

Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Papier- en kartonbewerkende Nijverheid (PC 136 en PC 222) en de sector Papierproductie (PC 129 en PC 221)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Ben Weyts, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS van de Sector Papier- en Kartonbewerkende Nijverheid en de Sector Papierproductie,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Lieve Vanlierde, Secretaris-Generaal Federatie der Papier- en kartonbewerkende bedrijven;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Deef Borloo, Secretaris ACV-Bouw-Industrie-Energie;
- Mevrouw Ann Verhelst, Secretaris ACV-Bouw-Industrie-Energie;
- De heer Erik Decoo, Nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB;
- De heer Dries Vreven, Secretaris ABVV-Algemene Centrale;

hierna "de sector" genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale subsidie van 318 000 EUR uit te betalen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de papier- en kartonbewerking, Marsveldplein 2 te 1050 Brussel (ondernemingsnummer: 0457.480.407 -bankrekeningnummer: BE57 7320 1149 2935) ter financiering van 3 VTE sectorconsulenten.

Artikel 2. De in dit sectorconvenant opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering uitbetaald.

Artikel 3. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 4. De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatsverbintenissen:

ANALYSE EN STRATEGIE

1. De sector algemeen: de papier- en kartonbewerkende industrie en de papierproductie industrie

De Vlaamse papier- en kartonbewerking is een heterogene sector waarbij verschillende deelsectoren te onderscheiden zijn met veel variatie in de eindproducten. De papier- en kartonsector is tewerkgesteld in de NACE-BEL code 17.2 'Vervaardiging van artikelen van papier of karton', waaronder vervaardiging van gegolfd papier, golfkarton, verpakkingsmateriaal van papier en karton, huishoudelijke en sanitaire papierwaren, kantoorbenodigdheden van papier, behangpapier en andere artikelen van papier en karton vallen:

1. Golfkarton: de productie van golfkarton focust zich op transport- en verpakkingsdozen, waarbij er veel techniek en kracht zit in de soort golf en lijmtchniek die men hanteert. Het zijn relatief grote productiebedrijven die dozen

produceren met een logistiek karakter om goederen te transporteren en te beschermen.

2. Vouwkarton en gelijmde dozen: in deze deelsector vinden we veel kleinere KMO's, maar ook nog enkele grote ondernemingen die drukwerk en stansen combineren om hoog kwalitatief werk af te leveren zoals parfumverpakkingen of champagnedozen.

3. Massief karton: deze deelsector is klein en specifiek, maar bevat volledig gerecycleerd karton dat uit verschillende lagen papier of hoog gram papier bestaat en daarom dikker aanvoelt en sterk is. Massieve kartonnen dozen worden gebruikt voor het beschermen en transporteren van bloemen, fruit, groenten, vlees, vis, ... en kunnen goed tegen vocht dat ontstaat op het veld of in de diepvries.

4. Zakken en enveloppen: de productie van zakken en enveloppen is verschillend, maar bevat gelijkenissen op de manier hoe dat het geplooid wordt en welke soorten machines of technieken gehanteerd worden. De productie van enveloppen is verminderd in Vlaanderen, maar wel geëvolueerd naar meer geïntegreerd drukwerk, maatwerk en innovaties rond nieuwe sluitingen en extra bescherming, vensters in het papier, niet scheurbaar papier, ...

5. Unieke bedrijven: er zijn enkele grote en hoog gespecialiseerde bedrijven die sterk staan in één zeer gespecialiseerd product. De sector telt bedrijven die speel- en collectiekaarten, sigarettenpapier, kokers, cadeaupapier, drukwerk voor kasten en laminaten, zelfklevend materiaal (etiketten), mondklappers, ... maken. Onder deze deelsector kunnen we ook de flexibele verpakkingen plaatsen. Flexibele verpakkingen bevatten hoogkwalitatief drukwerk en worden gebruikt bij o.a. de verpakking van voeding.

6. Kleine bedrijven: tot slot specialiseren een aantal ondernemingen zich specifiek in één product, zoals frietbakjes voor festivals, servetten en tafelaankleding voor de horeca, schriftjes en agenda's, ...

In de sector is er ook een opmerkelijke wijziging geweest van pure transportverpakking naar multifunctionele verpakkingen, de zogenaamde 'shelf ready packaging'. Hierbij krijgen verpakkingen naast transport en bescherming ook een verkoopfunctie. Verpakkingen worden hoogkwalitatief bedrukt in kleur en onderdeel van een merkimage dat de consument moet overtuigen tot aankoop. Het 'shelf ready packaging' concept vraagt om aantrekkelijke dozen en de integratie van nieuwe en gebruiksvriendelijke stripopeningsystemen. Producten worden immers niet meer afzonderlijk in de rekken geplaatst, maar aangeboden in volledige dozen (al dan niet op een pallet). Ingenieuze interne systemen doen de producten in een verpakking naar de voorkant schuiven, zodat klanten steeds een 'volle' doos lijken te zien.

De papier- en kartonsector is de afgelopen jaren sterk geëvolueerd en heeft een groot aanpassingsvermogen getoond om te gaan met de hogere klanteisen, strengere milieumaatregelen, voedselveiligheidsregels en de evoluties van technische processen. De eindproducten van onze sector zijn dus geëvolueerd naargelang de noden van de klant en de samenleving. Opmerkelijk is dat veel van die innovatie extern gedreven wordt: veel verpakkingbedrijven werken *business to business*, dus in opdracht van andere bedrijven die hun verpakkingen bij onze ondernemingen bestellen en daarbij hun productspecificaties opleggen. Gezamenlijk wordt dan gewerkt naar het beste ontwerp en eindproduct, steeds met duurzaamheid en *eco-design* in het achterhoofd. Deze evoluties gaan gepaard met veranderingen op technologisch en digitaal vlak, als op het vlak van arbeidsprocessen van werknemers aangezien machines, handelingen en vaardigheden mee veranderen naargelang het eindproduct. Ook de bedienden uit de sector die rechtstreeks in contact staan met het product of de klant zullen deze impact

voelen. In de toekomst zullen de huidige eindproducten blijven veranderen naar nieuwe varianten aangezien de technische mogelijkheden en de evoluties in de digitale wereld zich blijven ontwikkelen. Het zal een belangrijk aandachtspunt blijven voor ondernemingen om technologische mogelijkheden, wijzigingen in de Europese regelgeving en eisen van de klanten op te volgen omtrent verpakking, logistieke mogelijkheden, bedrukking, duurzaamheid en *eco-design*. Men zal hierbij aandacht moeten blijven besteden aan alle kennis, vaardigheden en competenties die samen met de werknemers zullen evolueren. Dit is een belangrijk gegeven om de controle op de arbeidsmarkt niet te verliezen. De innovativiteit van de sector om steeds proactief op zoek te gaan naar nieuwe mogelijkheden om papier en karton nog duurzamer in te zetten om zowel ecologisch, economisch, esthetisch als technisch te beantwoorden aan de verpakkingsnoden van morgen is opmerkelijk en vraagt om gedreven werkrachten met technische kennis, inzicht in innovatie en ambitie in productontwikkeling- en uitvoering.

De sector van papier- en karton maakt gebruik van hernieuwbare bronnen uit duurzaam beheerde bossen. Circulaire economie kenmerkt onze sector en er wordt veel aandacht aan besteed. De producten in onze sector zijn in hoge mate recycleerbaar en worden ook effectief in grote aantallen gerecycleerd. Dit maakt dat de papier- en kartonsector een streepje voor heeft op andere verpakkingsmaterialen die minder duurzaam blijken. Bovendien heeft de Universiteit van Bologna in 2016 (<https://www.golfkarton.org/nl/golfkarton-langer-vers/>) kunnen aantonen dat karton de levensduur van bepaalde voedingsmiddelen zoals groenten en fruit kan verlengen met 2-3 dagen extra in vergelijking met andere verpakkingsmaterialen. De sector is daarnaast continu actief bezig met het verbeteren van zijn duurzaamheidsbeleid. Er worden zowel maatregelen genomen om de eigen impact op het leefmilieu te verminderen, maar ook de eindproducten die producenten op de markt brengen worden steeds duurzamer. Onze sector bedrukt, beplakt en versnijdt papier of karton waardoor dit een impact heeft op de recyclage van de materialen. Het onderzoeken, identificeren en begroten van deze impact ziet de sector als een doelstelling voor de toekomst. Zowel de sector, ondernemingen, klanten en consumenten moeten zich realiseren wat de impact is en wat de gevolgen kunnen zijn van het creëren van een bepaald product. De sector volgt de Europese richtlijnen rond *Single Use Plastics Directive* op de voet, waarbij eenmalige verpakkingen (zoals oorstaafjes, rietjes, koffiebekers *on the go*, ...) aan banden worden gelegd. Bepaalde bedrijven uit onze sector voelen deze maatregelen als zij bijvoorbeeld polymeer gebruiken bij papieren of kartonnen voedingsverpakkingen. Proactief houdt de sector rekening met het feit dat de Europese richtlijnen in 2024 kunnen uitgebreid worden naar andere materialen, naast de huidige focus op de verwerking en productie van plastic. Het blijft daarom een uitdaging voor de sector om producten te ontwerpen die tegelijk de ecologische en economische aspecten combineren, als de eisen van de klant op esthetisch en technisch vlak inwilligen. Het ecologisch ontwerpen of *eco-design* zal steeds meer aandacht krijgen om plastic in het product te vermijden zonder in te boeten aan functionaliteit. We voorspellen dan ook dat kennis over ontwerp mogelijkheden van papier- en karton producten, alsook kennis over druktechnieken, materiaalgebruik, emissiefactoren en het contact wat ontstaat bij het verpakken van een product (vb. voeding) nog belangrijker wordt in de toekomst. Dit impliceert dat zowel werkgever en werknemer continu zullen moeten bijleren en hun handelingen zullen moeten aanpassen om op de hoogte te blijven en tegemoet te komen aan de hedendaagse noden.

