



BBTK

PC 207

SHEIKUNDIGE
NIJVERHEID

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 13 PUNTEN PC 207 SHEIKUNDIGE NIJVERHEID

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

Paritair comité

De sector van de chemie en kunststoffen is een zeer gediversifieerde sector met vele facetten. In België vinden we activiteiten terug als organische en anorganische basischemie, farmaceutische producten, biotechnologie, producten voor de landbouw, verven, vernissen, lijmen, cosmetica, detergents, kunststof- en rubberverwerking en andere chemische producten (bv. voor de fotografie).



Loon

Jouw loon wordt bepaald door jouw functie en de loonbarema's van de sector van de chemie. Deze loonbarema's zijn de minimumloonschalen en **jouw werkgever is verplicht zich aan deze 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. Deze barema's evolueren volgens het aantal jaren dat jij werkzaam bent in de sector. De sectorale classificatie bestaat uit **4 categorieën**. Elke categorie wordt duidelijk omschreven en gestaafd met voorbeelden van functies. De sectorale barema's kan je vinden op volgende website: www.bbtk.org/loonschalen.

De sector van de chemie voorziet op 1 januari 2016 een **verhoging van de minimumlonen met €10,41**. Indien jouw werkgever niet gebonden is door de collectieve arbeidsovereenkomst voor loon- en arbeidsvoorwaarden, dient hij de effectieve bruto maandwedge te verhogen met 0,5%.



Eindeloopbaan

De toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het oude brugpensioen) wordt 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 voorziet een cao nog in volgende systemen: stelsel vanaf **58 jaar in een zwaar beroep (35 jaar beroepsverleden)**, stelsel van **58 jaar met medische redenen**, stelsel vanaf **58 jaar met 40 jaar beroepsverleden**, stelsel vanaf **58 jaar met 33 jaar beroepsverleden (20 jaar nacht arbeid)**, stelsel "lopende cao **60 jaar**". Voor meer concrete informatie verwijzen we jou naar de brochure "memo" van BBTK.



Verlof

Het recht op wettelijke vakantie wordt toegekend aan alle werknemers die tijdens het kalenderjaar dat vooraf gaat aan het vakantiejaar (het vakantiedienstjaar) arbeidsprestaties geleverd hebben. **De duur van de vakantie is afhankelijk van het aantal gewerkte dagen of maanden** (of gelijkgestelde dagen/maanden) in het vakantiedienstjaar. Kijk voor meer informatie over de algemene regelgeving op www.bbtk.org.

Werk jij in een bedrijf waar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uur bedraagt, en voor zover jouw werkgever geen gunstigere regelingen ter zake toepast, dan heb je recht op 1 of 2 dagen anciënniteitsverlof afhankelijk van jouw anciënniteit:

- 20 jaar anciënniteit, 1 extra verlofdag
- 25 jaar anciënniteit, 2 extra verlofdagen





JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 207 SHEIKUNDIGE NIJVERHEID

Arbeidsduur

Onder arbeidsduur wordt verstaan de tijd gedurende dewelke jij ter beschikking staat van jouw werkgever.

In de sector van de chemie is de arbeidsduur vastgelegd op **38 u. per week**. Op ondernemingsvlak kan men gaan naar **37 u. per week mits CAO op bedrijfsvlak**.

Als jij als bediende tewerkgesteld bent in een productiecyclus, dan is jouw arbeidsduur hetzelfde als de arbeiders tewerkgesteld in de productie.



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**.

Een arbeidsovereenkomst kan gesloten worden voor een onbepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor een bepaalde tijd.



Tijdelijke werkloosheid

Indien je gedeeltelijk werkloos wordt, of ontslagen wordt omwille van **economische of technische redenen**, dan voorziet de sector een aanvullende **werkloosheidsvergoeding van €10 per dag gedeeltelijke werkloosheid**.



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.

Als je trouwt voorziet de sector van de chemie 3 opeenvolgende werkdagen (de zaterdag of eender welke gewoontelijke inactiviteitsdag wordt beschouwd als werkdag), die je kan kiezen tijdens de week waarin je trouwt of tijdens de daaropvolgende week. Dat is 1 dag meer dan de wettelijk voorziene 2 dagen.



2^{de} pensioenpijler

Je hoort vaak spreken over de verschillende pijlers waaruit het pensioen bestaat. Maar wat betekent dat nu concreet? Je pensioen kan uit verschillende pijlers opgebouwd zijn:

De **eerste pijler** is het **wettelijke pensioen**. De **tweede pijler** is het **aanvullende pensioen dat op de een of andere manier door de werkgever (mee) gefinancierd wordt**. De **derde pijler** is het **aanvullende pensioen dat je zelf volledig privé opbouwt** met pensioensparen.

