



squa

artied

Het BBTk-magazine van de Kaderleden



Kaderleden, laten we
samen de toekomst
tekenen!

Voorwoord

Squar**ed** is een uitgave van de BBTK (Bond van Bedienden, Technici en Kaderleden van het ABVV) die specifiek bestemd is voor de kaderleden. Squar**ed** is een halfjaarlijks blad met praktische informatie voor kader-

leden, hun rechten en alle aspecten waarmee ze in hun beroepsleven geregeld te maken krijgen. Squar**ed** is ook online te lezen op www.bbtck.org.

Lid worden

Ook als kaderlid heb je rechten! De BBTK staat aan je zijde om je meer duidelijkheid te bieden, je bij te staan als je hulp nodig hebt en iedere dag opnieuw je belangen te behartigen.

Wil je lid worden van de BBTK? Dat kan heel eenvoudig: surf snel naar www.bbtck.org en vul het online aansluitingsformulier in!

Wist je dat?

Op www.bbtck.org, rubriek “Mijn Rechten Online”, vind je een heleboel tips over een aantal nuttige thema’s: bedrijfswagen, loonbonus, extralegale voordelen, verplaatsingskosten, werken met een beeldscherm...

Heb je nog vragen? Stel ze dan gerust aan de BBTK-afgevaardigde van je bedrijf of aan je gewestelijke BBTK-afdeling!



Kaderleden, werknemers in opmars

De laatste jaren hebben we vastgesteld dat er alsmear meer kaderleden zijn. Het is echter niet zo eenvoudig om die evolutie in cijfers te gieten. Puur wettelijk gezien bestaat het statuut van kaderlid als dusdanig niet eens. We vinden echter wel de omschrijving van kaderpersoneel terug in de wetgeving over de sociale verkiezingen. De resultaten van 2012 geven ons dus een zeker inzicht in deze tendens. Om vertegenwoordigers

in de Ondernemingsraad te verkiezen, zijn 111.161 kaderleden (op 184.862 stemgerechtigde kaderleden) naar de stembus getrokken. Een mooi percentage, maar het kan nog beter... Stemmen tijdens de sociale verkiezingen is een belangrijke stap, die doorslaggevend kan zijn voor de toekomst van de arbeidsvoorwaarden binnen het bedrijf, ook voor de kaderleden.

Hoewel hun aantal sterk is toegenomen, is hun positie op het werk alsmear moeilijker geworden. Net als de andere werknemers werden ze getroffen door opeenvolgende herstructureringen en staan ze onder steeds grotere druk: overuren nemen toe (en worden zelden gecompenseerd), het loon staat onder druk, er is een overlast aan werk, er heerst ontslagdreiging, het privéleven wordt opgeofferd onder druk van de beroepseisen...

Door al die problemen hebben heel wat kaderleden het nut kunnen vaststellen van een collectieve organisatie die hun belangen verdedigt en ze in de ruimere context van de arbeidswereld plaatst.

De sociale verkiezingen zullen plaatsvinden tussen 9 en 22 mei 2016. Kaderleden zullen hun eigen vertegenwoordigers in de Ondernemingsraden kunnen verkiezen. Deze raden zijn informatie- en raadplegingsorganen waar soms

zelfs beslissingen worden genomen (arbeidsreglement, jaarlijkse vakantie, ...). Het is van primordiaal belang dat hierin kaderleden vertegenwoordigd zijn die goed op de hoogte zijn van de problemen eigen aan hun socio-professionele categorie. Het is belangrijk dat kaderleden vertegenwoordigd, ondersteund en verdedigd worden. En daarvoor mogen ze op de BBTK rekenen!

Myriam Delmée
Ondervoorzitter
BBTK

Erwin De Deyn
Voorzitter
BBTK





➤ Omkaderde flexibiliteit

Rekbare uurroosters en eindeloze werkdagen, vergaderingen die 's avonds of tijdens de middag-pauze worden gepland, altijd en overal bereikbaar moeten zijn, permanent in verbinding staan met het kantoor dankzij (of eerder omwille van) de nieuwe technologieën, een beroepsleven dat een gevaarlijke hap uit je privéleven neemt... Dat is het lot van heel wat kaderleden.

