



BBTK

# PC 220

## VOEDINGSNIJVERHEID

## 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 220 VOEDINGSNIJVERHEID

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!



### Paritair comité

De voedingsindustrie kent een grote diversiteit. Er zijn ruim twintig subsectoren die elk hun eigenheid hebben. Belangrijkst voor de werkgelegenheid is 'brood- en banket', goed voor een vierde van de tewerkstelling. Nadien volgen vlees (15%), groenten en fruit (9%), chocolade en suikerwerk (9%) en zuivel (7%). Een aantal subsectoren zitten duidelijk in de lift en kennen een belangrijke stijging in tewerkstelling: verwerking van koffie-en-thee (55%), specerijen-en-sauzen (28%), voorbereide maaltijden (21%), vervaardiging van deegwaren (20%), verwerking van vis (16%), groenten-en-fruit (16%).

In de Belgische voedingsindustrie werken ongeveer 90.000 mensen, ongeveer 2/3 in Vlaanderen, 1/3 in Wallonië. De voedingsindustrie is daarmee de tweede belangrijkste industriële werkgever in België en de werkgelegenheid blijft er - in tegenstelling tot de rest van de industrie - relatief stabiel. Daarnaast zorgt de voedingsindustrie voor heel wat indirecte werkgelegenheid. Voor elke job worden er 1,9 jobs gecreëerd in verwante sectoren en ondersteunende diensten.



### Loon

Jouw loon wordt bepaald door jouw functie en de loonbarema's van de voedingsindustrie. 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 voedingssector zijn er 6 categorieën en 107 referentiefuncties. De sectorale barema's kan je vinden op volgende website: [www.bbt.org/loonschalen](http://www.bbt.org/loonschalen).

De sector van de voedingsindustrie voorziet op 1 januari 2016 een verhoging van de minimumlonen met € 11,53. Jouw werkgever heeft de mogelijkheid om mits bedrijfsonderhandelingen een enveloppe van 0,5% van de loonmassa om te zetten. Indien dit niet gebeurd is voor 31 december 2015, dan moet hij per 1 januari 2016 jouw effectief loon verhogen met € 11,53 per maand.



### Eindeloopbaan

Jij hebt recht op 3 eindeloopbaandagen vanaf 60 jaar als je een beroepsloopbaan van 35 jaar kan bewijzen en je 10 jaar in dienst bent bij jouw huidige werkgever.

Indien jij al via een bedrijfsafsprakenrecht had op bijkomende anciënniteitsdagen, mogen deze niet mee verrekend worden.

De toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (het oude brugpensioen) wordt door opeenvolgende regeringsmaatregelen verstrengd. Voorheen konden de sectoren nog een 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.



### 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.bbtbhasselt@bbtk-abw.be](mailto:admin.bbtbhasselt@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)



# JE RECHTEN IN 12 PUNTEN

## PC 220 VOEDINGSNIJVERHEID

### Arbeidsduur

In de sector van de voedingsindustrie is de arbeidstijd vastgelegd op **38u/week gespreid over maximum vijf dagen**. Werk je in de groenteconservenijverheid dan is de jouw wekelijkse arbeidsduur maximum 40 uren, maar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, berekend over een periode van 52 weken, mag niet meer dan 38 uur bedragen. **Wanneer je werkt op de zesde of de zevende dag wordt deze betaald tegen een bedrag dat ten minste 25% hoger ligt dan het normale uurloon, verhoogd met de wettelijke toeslagen.** Meer en meer wordt er in de voedingsindustrie 's avonds, 's nachts, zaterdags en zondags gewerkt.



### 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.



### Ziekte

Wanneer je na 1 januari 2016 **ontslagen wordt omwille van medische overmacht**, dan voorziet jouw werkgever een **aanvullende vergoeding van €10,46 per dag** waarvoor jij een **werkloosheidsvergoeding of arbeidsongeschiktheidsvergoeding** ontvangt. Hoelang jij deze vergoeding ontvangt na het einde van jouw arbeidsovereenkomst is afhankelijk van jouw anciënniteit (1 week per volledig jaar anciënniteit). Wanneer jij langdurig ziek bent na 1 januari 2016, heb je ook recht op een aanvullende vergoeding, uitgekeerd door het sociaal fonds van de sector van € 6,95 per dag.



### 2<sup>de</sup> 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 voeding een sectorale 2<sup>de</sup> pensioenpijler, een pensioenplan dus op het niveau van de sector. Een pensioenplan 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. De bijdragen voor het sectoraal aanvullend pensioenplan verhogen van 0,35% naar 1% van de brutolonen. Indien de werkgever buiten het toepassingsgebied valt, wordt er een jaarlijkse bruto premie van €80 toegekend en dit vanaf 01/01/2016. Informeer je bij je BBTK-delegatie, of bij je afdeling om te weten in welke situatie jij zit.

