



FEDERAAL SECRETARIAAT BTB WEGVERVOER & LOGISTIEK
SECRETARIAT FEDERAL UBOT TRANSPORT & LOGISTIQUE

Federaal Secretaris — Werner De Clercq — Secrétaire Fédéral
Paardenmarkt 66 — Antwerpen - 2000 - Anvers
Tel.: 03/224.34.34 — Fax: 03/224.34.39 — veronique.de.roeck@btb-abvv.be

PROVINCIE ANTWERPEN

- **2000 Antwerpen — Paardenmarkt 66**
tel.: 03/224.34.35 — fax: 03/224.34.49
ma-di-wo-do: 08.30 — 12.00 / 13.00 — 17.00
vrij: 08.30 — 12.00
Secretaris **Walter Baes** walter.baes@btb-abvv.be
Bestendig Afgevaardigde **Carine Dierckx** carine.dierckx@btb-abvv.be
- **2300 Turnhout — Grote Markt 48**
tel.: 014/40.03.70 — fax: 014/42.28.87
ma-di-wo-do-vrij: 08.30 — 12.00
ma: 13.00 — 18.30
do: 13.00 — 17.00
- **2800 Mechelen — Zakstraat 16**
tel.: 015/29.90.48 — 014/40.03.70 — fax: 014/42.28.87
do: 09.00 — 12.00 / 13.00 — 16.00
Secretaris **Lieve Pattyn** abvvtkd.turnhout@computron.be

PROVINCIE LIMBURG

- **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
Secretaris **Eddy Graller** btb.limburg@skynet.be

PROVINCIE OOST-VLAANDEREN

- **9041 Oostakker — Oostakkerdorp 24**
tel.: 09/218.79.80 — fax: 09/218.79.81
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
- **9200 Dendermonde — Dijkstraat 59**
tel.: 052/25.92.59 — fax: 09/218.79.81
- **9300 Aalst — Houtmarkt 1**
tel.: 053/78.78.78
do: 08.30 — 12.00
Secretaris **Georges Maes** btb.gent@skynet.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
Secretaris **Didier Verdonck** didier.verdonck@accg.be
- **9100 Sint-Niklaas — Vermorgenstraat 11**
tel.: 03/224.34.35 — fax: 03/224.34.49
op afspraak
Secretaris **Walter Baes** walter.baes@btb-abvv.be
Bestendig Afgevaardigde **Carine Dierckx** carine.dierckx@btb-abvv.be

PROVINCIE VLAAMS BRABANT & BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK GEWEST | PROVINCE DU BRABANT
FLAMAND ET RÉGION DE BRUXELLES - CAPITALE

- **1080 Molenbeek — Picardstraat 69**
tel.: 02/511.87.68 — fax: 02/511.81.46
ma-di-wo-do-vrij: 09.00 — 12.00
ma: 13.00 — 17.30
vrij: 13.00 — 16.00
- **1800 Vilvoorde — Mechelsestraat 6**
tel.: 02/253.94.44 — 02/511.87.68. fax: 02/253.44.41
ma-wo-vrij: 09.00 — 12.00
En op afspraak
- **3000 Leuven — Maria Theresiastraat 119**
tel.: 016/22.22.05 — 02/511.87.68. fax: 016/511.81.45
do: 14.00 — 16.30
En op afspraak
Secretaris **Johan Lievens** btb.tkd.brussel@skynet.be
Propagandist **Sandra Langenus**

PROVINCIE WEST-VLAANDEREN

- **8800 Roeselare — Zuidpand 22 B 22**
tel.: 051/21.17.00 — fax: 051/24.08.73
ma-wo-vrij: 09.00 — 12.00
ma: 14.00 — 16.00
vrijdagmiddag op afspraak
- **8500 Kortrijk — Conservatoriumplein 9**
tel.: 056/26.82.58 — 051/21.17.00 — fax: 051/24.08.73
di: 09.00 — 12.00
- **8900 Ieper — Korte Torhoutstraat 27**
tel.: 057/21.83.75 — fax: 051/24.08.73
ma: 16.30 — 17.30
Secretaris **René Degryse** btb.roeselare@skynet.be
- **8380 Zeebrugge — Heiststraat 3**
tel.: 050/54.47.15 — fax: 050/54.42.53
ma-di-wo-do-vrij: 08.30 — 12.30
ma-di-do: 13.15 — 17.00
- **8400 Oostende — J. Peurquaetstraat 27**
tel.: 059/55.60.85 — fax: 059/70.51.33
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
- **8000 Brugge — Zilverstraat 43**
tel.: 050/44.10.44 — fax: 050/54.42.53
woensdagmiddag ENKEL op afspraak
Secretaris **Renaud Vermote** btbzee@scarlet.be