Voor de meeste werkgevers is dit een vrij normale situatie. Kaderleden worden beschouwd als “bevoorrechte” werknemers die verantwoordelijkheden hebben en een bijhorend loon, en die dus hun uren niet hoeven

te tellen. Zo zou die status van ‘kaderlid’ een ongebreidelde flexibiliteit inhouden. Maar de wetgeving op de arbeidstijd geldt wel degelijk ook voor kaderleden. De arbeidswet bepaalt immers dat de arbeidsduur niet méér mag bedragen dan 8 uur per dag en 38 uur per week. In veel sectoren werd via cao zelfs een kortere duur vastgelegd. Deze regel geldt echter niet voor het leidinggevend en vertrouwenspersoneel. Een koninklijk besluit uit 1965 bevat een lijst met deze functies, waarvan vooral het verouderde karakter opvalt. In ieder geval is het niet omdat je kaderlid bent dat je automatisch een leidinggevende of vertrouwensfunctie uitoefent.

Sommige werkgevers maken misbruik van dit begrip om te proberen de kaderleden aan het toepassingsge-

bied van de arbeidswet, de recuperatie en uitbetaling van overuren te onttrekken.

Wij van de BBTK vinden deze situatie onrechtvaardig. Kaderlid zijn betekent niet dat je te pas en te onpas ingezet kunt worden! Kaderleden moeten over een refe-

rentie-arbeidstijd beschikken die collectief is bepaald. Op basis hiervan kunnen we een zekere flexibiliteit aanvaarden (gekoppeld aan het loon en met meting van de arbeidstijd). De arbeidstijd moet gemeten worden en ieder overuur moet betaald en/of gerecupereerd worden.

Net als de andere werknemers hebben kaderleden het recht om hun beroepsverplichtingen te combineren met een gezins- en sociaal leven.

Een betere vertegenwoordiging van kaderleden in de bedrijven

In sommige sectoren worden kaderleden heel vaak uitgesloten van het toepassingsgebied van de cao's. Ze kunnen dus geen aanspraak maken op bepaalde collectieve rechten. De meeste maatregelen die werden onderhandeld in de sectorale overeenkomsten gelden enkel voor gebaremiseerde bedienden. Het grootste probleem heeft betrekking op de syndicale afvaardiging. Meestal kunnen niet-geclassificeerde of niet-gebaremiseerde bedienden immers niet vertegenwoordigd worden door de syndicale afvaardiging.

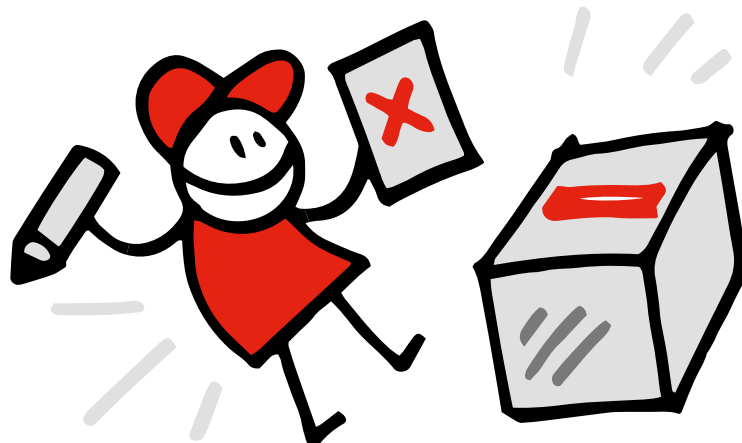
Dit is een oneerlijke situatie en een vorm van ontmanteling van ons sociaal-overlegstelsel die wij al heel wat jaren aanklagen. Voor de BBTK is de verdediging van de kaderleden van cruciaal belang. Ook zij moeten worden gehoord en moeten dezelf-

de rechten kunnen genieten als de andere werknemers.

De sociale verkiezingen zijn een sleutelmoment: zodra er minstens 15 kaderleden zijn, kunnen zij stemmen voor hun vertegenwoordigers in de Ondernemingsraad. In de bedrijven telt ieders stem en kan die de zaken doen veranderen! Meer

dan ooit is het de solidariteit tussen alle bedienden – en daaronder ook alle kaderleden – die de huidige wetgeving en de loon- en arbeidsvoorwaarden in de bedrijven kan doen veranderen.

