw werkgever. Hierin wordt vastgelegd welke prestaties je moet leveren en welke vergoeding jouw werkgever hier tegenover zet.

Bij de dagbladpersondernemingen (**PC 130.02**) kan **polyvalentie** in je job gevraagd worden met het voorafgaandelijk akkoord van de syndicale afvaardiging. Je akkoord moet ook gevraagd worden.

Als je tewerkgesteld bent in één van de 9 functies die op sectorvlak beschreven worden bij de grafische ondernemingen (**PC 130.01**), moet je standaard een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd krijgen. Niettemin kan in sommige gevallen de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd (maximum 3 maanden) gesloten worden. Indien je in de onderneming aan het werk wordt gehouden na de voorziene tijd, bent je geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.



Klein verlet

Klein verlet (soms ook kort verzuim genoemd) zijn afwezigheden voor bepaalde familiale gebeurtenissen of burgerlijke verplichtingen waarop jij als werknemer recht hebt, zonder loonverlies. Vb. een begrafenis of huwelijk. Het aantal dagen ligt wettelijk vast, maar sectoren kunnen gunstigere regelingen afspreken. Zowel het **PC 130.01** (grafische ondernemingen) als het **PC 130.02** (dagbladpersondernemingen) hebben gunstigere afspraken gemaakt. **Die openen het recht naar de bijkomende dagen afwezigheid, maar deze extra dagen worden niet vergoed.**

In de grafische ondernemingen (PC 130.01) heb je recht om bij jouw huwelijk 3 dagen afwezig te zijn. Terwijl je in de dagbladpersondernemingen (PC 130.02) bij jouw huwelijk 4 dagen afwezig mag zijn. Bij het overlijden van jouw echtgenoot, kind, moeder, vader (ook van de partner), mag je 4 dagen afwezig zijn.

Overlijdt jouw broer, zuster, grootvader, grootmoeder (ook aan de kant van de partner) heb je het recht op 2 dagen afwezigheid.



Tijdskrediet

Tijdskrediet is een systeem waarbij je tijdelijk minder kan werken of stoppen zonder dat er een einde aan je arbeidsovereenkomst wordt gesteld. Je kan tijdskrediet opnemen om meer tijd te besteden aan de opvoeding van de kinderen, om opnieuw te gaan studeren, om een ziek familielid te ondersteunen... Dit stelsel heeft de laatste jaren al vele wijzigingen ondergaan. Voor de algemene reglementering verwijzen we jou naar onze "memo-brochure tijdskrediet".

Zowel in de grafische ondernemingen (PC 130.01) als in de dagbladpersondernemingen (PC 130.02) is voor **oudere werknemers** de afspraak gemaakt om de instapleeftijd voor tijdskrediet (**landingsbanen en "zware beroepen"**) op **55 jaar** te houden. Je dient dan wel een **beroepsloopbaan van ten minste 35 jaar** te hebben volbracht.

Ieder werknemer vanaf **50 jaar met 28 jaar beroepsverleden** heeft een **individueel recht op tijdskrediet** in de vorm van een **loopbaanvermindering mest 1/5^{de}**. In de grafische ondernemingen (PC 130.01) moet de werknemer 28 jaar beroepsverleden naast 10 jaar ononderbroken tewerkstelling in de onderneming bewijzen. Laat je sowieso informeren door de BBTK voor je de keuze maakt.



Paritair comité

Een paritair comité is een Belgisch overlegorgaan tussen werkgevers en werknemers, voornamelijk met het oog op het onderhandelen van de collectieve arbeidsovereenkomst. Per bedrijfstak bestaat er een paritair comité. Dat is samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de grote vakbonden en van de werkgeversorganisaties.

De bedrijfstak waarin jij tewerkgesteld bent, is het Paritair Comité voor de drukkerijen-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130). Voor een betere leesbaarheid delen wij PC 130 op in de drukkerijen- en grafische kunst (130.01) en de dagbladbedrijven (130.02).