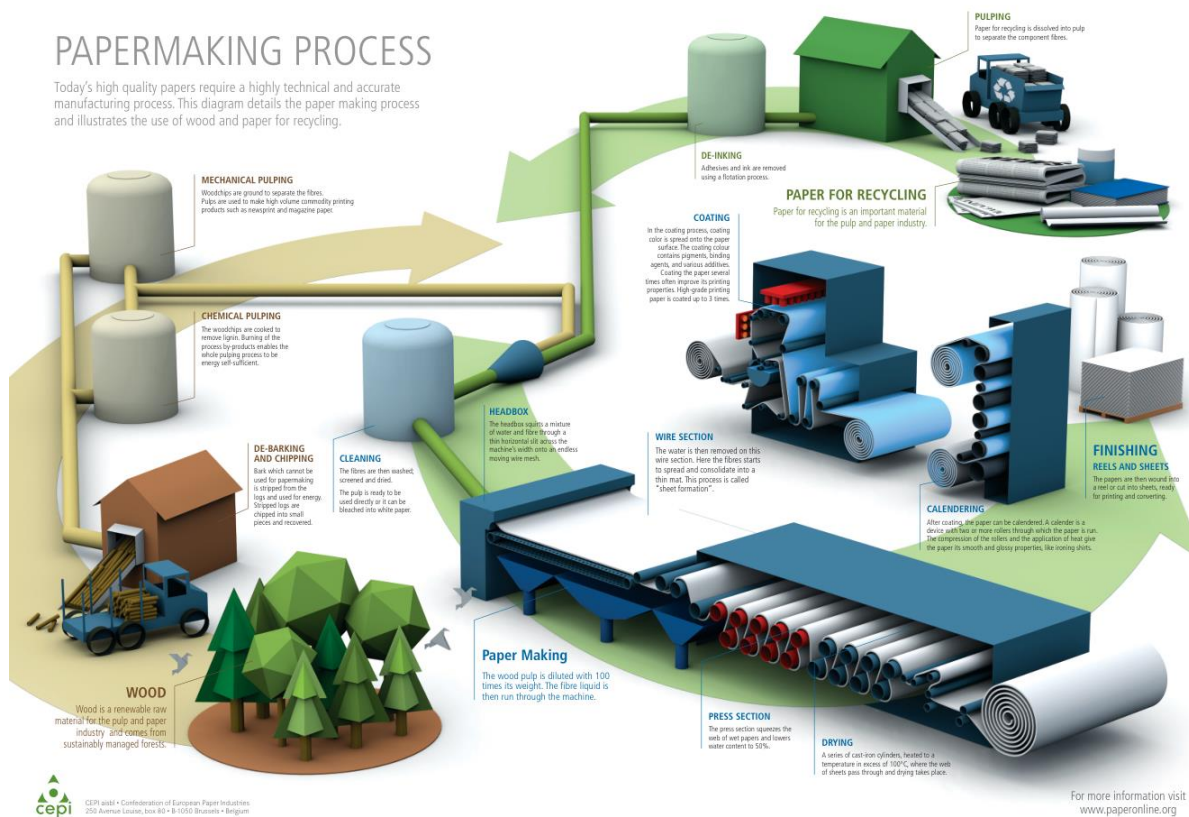
De Vlaamse papierproductie industrie valt onder de NACE-BEL code 17.1 'Vervaardiging van papierpulp, papier en karton'. De bedrijven binnen de papierproductie hebben verschillende bedrijfsactiviteiten:

1. Het maken van papierpulp

2. Oud grafisch papier (kranten, magazines) recycleren tot nieuwe witte papierpulp voor alles wat drukwerk is
3. Verpakkingspapier maken (om vervolgens golfkarton mee te kunnen maken in de papier- en kartonbewerkende industrie)
4. Hygiënisch papier maken (keukenpapier en wc-papier van hoge kwaliteit, ...)
5. Specialisaties van papiersoorten voor andere doeleinden dan drukwerk (papier dat niet brand, papier met speciale vezels, ...)

Het hoogwaardige papier van vandaag vereist een zeer technisch en nauwkeurig productieproces. Nieuwe pulp is echter een integraal onderdeel van het papierproductieproces: papier kan niet onbeperkt worden gerecycled omdat de vezels hun papierproductie-eigenschappen verliezen.

De onderstaande *infographic* beschrijft het papierproductieproces en illustreert het uitgebreide gebruik van papier voor recycling.



CEPI
CEPI assil • Collaboration of European Paper Industries
200 Avenue Louise, box 80 • B-1050 Brussels • Belgium

For more information visit
www.paperonline.org

Bron: www.cepi.org.

2. Analyse – de sector in cijfers en trends

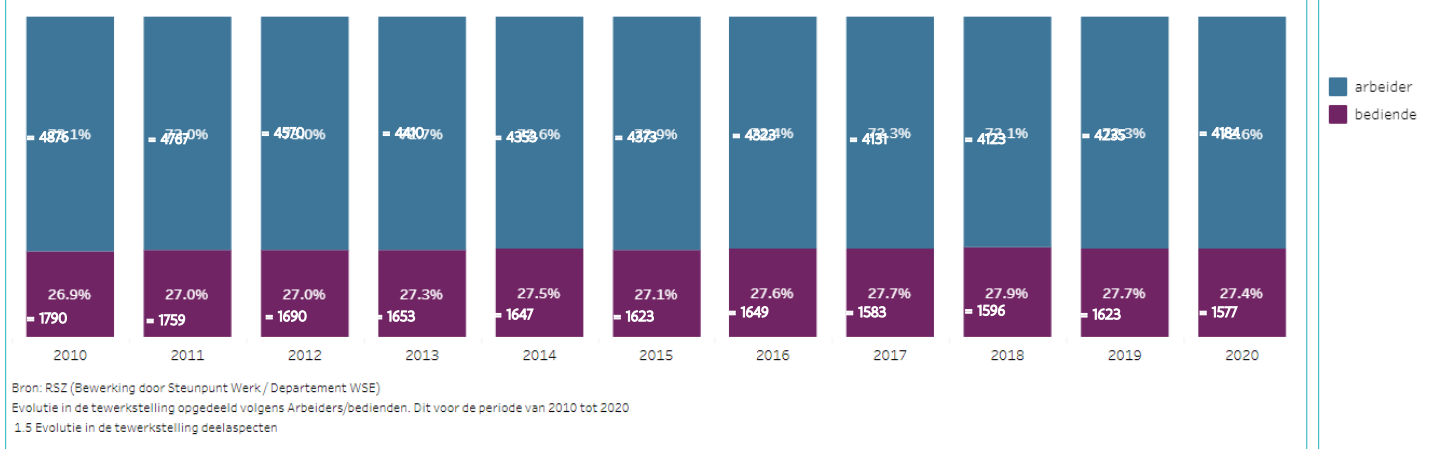
De papier- en kartonsector is in België vertegenwoordigd door ongeveer 224 bedrijven, waarvan het merendeel in Vlaanderen gevestigd is. Het grootste deel van werknemers (38,2%) is tewerkgesteld in de grote ondernemingen binnen onze sector (200 – 499 werknemers). 36,9% van de werknemers vinden we terug in middelgrote ondernemingen (50 – 199 werknemers). Het laagste percentage (15%) werkt voor kleine ondernemingen (20- 49 werknemers) (Departement Werk & Sociale Economie, 2020). Het overgrote deel van de sector (+/- 84%) bestaat uit kleine ondernemingen met minder dan 50 medewerkers. +/- 12% van de bedrijven zijn middelgrote ondernemingen met 50-250 medewerkers en +/- 4% van de bedrijven stelt meer dan 250 medewerkers tewerk. Door de kleinschaligheid van de meeste bedrijven in onze sector, kunnen ze

vaak niet beroep doen op een aparte opleidings- of human resources afdeling. Om die reden proberen we de vele KMO's ondersteuning te bieden via onze dienstverlening (website, sociale media, mails, nieuwsbrieven) waar we de belangrijkste informatie verzamelen op vlak van opleiding, HR, subsidies, tewerkstellingsmaatregelen, ... Via ons opleidingsaanbod en de bijhorende subsidies proberen we de administratie en kosten voor de werkgevers te verlagen. We bereikten de afgelopen jaren meer en meer bedrijven door onze aanpak van persoonlijke e-mails, nieuwsbrieven, bedrijfsbezoeken, jaarkalender, deelname aan jobbeurzen,... Het verzamelen van de juiste e-mailadressen blijft daarbij heel belangrijk om de juiste contactpersonen/leidinggevenden op de werkvloer te bereiken en geen contact te verliezen met het bedrijf. We gaan daarnaast zoveel mogelijk op bezoek bij bedrijven om ons aanbod of bepaalde projecten voor te stellen alsook wanneer er een nieuwe CEO of HR Manager in dienst is.

De papierproductiesector is in België vertegenwoordigd door 8 bedrijven, waarvan ook het merendeel in Vlaanderen gevestigd is. De bedrijven zijn allemaal grote ondernemingen, met een totale tewerkstelling van 2836 werknemers, waarvan 2011 arbeiders en 825 bedienden (INDUFED, 2021). Het overgrote deel van werknemers (53,8%) is tewerkgesteld in heel grote ondernemingen binnen de sector (500 – 999 werknemers), 33,0% van de werknemers zijn tewerkgesteld in grote ondernemingen (200 – 499 werknemers) en 7,8% is tewerkgesteld in middelgrote ondernemingen (100 – 199 werknemers) (Departement WSE, 2020). In de papierproductiesector zijn geen kleine KMO's vertegenwoordigd.