Het is nu aan jullie om te stemmen!





Christine Decalf - AXA

“Bij Axa zijn er veel kaderleden: ze maken zo’n 60% van de werknemers uit. Dankzij de kaderafvaardiging in het bedrijf konden we een echte representativiteit verkrijgen en een aantal uitwassen voorkomen, meer bepaald wat betreft het evenwicht tussen het privé- en het beroepsleven (een evenwicht dat vaak broos is bij kaderleden). Zo konden we een aantal ‘beschermingen’ inbouwen tegen de rekbare uurroosters, de late vergaderingen, afgeschafte lunchpauzes, enz. voor bepaalde categorieën kaderleden. Inzake verloning werd eveneens het Reward Model ingevoerd. Een belangrijke verbetering! Via dit systeem kunnen we vandaag de subjectiviteit in de evaluaties beperken en loonsverhogingen uit de brand slepen. Er is voortaan een grotere transparantie... Al deze verbeteringen werden mogelijk dankzij het syndicaal werk en het sociaal overleg. Afgevaardigde zijn is een beroep binnen een beroep.”



Michel Hubert & Patrick Bailleul BNP Paribas Fortis

Michel Hubert: “De kaderafvaardiging van BNP Paribas Fortis krijgt steeds meer invloed en tegelijk neemt de representativiteit van de bedienden af. De opeenvolgende herstructurerings hebben ons bedrijf van binnenuit grondig gewijzigd. Aanvankelijk waren het de digitaliseerbare functies die een bres hebben geslagen in de “bediendenfuncties”. De trend breidt zich nu uit naar meer gespecialiseerde functies. Delokaliseringen en outsourcing hebben steeds vaker betrekking op kaderleden en op de werkvloer wordt hun onrust merkbaar. De druk om een verlaging in graad bij de jongeren of een zogenaamd « comfortabel » vertrek bij de ouderen te aangaan, is ook bij een aantal van onze leidinggevende kaderleden tot uiting gekomen. Kaderleden aan het eind van hun loopbaan worden ook rechtstreeks in het vizier genomen. We hebben het gevoel dat ze beschouwd worden als “oudjes die duur zijn, zich niet meer kunnen aanpassen en vaker ziek zijn”. De directie doet heel weinig voor die werknemers en duwt ze richting uitgang: met opleiding of aanpassingen van de arbeidstijd houdt ze zich niet bezig. Het is belangrijk dat we blijven strijden om dit fenomeen in te dijken. Ons syndicaal werk bestaat ook uit het aanklagen van die uitwassen ...”

Patrick Bailleul: “Onze doelstelling is dat ook kaderleden worden gehoord en verdedigd. Daartoe is een goede vertegenwoordiging onontbeerlijk. Ik nodig dus alle kaderleden uit om in mei aanstaande te gaan stemmen zodat ze goed vertegenwoordigd zijn in de overlegorganen.”





Ook kaderleden hebben hun stem in het kapittel. Laten we samen de toekomst, jullie toekomst, uittekenen

De sociale verkiezingen die in mei aanstaande plaatsvinden zullen een cruciale weerslag hebben op de toekomst van je bedrijf en op het sociaal overleg hierin. In bedrijven met minstens 50 werknemers zullen vertegenwoordigers worden verkozen in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). In de bedrijven met minstens 100 werknemers zullen vertegenwoordigers worden gekozen in de Ondernemingsraad (OR). Voor bedrijven met minstens 15 kaderleden is een specifiek kiescollege voor kaderleden voorzien.



Christian Bednarek – FN Herstal

“Ik werk al meer dan 35 jaar bij FN Herstal en dit is mijn eerste mandaat als afgevaardigde op een kaderlijst. In totaal zijn we met 4 in de vakbondsploeg. We hebben allen onze persoonlijkheid en we kunnen zeggen dat we complementair zijn in ons werk. Voor mij is afgevaardigde zijn een positieve ervaring. Zo kunnen we de dialoog opstarten en een nauw contact onderhouden met de collega’s en de werkgever. Ik heb vandaag een globaler zicht op de economische, financiële en sociale toestand van ons bedrijf, op wat er écht op het spel staat. Je syndicale opdracht uitvoeren als je kaderlid bent is niet altijd een eenvoudige zaak. De directie geeft soms de indruk dat ze haar keuzes maakt in de wetenschap dat kaderleden geen grote slagkracht hebben in vergelijking met de bedienden of arbeiders. Ze vrezen blijkbaar eerder sociale onrust vanwege die personeelscategorieën.”



