



FEDERAAL SECRETARIAAT BTB WEGVERVOER

Frank Van Thillo • Federaal Secretaris

2000 Antwerpen 1 - Paardenmarkt 66
veronique.de.roeck@btb-abvv.be
Tel.: 03/224 34 34 - Fax.: 03/224 34 49
Ma - di - wo - do: 08.30 u - 12.00 u / 13.00 u - 17.00 u
Vrij: 08.30 u - 12.00 u

PROVINCIE ANTWERPEN

Secretaris Walter Baes

2000 Antwerpen - Paardenmarkt 66
Walter Baes: w.baes@planetinternet.be
Tel.: 03/224 34 33/35/36 - Fax.: 03/224 34 49
Ma-di-wo-do: 08.30 u - 12.00 u / 13.00 u - 17.00 u
Vrij: 08.30 u - 12.00 u

Secretaris Lieve Pattyn

2300 Turnhout - Grote Markt 48
Lieve Pattyn: ABVVTKD.Turnhout@computron.be
Tel.: 014/40 03 70 - Fax.: 014/42 28 87
Ma-di-wo-do-vrij: 08.30 u - 12.00 u
Ma: 13.00 u - 18.30 u
Do: 13.00 u - 17.00 u

2800 Mechelen - Zakstraat 16

Tel.: 015/29 90 48 - 014/40 03 70 Fax.: 014/42 28 87
Do: 09.00 u - 12.00 u / 13.00 u - 16.00 u

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Secretaris Johan Lievens

1000 Brussel - Watteestraat 2
ubotbtb.bxl@belgacom.net
Tel.: 02/511 61 22 - Fax: 02/512 94 69
Tel.: 02/511 87 68 - Fax: 02/511 81 46
Ma-di-wo-do-vrij: 09.00 u - 12.00 u
Ma-di-wo: 13.00 u - 16.00 u

PROVINCIE VLAAMS BRABANT

Bestendig afgevaardigde: Carine Dierckx

1800 Vilvoorde - Mechelsestraat 6
cdierckx@pi.be
Tel.: 02/253 94 44 - 02/511 87 68 - Fax: 02/253 44 41
Ma-wo-vrij: 09.00 u - 12.00 u + na afspraak

3000 Leuven - Maria Theresiastraat 119

Tel: 016/22 22 05 - 02/511 87 68 - Fax: 016/511 81 46
Do 14.00 u - 16.30 u + na afspraak

PROVINCIE LIMBURG

Secretaris Eddy Graller

3500 Hasselt - Martelarenlaan 5
Eddy Graller: btb.limburg@skynet.be
Tel.: 011/22 27 91 - Fax.: 011/23 37 94
Ma-do-vrij: 08.30 u - 12.00 u
Di: 08.30 u - 12.00 u / 12.30 u - 16.00 u

PROVINCIES LUIK-NAMEN-LUXEMBURG

Secretaris Frida Kaulen

4000 Liège - Place Saint-Paul 9
Tel.: 04/221 96 50 - Fax.: 04/221 95 82
Ma-di-do: 08.00 u - 12.00 u / 13.30 u - 16.00 u
Vrij: 08.00 u - 11.00 u

PROVINCIE OOST-VLAANDEREN

Secretaris Werner De Clercq

9000 Gent - Vrijdagmarkt 9
Werner De Clercq: werner.declercq.btb@yucom.be
Tel.: 09/265 52 81 - Fax.: 09/265 52 83
Ma: 08.00 u - 12.30 u / 13.30 u - 17.00 u
Di-wo-do: 08.00 u - 12.30 u / 13.30 u - 16.30 u
Vrij: 08.00 u - 12.30 u

9300 Aalst - Houtmarkt 1

Tel.: 053/78 78 78 09/265 52 81 - Fax.: 09/265 52 83
Do: 08.30 u - 12 u

9200 Dendermonde - Dijkstraat 59

Tel.: 052/25 92 59 09/265 52 81 - Fax.: 09/265 52 83

Secretaris Gerard De Clercq

9600 Ronse - Statiestraat 21
Gerard De Clercq: gerard.declercq@accg.be
Tel.: 055/21 33 79 055/21 19 20 - Fax.: 055/21 81 06
Ma-di-wo-do-vrij: 08.30 u - 12.00 u
Ma-di-do: 13.30 u - 17.30 u
Vrij: 13.30 u - 16.00 u

Secretaris Walter Baes

9100 Sint-Niklaas - Vermorgenstraat 11
Walter Baes: w.baes@planetinternet.be
Tel.: 03/760 04 14 03/224 34 33/35/36 - Fax.: 03/224 34 49
Op afspraak

PROVINCIE WEST-VLAANDEREN

Secretaris René Degryse

8800 Roeselare - Zuidpand Zuidstraat 22 b 22
René Degryse: degrijse.rene@itineria.be
Tel.: 051/21 17 00 - Fax.: 051/24 08 73
Ma & vrij: 09.00 u - 12.00 u / 14.00 u - 17.30 u
Woe: 09.00 u - 12.00 u

8900 Ieper - Korte Torhoutstraat 27

Tel.: 057/ 21 83 75 - Fax: 051/ 24 08 73
Ma: 16.30 u - 17.30 u

8500 Kortrijk - Conservatoriumplein 9

Tel.: 056/26 82 48 - Fax.: 051/24 08 73
Di: 09.00 u - 12.00 u

Secretaris Renaud Vermote

8400 Oostende - J.Peurquaetstraat 27
btb2.oostende@belgacom.net
Tel.: 059/55 60 85 - Fax.: 059/70 51 33
Ma-di-wo-do-vrij: 08.30 u - 12.00 u / 14.00 u - 18.00 u
Za: op afspraak.
Juli en augustus:
Ma-di-wo-do-vrij: 08.30 u - 13.00 u

8380 Zeebrugge - Heiststraat 3 - btbzee@pi.be

Tel.: 050/54 47 15 - Fax.: 050/54 42 53
Ma-di-wo-do-vrij: 08.30 u - 12.30 u
Ma-di-do: 13.15 u - 17.00 u

8000 Brugge - Zilverstraat 43 (Bureel 226)

Tel.: 050/44 10 44 - Fax.: 050/54 42 53
Wo: 14.00 u - 17.00 u

PROVINCIES HENEGOUWEN-WAALS BRABANT

Secretaris Bernard Ginter

6000 Charleroi - rue de Montigny 42
ubot_hainaut_bw@hotmail.com
Tel.: 071/30 78 78 - Fax.: 071/32 29 58
Di-vrij: 09.00 u - 12.00 u

7000 Mons - rue Lamir 18-20

Tel.: 065/39 40 24 071/30 78 78 - Fax.: 071/32 29 58
Ma: 09.00 u - 12.00 u

7500 Tournai - Place Verte

Tel.: 069/22 61 51 071/30 78 78 - Fax.: 071/32 29 58
Do: 09.00 u - 12.00 u

Secretaris Charles Vandecasteele

7700 Mouscron - rue du Val 3
Tel.: 056/85 33 22 - Fax.: 056/85 33 29
Ma-di-do-vrij: 08.00 u - 12.00 u
Di-wo-do: 13.30 u - 17.00 u

15 oktober 2001

Internationale actiedag van
de werknemers van het wegvervoer

Vermoeidheid is dodelijk!

VERMINDER DE ARBEIDSDUUR

In dit nummer info
over

3→ De BTB werkt | 9→

Enkele werkgevers berokkenen
veel schade aan het imago van
de sector | 12→ Slaven-
arbeid in België | 18→

15 oktober 2001, internationale
actiedag: **vermoeidheid is
dodelijk** | 22→ De grote
stressenquête

België-Belgique
P.B.
Antwerpen X
8/854

afgiffekantoor: Antwerpen X

Driemaandelijks tijdschrift
juli-aug-sept 2001

verantwoordelijke uitgever:
Frank Van Thillo
Paardenmarkt 66
2000 Antwerpen 1

ABVV

Belgische TransportarbeidersBond

WEGWIJS



inhoud

Editoriaal	3
Autobussen en autocars	4
Afhandeling op luchthavens	7
Verhuizingen	7
Goederenvervoer en -behandeling	8
Taxi's	14
Handel in brandstoffen	16
Allerlei	18

colofon

Frank Van Thillo **Redactie**
 Frida Kaulen
 Werner De Clercq
 Luc Van Overberghe
 Véronique De Roeck
 Rita Lemmens

Sabrina Vandierendonck **Foto's**
 Frank Van Thillo
 ITF

Arnout Fierens **Cartoon's**

De BTB werkt !

De zomer is weer achter de rug en hopelijk heeft iedereen genoten van een verdiende rust. De volgende 32 bladzijden van deze Wegwijs zijn weer overladen met een overzicht van de activiteiten van je vakbond. Hieruit blijkt duidelijk dat de BTB keihard blijft werken om een democratische structuur uit te bouwen die op een snelle en efficiënte wijze ten dienste staat van zijn leden.



Zo zijn we er van overtuigd dat niet enkel de inhoud van de afgesloten arbeidsovereenkomsten positief onthaald werd. Wij hebben ook zeer veel positieve reacties ontvangen op de wijze waarop we onze leden en militanten op de hoogte hielden van alle stappen in de onderhandelingen en op de wijze waarop we de leden geraadpleegd hebben over het uiteindelijke resultaat.

Erg fier zijn we over onze eerste residentiële vormingsdagen. Hoewel we de inschrijvingen dit jaar tot 60 militanten hebben moeten beperken, zet de BTB met dit initiatief een verdere stap in het beter betrekken van de militanten bij de syndicale werking van hun vakbond.

Het actieprogramma rond "Stress op de werkvloer" vond hier haar verdere invulling. Naast de bespreking van de resultaten van de enquête werd gedebatteerd over de aan te pakken strategie naar de bedrijven toe. Met dit actieprogramma hebben de militanten bewezen dat vakbondswerk zich niet hoeft te beperken tot een discussie over loon, maar dat de vakbond een essentiële rol speelt in de verbetering van de arbeidskwaliteit in onze sector.

Ten laatste wil ik aan alle leden en militanten aandacht vragen voor de wereldactiedag in de sector van het wegvervoer "vermoeidheid is dodelijk". Ook dit jaar zal de actie samenvallen met de Europese Raad van de Ministers van Transport op 15 oktober. De risico's van vermoeidheid worden nog voortdurend onderschat, met op geregelde tijdstippen een ongeval met catastrofale afloop. De sector van het wegvervoer, zowel personen als goederen, is één van de enige sectoren die een wereldwijde actiedag heeft. Breng daarom deze actiedag onder de ogen van uw collega's.

Frank Van Thillo
 Federaal Secretaris



Autobussen & autocars

RIJDEND PERSONEEL PACHTERS DE LIJN NIEUWE LONEN VANAF 01.07.2001

Zoals reeds aangekondigd in de vorige editie van Wegwijs werden de lonen van het rijdend personeel van de pachters van De Lijn met ingang van 01.07.2001 aangepast aan de gezondheidsindex. Hieronder staan de nieuwe bedragen.

Rijdend personeel openbare autobusdiensten in opdracht van De Lijn - PC 140.01. Lonen geldig vanaf 01.07.2001

Anciënniteit	uurloon BEF	uurloon tussen 20 en 06 uur BEF	zon- en feestdagen BEF
0 jaar	419,69	465,69	839,38
0,5 jaar	422,34	468,34	844,68
1 jaar	426,05	472,05	852,10
2 jaar	430,40	476,40	860,80
3 jaar	434,13	480,13	868,26
4 jaar	438,48	484,48	876,96
6 jaar	444,89	490,89	889,78
8 jaar	451,28	497,28	902,56
10 jaar	454,92	500,92	909,84
12 jaar	458,58	504,58	917,16
14 jaar	462,22	508,22	924,44
16 jaar	470,01	516,01	940,02
18 jaar	473,76	519,76	947,52
20 jaar	477,52	523,52	955,04
22 jaar	481,29	527,29	962,58
24 jaar	485,04	531,04	970,08
26 jaar	488,80	534,80	977,60
28 jaar	492,55	538,55	985,10
29 jaar	496,32	542,32	992,64

ARAB - vergoeding	3.129,- BEF
Nachttoeslag	46,- BEF
Maandelijks toelage	3.131,- BEF

RIJDEND PERSONEEL PACHTERS TEC NIEUWE LONEN VANAF 01.07.2001

Zoals reeds gepubliceerd in de vorige Wegwijs werden de lonen van het rijdend personeel van de pachters van de TEC met ingang van 01.07.2001 volgens de CAO d.d. 21.05.2001 (sociale programmatie 2001-2002) met 3,22 BEF bruto/u verhoogd. Bovendien werd de spilindex (107,30) in mei 2001 overschreden door het gemiddelde indexcijfer van de laatste 4 maanden (107,59). Bijgevolg dienden de lonen vanaf 01.07.2001 ook nog eens met 2% te worden verhoogd.