PROVINCES DU HAINAUT ET DU BRABANT WALLON

- **6000 Charleroi — Boulevard Devreux 36 - 38**
tél.: 071/64.13.05 ou 071/64.12.99 — fax: 071/32.29.58
lu-ma-jeu: 09.00 — 12.00 / 13.00 — 16.00
ve: 09.00 — 12.00
- **7000 Mons — Rue Chisaire 34**
tél.: 071/64.13.80 — fax: 071/32.29.58
permanences: le 1^{er} et 3^{ème} mardi matin du mois
- **7130 Binche — Rue Gilles Binchois 16**
permanences le 1^{er} et 3^{ème} jeudi du mois — 09.00 — 11.30
Secrétaire **Philippe Dumortier** fgbtvd.dumortier@computron.be
Propagandiste **Daniël Maratta** ubot.charleroi@brutele.be
- **7500 Tournai — Rue des Maux 26**
tél.: 069/53.27.90 — fax: 069/22.00.29
lu-merc-ven: 09.00 — 12.00 / 14.00 — 17.00
ma-je: 09.00 — 12.00
- **7860 Lessines, Rue Général Freyberg 11**
le 1^{er} et 3^{ème} vendredi du mois: 09.30 — 11.30
- **1400 Nivelles, Rue de Namur 24**
3^{ème} vendredi du mois: 09.30 — 11.30
Secrétaire **Philippe Dumortier** fgbtvd.dumortier@computron.be
Propagandiste **Jean-Marie Lamarque**
- **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
7711 Dottignies, Rue Couturelle 18
tél.: 056/48.46.70
Propagandiste **Fabrice Delahaye** fab.delahaye.ubot@skynet.be

PROVINCES LIÈGE - NAMUR - LUXEMBOURG

- **4000 Liège — Place Saint-Paul 9 (7^e étage)**
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: 1^{ère} samedi du mois: 10.00 — 11.30
Welkenraedt: 3^{ème} samedi du mois: 10.00 — 11.30
Namen: 2^{ème} mercredi du mois: 14.00 — 18.00
Secrétaire **Frida Kaulen** ubot.liege@skynet.be
Propagandiste **Thierry Lecocq**

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

afgifftekantoor: Antwerpen X

Driemaandelijks tijdschrift
januari - februari - maart 2005
verantwoordelijke uitgever:
Fed. Secret.: Werner De Clercq
Paardenmarkt 66
2000 Antwerpen 1



ABVV Belgische TransportarbeidersBond

In dit nummer info over
3 Editoriaal | **4** Eindelijk
diensttijd! Meer veiligheid — meer
duidelijkheid | **12** Studiedag 28
februari 2005. Basis CAO Goederen-
vervoer | **18** Afdeling in de kij-
ker: Limburg | **26** Het ABVV zegt
met 52% "neen" aan het ontwerp
interprofessioneel akkoord
(IPA). Een waarschuwing aan het
patronaat | **18** Gent onderste-
boven - Zondag 17 april 2005



inhoud

Editoriaal	3
Goederenvervoer en behandeling	4
Autobussen en autocars	18
Verhuizingen	19
Afhandeling op luchthavens	25
Allerlei	26

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	
Véronique De Roeck	
Willy Degraeve	Vertaling
Rita Lemmens	
Véronique De Roeck	Foto's
Werner De Clercq	
Annemie Craeye	
Veronique Verchéval	

Editoriaal

Iedereen is op de hoogte dat het interprofessionele ABVV met een kleine meerderheid het IPA (Interprofessionele Akkoord) heeft verworpen. De BTB heeft het goedgekeurd op het Federaal Comité BTB (hoogste orgaan tussen 2 congressen), ondanks de vele interpretatiemogelijkheden van de tekst. De BTB vond het belangrijk dat de vrije onderhandelingen werden gevrijwaard, het brugpensioen op 58 jaar werd behouden en dat de loonnorm indicatief was.

In het kader van de toenadering tussen het arbeidersstatuut en het bediendestatuut zal de regering een werkgroep oprichten die tegen het eind van dit jaar zijn conclusies moet neerleggen. Dat de bediende-schrik heeft dat zij een aantal verworvenheden zal moeten inleveren, is voor ons heel begrijpelijk. Het kan niet zijn dat men een bepaald statuut gaat uithollen onder het mom van toenadering. Maar het kan ook niet zijn dat deze centrale zich al te corporatistisch opstelt en geen solidariteit betoont met de arbeiders. Er dient hierover dan ook dringend klaarheid te komen binnen het ABVV. Verder in dit blad meer hierover.

Wij zijn er eindelijk in geslaagd om een CAO af te sluiten voor het mobiele personeel in het kader van de omzetting van de E.U. richtlijn 2002/15 in de Belgische wetgeving. Het had veel voeten in de aarde eer wij tot dit resultaat kwamen.

