



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
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

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
btb.vilvoorde@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
btb.gent@belgacom.net
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.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-do: 8.30 u - 12.00 u / 14.00 u - 17.30 u
wo - vrij: 8.30 u - 12.00 u
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 - Boulevard Devreux 36-38
ubot_hainaut_bw@hotmail.com
Tel.: 071/64 13 80 Fax: 071/32 29 58
ma-di-do: 09.00 u - 12.00 u / 13.00 u - 16.00 u
vrij: 09.00 - 12.00 u

7000 Mons - rue Chisaire 34

Tel.: 071/64 13 80 Fax: 071/32 29 58
elke 1ste dinsdagmorgen van de maand

7130 Binche - rue Gilles Binchois 16

Tel.: 071/64 13 80 Fax: 071/32 29 58
elke 1ste & 3de donderdag van de maand: 9.00 u - 11.30 u

7500 Tournai - rue des Maux 26

Propagandist: Jean-Marie Lamarque
fgbtvd.dumortier@computron.be
Tel.: 069/88 18 36 Fax: 069/22 00 29
ma-woe-vrij: 09.00 u - 12.00 u / 14.00 u - 17.00 u
di-do: 09.00 u - 12.00 u

1400 Nivelles - rue de Namur 24

Tel.: 069/88 18 36 Fax: 069/22 00 29
elke 3de vrijdag van de maand: 09.30 u - 11.30 u

7860 Lessines - rue Général Freyberg 11

Tel.: 069/88 18 36 Fax: 069/22 00 29
elke 1ste vrijdag van de maand: 09.30 u - 11.30 u

Secretaris Charles Vandecasteele

7700 Mouscron - rue du Val 3
charles.vandecasteele@accg.be
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

afgiftekantoor: Antwerpen X

Driemaandelijks tijdschrift
juli - augustus - september 2002

verantwoordelijke uitgever:
Frank Van Thillo
Paardenmarkt 66
2000 Antwerpen 1

In dit nummer info over

3 Een boeiend jaar | **6**

Tekort aan chauffeurs kent

verschillende oorzaken. Sector

moet zelf verantwoordelijkheid

nemen | **10** Salvatore Drappa:

"De eerste dag bracht de

nieuwe directie taart mee" |

14 Sabena: Akkoord overname

groundhandling en cargo | **15**

BTB is verontrust: Wat is er aan

de hand met de compensatieda-

gen? | **17** Gespecialiseerde

chauffeurs voor de brandstof-

fenhandel | **18** Watco wordt

SITA | **22** Werk aan Europa:

Een stand van zaken | **25** Statu-

tair Congres BTB 25 Oktober 2002

ABVV

Belgische TransportarbeidersBond

WEGWIJS



inhoud

Editoriaal	3
Autobussen en autocars	4
Goederenvervoer en -behandeling	6
Taxi's	12
Verhuizingen	13
Afhandeling op luchthavens	14
Handel in brandstoffen	15
Allerlei	18

colofon

Frank Van Thillo **Redactie**
 Luc Van Overberghe
 Véronique De Roeck
 Carine Dierckx

BTB **Foto's**
 Sabrina Vandierendonck
 SF Brandstoffen

Arnout Fierens **Cartoon's**

Een boeiend jaar

Het nieuwe syndicale werkjaar belooft tegelijkertijd boeiend en inspannend te worden. In de eerste plaats omdat de volgende tien maanden opnieuw zullen bepaald worden door onderhandelingen over loon- en arbeidsvoorwaarden. Eerst op het interprofessionele niveau en na nieuwjaar in de sectoren. Bovendien houdt de BTB op 25 oktober zijn 16de naoorlogse statutaire congres. Voor de vakgroep Wegvervoer & Logistiek is dit het ogenblik om zijn werking en resultaten door de militanten te laten evalueren en de syndicale prioriteiten voor de komende vier jaar vast te leggen. Tien dagen voor het congres is er bovendien opnieuw de internationale actiedag "Ver-moeidheid is dodelijk"



Heel binnenkort schuiven de sociale toponderhandelaars, waaronder ABVV-voorzitter Mia De Vits, aan tafel voor de onderhandelingen over een nieuw Interprofessioneel Akkoord (IPA) voor de periode 2003-2004. Traditioneel regelt het IPA de minimumlonen, de sociale uitkeringen en sectoroverschrijdende afspraken of voornemens over bijvoorbeeld

tijdscrediet, syndicale vertegenwoordiging, vakantiegeld, toenadering tussen de statuten van arbeiders en bedienden enzovoort. Het IPA is het akkoord bij uitstek dat de band legt tussen sterke en zwakke economische sectoren. De werknemers uit het wegtransport hebben al dikwijls voordeel gehaald uit de interprofessionele akkoorden. Afgaande op de uitspraken in de pers van de patronale organisaties VBO en UNIZO zullen het zware onderhandelingen worden. Alle geledingen van de syndicale beweging zullen paraat moeten staan om zonodig onze onderhandelaars bij te staan in hun poging om een goed IPA uit de brand te slepen. Na de intersectorale onderhandelingen komen er in het voorjaar de onderhandelingen over de sociale programmatie in de verschillende sectoren. Voor de vakgroep Wegvervoer & Logistiek betekent dit dat er al de komende maanden gewerkt moet worden aan het opstellen van eisenbundels voor onze negen verschillende (sub)sectoren.

Maar eerst is er op 25 oktober het statutaire congres van onze centrale. Sinds het laatste congres heeft de vakgroep Wegvervoer & Logistiek veel inspanningen gedaan om leden en militanten door middel van een betere communicatie, informatie en vorming nauwer bij de syndicale werking te betrekken en hierdoor onze slagkracht in de bedrijven te vergroten. Onafhankelijk van elkaar vertelden individuele werkgevers uit verschillende (sub)sectoren me voor de vakantie dat ze de aanwezigheid van de BTB in hun bedrijven beginnen te voelen. Al komt het dan van de werkgevers: het is een compliment voor de honderden militanten van de vakgroep en een bewijs dat de gekozen syndicale koers en inspanningen resultaten opleveren. Op het congres zullen de deelnemers deze koers en de resultaten van de vakgroep kunnen evalueren en de prioriteiten voor de komende vier jaar vastleggen.

Ik hoop dan ook veel militanten van het wegvervoer en de logistiek op ons congres van 25 oktober te mogen begroeten en hen persoonlijk te kunnen bedanken voor hun inzet en prachtig syndicaal werk.

Frank VAN THILLO
 Federaal Secretaris
 Wegvervoer & Logistiek

autobussen & autocars

Exploitanten De Lijn 2% Loonsverhoging en anciënniteitsstap

Op 1 juli 2002 werden de uurlonen van de chauffeurs op de verpachte lijnen van de Vlaamse Vervoersmaatschappij met 2% verhoogd. Deze 2de verhoging op drie maanden tijd is het gevolg van de Collectieve Arbeidsovereenkomst tussen de vakbonden en de werkgeversfederatie.

De lonen bij de pachters van
De Lijn zijn sinds 01.07.02:

Anciënniteit	Uurloon €	Uurloon tussen tussen 20 en 06 uur in €	Uurloon zon- en feestdagen in €
0 jaar	10,9324	12,0924	21,8648
0,5 jaar	11,0014	12,1614	22,0028
1 jaar	11,0980	12,2580	22,1960
2 jaar	11,2113	12,3713	22,4226
3 jaar	11,3085	12,4685	22,6170
4 jaar	11,4219	12,5819	22,8438
6 jaar	11,5888	12,7488	23,1776
8 jaar	11,7553	12,9153	23,5106
10 jaar	11,9282	13,0882	23,8564
12 jaar	12,0236	13,1836	24,0472
14 jaar	12,1184	13,2784	24,2368
16 jaar	12,3214	13,4814	24,6428
18 jaar	12,4190	13,5790	24,8380
20 jaar	12,5169	13,6769	25,0338
22 jaar	12,6152	13,7752	25,2304
24 jaar	12,7129	13,8729	25,4258
26 jaar	12,8108	13,9708	25,6216
28 jaar	12,9084	14,0684	25,8168
29 jaar	13,0066	14,1666	26,0132

Als gevolg van dezelfde CAO wordt op 1 september 2002 voor de chauffeurs op de lijnen van de VVM met 20 en meer jaren dienst een nieuwe anciënniteitsstap ingevoerd van 0,0744 €/u.

Spoorpassen voor chauffeurs De Lijn

Vanaf dit jaar hebben de chauffeurs die werken voor de exploitanten van De Lijn jaarlijks recht op gratis spoorpassen. Hierover sloten vakbonden en patroonsfederatie in april een akkoord. De praktische modaliteiten voor deze spoorpassen staan nu op punt. Wegwijs zet alles even op een rij.

Wie heeft recht op spoorpassen?

