



**FEDERAAL SECRETARIAAT BTB
SÉCRÉTARIAT FEDERAL UBOT
WEGVERVOER & LOGISTIEK
TRANSPORT ROUTIER & LOGISTIQUE**

Federaal Secretaris — Werner De Clercq — Secrétaire Fédéral
Paardenmarkt 66
Antwerpen — 2000 — Anvers
Tel.: 03/224.34.34 — Fax.: 03/224.34.49
E-mail: veronique.de.roeck@btb-abvv.be

PROVINCIE ANTWERPEN

■ **ANTWERPEN — WAASLAND**

Secretaris Walter Baes — walter.baes@btb-abvv.be
Afgevaardigde Carine Dierckx — carine.dierckx@btb-abvv.be
2000 Antwerpen — Paardenmarkt 66
Tel.: 03/224.34.35 — Fax.: 03/224.34.39
Antwerpen: ma-di-wo-do: 08.30 — 12.00 / 13.00 — 17.00
vrij: 08.30 — 12.00
Sint-Niklaas: op afspraak

■ **TURNHOUT — MECHELEN**

Secretaris Lieve Pattyn — abvvtkd.turnhout@computron.be
2300 Turnhout — Grote Markt 48
Tel.: 014/40.03.70 — Fax.: 014/42.28.87
Turnhout: ma-di-wo-do-vrij: 08.30 — 12.00
ma: 13.00 — 18.30
do: 13.00 — 17.00
Mechelen: do: 09.00 — 12.00 / 13.00 — 16.00

PROVINCIE LIMBURG

Secretaris Eddy Graller — btb.limburg@skynet.be
3500 Hasselt — Martelarenlaan 5
Tel.: 011/22.27.91 — Fax.: 011/23.37.94
Ma-do-vrij: 08.30 — 12.00
Di: 08.30 — 12.00 / 13.00 — 17.30

PROVINCIE OOST-VLAANDEREN

■ **GENT — AALST — DENDERMONDE**

Secretaris Georges Maes — btb.gent@skynet.be
9041 Oostakker — Oostakkerdorp 24
Tel.: 09/218.79.80 — Fax.: 09/218.79.81
Oostakker: ma: 08.00 — 12.30 / 13.30 — 17.00
di-wo-do: 08.00 — 12.30 / 13.30 — 16.30
vrij: 08.00 — 11.00
Aalst: do: 08.30 — 12.00

■ **VLAAMSE ARDENEN**

Secretaris Didier Verdonck — didier.verdonck@accg.be
9600 Ronse — Statiestraat 21
Tel.: 055/21.33.79 — Fax.: 055/21.81.06
ma-di-wo-do-vrij: 08.30 — 12.00
ma-di-do: 13.30 — 17.30
vrij: 13.30 — 16.00

PROVINCIE WEST-VLAANDEREN

■ **ROESELARE — KORTRIJK — IEPEL**

Secretaris René Degryse — btb.roeselare@skynet.be
8800 Roeselare — Zuidpand 22 bus 22
Tel.: 051/21.17.00 — Fax.: 051/24.08.73
Roeselare: ma-wo-vrij: 09.00 — 12.00
ma: 14.00 — 16.00
vrijdagnamiddag op afspraak
Kortrijk: di: 09.00 — 12.00
leper: ma: 16.30 — 17.30

■ **ZEEBRUGGE — OOSTENDE — BRUGGE**

Secretaris Renaud Vermote — renaud.vermote@pandora.be
8380 Zeebrugge — Heiststraat 3
Tel.: 050/54.47.15 — Fax.: 050/54.42.53
Zeebrugge: ma-di-wo-do-vrij: 08.30 — 12.30
ma-di-do: 13.15 — 17.00
Oostende: ma-di — do: 08.30 — 12.00 / 14.00 — 17.30
wo-vrij: 08.30 — 12.00
juli en augustus: ma-di-wo-do-vrij: 08.30 — 13.00
Brugge: wo: 14.00 — 17.00

**PROVINCIE VLAAMS BRABANT
EN BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
PROVINCE DU BRABANT FLAMANT
ET RÉGION DE BRUXELLES — CAPITALE**

■ **BRUSSEL — VILVOORDE — LEUVEN**

Secretaris / Secrétaire Johan Lievens — btb.tkd.brussel@skynet.be
Propagandisten / Propagandistes: Sandra Langenus — Jan Luyckx
1080 Molenbeek — Picardstraat / Rue Picard 69
Tel.: 02/511.87.68 — Fax.: 02/511.81.46
Molenbeek: ma-di-wo-do-vrij: 09.00 — 12.00
ma: 13.00 — 17.30
vrij: 13.00 — 16.00
Vilvoorde: ma-wo-vrij: 09.00 — 12.00
En op afspraak
Leuven: do: 14.00 — 16.30
En op afspraak

PROVINCIES DU HAINAUT ET DU BRABANT WALLON

■ **CHARLEROI — MONS — BINCHE**

Secrétaire Philippe Dumortier — fgtbtvd.phdumortier@computron.be
Propagandiste Daniel Maratta — ubot_hainaut_bw@hotmail.com
6000 Charleroi — Boulevard Devreux 36-38
Tél.: 071/64.13.80 — Fax.: 071/32.29.58
Charleroi: lu-ma-je: 09.00 — 12.00 / 13.00 — 16.00
ven: 09.00 — 12.00
Mons: tière mardi matin du mois
Binche: tière et 3ième jeudi du mois: 09.00 — 11.30

■ **TOURNAI — NIVELLES — LESSINES**

Secrétaire Philippe Dumortier — fgtbtvd.phdumortier@computron.be
Propagandiste Jean-Marie Lamarque
7500 Tournai — Rue Roger de la Pasture 4
Tél.: 069/53.27.90 — Fax.: 069/22.00.29
Tournai: lu-merc-ven: 09.00 — 12.00 / 14.00 — 17.00
ma-je: 09.00 — 12.00
Nivelles: 3ième vendredi du mois: 09.30 — 11.30
Lessines: tière vendredi du mois: 09.30 — 11.30

■ **MOUSCRON**

Propagandiste Fabrice Delahaye — fab.delahaye.ubot@skynet.be
7700 Mouscron — Rue du Val 3
Tél.: 056/83.33.44 — Fax.: 056/48.46.71
mardi: 09.00 — 12.00
jeudi: 13.30 — 17.00

PROVINCIES LIÈGE — NAMUR — LUXEMBOURG

Secrétaire Frida Kaulen — ubot.liège@skynet.be
Propagandiste Thierry Lecocq — lecocqthierry@skynet.be
4000 Liège — Place Saint-Paul 9
Tél.: 04/221.96.50 — Fax.: 04/221.95.82
Liège: lu-ma-je: 08.00 — 12.00 / 13.30 — 16.00
ven: 08.00 — 11.00
Eupen: tière samedi du mois: 10.00 — 11.30
Welkenraedt: 3ième samedi du mois: 10.00 — 11.30
Namen: 2ième mercredi du mois: 14.00 — 18.00

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

afgifftekantoor: Antwerpen X

Driemaandelijkse tijdschrift
juli - augustus - september 2004
verantwoordelijke uitgever:
Fed. Secret.: Werner De Clercq
Paardenmarkt 66
2000 Antwerpen 1

In dit nummer info over
3 editoriaal: terug naar af | **4**

goederenvervoer & -behandeling: Betaalde feestdag | **6** auto-bussen & autocars: Geen boetes!!!

Werkgever mag financiële sancties niet op chauffeurs verhalen | **12**

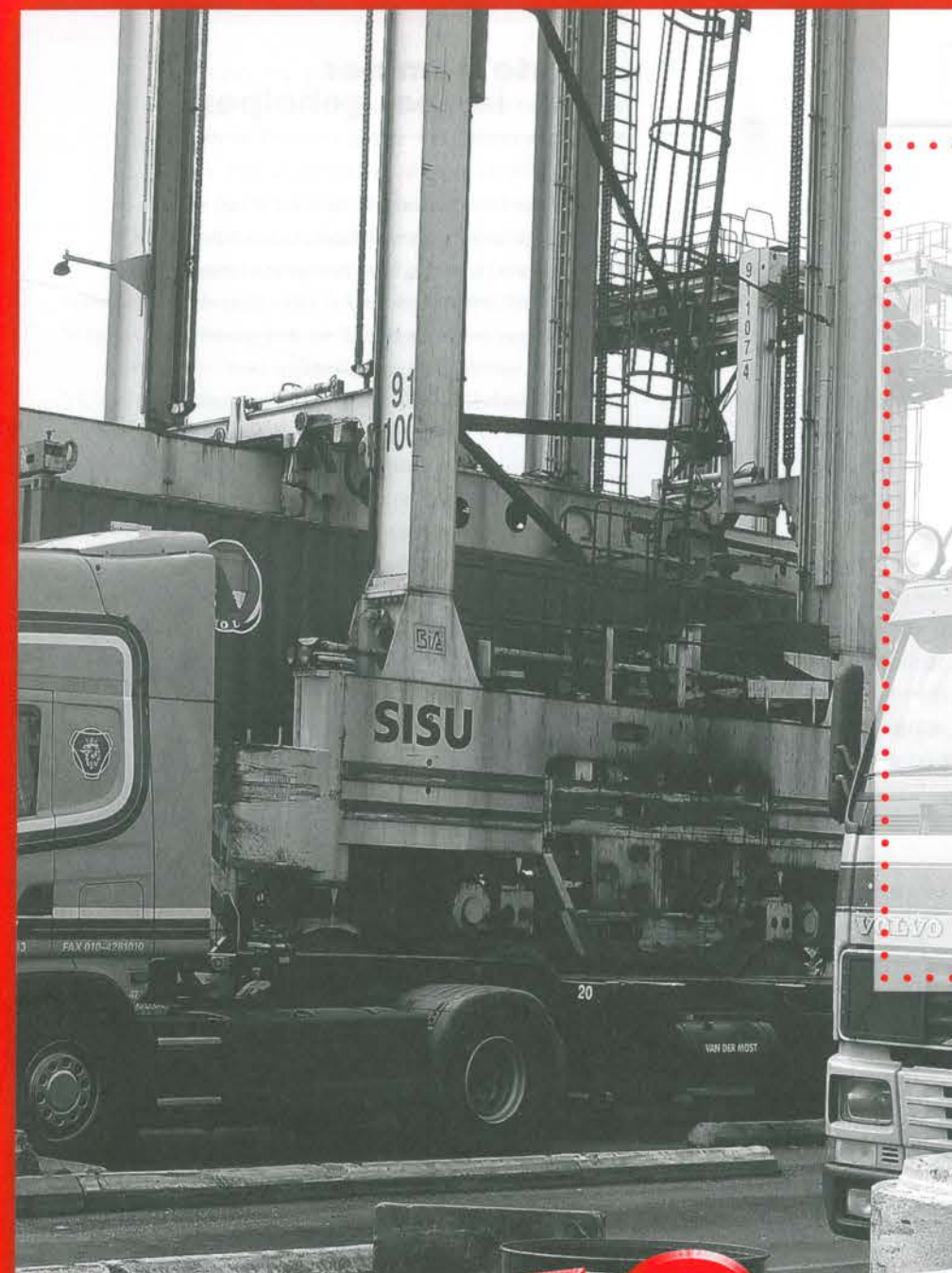
Antwerpen havenstad, boekenstad, modestad | **16** verkeer:

Wijzigingen aan het verkeersreglement | **18** BTB reactie op het voorstel van het VBO om de 40-uren werkweek opnieuw in te voeren

| **24** BTB wint 160 mandaten in sociale verkiezingen | **20**

Wordt u al eens geconfronteerd met tijdelijke of economische werkloosheid? | **22** Sociale zekerheid loontrekkenden | **26**

Te laat op het werk en toch recht op volledig loon



ABVV Belgische TransportarbeidersBond

WEGWIJS



inhoud

Editoriaal	3
Goederenvervoer en -behandeling	4
Autobussen en autocars	6
Afhandeling op luchthavens	9
Begravenisondernemingen	10
Handel in brandstoffen	11
In de kijker	12
Verkeer	16
Allerlei	18

Juiste nummer
is snel geholpen

Wie naar het hoofdkwartier van de BTB belt op het algemene nummer 03/224.34.11, krijgt een keuzemenu te horen. Eerst moet je taal kiezen: "spreekt U Nederlands druk 1". Dan vraagt de computer je vakgroep. Voor het Wegvervoer & Logistiek moet je 4 indrukken. Deze elektronische telefooncentrale loodst personen die voor de eerste maal naar de BTB bellen vlot door onze structuur. Het is echter een tijdrovende procedure voor leden en militanten die onze organisatie goed kennen. Leden van de vakgroep

Wegvervoer kunnen de elektronische centrale vermijden door te kiezen voor de rechtstreekse nummers.

03/224.34.35/36

Vakgroep Wegvervoer & Logistiek
afdeling Antwerpen

03/224.34.34

Vakgroep Wegvervoer & Logistiek
federaal secretariaat

colofon

Werner De Clercq	Redactie
Annemie Craeye	
Veronique De Roeck	
Willy Degraeve	Vertaling
Rita Lemmens	
BTB	Foto's

Terug naar af

Op 13 juni l.l. zijn wij met zijn allen naar de stembus getrokken voor de Europese en Regionale verkiezingen. De verkiezingsresultaten in Vlaanderen waren voor iedere progressieve burger meer dan bedroevend. Ondanks het feit dat Vlaanderen beschouwd wordt als de rijkste regio in de Europese Unie, kiest 25% van de Vlamingen met een egocentrisch patroon. Het Vlaams Blok is hier de grootste partij geworden. Een partij die haat, onverdraagzaamheid en racisme predikt. Spijtig voor de reputatie van de Vlamingen in de wereld.



In Wallonië is het Front National ook aan een opgang begonnen. Ook hier begint de onverdraagzaamheid op te borrelen. Hopelijk counteren de Waalse progressieve partijen deze fascistische partij op een snellere en doeltreffendere manier dan hun collega's in Vlaanderen. Gelukkig zijn de progressieve partijen, aan beide kanten van de taalgrens, erin geslaagd om een regering te vormen. Zowel langs Vlaamse als Waalse zijde stelt men tewerkstelling als voornaamste doelstelling in verschillende regeerakkoorden, waarbij terecht wordt uitgegaan van concurrentie op basis van kwaliteit. Wat ons verontrust is dat de Vlaamse Minister-President, Yves Leterme (CD&V), wil overgaan naar Vlaamse CAO's, die men dan ook algemeen bindend wil laten verklaren. Gaat men de concurrentie opvoeren tussen de beide gemeenschappen? Gaan er dan aparte CAO's komen voor Vlaanderen en Wallonië en dit voor dezelfde beroepssectoren? Dit zal leiden tot een neerwaartse spiraal van de loon- en arbeidsvoorwaarden. In onze sectoren hebben wij al genoeg concurrentiële druk vanuit de nieuwe E.U. landen. Teveel is te veel! Daarom pleiten wij voor het behoud van het federaal karakter van zowel de sociale zekerheid als het arbeidsrecht. Er moet voldoende solidariteit kunnen worden opgebracht tussen de gemeenschappen. Wij eisen dan ook, als sociale partners, om zelf het niveau te bepalen waarop CAO's worden onderhandeld. Ook binnen de Federale Regering zijn er wissels gebeurd. Op Mobiliteit is minister Bert Anciaux vervangen door de heer Renaat Landuyt en op Tewerkstelling is minister Frank Vandenbroucke vervangen door mevrouw Freya Van Den Bossche. Wij wensen hen veel arbeidsvreugde met hun nieuwe uitdagingen (DHL/nachtvluchten Zaventem, EU richtlijn 2002/15 - 48u/wk mobiel personeel, E.U. 2003/59 - permanente vorming en opleiding). Dit maakt dat een aantal dossiers, die wij ter

onderhandeling op tafel hadden gegooid, terug onder de aandacht van deze "nieuwkomers" dienen te worden gebracht. Hopelijk zullen deze dossiers geen achterstand oplopen.

Tevens staan wij aan de vooravond van de onderhandelingen voor een nieuw Interprofessioneel Akkoord voor de jaren 2005-2006. Dat dit geen gemakkelijke onderhandelingen gaan worden, weet ondertussen iedereen. Het VBO heeft in het begin van de zomer al in zijn kaarten laten kijken. Zij wensen dat er langer wordt gewerkt in België, dit zonder looncompensatie. Met andere woorden, langer werken voor hetzelfde geld. Dit zou de loonkost voor de bedrijven moeten drukken en hun concurrentiepositie verbeteren. Nu wil A.G.O.R.A., een andere werkgeversfederatie uit de metaalsector, terug naar 1800 uren op jaarbasis. Over de hogere productiviteit van onze werknemers ten opzichte van de andere E.U. landen, is het windstil bij deze werkgeversorganisaties. Dat hierbij de wet moet worden aangepast, zal hun een zorg wezen.

De oorzaak van deze oproep is dat er bij Siemens Duitsland, in de productie-eenheden in Bochum en Kamp-Lintfort, een bedrijfsakkoord werd afgesloten om van de 35-urenweek naar de 40-urenweek over te gaan zonder looncompensatie. Dit onder druk van delocalisatie naar Hongarije met deze productie-eenheden. Dat daar iets tegenover staat zal men wel al begrepen hebben. Siemens heeft een tewerkstellingsgarantie en investeringen van 30 miljoen euro op tafel moeten leggen. Een tweede zaak is dat de 40-urenweek berekend wordt over een periode van 2 jaar. De grens van 40 uren per week is de maximum werkduur per week indien dit nodig blijkt. IG-Metall, Duitse metaalvakbond, geeft toe dat ze een zware prijs heeft moeten betalen om de werkgelegenheid in Duitsland te houden. Zij benadrukken wel dat dit geen precedent is en dat het gaat over een klein aantal werknemers, van de huidige 100.000 werknemers vallen er 4.000 onder het systeem. Intussen is het natuurlijk wel zo dat ook bij Bosch in Frankrijk en bij Siemens België de werkgevers met dezelfde argumenten hetzelfde willen bereiken. Als het in Duitsland druppelt, regent het in de rest van E.U.. Bekijkt men de zaak van nabij dan stelt men vast dat die Duitse werknemer op jaarbasis 10 uur méér gaat werken dan zijn Belgische collega's. De eerste werkt 1760 uren op jaarbasis en de tweede, in de 38-urenweek, 1750 uren. Het worden dus nog moeilijke dagen voor de onderhandelaars en de regering rond dit Interprofessioneel Akkoord. Wij wensen dan ook de Minister van Werk, Freya Van Den Bossche, veel gezond verstand en moed toe. Indien het ABVV ons oproept voor acties zijn wij er klaar voor.