Een eerste obstakel was de harde houding van de werkgevers, die zoals altijd het onderste uit de kan wilden. Een tweede obstakel was het Koninklijk Besluit van 25.04.86. over de arbeidsduur in het goederenvervoer. Een nieuwe CAO was enkel mogelijk indien dit KB werd gewijzigd. Dus onderhandelden wij op twee fronten, enerzijds met de werkgeversfederaties, anderzijds met de administratie en het kabinet van Tewerkstelling. Met de sector Bus en Cars en de sector Verhuizingen dienen de onderhandelingen over deze Richtlijn nog gevoerd te worden. Om onze militanten en leden op een zo goed mogelijke manier te kun-



nen informeren organiseerden wij op maandag 28 februari i.l. een studiedag voor onze medewerkers en gewestelijke secretarissen. De grote interesse voor deze dag blijkt uit de reportage verder in dit blad. Wij sloten hiervoor onze kantoren. Wij zijn er echter van overtuigd dat onze leden begrijpen dat een goede dienstverlening alleen kan met goed opgeleide medewerkers.

Spijtig dat hierdoor Wegwijs een beetje later verschijnt dan gewoonlijk, maar wij wilden u deze reportage zeker niet onthouden.

Voor de sector Logistiek kunnen wij melden dat zowel de nieuwe functieclassificatie als de CAO hierover klaar zijn. Alleen weigeren de werkgevers lonen te plakken op de verschillende functies. Zij wensen dit door te schuiven naar de sectorale onderhandelingen 2005-2006. Wij, van onze kant, willen niet dat de nieuwe functieclassificatie wordt toegepast zonder dat er onder de sociale partners voor alle functies een loon is vastgelegd. Wij kunnen niet aanvaarden dat de willekeur van individuele werkgevers zou bepalen welk loon u voor de door u uitgeoefende functie krijgt. Laat het ons in ieder geval weten of uw werkgever de nieuwe functieclassificatie toepast en welk loon hij hiervoor betaalt.

Nu starten wij met de voorbereiding van de sectorale onderhandelingen 2005-2006. Op dit ogenblik zijn wij bezig met het formuleren van voorstellen voor de nieuwe sociale akkoorden in de verschillende sectoren. Wij overleggen met de gewesten via ons Federaal Comité Wegvervoer & Logistiek. Na discussie ten gronde zullen wij ons voorstel met ACV Transcom bespreken. Op die manier kunnen wij met een gemeenschappelijk voorstel tot sociaal akkoord aan de onderhandelingen met de werkgevers beginnen.

Het resultaat vindt u in de volgende uitgave van Wegwijs.

Werner De Clercq,
Federaal Secretaris
Wegvervoer & Logistiek.

Goederenvervoer & -behandeling

Eindelijk diensttijd!

Meer veiligheid – meer duidelijkheid

Onze leden zullen gezien hebben dat onze BTB-kantoren gesloten waren op maandag 28 februari 2005. Die dag waren al onze personeelsleden aanwezig op een vormingsdag over de nieuwe CAO over de arbeidsvoorwaarden en lonen van het rijdend personeel van het goederenvervoer voor derden. Zij kregen een degelijke uiteenzetting van Dhr. L. Beck, Adviseur Generaal – Toezicht van de sociale wetten – FOD Arbeid en Tewerkstelling. Wij zijn ervan overtuigd dat het voorzien van opleidingsmomenten op regelmatige basis enkel de kwaliteit van onze dienstverlening naar onze militanten en leden toe kan verbeteren.

De werkgevers kwamen tot bezinning en keurden een tekst van CAO voor het mobiele personeel van het goederenvervoer en goederenbehandeling, PC 140/04-09 goed. Misschien had de nasleep van het eindejaar er wat mee te maken. Of misschien had de deadline, door Europa gesteld op maart 2005, er iets mee te maken. Indien de sociale partners niet tot een akkoord kwamen voor die datum zou de regering een initiatief nemen. De tekst van de CAO, ondertekend op 27 januari 2005, is de juiste weergave van de geest van het protocolakkoord zoals in het voorjaar afgesloten tussen de BTB en de andere werknemers- en werkgeversorganisaties.

Waarom duurde het allemaal zo lang?

Dat het zolang duurde om een CAO te schrijven had vooral te maken met de ingewikkelde inhoud van de Europese Richtlijn 2002/15 voor het mobiele personeel. Deze Richtlijn dient in de Belgische wetgeving te worden opgenomen. Wat niet zo'n simpele zaak is. Het was moeilijk om een CAO te creëren die conform is aan, zowel de Richtlijn als de Belgische wetgeving. De Minister van Arbeid moest akkoord gaan om het KB 25.04.86 betreffende de arbeidsduur van sommige werkliden tewerkgesteld in de ondernemingen goederenvervoer te wijzigen. Dit was nodig om de CAO mogelijk te maken. De onderhandelingen met het Kabinet van de Minister van Arbeid, als met de administratie van de FOD (Federale Overheidsdienst) van Arbeid, sleepten lang aan. Uiteindelijk kwamen we tot een tekstvoorstel van KB waarin alle partijen zich konden vinden. In de nieuwe tekst van KB wordt duidelijk vastgelegd welke tijd niet kan beschouwd worden als arbeidstijd. Op deze manier maakten wij de omzetting van de Europese richtlijn 2002/15 naar de Belgische wetgeving mogelijk.