Elk lid van het rijdend personeel dat geregeld vervoer verricht in opdracht van de VVM heeft vanaf 01.01.02 recht op maximaal 5 spoorpassen per jaar. Daarnaast heeft ook je partner recht op 5 passen. De kinderen hebben geen recht op spoorpassen. De partner is je echtgenoot of echtgenote of je samenwonende partner. De samenwonende partner is de partner met wie je een gezin vormt, geen bloed- of aanverwant is, en officieel ingeschreven staat in hetzelfde gezin. Als bewijs van het samenwonen kan je een origineel document "samenstelling van gezin", afgeleverd door de dienst Bevolking van de gemeente, opvragen. De partners van de personeelsleden die een nieuw gezin vormen in de loop van 2002, krijgen de spoorpassen vanaf 2003. Leden van het rijdend personeel die nog in dienst treden tot 30.11.02, hebben recht op de vijf spoorpassen voor 2002. Diegenen die in dienst treden in december 2002, hebben slechts recht op spoorpassen vanaf 2003.

Hoe aanvragen?

Je spoorpassen moet je aanvragen bij je werkgever.

Wat zijn die spoorpassen?

Een spoorpas is een treinbiljet geldig voor een heen- en terugreis in 2e klas voor 1 reiziger tussen 2 Belgische stations (haltes/stopplaatsen van reizigerstreinen, vermeld in het binnenlandse spoorboekje van de NMBS), maar niet naar of van een grenspunt.

De biljetten zijn geldig in de treinen van de gewone dienstregeling. De eventuele toeslag voor bepaalde treinen is ten laste van de betrokken reiziger.

Hoe lang zijn de spoorpassen geldig?

De biljetten die in 2002 uitgereikt worden kunnen gebruikt worden tot en met 28.02.03. De uiterste gebruiksdatum is op elk biljet vermeld.

Elk biljet is 1 kalenderdag geldig. De reis moet worden beëindigd vóór de nachtelijke onderbreking van de treindienst conform het binnenlandse spoorboekje.

Hoe de spoorpassen gebruiken?

Vóór reisaanvang moet het biljet geldig gemaakt worden door, op de voorziene plaats, het vertrek- en bestemmingsstation, evenals de reisdag en datum met onuitwisbare inkt in te vullen. De dag dient voluit te worden geschreven.

Doorhalingen of overschrijvingen maken het biljet ongeldig.

Opgelet! De spoorpassen zijn persoonlijk en mogen niet door anderen gebruikt worden. Het biljet is slechts geldig, wanneer het samen met de vrijverkeerkaart van De Lijn wordt gebruikt, die onmiddellijk moet worden getoond op vraag van het controlepersoneel van de NMBS.

Frauduleus of onregelmatig gebruik door de eindgebruiker zal door de NMBS worden vastgesteld en beboet.

Bijzonder geregeld vervoer Indexering van de ARAB-vergoeding

Door de evolutie van de index werd de ARAB-vergoeding in de sector van het bijzonder geregeld vervoer verhoogd.

De ARAB-vergoeding bedraagt sinds 1 juli 2002 € 55,68 per maand. Dit bedrag is vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing. Dit maandbedrag geldt vanaf 6 effectieve prestatiedagen per maand. Tot en met 5 effectieve prestatiedagen wordt vanaf dezelfde datum € 3,06 per dag betaald. Zowel deeltijdse als voltijdse arbeiders hebben recht op het volledige bedrag van de ARAB-vergoeding.

Internationale pendels Loonsverhoging

Als gevolg van de CAO die vakbonden en werkgeversfederatie vorig jaar afsloten worden de lonen van de chauffeurs die internationale pendeldiensten verzorgen op 1 oktober 2002 met 2 procent verhoogd. Zodra de nieuwe lonen bekend zijn worden de militanten van de BTB op de hoogte gebracht. In elk geval worden de nieuwe lonen in de volgende Wegwijs gepubliceerd.

Garagepersoneel busbedrijven Loonsverhoging

Als gevolg van de CAO die vorig jaar werd afgesloten in het paritair comité voor het garagepersoneel, stijgen de uurlonen van hulpwerkman "service" en hulpwerkman "service" (10 jaar anciënniteit) op 1 oktober 2002 met € 0,07. De lonen van het ander garagepersoneel stijgen in verhouding. Zodra de nieuwe lonen bekend zijn worden de militanten van de BTB op de hoogte gebracht. In elk geval worden de nieuwe lonen in de volgende Wegwijs gepubliceerd.

Traumabegeleiding

Het beroep van buschauffeur is niet zonder risico. Het gevaar van een verkeersongeval of van een probleem met een agressieve passagier is reëel. Sla de kranten er maar eens op na. Chauffeurs die geconfronteerd worden met zo een dramatisch voorval dragen er dikwijls nog lange tijd de sporen van. Ook als er geen fysieke letsels zijn weegt zo een gebeurtenis emotioneel zwaar door. In de geneeskunde wordt de emotionele schade als gevolg van een ongeval, agressie enzovoort, een "trauma" genoemd. De vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers zijn zich bewust van de mogelijke problemen waarmee buschauffeurs na een traumatiserende gebeurtenis te kampen hebben. Daarom besliste het Sociaal Fonds om vanaf 1 september 2002 "traumabegeleiding" aan te bieden.

Arbeiders uit de bussector die het slachtoffer zijn van een traumatiserende gebeurtenis kunnen voortaan 24u op 24u terecht bij een psycholoog. Deze dienstverlening geldt voor alle 8.800 arbeiders in de sector en het maakt niet uit of het traumatische voorval gebeurt in het professioneel of het privé-leven. Onder een traumatische gebeurtenis wordt onder meer een verkeersongeval, een (gewapende) overval, agressie, bedreiging, arbeidsongeval, inbraak,... verstaan.

Het Sociaal Fonds neemt de eerste tussenkomst ten laste. De betrokken werknemer mag, mits het akkoord van de werkgever, beroep doen op meerdere sessies, waarbij de werkgever maximum 3 sessies betaalt. Voor de start van de sessies wordt een controle door het Sociaal Fonds uitgevoerd.

Zodra de praktische organisatie van de traumabegeleiding op punt staat komt Wegwijs er op terug.

Goederenvervoer & -behandeling

Tekort aan chauffeurs kent verschillende oorzaken Sector moet zelf verantwoordelijkheid nemen

Twee jaar geleden kwam een werkgeversfederatie in de pers met opgewonden verklaringen over een dramatisch tekort aan vrachtwagenchauffeurs. Als oplossing stelde ze voor om goedkope arbeidskrachten uit Oost-Europa in te voeren. De BTB slaagde erin om dit asociaal en zelfs onwettelijk patronaal voorstel te counteren en de sector te bewegen tot een verstandige samenwerking met de overheid gericht op vorming, opleiding en het aantrekken van vrouwelijke werknemers en maatschappelijk kwetsbare groepen.

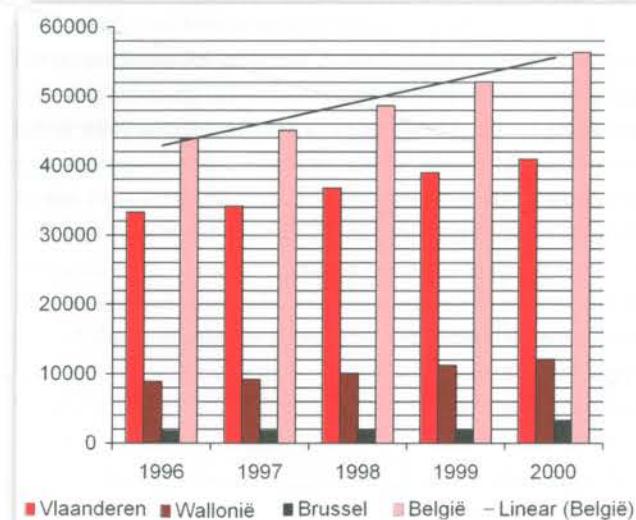
Daarnaast beslisten de sociale partners om door middel van een studie uit te zoeken wat de werkelijke problemen zijn van de arbeidsmarkt in de sector Goederenvervoer en Logistiek. Deze studie, waarvoor de onderzoekers onder andere polsten naar de mening van individuele werkgevers en werknemers door middel van enquêtes en interviews, is nu voltooid. Drie elementen springen in het oog. Het tekort aan chauffeurs is veel minder dramatisch dan de werkgeversfederaties twee jaar geleden beweerden. De onderzoekers schatten het tekort eind december '01 op 3.700. Dit tekort wordt bovendien ten dele verklaard doordat een vrij grote groep van chauffeurs snel en dikwijls van werkgever verandert. Dit grote verloop is onder meer het gevolg van een zoektocht naar betere arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Deze oorzaak kan alleen weggenomen worden als de sector zelf zijn verantwoordelijkheid neemt.

Als we in de sector willen komen tot duurzame werkgelegenheid, moeten we eerst een juist zicht krijgen hoe de arbeidsmarkt in de sector in mekaar zit. Op aandringen van de vakbonden werd daarom de arbeidsmarkt doorgelicht door een gerenommeerd studiebureau. Dankzij deze studie kunnen we nu op een objectieve manier conclusies trekken over de tewerkstelling in onze sector.

De sector telt in België iets meer dan 9.000 ondernemingen, waarvan er een 5.000-tal personeel tewerkstellen. In de voorbije 4 jaar blijkt er een lichte trend naar grotere bedrijven. In het tweede kwartaal 2000 werkten 53.490 arbeiders en 17.241 bedienden bij deze werkgevers, waarvan één derde in bedrijven met tussen 20 en 49 werknemers. Het aantal zelfstandige patroonchauffeurs wordt op 5.895 geschat.