Werner De Clercq, Federaal secretaris BTB wegvervoer en logistiek

Goederenvervoer & -behandeling

Betaalde feestdag

Het paritair comité voor het vervoer wil, op aandringen van BTB-ABVV, dat er opnieuw rechtszekerheid wordt geschapen bij de betaling van de feestdag voor het rijdend personeel. Door de vernietiging van het KB van 7 oktober 1996 door de Raad van State ontstonden er heel wat interpretatieproblemen.

Het paritair comité, samen met BTB-ABVV, is van oordeel dat er een uniforme regeling moet gelden voor alle personeelscategorieën tewerkgesteld in het goederenvervoer voor rekening van derden. Na lange onderhandelingen aanvaardden de werkgeversfederaties onderstaande berekening.

Berekeningswijze voor het loon van de feestdag van toepassing op het personeel dat voltijds tewerkgesteld is.

Stap 1: berekening van het GEMIDDELD DAGLOON

Alle aan de RSZ onderworpen bedragen van de laatste zes maanden (uitgez. het gelijkgestelde loon) $\div$ Aantal bruto bezoldigde dagen (met uitzondering van de gelijkgestelde dagen)

Stap 2: berekening van het GEMIDDELD WEEKLOON

Gemiddeld dagloon x aantal gewerkte dagen in 1 trimester (65d in 5-dagenweek, 78d in 6-dagenweek) $\div$ 13 weken

Stap 3: berekening van het GEMIDDELD UURLOON

Gemiddeld weekloon $\div$ 38 uur

Stap 4: berekening van het loon voor de feestdag / vervangingsdag / inhaalrustdag (voor een gewerkte feestdag)

Gemiddeld uurloon $\times$ aantal verloren arbeidsuren (zoals vermeld in het uurrooster in het arbeidsreglement)

nieuw adres
sociaal fonds goederenvervoer
de Smet de Naeyerlaan 115
1090 Brussel



Berekeningswijze voor het loon van de feestdag van toepassing op het personeel dat deeltijds tewerkgesteld is.

Opgepast: De berekening in stap 3 wordt op een andere manier gemaakt.

Stap 1: berekening van het GEMIDDELD DAGLOON

Alle aan de RSZ onderworpen bedragen van de laatste zes maanden (uitgez. het gelijkgestelde loon) $\div$ Aantal bruto bezoldigde dagen (met uitzondering van de gelijkgestelde dagen)

Stap 2: berekening van het GEMIDDELD WEEKLOON

Gemiddeld dagloon x aantal gewerkte dagen in 1 trimester (65d in 5-dagenweek, 78d in 6-dagenweek) $\div$ 13 weken

Stap 3: berekening van het GEMIDDELD UURLOON

Gemiddeld weekloon $\div$ Arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers, zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst

Stap 4: berekening van het loon voor de feestdag / vervangingsdag / inhaalrustdag (voor een gewerkte feestdag)

Gemiddeld uurloon $\times$ aantal verloren arbeidsuren (zoals vermeld in het uurrooster in het arbeidsreglement)

Wat indien ...?

Wat indien de werknemer minder dan 6 maanden in dienst is?

Voor de berekening van het gemiddeld dagloon (stap 1) worden alle aan RSZ onderworpen bedragen van de effectieve tewerkstellingsperiode in aanmerking genomen.

Wat indien de werknemer in dienst treedt in de loop van de maand waarin de feestdag valt? De hierboven vermelde stappen zijn niet van toepassing. Het loon voor een feestdag wordt bekomen door het effectieve uurloon te vermenigvuldigen met het aantal verloren arbeidsuren, zoals vermeld in het uurrooster opgenomen in het arbeidsreglement.

autobussen & autocars

Geen boetes!!!

Werkgever mag financiële sancties niet op chauffeurs verhalen

Het lastenboek van De Lijn, dit zijn de voorwaarden waaraan pachters van DeLijn moeten voldoen, voorziet een beboetingssysteem indien aan bepaalde voorwaarden niet wordt voldaan. Dit gaat onder andere over roken in de bus, passagiers laten uitstappen op een niet voorziene plaats, een halte voorbijrijden, ...

De pachter is verantwoordelijk voor het naleven van de voorwaarden in het lastenboek. Daarom voorziet De Lijn ten opzichte van die pachters een sanctionering. Dit is een boete die de pachter moet betalen na vaststelling, door de inspectiediensten van De Lijn, van een overtreding op de vereisten in het lastenboek.

Heel wat pachters menen nu dat zij deze geldboete kunnen terugvragen van de betrokken chauffeurs. Door deze houding worden de chauffeurs bij de pachters gediscrimineerd ten opzichte van de chauffeurs die De Lijn als patroon hebben. Voor de eigen chauffeurs werkt de Lijn met een systeem van waarschuwingen met eventueel nadien een sanctie.

Waarom zouden de chauffeurs van de pachters op een ongelijke manier behandeld moeten worden?

Delegees van BTB-ABVV namen dit niet, en terecht. Na tussenkomst van de Federale Secretaris BTB Wegvervoer & Logistiek, Werner De Clercq, bij de werkgevers beslisten deze om **niet langer financiële sancties terug te eisen bij hun werknemers**. Daarnaast beslisten zij om opnieuw met De Lijn te onderhandelen over het lastenboek en de daarin opgenomen sanctioneringssystemen.

Opgepast: het gaat niet over **verkeersboetes**, wel over een intern sanctiesysteem.

Chauffeurs die reeds een boete betaalden dienen zich, met de nodige bewijsstukken, aan te melden bij hun regionaal BTB-secretariaat. Zij zullen de nodige stappen ondernemen om dit bedrag terug te vorderen.

140.03 Autocars Lonen vanaf 1 juli 2004

1. Toerisme

Gewaarborgde dagbezoldiging	Euro	BEF.
Tot 5u15 diensttijd (of amplitude)	39,35	1587,37
Van 5u16 tot 12u diensttijd (amplitude)	77,65	3132,39
Van 12u01 tot 14u diensttijd (amplitude)	84,47	3407,51
Voor elk uur diensttijd (amplitude) boven de 14u	6,82	275,12
ARAB-vergoeding per uur	1,02	41,15
met een maximum per dag van	12,24	493,76

2. Pendels en internationale lijnen

A) 2 CHAUFFEURS EN MEER					B) 1 CHAUFFEUR				
Diensttijd	RSZ-loon		ARAB-vergoeding		Diensttijd	RSZ-loon		ARAB-vergoeding	
	Euro	BEF	Euro	BEF		Euro	BEF	Euro	BEF
11u	64,32	2594,66	11,22	452,61	10u	76,64	3091,65	10,20	411,46
12u	70,93	2861,31	12,24	493,76	11u	85,19	3436,56	11,22	452,61
13u	77,62	3131,18	12,24	493,76	12u	93,66	3778,23	12,24	493,76
14u	84,26	3399,03	12,24	493,76	13u	102,37	4129,59	12,24	493,76
15u	90,92	3667,70	12,24	493,76	14u	110,89	4473,29	12,24	493,76
16u	97,62	3937,98	12,24	493,76	15u	119,52	4821,42	12,24	493,76
17u	104,20	4203,42	12,24	493,76					
18u	110,89	4473,29	12,24	493,76					
19u	117,52	4740,75	12,24	493,76					
20u	124,20	5010,22	12,24	493,76					
21u	130,88	5279,69	12,24	493,76					
22u	137,51	5547,14	12,24	493,76					

De diensttijd (of amplitude) is de periode tussen begin en einde van de dagtaak (of prestatie) van de chauffeur. De arbeidstijd wordt forfaitair vastgesteld op 2/3 van de diensttijd van 1/10 tot 31/03 en op 60% van de diensttijd van 1/4 tot 30/9.

3. Gemeenschappelijke regels

	Euro	BEF
Overuren worden berekend over een periode van zes maanden (van 01/01 tot 30/06 of van 01/07 tot 31/12)		
— Voor een amplitude boven de 1564,5 u/semester	10,23	412,68
— Voor op zon- of feestdagen gepresteerde overuren	13,64	550,24
Vergoedingen		
— Inactiviteitsdag in het buitenland	65,10	2626,13
— Dienst tot 5u15 in het buitenland	65,10 + ARAB	2626,13 + ARAB
Garageactiviteit		
— Tot 6u30 diensttijd	65,10	2626,13
— Van 6u31 tot 8u diensttijd	77,65	3132,39
— Verplaatsing van meer dan 5u15 met een ander vervoermiddel	65,10	2626,13
De compensatiedagen voor arbeid op zondagen die niet gecompenseerd worden binnen de 6 dagen en de compensatiedagen voor arbeid op feestdagen worden vergoed door een forfaitair bedrag van	77,65	3132,39
Audio-visuele ondersteuning voor chauffeurs die minimum 10 dagprestaties per maand leveren	10,00/maand	403,40
Gemengde arbeid autobus — autocar: de volledige dagvergoeding valt onder de autobusvergoeding		
Gemengde arbeid autobus — bijzondere autobusdiensten: de volledige dagvergoeding gebeurt volgens de sector waaraan het grootste aantal uren besteed wordt		
Uurloon aan te geven bij: volledige of tijdelijke werkloosheid (RVA), ziekte, arbeidsongeval en educatief verlof	9,9472	401,27