Maar eindelijk, eindelijk is hij daar.

Diensttijd = arbeidstijd + beschikbaarheidstijd - het nieuwe begrip in onze sector.

Vanaf 1 april 2005 zal het mobiele personeel een maximum diensttijd hebben van 260 uur per maand. Boven deze 260 uur is er een toeslag voorzien per uur. Van bij de start van de onderhandelingen was onze bedoeling de arbeidsduur van de beroepschauffeurs aan banden te leggen. Dit kadert binnen onze strategie om de sector veiliger en aantrekkelijker te maken. Hierdoor verbeteren wij het imago van onze sector zodat jonge mensen zin krijgen om in het transport een toekomst op te bouwen. Wij denken hierin geslaagd te zijn.

TIP 1: Noteer in een agenda uur voor uur wat je doet. Bijvoorbeeld:

- Rijden • duur • van ... naar ...
- Laden/lossen • duur • wat precies (bvb.: 10 palletten)
- Gestopt • reden
- Enz...

TIP 2: Teken nooit onmiddellijk het prestatieblad dat je werkgever je overhandigt. Neem het rustig mee naar huis. Vergelijk het met de gegevens in je agenda.

TIP 3: Stel je vast dat jouw gegevens in je agenda verschillend zijn van die op het prestatieblad van de werkgever. Neem onmiddellijk contact op met het BTB-secretariaat van je regio. Zij zullen samen met jou bekijken hoe je het nu best verder aanpakt.

TIP 4: Wacht niet telang als je onregelmatigheden, welke dan ook, vaststelt, signaleer het onmiddellijk aan je BTB-secretariaat.

De begrippen

Diensttijd = arbeidstijd + beschikbaarheidstijd

(met inbegrip van de trein- en booturen voor trajecten van minder dan 4 uur) De langere trajecten en het vast verblijf worden niet opgenomen in het begrip diensttijd.

ARBEIDSTIJD =

- Rijden – laden – lossen;
- Schoonmaken – technisch onderhoud van het voertuig;
- Werkzaamheden om de veiligheid van het voertuig en / of de lading te verzekeren;
- Werkzaamheden om te voldoen aan wettelijke of bestuursrechtelijke verplichtingen i.v.m. vervoer (ook het toezicht op laden en lossen, afwikkeling van administratieve formaliteiten bij politie, douane, enz);
- De wachttijden bij laden en / of lossen waarvan de vermoede / verwachte duur overschreden wordt;
- Alle fysieke arbeid in het raam van de arbeidsopdracht (algemene arbeidswetgeving).

Gemiddelde arbeidsduur wordt enkel berekend op basis van bovenstaande arbeidstijd.

BESCHIKBAARHEIDSTIJD =

- Andere periodes dan pauzes of rusttijden waarin de werknemer niet op de werkplek blijft. Hij/zij moet wel beschikbaar zijn om gevolg te geven aan eventuele oproepen om de rit aan te vatten, te hervatten of om andere werkzaamheden uit te voeren.
- Periodes waarin de werknemer een per veerboot of trein vervoerd voertuig begeleidt
- Wachttijden aan grenzen of bij laden en/of lossen waarvan vermoedelijke duur niet wordt overschreden:
 - 2 uur per laad- en / of losoperatie in het nationaal vervoer
 - 4 uur per laad- en / of losoperatie in het internationaal vervoer
 - 2 uur voor de wachttijden aan de grenzen
 tenzij de werkgever voor het vertrek of net voor het begin van de wachtperiode in kwestie een andere verwachte duur bekendmaakte aan de werknemer
- Wachttijden ten gevolge van rijverboden, wachttijden i.v.m. de toelating of medische aangelegenheden
- De tijd gedurende de rit naast de bestuurder of in de slaapcabine
- De meertijd die de werknemer nodig heeft om de afstand af te leggen van en naar de plaats waar het voertuig zich bevindt, indien het niet op de gebruikelijke plaats is gestald
- Tijd waarbij de werknemer aan boord of in de wagen verblijft om veiligheid van wagen en goederen te verzekeren, maar geen arbeid presteert en de tijd waarbij de aanwezigheid aan boord of in de nabijheid van de wagen verplicht is om verkeersreglementen na te komen of de verkeersveiligheid te verzekeren (samen maximaal 96 uur per maand)



GEMIDDELDE DIENSTTIJD =

- Als gemiddelde diensttijd wordt de grens van 60u per week gehanteerd. Prestaties boven de gemiddelde diensttijd geven recht op een toeslag.
- De grenzen van de diensttijd worden per maand berekend. Bijvoorbeeld: In het vijfdaagstelsel wordt de maximum maandelijkse diensttijd van 260u (grens van 60u) verminderd met 12u per gelijkgestelde dag of vast verblijf tijdens de werkweek. In het zesdaagstelsel wordt deze dan verminderd met 10u per gelijkgestelde dag of vast verblijf tijdens de werkweek.