De nieuwe spilindex bedraagt 109,45.

Hieronder vind je de nieuwe lonen voor het rijdend personeel van de openbare autobusdiensten in opdracht van de TEC - 140.01

Anciënniteit	Uurloon OMC BEF	Zondagwerk (= basisuurloon + suppl. 100%) BEF	Nachtarbeid (46,- BEF/uur 20 u - 6 u) BEF
0 j	401,67	803,34	447,67
0,5 j	404,27	808,54	450,27
1 j	406,87	813,74	452,87
2 j	409,47	818,94	455,47
3 j	412,07	824,14	458,07
4 j	425,47	850,94	471,47
6 j	429,04	858,08	475,04
8 j	432,62	865,24	478,62
10 j	436,19	872,38	482,19
12 j	451,13	902,26	497,13
14 j	454,82	909,64	500,82
16 j	458,50	917,00	504,50
18 j	462,19	924,38	508,19
20 j	465,87	931,74	511,87
22 j	469,56	939,12	515,56
24 j	473,24	946,48	519,24
26 j	476,92	953,84	522,92
28 j	480,61	961,22	526,61
29 j	484,29	968,58	530,29

De maandelijks toelage bedraagt 3.131,- BEF.

Nieuwe CAO voor carchauffeurs

Na consultatie van de militanten ondertekende de BTB op 2 juli een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst voor de sector van de autocars. We moeten eerlijk zijn, ons ultiem uitgangspunt om een vast uurloon te bekomen hebben we niet gehaald. Toch vonden de vakbondsmilitanten dat de werkgevers voldoende koopkrachtverhoging voorstelden om de onderhandelingen af te ronden.

De BTB is er van overtuigd dat het maximale resultaat uit de onderhandelingen gehaald werd. Voor het toerisme stijgen de amplitudes respectievelijk met 6%, 4,5% en 13,7%. Vanaf het 14de uur is er een stijging van 10%. Voor de pendeldiensten werd er een algemene loonsverhoging afgesproken van een keer 3% en een keer 2%. Voor beide categorieën stijgt de ARAB-vergoeding met 6,-BEF. Bovendien komt er een CAO die voorziet in het verplicht ter beschikking stellen van een éénpersoonskamer voor die chauffeurs die in het kader van hun dienst moeten overnachten.

TOERISME:

Lonen vanaf 1 oktober 2001

- Amplitude tot 5u15' : 1.444 BEF (+ 6%)
- Amplitude van 5u16' - 12u : 2.850 BEF (+ 4,5%)
- Amplitude van 12u-14u : 3.100 BEF (+ 13,7%)
- Vanaf 14de uur: 250 BEF (+ 10%)

De ARAB-premie wordt verhoogd vanaf 1 juli 2001 met 6,- BEF tot 37,- BEF per uur.

PENDEL: 1 EN 2 CHAUFFEURS:

Voor de pendeldiensten werd een algemene loonsverhoging afgesproken van:

- 3% op 1 oktober 2001
- 2% op 1 oktober 2002

Ook hier wordt de ARAB-premie verhoogd vanaf 1 juli 2001 met 6,- BEF tot 37,- BEF per uur.

Bovendien wordt met de werkgevers een CAO afgesloten die voorziet in het verplicht ter beschikking stellen van een éénpersoonskamer voor die chauffeurs die in het kader van hun dienst moeten overnachten.

Actie gratis openbaar vervoer

DE LIJN - MIVB - TEC

Op 9 juli organiseerden de vakbonden van de openbare diensten een betaaltstaking bij de drie gewestelijke bus- en trammaatschappijen. Na overleg met ACOD-Tram-Bus-Metro sloot de Belgische Transportarbeidersbond zich aan bij de actie en riep de chauffeurs van de private busbedrijven, die rijden op de verpachte lijnen, op om de ordewoorden van het vakbondsfront te volgen.

De reden voor de actie zijn de plannen van de Europese Unie om het gemeenschappelijk stads- en streekvervoer verregaand te liberaliseren. Europa denkt dat ook in deze sector een prijsconcurrentie automatisch zal leiden tot beter openbaar vervoer. De privatisering die Europa voor ogen heeft staat haaks op ons model van stads- en streekvervoer. In België vullen de publieke en private sector elkaar aan, maar wordt het geheel van stads- en streekvervoer georganiseerd en gecontroleerd door de Vlaamse, Waalse en Brusselse openbare vervoersmaatschappijen. Als het aan Europa ligt zou elke lijn, bij wijze van spreke, afzonderlijk geprivatiseerd worden en zal de centrale rol van TEC, De Lijn en MIVB afgeschaft worden.

Het vakbondsfront is echter van oordeel dat:

- de kwaliteit, de veiligheid en de beschikbaarheid van het gemeenschappelijk vervoer van het allergrootste belang zijn;
- het openbaar vervoer deel moet blijven uitmaken van de basisdienstverlening van de lokale overheid aan de burger;
- de beslissingen, de organisatie en de exploitatie van het gemeenschappelijk vervoer een lokale - in ons geval een Gewestelijke - materie moet blijven. M.a.w. de vakbonden pleiten voor het behoud van het Vlaams, Waals en Brussels openbaar vervoermodel.

Het huidige Belgische stads- en streekvervoermodel waarbij de privé-sector ingeschakeld wordt voor de realisatie van de openbare dienstverlening vindt de BTB uitstekend. Het is een voorbeeld dat dient navolging te krijgen in de andere lidstaten van de Europese Unie.

De vakbonden vrezen bovendien dat de loon- en arbeidsvoor-

waarden en de werkgelegenheid van alle buschauffeurs door de Europese plannen in gevaar komen. Ongeacht of ze voor één van de openbare vervoersmaatschappijen of voor een pachter werken. Om al deze redenen eisen de Belgische bonden samen met de Europese Transportfederatie een aanpassing van de Europese plannen. De betaalstaking van 9 juli was een eerste signaal aan de Belgische en Europese politieke verantwoordelijken. Indien deze doof blijven voor de standpunten van de werknemers zullen er in het najaar zeker nog acties volgen.

Gordelplicht in autocars

Vanaf 1 oktober '01 moeten passagiers in autocars de veiligheidsgordel omdoen. Minister van Mobiliteit Durant heeft dit voor de zomervakantie aangekondigd. Ze belooft ook om nog andere maatregelen in te voeren. De autocars zullen in de toekomst onder andere noodverlichting moeten hebben, een vuurbestendige scheiding tussen motor en passagiersruimte en beveiligde zijramen. Voor de chauffeurs kondigde de Minister bijkomende opleiding aan. Heel belangrijk is ook dat de opdrachtgevers, zoals reisbureaus, medeverantwoordelijk zullen kunnen worden gesteld bij onregelmatigheden of ongevallen. Deze maatregelen werden voorgesteld door de werkgroep veilig personenvervoer waarin ook de vakbonden en de werkgeversfederaties vertegenwoordigd waren. Deze werkgroep werd vorig jaar opgericht naar aanleiding van het busongeval met een groep jongeren uit het Waalse dorpje Jurbise.

4 sterren veiligheid

De Federatie van Belgische Autobus- en Autocar-ondernemingen (FBAA) en het Belgisch Instituut voor Verkeersveiligheid (BIVV) hebben een folder uitgegeven voor de organisatoren van en de deelnemers aan autocarreizen. De folder geeft op een duidelijke manier een overzicht van elementen die noodzakelijk zijn voor een veilige autocarreis. Aan de organisatoren en de reizigers wordt gevraagd om met deze veiligheidsvoorwaarden rekening te houden als ze een autocarreis boeken.

Natuurlijk geeft de folder een aantal praktische tips voor de individuele passagiers. Bijvoorbeeld dat de ouders wat strips of elektronische spelletjes meenemen zodat de kinderen zich tijdens de reis niet vervelen. Of dat er voor bagage een aantal regels moeten gerespecteerd worden. Wat de BTB echter bevat aan

deze folder is dat hij hoofdzakelijk gaat over het respect van rij- en rusttijden, het naleven van de verkeersreglementering en het toepassen van de correcte arbeidsvoorwaarden.

Een organisator van een reis zal altijd kijken naar de goedkoopste oplossing. Dat is normaal. In de folder wordt echter uitgelegd dat veiligheid een prijs heeft. Ten behoeve van de klant wordt een overzicht gegeven hoeveel een busreis kost aan totale loonkost van de chauffeur, kost van de autocar, verbruik, banden enzovoort. De folder komt aan een minimale prijs van 11.700,- BEF per dag plus 35,- BEF per afgelegde kilometer indien de maximale rijtijd van 9 of 10 uur gerespecteerd wordt. De boodschap aan de klant is eigenlijk dat autocarondernemingen die onder deze prijs gaan een loopje nemen met een aantal wetten en CAO's en dat hierdoor de veiligheid van de passagiers in gevaar komt. FBAA en BIVV leggen in de folder op een bevattelijke manier de wetgeving op de rij- en rusttijden uit met de bedoeling dat de passagiers kunnen nagaan of die gerespecteerd wordt. Tot slot geeft de folder een overzicht van technische veiligheidsaspecten, van de geldende snelheidsbeperkingen en een woordje uitleg over het rijbewijs van een buschauffeur en de medische schifting.

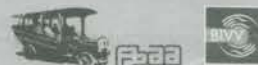
De BTB zegt al langer dat respect voor rij- en rusttijden, voor het verkeersreglement en voor de sociale wetten en CAO's essentiële elementen zijn voor een veilig vervoer van personen en van goederen over de weg. Met deze folder zeggen de FBAA en het BIVV net hetzelfde.

Leden die geïnteresseerd zijn in dit initiatief van de werkgevers kunnen voor een exemplaar van de folder steeds terecht op de gewestelijke secretariaten van de Belgische Transportarbeidersbond.

REIZEN per AUTOCAR
samen
geven we voorrang
aan veiligheid



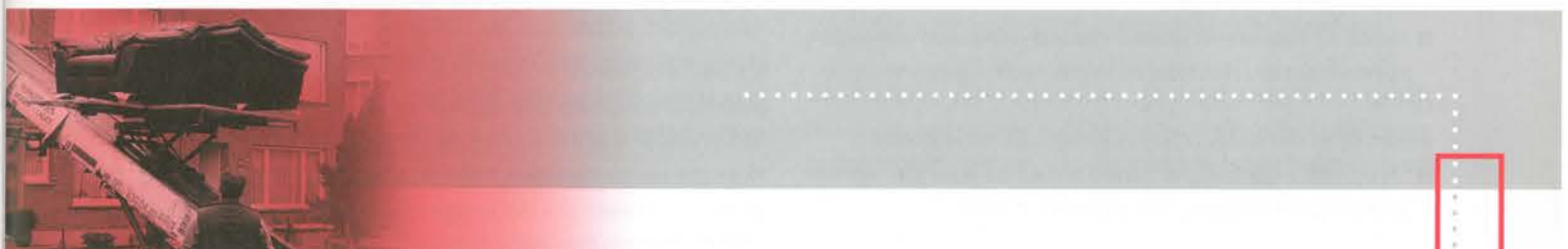
4-sterren "comfort" ... akkoord,
maar 4 sterren "veiligheid" eerst!



Lonen afhandeling op luchthavens

Op 1 augustus 2001 werden de lonen van de werknemers in de sector van de luchtafhandeling aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

Klasse	Bruto uurloon 01.08.2001
A	337,90 BEF
BO	345,50 BEF
B	354,15 BEF
CO	371,70 BEF
C	383,15 BEF
D	398,60 BEF
E	412,85 BEF



Nieuwe lonen

Wegens overschrijding van de spilindex werden de lonen van het personeel uit de sector van de Verhuizingen met ingang van 01.08.2001 met 2% verhoogd.

DE NIEUWE LONEN ZIJN ALS VOLGT:

	Uurloon (38 u/week)
Drager beginnening	339,52 BEF
Drager (+ 1 jaar)	342,45 BEF
Chauffeur	348,97 BEF
Liftbestuurder	348,97 BEF
Inpakker	348,97 BEF
Kistenmaker	348,97 BEF
Chauffeur rijbewijs C of CE met min. 2 jaar dienst in de sector	352,69 BEF
Ploegbaas	352,69 BEF

Goederenvervoer & -behandeling

NIEUW! Voor het rijdend en het niet-rijdend personeel

Op 1 juli werden een aantal bepalingen van de nieuwe Collectieve Arbeidsovereenkomst van kracht.

Nachtvergoeding

Vanaf 1 juli wordt aan het rijdend en niet-rijdend personeel een nachtvergoeding uitbetaald:

- indien zij tijdens een kalendermaand gedurende minimaal 5 opeenvolgende arbeidsdagen in een nachttregeling werken; OF
- indien zij in een gestructureerd ploegenstelsel werken.
- EN op voorwaarde dat er tussen 20 en 6 uur meer dan vijf uur arbeid of overbruggingstijd gepresteerd wordt.

