



FEDERAAL SECRETARIAAT BTB WEGVERVOER & LOGISTIEK

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@btb-abvv.be
Tel.: 03/224 34 33/35 - 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
ABVVKD.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

1080 Molenbeek - Picardstraat 69
btb.tkd.brussel@skynet.be
Tel.: 02/511 87 68 - Fax: 02/511 81 46
Ma-di-wo-do-vrij: 09.00 u - 12.00 u
Ma: 13.00 u - 17.30 u
Vrij: 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
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 / 13.00 u - 17.30 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

PROVICIE OOST-VLAANDEREN

Secretaris Werner De Clercq

9000 Gent - Vrijdagmarkt 9
wernerdeclercq.btb@yucm.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 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.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@btb-abvv.be
Tel.: 03/760 04 14 - 03/224 34 33/35 - Fax.: 03/224 34 49
Op afspraak

PROVINCIE WEST-VLAANDEREN

Secretaris René Degryse

8800 Roeselare - Zuidpand Zuidstraat 22 b 22
degrijse.rene@itinera.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 Philippe Dumortier

Propagandist: Daniël Maratta
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.: 065/32 38 11
Ma: 09.00 u - 12.00 u

7500 Tournai - rue des Maux 26
Propagandist: Jean-Marie Lamarque
fgtbtd.dumortier@computron.be
Tel.: 069/88 18 36 - Fax.: 069/22 00 29
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

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

afgitekantoor: Antwerpen X

Driemaandelijks tijdschrift
jan - feb - maart 2002

verantwoordelijke uitgever:
Frank Van Thillo
Paardenmarkt 66
2000 Antwerpen 1

In dit nummer info over

3→ Editoriaal: Op koers |

10→ Stormachtige tijden in

de logistiek | **19→** chauffeur

marcheert opnieuw voor ver-

draagzaamheid | **21→**

Werkweek chauffeurs: Europa

hakt de knoop door

ABVV Belgische TransportarbeidersBond

WEGWIJS



inhoud

Editoriaal	3
Autobussen en autocars	4
Afhandeling op luchthavens	8
Verhuizingen	9
Goederenvervoer en -behandeling	10
Handel in brandstoffen	13
Taxi's	14
Allerlei	16

colofon

Frank Van Thillo **Redactie**
 Luc Van Overberghe
 Véronique De Roeck
 Lieve Pattyn
 Daniël Maratta

Sabrina Vandierendonck **Foto's**
 Philippe Dumortier
 Walter Baes

Arnout Fierens **Cartoon's**

Op koers

Het zijn turbulente dagen voor het wegvervoer en de logistiek. Zowel in positieve als in negatieve zin. Voor de meeste sectoren zitten de CAO's die we vorig jaar afsloten op kruissnelheid. Voor de betrokken werknemers levert dit rond deze tijd een verhoging van de koopkracht op. Nog een positieve doorbraak is de Europese invoering van de 48-urenweek voor beroepschauffeurs. En binnenkort kunnen we wellicht een overeenkomst sluiten die een algemeen kader schept voor de afhandeling op de luchthavens. Minder goed nieuws komt er uit de logistieke sector waar de gevolgen van de economische terugval duidelijk voelbaar zijn. In een aantal logistieke bedrijven vechten onze militanten op een schitterende manier voor het behoud van werkgelegenheid en het verkrijgen van sociale oplossingen.



Bij dit alles springt één ding overduidelijk in het oog: onze syndicale strategie begint vruchten af te werpen voor de werknemers. Zelfs in moeilijke omstandigheden slaagt de BTB er in om resultaten te boeken. De conclusie ligt dan ook voor de hand: verdergaan op de ingeslagen weg. Dat betekent in de eerste plaats onze syndicale kracht vergroten door vorming en het opzetten van netwerken van militanten. De recente vorming voor de Franstalige militanten en de bijeenkomst van de Watco-militanten waarover deze Wegwijs bericht zijn hier goede voorbeelden van.

De tweede hoeksteen van onze syndicale strategie is het betrekken van zoveel mogelijk militanten en leden bij alle essentiële dossiers en onderhandelingen. Dat is een houding die we consequent aanhouden. Ook in de gevoelige en moeilijke dossiers die nu op de plank liggen. Bijvoorbeeld de 48-urenweek, de discussies over de afhandeling op de luchthaven van Zaventem, het maatschappelijk debat over verkeersveiligheid, de strijd tegen oneerlijke concurrentie. Syndicale democratie is echter niet mogelijk zonder goede informatie. Daarom ook dat we in deze Wegwijs zoveel aandacht besteden aan de nieuwe Europese richtlijn over de arbeidstijd. We drukken die richtlijn nog net niet woordelijk af maar geven wel een heel uitgebreide samenvatting. Omdat de BTB wil dat de leden op basis van objectieve informatie zelf uitmaken waar hun belangen liggen en welke de belangen van de werkgevers zijn. Als binnenkort de onderhandelingen beginnen over de omzetting van de richtlijn in de Belgische wetgeving moet elke chauffeur weten wat de inzet is. En ook dat de BTB garant staat voor de verdediging van zijn of haar belangen.

Frank VAN THILLO
 Federaal secretaris



Autobussen & autocars

Pachters van TEC en De Lijn loonsverhoging en indexering

Op 1 januari werden de uurlonen van de chauffeurs van de TEC verhoogd met 0,1259 € (of 5,08 BEF). Deze loonsverhoging is het gevolg van de CAO die vakbonden en werkgevers in december 2000 hebben afgesloten.

DE BRUTO-UURLONEN BIJ DE PACHTERS TEC ZIJN SINDS 01.01.02

Anciënniteit	OMC euro/u	Nachtwerk (20u-06u) euro/u	Zondagwerk euro/u
0 jaar	10,0830	11,2230	20,1660
0,5 jaar	10,1474	11,2874	20,2948
1 jaar	10,2118	11,3518	20,4236
2 jaar	10,2763	11,4163	20,5526
3 jaar	10,3407	11,4807	20,6814
4 jaar	10,6729	11,8129	21,3458
6 jaar	10,7615	11,9015	21,5230
8 jaar	10,8501	11,9901	21,7002
10 jaar	10,9387	12,0787	21,8774
12 jaar	11,3092	12,4492	22,6184
14 jaar	11,4005	12,5405	22,8010
16 jaar	11,4918	12,6318	22,9836
18 jaar	11,5831	12,7231	23,1662
20 jaar	11,6745	12,8145	23,3490
22 jaar	11,7658	12,9058	23,5316
24 jaar	11,8571	12,9971	23,7142
26 jaar	11,9485	13,0885	23,8970
28 jaar	12,0398	13,1798	24,0796
29 jaar	12,1312	13,2712	24,2624

LOONSVERHOOGING BIJ DE PACHTERS VAN DE LIJN OP 01.03.02

Voor de chauffeurs die rijden voor de pachters van de Lijn is er een loonsverhoging op 1 maart 2002. De verhoging van de uurlonen met 1% is het gevolg van de CAO die vakbonden en werkgeversfederatie vorig jaar afsloten.

INDEXERING LONEN OP 01.03.02

Bovendien werd voor het geregeld vervoer in januari de spindex overschreden. Dit betekent dat op 1 maart de lonen bij de pachters, van zowel De Lijn als de TEC, aangepast zullen worden aan de stijgende levensduurte. Toen deze Wegwijs in druk ging waren de exacte bedragen van de nieuwe lonen nog niet bekend. Zodra dit het geval is worden ze meegedeeld aan de délégués en de militanten van de BTB. Je kunt bij hen of bij je plaatselijke BTB-afdeling terecht voor meer informatie.

Spoorpassen pachters van De Lijn

In de CAO van De Lijn werden voor de werknemers en hun partners elk vijf spoorpassen per jaar onderhandeld. De werkgeversfederatie van de pachters van De Lijn verklaarde zich akkoord om dit voordeel vanaf 2002 ook aan hun werknemers toe te kennen. De procedure om deze passen te bestellen loopt via De Lijn. De werknemers moeten hun passen aan te vragen bij hun werkgever.

loonsverhoging garagepersoneel op 01.04.02

Als gevolg van de CAO die vorig jaar werd afgesloten in het paritair comité van het garagepersoneel, stijgen de lonen van hulpwerkman "service" en hulpwerkman "service" (10 jaar anciënniteit) op 1 april met 0,10 € (4,-BEF). De lonen van het ander garagepersoneel stijgen in verhouding.

BRUTO UURLONEN VOOR HET GARAGEPERSONEEL VAN DE BUS EN -AUTOCARBEDRIJVEN VANAF 01.04.02

Categorie	loonspanning	€/uur 38u-week
Hulpwerkman "service"	-	8,80
Hulpwerkman "service"		
na 10 jaar anciënniteit	100	9,20
Hulpwerkman "service"		
na 20 jaar anciënniteit	105	9,66
Hulpwerkman	100	9,20
Hulpwerkman		
na 10 jaar anciënniteit	105	9,66
Hulpwerkman		
na 20 jaar anciënniteit	110	10,12
Geoefende hulpwerkman	110	10,12
Geschoolde arbeider 2de categorie	122	11,22
Geschoolde arbeider 1ste categorie	128	11,78
Arbeider buiten categorie	137	12,60

Op 1 mei '02 volgt voor het garagepersoneel de jaarlijkse aanpassing van de lonen aan de evolutie van de gezondheidsindex.

Syndicale premies 2001 Autobussen en autocars

Voor 2001 bedraagt de syndicale premie:

104,- € (4.195,-BEF) voor een voltijdse werknemer.

52,- € (2.098,-BEF) voor een deeltijdse werknemer.