140.01 De Lijn – VVM

Vanaf 1 juli 2004 verhoging toeslag zaterdagwerk

1. Lonen

Ancienniteit	Uurloon	Voor 6u Na 20u +1,18	Zondag Feestdag +100%
	Euro	Euro	Euro
0	11,2625	12,4425	22,5250
6 maanden	11,3336	12,5136	22,6672
1 jaar	11,4332	12,6132	22,8664
2 jaar	11,5499	12,7299	23,0998
3 jaar	11,6500	12,8300	23,3000
4 jaar	11,7668	12,9468	23,5336
6 jaar	11,9388	13,1188	23,8776
8 jaar	12,1103	13,2903	24,2206
10 jaar	12,2885	13,4685	24,5770
12 jaar	12,3867	13,5667	24,7734
14 jaar	12,4844	13,6644	24,9688
16 jaar	12,6935	13,8735	25,3870
18 jaar	12,7941	13,9741	25,5882
20 jaar	12,9715	14,1515	25,9430
22 jaar	13,0728	14,2528	26,1456
24 jaar	13,1734	14,3534	26,3468
25 jaar	13,2486	14,4286	26,4972
26 jaar	13,3495	14,5295	26,6990
28 jaar	13,4501	14,6301	26,9002
29 jaar	13,5512	14,7312	27,1024

2. Andere

Toeslag voor nachtarbeid	+ 1,18
Toeslag voor zaterdagwerk	+ 15%
ARAB-vergoeding per kwartaal	€ 173,48
Dagvergoeding onderbroken diensten	€ 1,57
Vaste maandelijkse toelage ingevolge art. 6 van CAO 30.04.79.	€ 114,28

140.02 Speciale autobusdiensten

Vanaf 1 juli 2004 – indexatie ARAB-vergoeding

Ancienniteit	Lonen	
	Euro	BEF
0 tot 2 jaar	9,4032	379,32
3 tot 5 jaar	9,4567	381,48
6 tot 10 jaar	9,5086	383,57
11 tot 15 jaar	9,6147	387,86
16 tot 20 jaar	9,7704	394,14
21 jaar en meer	9,8247	396,33

Nachtprestaties: + € 0,50

Prestaties op zon- en feestdagen: + 100%

ARAB-vergoeding:

- vanaf 6 effectieve prestatiedagen: € 71,49/maand

- tot en met 5 effectieve prestatiedagen: € 3,93/dag

Afhandeling op luchthavens

Lonen vanaf 1 juli 2004

Verhoging van de lonen met 0,10 Euro volgens CAO 2003-2004

		Euro + 0,10	BEF
A	Schoonmaakwerk	9,3495	377,16
Bo	Beperkte taken binnen de koerieractiviteiten of leidinggevend over A	9,3675	377,88
B	Bo na 6 maanden tewerkstelling	9,5905	386,88
Co	Behandeling vracht en zendingen incl. koerier Eerstelijnonderhoud gebouw en machines Vervoer van en naar het vliegtuig van passagiers, vracht, catering en documenten	10,2155	412,10
C	Co na 6 maanden tewerkstelling	10,4540	421,71
D	Hulpploegbaas	10,8955	439,52
E	Ploegbaas Tweede en derdelijnonderhoud aan machines	11,2605	454,25
Studenten: 90 % van het aanvangsloon van A			
Arbeid in ploegen: bijzondere toeslag op ondernemingsniveau			

Begrafenis- ondernemingen

Begrafenisondernemingen

Indexatie 2% op 1 juli 2004 van zowel de schaallonen als voor de reële lonen. Brutomaandloon vanaf 01/07/2004.

Leeftijd	Categorie 1		Categorie 2		Categorie 3		Categorie 4	
	Euro	BEF	Euro	BEF	Euro	BEF	Euro	BEF
16	796,99	32.150	832,88	33.598				
17	914,76	36.901	955,87	38.560				
18	1.032,42	41.647	1.079,13	43.532	1.179,45	47.579	1.305,37	52.658
19	1.126,58	45.446	1.177,71	47.509	1.287,48	51.937	1.394,96	56.272
20	1.173,73	47.348	1.226,94	49.495	1.341,56	54.118	1.448,10	58.416
21	1.209,08	48.774	1.264,08	50.993	1.371,88	55.342	1.488,12	60.031
22	1.220,48	49.234	1.288,34	51.972	1.371,88	55.342	1.498,48	60.449
23	1.231,98	49.698	1.312,28	52.937	1.377,55	55.570	1.508,98	60.872
24	1.243,51	50.163	1.336,33	53.907	1.406,33	56.731	1.519,56	61.299
25	1.254,94	50.624	1.360,47	54.881	1.435,07	57.891	1.529,88	61.715
26	1.266,43	51.088	1.371,88	55.342	1.463,88	59.053	1.565,66	63.159
27	1.277,84	51.548	1.380,44	55.687	1.492,49	60.207	1.601,30	64.596
28	1.288,78	51.989	1.401,88	56.552	1.521,38	61.372	1.637,01	66.037
29	1.300,89	52.478	1.423,29	57.415	1.550,07	62.530	1.672,64	67.474
30	1.312,28	52.937	1.444,78	58.282	1.578,91	63.693	1.708,29	68.912
31	1.323,72	53.399	1.466,30	59.150	1.607,68	64.854	1.743,92	70.350
32	1.333,54	53.795	1.484,28	59.876	1.636,44	66.014	1.779,58	71.788
33	1.343,02	54.177	1.502,31	60.603	1.665,15	67.172	1.815,21	73.225
34	1.352,83	54.573	1.520,49	61.336	1.687,88	68.089	1.850,97	74.668
35	1.362,36	54.957	1.538,32	62.056	1.710,41	68.998	1.886,53	76.102
36	1.371,88	55.342	1.556,40	62.785	1.733,07	69.912	1.916,60	77.315
37	1.371,88	55.342	1.562,27	63.022	1.755,80	70.829	1.946,50	78.522
38	1.371,88	55.342	1.568,09	63.257	1.778,47	71.743	1.976,44	79.729
39	1.371,88	55.342	1.574,05	63.497	1.785,02	72.008	2.006,41	80.938
40	1.371,88	55.342	1.579,99	63.737	1.791,55	72.271	2.036,46	82.151
41	1.371,88	55.342	1.579,99	63.737	1.798,01	72.532	2.047,07	82.579
42	1.371,88	55.342	1.591,74	64.453	1.804,61	72.798	2.057,75	83.009
43	1.371,88	55.342	1.591,74	64.453	1.804,61	72.798	2.068,40	83.439
44	1.371,88	55.342	1.603,33	64.678	1.817,48	73.317	2.079,00	83.867
45	1.371,88	55.342	1.603,33	64.678	1.817,48	73.317	2.079,00	83.867

Handel in brandstoffen

PC 127 – Handel in brandstoffen – uitgezonderd Oost-Vlaanderen

Indexatie ARAB-vergoeding vanaf 1 juli 2004

Categorie			Na 3 jaar		Na 10 jaar		Na 15 jaar	
	Euro	BEF	Euro	BEF	Euro	BEF	Euro	BEF
Handlanger	8.6091	347.29	8.7908	354.62	8.8743	357.99	9.0098	363.45
Autovoerder	9.0077	363.37	9.1894	370.70	9.2728	374.06	9.4082	379.52
Autovoerder tankwagen	9.5035	383.37	9.6852	390.70	9.7686	394.06	9.9040	399.53

ARAB-vergoeding vanaf 1 juli 2004

De ARAB-vergoeding bedraagt € 0,91 per uur.



in de kijker [Antwerpen]

Antwerpen

Hoe de stad haar naam kreeg?

Antwerpenaren beweren bij hoog en bij laag dat de naam van hun geliefde stad afkomstig is van "handwerpen". Volgens de legende versloeg de jonge held Brabo de reus Druon Antigoon - die van voorbijvarende schippers een zware tol eiste - en hakte hem daarbij een hand af. Maar zoals altijd is de realiteit veel gewoner en minder romantisch. Antwerpen kreeg haar naam van 'aanwerp' of 'Anoverpis', een kaap in de Schelde waarop de stad ontstond, ter hoogte van het Steen.

Het centrum van de wereld

Al in de 8ste eeuw was Antwerpen het centrum van een markgraafschap, omringd door een wal. Een viertal eeuwen later ontving Antwerpen uit de handen van hertog Jan, vorst van Brabant, haar stadsrechten. Echter, het eerste hoogtepunt voor Antwerpen kwam er niet vóór de 16de eeuw. Toen werd Antwerpen de economische draaischijf van Europa, en één van de meest indrukwekkende steden van de westerse wereld. Men noemde Antwerpen in één adem met wereldsteden als Parijs, Londen, Venetië en Napels.

De Antwerpse beurs, opgericht in 1532 en de eerste in zijn soort, was het middelpunt van de toenmalige financiële wereld. De drukpersen stonden geen ogenblik stil - Plantin was toen al wereldberoemd én Antwerpenaar. In 1576 vestigde hij zich in Antwerpen als 'aartsdrukker des konings'. Hij bleef dit ook na de val van Antwerpen in 1585. Filips II volgde deze welvaart en vrijheid met argusogen vanuit het verre Spanje. Zijn pogingen tot het beknotten van de verworven autonomie leidde tot een achteruitgang van de economie. Daardoor kwam de stad in een zware crisis terecht. De daaropvolgende eeuwen worden gete-

havenstad, boekenstad, modestad, ...

kend door een algemene daling in de levensstandaard. Het absolute dieptepunt werd bereikt door de capitulatie van Antwerpen op 17 augustus 1585, na de inname van Gent en de overgave van Mechelen. De Schelde werd geblokkeerd en meteen trok een groot deel van de Antwerpse bevolking naar het noorden - economische vluchtelingen (sic) -, waar ze opnieuw een 'Gouden Eeuw' lanceerden, ditmaal in het voordeel van Amsterdam.