Tewerkstelling

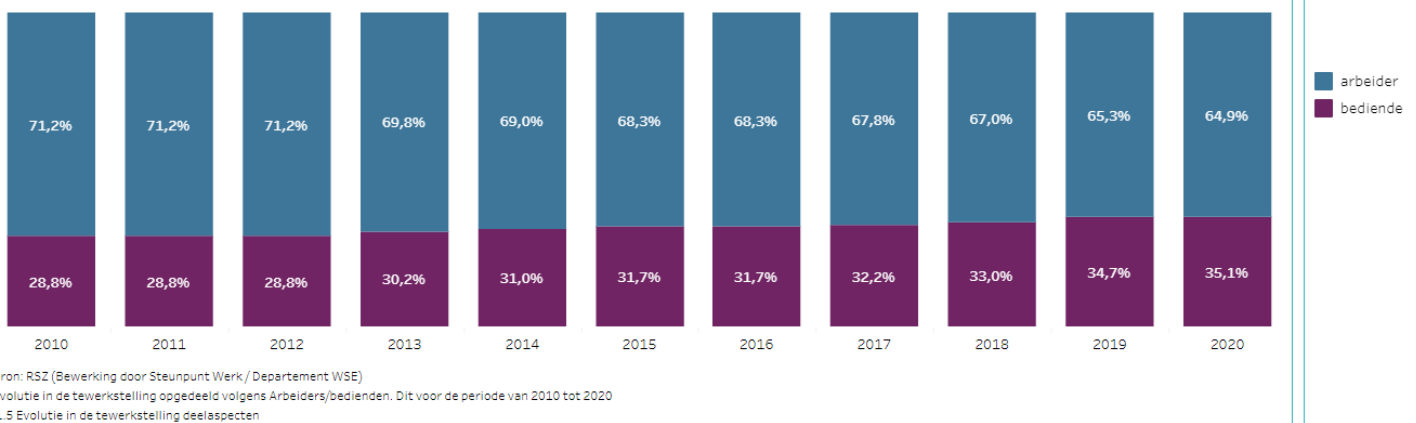
De werknemers van **de sector papier- en kartonbewerking** zijn ondergebracht in de paritaire comités 136 (arbeiders) en 222 (bedienden). De werknemers van **de sector papierproductie** vallen onder de paritaire comités 129 (arbeiders) en 221 (bedienden). De arbeidersprofielen oefenen beroepen uit zoals drukker, drukvoorbereider, drukafwerker (stanser, vouwplakken), operator en technische ondersteunende functies zoals elektriciens, onderhoudstechnicus, ... De bediendenprofielen bevatten functies zoals administratie bij de inkoopafdeling, vertegenwoordigers in de buitendienst, boekhouding, export, ingenieurs in de fabriek en ondersteunende functies binnen HR. Daarnaast werken er ook bedienden in de sector van papier- en kartonbewerking met de functie van designers in de productontwikkeling. Tot slot zijn er ook 'doorgegroeide arbeiders' die actief zijn als technische bedienden op de werkvloer met leidinggevende functies. De benoeming van technisch arbeider of bediende is heel verschillend van bedrijf tot bedrijf en ligt vaak vast in tradities binnen het bedrijf. De sector vertegenwoordigt wel nog steeds meer arbeiders dan bedienden, in 2020 respectievelijk 4184 en 1577 (zie tabel 1) (Departement Werk en Sociale Economie, 2023). De tewerkstelling in de sector van papier- en kartonbewerking is gedaald. We zien een daling van – 13,6% tegenover 2010 (Departement Werk en Sociale Economie). Een deel van die daling is toe te schrijven aan de outsourcing van bepaalde activiteiten, aan het gebruik van interims om flexibele inzet mogelijk te maken, als aan het groot aandeel oudere werknemers in de sector waardoor de uitstroom momenteel groter is dan de instroom. In 2019 is er echter terug een lichte stijging op te merken van het aantal werknemers binnen de sector. De deelsectoren golfkarton en vouwkarton nemen het grootste tewerkstellingsaandeel voor zich. Voor de papierproductiesector is het opvallend dat de afgelopen 10 jaar er een stijgende trend is voor het percentage bedienden, en een dalende trend van het percentage arbeiders (zie tabel 2).



Tabel 1: Evolutie werknemerspopulatie pc 136 en pc 222

Bron: Departement WSE, 2023

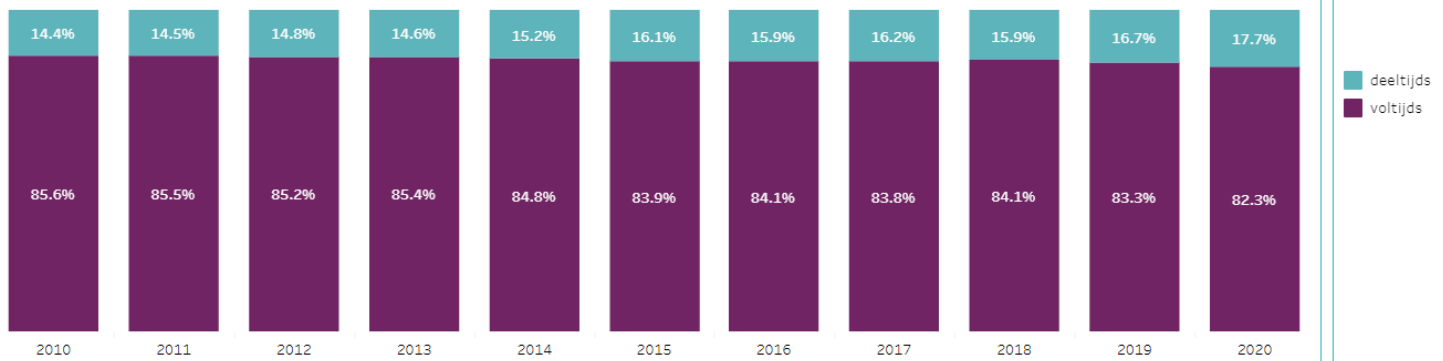
Tabel 2: Evolutie werknemerspopulatie pc 129 en pc 221



Bron: Departement WSE, 2023

In de sector van papier- en kartonbewerking is ongeveer 82,3% van de loontrekkende voltijds aan de slag (2020). 17,7% werkt in een deeltijds arbeidsregime (2020). Het percentage voltijds equivalenten evolueerde in een dalende trend over de jaren heen. Waar in 2010 nog 85,6% voltijds aan de slag was is dit in 2020 maar 82,3%. In tabel 3 wordt deze dalende evolutie weergegeven.

In de sector van papierproductie is 84,7% van de werknemers voltijds aan het werk, 15,3% van de werknemers werkt deeltijds (2020). Het percentage deeltijdse equivalenten is op 10 jaar tijd opvallend gestegen in de papierproductiesector, zie tabel 4.

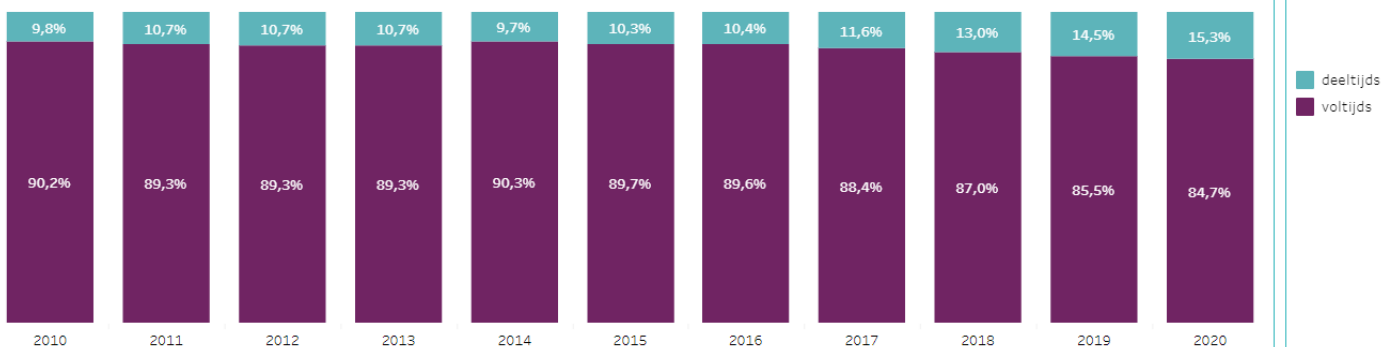


Bron: RSZ (Bewerking door Steunpunt Werk / Departement WSE)
 Evolutie in de tewerkstelling opgedeeld volgens Arbeidsregime. Dit voor de periode van 2010 tot 2020
 1.5 Evolutie in de tewerkstelling deelaspecten

Tabel 3: Evolutie werknemerspopulatie voltijds/deeltijds regime pc 136 en pc 222

Bron: Departement WSE, 2023

Tabel 4: Evolutie werknemerspopulatie voltijds/deeltijds regime pc 129 en pc 221



Bron: RSZ (Bewerking door Steunpunt Werk / Departement WSE)
 Evolutie in de tewerkstelling opgedeeld volgens Arbeidsregime. Dit voor de periode van 2010 tot 2020
 1.5 Evolutie in de tewerkstelling deelaspecten

Bron: Departement WSE, 2023

Ploegenarbeid

In de sector van de papier- en kartonbewerkende industrie is het overgrote deel van de werknemers tewerkgesteld in wisselende ploegen. Deze bedrijven produceren in twee-, drie- of zelfs vierploegenstelsels.

De papierproductiesector wordt gekenmerkt door een arbeidsorganisatie met ploegenarbeid in full continu systemen. In de huidige tijden anno 2023 is het niet meer vanzelfsprekend om voor deze soort tewerkstelling voldoende (technisch geschoold) personeel te vinden.

Opleidingsniveau

Het merendeel van de arbeiders in onze sectoren is middengeschoold, namelijk 47,4% voor papier- en kartonbewerking en voor de papierproductie ligt dit cijfer nog iets hoger (56,4%). 29,7% en 30,3% zijn de percentages van de werknemers die kortgeschoold zijn voor de respectievelijke twee sectoren. Het restpercentage is hooggeschoold of onbekend. Kijkend naar de bedienden zien we een tegenovergestelde tendens. De meeste bedienden zijn namelijk hooggeschoold. Het percentage dat hiermee samengaat is 55,1% in de sector van papier- en kartonbewerking en 59,2% in de sector van papierproductie. De volgende grootste groep bedienden is middengeschoold wat neerkomt op 35% voor papier- en karton en 28,6% voor papierproductie. De rest van de bedienden zijn kortgeschoold of onbekend (Departement WSE, 2023). In tabel 5 kan je zien dat er bovendien een verschil is in scholingsgraad en geslacht. Het grootste gedeelte van de mannen en vrouwen in de papiernijverheid (papierproductie + papier- en kartonbewerkende sector) zijn middengeschoold, maar bij de tweede grootste groep zijn de mannen laaggeschoold en de vrouwen hooggeschoold. Als we de twee cijferbronnen combineren kunnen we dus concluderen dat de bediendenprofielen in de sector voornamelijk vrouwen zijn.

Vroeger was er in beide sectoren sprake van veel ongeschoolde arbeiders die relatief zware arbeid moesten verrichten. In de loop der jaren zijn er veel investeringen gebeurd van nieuwe machines en productieprocessen. Werkgevers zoeken daarom vandaag de dag naar meer technisch geschoolde werknemers zoals elektromechanici, drukkers, techniekers, technisch operatoren,... Door de hedendaagse tendens op de arbeidsmarkt anno 2023 waar techniek en digitalisering in de meeste sectoren aan kracht winnen, heerst er een grote schaarste wat betreft deze profielen. De problematiek die hier tevens bij komt kijken is dat technische richtingen in het onderwijs nog bezig zijn aan hun groei en opwaardering (vb. via STEM) en we in de loop der jaren o.a. grafische studierichtingen zijn verloren door lage leerlingenaantallen. Hierdoor is de uitstroom vanuit het onderwijs momenteel niet sterk genoeg om de vraag naar de juiste werknemers te beantwoorden. In tabel 6 kan men zien dat het aantal vacatures meer dan het vijfdubbel is dan het aantal leerlingen die uitstromen in het BSO en TSO onderwijs.

Het is daarom een frequent gegeven geworden om te zoeken naar werknemers die over de gewenste capaciteiten (vb. technisch inzicht, juiste motivatie) beschikken om met bijkomende scholing door te groeien in de onderneming. Op vaktechnisch en technisch gebied komen deze medewerkers vaak theoretische kennis tekort (vb. specifieke druk- of technische processen of afwerkingstechnieken). Door het aanbieden van opleidingsprogramma's op maat van de sector willen we deze medewerkers de kans geven om nieuwe competenties te verwerven die noodzakelijk zijn om mee te kunnen met de technologische evolutie en digitalisering binnen de sector, zodat hen een duurzame tewerkstelling kan gegarandeerd worden.