Om recht te hebben op een syndicale premie moet je tussen 01.04.2001 en 30.06.2001 in dienst geweest zijn van een bus- (openbare of speciale dienst) of van een autocaronderneming. Daarenboven moet je minstens 1 jaar lid zijn van de vakbond. Het Sociaal Fonds zal rond 1 april 2002 een legitimatiekaart sturen aan de rechthebbenden. Na controle van het lidboekje en in ruil voor de legitimatiekaart wordt de syndicale premie op je plaatselijk BTB-secretariaat uitbetaald. De uitbetalingen gebeuren vanaf 1 april tot en met 30 november 2002. Indien je niet persoonlijk kunt langsgaan op de vakbond kun je de legitimatiekaart, voorzien van het nummer van je bankrekening en je handtekening, ook opsturen naar je plaatselijk BTB-secretariaat. De syndicale premie zal dan op jouw rekening worden overgeschreven.

CAO tijdskrediet

Vakbonden en werkgeversfederatie sloten op 12 december een overeenkomst over het tijdskrediet in de sector van autobussen en autocars.

Tijdskrediet is de interprofessionele regeling met bijhorende premies voor:

- Tijdskrediet (de vroegere loopbaanonderbreking)
- De landingsbanen voor 50-plussers
- Het zorgkrediet
- De 4-dagenweek (1/5de minder werken)
- Deeltijds werken in ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen.

Door de sectorale CAO wordt de interprofessionele CAO over tijdskrediet voor de autobus- en de autocarbedrijven uitgebreid.

■ Interprofessioneel is tijdskrediet in principe een recht voor iedereen in bedrijven vanaf 11 werknemers. De werkgever kan echter een aanvraag voor tijdskrediet uitstellen indien meer dan 5% van de werknemers al gebruik maakt van het stelsel. In de bussector wordt deze limiet van 5% behouden. Tegelijkertijd wordt echter het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering tot een halftijdse betrekking gegarandeerd voor minstens 1 persoon in de ondernemingen vanaf 11 arbeiders.

■ Bovendien wordt in de bussector de drempel van 11 werknemers berekend in koppen en niet in voltijdse equivalenten.

■ Door deze CAO krijgen de arbeiders van de bus- en autocarsector in het Vlaamse Gewest toegang tot de speciale aanmoedigingspremies van de Vlaamse Regering. Die gelden voor de opleiding- en zorgkredieten.

De sectorale CAO tijdskrediet werd afgesloten voor één jaar maar met de intentie om die vanaf 2003 te koppelen aan de tweejaarlijkse sociale programmatie.

lezersbrief

Regelmatig reageren leden op artikels die in Wegwijs verschijnen. Dat doet plezier. Sommige brieven of e-mails die bijdragen tot het debat willen we graag publiceren. De BTB is een democratische organisatie en stelt een constructieve discussie op prijs. Om praktische redenen houden we ons wel het recht voor om brieven en reacties in te korten.

Beste Frank,

Als vrachtwagenbestuurder heb ik met veel interesse Uw blad gelezen. Vooral het artikel over vermoeidheid riep bij mij wel enkele bedenkingen op. Het is een feit dat vermoeidheid de oorzaak is van verschillende ongevallen. En spijtig genoeg ook van zware. Maar alleen het verminderen van de werkuren zal er waarschijnlijk niet toe bijdragen om het aantal zware ongevallen te vermijden. Waarom niet?

Onze transportfirma laat de vrachtwagens op maandag gewoonlijk om 2 of 3 uur in de ochtend vertrekken. Bij een vertrek om 3 uur moet ik reeds om 2 uur 's morgens opstaan. Iedereen heeft toch een zestal uur slaap nodig dus ik moet ten laatste om 20 uur in bed liggen. Maar zoals iedereen weet is de zondagavond 20 uur geen ideaal uur om in slaap te geraken. Gevolg: om 7 uur 's morgens hebben we reeds last van vermoeidheid. En de dag is nog lang niet om.

Als je rekent dat de dag maximaal 15 werkuren telt, de overbruggingsuren inbegrepen, dan mogen wij werken tot 17 uur. Als je dan op het erf komt, telt men daar 9 rusturen bij en moeten we op dinsdag terug om 2 uur vertrekken. In die 9 rusturen zijn we dan nog ongeveer 1/2 uur bezig op het bureel, nog eens 1/2 uur om naar huis te rijden, 1 uur voor het beginnen opstaan, nog eens 2 uur om te eten en het voedsel wat te laten zakken (lukt moeilijk), dan blijven er nog 5 uren om te slapen over. In dit voorbeeld kunt U mij niet zeggen dat ik te veel uren gepresteerd heb, en ben ik zodoende ook niet strafbaar volgens de wet. Maar ik ben wel vermoeid.

In een ander voorbeeld kom je als chauffeur van een plaats waar je om 8 uur 's morgens gelost hebt na te overnachten. Omstreeks 14 of 15 uur kom je terug op het bureel. Dan mag je rustig terug naar huis, om dan terug de dag nadien om 2 of 3 uur 's morgens te vertrekken. Dit alles om te vermijden dat indien je direct zou vertrekken, er nog eens een nachtvergoeding zou moeten betaald worden.

Wat is er nu gevaarlijker? De chauffeur die per week 50 uur werkt, doch iedere dag goed uitgerust is omdat hij op behoorlijke uren vertrekt, of de chauffeur die in zijn 9 uren nog papieren moet klaarmaken, naar en van huis rijden, eten en andere bezigheden hoeft te doen? En ons sociaal leven dan als je om 20 uur reeds in bed moet?

Ik zou nog vele bedenkingen kunnen maken over werken als chauffeur, doch zolang men de basis niet aanpakt, zal men moeilijk ergens geraken. Als we dan eens met ONZE bazen praten, krijgen we steeds hetzelfde antwoord: "Wij verdienen er NIETS meer aan, maar blijven toch voortdoen om U in leven te houden". Ondertussen rijden de meesten met een auto die VEEL meer kost dan onze bescheiden woning, en hebben ze daarenboven nog een kast van een villa. Ik gun hun dit wel, maar dat ze dan stoppen met domme uitspraken.

Dit is geen persoonlijke kritiek is. Ik wil gewoon mijn ongenoegens spuien, in de hoop dat toch eens iemand zal luisteren. Want ieder verkeersslachtoffer is er één te veel. Zelfs al zijn we zelf niet gekwetst, we veroorzaken leed aan een ander door een ongeval dat kon vermeden worden. En dat ligt zwaar op het geweten.

Met de meeste hoogachting,

R.

Beste R.,

Je brief bewijst nog maar eens dat serieuze chauffeurs, en dat zijn de meesten, wel degelijk inzitten met hun eigen veiligheid en die van anderen. Wat me vooral opvalt in je brief is de link die je maakt tussen vermoeidheid en een slechte arbeidsorganisatie.

Uit de voorbeelden die je geeft kan ik niet opmaken dat er in het ene geval langer gewerkt wordt dan in het andere. In het eerste voorbeeld werk je op maandag, afhankelijk van het aantal overbruggingsuren en ritonderbrekingen, minimaal 9^{1/2} uur of maximaal 14u. En jawel, een half uur paperassen invullen op het bureel is ook arbeid. Je komt dus ook in het eerste voorbeeld snel aan een werkweek van 50 uur. Zonder de overbruggingsuren te tellen.

Het verschil tussen je 2 voorbeelden is dat de chauffeur die 9u in zijn cabine rust beter uitgeslapen is. Gedeeltelijk kan dit probleem opgelost worden. Door bijvoorbeeld de rij- en rusttijden niet alleen toe te passen naar de letter, maar ook naar de geest van de wet. De algemene regel is namelijk een rust van 11 uur. De dagelijkse rust mag 3 keer per week ingekort worden tot 9u. Die uren moeten dan wel de week nadien bij een andere dagelijkse rust gevoegd worden. Die mogelijkheid tot ingekorte rust is in feite bedoeld voor chauffeurs die onderweg zijn en in hun cabine overnachten. Niet voor de dagen dat een chauffeur binnenkomt op het bedrijf en zijn rust thuis neemt. Je concludeert dus helemaal terecht dat niet alleen de lange werkweken maar ook een slechte arbeidsorganisatie oorzaak van vermoeidheid is. Op jouw bedrijf zou het werk zo kunnen gepland worden dat een chauffeur die tot

17u30 gewerkt heeft pas om 4u30 opnieuw moet beginnen. Dan ben je nog 13 uren per dag ter beschikking van je werkgever en kom je op een hele week nog altijd aan 50 arbeidsuren. Hoe de Europese Unie dit met een nieuwe richtlijn gaat aanpakken en de reactie van de BTB hierop kan je in een ander artikel lezen. Maar je voorbeeld maakt nogmaals duidelijk dat de chauffeurs en hun vertegenwoordigers dringend meer inspraak moeten verwerven in de arbeidsorganisatie.

In je brief schrijf je ook dat je sociaal leven onder druk staat omdat je midden in de nacht moet vertrekken. Bovendien is nachtwerk slecht voor de gezondheid en gebeuren de dodelijke arbeidsongevallen met vrachtwagens vaker 's nachts dan overdag. Toch vrees ik dat nachtwerk in onze sector de komende jaren nog enorm gaat toenemen. Niet alleen door de toenemende verkeerscongestie maar ook onder de zware druk van de bedrijven die hun leveringen steeds meer just-in-time willen krijgen. Als vakbond proberen we die evolutie af te remmen maar dat is niet evident. Onze strategie is om voor nachturen hogere lonen af te dwingen. Een hogere loonkost stimuleert de werkgevers en de klanten om niet onnodig beroep te doen op nachtwerk. Tegelijkertijd verzacht een financiële compensatie voor een deel de negatieve gevolgen voor de werknemer die toch nachtwerk moet verrichten. In de laatste CAO zijn we er in geslaagd om een nachtpremie te verkrijgen. Ik ben echter de eerste om toe te geven dat de voorwaarden voor de toekenning van deze premie verre van perfect zijn. In een volgende onderhandelingsronde zullen we die zeker opnieuw ter sprake brengen.