Nu voorziet de sector van de chemie een sectorale 2^{de} pensioenpijler, een pensioenplan dus op het niveau van de sector onder de vorm van een groepsverzekering. Een groepsverzekering is een vorm van uitgesteld loon. Je werkgever stopt elke maand een bedrag in een spaarpot, die op de dag van je pensionering wordt uitbetaald. De afspraken hierover worden steeds in het sectorakkoord vast gelegd.

Op 1 januari 2016 wordt de globale inspanning van jouw werkgever voor de 2^{de} pensioenpijler verhoogd met 0,15 %. Meer info op www.f2PC.be



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 207 SHEIKUNDIGE NIJVERHEID

Tijdskrediet

Tijdskrediet is een systeem waarbij jij tijdelijk minder kan werken of stoppen zonder dat er een einde aan jouw arbeidsovereenkomst wordt gesteld. Dit stelsel heeft de laatste jaren al vele wijzigingen ondergaan. Voor de algemene reglementering verwijzen we jou naar onze Memo-brochure tijdskrediet.

Werk jij 5 jaar bij jouw werkgever, dan kan jij **tijdskrediet voor alle motieven van maximaal 36 maanden** over jouw ganse loopbaan opnemen mits jij ook voldoet aan de algemene voorwaarden.

Ben je **50 jaar** en wil je jouw **arbeidstijd verminderen met 1 dag of 2 halve dagen per week**? Dit kan wanneer je tewerkgesteld bent in een **zwaar beroep** en een **loopbaan van ten minste 28 jaar** hebt volbracht.

Let wel: dit is zonder bijkomende vergoeding!

Ben jij **55 jaar** en wil jij jouw **arbeidstijd verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met 1/5^{de}**? Dit kan als jij een **loopbaan** hebt van **35 jaar** en werkzaam bent geweest in een **zwaar beroep** of jij werkt in een onderneming die erkend is als **onderneming in herstructurering of in moeilijkheden**. Nu heb je wel recht op een bijkomende vergoeding.



Ontslag

In vele industriële sectoren werden maatregelen uitgevaardigd om het aantal ontslagen te beperken en de gevolgen ervan te milderen. Er werden eveneens specifieke regels vastgelegd die ingeval van afdanking of wederindienstneming moeten worden gevolgd.



In de sector van de chemie is er de aanbeveling aan de werkgevers om in geval van collectief ontslag wegens economische redenen de maatregelen te onderzoeken die de sociale gevolgen van deze ontslagen ten opzichte van de bedienden zouden kunnen milderen. Zoals onder meer **brugpensioen, werkverdeling, tijdskrediet en de wijze van toepassing van de wet betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid**.

Demografiefonds

In het kader van de demografische uitdagingen waarmee ook de sector geconfronteerd wordt en de gevolgen van het verlengen van de loopbaan, richten de sociale partners een fonds op. Dit fonds zal in het bijzonder werken rond thema's zoals humanisering van de arbeid, werkbaar werk enz. Dit fonds wordt gevuld door een bijdrage die gelijk staat aan 0,15% van de brutolonen. Hiermee kan de sector maatregelen nemen die de afbouw van eindeloopbaanmaatregelen door de regering verzachten. Het kan ook een antwoord bieden op bepaalde technologische veranderingen.



13^{de} maand - Eindejaarspremie

Je hebt recht op een **eindejaarspremie van 100% van jouw basisloon van de maand december**, in verhouding van één twaalfde van het bedrag per werkelijk gewerkte maand tijdens het beschouwde dienstjaar. Dus tussen 1 januari tot 31 december. Om aanspraak te kunnen maken op deze premie moet je 6 maanden werkzaam zijn bij jouw huidige werkgever en een arbeidsovereenkomst hebben op het ogenblik van de uitbetaling van de premie.

De eindejaarspremie wordt uitbetaald vóór 25 december van het lopend jaar.

Volgende periodes van afwezigheden worden gelijkgesteld met gewerkte arbeidstijd: de afwezigheden te wijten aan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of ongeval overkomen op de weg naar of van het werk (12 maanden), de afwezigheden wegens ziekte of zwangerschapsverlof (6 maanden), de wettelijke vakantiedagen, de wettelijke feestdagen, de gerechtvaardigde afwezigheden "kort verzuim", de afwezigheden in het kader van het educatief verlof en van de sociale promotie, de syndicale verlofdagen en het verlof voor het uitoefenen van een deeltijds politiek mandaat, vaderschapsverlof, adoptieverlof en dagen economische werkloosheid (max. 60 dagen).



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.