Tabel 5: Scholinggraad papiernijverheid (papierproductie + papier- en kartonbewerking)

| Industrie du papier et du carton / Papier- en kartonnijverheid | Nombre de travailleurs (ETP) / Aantal werknemers (VTE) |
|--|--|
| | 2019 |
| Total / Totaal | 11.218 |
| Hommes / Mannen | 9.063 |
| Niveau primaire / Lager onderwijs | 1.711 |

| | |
|--|--------------|
| Niveau secondaire / Secundair onderwijs | 5.922 |
| Niveau supérieur non universitaire / Hoger niet-universitair onderwijs | 906 |
| Niveau universitaire / Universitair onderwijs | 524 |
| Femmes / Vrouwen | 2.155 |
| Niveau primaire / Lager onderwijs | 372 |
| Niveau secondaire / Secundair onderwijs | 1.050 |
| Niveau supérieur non universitaire / Hoger niet-universitair onderwijs | 438 |
| Niveau universitaire / Universitair onderwijs | 295 |

Bron: INDUFED

Tabel 6: Uitstroom onderwijs en aantal vacatures

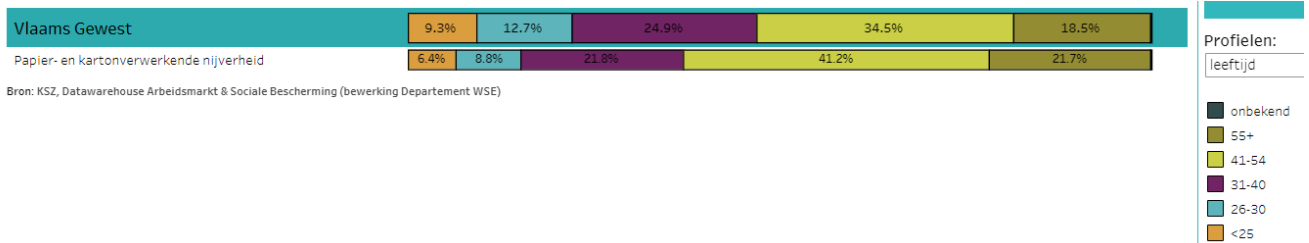
| | BSO-TSO Uitstroom uit onderwijs (Print richtingen) | Print vacatures |
|------|---|--------------------|
| 2015 | 126 | 451 |
| 2016 | 90 | 447 |
| 2017 | 128 | 461 |
| 2018 | 127 | 393 |
| 2019 | 110 | 419 |
| 2020 | 87 | 435 |
| 2021 | 84 | 464 |

Bron: GRAFOC

Leeftijd

Zowel bij de bedienden als bij de arbeiders situeert het merendeel van de werknemers voor de beide sectoren zich in de leeftijdsgroep tussen 41 en 54 jaar (zie tabellen 7, 8, 9 & 10). De tweede grootste groep werknemers is verschillend voor de papier- en kartonsector bij de bedienden en de arbeiders. Bij de arbeiders zien we dat dit de leeftijdsgroep 31-40 jaar is (tabel 7). Terwijl dit bij de bedienden gaat over de categorie 55+ (tabel 8). Voor de papierproductiesector valt de tweede grootste groep werknemers binnen de leeftijdscategorie 55+ (tabel 9 & 10). In het algemeen toont dit aan dat de vergrijzing van de Belgische bevolking niet voorbij gaat aan de papier- en kartonbewerkende en papierproductie industrie. We zien duidelijk dat het percentage uitstromers stijgt met de jaren (zie tabel 10). De meeste ondernemingen worden op dit moment geconfronteerd met een belangrijke uitstroom van werknemers, en gezien het grote aantal werknemers tussen de 51 en 54 jaar zal deze trend zich de komende jaren verder zetten. Ondernemingen zijn vaak in fases gegroeid en hebben aanwervinggolven gekend, waardoor er grote groepen werknemers van eenzelfde leeftijdscategorie bestaan. Het is belangrijk dat de ondernemingen nadenken over

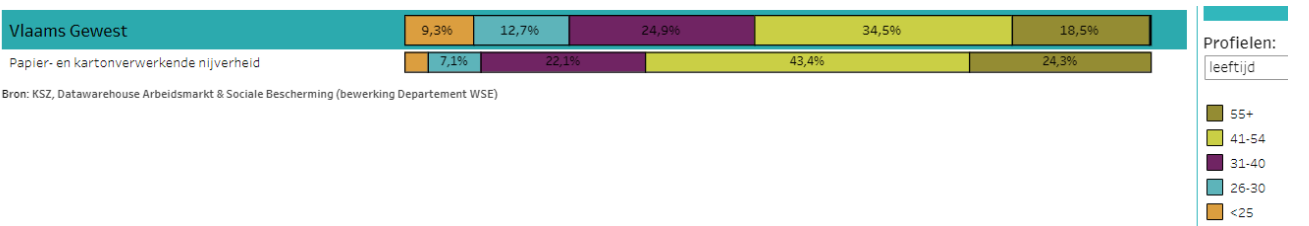
mogelijkheden om deze grote groep van werknemers zo lang mogelijk werkbaar en gemotiveerd aan het werk te houden.



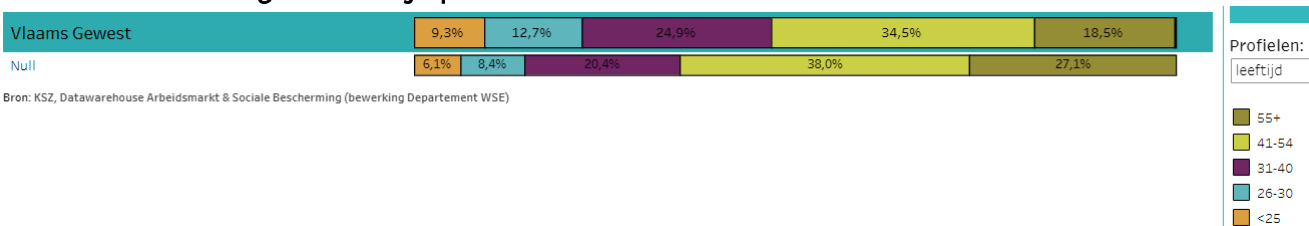
Tabel 7: Tewerkstelling naar leeftijd pc 136

| UITSTROOM 55+ / TOTALE UITSTROOM (%) |
|--|
| 11,7 |
| 12,4 |
| 17,0 |
| 18,1 |
| 13,9 |
| 24,4 |
| 23,5 |
| 17,3 |

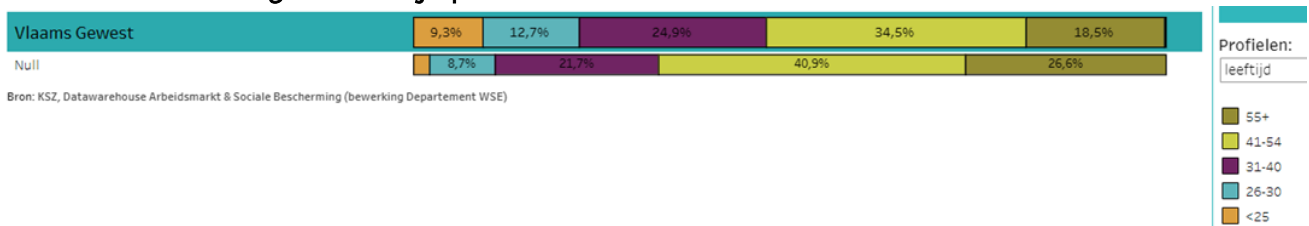
Tabel 8: Tewerkstelling naar leeftijd pc 222



Tabel 9: Tewerkstelling naar leeftijd pc 129



Tabel 10: Tewerkstelling naar leeftijd pc 221



Tabel 11: Percentage uitstroom 55 plussers

2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021

Bron: Departement Werk en Sociale Economie

Geslacht

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in beide sectoren, met slechts een tewerkstelling van 27,2% vrouwen en 72,8% mannen in de papier- en kartonindustrie, en 10,8% vrouwen en 89,2% mannen in de papierproductie industrie. Bij de arbeiders is dit verschil het meest uitgesproken. Deze groep bestaat uit 78,7% mannen en 21,3% vrouwen voor papier- en kartonbewerking en 97,7% mannen voor de papierproductie. De bedienden in beide sectoren hebben een verdeling van 56,1% mannen tegenover 43,9% vrouwen in papier- en kartonbewerking, en 73,9% mannen tegenover 26,1% vrouwen in papierproductie. Eén van de oorzaken waarom vrouwen niet goed vertegenwoordigd zijn in onze sector is historisch van aard. Vroeger vereiste het meeste arbeiderswerk een bepaalde fysieke inzet waarbij de aard van het werk niet werd aangemoedigd voor vrouwelijke werknemers. Deze historiek vindt men nog steeds weerspiegeld in de functieclassificatie van de sectoren die dateert uit het tijdperk waar een onderscheid tussen zware en lichte arbeid in belangrijke mate het niveau van de functie bepaalde. De technologische evolutie heeft veranderingen teweeg gebracht wat betreft de aard van het werk: fysieke kracht is tegenwoordig minder belangrijk en andere competenties worden vereist van de werknemers die zowel bij mannen als vrouwen te vinden zijn.

Ook in het onderwijs zien we nog steeds een verschil in het aandeel jongens en meisjes in grafische en technische studierichtingen van zowel het beroeps secundair onderwijs als het technisch secundair onderwijs. In het beroeps secundair onderwijs studeerden er binnen de grafische tak 360 jongens af tegenover 190 meisjes. In het technisch onderwijs is dat 1086 jongens en 367 meisjes (Departement Onderwijs Vlaanderen).

Opleidingsparticipatie

Het sectorfonds PaperPackSkills biedt subsidies aan voor het volgen van opleidingen aan zowel pc 136 als pc 222. Eerst werd deze dienst enkel verleend aan pc 136. Maar sinds 2021 kunnen ook werknemers vanuit pc 222 terugvallen op financiële steun.