Frank Van Thillo

Afhandeling op luchthavens

Eindelijk protocolakkoord principes voor de sector vastgelegd

De onderhandelingen waren hard en hebben enorm lang geduurd. Maar eindelijk hebben vakbonden en werkgevers op donderdag 24 januari een akkoord bereikt over de principes voor de sector.

Dit principeakkoord komt er trouwens niets te vroeg. De dramatische evoluties in de luchtvaartindustrie en een oververhitte liberalisering hebben ook consequenties voor de sector van de luchtvrachtafhandeling. De kans is zeer groot dat er binnenkort nieuwe spelers op de markt van de luchtvrachtafhandeling komen. Als vakbond moeten we zorgen dat de werknemers bij deze nieuwe bedrijven beschermd worden door een sectorovereenkomst. Een sectorovereenkomst die zo dicht mogelijk aanleunt bij de bedrijfsakkoorden die we hebben kunnen afdwingen in de grote gevestigde bedrijven.

De definitieve ondertekening van dit akkoord hangt af de reacties van de achterban die inmiddels geconsulteerd is.

Sectorlonen verhogen met 2 x 0,1487 €

■ De geldende sectorbarema's werden op 1 januari '02 verhoogd met 0,1487 €. Indien voor bepaalde categorieën het barema bij één van de twee bedrijven, Aviapartner en DHL, hoger ligt wordt het sectorbarema voor die categorie aangepast. Het sectorbarema voor die categorie wordt dan opgetrokken tot het laagste van die twee bedrijfsbarema's.

■ Op 1 juli 2002 verhogen de sectorbarema's opnieuw met 0,1487 €. Daarmee volgt de sector de loonsverhoging die reeds afgesproken was in de respectievelijke bedrijfscao's van DHL en Aviapartner.

Functieclassificatie

De huidige sectorale functieclassificatie en -omschrijving blijft behouden. Wel wordt de procentuele loonspanning tussen de verschillende categorieën afgeschaft. De loonspanning wordt voortaan uitgedrukt in bedragen en niet meer in procenten.

De loonsverhoging met 0,1487 € en de afspraak over de functieclassificatie geeft volgende sectorbarema's op 01.01.02:

Klasse	Bruto uurloon BEF	EURO
A	350,81	8,6964
BO	351,50	8,7135
B	360,15	8,9279
CO	384,39	9,5288
C	393,64	9,7581
D	410,76	10,1825
E	424,91	10,5332

Index

Zoals afgesproken zal DHL in het indexsysteem van de sector stappen. Dit gebeurt uiteraard zonder enige vorm van koopkrachtverlies voor de werknemers. Voor Aviapartner dient hiervoor eerstdaags nog een bedrijfsakkoord afgesloten te worden.

Verhoging syndicale premie

Er is een verhoging van de syndicale premie naar

■ 102€ voor 2001

■ 105€ voor 2002

De formulieren zijn vanaf vrijdag 25 januari 2002 ter beschikking van de délégués en kunnen onmiddellijk uitbetaald worden door de afdelingen van de vakcentrales.

Uitbreiding CAO tijdskrediet

De interprofessionele CAO over tijdskrediet wordt in de sector uitgebreid.

■ De duurtijd van het tijdskrediet wordt in de sector verhoogd tot 3 jaar. Interprofessioneel is de duurtijd 1 jaar.

■ Interprofessioneel geldt het recht op tijdskrediet in principe voor iedereen in bedrijven met meer dan 10 werknemers. De werkgever kan echter een aanvraag voor tijdskrediet uitstellen indien meer dan 5% van de werknemers al gebruik maakt van het stelsel. In de sector wordt deze limiet van 5% behou-

den maar wordt tegelijkertijd het recht op tijdskrediet voor minstens 1 persoon gegarandeerd.

■ Over de modaliteiten van de aanmoedigingspremies voor bedrijven in het Vlaamse Gewest zal je op de hoogte gehouden worden.

Nog te bespreken punten

■ **Eindejaarspremie.**

Bij Aviapartner en DHL bestaat een eindejaarspremie. Er moet echter ook een systeem van eindejaarspremie vastgelegd worden in de sector.

■ **Syndicale delegatie.**

De sociale partners zijn het eens dat er goede afspraken gemaakt moeten worden over de rechten en plichten van de Syndicale Delegaties in de sector. Een werkgroep zal nagaan

of de respectievelijke CAO's die hierover werden afgesloten in de paritaire comités 140 en 226 hier voor een basis kunnen bieden. Ook over het recht op syndicale vorming moeten binnen de sector afspraken gemaakt worden

■ **Flexibiliteit.**

De werkgevers en vooral DHL vragen om een uitbreiding te doen naar maximaal 110 per dag in plaats van 100 per dag op dit ogenblik.

■ **Risicogroepen en permanente vorming.**

Hierover werd bij Aviapartner al een CAO afgesloten voor 2001-2002. Bij DHL moeten de volgende initiatieven rond risicogroepen ook met onze syndicale vertegenwoordigers besproken worden. Nu moet er nog een CAO risicogroepen en permanente vorming gemaakt worden voor de hele sector.

Verhuizingen

Anciënniteitspremie

Als gevolg van de CAO van april '01 wordt voortaan de anciënniteit in de onderneming, in plaats van de anciënniteit in de sector beloond. In januari 2002 werd de evaluatie van het aantal dienstjaren in 2001 gemaakt. Op basis van deze evaluatie betaalt de werkgever een anciënniteitspremie uit aan de werknemer.

DEZE BRUTO PREMIE BEDRAAGT IN €:

Van 5 tot 9 jaar ononderbroken dienst	24,79
Van 10 tot 14 jaar onafgebroken dienst	49,58
Van 15 tot 19 jaar onafgebroken dienst	74,37
Vanaf 20 jaar onafgebroken dienst	99,16

De werkgever kan deze anciënniteitspremies terugvorderen bij het Sociaal Fonds.

Loonsverhoging garagepersoneel op 01.04.02

Als gevolg van de CAO die vorig jaar werd afgesloten in het paritair comité van het garagepersoneel, stijgen de lonen van hulpwerkman "service" en hulpwerkman "service" (10 jaar anciënniteit) op 1 april met 0,10 €. De lonen van het overige garagepersoneel stijgen in verhouding.

BRUTO UURLONEN VOOR HET GARAGEPERSONEEL IN DE VERHUISSECTOR VANAF 01.04.02

Categorie	loonspanning	€/uur 38u-week
Hulpwerkman "service"	-	8,80
Hulpwerkman "service"		
na 10 jaar anciënniteit	100	9,20
Hulpwerkman "service"		
na 20 jaar anciënniteit	105	9,66
Hulpwerkman	100	9,20
Hulpwerkman na 10 jaar anciënniteit	105	9,66
Hulpwerkman na 20 jaar anciënniteit	110	10,12
Geoefende hulpwerkman	110	10,12
Geschoolde arbeider 2de categorie	122	11,22
Geschoolde arbeider 1ste categorie	128	11,78
Arbeider buiten categorie	137	12,60

Op 1 mei '02 volgt voor het garagepersoneel van de verhuis de jaarlijkse aanpassing van de lonen aan de evolutie van de gezondheidsindex.

Goederenvervoer & -behandeling

Stormachtige tijden in de logistiek

stakingen bij FEDEX en bij T&B

De sputterende economie laat zich overal voelen. Maar vooral de goederenbehandeling kent woelige tijden. Logistieke bedrijven die vaak van een ander productiebedrijf of -groep afhangen, incasseren de eerste klappen. De logistieke werknemers worden geconfronteerd met herstructureringen, ontslag en afslanking als gevolg van beslissingen en strategische keuzes die genomen worden op de directievergadering van een ander bedrijf. De afgelopen maanden leidde dit in verschillende logistieke bedrijven tot zware sociale onrust en stakingen. Onder andere bij Thomas and Betts in Houdeng-Goegnies en bij Fedex in Geel. Twee logistieke centra die niet toevallig werken voor hightech-bedrijven. In beide bedrijven werd de hardnekkige syndicale actie in moeilijke en zware omstandigheden gevoerd. En dat verdient een dikke proficiat voor de militanten en de leden van de BTB. Een verslag vanop het terrein.

uitbesteed is onbemind?

In november 2001 staakten de arbeiders van Fedex, goederenbehandelaar voor Alcatel, meer dan een week in de vestiging te Geel.

Een beetje achtergrond.

In 1998 heeft Alcatel, alom bekend technologiebedrijf, een aantal diensten uitbesteed. De logistiek werd aldus in handen ge-



Werknemers van T&B overleggen

ven van Caliber, later Fedex. Fedex beheert de inkomende goederen (onderdelen, grondstoffen) en de uitgaande goederenstroom (verpakken, uitleveren van afgewerkte producten) voor de Alcatel-vestigingen in Geel, Hoboken en Gent. Meer dan honderd werknemers, soms met jarenlange dienst bij Alcatel, "verhuizen" naar de nieuwe firma. Maar ze blijven op dezelfde werkvloer hetzelfde werk doen, naast hun vroegere Alcatel-collega's. De overgang verloopt stroef, ondanks allerhande garanties die de collega's van de Metaalbond nog hebben kunnen bedingen voor het overgenomen personeel. De sociale verhoudingen met Fedex verlopen moeizaam. De ene directie na de andere passeert de revue. Er gebeuren aanwervingen, maar er zijn klachten over veiligheid, gebrek aan informatie, opleiding, en vooral, een falend sociaal overleg. Stress en een steeds slechtere werksfeer blijven niet uit.

Herstructurering & staking

In augustus '01 wordt een grote herstructurering met afvloeiingen bij Alcatel aangekondigd. Niet zonder moeite wordt een sociaal plan afgesloten, met een belangrijk luik voor 50-plussers. En intussen, bij Fedex, directe toeleverancier? De directie geeft toe dat ook hier jobs zullen sneuvelen. Op onze vraag naar een sociaal plan wordt niet ingegaan. De onrust groeit, in het bijzonder bij de "oudere ex-alcatellers". Op 19 november komt de aankondiging dat Alcatel het contract met Fedex wil stopzetten. Voor de arbeiders in de vestiging Geel is dat de spreekwoordelijke druppel. Er breekt een spontane staking uit op 20 november.