GELIJKGESTELDE DAGEN =

Arbeidsduurverminderingdagen worden gelijkgesteld. Verder gaat het over de gelijkgestelde dagen zoals bedoeld in de vakantiewet met uitzondering van de recuperatiedagen of inhaalrust in de zin van overuren. Voorwaarde is dat deze in volledige dagen worden opgenomen.

WERKTIJDONDERBREKINGEN = DE SOM VAN

- Reglementaire onderbreking van de rijtijd
- Tijd besteed aan de eetmalen
- Tijd waarover de chauffeur vrij kan beschikken
- Tijd die de chauffeur zichzelf toeëigent

RUSTTIJD =

- Dagelijkse en wekelijkse rusttijd vastgelegd in de reglementaire bepalingen terzake
- Inbegrepen in de dagelijkse rusttijd:
 - Tijd om zich te wassen en te kleden voor en na de arbeid
 - Tijd om zich te verplaatsen naar de gebruikelijke standplaats van het voertuig
 - Ingeval van specifiek vervoer waarbij de voortdurende aanwezigheid van de werknemer een wettelijke vereiste is, neemt men aan dat de werknemer minstens acht uur rust heeft genomen indien een verblijfsvergoeding wordt uitgekeerd. Betaling van andere prestaties kan nooit gecumuleerd worden met verblijfsvergoeding.

VAST VERBLIJF =

De werknemer, uit noodzaak van de dienst, levert geen prestaties tussen twee dagelijkse rusttijden of tussen een dagelijkse en wekelijkse rusttijd opgenomen buiten de woonplaats of buiten de in de arbeidsovereenkomst voorziene werkplek (zoals voorzien in EG 3820/85 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer).

Hoeveel bedraagt de toeslag bij het overschrijden van de gemiddelde diensttijd en wat zijn de grenzen?

	Op 01/04/2005	Op 01/01/2006	Op 01/01/2007	Op 01/01/2008	Op 01/01/2009
Beschikbaarheidstijd	97% van het minimum basisuurloon sinds 01/01/2005	97% van het minimum basisuurloon	99% van het minimum basisuurloon	99% van het minimum basisuurloon	99% van het minimum basisuurloon
Toeslagpremie op diensttijd	Op 01/01/2005 gemiddelde DT per 3 mnd	Op 01/01/2006 gemiddelde DT per 3 mnd	Op 01/01/2007 gemiddelde DT per 2 mnd	Op 01/01/2008 gemiddelde DT per 2 mnd	Op 01/01/2009 gemiddelde DT per 1 mnd
meer dan 60u	110%	120%	130%	140%	150%
meer dan 65u	120%	120%	130%	140%	150%
meer dan 70u	150%	150%	150%	150%	150%

Hoe worden deze grenzen vastgelegd?

	5-dagen week
Grens van 60u	Maximum maandelijkse diensttijd 260u – verminderd met 12u per gelijkgestelde dag of vast verblijf tijdens de werkweek.
Grens van 65u	Maximum maandelijkse diensttijd 281,66 – verminderd met 12u per gelijkgestelde dag of vast verblijf tijdens de werkweek.
Grens van 70u	Maximum maandelijkse diensttijd 303,33 – verminderd met 12u per gelijkgestelde dag of vast verblijf tijdens de werkweek.
Gelijkgestelde dagen	De gelijkgestelde dagen, zoals bepaald in de vakantiewet, uitgezonderd recuperatiedagen of inhaalrust in de zin van overuren, op voorwaarde dat deze dagen in volledige dagen worden opgenomen. Compensatiedagen ten gevolge van arbeidsduurvermindering worden eveneens beschouwd als gelijkgestelde dagen en dus ook in mindering gebracht.
	6-dagen week
Grens van 60u	Maximum maandelijkse diensttijd 260u – verminderd met 10u per gelijkgestelde dag of vast verblijf tijdens de werkweek.
Grens van 65u	Maximum maandelijkse diensttijd 281,66 – verminderd met 10u per gelijkgestelde dag of vast verblijf tijdens de werkweek.
Grens van 70u	Maximum maandelijkse diensttijd 303,33 – verminderd met 10u per gelijkgestelde dag of vast verblijf tijdens de werkweek.
Gelijkgestelde dagen	De gelijkgestelde dagen, zoals bepaald in de vakantiewet, uitgezonderd recuperatiedagen of inhaalrust in de zin van overuren, op voorwaarde dat deze dagen in volledige dagen worden opgenomen. Compensatiedagen ten gevolge van arbeidsduurvermindering worden eveneens beschouwd als gelijkgestelde dagen en dus ook in mindering gebracht.