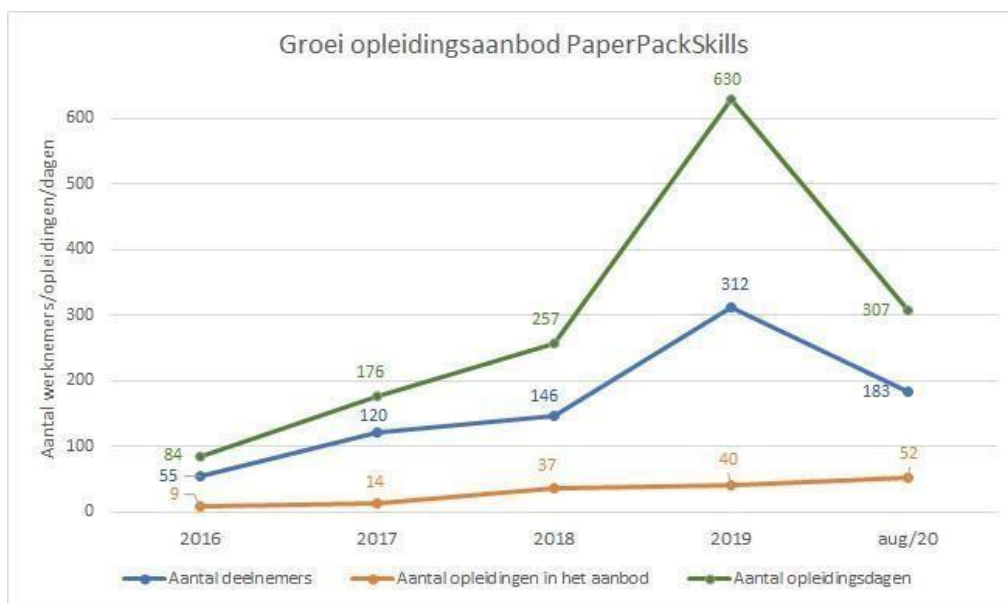
In grafiek 1 kan men de evolutie waarnemen van onze sterk groeiende dienstverlening. De groei wordt vastgesteld op vlak van deelnemende arbeiders, het aantal opleidingsdagen als het aantal opleidingen in het aanbod. Vooral in 2019 is de opleidingsparticipatie sterk gegroeid door de inspanningen van het sectorfonds om zijn dienstverlening en opleidingsaanbod bij de bedrijven bekend te maken. Dit doen we o.a. via bedrijfsbezoeken,

via infosessies bij de sociale partners en via de verschillende communicatiekanalen (mailings, nieuwsbrief online/papier, LinkedIn, jaarkalender, ...). Het opleidingsaanbod bestaat uit een divers aantal opleidingen rond mentorschap, leidinggeven, taalcoaching, welzijn, technische en veiligheidsopleidingen, communicatie en bureautica. Vanaf maart 2020 daarentegen heeft PaperPackSkills een grote terugval gekend in het aantal opleidingsdagen en het aantal deelnemers, aangezien er door de COVID-19 crisis opleidingen werden geannuleerd, maar vervolgens ook minder nieuwe opleidingen zijn gereserveerd.

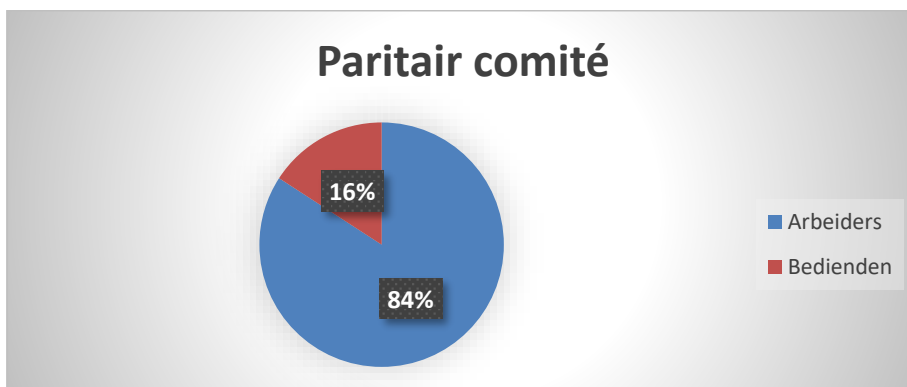
In 2021 zijn het aantal opleidingsdagen weer sterk gestegen. In dit jaar eindigden we met een aantal van 518 dagen. De terugval door Covid-19 die we zagen in 2020 werd in 2021 duidelijk gecompenseerd. Het aantal opleidingsdagen is nog steeds niet op het niveau van het jaar 2019 maar we kijken positief naar de toekomst.

Verder zien we dat de aanvragen die gedaan werden in 2021 vooral vanuit pc 136 onze richting uitkwamen en er minder vragen vanuit pc 222 kwamen (zie grafiek 2). Dit is te wijten aan het feit dat het sectorfonds zich in het verleden enkel heeft toegespitst op de arbeiders. We zullen dan ook extra moeite doen om opleidingen gericht naar pc 222 in de verf te zetten.

Grafiek 1: groei opleidingsaanbod PaperPackSkills



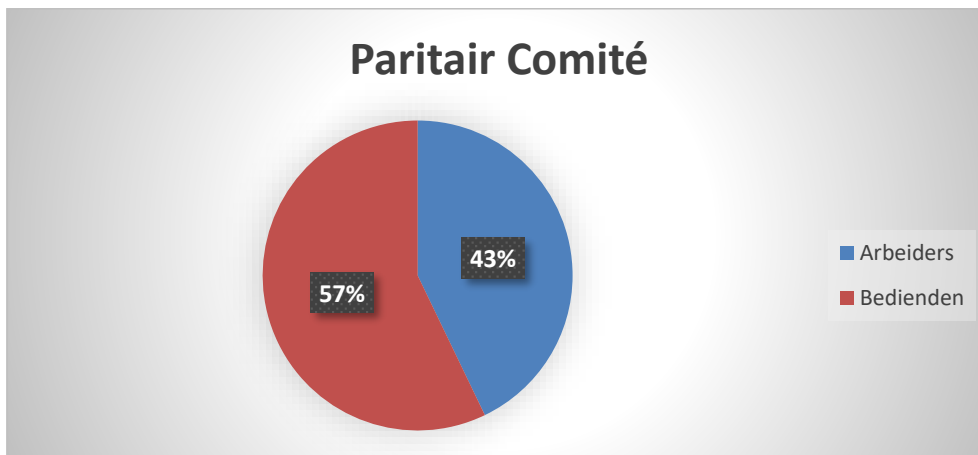
Grafiek 2: aanvragen opleidingen per paritair comité



Werkbaar werk

Het sectorfonds biedt sinds 2020 ook subsidies aan voor opleidingen omtrent werkbaar werk. Deze worden voor 100% terugbetaald. De meeste aanvragen die in 2021 binnenkwamen gingen over leidinggeven, mentoropleidingen en feedback geven. Verschillend van ons gewoon aanbod werden opleidingen rond werkbaar werk vooral aangevraagd voor werknemers binnen pc 222 (zie grafiek 3). We aanschouwen een percentage van 57% (pc 222) ten aanzien van 53% (pc 136).

Grafiek 3: aanvragen opleidingen werkbaar werk per paritair comité



Naast het aanbieden van subsidies voor opleidingen participeert het sectorfonds ook in andere initiatieven. Samen met verschillende andere sectorfondsen zetten we een intersectorale campagne op. Het doel van deze campagne is de ondernemingen ondersteuning bieden en bewustwording creëren rond het thema 'Preventie van langdurige ziekten'. Hiervoor werkten we samen met een communicatiebureau. Filmpjes, posters, social media posts etc. werden aangemaakt. Deze zullen binnenkort verspreid worden. Daarnaast zullen we infosessies organiseren met sprekers die ervaring hebben met het thema. Het werken rond langdurige ziekten is van belang binnen onze sector. Binnen de sector papier- en kartonbewerking zien we namelijk een ziekteverzuim van 8,9% (er zijn geen cijfers beschikbaar voor de papierproductiesector). Er zijn verschillende soorten ziekteverzuim. Kort verzuim, middellang verzuim en langdurige verzuim. Opvallend is dat binnen de sector het hoogste aantal ziekten langdurig afwezig is. Van de 8,9% zieken is 4,95% langdurig ziek. Met onze intersectorale campagne willen we inzetten op preventie van deze laatste groep.

In 2018-2019 kwam er het initiatief 'Proefwerven Werkbaar Werk'. Tijdens dit proefproject kregen 9 bedrijven een groot aandeel subsidies om a.d.h.v. een gedragen werkgroep uit te zoeken waar de prioriteiten lagen voor dat bedrijf binnen het thema van werkbaar werk. De subsidie was er op gericht dat het bedrijf in samenwerking met de interne werkgroep de prioriteiten meteen kon omzetten in acties. De deelnemende bedrijven hebben de proefwerven elk succesvol doorlopen met heel uiteenlopende doelstellingen en acties binnen werkbaar werk als resultaat. Een uitloper van dit project is de 'Stuurgroep Werkbaar Werk' die de dag van vandaag nog steeds actief is binnen beide sectoren van pc 136-222 en pc 129-221 en gesteund wordt door de sociale partners. Tijdens

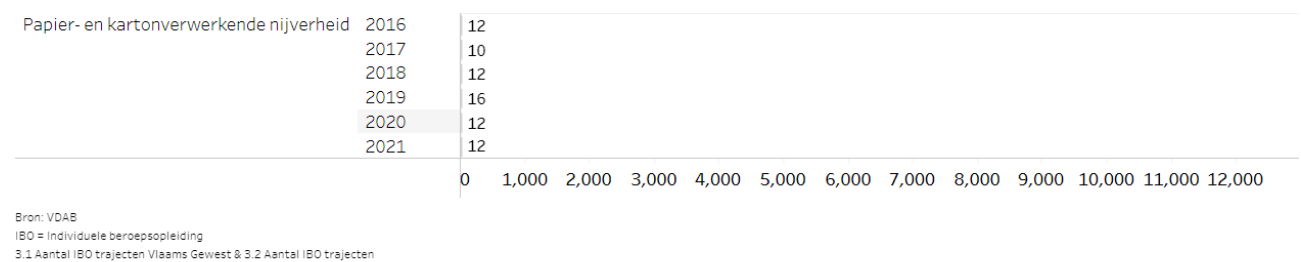
deze stuurgroep vergaderingen worden verschillende ideeën en initiatieven rond werkbaar werk onderzocht en uitgewerkt (Bv. infosessies rond zelfroosteren, kennismaking met onderzoek van professor Peggy De Prins en UAntwerpen, ...).

Hoe het met de algemene stand van zaken is gesteld binnen werkbaar werk in de sector weten we op dit moment niet via concrete cijfers, doordat onze sector helaas niet mee wordt opgenomen in het onderzoek van de werkbaarheidsmonitor dat de Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV sinds 2004 uitvoert om de werkbaarheid van het werk in Vlaanderen te meten (Groepssectorfoto 2020 Departement WSE). De algemene cijfers van Vlaanderen duiden op een daling van de werkbaarheidsgraad, wat duidt op een toenemende signalisatie van knelpunten op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden, leermogelijkheden en werk-privébalans, waarbij werkstress het meest problematisch blijkt.