Stakingspiket aan de poorten van Thomas & Betts



Pas na 8 dagen staken kan een akkoord afgesloten worden. Een onverdeeld succes is het niet. Een 50-plus-regeling zit er niet in. Er is wel een vrijwillige vertrekregeling voor mensen die na de outsourcing aangeworven werden door Fedex zelf.

En verder...?

Intussen wordt het verhaal nog gecompliceerder. Alcatel, hoofdrolspeler in het verhaal, zoekt een overnemer voor de logistiek van Geel, Gent en Hoboken. Tegelijkertijd staan Alcatel Gent en Hoboken echter te koop en is de activiteit van Alcatel Geel sterk gekrompen. Niet van aard om het personeel van Fedex gerust te stellen. Alcatel houdt zijn stoïcijnse houding aan. Met de werknemers van Fedex hebben ze "niets meer te maken". Als vakbonden dringen wij intussen aan op maximale betrokkenheid bij de overname en volgen wij met argusogen de besprekingen en elke nieuwe evolutie. Waar "outsourcing" toe leiden kan, is met dit verhaal spijtig genoeg aangetoond.

Lieve Pattyn

afslanking bij Thomas and Betts

Begin januari staakten de werknemers van het logistieke centrum Thomas and Betts in Houdeng-Goegnies nabij La Louvière. Aanleiding was het ontslag van negen bedienden. De arbeiders beslisten om samen met de bedienden het werk neer te leggen. Uit solidariteit, maar ook omdat ze niet zonder reden in deze afdankingen de voorbode van andere ontslagen zagen. Thomas and Betts is een internationale producent van elektronische componenten. In België heeft het bedrijf een logistieke poot en, omwille van de fiscale voordelen, een coördinatiecentrum in Sint Genesius-Rode. T&B zit internationaal al een aantal jaren in slechte papieren. Herstructureringen, afslanking en de verkoop van onderdelen zijn het gevolg. Dit laat zich ook scherp voelen in de vestiging van Houdeng-Goegnies. Van de oorspronkelijke 120 arbeidsplaatsen blijven er nu nog een 50-tal over. Sinds juli vorig jaar zijn de arbeiders 1 week op 2 economisch werkloos.

De aankondiging op 27 december dat 9 bedienden zouden worden ontslagen was de druppel die de emmer deed overlopen. Op 2 januari gingen bedienden en arbeiders in staking. Pas twee dagen later kwam er enige beweging in de situatie. De directie gaf te kennen met de vertegenwoordigers van de arbeiders te willen onderhandelen op voorwaarde dat het werk hervat werd. Toen dit een loze belofte bleek en de bedrijfsleiding geen oor had naar hun eisen, legden de arbeiders op 7 januari opnieuw het werk neer. Verrast door deze vastberaden houding moest de directie snel plooiën en kon de BTB in gemeenschappelijk vakbondsfront een akkoord bereiken.

In de overeenkomst garandeert de bedrijfsleiding werk tot maart 2003. Indien het bedrijf voor deze datum omwille van economische problemen, toch zou overgaan tot ontslagen krijgen de betrokken arbeiders een ontslagpremie van 13.634,14 € (550.000,-

BEF). Deze premie is gelijk aan de ontslagregeling die de afgevaardigden van de bedienden hebben onderhandeld voor de 9 ontslagen werknemers. Daarnaast voorziet de overeenkomst een verhoging van het supplement bij economische werkloosheid met 3,47 € (140,-BEF) tot 14,63 € (590,-BEF) per dag. Op een algemene vergadering keurde 99% van de arbeiders de overeenkomst goed.

Daniel Maratta

nood aan syndicale macht

De logistiek is hypergevoelig voor economische schommelingen. Als de economie het goed doet groeit de goederenbehandeling. Sputtert de economische motor zoals vorig jaar dan zit het er tegen in de logistieke bedrijven. De situatie bij Fedex en T&B toont dit maar al te duidelijk aan. En er zijn nog veel meer voorbeelden.

De werknemers in de logistiek zijn vaak de eerste slachtoffers

omdat ze in een zwakke positie staan. Hun bedrijf hangt af van één of meerdere andere bedrijven. Soms hebben ze zoals de ex-Alcatellers nog gewerkt voor de producent. Ze hebben geen greep op de beslissingen of zijn die door outsourcing verloren. En in geval van economische tegenspoed is de sociale bescherming veel minder dan bij de bedrijven die beroep doen op de logistieke diensten.

Zo een situatie kan niet blijven duren. De enige manier om te vermijden dat de logistieke werknemers de speelbal blijven van de economische wisselvalligheid is zelf een krachtige syndicale tegenmacht opbouwen. Zelf onze sociale bescherming afdwingen en er zelf voor zorgen dat we niet bij de minste economische tegenslag zonder iets de straat op gezet worden. Zoals de voorbeelden bewijzen willen de BTB en zijn militanten die krachtige syndicale tegenmacht uitbouwen. En met de hulp van alle werknemers in de logistiek zal ons dat lukken ook.

verhoging van lonen en verblijfsvergoeding op 1 april

De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2001 voorziet in een bruto loonsverhoging op 01.04.02 van:

- 0,0496 €/uur voor het rijdend personeel
- 1,5% voor het niet-rijdend personeel.

Door de verhoging van het loon stijgt voor het rijdend personeel ook de vergoeding voor overbruggingstijd. Sinds 01.01.02 bedraagt de vergoeding voor overbruggingstijd voor alle chauffeurs 90% van het uurloon. De nieuwe bedragen van de overbruggingsvergoeding werden reeds in vorige Wegwijs gepubliceerd.

Op 1 april gebeurt ook de jaarlijkse aanpassing aan de evolutie van de levensduurte van de verblijfsvergoedingen voor het rijdend personeel.

Zodra de juiste cijfers van al deze verhogingen bekend zijn, worden ze via onze militanten in de bedrijven bekendgemaakt. In elk geval zullen ze ook worden gepubliceerd in de volgende Wegwijs die in juni verschijnt.

garagepersoneel aanpassing lonen op 01.05.02

De lonen van het garagepersoneel in de transportondernemingen en de logistieke bedrijven worden, zoals elk jaar, op 1 mei gelijk gezet met de lonen van de garagebedrijven. Dit betekent dat voor het goederenvervoer- en behandeling op 01.05.02:

- De lonen hulpwerkman "service" en hulpwerkman "service" (10 jaar anciënniteit) in de 39-urenweek stijgen met 0,26 € als gevolg van de conventionele verhogingen in de garagesector.
- De andere looncategorieën naargelang de loonspanning procentueel mee evolueren.

- Deze nieuwe lonen aangepast worden aan de evolutie van de gezondheidsindex sinds april '01.

Zodra de juiste cijfers van al deze verhogingen bekend zijn, worden ze via onze militanten in de bedrijven bekendgemaakt. In elk geval zullen ze ook worden gepubliceerd in de volgende Wegwijs die in juni verschijnt.

WATCO-militanten



Op zaterdag 23 februari kwamen de militanten van WATCO samen om zich te beraden over de herstructureringsplannen van het bedrijf. De WATCO-groep wil het wegvallen van Vlaamse milieusubsidies opvangen door reorganisatie. De militanten beslisten om niet in afzonderlijke onderhandelingen per bedrijf te stappen. De plannen van de directie moeten op het niveau van het Vlaams Gewest besproken worden. Om deze onderhandelingen voor te bereiden werd beslist om in maart een algemene vergadering van BTB-leden bij WATCO bijeen te roepen.

Handel in brandstoffen

Brandstoffen — nationaal

NIEUWE UURLONEN VANAF 01.03.02

Op 1 maart 2002 werden de uurlonen voor de sector handel in brandstoffen aangepast aan de evolutie van de levensduurte.

Vanaf 1 maart 2002 zijn de lonen als volgt:

Functie	Minimum €/u	> 5 jaar in dienst €/u	> 10 jaar in dienst €/u	> 15 jaar in dienst €/u
Handlanger	8,3570	8,4350	8,5160	8,6480
Autovoerder	8,7440	8,8220	8,9030	9,0340
Tankwagen-bestuurder	9,2400	9,3180	9,3990	9,5300

Brandstoffen — Oost-Vlaanderen

NIEUWE UURLONEN VANAF 01.03.02

Op 1 maart 2002 werden de uurlonen voor de sector handel in brandstoffen in Oost-Vlaanderen aangepast aan de evolutie van de levensduurte.

Vanaf 1 maart 2002 zijn de lonen als volgt:

Functie	Minimum €/u	> 3 jaar in dienst €/u	> 6 jaar in dienst €/u	> 9 jaar in dienst €/u
Kuispersoneel	6,9963	7,0963	7,1963	7,2963
Arbeiders	9,4009	9,5009	9,6009	9,7009
Garagepersoneel geschoold	9,5324	9,6324	9,7324	9,8324
Garagepersoneel meestergast	9,6386	9,7386	9,8386	9,9386

Toeslagen

- Zakgoed:	0,1239 € per zak van 10 kg
	0,1735 € per zak van 25 kg
	0,2478 € per zak van 50 kg
- Vervoer van benzine en gassen:	0,4957 € per uur
- Kuisen van ketels:	0,8676 € per uur
- Flex-toeslag:	2,4789 € voor taken die aanvangen voor 7 uur.
	7,4368 € voor taken die eindigen na 19 uur.

Taxi's



Ancienniteitsvergoeding

Als gevolg van de tariefverhoging zal er ook een ancienniteitsvergoeding ingevoerd worden voor taxichauffeurs. Dit is het gevolg van het protocolakkoord dat vakbonden en werkgeversfederatie afsloten in september 2001. De praktische modaliteiten van deze afspraak moeten nog omgezet worden in een afzonderlijke CAO.

