



BBTK

PC 214

TEXTIELNIJVERHEID EN BREIWERK

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 214 TEXTIELNIJVERHEID EN BREIWERK

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

Rouppleplein 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

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 samengesteld is uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de grote vakbonden en van de werkgeversorganisatie. De bedrijfstak waarin jij tewerkgesteld bent, is het Paritair Comité voor de bedienden uit de textielnijverheid en breiwerk ofwel PC 214.

De textielindustrie is een bedrijfstak waarbij machinaal of met huisnijverheid textiel wordt geproduceerd. Textiel is al wat geweven is. Textiel zijn ook echter stoffen die gebreid, gehaakt, geknoopt of gesponnen zijn. Van textiel worden T-shirts, jeans, winterjassen, lakens, vlaggen en bijvoorbeeld zeilen en poetsdoeken gemaakt. Tapijt en vloerbedekking van textiel wordt tot textiel gerekend. Ook schoeisel en delen van schoeisel vallen onder textiel. Andere toepassingen van textiel zijn te vinden in parachutes, zeildoek, projectieschermen en tenten.



Loon

Jouw loon wordt bepaald door jouw functie en de loonbarema's van de kleding en textielindustrie.

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. In de sector van de petroleumnijverheid en petroleumhandel zijn er **6 categorieën** en **47 referentiefuncties**. De sectorale barema's kan je vinden op volgende website: www.bbtk.org/loonschalen.



De sector voorziet op 1 januari 2016 in een verhoging van de koopkracht door de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques te verhogen met € 1,30 per cheque.

Bestaat er op jouw bedrijf een bedrijfsrestaurant dan moet de werkgever deze verhoging omzetten in een gelijkwaardig voordeel.

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 nachtarbeid)**, stelsel "lopende cao 60 jaar".



Voor de toegang tot al deze stelsels legt de sector nog bijkomende anciënniteitsvoorwaarden op.

Wil jij in aanmerking komen voor één van de bovenstaande stelsels, dan moet jij **een loopbaan van 15 jaar kunnen aantonen** in de sector van de textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute of een loopbaan van 5 jaar in dezelfde sectoren tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 214 TEXTIELNIJVERHEID EN BREIWERK

Arbeidsduur

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

In paritair comité van de textielnijverheid en breiwerk is de arbeidsduur vastgelegd op gemiddeld **37u. 20min./week**.



Eindejaarspremie

Werk jij in een administratieve of technische functie en ben jij minstens 6 maanden in dienst bij jouw werkgever, dan heb jij recht op een eindejaarspremie.

Het bedrag van de premie is afhankelijk van jouw anciënniteit:

- Heb jij een anciënniteit van 6 tot en met 12 maanden, dan is de premie die jij krijgt gelijk aan 7,3% van jouw jaarbezoldiging;
- Heb jij een anciënniteit langer 12 maanden, dan krijg jij het bedrag gelijk aan een maandwedge;
- Heb jij een anciënniteit van minstens 12 maanden en heb jij een veranderlijke bezoldiging, dan is het bedrag dat jij ontvangt als een eindejaarspremie gelijk aan 8,33% van de jaarbezoldiging.



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 jij 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.



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.

Indien jouw partner of jouw kind overlijdt heb je in het PC 214 recht op 4 dagen afwezigheid, in plaats van de wettelijk voorziene 3 dagen.



Vervoerskosten

Jouw werkgever is verplicht om tussen te komen in de kosten die jij maakt voor het vervoer van en naar jouw werk. De sectoren kunnen ook nog bijkomende tussenkomsten af spreken.

Indien jij jouw verplaatsing maakt met **openbaar vervoer** bedraagt de tussenkomst van jouw werkgever **80% van het vervoersticket**.

Indien jij **jouw wagen** gebruikt voor jouw woon-werkverkeer (**min. afstand = 5 km**), is de tussenkomst van jouw werkgever **gebaseerd op van de tabel van de treinkaart**, niet meer dan **64,9%** van treinkaart overeenkomstig met de afgelegde km.

Kom jij **met de fiets** naar jouw werk, dan is de vergoeding die jij hiervoor krijgt **€ 0,20 per afgelegde km** en dit zonder beperking in kilometers.

Werk jij in een **overbruggingsploeg**, dan komt jouw werkgever voor **100%** tussen in de kosten ongeacht het vervoersmiddel.



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 214 TEXTIELNIJVERHEID EN BREIWERK

Tijdskrediet

De sector voorziet het systeem tijdskrediet voor alle motieven van maximaal 36 maanden (voltijds of halftijds) over jouw ganse loopbaan mits akkoord van jouw werkgever en mits jij ook voldoet aan de algemene voorwaarden.

Ben jij **50 jaar** en wil jij jouw **arbeidstijd verminderen met 1/5^{de}**? Dit kan als jij een **loopbaan** hebt van **28 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**.

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**. In dit geval heb je recht op een bijkomende vergoeding.



Ontslag

Wanneer jij ontslagen wordt omwille van een herstructurering, een sluiting of een faling en je **vindt binnen de 6 maanden** (182 kalenderdagen) werk bij **een nieuwe werkgever** binnen de sector, **dan behoud jij jouw verworven anciënniteit**.

Regelingen rond werkzekerheid bestaan niet op sectoraal vlak.



Verlof

Wettelijk heb je recht op **20 verlofdagen**, afhankelijk van hoeveel je al hebt gewerkt het jaar voordien.

Heb jij een **ononderbroken anciënniteit van 20 jaar** opgebouwd bij jouw werkgever, dan heb je recht op **1 dag anciënniteitsverlof**.

Heb jij een **ononderbroken anciënniteit van 25 jaar** opgebouwd bij jouw werkgever, dan heb je recht op **2 dagen anciënniteitsverlof**.

Let wel: je komt enkel in aanmerking als je een administratieve en/of technische functie uitoefent die opgenomen is in de 6 categorieën van de sectorale functieclassificatie.



Recht op opleiding

Jouw werkgever dient een opleidingsplan op te stellen. **Het opleidingsplan vermeldt de inhoud van de opleidingen, het aantal betrokken bedienden en de voorziene tijdsbesteding**.

Dit plan moet besproken en goedgekeurd worden in de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging. Ondernemingen zonder een syndicale vertegenwoordiging leggen het opleidingsplan voor aan COBOT-bedienden vzw (opleidingsfonds van de sector).

Bij goedkeuring door de ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging kan de werkgever een gedeelte van de onkosten recupereren. Ook de werkgever heeft dus belang om mee te stappen in het verhaal van goed opgeleide werknemers! Bij niet-goedkeuring door de ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging kan de werkgever het opleidingsplan voorleggen aan een werkgroep op niveau van het paritair comité.



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.