Fabrice Coppens – D’Ieteren

“Wat het vaakst als probleem wordt genoemd, is de (niet-)naleving van de arbeidstijd. Kaderleden worden vaak beschouwd als werknemers zonder uurrooster: ze hebben verantwoordelijkheden en moeten zich dus flexibel opstellen. Als compensatie voor al die meeruren hebben de kaderleden bij D’Ieteren recht op 5 extra verlofdagen. In sommige gevallen volstaat dat maar vaak is dat niet zo. Als BBTK-kaderafvaardiging informeren wij de werknemers daar maximaal over en wijzen we hen op hun rechten inzake arbeidsduur. Geregeld komen werknemers bij ons die zwaar te lijden hebben onder die extreme flexibiliteit. We kunnen niet zeggen dat de hiërarchie expliciet druk uitoefent om meer uren te presteren. Maar in sommige departementen zijn de vooropgestelde objectieven eenvoudigweg niet haalbaar zonder overuren te kloppen. Globaal gezien verloopt de dialoog met de directie constructief. Dankzij het sociaal overleg hebben we op verschillende vlakken enkele concrete resultaten kunnen boeken. De arbeidstijd blijft evenwel een pijnpunt waarvoor we blijven strijden...”

Een sterke vakbond die je vertegenwoordigt

Over het algemeen kunnen enkel de 3 traditionele vakbonden (ABVV, ACV en ACLVB) kandidaten voordragen, maar op het niveau van de kaderleden kan ook de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel kandidaten voordragen en kunnen zogenaamde ‘huislijsten’ worden ingediend.

Kaderleden hebben er belang bij om zich eerder te wenden tot een traditionele vakbond zoals de BBTK die veel ervaring heeft in de verdediging van de rechten van de werknemers, waaronder kaderleden. De huisvakbonden en de NCK zijn enigszins een uitvinding van de werkgevers om tegenwicht te bieden tegen de zogenaamde ‘tra-

ditionele’ vakbonden. Meestal vormen ze een soort van privéclubje en zetten ze zich niet echt in voor de verdediging van de rechten van de werknemers. De resultaten van de sociale verkiezingen van 2012 tonen aan dat noch de NCK noch de huislijsten nog veel stemmen binnen halen.



Heel wat op het spel voor de kaderleden

Ingeval van verandering van structuur of van werkgever zijn het meestal de kaderleden die het hardst getroffen worden. Het is voor hen heel belangrijk dat ze zich collectief kunnen verdedigen. Om hun stem te laten horen, moeten kaderleden zich groeperen. Alleen hebben ze weinig of geen impact. Als ze daarentegen een representativiteit verkrijgen, kunnen ze hun behoeften collectief la-

ten gelden. De aan het personeel toegekende voordelen en rechten vallen niet zomaar uit de lucht. Ze zijn het resultaat van deze collectieve structuur.

Deel uitmaken van een organisatie zoals de BBTK is een troef. De vakorganisatie beschikt over heel wat ervaring rond de verdediging van de rechten van de werknemers alsook over talrijke externe aanspreekpunten in de soci-

aal-economische wereld, zowel in België als binnen Europa. Tijdens de onderhandelingen speelt de BBTK een doorslaggevende rol. Je boodschap verkondigen en je eisen laten inwilligen is makkelijker wanneer er een echte krachtsverhouding bestaat tussen de werkgever en de organisatie die de werknemers vertegenwoordigt.





Erna Wuyts en Rita Peeters Hoofdzetel Carrefour

Erna Wuyts: “Bedrijven verwachten heel wat van hun kaderleden. De druk die op hen ligt is erg hoog. Daarom is het ook voor de kaderleden belangrijk dat ze kunnen rekenen op een vakbondsvertegenwoordiging. Als kaderleden ons nodig hebben, kunnen ze op ons rekenen. We begrijpen trouwens heel goed de gevoeligheden en behandelen de dossiers op de werkvloer, net als de lidmaatschappen, in grote discretie.”