De nachtvergoeding bedraagt:

- 40,-BEF/uur voor werknemers jonger dan 50 jaar,
- 50,-BEF/uur voor werknemers vanaf 50 jaar.

Opgelet! De nachtvergoeding wordt uitbetaald vanaf het begin van de nachtschift.

Bijvoorbeeld: Een werknemer die werkt van 18u tot 2u krijgt ook voor de twee arbeidsuren tussen 18u en 20u de nachtvergoeding van 40,- of 50,-BEF.

Vergoeding 10 jaar anciënniteit

Als gevolg van de nieuwe CAO krijgen rijdend en niet-rijdend personeel met 10 jaar anciënniteit in het bedrijf vanaf 1 juli per uur een bijkomende anciënniteitsvergoeding. De getrapte anciënniteitsvergoeding ziet er dus voortaan als volgt uit:

- 3 jaar bedrijfsanciënniteit: +2,-BEF/uur.
- 5 jaar bedrijfsanciënniteit: +2,-BEF/uur
- 8 jaar bedrijfsanciënniteit: +2,-BEF/uur
- 10 jaar bedrijfsanciënniteit: +2,-BEF/uur (Nieuw vanaf 01.07.01)

Transport Keulders

Dit bedrijf, dat al meer dan 25 jaar in het Luikse gevestigd is, kreeg onlangs af te rekenen met zware financiële problemen. Sinds ongeveer een jaar was de GROEP JOST medeaandeelhouder geworden in het bedrijf, samen met MEUSINVEST. Ten gevolge daarvan werden diverse contracten van de ene firma naar de andere overgeheveld, waarmee de problemen pas goed begonnen.

Op 4 mei 2001 werd een gerechtelijk akkoord aangevraagd aan de rechtbank van koophandel van Luik. Op 9 mei vernamen wij dat de rechtbank dit had toegestaan voor een periode van 6 maanden, maar ook dat er een hele resem ontslagen moesten vallen wilde het bedrijf kunnen overleven. Op 11 mei kregen dan ook meer dan 70 chauffeurs hun ontslagbrief.

Als vakbond hebben wij alles in het werk gesteld om de ontslagen chauffeurs, maar ook degenen die in moeilijke omstandigheden aan de slag konden blijven, zo veel mogelijk te helpen. Moeilijke omstandigheden, inderdaad, want wij wisten niet wat de dag van morgen ons zou brengen noch of de werknemers wel volgens de regels betaald zouden worden. Dankzij het contact met Directeur Gilbert Keulders en de commissarissen inzake opschorting konden wij onze leden op regelmatige tijdstippen informeren. We moeten eerlijk toegeven dat er tussen de directie, de werknemers en de BTB stilaan een vlotte dialoog gegroeid was. Op 11 juni werden wij ervan op de hoogte gebracht dat de Franse groep VIALLE interesse betoonde. De commissarissen inzake opschorting vroegen dan ook de opheffing van het concordaat. De rechtbank van koophandel ging daarop in op 29 juni. Sindsdien gaan de zaken heel wat beter aangezien een dikke twintig chauffeurs (van degenen die op 11 mei ontslagen werden) opnieuw in dienst genomen werden.

Hoed af voor de werknemers van dit bedrijf die de moed hebben opgebracht om te blijven doorwerken in bijzonder moeilijke omstandigheden en ondanks hun dramatische financiële situatie. Wat echter vooral bijblijft van die ontelbare uren die ik samen met de chauffeurs doorbracht, is de sfeer van kameradschap en solidariteit, die ik niet licht zal vergeten en die ik in de toekomst verder wil koesteren.

Moraal van het verhaal : Samenwerking in solidariteit loont voor iedereen!

Provinciaal secretaris BTB
Frida KAULEN

Enkele werkgevers berokkenen veel schade aan het imago van de sector

Als gevolg van een aantal zware verkeersongevallen zijn de werkgeversfederaties zich bewust geworden dat het imago van de sector op vele punten verbeterd kan en moet worden. Een goed imago leidt immers tot een grotere maatschappelijke tolerantie ten opzichte van het door de bevolking toch vaak als hinderlijk beschouwde vrachtvervoer over de weg. Zo wordt er in het sociaal fonds door alle sociale partners hard gewerkt aan beroepsopleiding en permanente vorming.

Deze inspanningen van vakbonden en werkgeversfederaties komen jammer genoeg regelmatig in het gedrang door de houding van enkele individuele werkgevers. Op een aantal bedrijven moeten de chauffeurs een arbeidsovereenkomst tekenen waarin bepaald wordt dat de chauffeur zelf de boetes moet betalen in het kader van de rij- en rusttijdenwetgeving. Diezelfde werkgevers geven dan hun chauffeurs opdrachten waarbij het onmogelijk is diezelfde wetgeving op de rij- en rusttijden te respecteren. Dit met alle strafrechtelijke en financiële gevolgen voor de betrokken chauffeur.

De werkgever stelt hierbij zijn opdrachtgever tevreden en ontkent zijn verantwoordelijkheid tegenover zijn chauffeurs.

Dit kan niet meer door de beugel!

Het is onaanvaardbaar dat chauffeurs in die arbeidsomstandigheden moeten werken. Dat dit voor onze chauffeurs de reeds zwaar beproefde zenuwen, door het moordende verkeer, nog meer belast is onmiskenbaar.

Als vakbond staan we achter elke chauffeur die de rij- en rusttijdenwetgeving respecteert. M.a.w. als de chauffeur stopt als zijn wettelijk toegelaten rijuren erop zitten of indien hij niet vertrekt voor hij zijn wettelijk verplichte rust heeft genomen, en om die reden wordt gesanctioneerd of ontslagen, zullen wij niet nalaten de nodige juridische stappen te ondernemen om onze leden te beschermen. Wij zullen dan ook hard optreden tegen deze asociale bedrijven. Deze bedrijven zijn de kankers in de sector die, als de sector geloofwaardig wil blijven in haar streven naar een verbeterd imago, moeten weggesneden worden. Tevens stellen wij vast dat de lonen niet altijd correct betaald worden. De misbruiken met de notie overbruggingstijd zijn legio. Chauffeurs die zelf moeten laden of lossen worden niet betaald aan arbeidstijd. Ontvangen van geld na de levering is geen arbeidstijd, het zal waarschijnlijk rust zijn zeker!

Aan die discussies over wat is arbeidstijd en wat is overbruggingstijd komt maar geen einde, ondanks de nieuwe uitgave van de inlichtingsbrochure "Arbeidsvoorwaarden voor het rijdend personeel" van het Sociaal Fonds. Het is voor een aantal werkgevers te aantrekkelijk om zoveel mogelijk gepresteerde uren uit te betalen als overbruggingstijd. De betaling van de overbruggingstijd aan 100% van de arbeidstijd kan hier wellicht verandering in brengen.

De naleving van de rij- en rusttijdenwetgeving (EU 3820/85) en het correct gebruik van de schakelorganen van de tachograaf (EU 3821/85) is en blijft voor de BTB een belangrijk actiepunt. Voor de goede orde zetten wij voor U de wetgeving nog eens op een rij:

Correct gebruik tachograaf

De tachograaf is niet alleen een wettelijke verplichting. Ook de chauffeur heeft er alle voordeel bij om de tachograaf correct te gebruiken.

Symbolen

Om uw loon correct te laten berekenen door uw werkgever dient u de juiste symbolen te gebruiken van de schakelorganen van uw tachograaf.

stuur: rijtijd. De tijd doorgebracht achter het stuur al rijdend.

Voor de loonberekening moet rijtijd steeds als arbeidstijd beschouwd worden.

hamers: andere werktijden. Dat is alle fysieke arbeid, bvb. deelname aan laden en lossen, en wordt ook als arbeidstijd verloned. Let op! Indien de tachograaf niet op het symbool met de hamers gezet wordt terwijl de chauffeur toch arbeidsprestaties verricht zal het achteraf zeer moeilijk zijn om deze uren als arbeidstijd te laten betalen. De BTB roept zijn leden op om nauwgezet en systematisch de tachograaf op "hamertjes" te zetten voor alle vormen van arbeid.

vierkant: de chauffeur is beschikbaar.

De chauffeur is aanwezig om gevolg te geven aan eventuele oproepen tot begin of hervatting van de rit of andere werkzaamheden. Met andere woorden:

- wachten op documenten bij de douane of verlader, op opdrachten enz.;
- wachten tijdens laden en lossen indien de chauffeur er niet actief aan deelneemt, overtochten met de boot en trein, en dergelijke meer.
- tijd gedurende de rit naast de 2de bestuurder op de slaapbank.

bed: werkonderbrekingen

zoals er zijn: ritonderbrekingen, gaan eten, dagelijkse rustpauzes, ed.

Let wel op! Bij een automatische tachograaf worden enkel en alleen de rijtijden automatisch geregistreerd. De andere te registreren tijdsgroepen dienen evengoed door de chauffeur zelf te worden ingesteld.

De schijven

1. Voor iedere arbeidsdag dat er gereden wordt, moet een **aparte** schijf worden gebruikt. Op één dag **twee of meer** schijven gebruiken mag niet. Dat is schriftvervalsing en kan leiden tot correctionele straffen.
2. Een schijf mag niet uit de tachograaf worden genomen **vóór** het einde van de dagelijkse werktijd, behalve bij het wisselen van voertuig of bij een wegcontrole.

3. Een schijf mag niet langer dan **24 uur** in de tachograaf zitten.
4. Bij controle moet de chauffeur de volgende schijven kunnen laten zien:

■ de schijf van de **laatste werkdag** van de **voorafgaande week** waarin hij heeft gereden

en

■ alle schijven van de lopende week.

Een week, in het kader van de EU-verordening 3820/85, begint op maandagochtend 0000 tot de volgende zondagnacht 2400

Let op: Bij controle van de tachograafschijven steeds laten vaststellen in het proces verbaal dat u in opdracht en onder toezicht van uw werkgever werkt!

Rijtijden

Per dag mag maximaal 9 uur gereden worden. Twee dagen per week mag dit 10 uur bedragen.

Per 2 weken is het maximum 90 uur.

Ritonderbreking

Na 4^u uur ononderbroken rijtijd is **45 minuten onderbreking** verplicht. Deze 45 minuten mogen opgesplitst worden in 3 x 15 minuten verdeeld over de 4^u uur rijtijd.

Let op! Ritonderbrekingen worden nooit als rust gerekend

Rusttijd

Per **24 uur** moet men **11 uur** ononderbroken rusten. Drie keer per week mag de rusttijd verkort worden tot **9 uur** ononderbroken, mits de compensatie plaatsvindt voor het einde van de opvolgend week

Splitsten mag maar dan is in totaal **12 uur** rust verplicht. Bij splitsing moet er tenminste één periode zijn van **8 uur** ononderbroken rust. De overblijvende **4 uur** rust mag in maximum 2 delen worden opgenomen

Voorbeelden: 8-3-1 uur rust, 8-2-2 uur rust of 8-4 uur rust

Let op! minder dan 1 uur rust wordt niet gerekend als rust maar als een ritonderbreking

Wekelijkse rusttijd

De wekelijkse rusttijd bedraagt **45 uur**.

Op de standplaats: mag de rust tot **36 uur** worden ingekort.

Buiten de standplaats: mag tot **24 uur** worden ingekort mits de compensatie plaatsvindt vóór het einde van de 3de week.

Uitzonderingen

Een **dubbele** bemanning moet in elke periode van **30 uur** ten minste **8 uur** ononderbroken rusten (stilstaan). Chauffeurs van bussen (**toerisme**) mogen de wekelijkse rust doorschuiven naar uiterlijk de eerstvolgende wekelijkse rust.