DE ANCIENNITEITSVERGOEDING BEDRAAGT:

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

Dit percentage wordt berekend op de recette van het voorbije jaar en is te betalen in de maand januari 2003 op voorwaarde dat de werknemer 200 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen kan bewijzen.

Verhoging koopkracht taxichauffeurs

Op vraag van vakbonden en werkgeversorganisaties besliste Minister van Economische Zaken Charles Piquet de maximumtarieven voor het vervoer van personen per taxi met 5% te verhogen.

VOOR DE WERKNEMERS BETEKENT DEZE TARIEFVERHOOGING:

- Een verhoging van 5% van het brutoloon
 - Aan maximum tarief: recette x 31,45%
 - Aan minimum tarief: recette x 30,57%
- Een verhoging van 5% van de netto ARAB-vergoeding
 - Recette x 3,14%

MAXIMUMPRIJZEN, FOOI EN BTW INBEGREPEN, VOOR HET VERVOER PER TAXI (SINDS 01.02.02)

	Zonder perimeterstelsel	Met perimeterstelsel
Kilometerprijs		
- klein voertuig (max. 4 plaatsen) (*)	0,89 €/km	1,10 €/km met passagier
- groot voertuig (+ 4 plaatsen) (*)	0,99 €/km	1,20 €/km met passagier
Wachtgeld	21,86 €/u	21,86 €/u
Opnemingsbedrag	2,35 €	2,20 €
Afstand	berekend vanaf het vertrek van garage of standplaats tot de terugkeer op dezelfde plaats.	berekend vanaf het instappen van de klant tot het uitstappen van de klant. Indien de klant buiten de perimeter uitstapt, mag de terugrit tot de perimeter worden aangerekend

De forfaitaire toeslag voor nachtritten (22u-06u) blijft 1,86 €
 (*) inclusief zitplaats bestuurder

Lonen garagepersoneel taxibedrijven

Als gevolg van de evolutie van de levensduurte werden op 01.01.02 de lonen van het garagepersoneel in de taxibedrijven aangepast aan de gezondheidsindex.

DE BRUTO UURLONEN VOOR HET GARAGEPERSONEEL

Hulparbeider	7,9327 €/u
Arbeider 3de cat.	8,4228 €/u
Arbeider 2de cat.	9,2607 €/u
Arbeider 1ste cat.	9,7534 €/u
Arbeider buiten cat.	10,4096 €/u

LONEN EN ARAB-VERGOEDING LOCATIEBEDRIJVEN

Door de evolutie van de levensduurte werden op 01.02.02 het loon en de ARAB-vergoeding van het rijdend personeel van de locatiebedrijven aangepast aan de gezondheidsindex.

- Het brutoloon bedraagt op 01.02.02 8,2106 €/u
- De netto ARAB-vergoeding bedraagt op 01.02.02: 0,5469 €/u

Verhoging uniformvergoeding

De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september '01 bepaalt het bedrag van de uniformvergoeding in 2002 op 123,95 € (of 5.000,-BEF). In vergelijking met vorig jaar is dit een verhoging met 49,58 € (of 2.000,-BEF).

Zoals elk jaar wordt de uniformvergoeding uitbetaald door het Sociaal Fonds van de Taxiondernemingen. Dit gebeurt eind maart, begin april met een circulaire cheque.

Om recht te hebben op een uniformvergoeding moet een taxichauffeur:

- in de periode van 1 juli 2000 tot 30 juni 2001 tweehonderd voltijdse (of gelijkgestelde dagen) gepresteerd hebben,
- en op 30 juni 2001 ingeschreven geweest zijn op de persoonslijst van een taxionderneming.

Taxichauffeurs die aan deze voorwaarden voldoen maar half april nog geen circulaire cheque hebben ontvangen, nemen best contact met hun plaatselijke BTB-afdeling.

Verhoging gewaarborgd minimum maandinkomen

Het gemiddeld minimum maandinkomen, vastgelegd door CAO nummer 43, geldt voor alle werknemers van 21 jaar of ouder, die normale voltijdse arbeidsprestaties verrichten. Ongeacht hun leeftijd en ancienniteit geldt voor taxichauffeurs het gewaarborgd minimum maandinkomen voor werknemers van minstens 22 jaar met 1 jaar ancienniteit. Sedert 01.02.2002 bedraagt het gewaarborgd minimum maandinkomen voor de taxichauffeurs 1.209,33 € per maand.



Versterking van de afdelingen

Bestuur voor afdeling Vlaams Brabant

In januari verkozen de militanten uit Vlaams Brabant voor de eerste keer een afdelingsbestuur. Dit is het onmiddellijke gevolg van de opdeling van de afdeling Brussel-Halle-Vilvoorde-Leuven in twee volwaardige en autonome BTB-afdelingen. Eén voor Brussel hoofdstedelijk gewest en één voor de provincie Vlaams Brabant.

Deze opdeling kwam er vorig jaar na een beslissing van het Federaal Comité van de centrale. Die wil hiermee inspelen op de expansie van het wegtransport en de logistieke sector in de hele provincie en meer bepaald rond de luchthaven. Een autonome afdeling Vlaams Brabant zal de syndicale slagkracht van de BTB in de regio fors doen toenemen. Het bestuur van BTB-Vlaams Brabant bestaat uit: Abdelaziz Foki (Biffa), Thierno Balde (UPS), Willy Piessens (UPS), Jean Pierre De Koninck (Van Gend & Loos), Jan Swings (Van G&L), Marc Vandenbossche (Van G&L), Wilfried De Vlieghere (AviaPartner), Johnny Devos (AviaPartner), Ebrahim Rashard (AviaPartner), Peter Vits (AviaPartner), Dirk De Boes (DHL), Pascal Waeye (DHL), Paul De Keyser (DHL), Bert Verhooogen (DHL) en Jean-Pierre Van Cauwenbergh (Ziegler). Carine Dierckx draagt de syndicale en politieke verantwoordelijkheid voor de kersverse afdeling.

Versterking van de afdeling Brussel



In november werd Johan Lievens secretaris van de BTB-afdeling Brussel. Hij volgt Rudy Sneyder op die sinds de zomervakantie profiteert van een welverdiend pensioen. Van deze overgang werd gebruik gemaakt om voor het secretariaat van de afdeling een geschikter en meer toegankelijk onderkomen te vinden. Samen met de Textielcentrale van het ABVV vonden we de benedenverdieping van een luchtig kantoorgebouw aan de Picardstraat 69 in Molenbeek. Het nieuwe secretariaat van de BTB-Brussel ligt pal in de transportbuurt van onze hoofdstad. In de omgeving liggen verschillende transport- en verhuisondernemingen en de garage van het taxibedrijf Autolux is amper tien stappen ver. Een vakbondsecretariaat kan zich onmogelijk nog dichter bij de leden vestigen.

Vorming voor militanten

UIT HENEGOUWEN EN WAALS BRABANT



Op 25 en 26 februari kwamen een dertigtal militanten uit Henegouwen en Waals Brabant samen in Mont-Saint-Aubert voor een syndicale vorming. Ze evalueerden de toepassing van de CAO's in de sectoren goederenvervoer en logistiek en bespraken de juridische verantwoordelijkheid van een chauffeur. Ook de nieuwe Europese richtlijn over de arbeidsduur van mobiele werknemers werd uitgebreid becommentarieerd.

Medische schifting

In december besliste de Belgische regering om chauffeurs die hun rijbewijs behaalden voor 1 oktober 1998 vrij te stellen van de nieuwe en strengere criteria. Voor heel wat chauffeurs die hun rijbewijs C of D haalden voor 1 oktober 1998 betekent dit goed nieuws.

De criteria i.v.m. de gezichtsscherpte voor beroepschauffeurs werden strenger gemaakt door een Europese richtlijn van 1991. Deze richtlijn werd omgezet in het Belgisch recht op 23 maart '98. De richtlijn voert o.a. het verbod in om een vrachtwagen of autocar te besturen voor personen die lijden aan een erge vorm van gezichtszwakte. Voor de richtlijn volstond een visuele capaciteit van 8/10 en 2/10. Na de richtlijn werd een visuele capaciteit van 8/10 en 5/10 de norm.

Deze wijziging van de reglementering heeft geleid tot het verlies van werk voor chauffeurs die hun rijbewijs C of D hadden behaald op grond van minder strenge gezichtscriteria.

Ingevolge een interpellatie van de Minister van Mobiliteit en Vervoer Isabelle Durant, werkt Europees commissaris De Palacio aan een wijziging van de betrokken richtlijn, die de verworven rechten herstelt voor deze groep van beroepschauffeurs.

Aangezien deze wijziging op Europees vlak enige tijd zal vergen, heeft de Belgische Ministerraad in december beslist om het koninklijk besluit van 1998 te wijzigen. Er zal een bepaling in opgenomen worden waardoor de houders van een rijbewijs C of D, dat vóór 1 oktober 1998 werd verstrekt, een verlenging kunnen krijgen op grond van de reglementering die voor die datum van kracht was.

Het kan echter nog een tijd duren vooraleer dit aangepast Koninklijk Besluit in werking treedt. Daarom heeft de RVA een overgangsmaatregel genomen. Deze maatregel geldt voor chauffeurs die door de strengere normen hun medische schifting hebben verloren, maar die in aanmerking komen voor de aangekondigde uitzondering. Deze chauffeurs kunnen beroep doen op tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht. De bedrijven kunnen deze chauffeurs tot de publicatie van het KB in tijdelijke werkloosheid stellen en hen hierdoor toch in dienst houden.



Afschaffing carenzdag in 2004

In België bestaan er nog steeds verschillen tussen het statuut van een bediende en dat van een arbeider. Deze ouderwetse verschillen zijn in het nadeel van de arbeiders. Tijdens de laatste interprofessionele onderhandelingen geraakten de koepels van werknemers en werkgevers het eens over het principe om deze verschillen geleidelijk aan weg te werken.