### Klein verlet

Voor sommige gebeurtenissen heb je recht op **betaalde afwezigheid** ('klein verlet'). Dat ligt wettelijk vast, maar de sectoren kunnen betere afspraken maken.



Indien je trouwt krijg je in jouw sector een gunstigere regeling. Je hebt recht op 3 dagen (i.p.v. de wettelijke 2), te kiezen tijdens de week waarin de trouw plaatsheeft of de daaropvolgende week.

Bij het overlijden van jouw echtgenoot, jouw kind of het kind van jouw echtgenoot, jouw (schoon)vader, jouw (schoon)moeder, jouw stiefvader of jouw stiefmoeder, heb je recht op 5 dagen afwezigheid (i.p.v. de wettelijke 3).



# JE RECHTEN IN 12 PUNTEN

## PC 220 VOEDINGSNIJVERHEID

### Tijdskrediet

**Tijdskrediet is een systeem waarbij jij tijdelijk minder kan werken of stoppen zonder dat er een einde aan jouw 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". Het laatste sectorakkoord van de voedingsindustrie bepaalt **dat de duurtijd voor tijdskrediet voor alle motieven** (opleiding, zorg voor kind, zorg voor ernstig ziek familielid, palliatieve zorgen, zorg voor gehandicapt kind) **maximaal 36 maanden** bedraagt. De instapleeftijd voor tijdskrediet voor **oudere werknemers** (landingsbanen en "zware beroepen") blijft 55 jaar voor de 2 volgende jaren. Je dient dan wel een **beroepsloopbaan van ten minste 35 jaar** te hebben volbracht.



### Ontslag

**Een arbeidsovereenkomst kan niet zomaar van vandaag op morgen worden verbroken. Dit kan alleen als er een wederzijds akkoord is, in geval van overmacht of om dringende redenen.** Als je werkgever je toch ontslaat, heb je recht op een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding. Kijk voor de algemene regelgeving op [www.bbt.org](http://www.bbt.org) en in de Je Rechten op Zak.



De sector geeft de aanbeveling dat wanneer je werkgever moet overgaan tot ontslag, hij een orde van voorrang hanteert, waarbij hij rekening houdt met de bekwaamheid, de verdiensten en met de leeftijd, de dienstjaren en de gezinslast van zijn medewerkers. Wanneer hij opnieuw werknemers in dienst neemt, moet hij voorrang verlenen aan de ontslagen bedienden, in omgekeerde volgorde als voorzien voor het ontslag.

### 13<sup>de</sup> maand

Je hebt recht op een **eindejaarspremie volgens een verhouding van 1/12<sup>de</sup> per effectief gepresteerde dienst gedurende het kalenderjaar** waarop de eindejaarspremie betrekking heeft.



**Het bedrag van de premie is gelijk aan jouw bruto maandloon van de maand december van het jaar waarop de premie betrekking heeft.** Voor de berekening van het bedrag tellen je vast loon mee, net als veranderlijke bezoldiging en eventuele de voordelen in natura (waarop inhoudingen van de RSZ van toepassing zijn). Volgende periodes worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor de berekening:

- Wettelijk gelijkgestelde periodes (verlof, feestdagen, klein verlet)
- Ziekte/ongeval (12 maanden) periode
- Bevallingsrust (15 weken).

### Recht op opleiding

De sector-cao bepaalt welk percentage van de arbeidstijd je werkgever moet spenderen aan vorming (formeel en informeel). Dat percentage kan variëren van jaar tot jaar en wordt in de sector-cao vastgelegd.



Werk jij in een voedingsbedrijf met 20 werknemers of meer dan is jouw werkgever verplicht om in de ondernemingsraad of met de syndicale delegatie te overleggen over zijn opleidingsplan (een plan conform het sectoraal model). Daarnaast moeten alle werkgevers ook over hun onthaalbeleid overleggen, doen zij dit niet dan hebben zij geen recht op financiële tussenkomsten van de sector voor de IPV-opleidingen (= Initiatieven voor Professionele Vorming van de Voedingsnijverheid, het opleidingscentrum van en voor de voedingsindustrie)

**Je hebt ook het recht om een gesprek aan te vragen met jouw verantwoordelijke over je opleidingsmogelijkheden.** Tijdens dit gesprek word je ook op de hoogte gebracht van het opleidingsaanbod van IPV.

Je kan ook een opleidingsbilan aanvragen bij IPV. Dat is een overzicht van de opleidingen die jij gevolgd hebt met een tussenkomst van IPV. Meer info op [www.ipv.be](http://www.ipv.be)



# 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.