Pas in 1795, hief Napoleon Bonaparte de blokkade van de Scheldemonding op. De economische en demografische heropbloei startte opnieuw. Uiteraard speelde de industrialisering hierin een belangrijke rol. Tijdens de twee wereldoorlogen in de 20ste eeuw, speelde de Antwerpse haven een belangrijke rol in de bevoorrading van het vasteland.

Vandaag is Antwerpen op economisch gebied één van de belangrijkste steden van Vlaanderen en België. Ook op het vlak van tewerkstelling scoort Antwerpen niet zo slecht. In totaal werken 237.789 mensen in de Antwerpse stad, waarvan er 82.271 arbeiders zijn, 116.205 bedienden en 39.313 ambtenaren. Het merendeel van de tewerkstelling situeert zich in de handel en diensten - 182.788 arbeidsplaatsen. Het aantal niet werkende werkzoekenden bedraagt iets meer dan 10% van de actieven, nl.: 27.993. De Antwerpse haven, als één van de allergrootste in Europa, vormt, naast de diamantsector, het industriële zwaartepunt van de regio. Goederen worden er niet alleen opgeslagen, maar ook verder behandeld, verdeeld, geassembleerd, verpakt, gecontroleerd, gededouaneerd en verzonden. De industrieterreinen beslaan in totaal een oppervlakte van 4000 ha. De Antwerpse petrochemie is op één na de grootste van de wereld.

Antwerpen is een ideale transithaven. Dagelijks zijn er afvaarten naar alle havens ter wereld. De haven draait 24 uur op 24, 7 dagen op 7. Antwerpen verzet 26 miljoen ton binnenvaarttransport, 12 miljoen ton spoor- en wegtransport en 22 miljoen ton pijpleidingtransport. Zowel op het vlak van stukgoed als bulk staat Antwerpen onbetwistbaar aan de top.



in de kijker [Antwerpen]

Het dagelijkse leven in de Metropool

In de middeleeuwen waren er veel open ruimten binnen de stadsmuren, die voor gemeenschappelijke doeleinden gebruikt werden. De huizen waren voornamelijk uit hout opgetrokken, met een dakbedekking van riet of stro. Religieuze gebouwen werden uit steen opgetrokken. Pas na 1500 doken er steeds meer stenen woningen op in het stadsgezicht. De stadsstructuur was zo opgebouwd dat mensen met een zelfde broodwinning in dezelfde wijken woonden. In hun huizen was er geen scheiding tussen woon- en werkruimte. Evenredig met de economische bloei die de 16de eeuw kenmerkte, nam de luxe in de meeste woningen toe, hoewel dit natuurlijk relatief blijft vergeleken met onze hedendaagse faciliteiten.

Vandaag is het goed leven in de metropool die is uitgegroeid tot de economische hoofdstad van Vlaanderen en België. Antwerpen leeft, dat is wel duidelijk. Iedereen heeft toch al iets gehoord van de Antwerpse vijf die op wereldvlak furore maken. Dirk Bikkembergs, Walter Beirendonck, enzovoort. Tom Lanoye, Antwerps stadsdichter, schreef een roerende liefdesverklaring van de Boerentoren aan de ranke spits van de Kathedraal. Antwerpen, stad aan de Schelde, stad van den Beerschot, een stad die leeft, laat dat duidelijk zijn. Een stad die multi-culturaliteit tot haar handelsmerk maakte, al eeuwenlang.

Syndicaal Antwerpen

Op 1 september 1990, na een lange syndicale ervaring op de werkvloer, maakte Walter Baes zijn syndicale praktijk concreet als bestendig afgevaardigde voor de transportarbeiders in de regio Antwerpen. Op 1 oktober 1994 stroomde hij door naar de functie van gewestelijk secretaris BTB. Sindsdien is hij al 10 jaar de drijvende kracht achter de syndicale werking in het wegvervoer en de logistiek voor Antwerpen – Waasland. In die tijd verdriedubbelde het ledenaantal, een niet

misse prestatie. Ook het aantal mandaten, veroverd tijdens de sociale verkiezingen, verdriedubbelde in dezelfde tijdspanne.

Op dit moment maakt BTB – Wegvervoer & Logistiek – Antwerpen – Waasland 15% uit van het totale ledenaantal. De sector goederenvervoer vertegenwoordigt 85% van het totale aantal leden en verkozenen binnen de vakgroep.

Syndicale werking

"Voor een efficiënte en goede regionale werking zijn de militanten en een actief bestuur absoluut belangrijk. Dit kan niet genoeg benadrukt worden. Je moet samenkomen met je mensen, je moet ze informeren, motiveren. En vooral, ze moeten samen een groep kunnen vormen, hun ervaringen uitwisselen, ... daarom hebben wij hier in het gewest Antwerpen toch een 20-tal vergaderingen per jaar. Die verdelen we in enerzijds 10 echte bestuursvergaderingen met delegees, en anderzijds 10 vergaderingen uitgebreid met geïnteresseerde militanten."

"Wat we bespreken in die vergaderingen? In een bestuursvergadering besteden we een uur aan CAO's en / of wetten over de sectoren heen. Daarna voorzien we vooral veel tijd voor rondvraag, een inforonde waarin de delegees hun praktijkervaringen kunnen uitwisselen. Dit werpt zijn vruchten af. Ze geven elkaar bruikbare tips door. Gemiddeld hebben we op zo'n bestuursvergadering een aanwezigheid van een 20-tal delegees. Het resulteert eveneens in een hechtere samenhang binnen de groep."

"De uitgebreide militantenvergaderingen zijn meer vormingsvergaderingen. Eenmaal per maand diepen we een sectoraal thema uit, bijvoorbeeld de betaalde feestdag, uitleg van een CAO, ... Deze vergaderingen worden aangekondigd op de regionale pagina's van de Nieuwe Werker, en staan open voor al onze militanten. Ook hier zijn gemiddeld een 25-tal actieve syndicalisten aanwezig."

"Volgens mij is dit de manier waarop je het best met je mensen werkt, intuïtief, aanvoelen wat er bij hen leeft, wat zij willen, zorgen dat ze vooral ook met elkaar kunnen communiceren. Onze militanten / delegees volgen wel kaderschool, maar kunnen dit te weinig verzilveren met de Sociale Verkiezingen. Ze staan er echt teveel alleen voor, in de sector is er weinig groepsgevoel. Dit is echt een knelpunt. Indien de mensen elkaar meer zouden kunnen zien, zou het er op de vloer iets gemakkelijker aan toe gaan. Daarom benadruk ik nog eens het belang van de bestuursvergaderingen, de momenten waarop onze militanten met elkaar onderling contact hebben en informatie kunnen uitwisselen."

Sociale Verkiezingen

"Sociale verkiezingen hoeven voor mij niet zo, en ik weet het, dit is een beetje een provocerende uitspraak, want ... de resultaten hebben hun invloed op de interprofessionele mandaten van het ABVV. In wezen zijn sociale verkiezingen in de sector goederenvervoer een luchtbel. De comités preventie en bescherming kunnen te weinig hun werk doen. Dit is en blijft een te theoretisch gegeven. De wetgeving klinkt mooi, maar is binnen de praktijk van onze sector te moeilijk afdwingbaar. Het overleg tussen de werkgever en de werknemers is belangrijk, maar lukt te weinig in onze sector. Daarom houd ik een warm pleidooi om massaal de positie van de syndicale delegatie te versterken, en zoveel mogelijk syndicale delegees aan te stellen in zoveel mogelijk bedrijven."

Voor de sector Logistiek ligt de problematiek anders, misschien zou deze sector een verandering kunnen teweeg brengen. We moeten dit wat tijd gunnen."

en den buro

"Een goeie samenwerking op de bureau is belangrijk. De ploeg hangt samen, en vult mekaar aan. Elk is goed op zijn/haar terrein. Concreet staan wij dagdagelijks ten dienste van de mensen. Mensen komen bij ons om geholpen te worden en willen niet buitenstappen met meer problemen dan voordien. Daarom wordt iemand die bij ons over de vloer komt altijd gehoord, pas nadien vragen wij een lidboekje. Deze aanpak rendeert na verloop van tijd."



Wijzigingen aan het verkeersreglement

Kinderen

Veel kinderen worden slachtoffer van druk en te snel verkeer. Uiteraard wil de federale regering de nodige maatregelen nemen om jonge verkeersslachtoffertjes te voorkomen. Om de verkeersongevallen in de schoolomgeving te laten dalen, is het noodzakelijk dat de snelheid in die buurt drastisch beperkt wordt. In het nieuwe verkeersreglement wordt het begrip "schoolomgeving" duidelijk afgebakend en wordt een bijhorende snelheidsbeperking van 30 km/uur ingevoerd.

De zones 30 kunnen uitgebreid worden tot het gehele verblijfsgebied rond de school. Men kan ook tijdelijke vakantiezones afbakenen, bijvoorbeeld zones waar jeugdkampen georganiseerd worden en / of waar grote concentraties vakantiegangers aanwezig zijn.

Er kunnen eveneens tijdelijke zones 30 aangeduid worden binnen bebouwde kom. Buiten bebouwde kom kunnen tijdelijke zones 50 of 70 worden voorzien in die gevallen waar er behoefte is aan snelheidsverlaging.