Vervoerskosten (130.01 en 130.02)

Als je werkt in de sector van de grafische ondernemingen (130.01) of in de sector van de dagbladpers (130.02) en met de trein naar jouw werk komt, dan moet je werkgever volgens de wettelijke regeling tussen komen. Dit is dus volgens de wettelijke tabel van de treinkaart, in verhouding met de afgelegde kilometers.

Wanneer je de afstand naar je werk aflegt met ander of gecombineerd openbaar vervoer, dan bedraagt de tussenkomst van jouw werkgever 75% van de effectief betaalde prijs, wanneer de prijs in verhouding staat met de afgelegde kilometers. Is de prijs van het ticket een vast bedrag, dan komt jouw werkgever tussen voor 71,8% van het overeenkomende bedrag van de treinkaart en dat vanaf een afstand van 7 km.

Leg je de afstand woon-werk af met een **privé-voertuig**? Ook dan komt jouw werkgever tussen voor een **bedrag van €0,481 per kilometer per effectieve werkdag**, als jij binnen een straal van 5 km woont. Woon je verder dan 5 km dan is de tussenkomst gelijk aan de wettelijke maandelijkse tussenkomst, gedeeld door 21. De sector voorziet ook een **fietsvergoeding vanaf een afstand van 3 km: €0,22 per kilometer.**



13^{de} maand - Eindejaarspremie

Werk je in een grafische onderneming (**PC 130.01**)? Dan heb jij recht op een **eindejaarspremie**. Het bedrag van de premie wordt als volgt berekend: **het werkelijk weekloon x 173 gedeeld door 40**. Je komt in aanmerking voor de premie als je in dienst bent op 15 december en gedurende het jaar effectieve of gelijkgestelde prestaties hebt geleverd. **Worden met effectieve werkdagen gelijkgesteld:** de jaarlijkse vakantie en feestdagen, de eerste 12 maanden afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval/beroepsziekte, de eerste 50 ziekteperioden, de 10 gewettigde afwezigheidsdagen educatief verlof, de eerste 50 dagen van economische werkloosheid, de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding.

Als jij in een dagbladpersonderneming (**PC 130.02**) werkt, dan heb je recht op een **eindejaarspremie te bedrage van 156 uren van het werkelijk loon** verdiend op 30/11 (**in 36u.-week**), voor zover jij prestaties geleverd hebt van 1 december vorig jaar tot 30 november van het lopend jaar.

Werk je in een **35-urenweek** dan bedraagt de premie **151,67 uren van het werkelijk loon**. Om voor deze premie in aanmerking te komen moet je in dienst zijn op 30/11 en een anciënniteit van minstens 3 maanden in jouw onderneming hebben op die datum.

De eindejaarspremie wordt in december uitbetaald. Worden met effectieve arbeidsdagen gelijkgesteld: de vakantie en gewettigde afwezigheidsdagen, een ziekteperiode van maximaal 30 dagen of een ononderbroken duur van maximaal 26 weken, de niet gepresteerde dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding, onvrijwillige werkloosheid.



OVERZICHT VAN DE INDUSTRIESECTOR

De industrie in het hart van onze economie en samenleving

De sector industrie is de vierde grootste sector uit de diverse BBTK-sectoren. De sector is onderverdeeld in een hoeveelheid subsectoren:

- **PC 130: paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf**
- **PC 207: paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid**
- **PC 209: paritair comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid**
- **PC 210: paritair comité voor de bedienden van de ijzernijverheid**
- **PC 211: paritair comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel**
- **PC 214: paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk**
- **PC 215: paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf**
- **PC 220: paritair comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid**
- **PC 221: paritair comité voor de bedienden uit de papiernijverheid**
- **PC 222: paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking**
- **PC 224: paritair comité voor de bedienden van de non-ferrometalen**

De industrie is van cruciaal belang in de ontwikkeling van de economie, voor de openbare financiën, voor de welvaart en voor het welzijn. We gaan daarbij voor een "duurzame economie". De omschakeling naar een duurzame economie vereist ingrijpende technologische innovaties en investeringen op middellange termijn. Groei is nodig in toekomstgerichte activiteiten



zoals hernieuwbare energie, schone technologie, duurzame materialen, openbaar vervoer en de bouwsector. De industriële sectoren moeten zich richten op deze nieuwe activiteiten. De overheid moet een actieve rol spelen en de industrie dwingende energienormen opleggen.