RIJDEND PERSONEEL - LONEN SINDS 01.07.01

Op 1 juli werden de lonen van het rijdend personeel aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

	min. uurloon in BEF arbeidstijd	vergoeding in BEF overbruggingstijd	vergoeding in BEF overbruggingstijd zon- & feestdagen
Goederenvervoer			
hulparbeider/begeleider	312,35	275,00	412,50
chauffeur in opleiding	312,35	275,00	412,50
chauffeur < 7 ton	324,60	275,00	412,50
chauffeur 7 - 15 ton	332,00	288,60	432,90
chauffeur ≥ 15 ton	343,80	288,60	432,90
chauffeur geleed voertuig	343,80	288,60	432,90
chauffeur ADR of koelwagen	343,80	288,60	432,90

Besteldiensten			
< 6 maanden sectoranciënniteit	324,60	275,00	412,50
≥ 6 maanden sectoranciënniteit	332,00	288,60	432,90

Koerierdiensten			
koerierchauffeur	343,80	288,60	432,90

NIET-RIJDEND PERSONEEL - LONEN SINDS 01.07.01

Op 1 juli werden de lonen van het niet-rijdend personeel aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

Funcie	Minimum uurloon in BEF
handlanger (enkel laden en lossen)	332,85
schoonmaakpersoneel	332,85
goederenontvanger	
< 6 maanden anciënniteit in de sector	332,85
≥ 6 maanden anciënniteit in de sector	348,35
niet-rijdend personeel koerierondernemingen	348,35
polyvalente werkmán	
< 6 maanden anciënniteit in de sector	348,35
≥ 6 maanden anciënniteit in de sector	354,40
vorkliftchauffeur	
< 6 maanden anciënniteit in de sector	348,35
≥ 6 maanden anciënniteit in de sector	354,40
ploegbaas	
verantwoordelijk voor 6 tot 20 werkliden	375,70
verantwoordelijk voor > 20 werkliden	391,25

RIJDEND PERSONEEL - VERBLIJFSVERGOEDING SINDS 01.07.01

Als gevolg van de nieuwe CAO werden de verblijfsvergoedingen voor het rijdend personeel op 1 juli '01 verhoogd tot:

A-vergoeding:	1.100,00 BEF.
B-vergoeding:	442,45 BEF.
C-vergoeding:	290,80 BEF.

Ter herinnering. De ARAB-vergoeding bedraagt sinds 1 april 37,55 BEF/u.

De gemiddelde maximale ARAB-vergoeding bedraagt per dag 450,60 BEF.

Slavenarbeid in

Belgische bedrijven gebruiken goedkope Oost-Europese chauffeurs

In juni zaten 24 Litouwse vrachtwagenchauffeurs een week lang in mensonwaardige omstandigheden geblokkeerd op een bedrijfsterrein van de voedingsmultinational Amylum in Aalst. Ze waren het slachtoffer van een systeem van aanneming en onderaanneming.



Eurovos Foodtransport. Deze Belgische dochter werd opgericht om rechtstreekse relatie tussen de verschillende bedrijven te camoufleren. De instructies voor zowel de Belgische als de Litouwse werknemers kwamen vanuit de kantoren van Amylum.

De 12 splinternieuwe Volvo vrachtwagens met Litouwse nummerplaat zijn eigenlijk eigendom van de Nederlandse firma, die ze leest aan het Litouwse bedrijf. Vanuit Aalst vervoerden ze de producten van Amylum naar verschillende andere lidstaten van de Europese Unie. Voornamelijk Frankrijk en Italië.

Conclusie: De volledige constructie is erop gericht, werk dat normaal wordt gedaan door Belgische werknemers, uit te besteden aan goedkope loonslaven uit Oost-Europa.

Mensonwaardige omstandigheden.

De Litouwse chauffeurs kwamen met een bus voor een periode van drie maanden naar België. Die hele periode leefden ze met twee in de cabine van hun vrachtwagen. De vrachtwagens waren bijna permanent op de baan. Terwijl de ene chauffeur sliep, reed de tweede. De chauffeur die reed kreeg ongeveer 1.400 frank per dag, dit is slechts een fractie van de loonkost van een chauffeur in België of een andere lidstaat van de Europese Unie.

Het waren leden van het ABVV, die na het faillissement van Foodtransport (het Nederlandse bedrijf dat deze constructie opzette), de BTB op de hoogte brachten van de erbarmelijke situatie waarin de Litouwers waren verzeild geraakt. De Belgische Transportarbeidersbond bezorgde de gestrande chauffeurs voedsel en onderhandelde over hun terugreis en de betaling van achterstallig loon. Dit is het verhaal van een economisch sterke groep die zijn winstcijfers nog wat wil aanscherpen door te besparen op de transportkosten.

De BTB vreest dat nog andere bedrijven deze methodes ongestraft toepassen. Enkel als er iets fout loopt in de keten van onderaannemers en koppelbazen komen deze sociale wanpraktijken aan het licht. Daarom doen we beroep op al onze militanten om gelijkaardige praktijken aan het licht te brengen.

Hoe wordt de sociale dumping georganiseerd?

De 24 chauffeurs werken officieel voor Hoja, een Litouws transportbedrijf. Het bedrijf Hoja werkt in onderaanneming voor het Nederlandse Foodtransport. Foodtransport werkte op haar beurt voor de Belgische multinational Amylum. De Litouwse chauffeurs kwamen echter zelden op de bedrijfsterreinen van Amylum. De vrachtwagens werden immers geladen en klaargezet door vijf Belgische werknemers van weer een ander bedrijf:

Toen de BTB door de Belgische werknemers op de hoogte gebracht werd van de situatie zaten de 24 mannen al bijna een week vast. Aangezien ze al een maand niet meer waren uitbetaald zaten de chauffeurs zonder geld en zonder levensmiddelen. Vertrekken konden ze niet want hun tankkaarten waren geblokkeerd omwille van het faillissement. Voor hun sanitaire behoeftes konden ze terecht in een afgedankt en vervallen spoorwegstation.

Na de chauffeurs een maaltijd te hebben aangeboden in de kantoren van het ABVV in Aalst startte op vrijdag 22 juni de zoektocht naar een menswaardige en snelle oplossing. Op Amylum moest niet gerekend worden. De directie beweerde niets te maken te hebben met de chauffeurs en was niet bereid om hun toestand op enige manier te verlichten. Integendeel, door het afsluiten van het sanitair trachtte Amylum de chauffeurs van zijn terreinen weg te pesten.

Toen bleek dat er voor een oplossing niet gerekend moest worden op het Aalsterse bedrijf werd de sociale inspectie en de pers verwittigd. Onder druk van de BTB beloofde de nieuwe Nederlandse eigenaar hen uiteindelijk logies voor het weekend en een busreis naar Litouwen indien ze de vrachtwagens naar Foodtransport in Nederland reden.

Zondagnamiddag bleek het allemaal wel anders te zijn verlopen. De chauffeurs hadden zoals gewoonlijk in hun cabine moeten slapen. De volgende dag moesten ze met dezelfde vrachtwagens vertrekken naar Moskou. De Nederlandse overnemer had immers beslist met deze lucratieve handel te willen verder gaan. De chauffeurs waren allemaal ingegaan op het aanbod om in Rusland verder te werken voor 70 Duitse Mark per dag. Want zoals de vroegere loonslaven hebben deze mannen ook geen keuze.

Wat doet de vakbond?

Deze hele zaak van de Litouwse chauffeurs ligt de Belgische Transportarbeidersbond zwaar op de maag. De sociale dumping bedreigt immers de ganse transportsector, en die bedrijven die wel correct de CAO's naleven.

Minister van Transport Durant beloofde de BTB reeds om tijdens het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie het chauffeursattest zo snel als mogelijk te laten invoeren. Dit attest is er niet om Oost-Europese chauffeurs buiten de Unie te houden. Maar om te garanderen dat alle chauffeurs een correct arbeidscontract en een billijk loon krijgen.

In het kader van een efficiënte controle in de transportsector gaan we met minister van arbeid en tewerkstelling Onkelinx aan tafel zitten om na te gaan hoe we deze constructies sneller kunnen opsporen en hoe we de verantwoordelijken voor deze mensenhandel kunnen straffen.

Oproep aan alle syndicale militanten van alle sectoren!

Vaak staat echter ook de overheid machteloos tegen deze misbruiken. Daarom heeft de BTB aan de kameraden in andere centrales van het ABVV gevraagd om hun syndicale slagkracht te gebruiken om deze sociale dumping te vermijden. We moeten immers lessen trekken uit het feit dat dit soort van sociale wan toestanden zolang verborgen kan gehouden worden. Eigenlijk

zijn ze nog het best aan te pakken vanuit de bedrijven zelf. Daarom lanceert de BTB een oproep aan alle syndicalisten om na te gaan hoe het transport in hun bedrijf georganiseerd wordt.

- Wordt er beroep gedaan op buitenlandse ondernemingen?
- Zijn dit ondernemingen van binnen de Europese Gemeenschap?
- Dragen de voertuigen nummerplaten van buiten de EU?
- Wordt het transport voorbereid buiten de onderneming?
- Dragen trekkers en aanhangwagens nummerplaten uit verschillende landen?

De BTB vraagt alle syndicalisten om zich in de ondernemingsraad te informeren over de organisatie van het logistieke proces. Het uitbesteden van transport is immers een vorm van onderaanneming. De loon- en arbeidsvoorwaarden van deze onderaannemers gaan ook de arbeiders in het bedrijf aan.

Aan de eigen militanten en leden vraagt de BTB om ruchtbaarheid te geven aan deze oproep. Ken je ABVV-delegees in andere sectoren? Vertel hen van dit soort wanpraktijken en vraag hen om te informeren hoe in hun bedrijf het transport georganiseerd wordt.

De informatie kan doorgegeven worden aan de BTB-secretarissen in de gewestelijke afdelingen. Er kan ook contact genomen worden met het Federaal BTB secretariaat wegvervoer & logistiek op het 03/224.34.37 of via e-mail met luc.van.Overberghe@btb-abvv.be

Moldavische onderaannemer

Snelle reactie van BTB-delegatie bij DDTrans

Half augustus merkten onze delegees bij DDTrans in Zeebrugge dat drie trekkers met een Moldavische nummerplaat kwamen laden en lossen op het bedrijfsterrein. De drie trekkers van Balkan Tir reden met opleggers van European Containers (ECS), het zusterbedrijf van DDTrans. Ook Moldavië is een Oost-Europees land dat na het ineensinken van de Sovjet-Unie begin jaren '90 onafhankelijk werd. Het is één van de armste landen in Europa en de lonen liggen er zelfs nog veel lager dan bijvoorbeeld in Litouwen.

De delegees van de BTB reageerden onmiddellijk en bereidden voor 20 augustus een spannende Ondernemingsraad voor. Hun plan werd echter doorkruist door een onverwachts bezoek van de sociale inspectie. Door dit bezoek werd de Ondernemingsraad afgelast maar tijdens het gesprek tussen de syndicale delegatie, de inspecteurs en de directie van DDTrans werd de zaak van de Moldavische chauffeurs uitvoerig besproken. Het resultaat was dat de directie beloofde onmiddellijk af te zien van de diensten van de Oost-Europese onderaannemer. Deze belofte werd bevestigd op de ondernemingsraad van 27 augustus. De snelle reactie van de BTB-delegatie heeft zeker indruk gemaakt. Onze alerte delegees zullen er zeker nauwlettend op toe zien dat de directie van DDTrans ook haar belofte nakomt. Onze delegees bij DDTrans krijgen een dikke proficiat voor hun voorbeeldige en snelle syndicale reactie.

Taxi's

Protocol bij de taxi's ?

Het is al jaren geleden dat er nog een CAO werd afgesloten in de sector van de taxi's. Groot was de verbazing van de vakbonden toen de werkgevers eind juni zelf met een voorstel op de proppen kwamen. Dit leidde tot het protocolakkoord waarvan de volledige tekst hiernaast staat afgedrukt. Let wel op. Het gaat over een zeer minimaal akkoord. Bovendien wordt het belangrijkste luik, de anciënniteitspremie, verbonden aan een voorwaarde. Die wordt namelijk pas toegekend als de Minister van Economische Zaken instemt met een tariefverhoging van 5%. Dit is iets waarover de sector zelf geen controle heeft.

Gezien de beperktheid van dit voorstel voelt de BTB zich niet geroepen om het te verdedigen. Of we het protocol al dan niet tekenen hangt af van de opmerkingen van onze militanten onder de taxichauffeurs. Tot begin september houdt de BTB een uitgebreide raadpleging van zijn achterban. Bij het ter perse gaan van deze Wegwijs was het resultaat van deze raadpleging nog niet bekend.

Protocol

Kosten rijbewijs

Vanaf 1 oktober 2001 wordt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende terugbetaling medische schifting uitgebreid met kosten rijbewijs op basis van de effectieve kosten met een maximum van:

- oogonderzoek	1.600 BEF
- medisch onderzoek	1.700 BEF
- kosten rijbewijs	450 BEF
	3.750 BEF

Verlies medische schifting

Vanaf 1 oktober 2001 zullen chauffeurs met een anciënniteit van minstens 5 jaar binnen een zelfde bedrijf een premie ontvangen van het Sociaal Fonds van 10.000 BEF. Dit bedrag zal jaarlijks geëvalueerd worden in functie van de budgetten van het Fonds.

Syndicale premie en getrouwheidspremie

Het bedrag van syndicale premie + getrouwheidspremie wordt vanaf het jaar 2001 verhoogd tot 95 Euro of 3.832 BEF.

Uniformvergoeding

De uniformvergoeding wordt vanaf het jaar 2001 verhoogd tot 5.000 BEF.