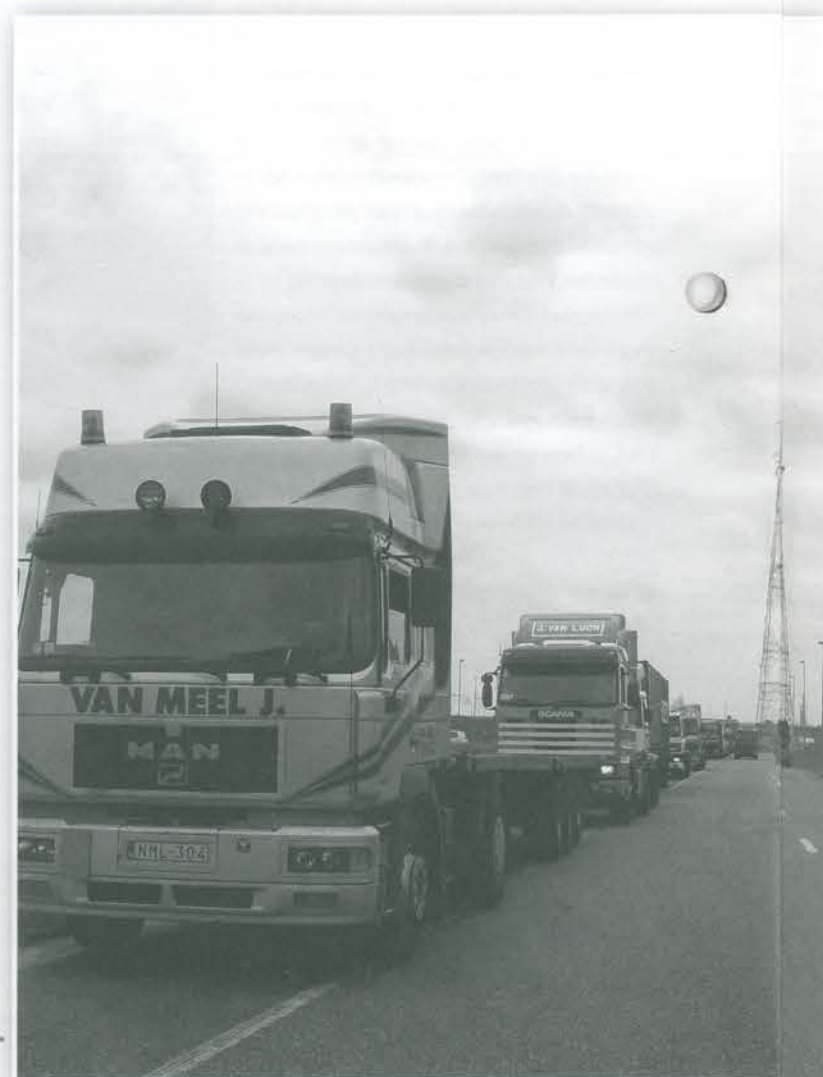
Cruise control

Twee nieuwe verkeersborden maken het mogelijk om op gevoelige plaatsen het gebruik van cruise control te verbieden. Dit is het geval op bijvoorbeeld filegevoelige plaatsen, plaatsen met wegwerkzaamheden en/of druk vrachtverkeer.



Georganiseerd woon-werkverkeer

Sommige soorten woon-werkverkeer (voertuigen met een capaciteit van meer dan acht mensen, de bestuurder niet meegerekend) mogen voortaan gebruik maken van de rijstrook voor gemeenschappelijk vervoer (tram / busstrook) en van de bijzonder overrijdbare bedding. Zij moeten wel over een duidelijk zichtbaar bordje beschikken.



Wijziging in de indeling van de overtredingen

Sommige zware overtredingen (uit het KB van 22 december 2003) worden opnieuw gewone overtredingen omdat de sanctie te zwaar was. Het gaat om de volgende:

- Het stilstaan of parkeren:
 - Op de trottoirs en binnen de bebouwde kom op de verhoogde bermen, behoudens plaatselijke reglementering, alsook op de fietspaden (behalve wanneer dit stilstaan of dit parkeren de gebruikers van die trottoirs, verhoogde bermen of fietspaden verplicht om de rijbaan te gebruiken);
 - In de nabijheid van kruispunten, op minder dan vijf meter van de verlenging van de naastbijgelegen rand van de dwarsrijbaan, behoudens plaatselijke reglementering;
 - Op minder dan 20 meter voor de verkeerslichten op de kruispunten, behoudens plaatselijke reglementering;
 - Op minder dan 20 meter voor de verkeerslichten buiten de kruispunten;
 - Op minder dan 20 meter voor de verkeersborden.
- Geparkeerd hebben op een parkeerplaats voorbehouden voor mensen met een handicap zonder de speciale kaart te hebben geplaatst op de binnenkant van de voorruit of, als er geen voorruit is, op het voorste gedeelte van het voertuig.
- Gereden hebben met een voertuig voor gehandicapte personen, een fiets of een gekoppeld voertuig zonder verlichting aan de voorzijde of de achterzijde wanneer het gebruik van de lichten verplicht was.
- In geval van een verkeersbelemmering in de gevolgde richting zich op een oversteekplaats voor voetgangers hebben begeven en daar tot stilstand zijn gekomen.
- Het kentekenbewijs niet aan boord van het voertuig hebben.
- De kentekenplaat niet terugsturen binnen de opgelegde termijnen.
- De "proefrittenplaat" of de "handelaarsplaat" niet teruggestuurd hebben binnen de voorgeschreven termijn bij beëindiging van de uitoefening van de activiteit of van zodra de houder niet meer verzekerd is.
- Het inschrijvingsbewijs "proefritten" of "handelaar" niet kunnen vertonen.

Nieuwe zware overtreding van de derde graad.

Elke bestuurder van een stilstaand of geparkeerd voertuig moet dit verplaatsen zodra hij daartoe door een bevoegd persoon aangemaand wordt. Weigert de bestuurder of is hij afwezig, dan mag de bevoegde persoon ambtshalve voor de verplaatsing van het voertuig zorgen. De verplaatsing gebeurt op risico en kosten van de bestuurder en de burgerlijk aansprakelijke personen, behalve wanneer de bestuurder afwezig is en het voertuig reglementair geparkeerd is. Zonder het optreden van een bevoegd persoon kan dit recht in dezelfde omstandigheden niet door een weggebruiker uitgeoefend worden.

Technische verduidelijking

Het inhalen (links of rechts) kon zowel een zware overtreding van de tweede als van de derde graad zijn. Dit wordt nu duidelijk omschreven.

- Links inhalen wanneer het verboden is: zware overtreding van de tweede graad.
- Rechts inhalen wanneer het verboden is: zware overtreding van de derde graad.

BTB reactie op het voorstel van het VBO om de 40-uren werkweek opnieuw in te voeren

"Zeg niet alleen wat de werknemers voor de ondernemingen kunnen doen, zeg vooral ook wat de werkgevers voor de werkgelegenheid moeten doen"

De werkgevers maken misbruik van de uitbreiding van Europa en de vrees voor delocalisaties om de arbeidsvoorwaarden in België onder druk te zetten. Bijna dagelijks lanceren ze eisen voor automatische flexibiliteit, zondagwerk in distributie, langer werken zonder loonaanpassing....

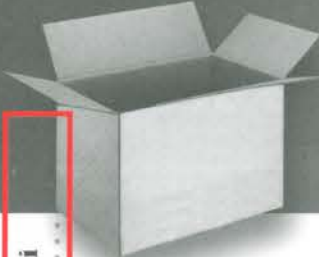
De BTB wil bij dit verhaal even de puntjes op de i zetten.

1. Zoals het VBO het voorstelt gaat het om **pure loonderving** (langer werken met behoud van het huidige loon). Dat is zeker niet goed voor de koopkracht, noch voor de groei, noch voor de werkgelegenheid.
2. Bij het verhaal over het akkoord in twee vestigingen bij Siemens in Duitsland wordt wel een en ander vergeten:
 - het akkoord is beperkt tot twee vestigingen, terwijl het VBO er onmiddellijk conclusies voor de hele economie uit trekt: 40 uren werken, betaald als 38 uren, met andere woorden 2 uur langer werken voor hetzelfde loon.
 - het akkoord bij Siemens bevat ook engagementen van de werkgever: behoud werkgelegenheid én extra investeringen in de vestigingen — een beperking van de flexibiliteit tot 2 jaar
 - in andere ondernemingen in de Duitse metaalsector kan ook een afwijking op de 35 uur gevraagd worden, maar deze extra uren moeten dan wel betaald worden! Bovendien is zo'n een regeling slechts op een beperkt deel van het personeel van toepassing en kan dergelijke regeling alleen toegepast worden indien een substantieel deel van het personeel actief is in innovatieve activiteiten. Bovendien stelt IG-Metall (de Duitse metaalvakbond) heel duidelijk dat deze afwijking geen precedent schept.
3. In België is het **nu al perfect mogelijk om afspraken rond flexibeler werken** te maken. Binnen de sectoren en de ondernemingen wordt er al bijzonder flexibel gewerkt (nachtwerk, ploegenwerk, continu werk....)
4. In plaats van voortdurend de werknemers te culpabiliseren zouden de werkgevers ook eens aan hun verantwoordelijkheid moeten denken en de achterstand die België heeft inzake innovatie en kwaliteitsconcurrentie proberen goed te maken. België heeft in Europa immers een enorme achterstand wat het aantal bedrijven betreft die participeren in innovatie. Bedrijven moeten veel meer investeren in de vorming van hun werknemers (dit is goed voor de productiviteit en voor het innoverend vermogen) en tevens verhoogt het de kansen op verankering in België (bij delocalisatie gaat de vormingsinvestering in het personeel immers verloren).
5. De vakbonden willen hun internationale samenwerking opdrijven om loondumping en concurrentie op arbeidstijd tegen te gaan.

Zowel op interprofessioneel als op sectoraal vlak bestaan er samenwerkingsverbanden om een gezamenlijk loon- en arbeidsvoorwaardenbeleid uit te stippelen.