Rita Peeters: “Kaderdelegaties kunnen ook voor collectieve verbetering zorgen van de werkomgeving. Zo is het de verdienste van de kaderafvaardiging bij Carrefour dat er voor de administratieve diensten 1 dag telewerk per week afgesproken werd. Dat krijgt hoe langer hoe meer vorm, en steeds meer werknemers kunnen er toe intreden. Ons doel voor de toekomst is om alle afdelingen in die afspraak te kunnen betrekken. Samen sterk, ook voor de kaderleden!”



Roland Holemans SN Brussels Airlines



“Als kaderdelegee investeer je heel wat tijd in individuele dossiers. Niet onbelangrijk, want de positie van kaderleden is niet altijd stabiel. Het gebeurt regelmatig dat mensen hun ontslag krijgen, of met ontslag bedreigd worden. Dan komt het erop aan in te zetten op het behoud van de betrokken persoon binnen het bedrijf, via een heroriëntering naar een andere functie.

Daarnaast heb je de typische pijnpunten voor de kaderleden, die te maken hebben met de keuze van de bedrijfswagens, of met de overdreven werklast die aan sommige diensten of personen wordt toegewezen.

De belangrijkste uitdaging die ik wil aanpakken is aan het hoger management duidelijk maken dat het tijd is voor een gezondere people's management. Het is hun verantwoordelijkheid om de correcte opleidingen aan te bieden en een langetermijnvisie uit te denken én uit te dragen. Het middenkader verdient hierin meer respect: het gaat om mensen met een reëel engagement naar het bedrijf toe. De communicatie en de transparantie vanuit de directie moet beter. Daar zal uiteindelijk het hele bedrijf beter van worden, niet enkel de personeelsleden.”

Dat de juridische situatie van kaderleden op heel wat vlakken erg discutabel geworden is zeggen niet enkel de vakbonden. Ook vooraanstaande juristen stippen aan dat er dringend iets moet verbeteren aan het statuut en de vertegenwoordiging van deze werknemers. Patrick Humblet, Professor Sociaal Recht aan de Universiteit Gent, kroop onlangs in zijn pen en liet dit opiniestuk verschijnen in De Standaard van 18 februari.



All chiefs, no Indians

Nog tot 22 februari worden in de ondernemingen de berichten aangeplakt waarop de data van de sociale verkiezingen (in mei) worden aangekondigd. Deze hoogmis van de ondernemingsdemocratie heeft zijn wortels in de Bedrijfsorganisatiewet van 1948. De laatste grote verandering aan die regeling dateert al van 1985. Toen werden kaderleden geïntroduceerd in de ondernemingsraden.

In de ondernemingsraad zetelt een delegatie van het leidinggevende personeel die door de werkgever wordt aangeduid. Het betreft – we gaan kort door de bocht – directieleden. Kaderleden zijn bedienden die een hogere functie uitoefenen die in het algemeen voorbehouden wordt voor de houder van een diploma van een bepaald niveau of voor wie een evenwaardige beroepservaring heeft. Zij worden verkozen en moeten ondanks het feit dat ze meestal ook leiding geven zetelen in het kamp van de werknemers

Volgens kwatongen was het de bedoeling van de wetswijziging medio jaren 80 om tweedracht te zaaien. Waren de kaderleden immers niet de handlangers van het management? Het is maar de vraag of dat nu nog zo is. Volgens sommige bronnen wordt anno 2015 bijna 30 procent van de werknemers in België als kaderlid beschouwd. Zijn dat wel ‘bazen’?

Bevordering? Neen, bedankt

Buiten de sociale verkiezingen is het kaderlid prominent afwezig in de wetgeving. Er wordt volop gebruikgemaakt van deze flou artistique. Zo krijgen kaderleden vaak een maandloon ongeacht het aantal gewerkte uren. Het loon dekt alle prestaties. Kaderleden moeten/mogen de prikklok niet gebruiken, dat is beneden hun waardigheid. Als dit alles gepaard gaat met de morele druk om voor en na de ‘gewone’ werkuren aanwezig te zijn, om thuis en tijdens weekends te werken en om permanent hun mailbox te checken, staat het kaderlid altijd in stand-bymodus. In sommige bedrijven weigeren bedienden dan ook zulke promoties. Komt daar nog bij dat kaderleden in het ‘echte’

sociaal overleg afwezig zijn: zij hebben geen aparte vakbondsafvaardigingen en sluiten geen cao's.