Tewerkstellingscijfers

	Vlaanderen	Wallonië	Brussel	België
1996	33268	8857	1770	43895
1997	34116	9210	1780	45106
1998	36728	10065	1840	48633
1999	38951	11241	1876	52068
2000	40944	12106	3286	56336



Het aantal openstaande vacatures voor arbeiders in december 2001 kan voor de hele werkgeverspopulatie geschat worden op 4.300, waarvan ongeveer 3.700 vacatures voor chauffeurs. Meer dan een derde van de openstaande vacatures situeert zich bij bedrijven met tussen 20 en 49 werknemers.

Het grootste aandeel vacatures voor niet-rijdend personeel is te vinden in bedrijven die uitsluitend nationaal vervoer verrichten. Hoewel de vraag naar chauffeurs in alle bedrijven groter is dan de vraag naar niet-rijdend personeel, komen de meeste vacatures voor chauffeurs voor bij bedrijven die hoofdzakelijk internationaal vervoer verzorgen.

Wanneer chauffeurs ontslag nemen blijft de meerderheid (70%) toch in de transportsector. Bijna de helft van de chauffeurs die hun bedrijf verlieten, was nog geen jaar tewerkgesteld bij hun werkgever.

De studie verduidelijkt ook waarom de chauffeurs hun werkgever verlaten. Volgens de chauffeurs heeft dit in de meeste gevallen te maken met betere loonsvoorwaarden, in internationaal vervoer met een beter uitgeruste en/of nieuwe vrachtwagen, en omdat men minder uren wil presteren of een ander soort transport wil doen. Chauffeurs verlaten de sector vooral omwille van de werkdruk, lange werkdagen en -weken, de sociale omstandigheden (combinatie werk en gezin), het gebrek aan respect voor de chauffeurs en de lage verdiensten.

Werkgelegenheid en tewerkstelling van vrouwen

Alhoewel het aantal arbeidsters in de transportsector in de periode 1996-2000 verdubbeld is, blijven de vrouwen sterk ondervertegenwoordigd. Slechts 5 % van het arbeiderspersoneel is vrouw. Er is wel een trage positieve trend. 64% van de arbeidsters in de sector is echter tewerkgesteld in niet-rijdende functies.

De belangrijkste drempels die vrouwen ervan zouden weerhouden om in het chauffeursberoep te stappen zijn de moeilijke combineerbaarheid van arbeid en gezin, de fysieke belasting van het beroep, het gebrek aan vrouwvriendelijke infrastructuur op tank- en rustplaatsen. Alhoewel werkgevers weinig voorbehoud maken tegen de tewerkstelling van vrouwen, wordt dit door de tewerkstellingscijfers in de praktijk tegengesproken en geven zij nog steeds de voorkeur aan mannen bij de aanwerving van chauffeurs.

Werkgelegenheid en tewerkstelling van allochtonen

Uit de studie blijkt onder meer dat buitenlandse allochtonen uit niet-EU-landen ondervertegenwoordigd zijn in onze sector.

Arbeidstijd, arbeidsduurvermindering en arbeidsherverdeling

70 % van de werkgevers acht het onmogelijk om de arbeidsduur van de chauffeurs te verminderen. De oorzaken hiervan leggen ze steeds bij de chauffeur:

chauffeur wil niet minder verdienen, wil zijn vrachtwagen niet delen, klantenbinding.

Verwachtingen van de chauffeurs t.a.v. hun beroep:

Chauffeurs vinden meer erkenning van hun beroep essentieel. Erkenning houdt volgens hen in:

- transparante omschrijving van het beroepsprofiel en toepassing ervan;
- afbakening en certificering van opleidingen (initiële en vervolmaking);
- aangepaste (lees betere) verloning van gepresteerde uren;
- doorzichtiger berekeningswijze van gepresteerde uren en diverse loonelementen.

De aanpak van voormelde aspecten en een gerichte evenwichtiger beeldvorming van het beroep in de media zouden volgens de chauffeurs bijdragen tot een verbetering van het imago en een grotere instroom in de sector.

De studie heeft duidelijk aangetoond dat er nog heel wat problemen zijn op de arbeidsmarkt in onze sector. Als vakbond is het onze taak om er mee voor te zorgen dat duurzame werkgelegenheid ook in onze sector mogelijk blijft. Hoewel het streven naar betere loon- en arbeidsvoorwaarden onze belangrijkste opdracht blijft, mag onze taak zich niet hiertoe beperken.

In zijn zoektocht naar chauffeurs verhoogt Brits bedrijf de lonen

Ook in het Verenigd Koninkrijk klagen de werkgevers over een gebrek aan vrachtwagenchauffeurs. Ze schatten het tekort aan chauffeurs op 80.000. De Britse transportvakbond TGWU heeft dit argument gebruikt om in een bedrijf voor de 7 chauffeurs een behoorlijke loonsverhoging af te dwingen. Volgens de Transport and General Workers' Union bereidt het bedrijf met deze loonsverhoging op een constructieve manier de invoering van de Europese richtlijn over de 48-uren werkweek voor. De TGWU noemt het bedrijfsakkoord een voorbeeld voor de hele transportsector in Groot-Brittannië.

Door de CAO, die in juli werd afgesloten, gaan de lonen van de 7 vrachtwagenchauffeurs bij de Chillington Manufacturing met 100 Pond of 157 Euro per week omhoog. Het gegarandeerde weekloon voor 55 arbeidsuren (of minder) stijgt van € 488,19 naar € 645,44.

De Chillington Manufacturing in Walsall nabij Birmingham produceert kruiwagens maar heeft ook een transportafdeling met weliswaar slechts 7 chauffeurs. In een persbericht zegt, John Walsh, de regionale verantwoordelijke van de Transportbond dat: "de bedrijfsdirectie al verschillende maanden vrachtwagenchauffeurs probeert aan te werven. Toen dit niet lukte werd beroep gedaan op uitzendkantoren. Omdat het professionalisme en de toewijding veel minder zijn en het verloop bij interimchauffeurs hoog ligt kon de TGWU uiteindelijk met de directie een akkoord afsluiten over een loonsverhoging van 32,2%."

Volgens de Britse vakbond wordt met deze loonsverhoging ten dele geanticipeerd op de invoering van de Europese Richtlijn met betrekking tot de arbeidstijd in de transportsector. John Walsh waarschuwt dat de 48u-richtlijn de druk op de arbeidsmarkt nog zal verhogen. "De transportindustrie moet dringend werk maken van maatregelen om nieuwe chauffeurs aan te trekken, op te leiden en in dienst te houden. Om dit te realiseren moet de sector van het wegvervoer nu maar eens verklaren dat het tijdperk van slecht betaalde chauffeurs binnenkort afgesloten wordt."



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

Aan de redactie van WEGWIJS

Dat de sector de laatste maanden in een slecht daglicht wordt gesteld door de ongevallen die de laatste tijd zijn gebeurd op de E 17, is soms te wijten aan de chauffeur zelf. De mentaliteit die sommige chauffeurs aan de dag leggen is soms hopeloos. Hun houding achter het stuur is soms helemaal niet te tolereren. Als men onachtzaam is en met zijn voeten op het dashboard zit, kan men niet alert reageren op de situatie op de weg.

Maar toch een reactie op het artikel "Onze wegeninspecteurs zaten op het verkeerde spoor" in de vorige Wegwijs. Er wordt teveel naar de chauffeur gewezen. Men moet leren begrijpen dat er bij het laden en lossen meestal geen ervaren of opgeleid personeel aan te pas komt. Bij de bedrijven waar containers, opzetbakken of trailers worden geladen is er dikwijls geen mens die er over nadenkt of de lading wel goed en vast staat. De vracht wordt er in no-time zonder veel omhaal ingezet want tijd is geld. De chauffeur krijgt zijn lading meestal verzegeld maar wordt toch aansprakelijk gesteld voor de lading. Ook bij ongevallen of andere schade veroorzaakt door een lading die aan het schuiven gaat.

Nog een woordje over de internationale chauffeurs met ADR producten. 99% van de bedrijven betalen die jongens voor het laden en het lossen in overbruggingstijd. Zo kunnen ze de rijtijden zoveel mogelijk benutten. De opwaardering van de ADR-chauffeur zou toch langzaam een feit moeten worden. De werkgevers worden er ook extra voor betaald. De ADR-chauffeur moet er zijn speciale kledij voor aantrekken en de speciale regels volgen die in de los- of laadplaats van tel zijn. Ook al zijn die regels voor vele jongens Chinees.

Nogmaals de lat wordt soms te hoog gelegd. Dat wil niet zeggen dat er geen eisen mogen gesteld worden, maar het moet niet altijd de chauffeur zijn die hiervoor moet opdraaien. De bedrijven moeten hun verantwoordelijkheid dragen bij het laden of lossen en niet alles alleen aan de jongens overlaten.