De BTB zet de problemen omtrent loon- en arbeidsvoorwaarden op de syndicaal-politieke agenda van de Europese Transport Federatie (ETF). Via dit kanaal bouwen wij onze internationale samenwerking uit. Interprofessioneel bestaat zo'n samenwerking in de zgn. groep van Doorn (contactorgaan tussen de Belgische, Nederlandse en Luxemburgse bonden en recent uitgebreid met de Franse vakbonden). In oktober vindt er een belangrijke bijeenkomst in Berlijn plaats waar de laatste ontwikkelingen zullen besproken worden en afspraken voor samenwerking zullen gemaakt worden. Net op tijd dus vóór de besprekingen van het IPA in België.





Wordt u al eens geconfronteerd met tijdelijke of economische werkloosheid?

ENKELE ANTWOORDEN OP EEN AANTAL VRAGEN

Vanaf 1 januari 2004 werden de administratieve verplichtingen van de werkgevers, verplichtingen die met een aangifte van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen gepaard gaan, weer een beetje gewijzigd.

In concreto gaat het om een opsplitsing van het document C 3.2, in twee nieuwe documenten:

- een "controlekaart tijdelijke werkloosheid C 3.2 A" (ter vervanging van C 3.2 en de C 103);
- het "formulier C 3.2-werkgever" (ter vervanging van C 3.2, C 3.28 en C 103).

De werknemers zelf moeten een "formulier C 3.2-werknemer" invullen en indienen bij hun uitbetalingsinstelling, ABVV werkloosheidsdienst. Voor de goede orde geven we hieronder nog eens stap voor stap de te volgen werkwijze.

Voorafgaande mededeling aan de arbeiders

Tenminste 7 kalenderdagen vooraf moeten de arbeiders gewaarschuwd worden van de voorziene duur van tijdelijke werkloosheid. De kennisgeving gebeurt door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de onderneming, of door een schriftelijke kennisgeving aan de werknemers zelf.

Belangrijk!

Deze kennisgeving vermeldt:

- de identiteit van de werkloos gestelde werknemers (+ nationaal nummer);
- het begin en het einde van iedere schorsingsperiode;
- de werkloosheidsperiode en het aantal werkloosheidsdagen van iedere werknemer.

Tussen de dag van de kennisgeving en de eerste dag van de tijdelijke werkloosheid moeten dus 7 kalenderdagen liggen.

Ondernemingen met een ondernemingsraad of met een vakbondsafvaardiging moeten ook deze instanties van de tijdelijke werkloosheid in kennis stellen.

Voorafgaande mededeling aan de R.V.A.

Ten minste 7 kalenderdagen vooraf moet ook het bevoegde werkloosheidsbureau van de R.V.A. gewaarschuwd worden van de voorziene duur der tijdelijke werkloosheid.

Deze kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekende brief via de post, of op elektronische wijze via de portaalsite van de R.S.Z. (www.sociale-zekerheid.be) en moet dezelfde informatie bevatten als deze aan de werknemers. Bovendien moet hierin de juiste reden van schorsing duidelijk worden omschreven.

Wanneer de werkgever deze verplichting niet of niet helemaal nakomt, zal hij aan de werknemers een vergoeding van 7 kalenderdagen loon moeten betalen vanaf de eerste effectieve werkloosheidsdag.

Maximumduur van de tijdelijke werkloosheid.

a) De werkgever kan de arbeid volledig schorsen voor een maximumtermijn van 4 weken (28 kalenderdagen).

b) De werkgever kan ook een stelsel van gedeeltelijke arbeid invoeren: - op voorwaarde dat er minder dan 3 arbeidsdagen per week of minder dan één week op de twee gewerkt wordt is de maximumtermijn vastgesteld op 3 maanden;

- op voorwaarde dat er ten minste 3 arbeidsdagen per week of meer dan één week op de twee gewerkt wordt kan de maximumtermijn uitgebreid worden.

Deze termijn kan wel verschillen naargelang de sector waaronder de onderneming ressorteert, maar kan echter nooit méér dan 12 maanden bedragen.

Zijn de maximumtermijnen bereikt, dan is de werkgever verplicht om zijn arbeiders een volledige werkweek (een ononderbroken periode van 7 kalenderdagen) het werk te laten hervatten alvorens hij hen opnieuw werkloos kan stellen.

Werd de vooropgestelde maximumduur van de werkloosheidsperiode niet bereikt, dan kan de werkgever een nieuwe regeling invoeren tot de toegelaten maximumduur, maar omdat het dan gaat om een werkloosheid die nog niet aangekondigd werd moet hij wel een nieuwe kennisgeving doen...

Hoe voortijdig een einde maken aan een periode van tijdelijke werkloosheid?

Ook wanneer de werkgever zijn arbeiders voor enkele dagen het werk laat hervatten, blijft hij gebonden aan de einddatum die in de kennisgeving vermeld werd. Dit impliceert dat hij steeds verplicht is na afloop van de toegestane maximumperiode het werk gedurende een volledige werkweek te laten hervatten vooraleer een nieuwe regeling van tijdelijke werkloosheid kan ingaan. De werkgever kan dat vermijden door de lopende kennisgeving te wijzigen.

Hij kan slechts een lopende kennisgeving beëindigen op voorwaarde dat hij zijn werknemers en de R.V.A. voor de werkhervatting op de hoogte brengt per aangetekend schrijven (of via de portaalsite van de R.S.Z.) én hij ten minste 7 dagen voor het verstrijken van de maximale schorsingsperiode van 4 weken of 3 maanden de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert.

Overhandigen van de formulieren tijdelijke werkloosheid aan de werknemer.

C3.2 A een genummerde controlekaart

De werkgever levert aan zijn tijdelijk werkloos gestelde werknemers maandelijks, uiterlijk op de eerste effectieve werkloosheidsdag van elke maand, een genummerd controleformulier tijdelijke werkloosheid C3.2 A af.

Het nummer van het formulier moet nog steeds in het validatieboek genoteerd worden. Sinds 1 januari 2004 heeft de werkgever de keuze: het verder bijhouden van het papieren validatieboek, of het gebruik van een elektronisch validatieboek via de portaalsite van de sociale zekerheid, www.sociale-zekerheid.be (rubriek "onderneming" "tewerkstelling" "mededelingen tijdelijke werkloosheid" "validatieboek").

C3.2-werkgever nadat de maand verstreken is

Na het verstrijken van de maand is de werkgever verplicht om aan de werknemer een bewijs C3.2-werkgever van de uren tijdelijke werkloosheid af te leveren.

C3.2 A en C3.2-werkgever op het einde van de maand

Om het aantal uitkeringen te laten berekenen, moeten beide formulieren door de werknemer op het einde van de maand bij de dienst werkloosheid van het ABVV ingediend worden.

P.S.: Sinds 1 januari 2004 kan de werkgever ook gebruik maken van zijn elektronische aangifte (www.sociale-zekerheid.be, MR-scenario 5 "maandelijks aangifte uren tijdelijke werkloosheid") ter vervanging van de papieren C3.2-werkgever.

In dit geval ontvangt de werknemer van zijn werkgever een print van de elektronische aangifte en hoeft hij enkel de controlekaart C3.2A aan zijn ABVV uitbetalingsinstelling te bezorgen.

Bijkomend formulier C3.2-werkgever uitkeringsaanvraag bij eerste tijdelijke werkloosheid.

Zoals voorheen moet de werknemer steeds een eerste uitkeringsaanvraag indienen:

- bij de eerste tijdelijke werkloosheid, die zich voordoet tijdens het referentiejaar (01/10 tot en met 30/09),
- bij iedere wijziging van de contractuele arbeidsregeling, waardoor het statuut van de arbeider verandert (voltijds deeltijds of vice-versa), levert de werkgever een bijkomend exemplaar van het Formulier C3.2-werkgever af.

Dit bijkomende formulier wordt gebruikt voor het indienen van een uitkeringsaanvraag en laat de uitbetalingsinstelling toe om het dagbedrag van de uitkering te berekenen.

P.S.: Ook dit laatste kan elektronisch gebeuren met aflevering van een print aan de werknemer.

De werknemer dient het formulier C3.2-werkgever in bij zijn ABVV uitbetalingsinstelling, waarna deze laatste op haar beurt aan de werknemer een formulier C3.2-werknemer ter ondertekening voorlegt. Heeft de werkgever echter een elektronische aangifte verricht, dan nog moet de werknemer contact opnemen met zijn ABVV uitbetalingsinstelling om dat formulier te ondertekenen.

C3.2-werknemer af te leveren door de uitbetalingsinstelling

Bij de aanvraag van de eerste periode van tijdelijke werkloosheid tijdens het referentiejaar (01/10 tot en met 30/09) levert de R.V.A. aan de werknemer een door hem in te vullen "aanvraag om uitkeringen tijdelijke werkloosheid" af.



Sociale zekerheid loontrekkenden

Het 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.

Sedert 01/06/2003 bedraagt dit gewaarborgd minimum maandinkomen:

- bruto € 1.186,31 op 21 jaar;
- bruto € 1.219,01 op 21,5 jaar na minimum 6 maanden anciënniteit in de onderneming;
- bruto € 1.233,54 op 22 jaar na minimum 12 maanden anciënniteit in de onderneming.

De degressieve percentages voor de minderjarigen (CAO nr.50) bedragen:

- op 20 jaar 94% of € 1.115,13
- op 19 jaar 88% of € 1.043,95
- op 18 jaar 82% of € 972,77
- op 17 jaar 76% of € 901,60
- op 16 jaar 70% of € 830,42

Om de overeenkomstige uurlozen te berekenen volstaat het deze opgegeven maandbedragen te delen door 164,66 (38-urenweek) of 160,33 (37-urenweek).