Voorbeeld berekening toeslag
diensttijd — 5-dagenweek

Dag	Uren Arbeidstijd	Beschik- baarheids- tijd	Diensttijd	Grens diensttijd
Maandag	8	8	16	
Dinsdag	9	4	13	
Woensdag	Recuperatie overuren			
Donderdag	7	10	17	
Vrijdag	5	6	11	
Totaal diensttijd/week			57	
Maandag	9	5	14	
Dinsdag	10	9	19	
Woensdag	7	5	12	
Donderdag	8	5	13	
Vrijdag	Compensatie- dag ADV			-12
Totaal diensttijd/week			58	
Maandag	10	7	17	
Dinsdag	10	6	16	
Woensdag	9	2	11	
Donderdag	Klein verlet			-12
Vrijdag	7	8	15	
Totaal diensttijd/week			59	
Maandag	12	5	17	
Dinsdag	11	5	16	
Woensdag	Vakantiedag			-12
Donderdag	9	5	14	
Vrijdag	10	6	16	
Totaal diensttijd/week			63	
Maandag	7	8	15	
Dinsdag	12	6	18	
Woensdag	Recuperatie overuren			
Totaal diensttijd/week			33	
Totaal diensttijd/maand			270	-36

De chauffeur presteerde 270u diensttijd. In totaal geven 46u recht op de toeslagpremie diensttijd.

Forfaitaire grenzen:

Grens van 60u $260u - 36u = 224u$

Hij heeft recht op de toeslagpremie van 10% voor 21,6u ($245,60u - 224u$)

Grens van 65u $281,66u - 36u = 245,60u$

Hij heeft recht op de toeslagpremie van 20% voor 21,73u ($267,33u - 245,60u$)

Grens van 70u $303,33u - 36u = 267,33u$

Hij heeft recht op toeslagpremie van 50% voor 2,67u (Alle uren boven de 267,33u)



Indexatie vanaf 1 februari 2005
voor het **garagepersoneel**
van het paritaire subcomité 140.04.09

Lonen 38u week	
Functie	Uurloon in Euro
Hulpwerkman service	9,79
Hulpwerkman service (10 jaar anciënniteit)	10,24
Hulpwerkman service (20 jaar anciënniteit)	10,75
Hulpwerkman	10,24
Hulpwerkman (10 jaar anciënniteit)	10,75
Hulpwerkman (20 jaar anciënniteit)	11,27
Geoefende hulpwerkman	11,27
Geschoolde 2de categorie	12,49
Geschoolde 1ste categorie	13,10
Buiten categorie	14,03

Indexatie vanaf 1 februari 2005
voor het **garagepersoneel**
van het paritaire subcomité 140.04.09

Lonen 39u week — 6 betaalde compensatiedagen	
Functie	Uurloon in Euro
Hulpwerkman service	9,60
Hulpwerkman service (10 jaar anciënniteit)	9,97
Hulpwerkman service (20 jaar anciënniteit)	10,47
Hulpwerkman	9,97
Hulpwerkman (10 jaar anciënniteit)	10,47
Hulpwerkman (20 jaar anciënniteit)	10,97
Geoefende hulpwerkman	10,97
Geschoolde 2de categorie	12,16
Geschoolde 1ste categorie	12,76
Buiten categorie	13,66

140.04.09 Goederenvervoer + besteldiensten + koerierdiensten + taxibestelwagens

Rijdend personeel - **nieuwe lonen** vanaf 1 januari 2005

38u - week
Geïndexeerde lonen vanaf 01/01/05 Rijdend personeel

Goederenvervoer	Arbeidstijd	Overbrug- gingstijd 97%	O.T. / Zon- en feestdagen 150%
	Euro	Euro	Euro
Hulparbeider / begeleider	8,5675	8,3105	12,4655
Chaufeur in opleiding	8,5675	8,3105	12,4655
Min 7 ton	8,8985	8,6315	12,9470
7 ton < 15 ton	9,0980	8,8250	13,2375
15 ton en meer	9,4165	9,1340	13,7010
Geleed voertuig	9,4165	9,1340	13,7010
ADR / Koelwagen	9,4165	9,1340	13,7010

Besteldiensten			
< 6 maanden	8,8985	8,6315	12,9470
> 6 maanden	9,0980	8,8250	13,2375

Koerier & Taxibestelwagens			
Minimumuurloon	9,4165	9,1340	13,7010

39u week + 6 betaalde compensatiedagen
Geïndexeerde lonen vanaf 01/01/05 Rijdend personeel

Goederenvervoer	Arbeidstijd	Overbrug- gingstijd 97%	O.T. / Zon- en feestdagen 150%
	Euro	Euro	Euro
Hulparbeider / begeleider	8,3480	8,0975	12,1460
Chaufeur in opleiding	8,3480	8,0975	12,1460
Min 7 ton	8,6700	8,4100	12,6150
7 ton < 15 ton	8,8650	8,5990	12,8985
15 ton en meer	9,1755	8,9000	13,3500
Geleed voertuig	9,1755	8,9000	13,3500
ADR / Koelwagen	9,1755	8,9000	13,3500