Tussenkost schade bij ongevallen

Vanaf 1 oktober 2001 wordt de tussenkost van de chauffeur in de schade aan het eigen voertuig bij een ongeval in fout als volgt vastgesteld:

- 1e schadegeval 5 % met maximum van 5.000 BEF
- 2e schadegeval 10 % met maximum van 10.000 BEF
- 3e schadegeval 15 % met maximum van 15.000 BEF
- 4e schadegeval 20 % met maximum van 20.000 BEF

Na een periode van 6 maanden valt men terug op 5 %.

Anciënniteitsvergoeding

Partijen komen overeen om jaarlijks een anciënniteitsvergoeding te betalen als volgt:

- 0,5 % na 5 jaar dienst
- 1 % na 10 jaar dienst
- 1,5 % na 15 jaar dienst
- 2 % na 20 jaar dienst.

Dit percentage wordt berekend op de jaarlijkse recette van het voorbije jaar en is te betalen in de maand januari op voorwaarde dat de werknemer 200 arbeids- en/of gelijkgestelde dagen kan bewijzen.

De invoering van deze anciënniteitsvergoeding is gekoppeld aan het verkrijgen van een tariefverhoging van 5 % die op basis van een paritair opgesteld dossier zal aangevraagd worden bij het Ministerie van Economische Zaken.

Indien deze verhoging niet verwezenlijkt wordt zal het bedrag opnieuw onderhandeld worden.

Verhoging gewaarborgd minimum maand-inkomen

Het gemiddeld minimum maandinkomen, vastgelegd door CAO nummer 43, geldt voor alle werknemers van 21 jaar of ouder, die normale voltijdse arbeidsprestaties verrichten.

Sedert 01.06.2001 bedraagt dit gewaarborgd minimum maandinkomen voor onder meer de taxichauffeurs 47.263,- BEF.

Geen eindeloze discussies meer CAO's brengen duidelijkheid

Op 12 juni tekenden vakbonden en werkgevers twee CAO's voor de taxisector. Deze CAO's over respectievelijk de minimumlonen en de arbeidsduur voor taxichauffeurs maken een einde aan een eindeloze discussie die al jaren aansleept.

Arbeidsduur

De CAO over arbeidsduur bepaalt duidelijk dat vanaf 1 oktober

'01 de effectieve arbeidsduur voor een taxichauffeur gemiddeld 38 uur per week bedraagt. Dit gemiddelde wordt berekend op een periode van dertien weken die nog steeds 650 uren aanwezigheidsstijd bedraagt. De effectieve arbeidstijd wordt zoals vroeger gedefinieerd door het Koninklijk Besluit van 1971 en bedraagt 76% van de aanwezigheidsstijd. De overige 24% wordt aanzien als tijd gedurende welke de chauffeurs ter beschikking staan van de werkgever zonder effectieve arbeid te presteren. Met deze CAO over arbeidsduur wordt een juridisch achterpoortje gesloten en een einde gesteld aan de oeverloze discussies over gemiddeld 38 of 39 uren effectieve arbeidstijd.

Minimumlonen

Het bestaande systeem blijft behouden. De taxichauffeur wordt bezoldigd op basis van een percentage van de bruto-ontvangsten vermenigvuldigd met een coëfficiënt van 0,8735.

Dit percentage bedraagt:

- 36% wanneer het maximumtarief van toepassing is;
- 35% wanneer het maximumtarief niet van toepassing is.

De coëfficiënt van 0,8735 wordt in deze nieuwe CAO als volgt berekend:

Uit de bruto-ontvangsten	100.
wordt eerst de BTW (is 6%) gelicht.	94.33
en daarna de tariefverhoging voor de ARAB (is 8%)	87.35

In de oude CAO lag de coëfficiënt op 0,8473 omdat er ook nog eens 3% in mindering gebracht werd voor arbeidsduurvermindering. Toen deze 3% in 1983 ingevoerd werd stond hier tegenover dat een taxichauffeur per dertig gewerkte dagen een compensatiedag kreeg. De CAO die deze compensatiedag regelde is al jaren geleden afgelopen terwijl de 3% tot vandaag werd afgehouden. In praktijk gaf dit aanleiding tot een oneerlijke en verwarrende situatie. Eerst en vooral leverden alle taxichauffeurs deze 3% in maar gaf slechts een klein aantal bedrijven op eigen initiatief (want de CAO is al lang afgelopen) hiervoor een compensatiedag. Bovendien veranderde het systeem van compensatiedagen niets aan de 650 uren aanwezigheidsstijd die in een periode van dertien weken gepresteerd moesten worden. Met andere woorden: de chauffeurs die de compensatiedagen kregen moesten die achteraf toch inhalen om op het einde van de dertien weken aan hun 650 aanwezigheidsuren te komen. Deze CAO maakt vanaf 1 oktober een einde aan de inhouding van 3% en zet eindelijk een scheefgegroeide situatie recht.

De consequenties van deze CAO kunnen het best aangetoond worden door een eenvoudig voorbeeld.

Bij een bruto-ontvangst aan maximaal tarief van 10.000,-BEF krijgt een taxichauffeur:

- in het oude systeem (tot 30 september '01):

36% van 10.000 x 0,8473 = 3.050,28 BEF

- in het nieuwe systeem (vanaf 1 oktober '01):

36% van 10.000 x 0,8735 = 3.144,60 BEF

Handel in brandstoffen

CAO voor brandstoffenhandel in Oost-Vlaanderen

In de vorige Wegwijs kon je al lezen over de nieuwe CAO voor de brandstoffenhandel. Ondertussen zijn ook de laatste onderhandelingen over de loons- en arbeidsvoorwaarden in de sector van de brandstoffenhandel in Oost-Vlaanderen succesvol afgerond.

OP 19 JUNI 2001 WERDEN DE VOLGENDE CAO'S ONDERTEKEND:

Loon:

Een verhoging met 3 BEF op 1 juli 2001
Een verhoging van 3 BEF op 1 juli 2002
Belangrijk: Dit op zowel de baremieke als de reële lonen!!!

ARAB-vergoeding:

Een verhoging van 1,25 BEF per uur op 1 januari 2002.
Dat wil zeggen:
Per gewerkte dag van 4 uur: 26,25 BEF x 4 = 105,00 BEF
Per gewerkte dag van 8 uur: 26,25 BEF x 8 = 210,00 BEF
Per gewerkte dag van 10 uur: 26,25 BEF x 10 = 262,50 BEF

Toeslagen:

Zakgoed: 5,-BEF voor een zak van 10 kg
7,-BEF voor een zak van 25 kg
10,-BEF voor een zak van 50 kg

Ketels kuisen: 35,-BEF per uur
Flex-toeslag: 300,-BEF na 19.00u
Dit vanaf 1 juli 2001

Bestaanszekerheid bij ziekte:

Vanaf de eerste tot de achtentwintigste kalenderdag (vijfdagen week), zal er een bestaanszekerheidtoeslag van 25,88% van het bruto CAO-loon worden betaald aan elke werkne(e)m(st)er en dit vanaf 1 juli 2001.

Er zal geen bijpassing bestaanszekerheid van 100,-BEF per dag betaald worden voor de dagen waarop de bestaanszekerheidtoeslag van 25,88% van het bruto CAO-loon toegekend wordt. Deze dagen zullen ook in mindering gebracht worden van de forfaitair toegekende bijpassing bestaanszekerheid van 100 dagen per jaar. De bestaanszekerheidtoeslag van 25,88% van het bruto CAO-loon zal worden betaald via K.A.B.O.V. De modaliteiten zullen verder uitgewerkt worden in de Raad van Beheer van K.A.B.O.V.

Bestaanszekerheid bij arbeidsongevallen:

Vanaf de eerste tot de dertigste kalenderdag (in de vijfdagen week), krijgt elke werkne(e)m(st)er van het bedrijf waar hij/zij is tewerkgesteld het gewaarborgd loon op het reële brutoloon bij een arbeidsongeval.

Er zal geen bijpassing bestaanszekerheid van 100,-BEF per dag betaald worden voor de dagen waarop het gewaarborgd loon betaald wordt. Deze dagen zullen ook in mindering gebracht worden van de forfaitair toegekende bijpassing bestaanszekerheid van 100 dagen per jaar.

Eindejaarspremie:

Vanaf 1 januari 2002 zal er een eindejaarspremie worden toegekend aan alle werkne(e)m(st)ers in de sector.

De eindejaarspremie bedraagt per gewerkte dag:

van 4 uur - 32,- BEF
van 8 uur - 64,- BEF
van 10 uur - 80,- BEF

De eindejaarspremie wordt berekend per referentieperiode van 1 juli van het jaar voorafgaand aan het jaar van de uitbetaling tot 30 juni van het jaar van de betaling. De uitbetaling van de eindejaarspremie gebeurt in de maand december.

BV: De eerste maal wordt er een eindejaarspremie uitbetaald in december 2002, voor de periode van 1 januari 2002 tot en met 30 juni 2002.

Eurominikit:

Op 12 december 2001 zal elke werkne(e)m(st)er die in het bezit is van een loonboek, uitgegeven door het PSC 127.02, een Eurominikit ontvangen ter waarde van 12,40 Euro. Deze Eurominikit zal betaald worden via de individuele werkgever.

Groepsverzekering:

Er is een principieel akkoord om zich aan te sluiten bij de federale CAO ter zake indien deze wordt gerealiseerd.

Indien U vragen heeft over deze CAO's, dan kan U steeds terecht bij Uw BTB secretaris Werner DE CLERCQ, Vrijdagmarkt 9 te 9000 GENT telefoon 09/26.55.281.



15 oktober 2001 Internationale **actiedag** **vermoeidheid** **is dodelijk**

Net als de voorbije jaren zullen op maandag 15 oktober de vakbonden van chauffeurs overal ter wereld actie voeren voor de verlaging van de arbeidstijd en de verbetering van de werkomstandigheden. De actiedag "Vermoeidheid is dodelijk" wordt georganiseerd door de Internationale Transportarbeiders Federatie (ITF). Vorig jaar namen meer dan 250.000 arbeiders uit 65 landen deel aan de actie.

Met de internationale actiedag van 15 oktober wil de ITF haar eisenprogramma wereldwijd kracht bij zetten. Die eisen zijn:

- Het beperken van de arbeidstijd tot maximum 48 uur per week zoals bepaald door de Internationale Arbeidsorganisatie.
- In Europa: aanpassing van de directieve 3820/85 en het AETR-akkoord zodat de volledige arbeidstijd en niet alleen de rijtijd in rekening gebracht wordt.
- In landen waar er een wetgeving op de arbeidstijd bestaat moet de correcte toepassing opgelegd worden door middel van controles. Inspecteurs moeten de nodige middelen en bevoegdheden krijgen om de transportondernemingen die de wetgeving aan hun laars lappen te bestraffen.
- Behoorlijke rustplaatsen voor de chauffeurs op lange afstanden, zodat ze kunnen uitrusten in een comfortabele en veilige omgeving, beschut tegen criminele overvallen.
- Vlottere administratieve procedures en betere voorzieningen aan de grensposten, zodat chauffeurs niet meer uren- of dagenlang moeten wachten zonder toegang te hebben tot de meeste elementaire voorzieningen zoals sanitair.
- Een salaris voor de volledige tijdsduur dat de chauffeur ter beschikking staat van de werkgever.

Zoals uit het eisenprogramma blijkt willen de transportbonden in Europa op 15 oktober met hun acties vooral wegen op de besluitvorming van de Europese Unie. Diezelfde 15de oktober komen de Europese Transportministers opnieuw samen om te discussiëren over de arbeidstijd van de beroepschauffeurs (zie ook het volgende artikel: De Europese Inzet). Deze Europese Raad van Transportministers wordt dit keer voorgezeten door België. Dit is niet onbelangrijk. Door een succesvolle actie kunnen de twee Belgische Transportbonden Minister van Mobiliteit Isabelle Durant duidelijk maken dat Europa terdege rekening moet houden met de mening van de chauffeurs over arbeidstijd en arbeidsomstandigheden.

De verschillende Europese vakbonden beraadden zich begin september over de geschikte aktievorm voor 15 oktober. Zodra de plannen klaar zijn zullen die door middel van een nieuwsbrief aan de militanten van de BTB meegedeeld worden. Voor meer informatie over de actiedag "Vermoeidheid is dodelijk" kan je dus terecht bij je syndicaal afgevaardigde of bij je gewestelijke BTB-secretaris.

Vermoeidheid is dodelijk de **Europese inzet**

De Europese Commissie wil de Europese richtlijnen van sociale aard opnieuw opstellen. Haar doel is veeleer de technische herziening van de Europese sociale richtlijnen, met het doel de controles te vergemakkelijken.

De transportbonden van de Europese Transportarbeidersfederatie (ETF) willen daarentegen een wijziging in het belang van de wegverkeersveiligheid in het algemeen en de arbeidsbescherming van de vrachtwagen- en buschauffeurs in het bijzonder. In de vergelijkende tabel wordt een overzicht gegeven van enerzijds de afzonderlijke Europese sociale richtlijnen, te beginnen met de 543/69, en anderzijds de eisen van de Europese transportbonden voor een nieuwe opstelling van deze richtlijnen.