Adriaan, s ndicaal afgevaardigde BTB
Oost-Vlaanderen

Beste Adriaan,
Ik ben het volledig eens met de inhoud van je e-mail. We proberen met de BTB ook iets te doen aan de problemen die je citeert. Ons gevecht voor meer opleiding in de sector en daaraan gekoppeld de erkenning van beroepsbekwaamheid bijvoorbeeld voeren we op verschillende fronten. De meerderheid van de goede en verantwoordelijke chauffeurs mogen niet de rekening krijgen voor het wangedrag van een kleine minderheid. En nog niet zo lang geleden werd de wet op medeverantwoordelijkheid van de klanten en de verladers verscherpt. In de discussie die volgde op de dieselcrisis in 2000 en de blokkades van de patrouilles was dit één van de serieuze punten die de vakbonden in de wacht sleepen. We moeten deze wet nu even de kans geven om in praktijk omgezet te worden. Als er in de praktijk weinig verandert gaan we zonder twijfel nieuwe voorstellen lanceren.
Vriendelijke groeten,

Frank Van Thillo

Salvatore Drappa:

"De eerste dag bracht de nieuwe directie taart mee"

De Garocentre nabij La Louvière is de logistieke groeipool van Henegouwen. Op een kluitje liggen magazijnen van Michel Logistics, ABX, Thomas & Betts en andere. De Waalse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding FOREM heeft er geïnvesteerd in een gloednieuw opleidingscentrum. Daniël Maratta, propagandist van de BTB-afdeling, toont de plaats waar Gazelley, een dochteronderneming van de Amerikaanse supermarktketen Wal-Mart, een nieuw logistiek centrum plant. De kranten voorspellen dat daar op termijn 2000 nieuwe arbeidsplaatsen zullen worden gecreëerd. Maar eigenlijk zijn we op weg naar een ander logistiek bedrijf. Namelijk: naar UTI, het vroegere Union Transport. Voor een babbel met Salvatore Drappa, BTB-délégué en lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Een gesprek over syndicaal werk in een snel groeiende sector.

Salvatore: "Er is een gebrek aan communicatie. De vroegere directeur was gemakkelijker aanspreekbaar."



Salvatore is zesentwintig. In 2000 stond hij voor de eerste keer op de ABVV-lijst voor de sociale verkiezingen. Na twee maanden plaatsvervanger te zijn geweest werd hij effectief lid van het CPBW. Begin dit jaar werd hij ook aangesteld als délégué van de Belgische Transportarbeidersbond.

SALVATORE: "UTI doet de logistieke afhandeling voor Dow Corning. Dat is een multinationale producent van siliconen en siliconeproducten met vestiging in Senefte, hier vlakbij. Er zijn nu 93 werknemers waarvan 64 arbeiders. Een derde is interim. Tot 8 april '02 was de site van Schenker. Maar bij de laatste vijfjaarlijkse aanbesteding verloor Schenker het contract van Dow Corning aan UTI."

WEGWIJS: "Hoe is die overgang van Schenker naar UTI voor de werknemers verlopen?" **SALVATORE:**

"Voor ons was dat een werkdag zoals een ander. De nieuwe directie had voor taarten gezorgd maar dat is ze niet blijven doen. De overname heeft voor relatief weinig problemen gezorgd. Als lid van het Comité heb ik wel de indruk dat het onderhoud van de refter en de sanitaire voorzieningen verminderd is. In het verleden kwam er om de drie maanden een firma om de douches en toiletten te kuisen en te desinfecteren. We zijn aan het uitzoeken of het onderhoud niet één van de punten is waarop UTI bespaart. Positief aan de nieuwe directie is dat ze de intentie heeft om het werk te reorganiseren. Zo is er al een gesprek geweest met de transportfirma's over het respecteren van de aankomst- en vertrektijden zodat ons werk gespreid wordt. De directie werkt al twee maanden aan nieuwe arbeidsprocessen. Het probleem is dat ze dit zonder overleg met de betrokken werknemers doet. Er is een gebrek aan communicatie. De vroegere directeur was gemakkelijker aanspreekbaar."

WEGWIJS: "Hoe is het werk nu georganiseerd en zijn de arbeiders dan niet ongerust over de plannen van de directie?" **SALVATORE:** "Zolang de nieuwe arbeidsorganisatie nog niet toegepast wordt liggen de meeste werknemers er nog niet van wakker maar wij dringen aan op toelichting. Op UTI werken we in 3 roterende ploegen. Van 6 tot 14u, van 14 tot 22u en van 22 tot 6u. Er is geen weekendwerk. Om 22u vrijdagavond stopt de laatste ploeg en om 22u zondagavond begint de nachtploeg opnieuw. Er is een nachtpremie van € 1,93 en een premie van € 0,69 voor de ochtend- en middagshift."

WEGWIJS: "Hoe zit het met de syndicale werking bij UTI?" **SALVATORE:** "Het ABVV is in de meerderheid met 2 zetels voor de BTB en één voor de bedienden van de BBTK. Het ACV heeft er twee. Jacques Franc werd in 2000 voor de BTB verkozen in de Ondernemingsraad van Schenker. Over dit mandaat en over de OR is er nu natuurlijk discussie. UTI zegt dat we door de overname geen recht meer hebben op een Ondernemingsraad. Op dit ogenblik wachten we op een advies van de Inspectie van de sociale wetten. Hoe het met de volgende sociale verkiezingen zal lopen valt nog te bezien. Er zijn verschillende sites van UTI in België maar die staan nogal los van elkaar. Onze vestiging op zich heeft niet genoeg werknemers voor een Ondernemingsraad. Eigenlijk hoop ik heel erg dat Laurette Onkelinx er in slaagt om de drempels voor sociale verkiezingen te verlagen."

In februari hebben we een stakingsdag gehad uit onvrede over de houding van een opzichter. Op niveau van het werk had hij niets zinnig te zeggen maar hij moeide zich overmatig en respecteerde de arbeiders niet. Door de staking is hij ontslagen. Maar zijn taken zijn door andere personen overgenomen en eigenlijk is er niets ten gronde veranderd. Door die staking hebben wel een paar werknemers besloten om lid te worden van de BTB."

Logistiek hart van Henegouwen

WEGWIJS: "Wat willen jij en je kameraden van de BTB de komende tijd in het bedrijf UTI realiseren?"

SALVATORE: "Naast een loonsverhoging staat de verhoging van de nachtpremie tot € 3,17 op ons verlanglijstje. De premie voor de ochtend- en middagploeg willen we proberen op te trekken met € 0,50. Een strijdpunt zijn de maaltijdcheques voor de uitzendarbeiders. Daarnaast willen we ook dat het aantal dagen arbeidsduurvermindering stijgt van 12 naar 18. Tot slot zijn we vragende partij voor een degelijk systeem van functieclassificatie. De directie stelt de discussie hierover steeds maar uit. Om onze syndicale werking te verbeteren willen we bovendien dat het syndicaal lokaal behoorlijk uitgerust wordt. We hebben onder andere dringend nood aan een telefoon met buitenlijn en een computer."

WEGWIJS: "In oktober houdt de BTB zijn statutair congres. Hoe kan de federale vakgroep Wegvervoer & Logistiek jou als délégué en vertegenwoordiger in het Comité ondersteunen in je syndicaal werk?" **SALVATORE:** "Door meer residentiële vormingen te organiseren. Zoals de vormings-tweedaagse in mei. Vanaf dit najaar volg ik trouwens ook met Betaald Educatief Verlof de syndicale vorming van Infosoc vzw. Het vormingsinstituut van het ABVV van Charleroi. Als militant krijg je geregeld vragen van je collega's en dan is het soms moeilijk om daarop antwoord te geven. Daarom ga ik graag in op het voorstel van de BTB-afdeling om deel te nemen aan de interprofessionele vorming in het gewest."

WEGWIJS: "Heb je ook deelgenomen aan de provinciale vorming voor de BTB-militanten uit Henegouwen?"

SALVATORE: "Die twee dagen in februari? Neen. Sorry, die dagen was het carnaval en ik had mijn kostuum al." (lacht)

WEGWIJS: "Bedankt Salvatore voor het interview en veel succes met je syndicaal werk."

Taxi's

Website Sociaal Fonds www.taxi-info.be

Sinds september heeft het Sociaal Fonds voor de Taxionderningen en de Diensten voor het Verhuur van Voertuigen met Chauffeur een eigen website. De website is opgedeeld in 7 onderdelen:

- De algemene infopagina met de doelstellingen
- De activiteiten waaronder de verschillende toelagen van het Sociaal Fonds
- De statuten
- De geldende collectieve arbeidsovereenkomsten
- De Campagne: Word Chauffeur
- Een adressenlijst
- En een elektronisch formulier voor reacties en vragen

Wie de website van het Sociaal Fonds van de taxi's wil consulteren surft naar www.taxi-info.be

Word Chauffeur Campagne

Misschien heb je de affiches al gezien in de VDAB-kantoren of de stickers op de ruit van de voertuigen. Samen met de VDAB organiseert het Sociaal Fonds van de Taxi's een campagne die nieuwe werknemers moet aantrekken. De campagne richt zich op iedereen die is ingeschreven als werkzoekende en over een rijbewijs B of hoger beschikt. Medisch geschikt zijn en een bewijs van goed zedelijk gedrag voor openbare dienst is noodzakelijk. Wie aan deze voorwaarden voldoet kan zich inschrijven voor de opleiding Taxichauffeur van de VDAB.