Besteldiensten			
< 6 maanden	8,6700	8,4100	12,6150
> 6 maanden	8,8650	8,5990	12,8985

Koerier & Taxibestelwagens			
Minimumuurloon	9,1755	8,9000	13,3500

Gemeenschappelijke bepalingen

Verblijfsvergoedingen	Vanaf 01/04/2004 - Euro
Uithuizig > 24u + 8u AT + OT samen	28,6394
Uithuizig < 24u	11,5195
Vast verblijf in buitenland OF binnenland (per schijf van 24u)	7,5711
ARAB - Vergoeding	
Per aanwezigheidsuur (AT en / of OT)	0,9776
Gemiddeld maximum van 12u/dag	11,7312



Goederenvervoer magazijn + Koerierdiensten + Mailhousing

niet-rijdend personeel **nieuwe lonen** vanaf 1 januari 2005

38u-week
Geïndexeerde lonen vanaf 01/01/05
NIET-rijdend personeel

Goederenvervoer-magazijn	Uurloon in euro
Cat 1 = handlanger (enkel laden of lossen)	9,2580
Cat 1 = schoonmaakpersoneel	9,2580
Cat 1 = goederenontvanger < 6 maand anciënniteit in de sector	9,2580
Cat 2 = goederenontvanger > 6 maand anciënniteit in de sector	9,6880
Cat 2 = polyvalente arbeider < 6 maand anciënniteit in de sector	9,6880
Cat 2 = vorkliftvoerdier < 6 maand anciënniteit in de sector	9,6880
Cat 3 = polyvalente arbeider > 6 maand anciënniteit in de sector	9,8570
Cat 3 = vorkliftvoerdier > 6 maand anciënniteit in de sector	9,8570
Cat 4 = ploegbaas met 6 tot 20 man personeel	10,4505
Cat 5 = ploegbaas vanaf 21 man personeel	10,8820

Koerierdiensten	9,6880
-----------------	--------

Mailhousing

Cat 1 = arbeiders stamping / stickering / sorting / export / bagging < 6 maand sector; machineoperator die met frankeer / stempels / stickersmachine werkt	9,2580
Cat 2 = bagging > 6 maand anciënniteit in sector / chek-in / polyvalente < 6 maand; machineoperator met uitzondering van frankeer / stempel / stickermachine	9,6880
Cat 3 = check-in / polyvalente (= bagging-/- checkin) < 6 md anciënniteit in sector	9,8570
Cat 4 = ploegbaas vanaf 6 tot en met 20 man personeel	10,4505
Cat 5 = ploegbaas vanaf 21 man personeel	10,8820

39u-week
Geïndexeerde lonen vanaf 01/01/05
NIET-rijdend personeel

Goederenvervoer-magazijn	Uurloon in euro
Cat 1 = handlanger (enkel laden of lossen)	9,0210
Cat 1 = schoonmaakpersoneel	9,0210
Cat 1 = goederenontvanger < 6 maand anciënniteit in de sector	9,0210
Cat 2 = goederenontvanger > 6 maand anciënniteit in de sector	9,4400
Cat 2 = polyvalente arbeider < 6 maand anciënniteit in de sector	9,4400
Cat 2 = vorkliftvoerdier < 6 maand anciënniteit in de sector	9,4400
Cat 3 = polyvalente arbeider > 6 maand anciënniteit in de sector	9,6045
Cat 3 = vorkliftvoerdier > 6 maand anciënniteit in de sector	9,6045
Cat 4 = ploegbaas met 6 tot 20 man personeel	10,1820
Cat 5 = ploegbaas vanaf 21 man personeel	10,6035

Koerierdiensten	9,4400
-----------------	--------

Mailhousing

Cat 1 = arbeiders stamping / stickering / sorting / export / bagging < 6 maand sector; machineoperator die met frankeer / stempels / stickersmachine werkt	9,021
Cat 2 = bagging > 6 maand anciënniteit in sector / chek-in / polyvalente < 6 maand; machineoperator met uitzondering van frankeer / stempel / stickermachine	9,4400
Cat 3 = check-in / polyvalente (= bagging-/- checkin) < 6 md anciënniteit in sector	9,6045
Cat 4 = ploegbaas vanaf 6 tot en met 20 man personeel	10,1820
Cat 5 = ploegbaas vanaf 21 man personeel	10,6040

Gemeenschappelijke bepalingen NIET-rijdend personeel

Wachttijdvergoedingen	Euro
Eetmaalvergoeding AT + wachttijdvergoeding > 8u per dag	1,2395

Studiedag 28 februari 2005

Basis CAO Goederenvervoer

In het kader van een optimale dienstverlening aan onze leden organiseerde de vakgroep Wegvervoer & Logistiek een studiedag over de nieuwe basis-CAO.