De transportbonden verwelkomen een herformulering van de Europese sociale richtlijnen, omdat de Verordening 3820/85 in haar huidige vorm ongeschikt is om betere arbeidsvoorwaarden en meer verkeersveiligheid te garanderen. Ze laat een rijtijd toe van maximaal 56 uren per week en een maximaal mogelijke diensttijd van 84 uren.

Door de talrijke uitzonderingsmaatregelen zijn de richtlijnen voor de chauffeur onbegrijpelijk en voor de controlerende overheden oncontroleerbaar. De ongevalstatistieken betreffende de sectoren van het goederen- en personenvervoer tonen aan dat de sedert 1985 ongewijzigde Verordening niet garant kan staan voor veiligheid op de Europese wegen.

De Europese Transportarbeidersfederatie en haar aangesloten transportbonden eisen een fundamentele verbetering van de richtlijnen inzake rij- en rusttijden.

Dagelijkse rijtijd

In haar voorstel voorziet de Commissie in het behoud van de dagelijkse rijtijd van 9 uren en twee maal per week 10 uren. De transportbonden eisen een beperking van de dagelijkse rijtijd tot 9 uren.

Wekelijkse rijtijd

In haar voorstel voorziet de Commissie in het behoud van de maximaal mogelijke 56 uren per week. De transportbonden eisen een vermindering tot 45 uren per week, omdat naast het rijden zelf nog andere werkzaamheden moeten worden verricht. Uit onderzoeken blijkt dat deze bijkomende arbeidstijden zowat 30 tot 40 % van de rijtijd uitmaken.

15 OKTOBER 2001 Internationale actiedag van de werknemers van het wegvervoer

Vermoeidheid is dodelijk!

Verminder de arbeidsduur
www.itf.org.uk

Rijtijd in de dubbele week

Hier eisen de transportbonden een verkorting tot 80 uren.

Dagelijkse rusttijd

De Commissie wil de mogelijkheid om de dagelijkse rusttijd op te splitsen, schrappen. In geval van een opdeling in 12 uren en drie maal per week 9 uren moet de verminderde dagelijkse rusttijd niet worden gecompenseerd. De transportbonden eisen een

dagelijkse rusttijd van 12 uren op de standplaats van het voertuig, resp. op de woonplaats van de chauffeur met een mogelijke vermindering tot 10 uren als de chauffeur onderweg is.

Dagelijkse rusttijd bij dubbelbemanning

Hier voorziet het voorstel van de Commissie in het behoud van de huidige regeling. De transportbonden eisen een verhoging van de dagelijkse rusttijd tot 10 uren in een periode van 30 uren.

EUROPESE SOCIALE RICHTLIJNEN (VERGELIJKING)

	543/69	3820/85	Voorstel Commissie	Eis Europese Transportbonden
Dagelijkse rijtijd	8 uren	9 uren	9 uren	9 uren
	2 x wekelijks	2 x wekelijks	2 x 10 uren	
	9 uren	10 uren		
Wekelijkse rijtijd	48 uren	max. 56 uren	56 uur	45 uur
Rijtijd in de dubbele week	92 uur	90 uur	90 uur	80 uur
Dagelijkse rusttijd	1. Goederenvervoer	1. Verkorting	12 uren	12 uren
	11 uren	11 uren	Verkorting 3 x 9 uur	standplaats
	Verkorting	3 x 9 uren	geen compensatie	voertuig / chauffeur
	2 x 9 uur (standplaats)	met compensatie		
	of 2 x 8 uur (onderweg)			10 uren onderweg
		2. Opsplitsing		
	2. Personenvervoer	ten minste 12 uren,		
	10 uren of 11 uren	opgedeeld in		
	met verkorting	2 of 3 periodes,		
	2 x 10 en 2 x 9 uren	waarvan 1 ten minste		
		8 uren		
Dagelijkse rusttijd	10 uren binnen	8 uren binnen	8 uren binnen 30 uren	10 uren binnen
2 chauffeurs	periode van 27 uren	periode van 30 uren		een periode van 30 uren
	zonder slaapcabine			
	8 uren binnen 30 uren			
	met cabine			
Rijtijdonderbreking	Na 4 uren	Na 4,5 uren	Na 4,5 uren	Na 3 uren rijtijd
	30 minuten of	45 minuten	45 minuten of	30 minuten pauze
	2 x 20 minuten	of	30 minuten na 3 uren	
	3 x 15 minuten	3 x 15 minuten en	(geen opdeling	
		1 x 15 en 1 x 30 min.	in 15 minuten)	
Wekelijkse rusttijd	40 uren	45 uren	45 uren	48 uren
	Verkorting tot 24 uren	36 uren op standplaats/	24 uren onderweg	24 uren onderweg
	met compensatie in	woonplaats	geen compensatie	compensatie onmiddellijk
	dezelfde week			
		24 uren onderweg	Compensatie tot	
			einde van de 3de	
			volgende week	
Week	flexibele week	vaste week,	flexibele week	vaste week
		periode tussen		
		maandag 00.00 uur		
		en zondag 24.00 uur		

Rijtijdonderbreking

Volgens de huidige bepalingen moet na 4^{1/2} uren rijtijd een pauze worden ingelast. 4^{1/2} uren is te lang, ook voor beroepschauffeurs. De transportbonden eisen een pauze van ten minste 30 minuten na telkens 3 uren rijtijd. Binnen een periode van 9 uren achter het stuur moeten dus ten minste tweemaal 30 minuten pauze ingelast worden. Kortere pauzes van 15 minuten bieden geen rust. In tegenstelling tot wat in het voorstel van de Commissie is voorzien, mag tijdens deze rustpauze aan de chauffeur geen telefooner- of ander werk worden opgedragen.

Wekelijkse rusttijd

De transportbonden eisen ten minste 48 uren wekelijkse rusttijd op de standplaats van de chauffeur, met een mogelijke vermindering tot 24 uren als hij onderweg is. Een dergelijke verkorte wekelijkse rusttijd moet onmiddellijk worden gecompenseerd samen met de eerste rusttijd op de standplaats van de chauffeur. De Commissie wil het behoud van de 45 uren, met een mogelijkheid deze te reduceren tot 24 uren onderweg, maar dan zonder compensatie.

Definitie van de week

In haar voorstel voorziet de Commissie een flexibele week, dit in tegenstelling tot de huidige regeling. De transportbonden eisen het behoud van de vaste week. Zij refereren daarbij aan

de motivatie van de 3820/85, waar wordt gezegd: "Door de glijdende arbeidsweek te vervangen door de vaste arbeidsweek, kan de arbeidsorganisatie van de chauffeur worden verlicht en de controle ervan verbeterd."

De transportbonden eisen een uitbreiding van de 3820/85 tot de voertuigen voor goederenvervoer onder de 3,5 ton-grens. Het zogenaamde vervoer per besteldiensten met kleinere voertuigen is in de voorbije jaren sterk toegenomen. De chauffeurs van deze voertuigen moeten eveneens gevat worden door deze richtlijnen op de rij- en rusttijden.

Besluit :

De transportbonden zullen er alles op zetten, opdat de Europese sociale richtlijnen na meer dan 15 jaar worden herzien, en opdat samen met de richtlijnen de algemene verkeersveiligheid, de arbeidsbescherming, maar ook de algemene concurrentievoorwaarden in de sector en tussen de verkeersdragers onderling wordt aangepast. Terwijl in andere branches de 8-urendag reeds lang dagelijkse kost is, moeten de werknemers in het wegvervoer 9 uren en meer per dag presteren. Wij eisen van de politici in Europa dat zij de arbeids- en sociale voorwaarden van de chauffeurs sterk verbeteren. Daartoe behoren richtlijnen inzake rij- en rusttijden die werkelijk sociaal zijn en niet enkel zo worden genoemd.



Stress

De grote stressenquête

In het voorjaar startte de Belgische Transportarbeidersbond met een grote enquête over stress op het werk. Een paar honderd militanten spanden zich verschillende weken ongelooflijk in om hun werkmakkers te ondervragen over stress in de sector van het wegvervoer. Dankzij die inspanning van de militanten werd de enquête een groot succes. De respons op het initiatief was groot. De talrijke antwoorden geven een representatief beeld van het probleem in de sector en in de verschillende subsectoren. Eind juni kwamen een zestigtal Nederlandstalige militanten van de BTB gedurende twee dagen samen in Blankenberge. Ze bespraken de eerste resultaten van de enquête en mogelijke syndicale strategieën om iets aan het probleem te doen.

De stressenquête was opgedeeld in zes groepen van vragen. Elke vragengroep behandelde een specifiek aspect van de werkweld. Voor elk van de 6 groepen werd gezocht naar de belangrijkste oorzaken voor stress.

De arbeidsorganisatie

Uit de enquête blijkt overduidelijk dat slechte arbeidsorganisatie een heel belangrijke stressfactor is in de sector van het wegvervoer en de logistiek. In geen enkele van de 7 subsectoren komt de organisatie van het werk er positief uit. 45% van alle

ondervraagden spreekt van zware werkdagen en wijst op een hoog arbeidsritme. Een kleine meerderheid van de ondervraagden (49%) ziet zich dit arbeidsritme niet jarenlang volhouden. De belangrijke knelpunten bij de arbeidsorganisatie zijn de uurroosters en het gebrek aan inspraak bij de organisatie van het werk. 64% vindt de uurroosters onaangepast en 2 op 3 ondervraagden klaagt het ontbreken van inspraak aan. Hoewel dit twee problemen zijn die zich algemeen voordoen stellen ze zich het scherpst bij de buschauffeurs.

Positief aan de sector van het wegvervoer is de afwisseling in het werk. Dat vindt meer dan tweederde van de ondervraagden. Uit de resultaten blijkt een duidelijk verschil tussen de mobiele en de niet-mobiele beroepen.

Bij de arbeidsorganisatie kunnen we ook niet rond de kwaliteitseisen. 63% van de ondervraagden vindt dat het veel inspanning vergt om aan deze eisen te voldoen. De druk van de kwaliteitseisen is een algemeen probleem. Alleen voor de werknemers van de luchtvracht stelt het zich iets minder.

Hoewel de antwoorden elkaar bijna in evenwicht houden is ook onderbezetting een stressfactor. 48% van de ondervraagden vindt dat er te weinig personeel is en 46% vindt dat er voldoende personeel in dienst is. Bij de bussen is het probleem van onderbezetting echter schrijnend. Tweederde van de ondervraagde buschauffeurs klaagt erover. Bovendien wordt toename van het werkvolume in de bussector volgens 64% van de ondervraagden niet opgevangen door extra personeel. Dit staat in schril contrast met bijvoorbeeld de koerierbedrijven. Daar zegt 83% van de ondervraagden dat toename van werk wel opgevangen wordt door meer personeel. Over alle sectoren vindt 55% van de ondervraagden dat toename van het werkvolume gepaard gaat met extra personeel.

Het personeelsbeleid

Uit de globale resultaten blijkt duidelijk dat er in het wegtransport een krap personeelsbeleid gevoerd wordt. Voor korte ziekteperiodes wordt slechts in 20% van de gevallen overgegaan tot vervanging. Voor lange ziekteperiodes stijgt dit tot 37%. Een logisch gevolg hiervan is dat 70% van alle ondervraagden wel eens werk van een afwezige collega moet overnemen. Dat de werkgevers liever te weinig dan te veel personeel in dienst hebben blijkt ook uit de antwoorden op andere vragen. 56% van de ondervraagden kan zijn of haar overuren niet recupereren en 1 op 3 heeft problemen met het nemen van verlof.

Wat de vervanging van afwezige werknemers betreft scoren de subsectoren goederenvervoer, logistiek, koeriers en verhuis iets beter dan het gemiddelde cijfer. In koerier- en verhuisbedrijven kunnen overuren iets makkelijker gerecupereerd worden en sig-

naleren de ondervraagden minder problemen met het nemen van verlof. Het probleem van vervanging en het overnemen van werk van afwezige collega's stelt zich het scherpst bij de bussen en de afhandeling van luchtvracht.

73% van de ondervraagden moet jaarlijks op medische controle. Voor de subsector van het goederenvervoer zegt slechts 61% jaarlijks op medische controle te moeten. Voor de taxi's is dit slechts 19%, voor de logistiek 59% en de bussen 56%. Dat het ook anders kan blijkt uit de cijfers voor de koeriers, de luchtvrachtafhandeling en de verhuis. Daar zeggen 88 tot 91% van de ondervraagden jaarlijks op medische controle te moeten.