Het eerste wat aangepakt werd is de carenzdag. De carenzdag is de eerste dag van het ziekteverlof waarop de arbeider geen loon ontvangt. Bedienden krijgen ook deze eerste dag van hun ziekteverlof gewoon uitbetaald.

Op 15 februari werd een interprofessionele CAO afgesloten die vanaf 2004 de 1ste en 2de carenzdag afschaft voor alle arbeiders in België. Vanaf de 3de ziekteperiode in de periode van één jaar blijft de carenzdag voorlopig nog bestaan. Voor arbeiders met 15 jaar anciënniteit valt ook deze 3de carenzdag weg.

In een aantal sectoren werd de carenzdag reeds door een sectorale CAO afgeschaft. Dit is onder andere sinds 1993-'94 het geval voor de sector van de autobussen en de autocars. In andere sectoren zoals het goederenvervoer was de afschaffing voor de werkgevers altijd onbespreekbaar. De afschaffing van de carenzdag gebeurt nu boven hun hoofden op interprofessioneel niveau.

Bijscholing... om u beter te helpen

De CAO's en sociale regels voor het wegvervoer zijn alles behalve makkelijk. Deels is dat te verklaren door het mobiele karakter van de sector. Aan de andere kant zijn er ook flink wat werkgevers die deze regels en akkoorden zonder blikken of blozen aan hun laars lappen. Niet te verwonderen dus dat er elke dag tientallen leden met problemen aankloppen bij de lokale secretariaten van de BTB. We maken er dan ook een punt van om al onze leden zo goed mogelijk te helpen en hun problemen proberen op te lossen. Daarvoor kan de transportbond beroep doen op een heel team van bekwame medewerkers. Ook voor hen is het belangrijk om bij te blijven en op de hoogte te zijn van de laatste regels en CAO's. In december maakten secretarissen en medewerkers kennis met het vernieuwde computerprogramma om de lonen van vrachtwagenchauffeurs te berekenen. De BTB neemt zich voor om dit soort van vormingen voortaan op regelmatige basis te organiseren zodat de kwaliteit van de dienstverlening nog toeneemt. En dat is in het belang van alle leden.



Chauffeur marcheert opnieuw **Voor** verdraagzaamheid

Frank Roose organiseert zijn 2de mars tegen racisme

"Een internationale chauffeur heeft geen boodschap aan nationalisme en racisme. Waar ik ook ben — of het nu Frankrijk, Spanje, Portugal of Italië is — overal waar de mensen mij goed behandelen, voel ik mij thuis. Internationale truckers zijn aangewezen op kameraadschap en solidariteit". Dat is kort samengevat de overtuiging van Frank Roose, vrachtwagenchauffeur en hevig antifascist. En het blijft niet bij een overtuiging. Frank voegt ook de daad bij het woord. Op 26, 27 en 28 april '02 organiseert hij voor de tweede maal een voettocht voor verdraagzaamheid en tegen racisme.

Vorig jaar organiseerde Frank Roose de voettocht helemaal op zijn eentje. "Alles samen hebben toen een honderdtal personen een deel van het traject met me mee gestapt. De overtuiging van die honderd was zeer groot. Er waren ook tientallen faxen, brieven en kaarten en meer dan 100 telefoons met sympathiebetuigingen. Velen vonden het tof dat een gewone werkmans zoiets ondernam". Dit jaar zou de opkomst voor de tweede mars wel eens een stuk groter kunnen zijn want een aantal organisaties hebben spontaan hun steun aangeboden. Zo organiseert het centrum voor politieke vluchtelingen Zon en Zee de festiviteiten bij het vertrek in Westende. En een aantal culturele organisaties hebben beloofd om onderweg voor animatie en muziek te zorgen.

PROGRAMMA

Ben je ook een chauffeur die racisme verafschuwt en opkomt voor meer verdraagzaamheid? Dan ben je hartelijk welkom op de mars van je collega Frank Roose. Je kunt je solidariteit betuigen op één van de vertrek- of aankomstpunten. Je kunt een deel van het traject mee afleggen. Of waarom niet, de hele tocht voor verdraagzaamheid mee stappen.

De mars voor verdraagzaamheid start op vrijdag 26 april aan het centrum voor asielzoekers Zon en Zee in Westende. Vanaf 17u organiseert het centrum een feestje voor de deelnemers en om 19u vertrekt de optocht naar Oostende waar de aankomst gepland is tegen 22u.

Op zaterdag 27 april vertrekt de mars om 14u in Oostende en gaat richting Blankenberge. De aankomst is voorzien om 18u op de markt in Blankenberge.

Zondag 28 april start om 14u de derde en laatste etappe. De deelnemers aan de mars wandelen van Blankenberge naar Brugge waar omstreeks 18u00 de voettocht afgesloten wordt.

Op de verschillende vertrek- en aankomstplaatsen zal er voor animatie gezorgd worden. Op dit ogenblik wordt er nog volop gesleuteld aan de laatste details van het programma. Wie het gedetailleerde programma wil kennen kan best half april contact nemen met het federaal secretariaat van BTB - Wegvervoer & Logistiek: 03/224.34.34.



Snelheidscontrole

Bij een aangekondigde snelheidscontrole in het Waasland werd op 27 februari een lijnbus van een pachter tegengehouden door de verkeerspolitie. De chauffeur reed 66 km/u op een plaats waar slechts 50 km/u is toegelaten. De overtreding kostte de man in kwestie een serieuze boete en twee weken rijverbod. Vooral dat laatste is een drama voor een bestuurder die met rijden zijn brood verdient. Verlies van rijbewijs kan bovendien een reden zijn voor ontslag. In dit geval stelde de werkgever aan de betrokkene voor om twee weken verlof te nemen. Maar het blijft natuurlijk een bittere pil. Nu het de regering menens is met de verkeersveiligheid en er strenge controles gehouden worden is respect voor de verkeersregels de enige juiste houding. Snelheidsbeperkingen staan boven de uurregelingen van De Lijn of leveringstermijnen van goederen.

Tijdskrediet oplossing voor communautaire twist

In januari betwistte de Waalse regering het recht van de Vlaamse regering om aanmoedigingspremies te geven aan werknemers van bedrijven in het Vlaamse Gewest die gebruik maken van tijdskrediet. De Waalse regering beschouwt 1/5de loopbaanvermindering (4-dagen week) en de halftijdse landingsbanen voor 50-plussers als federale bevoegdheid en vindt dat de Vlaamse regering hiervoor geen extrapremies kan geven bovenop de federale premie.

Als gevolg van deze twist werden de aanmoedigingspremies van de Vlaamse regering een tijdje geblokkeerd. Donderdag 21 februari vonden de Federale, de Vlaamse en de Waalse regering echter een compromis dat iedereen tevreden stelt.

Het compromis houdt in dat:

- De Vlaamse premies voor zorg- en opleidingskrediet blijven bestaan.
- De Vlaamse premies voor de 4-dagen week en de landingsbanen worden afgeschaft maar dat de federale premies met hetzelfde bedrag verhoogd worden.

In mensentaal betekent dit dat wat de globale bedragen betreft er niets verandert voor werknemers met tijdskrediet in het Vlaams Gewest. Alleen neemt de federale overheid de Vlaamse premie over.

Voor werknemers in het Waals en het Brussels Gewest die gebruik maken van een landingsbaan of de 4/5de regeling worden de federale premies opgetrokken met het bedrag van de Vlaamse premies (50 €).

Werkweek chauffeurs

Europa hakt de knoop door

Op 17 december werden het Europees Parlement en de Europese transportministers het eindelijk eens over een richtlijn die de wekelijkse arbeidstijd voor beroepschauffeurs beperkt tot gemiddeld 48 uur. Op de valreep kon Minister Durant als voorzitter van de Europese Raad van Transportministers hierover een akkoord bereiken. Deze richtlijn betekent een belangrijke vooruitgang voor de arbeidsomstandigheden van elke chauffeur in loondienst. Ondertussen circuleren er echter de wildste verhalen over de directieve. Vaak gelanceerd door slecht geïnformeerde, of kwaadwillige, werkgevers. Daarom publiceert Wegwijs een getrouwe samenvatting zodat de chauffeurs zelf kunnen uitmaken wat er nu van aan is. Maar eerst hebben we een gesprek met Frank Van Thillo, federaal secretaris van de BTB en medeonderhandelaar, over de arbeidstijdsrichtlijn.

Wegwijs: Om met de deur in huis te vallen Frank: de Belgische Transportvakbond is een voorstander van deze richtlijn.
Frank Van Thillo: Natuurlijk. We hebben samen met de andere Europese transportbonden jarenlang actie gevoerd voor deze richtlijn. Onze militanten hebben er verschillende keren de grenzen van het Groothertogdom voor geblokkeerd op de dagen dat de transportministers van de Europese Unie over de tekst bakkelden. Nog in oktober hebben we onder de slogan "Vermoeidheid is dodelijk" onze eis voor arbeidsduurvermindering kracht bijgezet in Brussel én in Luxemburg.

WW: Waarom is deze richtlijn een goede zaak voor de werknemers?

FVT: Sinds 1993 beperkt een Europese richtlijn de werkweek van alle werknemers tot 48 uren. Alleen de werknemers uit het transport vielen er uit. Eindelijk worden chauffeurs door Europa op dezelfde manier behandeld als de andere werknemers. Dat gaat grote gevolgen hebben. Eerst en vooral gaan alle Europese lidstaten, en bij uitbreiding ook de landen buiten de EU, nu verplicht zijn om dezelfde arbeidsregeling toe te passen. Dit gaat een einde maken aan de concurrentie op de kap van de chauffeurs in loondienst. Ten tweede erkent Europa in de richtlijn dat een chauffeur een maatschappelijke functie uitoefent met een enorme verantwoordelijkheid voor de verkeersveiligheid. De richtlijn legt ook een link naar de permanente vorming van de beroepschauffeur. In mijn ogen is dit duidelijk een eerste stap naar de erkenning van het beroep. Ten derde biedt de richtlijn ons een hefboom om alle gepresteerde arbeid te laten vergoeden aan 100% en niet aan goedkopere tarieven. In de nieuwe directieve gaat de definitie van arbeidstijd verder dan wat vandaag in België geldt.