Zo zal bijvoorbeeld het minimum uurloon voor een 18-jarige die onder het systeem van een 38-uren werkweek wordt tewerkgesteld € 972,77 gedeeld door 164,66 of € 5,9077 moeten bedragen.

Dit inkomen is een absoluut minimum inkomen.

In de meeste paritaire sectoren werden hogere minima vastgelegd. Het minimum maandinkomen moet gemiddeld per jaar bereikt worden. Dit betekent dat periodieke premies fictief over 12 maanden gespreid kunnen worden.

Een bedrijf dat bijvoorbeeld een loon van € 1.143 betaalt en tevens een 13e maand toekent is in regel, vermits het maandelijks gemiddelde in dit geval € 1.238,25 bedraagt (vooropgesteld natuurlijk dat het barema, vastgelegd door het bevoegd paritair comité geen hogere wedde voorziet).

De sociale uitkeringen en grensbedragen

Kinderbijslagen loontrekkenden - bedragen van kracht sinds 1 juni 2003
Bedragen per maand

Basis kinderbijslagen

Gewone kinderbijslag

1ste kind:	€ 74,06
2de kind:	€ 137,03
3de kind en volgende:	€ 204,60

Kinderbijslag voor wezen

Per weeskind:	€ 284,50
---------------	----------

Het enig gehandicapt kind van meer dan 25 jaar

(invaliden 50ter en wezen 50bis)

kinderbijslag:	€ 92,71
----------------	---------

Alle andere rechthebbenden bekomen de gewone kinderbijslag en de leeftijdsbijslag voor een kind boven de 16 jaar.

Supplementen

Supplementen voor kinderen van invalide werknemers (art. 50 G.W.)

1ste kind:	€ 81,12
2de kind:	€ 23,37
3de kind en volgende:	€ 4,10

Supplementen voor kinderen van werklozen (van meer dan zes maanden)

1ste kind:	€ 37,70
2de kind:	€ 23,37
3de kind en volgende:	€ 4,10

Bijkomende bijslag voor gehandicapte kinderen

Graad zelfredzaamheid

per gehandicapt kind:	
0-3	€ 333,17
4-6	€ 364,70
7-9	€ 389,87

Leeftijdsbijslagen

Kinderen geboren na 31 december 1990

Eerste rang van de gewone schaal (niet-gehandicapte kinderen)

Kind van 06 tot 12 jaar:	€ 12,90
Kind van 12 tot 18 jaar:	€ 19,65

Kind geboren tussen 01/01/91 en 31/12/96 dat eerste rang wordt ter vervanging van een rechtgevend op leeftijdsbijslag:

€ 25,73

Andere kinderen (gehandicapte kinderen inbegrepen)

Kind van 06 tot 12 jaar:	€ 25,73
--------------------------	---------

Kinderen geboren voor 1 januari 1991

Eerste rang van de gewone schaal (niet-gehandicapte kinderen)

Kind geboren tussen 01/01/85 en 31/12/90, jonger dan 18 jaar:	€ 25,73
Kind geboren tussen 01/01/85 en 31/12/90, vanaf 18 jaar:	€ 27,63
Kind geboren tussen 01/01/81 en 31/12/84, jonger dan 18 jaar:	€ 41,22
Kind geboren voor 1 januari 1981:	€ 43,38

Andere kinderen (gehandicapte kinderen inbegrepen)

Kind van 06 tot 12 jaar:	€ 25,73
Kind van 12 tot 18 jaar:	€ 39,31
Kind boven 18 jaar:	€ 49,99
Gehandicapten geboren voor 01/07/66, wezen (50bis) of afhankende van een invalide rechthebbende (50ter):	€ 29,87

Kraamgeld

1ste geboorte:	€ 1.003,33
2de geboorte en elk der volgende:	€ 754,89
elk kind uit een meerlingen zwangerschap:	€ 1.003,33

Adoptiepremie

€ 1.003,33

BTB wint 160 mandaten in sociale verkiezingen

De uitdaging voor de voorbije sociale verkiezingen was voor de BTB bijzonder groot. Enerzijds hadden we in 2000 een zeer grote sprong voorwaarts gemaakt en het was zeer de vraag of we deze positie konden bevestigen. Anderzijds konden we in tientallen bedrijven voor de eerste maal lijsten indienen wat meteen grote verwachtingen deed ontstaan. De resultaten zijn ronduit verbluffend. Het totale aantal verkozen BTB kandidaten steeg van 336 naar 495.

	te begeben zetels OR	behaalde zetels OR BTB
2000	335	119
2004	435	180

	te begeben zetels CPBW	behaalde zetels CPBW BTB
2000	616	217
2004	695	315

Comités Preventie en Bescherming

Hier volgen we de tendens van het ABVV. We presteren het sterkst in de kleinere ondernemingen. In de Comités voor Preventie en Bescherming slaagden we er zelfs in om de concurrentie bij te benen en zijn we even sterk als het ACV. Het ACLVB kon ook in onze sectoren de grote ambities niet waar maken en wordt zelfs teruggedrongen. Hier profiteren zowel het ABVV als het ACV van.

Globaal overzicht % Comités Preventie en bescherming

	2000			2004		
	ABVV	ACV	ACLB	ABVV	ACV	ACLB
Arbeiders	44,44	43,26	12,30	45,48	45,93	6,92
Jongeren	40,91	50	9,09	41,93	41,93	9,67

Ondernemingsraden

In de Ondernemingsraden stellen we vast dat we blijven hangen op het niveau van 2000. Ondanks het feit dat ook hier het ACLVB teruggedrongen wordt slaagden we er niet in om hiervan te profiteren. Ondanks het schitterende werk van onze militanten op de werkvloer én in de vele voorbereidende vergaderingen konden wij niks inpikken van het verlies van het ACLVB. Hier ligt voor de komende vier jaren onze grootste uitdaging.

Globaal overzicht % Ondernemingsraden

	2000			2004		
	ABVV	ACV	ACLB	ABVV	ACV	ACLB
Arbeiders	42,50	45,83	11,67	42,22	50,86	6,91
Jongeren	38,10	52,38	9,52	30	53,33	10

Dank zij deze succesvolle sociale verkiezingen heeft onze militanten-kern een forse uitbreiding genomen. De impact van de BTB in de complexe wereld van het vervoer wordt alsmaar groter. Om deze taak naar behoren te kunnen vervullen verdienen onze militanten de best mogelijke ondersteuning. Daarom bouwt BTB verder aan de passende dienstverlening en communicatiestrategie naar de leden en militanten toe en worden ook de vormingsinitiatieven opgedreven.

Dank aan al onze militanten, leden en kiezers en evenzeer aan onze medewerkers van de afdelingen en het federaal secretariaat die in solidariteit dit schitterend resultaat tot stand hebben gebracht.



Te laat op het werk en toch recht op volledig loon

Een groot gedeelte van de autosnelwegen en secundaire wegen in België is één grote bouwwerf... en dat zullen de bedrijven geweten hebben. Een groot aantal werknemers verschijnt af en toe met vertraging op het werk, of staan soms gedurende een tijd voor een gesloten deur omdat hun werkgever nog niet is gearriveerd. Het is dus helemaal niet verwonderlijk dat de discussies over het "recht op gewaarborgd dagloon" weer in alle hevigheid gaan opblazen. Daarom vinden wij het opportuun om deze materie nog even te belichten.

Wat zegt de wetgeving hierover?

De Wet betreffende de Arbeidsovereenkomsten (3 juli 1978) formuleert het (art.27) in een vrij archaisch Nederlands als volgt:

"Recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, heeft de werknemer die (op het ogenblik dat hij zich naar zijn werk begeeft), geschikt is om te werken en

- 1° die, zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging of (helemaal) niet op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging of die afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil;
- 2° die, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak onafhankelijk van zijn wil, hetzij de arbeid niet kan beginnen wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij de arbeid waaraan hij bezig was, niet kan voort zetten..."

Geschikt om te werken.

De werknemer moet geschikt zijn om te werken, wat betekent dat hij zich in zodanige toestand moet bevinden dat hij op 'een normale wijze aan het werk kan (de werknemer die na een verlengd weekend dronken op zijn werk laveert, voldoet dus helemaal niet aan deze voorwaarde).

De controle hierop is niet altijd even simpel.

Er kan sprake zijn van misbruik wanneer bijvoorbeeld 3 werknemers die afkomstig zijn uit dezelfde regio op verschillende tijdstippen (de 1^{ste} komt 5 minuten te laat, de 2^{de} komt 10 minuten te laat en de derde komt 3 uur te laat) op het werk aankomen. Aan de derde werknemer kan een rechtvaardiging worden gevraagd. Wanneer diens uitleg niet steekhoudend is zal het loon ingehouden worden voor de uren van laattijdigheid die overdreven lijken.

Het recht op loon, voor een buiten zijn wil te laat of niet begonnen werkdag, moet worden onderzocht voor elke dag afzonderlijk, waarvoor de werknemer zich op dit recht beroept.

Hij moet zich normaal naar zijn werk begeven, dit in de normale omstandigheden van plaats, tijd en wijze. De oorzaak die hem verhindert de dagtaak te volbrengen, moet voor hem pas beslissende en als zodanig kenbare gevolgen hebben op de weg naar het werk en niet reeds voor zijn vertrek.

Geef de onderstaande strook aan een collega die nog niet bij de BTB Wegvervoer & 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.