De omkadering

Uit de antwoorden blijkt dat de omkadering in het geheel van de sector slecht tot barslecht is. De enige subsectoren die volgens de enquête iets beter presteren zijn de bus- en taxibedrijven. Het goederenvervoer en de verhuis scoren over het algemeen slechter dan de andere subsectoren.

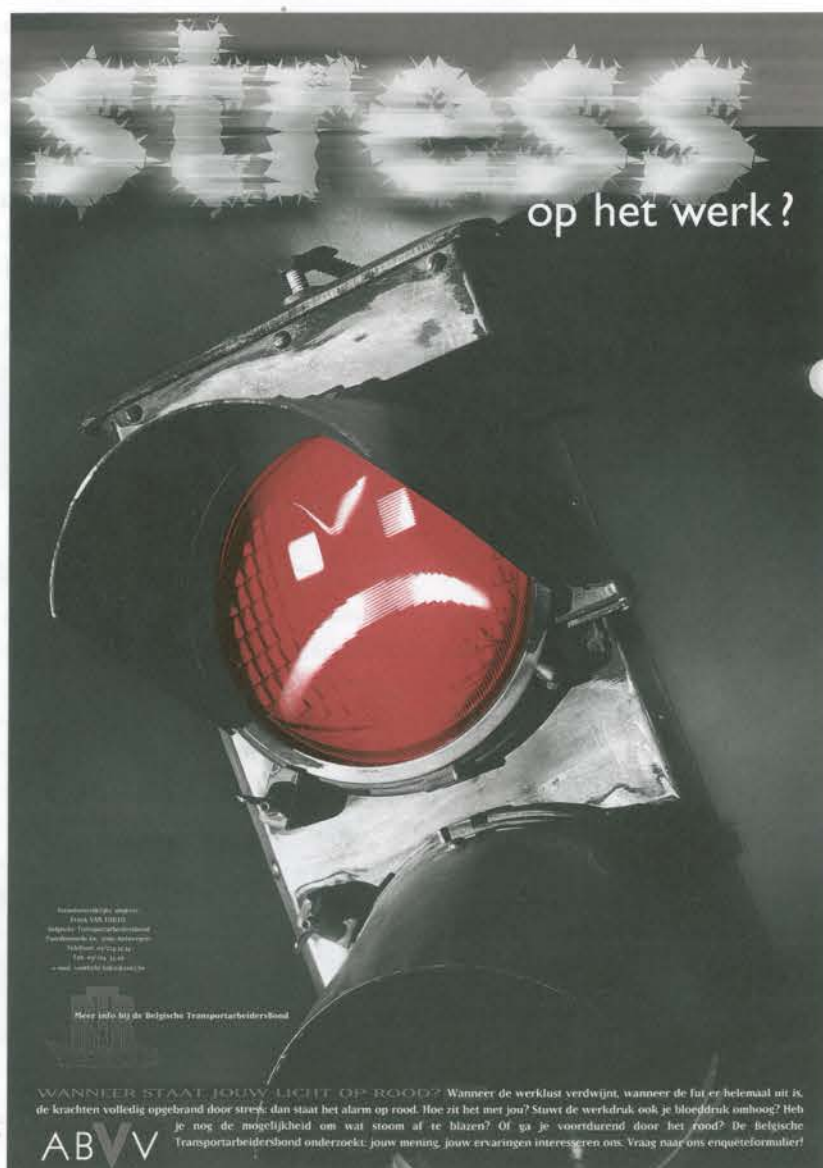
In deze reeks werd ook een aantal heel persoonlijke vragen gesteld. Meer dan 1 werknemer op 5 heeft schrik voor de ploegbaas of chef. Meer dan 1 op 10 ondervraagden zegt lastiggevallen te zijn door de chef en net iets minder door collega's. Voor 1 op 5 is vorming geven een probleem wat kan wijzen op onzekerheid in de job.

Bijna 1/4de van alle ondervraagden wordt soms geconfronteerd met onmogelijke opdrachten. 43% van de ondervraagden vindt dat de chef niet luistert. Hoewel de job voor de meerderheid van de ondervraagden duidelijk omschreven is, krijgt meer dan 40% regelmatig tegenstrijdige of onvolledige instructies. Problemen met tegenstrijdige, onvolledige en/of onuitvoerbare instructies stellen zich het scherpst bij de mobiele beroepen.

Uit de antwoorden blijkt dat opleiding een zwak punt is. Een meerderheid van 49% van de ondervraagden zegt dat er geen onthaal en opleiding van nieuwe werknemers is. Als er nieuwe technologieën ingevoerd worden ontbreekt volgens een kleine meerderheid (44%) de nodige begeleiding. Vooral de koerierdiensten en het goederenvervoer doen het heel slecht voor opleiding en begeleiding. Ook de werknemers van logistieke bedrijven evalueren de opleiding en begeleiding als onvoldoende. De subsector van de bussen komt er positiever uit. 51% van de ondervraagden vindt dat nieuwelingen behoorlijk worden opgeleid. Ook bij de invoering van nieuwe technologieën vindt een kleine meerderheid van buschauffeurs dat de begeleiding voldoende is.

Sociale aspecten

Eén zaak springt er duidelijk uit: in alle subsectoren zijn de steeds kortere leveringstermijnen en het onbegrip van de klanten voor



Belgische Transportarbeidersbond
Postbus 100120
2000 Antwerpen
Telefoon: 03 222 11 11
Fax: 03 222 11 11
e-mail: info@btb.be

Meer info bij de Belgische Transportarbeidersbond

Wanneer staat jouw licht op rood? Wanneer de werklust verdwijnt, wanneer de fat er helemaal uit is, de krachten volledig opgebrand door stress, dan staat het alarm op rood. Hoe zit het met jou? Stuur de werkdruk ook je bloeddruk omhoog? Heb je nog de mogelijkheid om wat stoom af te blazen? Of ga je voortdurend door het rood? De Belgische Transportarbeidersbond onderzoekt jouw mening, jouw ervaringen interesseren ons. Vraag naar ons enquêteformulier!

ABVV

het werkschema of de dienstregeling een groot probleem. Dit is de opinie van een dikke 51% van de ondervraagden uit alle subsectoren. Slechts 1/3de van de ondervraagden deelt deze mening uitdrukkelijk niet. Bij het goederenvervoer, de koeriers en de verhuis wordt het probleem van leveringstermijnen nog scherper. Bij de buschauffeurs en de koeriers ervaren 57 en 58% het onbegrip van de klanten voor de dienstregeling of het werkschema als een probleem. 94% van alle ondervraagden heeft een contract van onbepaalde duur. Hoewel we dus van stabiele werkgelegenheid kunnen spreken is 54% niet zeker van zijn toekomst in het bedrijf. Bij de luchtvrachtafhandeling wordt uitermate negatief op deze vraag geantwoord. 63% van hen ziet geen toekomst. Opmerkelijk is de opinie over gevaarlijk en ongezond werk. Voor de ondervraagden uit de mobiele beroepen is angst voor een arbeidsongeval of het ongezonde werk zeker geen factor van stress. Bij het goederenvervoer en bij de logistiek vinden we nog de grootste groep respondenten die beseffen dat het beroep van chauffeur gevaarlijk en ongezond is. Toch zijn ook in deze beroepsgroepen nog respectievelijk 69 en 71% van mening dat het werk niet ongezond is. Nog 58% en 60% van de ondervraagden in deze twee subsectoren vindt het werk ongevaarlijk. De niet-mobiele werknemers van de luchtvrachtafhandeling schatten de risico's van het beroep veel hoger in. 41% onder hen vindt het ongezond werk en een kleine meerderheid van 47% vindt het ook gevaarlijk werk.

DUS 'K NOTEER BIJ BELANGRIJKSTE
STRESSFACTOREN: VERVELENDE
ENQUÊTEURS.

Op de baan

Deze categorie vragen werd alleen door het rijdend personeel beantwoord. Belangrijkste stressfactor is het verkeersreglement. 3/4de van alle ondervraagden vindt dat het verkeersreglement hun het leven moeilijk maakt.

Bijna even unaniem is de mening over verkeersagressie en het gedrag van de andere weggebruikers. Van alle ondervraagde chauffeurs vindt 72% dat dit allebei belangrijke oorzaken voor stress zijn. Van alle ondervraagde chauffeurs vindt 65% dat mits aangepaste uitrusting het voertuig veiliger zou zijn.

Het nodeloos moeten wachten bij het laden en lossen is voor 55% van de ondervraagde bestuurders een factor van stress. Bij het goederenvervoer ergert 59% van de chauffeurs zich aan dit tijdverlies. Vreemd genoeg is er een verschil met het rijdend personeel uit de logistieke sector. Daar ergert "slechts" de helft van de ondervraagde chauffeurs zich aan het wachten.

Een aantal factoren zijn weliswaar voor de meerderheid van de ondervraagden geen oorzaak van stress maar scoren toch nog relatief hoog bij een minderheid. Soms is het verschil maar 1 of 2 procent. Aan de files en aan tegengestelde instructies van klanten ergeren zich bijvoorbeeld 45% van alle chauffeurs terwijl 55% dit niet doet. Slecht slapen in de cabine is voor 44% van de chauffeurs een aanleiding voor stress. Voor de buschauffeurs stijgt dit aantal tot 59% van de ondervraagden. De verantwoordelijkheid voor de veiligheid van de andere weggebruikers weegt voor 39% van alle ondervraagden zwaar op de schouders. Voor de bus- en taxichauffeurs ligt dit cijfer nog iets hoger.

Uit dit deel van de enquête blijken tot slot nog een aantal tendensen die meer dan de moeite zijn om aandacht aan te besteden ook al gaat het over een beperkte minderheid. Zo blijkt dat meer dan 1/4de van de ondervraagde chauffeurs soms onbetaald werk doet. Dit is voornamelijk het geval voor het goederenvervoer, de bussen en in iets minder mate voor de logistiek. Voor de taxichauffeurs klimt het aantal ondervraagden dat onbetaald werk doet tot 68%. Ook erg onrustwekkend is de vaststelling dat 1 op 5 ondervraagde chauffeurs vindt dat zijn of haar voertuig niet in goede staat verkeert. Bij de taxichauffeurs stijgt dit aantal zelfs tot 38%.

Persoonlijke aspecten.

Bij de antwoorden op de vragen over persoonlijke aspecten springt de verantwoordelijkheid voor het materiaal onmiddellijk in het oog. 80% van alle ondervraagden voelt zich persoonlijk verantwoordelijk voor het voertuig, het materiaal of de goederen die hem of haar zijn toevertrouwd. Een kleine meerderheid (49%) merkt ook op dat de eisen van de werkgever steeds zwaarder worden.

Ook bij de reeks vragen over persoonlijke aspecten stellen zich voor een kleinere groep problemen die zeker de moeite zijn om op te volgen. Zo kan 1 op 3 ondervraagde werknemers zich na de dagtaak niet ontspannen. Voor het goederenvervoer stijgt dit cijfer tot 37%. 1 op 5 kan helemaal niet rekenen op begrip van de familie voor zijn of haar job. Tot slot een paar cijfers die misschien de werkgevers aan het denken zetten over de arbeidsomstandighe-

den in de sector van het wegvervoer. 1 op 5 ondervraagden zoekt ander werk in de transportsector en bijna 3 op 10 buiten de transportsector. Bij de werknemers van de luchtvrachtafhandeling zoekt zelfs 34% een job in een andere sector. In de bussector ligt dit cijfer een stuk lager. Slechts 10% zoekt ander werk in de sector en 21% zoekt een job buiten de transport.

Hoe denken jij en je collega's over stress?

DE NAAKTE CIJFERS

Met zijn stressenquête legde de BTB meer dan vijftig vragen voor aan de werknemers van het wegvervoer. De vele antwoorden zijn een belangrijke en een omvangrijke bron aan informatie voor een vakbond die de spreekbuis van de arbeiders in de sector is. Hieronder staat een overzicht van de belangrijkste stressfactoren die door de enquête werden blootgelegd.