WW: De werkgevers zijn in elk geval niet te spreken over de nieuwe richtlijn.

FVT: Je mag natuurlijk niet veralgemenen. Serieuze patroons beseffen dat we niet meer in de 19de eeuw leven. In een tijd dat de meeste mensen 39 of zelfs 35 uren werken kan je niet meer pleiten voor ongelimiteerde arbeidsuren. Ook niet voor chauffeurs. Het klopt echter dat een aantal werkgevers luid staan te tieren omdat deze richtlijn hen in hun portemonnee gaat treffen. In de eerste plaats omdat de EU duidelijk definieert wat arbeidstijd is en wat niet. En die definitie gaat verder dan wat nu in België geldt. Concreet betekent dit dat sommige uren die nu als overbruggingstijd beschouwd en aan 90% betaald worden, in de toekomst als arbeidstijd zullen vergoed moeten worden. Het betekent ook dat de werkgevers hun arbeid beter gaan moeten organiseren. Want de tijd die de chauffeur ter beschikking

staat van de werkgever, bijvoorbeeld tijdens het laden en lossen door derden, zal ook als arbeidstijd beschouwd en betaald worden tenzij deze tijd vooraf voorspelbaar was. Het zal dus gedaan zijn om een slechte planning af te wentelen op de werknemer.

WW: Ook veel chauffeurs maken zich ongerust. Gaan ze op het eind van de maand door de richtlijn minder geld in het loonzakje hebben?

FVT: Dat is de logica van de werkgevers: lang werken tegen lage uurlonen. We weten waar die patronale logica ons brengt. Tussen '90 en '97 zijn de uurlonen van vrachtwagenchauffeurs niet één keer verhoogd terwijl tegelijkertijd de flexibiliteit en de arbeidsduur omhoog gingen. Per uur betekende dit een serieus verlies aan koopkracht. De logica van de BTB is omgekeerd. De

chauffeur moet een hoger, een treffelijk uurloon krijgen. Een uurloon dat past bij zijn beroepskennis en bij zijn verantwoordelijkheid voor het voertuig, de passagiers of de lading en voor de verkeersveiligheid. Een uurloon dat zijn beroepsbekwaamheid waardeert in plaats van een hongerloon dat dwingt tot onverantwoord lang werken. Elke zinnige chauffeur weet wat te kiezen. Ik ben er van overtuigd dat we dankzij de nieuwe richtlijn eindelijk eens degelijke loonsonderhandelingen zullen kunnen voeren. Onze onderhandelingspositie zal niet meer ondermijnd worden door een kleine groep van profiteurs die het patronale spel meespeelt. Omdat die groep koos voor meer werk aan laag loon, konden de verantwoordelijke chauffeurs en de vakbonden hun eis voor minder en veilig werk aan hogere en redelijke lonen niet realiseren. Met deze richtlijn komt daar verandering in.

WW: Maar gaat het met de richtlijn nog wel mogelijk zijn om een lange rit te doen, pakweg naar Italië?

FVT: Dat is nog zo'n fabel. De richtlijn spreekt van gemiddeld 48 arbeidsuren gerekend over een periode van 4 maanden, en van een maximum van 60 arbeidsuren per week. Zelfs met een gemiddelde snelheid van 60 km/u geraak je dan nog een heel eind. Als de werkgever slordig omspringt met de planning en de chauffeur nog een heleboel ander werk laat verrichten dan slinken de arbeidsuren natuurlijk zoals ijs in de zon.

WW: Hoe gaat het nu verder met de richtlijn?

FVT: Na publicatie heeft België drie jaar tijd om de richtlijn om te zetten in de nationale wetgeving. Vakbonden en werkgeversfederaties zullen nauw betrokken zijn bij die omzetting en moeten onderhandelen over de praktische modaliteiten. De BTB gaat naar deze onderhandelingen met maar één zaak voor ogen: het belang van de beroepschauffeurs.

48 uur in het kort

De nieuwe Europese richtlijn is een kader voor de maximale arbeidstijd. Dit is zowel rijtijd als alle andere vormen van arbeid. Werknemers in het wegvervoer waren tot nu toe de enigen waarvoor er geen Europese regeling bestond. En iedereen die in de sector werkt weet dat hier veel misbruik van werd gemaakt.

Wat verandert er niet?

De nieuwe richtlijn verandert niets aan de regeling van de rij- en rusttijden zoals bepaald in de Europese richtlijn 3820 uit 1985.

Wat verandert er wel?

■ **Arbeidstijd.** Een van de belangrijkste punten is dat de nieuwe richtlijn duidelijk bepaald wordt wat arbeidstijd is. Dat is de tijd waarin de mobiele werknemer op zijn werkplaats is, ter beschikking van zijn werkgever staat en zijn arbeidstaak uitoefent. Met andere woorden: alle tijd die een chauffeur besteedt aan: rijden, laden en lossen, bijstand verlenen bij het in- en uitstappen van passagiers, schoonmaken van het voertuig of technisch onderhoud of aan elke andere activiteit die bijdraagt tot de veiligheid van voertuig, lading of passagiers. Arbeidstijd zijn ook alle periodes tijdens dewelke de chauffeur ter beschikking staat van de werkgever en niet vrij over zijn tijd kan beschikken tenzij deze periodes voor het vertrek voorspelbaar waren (en tenzij anders overeengekomen door de sociale partners). Voor België betekent dit, dat al deze uren aan 100% moeten worden betaald.

Alle andere tijd wordt niet als arbeidstijd beschouwd. Hoe deze andere tijd moet betaald worden is een zaak voor de onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers. In België wordt een groot deel van deze tijd betaald in de vorm van overbruggingsuren. Dit blijft ook onder de nieuwe richtlijn mogelijk.

■ **De achtenveertig uur.** De werkweek wordt beperkt tot gemiddeld 48 arbeidsuren. De maximale wekelijkse arbeidstijd mag echter tot 60 uur oplopen op voorwaarde dat er over een periode van 4 maanden slechts een gemiddelde van maximaal 48 uur per week gewerkt wordt.

■ **Zes uur.** In geen geval mag er meer dan 6 uur zonder onderbreking gewerkt worden (rijden en andere arbeidstijd). Na 6 uur arbeidstijd moet er minstens 30 minuten rust genomen worden. In de periode van 6 uur kan deze opgedeeld worden in periodes van 15 minuten. Let op: de verplichte 3 kwartier rust na 41/2 uren onafgebroken rijden blijft behouden.

■ **Nachtwerk.** Een nachtschift zal maximaal 10 uur kunnen duren op een periode van 24 uur.

Wanneer wordt de richtlijn van kracht? Nadat de EU de richtlijn heeft gepubliceerd heeft de Belgische regering drie jaar tijd om ze om te zetten in de nationale wetgeving. Van dan af gelden de regels voor de chauffeurs in loondienst. Zonder verdere tussenkomst van de Europese Commissie vallen de zelfstandige rijders vier jaar later automatisch onder de richtlijn.



Richtlijn arbeidstijd voor het wegvervoer

DE INHOUD

Onder chauffeurs wordt er veel gediscussieerd over de richtlijn. Er doen ook veel indianenverhalen over de richtlijn de ronde. Vaak als resultaat van verkeerde informatie die sommige werkgevers verspreiden. Daarom geeft Wegwijs hieronder een getrouwe samenvatting van de richtlijn.

DOEL EN DRAAGWIJDTE (artikels 1 & 2)

De arbeidstijdrichtlijn wil: de veiligheid en gezondheid van de mobiele werker verbeteren; de verkeersveiligheid vergroten; de concurrentievoorwaarden op elkaar afstemmen. De richtlijn geldt voor chauffeurs in loondienst van een onderneming in een EU-lidstaat en, 7 jaar nadat ze van kracht gaat, voor de zelfstandige rijders. Ten laatste 2 jaar voordat ook de zelfstandigen onder de richtlijn vallen moet de Europese Commissie een rapport opstellen waarin ze de gevolgen van de uitsluiting van de zelfstandigen analyseert. Op basis van dit rapport moet de Commissie: ofwel voorstellen doen over de praktische modaliteiten om de zelfstandigen in de richtlijn op te nemen; ofwel voorstellen om de zelfstandigen uit te sluiten van de richtlijn.

DEFINITIES (artikel 3)

- a) Arbeidstijd betekent voor chauffeurs in loondienst de tijd van het begin tot het einde van het werk tijdens dewelke de chauffeur op zijn of haar werkplaats is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn activiteiten uitoefent. Dat wil zeggen:
- De tijd die besteed wordt aan: rijden, laden en lossen, passagiers helpen met het in- en uitstappen, schoonmaken en technisch onderhoud van het voertuig, al het andere werk dat bedoeld is om de veiligheid van het voertuig, de passagiers en de goederen te verzekeren of om aan wettelijke verplichtingen te voldoen. Onder dit laatste vallen ook het controleren van het laden en lossen en de administratieve formaliteiten met politie, douane, immigratieambtenaren enzovoort.
 - De tijd waarover de mobiele werknemer niet vrij kan beschikken omdat hij aanwezig moet zijn op de werkplaats, klaar om het normale werk te hervatten. Hieronder vallen ook de periodes dat de werknemer moet wachten tijdens het laden en lossen tenzij de duur ervan vooraf gekend is of tenzij andere afspraken zijn overeengekomen tussen de sociale partners of wettelijk vastgelegd door de lidstaten. Voor zelfstandige rijders geldt dezelfde definitie van arbeidstijd met dien verstande dat het gaat over tijd ter beschikking van de klant en dat algemeen administratief werk dat niet direct verband houdt met het specifieke transport, buiten beschouwing wordt gelaten.