Deze opleiding bestaat uit:

- Kaartlezen met oriëntatieoefeningen
- Elementaire stadsgeschiedenis
- Grondige kennis van hotels en restaurants
- Sociale vaardigheden tegenover passagiers
- Gebruik taxameter
- Taxireglementen en wetgeving
- Veiligheidskursus
- Dagelijks onderhoud van de wagen
- Principes van defensief rijden
- Praktijk: rijoefeningen

De duurtijd van de opleiding is afhankelijk van de voorkennis van de deelnemer (maximum 10 weken). Indien nodig wordt er een korte vooropleiding gegeven. Een individuele opleiding in een taxibedrijf is eventueel mogelijk. Voor werkzoekenden is de opleiding gratis.

Voor meer informatie kunnen geïnteresseerden bellen naar de servicelijn van de VDAB op het nummer 070/345.000 (elke werkdag van 8 tot 20 uur) of surfen naar www.vdab.be. Ook de consulente in het plaatselijk VDAB-kantoor of de lokale werk-winkel kunnen informatie geven.

Verhuizingen

ARAB

Als gevolg van het protocolakkoord dat de twee vakbonden, waaronder de BTB, en de werkgeversfederatie vorig jaar afsloten wordt de ARAB-vergoeding op 01.09.02 verhoogd met € 0,25/uur. Vanaf die dag bedraagt de ARAB-vergoeding in de verhuissector € 0,75 per uur.

Garagepersoneel Verhuisbedrijven Loonsverhoging

Als gevolg van de CAO die vorig jaar werd afgesloten in het paritair comité voor het garagepersoneel, stijgen de uurlonen van hulpwerkman "service" en hulpwerkman "service" (10 jaar anciënniteit) op 1 oktober 2002 met € 0,07. De lonen van het overige garagepersoneel stijgen in verhouding. Zodra de nieuwe lonen bekend zijn worden de militanten van de BTB op de hoogte gebracht. In elk geval worden de nieuwe lonen in de volgende Wegwijs gepubliceerd.

Afhandeling op luchthavens

Sabena: Akkoord overname groundhandling en cargo

Na maandenlange onderhandelingen werd op vrijdagochtend 19.07.02 dan toch een protocolakkoord gesloten tussen de vakbonden vertegenwoordigd in de Paritaire Comités 140.08 en 226 en het bedrijf FCC/BGS dat de groundhandling en cargo van SABENA overneemt. De inhoud van dit voorstel werd op 25 en 26 juli aan het personeel voorgelegd en diende door middel van een referendum gestemd te worden.

Het voorstel bevatte 3 grote luiken

■ Contracten

80 % van de werknemers krijgt een contract van onbepaalde duur
20 % krijgt een contract van bepaalde duur
Hiervoor zal rekening gehouden worden met de huidige contracten.

■ Flexibiliteit

Een belangrijke pijler van het flexibiliteitsstelsel is de vrijwilligheid.

Er worden premies toegekend.

BGS verzekerde tevens dat de flexibiliteit zoals nu beschreven, enkel als kader dient en dat er enkel datgene zal gebruikt worden wat per afdeling noodzakelijk is.

■ Loon

Maximale inlevering van 10 % (op jaarbasis).

7 % onmiddellijk.

3% via loonsmatigingen tot einde 2003.

Uitgangspunt van de nieuwe lonen zijn de barema's zoals voorzien in het PC 140.08 voor de arbeiders en het PC 226 voor de bedienden. Wie momenteel onder de sectorbarema's zit wordt opgetrokken (wat het geval is voor ongeveer 45% van de werknemers met een arbeiderscontract).

Op maandag 5 augustus werden de stembiljetten op het kantoor van de Sociaal Bemiddelaar Bernard Leemans, in bijzijn van de vakbonden en werknemersafgevaardigden, geteld.

74, 65% van de werknemers stemde voor het akkoord
Begin september zullen de huidige teksten geconcretiseerd worden in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Op 01.10.02 start BGS (Belgian Ground Services) zijn activiteiten op de luchthaven van Zaventem. Wij hopen op een goede start voor BGS. Onder vakbonden hebben we ons in elk geval al goed voorbereid. De BTB en ABVV-Metaal hebben afgesproken om samen te werken voor een vlotte syndicale overgang.



Handel in brandstoffen

BTB is verontrust Wat is er aan de hand met de Compensatiedagen?

De vertegenwoordigers van de BTB-ABVV in het Sociaal Fonds voor de ondernemingen van handel in brandstoffen hebben vastgesteld dat er een enorme terugloop is van het aantal compensatiedagen dat wordt uitbetaald. Deze vermindering is bovendien tegengesteld aan de stijging van de tewerkstelling in de sector (met 20%). Vreemd genoeg wordt er in Oost-Vlaanderen geen abnormale daling vastgesteld.

De daling van het aantal uitbetaalde compensatiedagen is verontrustend. Werknemers die hun betaalde compensatiedagen niet opnemen verlagen in feite hun loon. De 6 betaalde compensatiedagen zijn samen goed voor 2,56% van het loon. Werknemers die de compensatiedagen niet opnemen verliezen dit deel van hun loon en de effecten van de arbeidsduurvermindering worden erdoor teniet gedaan.

De BTB-ABVV maakt zich erg ongerust over de daling van het aantal uitbetaalde compensatiedagen en, daar rechtstreeks aan gekoppeld, het inkomensverlies van de arbeiders in de sector. Omdat we syndicaal iets zouden kunnen ondernemen is het echter nodig de oorzaken van deze daling te kennen.

Waarom nemen de werknemers in de Brandstoffenhandel hun compensatiedagen bij het sociaal fonds niet meer op?

- Is het omdat het stelsel van 6 betaalde compensatiedagen niet voldoende gekend is?
- Is de werkdruk zo hoog is dat de compensatiedagen niet kunnen of mogen opgenomen worden?
- Zijn er andere oorzaken?

De BTB heeft aan het Sociaal Fonds gevraagd om een onderzoek in te stellen naar de daling van het aantal opgenomen compensatiedagen. Indien jij als werknemer één of meerdere oorzaken van het probleem kent moet je er zeker over praten met je syndicaal afgevaardigde van de Belgische Transportarbeidersbond op het bedrijf. Spreek er over met de syndicaal afgevaardigde van de Belgische Transportarbeidersbond in je bedrijf. Of contacteer de secretaris van je BTB-afdeling en geef jouw mening over de oorzaken voor het dalen van het aantal uitbetaalde compensatiedagen! Als we jouw mening kennen kunnen we er iets aan doen!

Hoe werkt het systeem van Betaalde compensatiedagen?

Bij de overschakeling van de 40- naar de 39-urenwerkweek werd in de sector van de Handel in Brandstoffen gekozen voor arbeidsduurvermindering door middel van betaalde compensatiedagen. Per gewerkte schijf van 38 effectief gepresteerde arbeidsdagen heeft de werknemer recht op 1 compensatiedag. Per volledig gewerkt jaar zijn dit 6 compensatiedagen. Voor de werknemers bij de brandstofhandel in Oost-Vlaanderen werd een arbeidsduurvermindering doorgevoerd onder de vorm van 7 compensatiedagen per jaar. Per schijf van 264 uur werkelijke arbeid hebben ze recht op één betaalde compensatiedag. Zowel voor de werknemers in de handel in brandstoffen nationaal als in de handel in brandstoffen in Oost-Vlaanderen wordt het loon voor de compensatiedagen betaald door het Sociaal Fonds. Hiertoe moet een door de werkgever ingevuld en door de arbeider mee ondertekend formulier ingediend worden bij het Sociaal Fonds.

Brandstoffen Oost-Vlaanderen

Tot onze spijt moeten wij U mededelen dat wij in de vorige editie van Wegwijs onze wensen voor werkelijkheid hebben genomen.

De gepubliceerde lonen voor de sector handel in brandstoffen Oost-Vlaanderen vermelden eveneens een anciënniteitstoeslag. Spijtig genoeg is deze anciënniteitstoeslag enkel van toepassing op de nationale lonen van de werknemers tewerkgesteld in de handel in brandstoffen en niet op de lonen van de werknemers handel in brandstoffen Oost-Vlaanderen. Voor deze werknemers zijn enkel de basislonen van toepassing.

Onze excuses voor deze vergissing.

Gespecialiseerde chauffeurs voor de brandstoffenhandel

Van werknemers die petroleumproducten verdelen worden specifieke vaardigheden en kennis vereist. Daarom heeft het Sociaal Fonds voor Ondernemingen van Handel in Brandstoffen, in samenwerking met de sociale partners, de VDAB en FOREM, een volledig nieuwe opleiding uitgewerkt om chauffeurs te vormen die gespecialiseerd zijn in de verdeling van brandstoffen. Om de opleidingen in de beste omstandigheden te laten verlopen, heeft de sector in twee opleggers geïnvesteerd en die ter beschikking gesteld van respectievelijk de VDAB en de FOREM.

Werkzoekenden die geïnteresseerd zijn in het beroep van brandstofverdelers kunnen voor een opleiding terecht bij de opleidingscentra in Temse (VDAB) en Bierset (FOREM). Ook werkgevers uit de brandstoffenhandel kunnen kandidaat werknemers voordragen voor een opleiding. Het zijn dan wel de opleidingscentra die de eindselectie organiseren en uitmaken wie geschikt is om de opleiding te volgen.