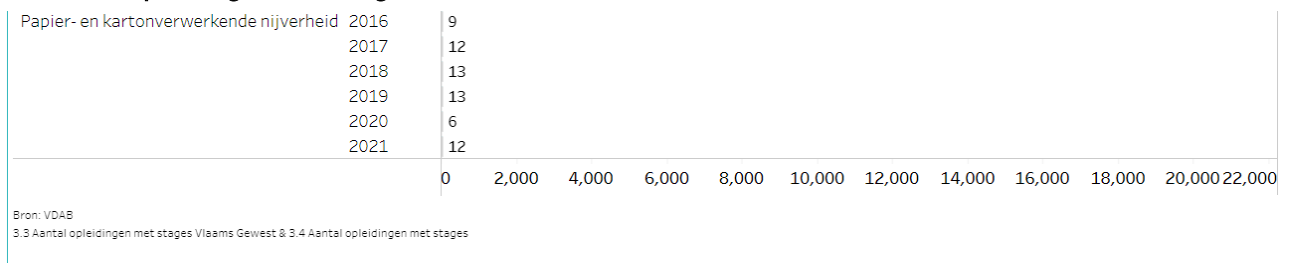
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

De aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt is een moeilijk thema binnen de papier- en kartonbewerkende industrie. In vergelijking met andere sectoren loopt het moeizaam om werkzoekenden aan te trekken tot de sector. De VDAB voorziet IBO trajecten en opleidingen met stages om werkzoekenden tot de sector van de papier- en kartonbewerkende industrie op te leiden. In tabel 11 kunnen het aantal IBO trajecten waargenomen worden. In 2021 was dit een totaal van 12 trajecten. Doorheen de jaren is dit aantal zo goed als gelijk gebleven. Enkel in 2019 aanschouwen we een stijging. Ook de opleidingen met stage strandde op 12 trajecten in 2021 (tabel 12). Ook dit aantal bleef redelijk stabiel over tijd. Verdere informatie over cijfers rond duaal leren en leren en werken kan men terugvinden in het duaal addendum van de grafische en papier- en kartonbewerkende sector.

Tabel 11: IBO trajecten



Tabel 12: Opleidingen met stage



3. Strategie

Binnen de sectoren van papier- en kartonbewerking en papierproductie zijn er heel wat uitdagingen. Tijdens het beschrijven van de cijfers en trends bespraken we er al enkelen. Binnen deze sectie gaan we dieper in op de meest prominente uitdagingen.

De eerste uitdaging is het feit dat de papier- en kartonbewerkende industrie een heterogene sector is. Dit betekent dat de eindproducten heel uiteenlopend zijn (zie sectie: 'De sector algemeen'). De eindproducten gaan van het produceren van golfkarton en vouwkarton tot het maken van mondklappers en gezelschapsspellen. Dit brengt met zich mee dat ook procedures, maatregelen, noden en verwachtingen van bedrijf tot bedrijf verschillen. Het zorgt ervoor dat we als sectorfonds maatwerk moeten verrichten. Door de verscheidenheid van bedrijven kunnen we vaak geen projecten uitrollen die voor alle bedrijven gelijklopend zijn. Als sectorfonds moeten we bij elk project per bedrijf gaan afdelen wat de noden en verwachtingen zijn om hierop te kunnen inspelen. Deze nood aan maatwerk vormt een uitdaging voor de werking van het sectorfonds.

Een tweede uitdaging is de vergrijzing. De meeste werknemers binnen de papier- en kartonbewerkende en papierproductie industrie bevinden zich in de leeftijdscategorie 41 – 54 jaar. De tweede grootste groep van werknemers vallen binnen de 55 plussers. Dit bewijst dat er een vergrijzing in de sector aan de gang is en vormt voor beide sectoren een absolute uitdaging. Ten eerste brengt dit met zich mee dat er manieren gevonden moeten worden om kennis te waarborgen. Een grote groep mensen met enorm veel ervaring en kennis over de sector zal uitstromen. Het is van belang dat deze informatie niet verloren gaat. Ten tweede moeten de werknemers die uitstromen vervangen kunnen worden en moeten er nieuwe werknemers aangeworven worden (zie sectie: 'leeftijd').

Een derde uitdaging is het aantrekken van nieuwe medewerkers tot de sector. De huidige uitstroom uit het onderwijs is te laag. Er zijn meer dan vijfdeels zo veel vacatures als er leerlingen uitstromen uit het onderwijs (BSO-TSO). Dit vormt één van de redenen waarom het zo moeilijk is om nieuwe medewerkers te vinden. Andere redenen zijn de bekendheid en de aantrekkelijkheid van de sector. In het algemeen is de kennis over de sector bij leerlingen, ouders, leerkrachten, zij-instromers en het grote publiek te laag. We willen daarom graag inzetten op een positieve kennismaking met de sector voor huidige en toekomstige werkzoekenden. Hierbij is het niet alleen belangrijk om leerlingen te bereiken, ook ouders en leerkrachten moeten meegenomen worden in de communicatie. Onderzoek (Viona Onderzoek: 'Wie kiest voor duaal?', 2021) toont namelijk aan dat beide groepen een grote invloed hebben op de studierichtingskeuze van jongeren (zie sectie 'Opleidingsniveau'). Voor de papierproductiesector is dit een extra belangrijke uitdaging, aangezien de arbeidsorganisatie van ploegenarbeid in full continu systemen een drempel zijn om aantrekkelijk te zijn als werkgever en geschikt personeel te vinden.

Een vierde uitdaging is de grote ondervertegenwoordiging van vrouwen in de papier- en kartonbewerkende industrie en de papierproductie industrie. Vrouwen aantrekken tot de sector is een beproeving. Zo ook tot de studierichtingen die toegang bieden tot de sector, waar telkens meer dan de helft van de leerlingen mannen zijn. De sector moet dan ook samen met het onderwijs wegen zien te vinden om vrouwen meer te motiveren voor zowel de studierichtingen als de jobkeuze (zie sectie: 'gender').

Een vijfde uitdaging is de grotere vraag naar technische profielen. Waar de sector vroeger vooral handarbeid verrichtte zien we door middel van technologisering en automatisering het profiel van de werknemers veranderen en de nood aan werknemers met technische kennis toenemen.

Gedreven werkrachten met technische kennis, inzicht in innovatie en ambitie in productontwikkeling- en uitvoering wordt noodzakelijk (zie sectie: 'sector algemeen' & 'Opleidingsniveau').

Een zesde uitdaging is de groep langdurige zieken waar de sector mee te maken krijgt. Binnen de sector zien we een ziekteverzuim van 8,9%. Van de 8,9% zijn er 4,95% langdurig ziek. Het vormt dan ook een uitdaging om ziekteverzuim zoveel mogelijk tegen te gaan.

Als laatste uitdaging merken we als sectorconsulenten en sociale partners op dat er nog te weinig bekendheid is van het sectorfonds bij de ondernemingen in de papier- en kartonbewerkende industrie. Het sectorfonds moet dan ook inzetten op de promotie van zijn acties en diensten richting de bedrijven. Om dit te verwezenlijken is het essentieel om naar de ondernemingen zelf te stappen. Dit kwam ook voort uit de toelichting die Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw gaf in het kader van het sectorconvenant: "We moeten voldoende tijd blijven maken om in de ondernemingen te komen!"

Zoals hierboven vermeld zijn er heel wat uitdagingen aan te gaan binnen de papier- en kartonbewerkende industrie en papierproductie industrie. Doordat we momenteel maar met 2 VTE's zijn binnen het sectorfonds PaperPackSkills (vanaf juli 2023 met 3 VTE's), moeten we onze acties prioriteren. Onderstaand worden de prioriteiten beschreven aan de hand van resultaatsverbintenissen en acties.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

| Resultaatsverbintenissen 2023-2025 | |
|--|---|
| Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren). | Met 3 VTE's over de looptijd van 2 jaar wensen we 144 (2x/maand) bedrijfsbezoeken te doen om voornamelijk onze dienstverlening bekend te maken bij de bedrijven zodat ze hier optimaal gebruik van kunnen maken (gesubsidieerd opleidingsaanbod, jobcoaching, taalcoaching, uitnodigen voor werkbaar werk events, HR-info aanbieden, uitnodigen voor lerende netwerken, ...). Maar ook om ons netwerk en onze contactpersonen (bij zowel de grote ondernemingen als de vele kleine bedrijven) te onderhouden en vergroten en onze dienstverlening te kunnen blijven verbeteren naargelang de noden van de bedrijven. We willen met zoveel mogelijk bedrijven uit onze twee sectoren in nauw contact staan om zoveel mogelijk op maat van hun noden onze dienstverlening aan te passen, te optimaliseren en oplossingen aan te bieden. De 8 nieuwe bedrijven uit de papierproductie sector die voor het eerst zullen kennismaken met onze dienstverlening door de uitbreiding van de pc's in ons sectorconvenant zullen we hier dus zeker ook bij betrekken! |
| Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking. | We zullen minimum 2 bedrijfsbezoeken organiseren voor 4 klassen (vb. drukken, printmedia, ...) in de papier- |

| | |
|---|--|
| | en kartonsector, papierproductiesector en grafische sector om de beroepsprofielen herkenbaar en aantrekkelijk te maken bij jongeren. We hopen hierdoor het imago van onze sectoren bij jongeren positief te versterken en de instroom in deze sectoren te verhogen (via studiekeuze, jobkeuze, ...). Wij zullen deze actie trekken en andere geïnteresseerde sectoren (GRAFOC, ...) hierbij betrekken. |
| Resultaatsverbintenis 3 Op basis van de analyse, op maat van de sector. | We stellen ons als doel om per jaar minimum 400 opleidingsdagen te subsidiëren om de competenties van de werknemers op peil te houden. We focussen hierbij op verschillende competenties (attitudes, leiderschap, communicatie, mentaal welzijn op de werkvloer, ergonomie, technische vaardigheden, veiligheid, logistiek, mentor, taal, sectorspecifieke grafische opleidingen, circulaire economie, ...). Indien er vraag naar is vanuit de bedrijven zullen we ook andere, nieuwe opleidingen aanbieden. Deze opleidingen zullen ook aangeboden worden voor de werknemers van de uitbreiding van de paritaire comités. |