Los daarvan zijn er nog de existentiële problemen. Een greep uit de grieventrommel. De jobinhoud wordt steeds verder gebureaucratiseerd zodat iedere vorm van onafhankelijkheid teloorgaat. Onder het voorwendsel van de crisis wordt er bespaard, wat zich uit in het intrekken van voordelen die

vroeger werden beschouwd als de parafernalia van het kaderlidchap: het bedrijfs'restaurant' wordt opgeheven en het kaderlid wordt verbannen naar de kantine; de pc is niet langer personal, maar moet gedeeld worden, van een apart kantoor is geen sprake meer... Tot slot stijgt de interne competitie ook nog eens door het overaanbod aan diploma's. Als gevolg daarvan durft niemand nog risico's te nemen

omdat deze – als het succes uitblijft – worden afgestraft met ontslag. De kunst is dan ook om uit het shootsveld van het management te blijven. Alle creativiteit wordt in de kiem gesmoord. Of zoals een kaderlid mij ooit toevertrouwde: 'De wapenspreuk van het kader is "bukken"! Huiswerk voor politici die willen inzetten op de kenniseconomie.

Suggestiemenu

In 2020 zal de wetgever het juridische kader van de sociale verkiezingen grondig moeten herzien, al was het maar om het onderscheid tussen arbeiders en bedienden weg te werken. Als we de kaderleden als aparte groep willen behouden, zullen we keuzes moeten maken. Of we deleten hen of we geven hun een aparte status.

In de sociale dialoog moeten kaderleden in ieder geval volwaardige gesprekspartners worden met een vertegenwoordiging in alle paritaire organen op ondernemingsvlak (ook in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk), moet er een aparte vakbondsafvaardiging worden gecreëerd en moeten zij de mogelijkheid krijgen om afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkom-

sten te sluiten.

Kaderleden zijn nu 'getrouwd' met de onderneming en... met enige juridische creativiteit zijn het goedkope bruiden. Hun loyaliteit moet worden beloond, van hen wordt nu eenmaal meer verwacht dan van een werknemer die zijn acht uren draait. De extra inspanningen zouden bijvoorbeeld gecompenseerd kunnen worden door de K(aderlid)-bonus: een coëfficiënt waarmee de opzeggingstermijn/-vergoeding wordt vermenigvuldigd. Wie meer uren klopt, zou daarvoor een vergoeding moeten krijgen en niet langer een lump sum.

Tijdens de parlementaire voorbereiding van de Bedrijfsorganisatiewet stelde de legendarische socialistische voorman Louis Major

dat deze wet maar een begin was, een eerste stap en dat 'er noodzakelijkerwijze andere zullen moeten volgen'. Dat is nooit echt gebeurd. Misschien kan een denkoefening over de positie van de kaderleden niet alleen de werksituatie van dit 'cognitariaat' verbeteren, maar ook het startschot zijn voor een meer democratische sociale dialoog op het vlak van de onderneming.

Patrick Humblet





Annemie De Brabanter, Anne De Bruyne, Karel Meganck AG Insurance

Annemie De Brabanter: “Reeds meer dan 20 jaar ben ik vakbondsafgevaardigde én kaderlid bij AG Insurance. Niettegenstaande ik mij in hoofdzaak vakbondsafgevaardigde van iedereen voel, gaat mijn aandacht ook naar de specifieke problemen van kaderleden. Zo ijveren wij bijvoorbeeld al jaren voor een transparante verloning van kaderleden. U leest het goed. Bij AG Insurance weet je als kaderlid niet hoe je loon zal evolueren.”

Anne De Bruyne: “Zware werklast, stress, overuren,... Als kaderlid kennen we dit allemaal. Soms leidt dit zelfs tot depressie en/of burn-out. Remediëren is belangrijk. Voorkomen nog beter. Als kaderlid is het dan ook belangrijk om deze problematiek nauwgezet op te volgen en concrete oplossingen voor te stellen. Stel je daarom kandidaat voor de volgende sociale verkiezingen!”