Pauzes, rusttijden en periodes van beschikbaarheid (zie punt b) vallen niet onder het begrip arbeidstijd. Deze richtlijn doet echter geen afbreuk aan overeenkomsten tussen sociale partners of wetten van lidstaten die maken dat deze periodes gecompenseerd of beperkt moeten worden.

- b) Periodes van beschikbaarheid zijn de tijd die de mobiele werknemer niet op zijn werkplaats moet blijven maar wel beschikbaar moet zijn om te voldoen aan een oproep om opnieuw te rijden of ander werk te verrichten. Meer in het bijzonder vallen de periodes dat een chauffeur het voertuig begeleidt op een ferryboot of een trein onder deze definitie, en de tijd dat hij moet wachten aan grenzen of omwille van verkeersverboden. De duur van deze periodes van beschikbaarheid moet vooraf gekend zijn door de mobiele werknemer. Dat wil zeggen voor het vertrek of voor de periode zelf, tenzij andere afspraken gemaakt zijn tussen de sociale partners of wettelijk vastgelegd door de lidstaten. Voor mobiele werknemers die in een team werken betekenen periodes van beschikbaarheid ook de tijd die naast de bestuurder of in de slaapcabine wordt doorgebracht terwijl het voertuig rijdt.
- c) De werkplaats betekent: de hoofdvestiging en alle andere vestigingen van de vervoersonderneming waarvoor de chauffeur werkt; het voertuig waarmee de taken verricht worden; en alle andere plaatsen waar activiteiten verricht worden die verband houden met transport.
- d) "Mobiele werknemer" betekent elk lid van de bemanning, ook stagiairs en leerlingen, die in dienst is van een onderneming die goederen of personen vervoert in opdracht van derden of dit voor eigen rekening doet.
- e) Een "zelfstandig rijder" is iedereen die, met een communautaire licentie of een andere professionele vergunning, voor zichzelf passagiers of goederen over de weg vervoert en:
- die niet gebonden is aan een werkgever door een arbeidscontract of enige andere hiërarchische arbeidsrelatie;
 - die zijn relevante arbeidsactiviteiten vrij kan organiseren;
 - wiens inkomen direct afhangt van de gemaakte winsten;
 - en die de vrijheid heeft om, individueel of via een coöperatie tussen zelfstandige rijders, commerciële relaties te hebben met verschillende klanten.
- Voor chauffeurs die niet voldoen aan deze criteria gelden de

regels, rechten en voordelen voor mobiele werknemers in deze richtlijn.

- f) Een "week" loopt van maandag 00u00 tot zondag 24u00.
- g) "Nachtijd" is een periode van minstens 4 uur, gedefinieerd door de nationale wetten, tussen 00u00 en 07u00.
- h) "Nachtwerk" is alle werk dat verricht wordt in nachtijd.

MAXIMALE ARBEIDSTIJD PER WEEK (artikel 4)

De gemiddelde arbeidstijd mag per week niet hoger liggen dan 48 uur. De maximale arbeidstijd mag per week opgetrokken worden tot hoogstens 60 uur op voorwaarde dat in een periode van 4 maanden het gemiddelde van 48u per week niet overschreden wordt. Arbeidstijd voor verschillende werkgevers is de som van de arbeidsuren. De werkgever moet de betrokken werknemer vragen naar het aantal arbeidsuren gepresteerd voor een andere werkgever. De mobiele werknemer moet deze informatie schriftelijk verstrekken.

PAUZES EN RUSTPERIODES (artikels 5 en 6)

Zonder afbreuk te doen aan de richtlijn op de rij- en rusttijden (EG 3820/85) mogen mobiele werknemers en zelfstandige rijders niet meer dan 6 uren na elkaar zonder pauze werken. De arbeidstijd moet onderbroken worden door:

- een pauze van minstens 30 minuten indien het totaal van arbeidsuren tussen 6 en 9 uren ligt;
- een pauze van minstens 45 minuten indien het totaal van arbeidsuren hoger ligt dan 9 uur.

Pauzes mogen opgedeeld worden in periodes van minstens 15 minuten elk. Voor wat deze richtlijn betreft gelden voor leerlingen en stagiairs dezelfde regels voor rust als bepaald voor de andere mobiele werkers in de richtlijn 3820.

NACHTWERK (artikel 7)

Indien er nachtwerk wordt verricht mag de dagelijkse arbeidstijd in elke periode van 24 uur niet hoger liggen dan 10 uur. Compensatie voor nachtwerk wordt gegeven op basis van de nationale wetgeving of op basis van sectorakkoorden op voorwaarde dat deze compensatie de verkeersveiligheid niet in gevaar brengt. Deze regel zal worden geëvalueerd in het rapport dat de Commissie na vijf jaar moet opstellen en indien nodig volgen er bij-

sturingen.

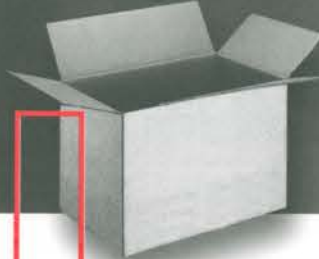
De Commissie zal een ontwerprichtlijn opstellen over de voorwaarden voor vorming van beroepschauffeurs inclusief die chauffeurs die nachtwerk verrichten.

AFWIJKINGEN (artikel 8)

In geval van objectieve of technische redenen die verband houden met de arbeidsorganisatie kunnen er via CAO's of, na consultatie van de sociale partners, via wettelijke regelingen afwijkingen op de wekelijkse arbeidsduur of het nachtwerk toegelaten worden. Afwijkingen op de wekelijkse arbeidsduur mogen in geen geval betekenen dat de referentieperiode om het gemiddelde van 48u per week te berekenen langer wordt dan 6 maanden.

ANDERE RELEVANTE BEPALINGEN (artikels 9 t.e.m. 16)

- De arbeidstijd van werknemers en zelfstandige rijders moet worden geregistreerd. Deze registratie moet minstens twee jaar bewaard worden. Voor mobiele werknemers is het de werkgever die de registratie van arbeidstijd moet bijhouden. Op vraag van de werknemer moet de werkgever een kopie van de registratie geven.
- Meer gunstige bepalingen i.v.m. veiligheid en gezondheid in nationale wetten of CAO's blijven behouden.
- Eens de richtlijn van kracht zal de Commissie de onderhandelingen starten met landen buiten de EU over de toepassing van deze richtlijn.
- De lidstaten moeten deze richtlijn ten laatste drie jaar na de publicatie ervan omzetten in de nationale wetgeving.



Gratis lidmaatschap abvv-jongeren



ABVV-Jongeren is de liefste en beste vakbond voor jongeren. Jobstudenten, schoolverlaters, jongeren met leercontract en stagiairs kunnen allemaal bij de ABVV-jongeren terecht voor up-to-date informatie, daadkrachtige dienstverlening, allerlei acties en fijne activiteiten. ABVV-Jongeren zijn cool en keinig! Net zoals hun ledenblad Magik. Via ABVV-jongeren leren jonge mensen de rol en het belang van de vakbond kennen. Een ervaring die hen zeker blijft als ze echt in het beroepsleven stappen. ABVV-Jongeren zijn goed en ze worden nu nog beter. De meeste afdelingen hebben nu zelfs beslist om het lidmaatschap volledig gratis te maken voor alle jongeren vanaf 15 jaar. Je hoort het goed. De deuren worden wagenwijd opengezet voor alle jongeren met het hart op de juiste plaats. Als lid van de BTB besef je maar al te goed het nut van de vakbond. Nu kunnen ook jongeren op een eenvoudige en prettige manier kennis maken met de vakbond. Als je jonge kornuiten kent die nog geen lid zijn van ABVV-jongeren, geef hen dan een cadeautje: het gratis lidmaatschap.

Voor meer informatie over dat gratis lidmaatschap kun je terecht bij de ABVV-Jongeren in jouw streek:

ABVV-Jongeren Antwerpen

■ 2018 Antwerpen — Ommeganckstraat 35
03/220.66.13 — abvv-jongeren.antwerpen@abvv.be

ABVV-Jongeren Kempen/Mechelen

■ 2300 Turnhout — Grote Markt 48
015/29.90.44 — abvv.jongeren.kempenmechelen@village.uunet.be

ABVV-Jongeren Scheldeland

■ 9200 Dendermonde — Dijkstraat 59
052/259.282 — ipwdmonde@pi.be
■ 9000 Gent — Vrijdagsmarkt 9
09/265.52.61 — ipw@gent.abvv.be
■ 9100 Sint-Niklaas — Vermorgenstraat 9-11
03/760.04.32 — ipw.waasland@ping.be
ABVV-Jongeren Limburg
■ 3500 Hasselt — Martelarenlaan 5
011/22.65.22 — ipwlimburg@yahoo.com

ABVV-Jongeren West-Vlaanderen

■ 8000 Brugge — Zilverstraat 43
050/44.10.40 — jongeren@brugge.abvv.be
■ 8500 Kortrijk — Rijselsestraat 19
056/22.86.56 — abvv.jongeren.kortrijk@pi.be
■ 8400 Oostende — J. Peurquaetstraat 27
059/55.60.55 — abvv.oostende@pi.be

ABVV-Jongeren Zuid-Oost-Vlaanderen

■ 9300 Aalst — Houtmarkt 1
053/78.78.78 — ipw.aalst@ping.be
ABVV-Jongeren — Vlaams Brabant
■ 3000 Leuven — Maria-Theresiastraat 119-121
016/22.22.05 — wlahou@yucom.be

ABVV-Jongeren — Landelijk secretariaat

■ 1000 Brussel — Watteestraat 10
02/513.07.74 — abvvjongeren@vlaams.abvv.be

Inschrijfstrook

GEEF DE ONDERSTAANDE INSCHRIJFSTROOK AAN EEN COLLEGA
DIE NOG NIET BIJ DE BTB WEGVERVOER & LOGISTIEK 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.