Het doel van de beroepsopleiding "chauffeur brandstoffen" is de kennis verwerven om op een correcte manier transport van brandstoffen uit te voeren met een trekker-oplegger en het behalen van rijbewijs CE. Tijdens de opleiding komen zowel de theorie als de praktijk aan bod. Het programma omvat de theorie van de wegcode, kennis van de sector, distributie van goederen, techniek van het voertuig, documenten, laden en lossen, rij oefeningen met trekker-oplegger (tankvoertuig), A.D.R. (vervoer gevaarlijke stoffen) en sollicitatietraining. De opleiding wordt afgesloten met een stage van 2 weken in een bedrijf.

Na de stage bestaat de mogelijkheid om door een werkgever aangenomen te worden in het kader van de Individuele Beroepsopleiding (Vlaanderen) of het Plan Formation Insertion (Wallonië). Een werkgever die een stagiair-chauffeur in dienst neemt in het kader van een IBO kan beroep doen op een progressieve aanmoedigingspremie op voorwaarde dat hij de stagiair na afloop aanwerft voor een periode die minimum even lang is als de duur van de IBO.

Voor meer informatie kan je terecht bij het Sociaal Fonds voor de Handel in Brandstoffen: tel. 02/213.14.16

De nieuw opgeleide chauffeurs die na de gespecialiseerde opleiding aan de slag gingen in de sector hebben een bodywarmer en een zak met frigobox-compartiment in de kleuren van het Sociaal Fonds gekregen.



Watco wordt SITA

Een interview met Paul Fobé over de syndicale uitdagingen.

De timing is perfect. Paul Fobé komt met zijn vrachtwagen de parking opgedraaid op het ogenblik dat ik oversteek naar de gebouwen van Watco-Noord, het vroegere SOVABO, in Burcht. Op 25 en 26 juni was Paul in Parijs voor een werkgroep van de Europese Ondernemingsraad (EOR) van Suez. Boven aan de agenda stond de nieuwe beleidsnota en de reorganisatieplannen van het management. Een goede reden om eens met Paul te praten en te luisteren naar zijn mening over syndicaal werk in een groot en geografisch wijd verspreid bedrijf.

Met 190.000 werknemers hoort de Franse Suez-groep bij de grootste bedrijven ter wereld. De groep bestaat uit drie grote onderdelen: Tractebel (energie), ONDEO (watervoorziening) en SITA (afvalverwerking). Het Belgische Watco maakt deel uit van de SITA-groep.



PAUL FOBÉ: "Voor SITA werken er 77.000 werknemers in 30 landen. Het zwaartepunt van de activiteiten ligt in Europa. Bij Watco in België werken er 2.850 arbeiders en bedienden. In de EOR van Suez zitten 40 à 50 werknemersvertegenwoordigers uit 11 verschillende landen. Alle grote ondernemingen die onder Suez vallen zitten erin. Bijvoorbeeld: Tractebel, Lyonnaise des Eaux, Electrabel, Distrigaz, Fabricom, GTI, Sita Frankrijk enzovoort. Met 2.850 werknemers heeft het Belgische Watco recht op 1 effectief en 1 plaatsvervangend mandaat. De verdeling van die mandaten is een afspraak tussen de verschillende centrales van het ABVV en het ACV die bij Watco actief zijn. De eerste 2 jaar is een collega van het ACV effectief lid van de EOR en ben ik voor het ABVV plaatsvervanger. In 2004 worden de rollen omgedraaid en word ik voor 2 jaar effectief lid."



Sovabo werd Watco wordt SITA

"Het bedrijf moet ons de middelen en de nodige tijd geven om als syndicalist over heel België te werken"

WEGWIJS: "Maar jij was er wel bij op de vergadering in juni." **PAUL:** "In juni was er op de hoofdzetel van Suez in Parijs een belangrijke werkgroep waarvoor zowel de effectieve als plaatsvervangende leden werden uitgenodigd. De nieuwe beleidsnota werd er namelijk voorgesteld en er was ook een toelichting bij de jaarrekeningen. Internationaal is de grote nieuwigheid de toekomstige samenwerking tussen ONDEO en SITA."

WEGWIJS: "Volgens een persbericht wil Suez zijn internationale activiteiten groeperen in twee polen. De reeds bestaande Energiepool en een op te richten Milieupool die ONDEO en SITA groepeeren. Gaat deze herstructurering invloed hebben op de situatie van de Belgische werknemers?" **PAUL:** "Op de EOR werd aangekondigd dat SITA en ONDEO aan elkaar gekoppeld worden en samen de milieupool van Suez zullen vormen. Voor de Belgische werknemers gaan de gevolgen van deze koppeling heel klein zijn omdat de watervoorzieningsactiviteiten van ONDEO hier beperkt zijn. Zo een vijf procent. In Frankrijk is dat 85%. Maar wat wel belangrijk is voor de Belgische arbeiders is de reorganisatie van SITA. Vanaf oktober zullen ook de Belgische activiteiten voor de herkenbaarheid onder de naam SITA gevoerd worden. De Watco-groep bestaat momenteel nog uit allemaal vrije vestigingen van vroeger onafhankelijke firma's die zijn opgedeeld in gewesten. Watco-Noord, Watco-West en Wallonië. Die verschillende Watco's worden nu allemaal gekoppeld. De Limburgse vestigingen werden eerder dit jaar al bij Watco-Noord gevoegd. In juli werd op de Ondernemingsraad (OR) van Watco-Noord aangekondigd dat de Belgische SITA-groep tegen volgend jaar moet bestaan uit een SITA voor Vlaanderen en één voor Wallonië."

WEGWIJS: "Welke reden zit hier achter?" **PAUL:** "De directie wil het werk meer centraliseren en coördineren. Nu zijn er allemaal vestigingen met eigen kantoren die eigenlijk naast elkaar werken. Bijvoorbeeld werk in Kruibeke kan nu even goed door de Watco-vestiging in Gent als door die in Burcht gedaan worden zonder dat de ene het weet van de andere. Dit alles gaat beter op elkaar afgestemd worden en gecontroleerd vanuit het hoofdkantoor in Ukkel. De nieuwe structuur moet volgens de directie de organisatie in zijn totaliteit verbeteren."

WEGWIJS: "Op dit ogenblik durven de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden in de Watco-vestigingen onderling te verschillen". **PAUL:** "Dat is een probleem. Hierover zouden we met onze OR graag een onderhoud hebben met de directie in Brussel. We willen weten hoe zij die problematiek bekijken. En het is ook nodig dat wij dit bekijken binnen de verschillende vakbonden. Want in feite werkt nu elke vestiging een beetje op zijn eigen en zijn er plaatselijk bepaalde loonsafspraken gemaakt. Maar hoe gaat dat in de toekomst verlopen? Zullen die beslissingen op Belgisch niveau genomen worden, of op niveau van het Waalse en het Vlaamse Gewest? Dat willen we graag weten van de directie. Als alles gekoppeld wordt is het een logische evolutie dat alle

werknemers ongeacht de vestiging over dezelfde kam geschooren zullen worden. Op de discussies over die gelijkschakeling moeten we ons als vakbonden dringend voorbereiden."

WEGWIJS: "Hoe zit het met het sociaal overleg en het syndicale werk in een bedrijf als Watco?" **PAUL:** "Vandaag heeft elke regionale vestiging een eigen OR, een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en een Vakbondsafvaardiging (VA). Het werk als vakbondsafgevaardigde is in een bedrijf als Watco niet makkelijk. Als chauffeur zit ik niet op kantoor, hé? Contact houden met de collega's is moeilijk. Alleen al Watco-Noord heeft 7 vestigingen: vijf in Antwerpen en sinds kort 2 in Limburg. Zelfs op de andere Antwerpse vestigingen in Lot, Heist-op-den-Berg, Beerse en Willebroek lopen er werknemers rond die ik nog nooit gezien heb. Als de verschillende Watco's opgaan in één SITA-Vlaanderen wordt het nog groter en nog moeilijker. Als vakbond moeten we nu bekijken hoe we dat syndicaal gaan aanpakken.

Een 2de obstakel dat syndicaal werk bemoeilijkt zijn de sectoren. Watco is een doolhof van verschillende paritaire comités: schoonmaak, transport, recyclage en het aanvullend paritair comité. Als mensen bij mij komen met problemen moet ik elke keer vragen in welke sector ze zitten. Om al die regels en CAO's van die verschillende sectoren te kennen heb je veel tijd nodig. Dat moet allemaal in de vrije tijd. We zouden een duidelijk beeld moeten kunnen krijgen. Een sector voor de afvalverwerking zou het veel makkelijker maken."