Karel Meganck: “Vele universitaireren veranderen graag wel eens van functie of werkgever, voor de uitdaging. Ik had dat ook, tot ik 16 jaar geleden verkozen werd als afgevaardigde voor BBTK. Het was plots niet meer nodig, want deze nieuwe rol bood mij uitdagingen genoeg om me uit te leven. Bovendien investeer je je in de mate van je mogelijkheden en niet ten koste van je gezondheid of je gezin. Het geeft bijzondere voldoening je capaciteiten en je opleidingsniveau te laten renderen om de belangen van je collega's en van de werknemers in het algemeen te verdedigen. Ik heb er nog geen moment spijt van gehad en aan elke intellectueel met sociale voeling, zeg ik: gewoon doen!”

Marc Wiesé – Nokia (ex-Bell)

“We kregen onlangs nog een mooie illustratie van het feit dat kaderleden soms het slachtoffer van hun eigen statuut zijn. 4/5e van de werknemers bij ons is kaderlid. In ons sectorakkoord werd er afgesproken dat de maandlonen met €15 omhoog konden. Bij ons zijn de kaderleden daar botweg van uitgesloten. Normaal? BBTK-ABVV-Bell vindt van niet!”





Pierre Lapouge – Touring

“Momenteel ben ik de enige vakbondsvertegenwoordiger voor de kaderleden bij Touring. Mijn mandaat heeft een grote impact gehad op mijn collega-kaderleden want sommigen tonen nu echt belangstelling voor het vakbondswerk en zijn van plan om zich kandidaat te stellen bij de volgende sociale verkiezingen. Steeds meer werknemers komen me opzoeken en vertellen me over hun problemen. Als afgevaardigde ben ik al in verschillende belangrijke dossiers kunnen tussenkomen. Zo werd de kaderstructuur gereorganiseerd zonder verlies van statuut, banen of sociale verworvenheden. In de onderhandelingen heeft de directie echt met onze voorstellen rekening gehouden. Daarna hebben we infosessies georganiseerd om de veranderingen aan de werknemers uit te leggen. Een andere belangrijke verwezenlijking is de Car Policy voor kaderleden met een bedrijfswagen. Voordien waren de regels voor die categorie werknemers niet helder vastgelegd en we hebben een duidelijke omkadering kunnen afspreken. Ik ben ook meermaals tussengekomen in dossiers van pesterijen. Voor kaderleden die met zo’n problemen te maken krijgen, is het heel belangrijk dat ze er met een kaderafgevaardigde over kunnen praten en zich kunnen laten bijstaan. Over het algemeen staat de directie open voor dialoog maar je krijgt niets vanzelf. Als afgevaardigde moet je kunnen tonen dat je vastberaden bent en druk durft zetten, maar steeds in een constructieve ingesteldheid. Een beetje zoals een koorddanser: je moet het juiste evenwicht vinden om vooruit te raken...”

De BBTK, dat is:

- 21 gewestelijke afdelingen
- Duizenden afgevaardigden die dagelijks de rechten van de werknemers in de bedrijven van het land verdedigen.
- Bestendige secretarissen die dezelfde afgevaardigden ondersteunen in hun opdracht en indien nodig een luisterend oor bieden
- Een sociale dialoog in het bedrijf en de sector, op interprofessioneel, Europees en internationaal niveau.
- Een vertegenwoordiging bij de werkgevers en bij de regering om in een ruimer kader te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden die gelden voor alle werknemers van het land of voor je volledige sector.
- Een vakbond die stevige waarden verdedigt, die allen opgebouwd zijn rond solidariteit. Een vakbond die zich bekommert om alle onrecht, zowel groot als klein. Een vakbond die iedereen verdedigt met kracht, dynamisme, motivatie en overtuiging. Een vakbond die zich resoluut richt op de anderen en op de toekomst.

SOCIALE VERKIEZINGEN 2016

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 werkwereld: samen met jou willen we de toekomst tekenen. Een toekomst waar solidariteit en respect voor ieders rechten centraal staan!



Ook in deze reeks

In het blad krijg je telkens een specifiek thema in detail voorgesteld dat rechtstreeks verband houdt met kaderleden, waar ze recht op hebben en wat hen bezighoudt.

Blader dus gerust eens door de vorige nummers en volg zeker ook alles wat nog uitkomt!



➔ Alle nummers van Squared zijn eveneens beschikbaar op onze website www.bbtK.org/Kaderleden