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Elke jongeren-doelgroep bereiken en het imago van de sector verbeteren

| | |
|---|---|
| Actie 1: 6 ^{de} leerjaar leerlingen bereiken om het imago van de sector te verbeteren en de instroom in de sector te verhogen. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking | Omschrijving: 6 ^{de} leerjaar leerlingen aantrekken tot het kiezen voor een studierichting die naar de sector leidt door o.a. een DOE-dag te organiseren waar ze in aanraking komen met verschillende machines en processen binnen printmedia en papier- en kartonbewerking. |
| | Betrokken partners: Beroepenhuis, Lagere scholen en VISO Mariakerke |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): Samenwerking met beroepenhuis verder zetten en participeren aan de DOE-dag. We hopen jaarlijks minimaal 1 DOE-dag te realiseren. |
| Actie 2 : 1 ^{ste} en 2de graad middelbaar onderwijs bereiken om het imago van de sector te verbeteren en de instroom in de sector te verhogen. | Omschrijving: We willen studenten uit de 1ste en 2de graad middelbaar onderwijs graag meer in contact laten komen met onze bedrijven door middel van bedrijfsbezoeken. We hopen hiermee de studenten meer aan te trekken tot het kiezen van een |

| | |
|---|---|
| <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>studierichting die naar de sector leidt. We zullen deze bedrijfsbezoeken organiseren in samenspraak met scholen die studierichtingen aanbieden die naar onze sector toe leiden en in samenwerking met het sectorfonds GRAFOC. Tijdens de bedrijfsbezoeken kunnen we de jongeren informeren over de toekomstgerichtheid van de bedrijven, de vaardigheden die ze nodig hebben om er te kunnen werken, de acties die het bedrijf neemt m.b.t. circulaire economie, de nieuwe trends waarop ze inzetten, ...</p> <p>Betrokken partners: Bedrijven, Scholen, GRAFOC</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We hopen jaarlijks minimum 1 bedrijfsbezoek te organiseren voor 4 klassen (vb. drukken, printmedia) in samenwerking met GRAFOC. We hopen hiermee de sector bekend te maken bij jongeren en hen positief in aanraking te laten komen met de lokale bedrijven uit hun omgeving uit de papier- en kartonindustrie en printmedia. We hopen hierdoor het imago van onze beroepen bij jongeren positief te versterken en de instroom in de sector te verhogen (via studiekeuze, jobkeuze, ...). Wij zullen deze actie trekken en andere geïnteresseerde sectoren (vb. GRAFOC, ...) hierbij betrekken.</p> |
| <p>Actie 3: Jongeren uit de laatste graad middelbaar onderwijs bereiken om het imago van de sector te verbeteren en de instroom in de sector te verhogen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Door deel te nemen aan Jobexpo's en beurzen voor jongeren uit de laatste graad middelbaar onderwijs hopen we in contact te treden met deze doelgroep en hen positief te beïnvloeden in hun zoektocht naar een job of studiekeuze.</p> <p>Betrokken partners: Jobexpo's, beurzen, ...</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We zullen jaarlijks participeren aan verschillende Jobexpo's en beurzen voor jongeren. We hopen in gesprek te kunnen gaan met deze doelgroep en de beroepen uit onze sector kenbaar te maken aan deze jongeren en daarmee het imago van de beroepen uit de sector positief te versterken om zo de instroom in de sector te verhogen.</p> |
| <p>Actie 4: My Future in Printing</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: PaperpackSkills zal het project My Future In Printing blijven ondersteunen. My Future In Printing is een project dat ontstaan is in 2018 vanuit de Talentschool Turnhout en krijgt steun van 11 verschillende grafische en papier- en kartonbewerkende bedrijven, de sectorfondsen</p> |

| | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking | <p>PaperpackSkills en GRAFOC, VDAB en VIGC. Het project is gestart op vraag van bedrijven uit de omgeving van de school, omdat ze zeer moeilijk grafisch geschoold personeel vinden. Jobs in de drukkerij en de drukafwerking geraken zeer moeilijk ingevuld. Het project heeft de afgelopen jaren o.a. een stevige campagne georganiseerd om de grafische sector te promoten. MFIP wil zich blijven engageren voor o.a. volgende doelstellingen: een positieve communicatie voeren over tewerkstelling in de diverse segmenten van de grafische- en printmedia bedrijven, de vacatures van de bedrijven helpen mee te verspreiden, de activiteiten binnen de Technotrailer updaten en optimaliseren m.b.t. de beroepen binnen de papier- en kartonbewerking en printmedia, opzetten van een campagne om tewerkstelling in de grafische- en printmedia sector te promoten, ...</p> <p>Betrokken partners: Talentenschool Turnhout, GRAFOC, VDAB, VIGC, 11 bedrijfspartners, InnoVET</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): PaperpackSkills blijft My Future In Printing inhoudelijk en financieel ondersteunen om de instroom in de sector te verhogen en het imago van de sector samen met al deze partners positief te ondersteunen door de verschillende lokale acties die er worden opgezet binnen dit project.</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| <p>Actie 5: De beroepsinformatie binnen het studie- en beroepskeuzeprocess helpen verbeteren vanuit een intersectorale werkgroep.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Het kiezen van een studie en/of beroep behoort tot één van de grote levenskeuzes, zeker in een wereld die snel verandert. Een goed geïnformeerde keuze wordt er alleen maar belangrijker door. Samen met alle andere sectoren met een convenant denken we dat er nog heel wat te winnen valt bij het beter omkaderen van dit keuzeprocess. Er is een intersectorale overleggroep (met enkele vertegenwoordigers van sectoren, VDAB en Onderwijskiezer/CLB's) die informatie over beroepen die gebruikt wordt in het studie- en beroepskeuzeprocess probeert te stroomlijnen. We willen ervoor zorgen dat deze informatie aantrekkelijk en accuraat is en aangepast aan de verschillende doelgroepen: jongeren, ouders, leerkrachten, werkzoekenden. Omdat het gaat om keuzes met een impact op de lange termijn is het belangrijk om hierbij ook rekening te houden met toekomstprognoses, mochten deze bestaan. Voorlopig neemt het Departement Onderwijs nog geen deel aan dit overleg, maar het is wel van belang</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p>dat ze op termijn ook mee aansluiten. (Vb. de aanwezigheid van beroepenfilms voor alle beroepen nagaan en de afstemming van de content tussen VDAB en Onderwijskiezer, ...).</p> <p>Daarnaast blijven we meewerken aan de optimalisatie en vernieuwing van de brochure Wat Na Secundair Onderwijs en de website van Onderwijskiezer, in samenwerking met de andere sectoren en onder leiding van de sector Podiumkunsten.</p> <p>Om het proces te doen slagen, is een samenwerking tussen de Departementen van Onderwijs en Werk essentieel, ook financieel.</p> |
| | <p>Betrokken partners: Alle sectoren, VDAB, Departement Onderwijs, Departement WSE, Onderwijskiezer, CLB (en op termijn ook de onderwijsverstrekkers).</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We verlenen onze samenwerking aan de initiatieven vanuit deze werkgroep, zoals vb. een beroepsgetuigenis uit de papier- en kartonsector voor in de brochure Wat Na Secundair Onderwijs.</p> |

Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Bekendheid creëren bij het groter publiek

| | |
|---|--|
| <p>Actie 1: Campagne- filmpje produceren en verspreiden.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Een promotiefilmpje maken over de sector gericht naar het groter publiek, om de jobs uit de papier- en kartonbewerkende en papierproductie sectoren aantrekkelijk te maken voor zowel huidige en toekomstige werkzoekenden. We hopen hiermee ook lokale tewerkstelling te promoten door specifieke bedrijven/beroepen in de kijker te zetten.</p> |
| | <p>Betrokken partners: Een videoproducer, bedrijven uit de sector, de beroepsfederatie INDUFED, expert sociale media (vb. Noticed), ...</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Een promotiefilmpje maken gericht naar het grote publiek om zowel nieuwe instroom te genereren van jonge mensen, als van oudere werknemers via zijinstroom. We hopen dit campagne-filmpje te verspreiden via onze verschillende communicatiekanalen alsook via nieuwe communicatiekanalen (TV, krant, bioscoop, sociale media, ...).</p> |

PRIORITEIT 2: Werknemers begeleiden op de werkvloer

| | |
|--|--|
| <p>Actie 1: <i>Jobcoaching</i></p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving:</p> <p>Om o.a. in te spelen op de uitdaging van de vergrijzing in de sector, willen we graag <i>jobcoaching</i> aanbieden aan de bedrijven om de begeleiding op de werkvloer en de retentie binnen de onderneming te verbeteren en te verhogen. Door de hulp van jobcoaches kan er beter ingespeeld worden op de motivatie van nieuwe werknemers en de noden van huidige werknemers.</p> |
| | <p>Betrokken partners:</p> <p>Jobcoaches uit organisaties zoals Jobroad of VDAB</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Gratis jobcoaching aanbieden aan de bedrijven om <i>werknemers</i> van alle leeftijdsgroepen te ondersteunen in hun loopbaan.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Actie 2: Samenwerking zoeken met de VDAB m.b.t. instroom en zijinstroom van werknemers in de sector.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving:</p> <p>We willen terug een vlottere samenwerking met VDAB op gang trekken, om onze bedrijven optimaal gebruik te laten maken van de dienstverlening die VDAB aanbiedt, alsook om de sector te ondersteunen met projecten waarbij bedrijven kennis kunnen maken met nieuwe instroom- en zijinstroom van werkzoekenden die zich melden bij VDAB.</p> |
| | <p>Betrokken partners:</p> <p>VDAB (zowel nationaal als via de lokale accountmanagers in de verschillende provincies)</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>We hopen de bedrijven te overtuigen om gebruik te maken van de dienstverlening die VDAB aanbiedt. We zullen contact zoeken met verschillende accountmanagers van VDAB en proberen om lokale opleidingstrajecten of kennismakingsronden tussen werkzoekenden en bedrijven te organiseren.</p> |

PRIORITEIT 3: Groep van langdurige zieken afzwakken

| | |
|--|---|
| <p>Actie 1: Intersectorale campagne omtrent de preventie van langdurige zieken.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving:</p> <p>Campagne uitvoeren met verschillende andere sectoren rond het thema preventie van langdurige zieken.</p> |
| | <p>Betrokken partners:</p> <p>Andere sectoren, SERV</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Informatie, posters en flyers verspreiden via de verschillende communicatiekanalen (website, social media posts, ...), alsook reclame maken voor de verschillende events die er intersectoraal worden georganiseerd (Webinars, lunch & learns, events, informatiesessies, ...), alsook het thema bespreken</p> |

| | |
|--|---|
| | tijdens bedrijfsbezoeken aan de hand van de gespreksfiches die zijn opgesteld binnen dit thema en deze werkgroep. |
|--|---|