TOP 10 VAN DE STRESSFACTOREN VOOR ALLE SECTOREN VAN HET TRANSPORT OVER DE WEG

1. De verantwoordelijkheid voor het materiaal	80%
2. Het verkeersreglement	76%
3. Zieken worden voor een korte periode niet vervangen	73%
4. Andere weggebruikers & verkeersagressie	72%
5. Het werk van afwezige collega's overnemen	70%
6. Geen inspraak in de arbeidsorganisatie	66%
7. Besef dat bijkomende uitrusting het voertuig veiliger maakt	65%
8. Onaangepaste uurroosters	64%
9. Steeds hogere kwaliteitseisen waaraan moet worden voldaan	63%
10. Probleem met het opnemen van verlof	62%

TOP 5 STRESSFACTOREN VOOR HET GOEDERENVERVOER

1. De verantwoordelijkheid voor het materiaal	78%
2. Het verkeersreglement	75%
3. Verkeersagressie	71%
4. De specifieke kwaliteitseisen	70%
5. De andere weggebruikers	69%

TOP 5 STRESSFACTOREN VOOR DE Bussen

1. De onaangepaste uurroosters	89%
2. De verantwoordelijkheid voor het materiaal	83%
3. Het gebrek aan inspraak in de arbeidsorganisatie	79%
4. Verkeersagressie en het gedrag van andere weggebruikers	75%
5. Het verkeersreglement	74%

TOP 5 STRESSFACTOREN VOOR DE KOERIERDIENSTEN

1. De verantwoordelijkheid voor het materiaal	93%
2. De andere weggebruikers	87%
3. Het verkeersreglement	82%
4. Het besef dat bijkomende uitrusting het voertuig veiliger maakt en de verkeersagressie	77%
5. De onaangepaste uurroosters	74%

TOP 5 STRESSFACTOREN LUCHTVRACHTAFHANDELING

1. De verantwoordelijkheid voor het materiaal	80%
2. Het niet vervangen van zieke collega's	79%
3. Het werk van afwezige collega's overnemen	75%
4. Geen toekomst in het bedrijf hebben	63%
5. De onaangepaste uurroosters en het gebrek aan inspraak over de arbeidsorganisatie	61%

TOP 5 STRESSFACTOREN VOOR DE TAXI'S

1. De andere weggebruikers en het verkeersreglement	81%
2. De verantwoordelijkheid voor het materiaal	77%
3. Het niet vervangen van zieke collega's	73%
4. Onbetaalde arbeidsprestaties en de specifieke kwaliteitseisen	68%
5. De verkeersagressie	65%

TOP 5 STRESSFACTOREN VOOR DE VERHUIS

1. De verantwoordelijkheid voor het materiaal	79%
2. De andere weggebruikers	80%
3. De onaangepaste uurroosters	76%
4. Het verkeersreglement	75%
5. Bijkomende uitrusting maakt het voertuig veiliger	74%

TOP 5 STRESSFACTOREN VOOR DE LOGISTIEKE SECTOR

1. De verantwoordelijkheid voor het materiaal	79%
2. Bijkomende uitrusting maakt het voertuig veiliger	77%
3. De andere weggebruikers	75%
4. De specifieke kwaliteitseisen	71%
5. Het werk van afwezige collega's overnemen en het verkeersreglement	68%

Belangrijkste stressfactoren per categorie:

- Voor wat betreft de arbeidsorganisatie zit in de eerste plaats het gebrek aan inspraak de werknemers dwars (66%)
- Stressfactor in het personeelsbeleid is het niet vervangen van collega's tijdens korte ziekteperiodes (73%)
- Bij de omkadering wordt het ontbreken van een behoorlijk onthaal voor nieuwe werknemers gesignaleerd (49%)
- Sociaal weegt het onbegrip van klanten voor de werkschema's of dienstregelingen (52%)
- Op de baan wordt het verkeersreglement als belangrijkste stressfactor ervaren (76%)
- Persoonlijk weegt vooral de verantwoordelijkheid voor het materiaal door (80%)



Seminarie Strategieën tegen stress

Eind juni kwamen een zestigtal militanten van BTB-Wegvervoer & Logistiek twee dagen samen voor een vorming in Blankenberge.

De militanten kregen als eersten de tussentijdse resultaten van de stressenquête onder ogen. In eerste instantie kregen onze militanten de kans om conclusies te trekken uit de antwoorden. Er werd hen gevraagd om uit de massa informatie de belangrijkste problemen te filteren. Het grootste deel van de vorming werd echter besteed aan het ontleden van deze stressfactoren en het opzetten van mogelijke syndicale strategieën om er iets aan te doen.

Anderhalve dag praatten de militanten in verschillende werkgroepen over de belangrijkste problemen en de mogelijke oplossingen. Na veel geanimeerde discussie en een moeilijke selectie hielden 6 werkgroepen elk 1 probleem en 1 actieplan over.



Militanten goederenvervoer 1: Actieplan Just-in-Time.

Probleem: De eerste werkgroep van militanten van het goederenvervoer concentreerde zich op de problemen met de planning. Voor deze werkgroep is *Just-In-Time* het grote probleem. De werkgevers leggen enorme druk op de dispatchers die deze druk op hun beurt doorschuiven naar de chauffeurs.

Oplossingen: Volgens de werkgroep is de verplichte invoering van de zwarte doos in alle goederentransportmiddelen (dus ook in bestelwagens) al een hele oplossing. Een zwarte doos waarin de volledige planning wordt geregistreerd. Het probleem is dat de dispatchers ook onder druk staan van de werkgever. Door de zwarte doos hebben de planners een argument om de onmogelijke eisen van de opdrachtgevers af te houden. Een tweede onderdeel van een oplossing zijn goed opgeleide dispatchers en planners. Het moeten beroepsmensen uit de transportsector zijn die de juiste training gekregen hebben. Het derde deel van de oplossing is de bestraffing van overtredingen. Uit de gegevens van de zwarte doos kan de verantwoordelijkheid van de werkgever ondubbelzinnig vastgesteld worden bij overtredingen en moet die bestraft worden met de intrekking van zijn vervoerslicentie.

Actiemiddelen: De militanten stellen voor om deze oplossing af te dwingen door bijvoorbeeld pamflettenacties in de bedrijven en door sectorale en Europese acties.

Militanten afvalverwerking: Actieplan dispatching.

Probleem: Ook de militanten uit de afvalverwerking kozen voor de dispatching als meest nijpende probleem.

Oplossing: De oplossing moet volgens hen gezocht worden in:

- Het aanwerven en opleiden van gekwalificeerde dispatchers met ervaring.
- Het aanvullen van het personeelsbestand (ook op de dispatching).
- Het aanstellen van een preventieadviseur op het bedrijf.
- Een bijscholing ADR voor de dispatchers (nu worden er dikwijls fouten gemaakt in de papieren).
- Een cursus sociale vaardigheden voor de dispatchers.

Actiemiddelen: Op de bedrijven personeelsvergaderingen organiseren waarop het probleem en de mogelijke oplossingen besproken worden. Nadien de conclusies voorleggen aan de werkgever. In een tweede fase het probleem ook op het niveau van de groep en van de sector brengen.

Militanten logistieke sector: Actieplan flexibiliteit.

Probleem: Voor de militanten uit de logistiek is het de overdreven flexibiliteit in de sector die aanleiding geeft tot stress. Hun doel is de werkdruk te verminderen en het misbruik van de flexibiliteit aan te pakken. Meer concreet willen ze komen tot een sector CAO die duidelijk omschrijft wat flexibiliteit inhoudt. Daarnaast willen de militanten ook komen tot bedrijfsakkoorden over overuren, aanwerving van bijkomend personeel, en het beperken van de productiviteit.

Actiemiddelen:

- Informatie verzamelen. Studiewerk naar het aantal arbeidsongevallen in het bedrijf. In de ongevallencijfers kunnen argumenten gevonden worden om iets aan de werkdruk te doen. De militanten willen ook nakijken wat de oude CAO's zeggen over flexibiliteit en stress.
- Eventueel een specifieke enquête over flexibiliteit organiseren in het bedrijf.
- Sensibiliseren van de personeelsleden door middel van infovergaderingen en folders. De militanten willen de werknemers voorstellen om iets aan het probleem van flexibiliteit, werkdruk en stress te doen.
- Overleg plegen met andere sectoren zoals het goederenvervoer. Een verminderde flexibiliteit van de werknemers in de logistiek heeft ook consequenties voor de chauffeurs.
- Met een eisenbundel over flexibiliteit naar de werkgever stappen. Hen proberen te overtuigen van de negatieve effecten van stress en van de positieve gevolgen die de verlaging van de werkdruk kan hebben.

Militanten bussen: Actieplan tijdsdruk.

Probleem: De werkgroep met militanten uit de bussector koos er voor om het probleem van tijdsdruk aan te pakken.

Oplossing: De militanten willen dit doen door middel van sectorale CAO's en bedrijfsakkoorden. De partners in dit onderhandelingsproces zijn de directie van De Lijn, de pachters en de vakbonden.

Actiemiddelen:

- Informeren en sensibiliseren van het personeel door middel van informatievergaderingen en nieuwsbrieven. Het bespreken van de voor- en nadelen van de hoger beschreven aanpak.
- Het sensibiliseren van het publiek. De busreizigers moeten beseffen dat de vermindering van de druk op de chauffeurs op lange termijn in hun voordeel speelt.
- De media op de hoogte brengen van de problematiek.
- Indien er geen mogelijkheid is om tot een overeenkomst te komen met de werkgevers moeten andere actiemiddelen, zoals bijvoorbeeld staking, achter de hand gehouden worden.

Militanten goederenvervoer 2: Actieplan beroepserkenning.

Probleem: De tweede werkgroep met militanten van het goederenvervoer kwam tot de conclusie dat veel problemen uit de enquête worden veroorzaakt door het ontbreken van een beroepserkenning.

Oplossing: Als het beroep van chauffeur op Belgisch en op Europees vlak erkend wordt en een diploma verplicht voor beroepschauffeurs (ook voor zelfstandigen) zullen een heleboel proble-

men opgelost raken. De erkenning van het beroep moet gekoppeld worden aan een chipkaart.

Door de erkenning van het beroep:

- zullen de levensomstandigheden verbeteren,
- zal de veiligheid verhogen,
- zal de deloyale concurrentie verminderen.

Actiemiddelen:

- Een brede campagne rond het thema van de beroepserkenning. Ook op Europees niveau.
- Een nationale actiedag.
- Druk uitoefenen in het paritair comité.
- Druk uitoefenen op de Belgische regering tijdens het Europees voorzitterschap.
- De pers informeren van de problematiek.

Militanten luchtafhandeling: Actieplan Opleiding.

Probleem: Nieuwe werknemers worden onmiddellijk voor 100% ingeschakeld en meegeteld in het arbeidsproces. Voor de ervaren werknemers zorgt dit voor extradruk omdat ze enerzijds de nieuwe werknemers moeten opleiden en anderzijds het lagere rendement moeten opvangen.

Oplossing: Een clause in de CAO opnemen die bepaalt dat nieuwe medewerkers niet meer voor 100% productiviteit geteld worden.

Actiemiddelen:

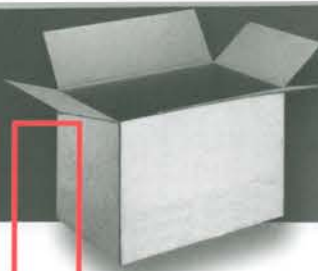
Alle werknemers in het bedrijf overtuigen van het probleem. Druk uitoefenen op de werkgever met het argument dat zo'n regeling ten goede komt van de arbeidsveiligheid.

Conclusies van de vorming.

Op het einde van de vormingtweedaagse stelden de werkgroepen hun oefening voor op de afsluitende plenaire bijeenkomst. Frank Van Thillo, Federaal Secretaris voor het Wegvervoer & Logistiek, feliciteerde de militanten voor het kwaliteitsvolle werk dat ze hadden geleverd. Hij verzekerde hen dat de BTB terdege rekening zal houden met de talrijke ideeën en suggesties die tijdens de vorming naar boven gekomen waren. In de actieplannen zit een heleboel materiaal dat binnen de instanties van de vakgroep Wegvervoer & Logistiek van de BTB moet besproken worden. Frank had echter ook een duidelijke boodschap voor de militanten. Elke campagne, elk actieplan start bij de werknemers in de transportbedrijven. Het is aan de militanten van de BTB om hun collega's te

informeren en te sensibiliseren. Het federaal secretariaat doet zijn uiterste best om de militanten over elke belangrijke ontwikkeling in de sector te informeren. Tijdens de afgelopen CAO-onderhandelingen is aangetoond dat dit werkt. Het is echter even belangrijk dat de militanten deze informatie laten doorstromen naar de werknemers. Voor Frank Van Thillo is het cruciaal dat iedere schakel in deze informatiestroom oprecht is en dat er geen loze beloftes gedaan worden. Als de BTB campagnes opzet moeten we eerlijk zijn tegenover de werknemers en hen realistische doelen voorspiegelen. Er is nog veel werk in de sectoren van het wegtransport en de logistiek. Het wordt een inspanning op lange termijn. Maar met de militanten die de BTB heeft lukt dit zeker.





Inschrijfstrook

GEEF DE ONDERSTAANDE INSCHRIJFSTROOK AAN EEN COLLEGA
DIE NOG NIET BIJ DE BTB WEGVERVOER IS AANGESLOTEN.

Naam :

Voornaam :

Straat en huisnummer :

Gemeente en postnummer :

Rijksregisternummer :

Telefoonnummer :

Tewerkgesteld bij de firma :

Adres firma :

Functie :

Strook terug te sturen aan het plaatselijk BTB-secretariaat.