WEGWIJS: "Volgens jou gaat het syndicale werk nog zwaarder worden in een grotere structuur van SITA-Vlaanderen?" **Paul:** "Ik ondervind dat al met de EOR van Suez. Samen met mijn collega van het ACV moet ik eigenlijk in de EOR de mening van alle werknemers in België vertolken. We zouden dus iets op punt moeten zetten om dat gemeenschappelijk Belgisch standpunt in de EOR voor te bereiden. We hebben een mandaat en we moeten kijken hoe dat dit het best voor België in zijn totaliteit wordt

ingevuld. Eigenlijk zou ik regelmatig contact moeten hebben met de afgevaardigden en verkozenen in de andere vestigingen. Om inzicht te krijgen in hun problemen en om hen de informatie uit de EOR te geven waarnaar ze vragen. Maar het is onmogelijk om dit er nog eens bij te doen naast mijn job als chauffeur en mijn huidige syndicale activiteiten. Vergeet niet dat al die 2.850 werknemers verspreid zitten over tientallen vestigingen. Mijn collega van het ACV is mechaniker maar heeft hetzelfde probleem. Naast de EOR hebben we elk nog maandelijks een pak vergaderingen. Zoals van de OR of het CPBW, van de syndicale delegatie, van een milieugroep, van de vakbondsbesturen enz. Weet je dat ik elke maand alleen al van de vakbonden vier vergaderingen heb? Bij de Algemene Centrale voor de schoonmaaksector en bij de BTB voor de sector van het Wegvervoer. Als je dat allemaal moet volgen moet je er dagelijks mee bezig zijn. Ik heb het gezien op de EOR. Bijna alle werknemersvertegenwoordigers die daar zitten doen hun syndicaal werk fulltime. Wij vertegenwoordigen de Watco-werknemers uit heel België. Het bedrijf moet ons dan ook de middelen en de nodige tijd geven om als syndicalist over heel België te werken. Hetzelfde probleem gaat zich stellen als we een structuur voor heel België krijgen. In principe zijn in al die vestigingen afgevaardigden maar we zien elkaar te weinig. Daar moet een oplossing voor gevonden worden. En de veranderingen laten zich al voelen. Vroeger kon je als délégué een probleem van een individuele werknemer wel oplossen met de plaatselijke directie. Met die geplande gelijkschakeling gaat dat nu veel moeilijker omdat de verschillende directies naar elkaar moeten kijken. Zo een situatie tast de sfeer onder de werknemers aan. Als syndicalisten moeten we dus werk maken van oplossingen."

WEGWIJS: "Bedankt om je ideeën voor ons uit de doeken te willen doen Paul! Gezien de evoluties binnen Watco/SITA zullen we er in de volgende nummers van Wegwijs zeker nog op terugkomen."



Informatie voor de collega's

Voor de herkenbaarheid zal Watco voortaan SITA worden

Vermoeidheid is dodelijk

Actie op 15 oktober 2002

De mondiale campagne "Vermoeidheid is Dodelijk" van de Internationale Transportarbeidersbond bereikt op 15 oktober opnieuw haar jaarlijks hoogtepunt. Ook dit keer zullen de militanten van de BTB de gevaren van onmenselijk lange werkuren en vermoeidheid onder de aandacht brengen van de Belgische publieke opinie. Net zoals duizenden andere werknemers van het wegvervoer in meer dan honderd landen. Want vermoeidheid is in onze sectoren een specifiek risico dat jaarlijks vele dodelijke slachtoffers veroorzaakt.

Vorig jaar leverde de aanhoudende campagne van de transportvakbonden in Europa een eerste resultaat op met de richtlijn over de 48-urenwerkweek voor rijdend en niet-rijdend personeel in de sector van het wegvervoer. Gesterkt door dit resultaat gaan we in België volle kracht verder. Want er liggen nog een heleboel ijzers in het vuur. Een overzicht van alle lopende Europese dossiers vind je in het artikel "Werk aan Europa". Hoe de actiedag van 15 oktober er uit ziet verneem je van de BTB-afgevaardigden op je bedrijf.

15

OKT OKTOBER
2002

Internationale actiedag van
de werknemers van het wegvervoer



Vermoeidheid is dodelijk!



Verminder de arbeidsduur

www.itf.be

Werk aan Europa

Een stand van zaken

Op 23 maart jongstleden verscheen de Richtlijn over de 48u-werkweek voor de transportsector in het officiële Publicatieblad van de Europese Unie. De Belgische regering heeft nu tot 23 maart 2005 de tijd om de richtlijn 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 op 23 maart 2009 automatisch onder de richtlijn. De 48-urenwerkweek is echter niet het enige Europese dossier dat belangrijk is voor de sectoren van het wegvervoer en de logistiek. Een beknopte stand van zaken.

48u-werkweek.

Met de goedkeuring van de richtlijn zit het syndicaal werk rond de 48-urenwerkweek er nog lang niet op. De verschillende Europese lidstaten moeten tussen dit en drie jaar de richtlijn omzetten in hun nationale wetgevingen. Voor België betekent dit concreet dat vakbonden en werkgeversfederaties rond de tafel zullen moeten zitten en proberen om een gezamenlijk voorstel aan de Minister van Transport uit te werken. Een belangrijk discussiepunt zal de "tijd ter beschikking van de werkgever" zijn. De Europese Richtlijn bepaalt dat "tijd ter beschikking" arbeidstijd is die meegerekend moet worden in de 48u tenzij die "tijd" vooraf gekend is of tenzij er door de sociale partners afspraken rond gemaakt worden. Ten dele valt "de tijd ter beschikking" waarover de richtlijn spreekt vandaag in ons land samen met "overbruggingstijd" die aan 90% betaald wordt en niet in rekening gebracht wordt voor de arbeidstijd en de berekening van overuren. De BTB is bereid om met de werkgeversfederaties te onderhandelen over een werkzame definitie van "tijd ter beschikking". Op één voorwaarde. Van hun kant moeten de werkgevers bereid zijn om samen met de vakbonden, en als sector, maatregelen te nemen die misbruiken – zoals die nu met overbruggingstijd gebeuren – uitsluiten. Als dit niet kan is het in het belang van de werknemers om bij de rigide definitie in de richtlijn te blijven want die is veel makkelijker door de overheid te controleren.

De digitale tachograaf.

Hoewel de Europese Unie reeds geruime tijd geleden besloot om de digitale tachograaf in te voeren zijn de lobbyisten van de constructeurs er in geslaagd om de officiële publicatie van deze beslissing lange tijd tegen te houden. Pas op 5 augustus jongstleden verschenen in het Europese Publicatieblad de besluiten over de digitale tachograaf. Een beter voorbeeld van het democratisch deficit in Europa is

Als voorzitter van de Europese Raad van Transportministers luisterde Minister Durant verschillende keren naar de argumenten van de vakbonden



moelijk te vinden. In België wordt ondertussen volop gewerkt aan de praktische modaliteiten van de invoering. Voor de BTB primeert in de hele discussie de controlemogelijkheid. In het volgende nummer van Wegwijs gaan we uitgebreid in op de digitale tachograaf.

De liberalisering van het personenvervoer.

De discussie over de liberalisering van het stads- en streekvervoer woedt nog in alle hevigheid in de Europese instellingen. In België kan de BTB rekenen op de steun van Vlaams Minister Stevaert voor de verdediging van ons publiek-private model in de Europese instanties

Het chauffeursattest voor extracommunautaire chauffeurs.

De vrachtwagens van Willy Betz kent iedereen. Maar zo zijn er nog heel wat andere dubieuze bedrijven die op illegale wijze chauffeurs van buiten de EU laten rondrijden op het grondgebied van de Europese Unie. Meestal komen de chauffeurs uit Oost-Europese landen en krijgen ze in het zwart een hongerloon betaald. Af en toe gebeurt er een catastrofe en halen die wanpraktijken het voorpaginanieuws.

Om dit te voorkomen heeft de Europese Commissie beslist om een systeem van arbeidscertificaat in te voeren. Hieruit moet blijken dat een chauffeur van buiten de Europese Unie die binnen een lidstaat werkt voor een transportbedrijf, ook een wettelijk arbeidscontract heeft en in orde is met de sociale zekerheid en de CAO's van de betrokken lidstaat.

De beslissing van de EU over het chauffeursattest werd op 19 maart '02 gepubliceerd en zal vanaf 19 maart 2003 van kracht zijn. De Europese Transportarbeidersfederatie (ETF) en de BTB ijveren ondertussen verder voor een arbeidskaart voor alle chauffeurs.

De herziening van het EU-reglement 3820/85

Het reglement 3820/85 dat in onze sectoren de rij- en de rusttijden voor beroepschauffeurs regelt bestaat al sinds 1985. Als BTB stellen we reeds geruime tijd dat de beschikkingen van dit reglement niet leiden tot meer verkeersveiligheid. Niet voor onze chauffeurs, maar ook niet voor de andere weggebruikers.

De rijtijden zijn immers te lang en de rustperiodes vaak te kort. Bovendien wordt het reglement nu gekarakteriseerd door een te grote flexibiliteit die leidt tot onmenselijke arbeidsomstandigheden. Het reglement is complex en wordt bijna systematisch overtreden. Het reglement 3820 geeft ook vaak aanleiding tot verschillende interpretaties in de verschillende landen van de Europese Gemeenschap. Vele van onze leden hebben hierdoor

moelijkheden ondervonden. Bovendien zijn er ondertussen nieuwe Europese richtlijnen zoals deze die de arbeidstijd regelt of de invoering van de digitale tachograaf. Om rechtszekerheid voor onze chauffeurs te bekomen moet het reglement aangepast worden aan de definities van onder meer de arbeidstijd die in de richtlijn voorkomen.