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: De werknemers in de sector ondersteunen en versterken in hun competenties d.m.v. opleiding

| | |
|---|--|
| <p>Actie 1: Werknemers in de sector opleiding aanbieden.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving:</p> <p>Het sectorfonds PaperPackSkills wil sterk blijven inzetten op het competentiebeleid van de sector en heeft als voornamelijk doel om de competenties van de werknemers in de sector te versterken, zowel naar hun huidige job toe als naar hun toekomstige job. Om dit te verwezenlijken is zowel het contact naar de bedrijven belangrijk om de opleidingsnoden goed te kennen en goede contacten te leggen, alsook het contact naar verschillende lokale opleidingsverstrekkers over heel België. Het sectorfonds PaperPackSkills subsidieert een groot deel van de opleidingen van werknemers zowel vanuit open aanbod, op maat aanbod en werkbaar werk aanbod. De opleidingsthema's zijn breed (attitudes, gezondheid en welzijn, communicatie, leiderschap, veiligheid, technische vaardigheden, ...) en PaperPackSkills streeft ernaar om deze thema's te blijven updaten naar gelang de noden van de bedrijven (en alsook vanuit onderzoek, zoals het ESF SCOPE competentieonderzoek van 2021-2022 of de beroepskwalificaties). Vanaf juli 2023 zullen de voorwaarden van subsidie vereenvoudigd worden en opnieuw gecommuniceerd worden naar de bedrijven. We blijven focussen op de werknemers uit pc 136, maar zullen extra aandacht bieden aan de (relatief nieuwe) werknemers uit de pc's 222, 221 en 129 aangezien zij minder bekend zijn met onze dienstverlening.</p> |
| | <p>Betrokken partners:</p> <p>Sociale partners van de sector, verschillende lokale opleidingsverstrekkers</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>We stellen ons als doel om per jaar minimum 400 opleidingsdagen te subsidiëren om de competenties van de werknemers op peil te houden. We focussen hierbij op verschillende competenties (attitudes, leiderschap, communicatie, mentaal welzijn op de werkvloer, ergonomie, technische vaardigheden,</p> |

| | |
|--|--|
| | veiligheid, logistiek, mentor, taal, sectorspecifieke grafische opleidingen, ...). |
|--|--|

PRIORITEIT 2: De brug blijven bouwen tussen het beleid en onze bedrijven m.b.t. beroepenstructuur en beroepskwalificaties

| | |
|--|---|
| <p>Actie 1: De beroepenstructuur en beroepskwalificaties op beleidsniveau blijven onderzoeken en updaten met sectorale informatie.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving:</p> <p>In verband met de nood aan technische geschoolde TSO profielen (met theoretische technische kennis) in de sector, zullen we in overleg met AHOVOKS en andere partners uit het onderwijsveld de beroepenstructuur van de sector en de beroepskwalificaties onderzoeken en updaten indien nodig.</p> |
| | <p>Betrokken partners:</p> <p>AHOVOKS, andere partners uit het onderwijsveld, bedrijven uit de sector</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>We zullen onderzoeken welke beroepskwalificaties binnen de beroepenstructuur nood hebben aan een update en dit vervolgens ook uitvoeren in samenwerking met AHOVOKS.</p> |

PRIORITEIT 3: Competentiedenken in KMO's binnenbrengen

| | |
|---|--|
| <p>Actie 1: ESF Project 'Competentiechecks'</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving:</p> <p>We hopen minstens 8 KMO's gratis de aanwezige competenties binnen het bedrijf te laten checken a.d.h.v. de competentiechecks. De competentiechecks zullen focussen op zowel de 21ste eeuwse vaardigheden, digitale skills en technische skills. We zullen dit doen met behulp van een intersectoraal communicatieplan en door de uitvoering van verschillende opleidingsverstrekkers.</p> |
| | <p>Betrokken partners:</p> <p>Alimento, MTECH+, COBOT, GRAFOC, Co-valent, Diamantsector, verschillende opleidingsverstrekkers (Novare, Vinto, ...)</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>We vermelden dit project enkel informatief. Deze acties worden niet gefinancierd vanuit het sectorconvenant. We koppelen hier dus geen inspanningsverbintenis aan.</p> |

PRIORITEIT 4: Nieuwe opleidingen ontwikkelen

| | |
|---|--|
| <p>Actie 1: ESF project 'Opleidingen van de toekomst'.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> | <p>Omschrijving:</p> <p>Ontwikkelen van nieuwe opleidingen in samenwerking met andere sectoren en verschillende kennisinstellingen. We zullen meewerken aan de ontwikkeling en uitwerking van een intersectorale <i>e-learning</i> omtrent veiligheid op de werkvloer (binnen</p> |
|---|--|

| | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | het thema technische <i>upskilling</i> , alsook omtrent het thema circulaire economie (o.a. LCA en materiaalselectie). Deze noden kwamen naar voor uit ons vorig ESF onderzoek SCOPE 2020 en we hopen met deze nieuwe projecten in te spelen op de opleidingsnoden omtrent deze thema's. |
| | Betrokken partners: Artevelde Hogeschool, UAntwerpen, Wercircle, INDUFED, PlastiQ, Clusta, Groep Maatwerk, Lichtwerk, ... |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): We vermelden dit project enkel informatief. Deze acties worden niet gefinancierd vanuit het sectorconvenant. We koppelen hier dus geen inspanningsverbintenis aan. |

PRIORITEIT 5: Lerend netwerk organiseren rond HR-topics

| | |
|---|--|
| Actie 1: Lerend netwerk organiseren rond HR-topics. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | Omschrijving: Een lerend netwerk organiseren voor de bedrijven rond HR-topics omtrent thema's zoals: vergrijzing, preventie langdurig zieken, retentie, instroom technische geschoold personeel, omscholing huidig personeel, ... We zullen aan de deelnemers voorstellen om aan elke sessie van het lerend netwerk een bedrijfsbezoek te koppelen van één van de deelnemers, zodat ze ook op dat vlak kunnen leren van elkaar en om de beurt gastvrouw/gastheer kunnen zijn. Uit ervaring van een vorig lerend netwerk dat we hebben georganiseerd binnen de sector werd deze aanpak positief onthaald. |
| | Betrokken partners: : Bedrijven uit onze sector, HR-gerelateerde instanties, eventueel een organisatie die de groep kan modereren in hun leertraject. |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): Minimum 3 bedrijven rond de tafel krijgen rond dit thema die willen leren van elkaar in een lerend netwerk van minimum 4 sessies. |

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Bedrijven ondersteunen omtrent innovatie binnen werkbaar werk

| | |
|---|--|
| Actie 1: Experiment ploegenstelsel en innovatieve arbeidsorganisatie. Duid aan (indien van toepassing): | Omschrijving: De mogelijkheden van ploegenstelsels en innovatieve arbeidsorganisatie onderzoeken met verschillende partners en onderzoekers. We zullen ook navragen bij het sectorfonds Logos wat hun plannen zijn omtrent |
|---|--|

| | |
|--|--|
| Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | dit thema aangezien ze dit thema ook op hun agenda hebben staan. |
| | Betrokken partners: UAntwerpen, Déhora, Workitects, Mpiris, bedrijven uit de papier- en kartonsector, Logos, ... |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): Bedrijven ondersteunen met oplossingen voor innovatieve arbeidsorganisatie en ploegenstelsels. |

| | |
|--|---|
| Actie 2: Webinars en tools van Workitects betrekken in het opleidingsaanbod werkbaar werk van de sector. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | Omschrijving: We willen graag een samenwerking aangaan met Workitects en gebruikmaken van hun aanbod m.b.t. werkbaar werk. We hopen hun aanbod mee te betrekken in ons gesubsidieerd aanbod naar de bedrijven toe. We zullen dit aanbod verspreiden naar onze bedrijven in onze dagelijks werking (mails, persoonlijk contact, website, ...). |
| | Betrokken partners: Workitects of soortgelijke organisaties |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): Webinars, opleidingen en tools van bestaande experts binnen werkbaar werk implementeren in ons aanbod en verspreiden naar onze bedrijven binnen onze dienstverlening. |

PRIORITEIT 2: Bewustwording rond psychosociaal welzijn stimuleren

| | |
|---|---|
| Actie 1: Info rond psychosociaal welzijn verzamelen en verspreiden. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | Omschrijving: Aanwezige informatie en nieuwe informatie omtrent psychosociaal welzijn op de werkvloer verzamelen en vervolgens verspreiden onder de bedrijven om de bedrijven aandachtig te maken en te versterken binnen het thema 'welzijn op de werkvloer'. |
| | Betrokken partners: School4Power en andere organisaties met kennis over het thema psychosociaal welzijn op de werkvloer. |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): Meer bewustzijn creëren rond psychosociaal welzijn op de werkvloer binnen de bedrijven en de bedrijven ondersteuning bieden binnen dit thema door informatie aan te bieden via onze website, nieuwsbrief en tijdens bedrijfsbezoeken. |

PRIORITEIT 3: Intersectoraal inzetten op preventie van langdurig zieken *(zie ook Thema 2, Prioriteit 3, Actie 1)*

| | |
|---|--|
| Actie 1: Deelname aan de intersectorale werkgroep omtrent werkbaar werk met o.a. thema's zoals preventie van langdurig zieken. | Omschrijving: Met de intersectorale werkgroep hebben we de ambitie om de krachten te bundelen omtrent de thema's werkbaar werk en preventie van langdurig zieken. In 2023 loopt er een intersectorale campagne |
|---|--|

| | |
|---|---|
| Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | omtrent dit thema met verschillende acties (lunch & learns, webinars, events, ...). In 2023-2025 zullen we deze campagne evalueren en verderzetten. |
| | Betrokken partners: Intersectorale adviseur SERV, intersectorale werkgroep met vertegenwoordiging van verschillende sectoren |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): We werken mee aan deze intersectorale werkgroep en stellen de nieuwe acties op naargelang de evaluaties van de vorige acties. |

Thema 5: Diversiteit en inclusie

De sector stelt een addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025.

*De sector stelt **geen** addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het sectorconvenant 2023-2025 met volgende prioriteiten en acties:*

Artikel 5. Sectorconsulenten

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe worden effectief 3 VTE- sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht.

De sectorconsulenten zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke acties en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale subsidie wordt toegekend voor de inzet van 3 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden. De sector bezorgt de naam van de sectorconsulent, het INSZ-nummer en de DmfA-gegevens.

Artikel 6. Evaluatie

Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **30 september 2024** een voortgangsrapport en ten laatste op **30 september 2025** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het sectorconvenant;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsverbintenissen en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de financiële verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Artikel 7. Beëindiging

Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Artikel 8. Wijzigbaarheid

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg met de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Artikel 9. Controle en toezicht

De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

De heer Ben WEYTS

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

De heer Jo BROUNS

Namens de sociale partners van de sector Papier- en Kartonbewerkende Nijverheid (PC 136 en PC 222) en de Papierproductie (PC 129 en PC 221),

met als vertegenwoordiger voor de werkgevers:

Mevrouw Lieve VANLIERDE,
Secretaris-Generaal Federatie der Papier- en kartonbewerkende bedrijven

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Deef BORLOO,
Secretaris ACV-Bouw-Industrie-Energie

Mevrouw Ann VERHELST,
Secretaris ACV-Bouw-Industrie-Energie

De heer Erik DECOO,
Nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB

De heer Dries VREVEN,
secretaris ABVV-Algemene Centrale