Binnen een duurzame economie moet er anders worden geconsumeerd, streven we naar een andere mobiliteit en moeten we rechtvaardig verdelen. Een duurzame economie investeert in nieuwe jobs die belangrijke maatschappelijke behoeftes dekken, in onderzoek en ontwikkeling. De industriële sectoren moeten meer initiatieven nemen om duurzaam te worden. Ze moeten creatief en proactief inspelen op maatschappelijke behoeften.

Gevolgen voor de werknemers en de arbeidsvoorwaarden

De arbeidsorganisatie zal veel veranderen, en werknemers moeten nauw betrokken worden bij deze transitieprojecten. De BBTK militanten moeten maximaal betrokken worden, want zij kunnen hier volop aan bijdragen. We staan een sociaal aanvaardbare innovatie na, geschraagd door sociaal overleg. Sociale innovatie heeft betrekking op verbetering van de arbeidsorganisatie, ergonomie, veiligheid op de werkvloer, enz.

Een toekomstgerichte samenleving investeert volop in mensen. In levenslang en levensbreed leren, in het onderwijs, in werkbaar en zinvol werk. Dat is ook in de industrie van kapitaal belang.

Tewerkstelling onder druk

Ook de economische crisis heeft zijn sporen nagelaten op de tewerkstelling: bepaalde subsectoren en grote bedrijven werden bijzonder hard getroffen. Sommige sectoren zoals de staalnijverheid en de textielindustrie kregen zware klappen te verwerken. In andere bleef de situatie stabiel. In de voedingsnijverheid en in minder mate in de scheikunde en de petroleumindustrie gingen de tewerkstellingscijfers er zelfs op vooruit. De industrie stond altijd al voorop in de actualiteit. Het is een cruciale sector voor de ontwikkeling van de economie, voor de overheidsfinanciën, voor de welvaart en het welzijn. We moeten alle nodige middelen inzetten om de tewerkstelling in de verschillende

industriële sectoren te vrijwaren en een duurzame toekomst voor de werknemers uit te bouwen.

Veranderen en vernieuwen

De sector moet blijven evolueren. De industrie zal in de toekomst helemaal niet meer lijken op wat we gisteren kenden en vandaag nog kennen. Die veranderingen hebben een weerslag op de werknemers, op hun arbeidsvoorwaarden en op de tewerkstelling. We moeten daar rekening mee houden en er voor de sector sociaal verantwoordelijke en duurzame antwoorden op bieden.

Technologische innovatie is overal en we moeten die evolutie volgen. Tegelijk moeten de industriële sectoren zich nog méér openstellen voor activiteiten zoals hernieuwbare energie, duurzame materialen, openbaar vervoer en de bouwsector. De bedrijven moeten investeren in nieuwe banen – en zodoende een grote maatschappelijke behoefte vervullen – en in onderzoek & ontwikkeling.

De BBTK, aan de zijde van de werknemers

De evolutie van de industriële sector moet uiteraard stap per stap gebeuren, met respect voor het sociaal overleg. Tegenover die veranderingen moet dialoog worden vooropgesteld en dient er te worden nagedacht over de rechtstreekse gevolgen voor de werknemers (zoals de arbeidsorganisatie, de ergonomie, de veiligheid op het werk, enz.).

De opleiding van de werknemers is ook een aandachtspunt. We willen werken aan de invoering van een gemeenschappelijke minimumsokkel in alle sectoren van de industrie en daarbij speciale aandacht besteden aan het individueel recht op opleiding. Ook de representativiteit van de kaderleden in de industrie en de verdediging van hun belangen zijn voor ons prioriteiten, want zij zijn werknemers net als alle andere. Heel wat kaderleden blijven immers nog altijd uitgesloten van de toepassing van veel cao's, vooral in de sector van de industrie. Ook op dat vlak willen wij de zaken verbeteren.