Samen met het ETF eisen wij een reglement met een duidelijke definitie van de rijtijden, voldoende rusttijden om de veiligheid van onze chauffeurs en deze van de andere weggebruikers te waarborgen, sociale arbeidsvoorwaarden in de sector mogelijk te maken. De beschikkingen moeten eenvoudig en duidelijk zijn en makkelijk te controleren door de inspectiediensten.

In oktober 2001 besliste de Europese commissie, een beetje onverwacht, om een nieuw voorstel van reglement aan het Europees parlement over te maken. Hoewel we zeer tevreden waren over het feit dat men nu ook in Europa erkende dat het reglement moest bijdragen tot een betere sociale bescherming van de chauffeurs, bevatte de teksten, tot onze grote ontsteltenis een aantal bepalingen die een regelrechte achteruitgang betekenden.

Zo voorzag het reglement nog een maximale wekelijkse rijtijd van 56 uur, gezien de juridische hiërarchie van richtlijn en reglement betekent dit de uitholling van de richtlijn op de arbeidstijd. Bovendien wordt een flexibele werkweek ingevoerd, die het in extremis zou mogelijk maken om 72 uur te rijden in één kalenderweek.

Overleg met de Europese werkgevers in het Europees paritair comité leverde weinig concrete resultaten op. De werkgevers kozen immers resoluut voor de weg van de lobbying. De ETF stelde een concreet eisenbundel op dat gesteund is op volgende grote lijnen:

- Het reglement moet gelden voor alle beroepsgoederen en –personenvervoer (ook die voertuigen beneden de 3,5 ton).
- Alle in de Europese Unie actieve transportbedrijven moeten het reglement toepassen (ook de Oost-Europese).
- Betere definitie van de dagelijkse rust en een minimale wekelijkse rust van 48 uur.
- Maximale rijtijd van 9 uur per dag, 45 uur per week en 80 uur op 2 kalenderweken.
- Schrappen van het begrip 'Flexibele week'.
- Betrekken van de vakbonden bij het overleg over de verschillende interpretaties in de verschillende landen.

Veel van deze ideeën vonden reeds hun weg naar het Europees parlement, onder meer via de amendementen van Anne Van Lancker. We staan echter nog maar aan het begin van de procedure. Zoals bij de richtlijn op de arbeidstijd zullen we ook hier met een combinatie van overleg, syndicale actie en politieke lobbying trachten de belangen van onze leden maximaal te verdedigen.

Medische Schifting Overgangsregel is rond

Het is niet de eerste maal dat Wegwijs aandacht besteedt aan de nieuwe regels omtrent de rijgeschiktheid en vooral de medische schifting. In het vorige nummer werd een wetswijziging aangekondigd die het probleem oplost voor sommige chauffeurs die tussen 1995 en eind 1998 een afzonderlijk rijgeschiktheidsattest kregen dat verstrijkt voor 1 oktober 2003. Zij behaalden het attest op basis van de gezichtsnorm 8/10 en 2/10 en worden nu geconfronteerd met de strengere norm 8/10 en 5/10. Het Koninklijk Besluit dat de oplossing mogelijk maakt is ondertussen getekend en geldt vanaf 1 september '02. Concreet houdt het nieuwe KB in dat de betrokken chauffeurs een verlenging van hun medische schifting én dus van hun rijbewijs krijgen op basis van de normen die golden tussen 1995 en eind 1998. 't Is te zeggen de gezichtsnorm 8/10 en 2/10. Dit betekent dat betrokken chauffeurs die lijden aan amblyopie (in de volksmond: een "lui oog") hun rijbewijs normaal gezien terug kunnen verlengen.

Versterking van de afdelingen Nieuwe propagandiste voor de afdelingen Brussel en Vlaams-Brabant

Onze rangen werden onlangs versterkt door Sandra Langenus. Zij is de nieuwe propagandiste en zal haar energie verdelen over de BTB-afdelingen van respectievelijk Brussel en Vlaams Brabant. Tot voor kort werkte Sandra voor Aviapartner en was er vakbondsafgevaardigde voor de bediendenbond van het ABVV. Een van de praktische gevolgen van deze versterking is dat de leden van BTB-Vlaams Brabant voortaan niet meer voor een gesloten deur zullen staan. Tot voor de zomervakantie dwong de syndicale actualiteit de BTB-afdeling in Vilvoorde te vaak om op de aangekondigde zitdagen onverwachts de deuren te sluiten. Met de komst van Sandra zullen de zitdagen voor de leden in Vilvoorde, zoals vermeld op de laatste pagina, beter gegarandeerd kunnen worden.

Vlaamse opleidingscheques Nu ook voor het wegtransport

De Vlaamse overheid lanceerde begin dit jaar de opleidingscheque. Deze cheque moet de opleiding van de werknemers stimuleren. Tot voor kort waren een aantal sectoren, zoals het wegtransport, uitgesloten. Volgens de BTB was het een grote fout om onze sector die een potentiële werkverschaffer kan zijn voor laaggeschoolde en kansarme jongeren, uit te sluiten van het systeem van opleidingscheques. De socialistische minister van werkgelegenheid Renaat Landuyt was niet ongevoelig voor onze argumenten. Op zijn initiatief besliste de Vlaamse Regering in juli om het toepassingsgebied van de opleidingscheques te verruimen tot de sectoren van het wegvervoer.

Met de opleidingscheques wil de Vlaamse overheid de ondernemingen aanzetten om méér te investeren in hun menselijk kapitaal, de werknemers. Omdat de kostprijs van cursussen en trainingen vlug oploopt zorgt de Vlaamse regering voor een steuntje in de rug. Via de opleidingscheque betaalt ze de helft. Alle ondernemingen die een uitbatingsetel hebben in het Vlaams gewest en actief zijn in een aanvaardbare sector - dus vanaf nu ook in het wegvervoer - komen in aanmerking voor opleidingscheques. Een opleidingscheque heeft een waarde van 30 Euro. 50% wordt door het bedrijf betaald en 50% door de Vlaamse overheid. Een bedrijf mag maximaal 200 cheques per jaar kopen. Het bedrijf kan met een opleidingscheque een opleiding betalen voor één van de werknemers. De opleiding moet wel verstrekt worden door "erkende vormingscentra", zoals bijvoorbeeld de VDAB.

Statutair Congres BTB 25 Oktober 2002

Op 25 oktober 2002 houdt de Belgische Transportarbeidersbond zijn vierjaarlijks statutair Congres. Het is het 16de sinds de 2de Wereldoorlog. Het congres is het opperste orgaan in de syndicale besluitvorming. Op het congres wordt de syndicale werking van de afgelopen periode geëvalueerd en de krijtlijnen getrokken voor syndicale actie in de volgende vier jaar.

Voor de vakgroep Wegvervoer & Logistiek wordt het een belangrijk congres. De laatste jaren hebben we enorm veel inspanningen geleverd om onze werking te optimaliseren en een syndicaal draagvlak te creëren voor onderbouwde standpunten. Standpunten die, tot grote wanhoop van de werkgevers, niet alleen betrekking hebben op loon- en arbeidsvoorwaarden maar ook op de kwaliteit en de veiligheid van het werk, de vorming, de toekomst en de maatschappelijke impact van de verschillende logistieke en wegtransportsectoren. De kern van onze inspanningen was door middel van een betere communicatie, een vlotte informatiestroom en regelmatige syndicale vorming de leden en militanten nauwer te betrekken bij de koers van de

vakgroep. De eerste resultaten van deze inspanningen worden ondertussen duidelijk merkbaar. Onze laatste sectorale akkoorden mogen gezien worden; binnen onze sectoren krijgen we thema's zoals permanente vorming en een actief arbeidsmarktbeleid op de agenda; onze standpunten krijgen impact omdat ze worden overgenomen door de media en hun weg vinden naar de politieke besluitvormers en samen met de andere Europese transportbonden realiseren we na jaren actie de Europese Richtlijn op de arbeidsduur in het wegtransport. Het zijn maar een paar voorbeelden van verwezenlijkingen die de militanten, vrijgestelden en medewerkers van de vakgroep Wegvervoer & Logistiek gerealiseerd hebben.

De details van de voorbije acties, de werking en de resultaten van de vakgroep Wegvervoer en Logistiek zijn uitgebreid na te lezen in het congresboek van de centrale. Op basis van dit document zullen de militanten, vertegenwoordigd op het congres, in staat zijn om op 25 oktober de syndicale koers van de voorbije vier jaar te evalueren. Daarna zullen in de resolutie van de vakgroep Wegvervoer & Logistiek de komende prioriteiten bepaald worden. In de zeven pagina's tellende ontwerp-resolutie, besproken op het Federaal Comité Wegvervoer & Logistiek, worden een aantal eisen inzake loon, arbeidsvoorwaarden, vorming, beroepsbekwaamheid en kwalitatieve werkomstandigheden afgewisseld met voornemens die de syndicale slagkracht en de interne democratie van de vakgroep moeten optimaliseren.

Militanten en leden die meer informatie wensen over het statutair congres van de BTB en de werking van de vakgroep Wegvervoer & Logistiek kunnen hiervoor terecht bij de verantwoordelijke van hun BTB-afdeling.



Geef de onderstaande strook aan een collega die nog niet bij de BTB Wegvevoer & Logistiek is aangesloten

Inschrijfstrook



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.