Ze waren er allemaal — personeelsleden BTB Wegvervoer & logistiek — op deze federale studiedag.

Een aandachtig en geïnteresseerd publiek.

Op de studiedag werd naast de nieuwe CAO dieper ingegaan op de problematiek van de meeruren en de overuren.

Deze materie werd deskundig ingeleid door Dhr. Ludo Beck — Toezicht sociale wetten.

Ludo Beck,
adviseur generaal
— Toezicht van de
sociale wetten -
over meeruren
en overuren

Het personeel BTB
Wegvervoer & Logistiek -
Aandachtig publiek

Toch wel boeiend



Tussenkomen
en noteren



Ludo Beck
in beschikbaarheidstijd



De puntjes op de i



Intern overleg
van het federaal
secretariaat



Vragen
staat vrij

CAO functieclassificatie

niet-rijdend personeel

Op 27 januari 2005 werd de CAO functieclassificatie ondertekend voor het niet-rijdend personeel in de ondernemingen van het goederenvervoer en van de goederenbehandeling voor rekening van derden. Deze CAO is de uitvoering van art 4 van het protocolakkoord van 21.05.2001 voor het niet-rijdend personeel.

Bijna 5 jaar was nodig om tot een akkoord tussen werkgevers en werknemers te komen.

Met behulp van een externe organisatie, die diepgaand onderzoek verrichtte naar de diverse functieomschrijvingen, kwamen de sociale partners tot een indeling in 8 klassen en 15 categorieën.



Waarom was deze CAO noodzakelijk?

De logistiek wordt steeds belangrijker in onze samenleving. Meer en meer maken de logistieke activiteiten de essentie van ons economisch systeem uit. Zij bepalen zelfs voor een groot deel de efficiëntie ervan. De logistieke bedrijven rijzen als paddestoelen uit de grond. Deze bedrijven hebben hun eigen specialisme en vragen dan ook personeel met specifieke kwaliteiten.

Velen van onze BTB-leden werken in dergelijke bedrijven. Zij vertegenwoordigen almaar een groter deel van de werknemers in onze vakbond. Daarom vonden wij het in 2001 al noodzakelijk om werk te maken van een goede, duidelijke en samenhangende functieomschrijving. Zo, dat onze leden en hun collega's hun eigen job binnen de activiteiten van hun bedrijf kunnen positioneren. Zo dat onze leden, hun collega's, maar vooral ook onze BTB-werknemersvertegenwoordigers, kunnen toezien op correcte classificatie en inschaling. Heldere functieomschrijvingen, eenvoudige procedures, dit kan alleen maar goed zijn voor de solidariteit tussen alle werknemers.

Hoe zal dit verlopen in het bedrijf?

Het is de patroon die verantwoordelijk zal zijn voor de indeling in klassen en categorieën van de functies. Hij kan dit niet op een willekeurige manier doen. Er wordt een sectorale functieclassificatiecommissie opgericht die de procedures voor de inschaling zal vastleggen. De werkgever zal de indeling in klassen en categorieën op basis van de reële functie-inhoud in de onderneming moeten doen. Bovendien zal hij de vastgelegde procedures moeten volgen.

Het Sociaal Fonds Goederenvervoer en -behandeling zal instaan voor de publicatie van een duidelijke en overzichtelijke brochure over de functieclassificatie. Dit wordt een zeer handig hulpmiddel voor de syndicale controle hetzij in de ondernemingsraad door de werknemersvertegenwoordigers, hetzij in de syndicale afvaardiging door de delegees. De brochures zullen verspreid worden via de afdelingen BTB zodra ze beschikbaar zijn.

BTB zegt "Geen functieclassificatie zonder lonen!"

Deze CAO functieclassificatie zal pas werkelijk in voege treden op het moment dat de sociale partners ook een akkoord hebben over de koppeling van de lonen aan de sectorale functieclassificatie. Dit wordt meegenomen in de onderhandelingen voor het sectoraal akkoord 2005-2006. Tot zolang gelden nog de oude classificaties en bijhorende lonen.

8 klassen en 15 categorieën

Klasse	Functie
8	Superviserende magazijnfunctie type 4
6	Superviserende magazijnfunctie type 3
5	Kwaliteitscontroleur
5	Superviserende magazijnfunctie type 2
4	Magazijnmedewerker type 8
4	Superviserende magazijnfunctie type 1
3	Magazijnmedewerker type 6
3	Magazijnmedewerker type 4
3	Magazijnmedewerker type 7
2	Klusjesman M/V
2	Magazijnmedewerker type 2
2	Magazijnmedewerker type 3
2	Magazijnmedewerker type 5
2	Schoonmaker
1	Magazijnmedewerker type 1

De omschrijvingen van deze functies kan je vinden in de teksten van de CAO.

Betaalde feestdag

Op 28 januari 2005 verscheen het Koninklijk Besluit in het Belgisch Staatsblad dat opnieuw rechtszekerheid schept over de betaling van de feestdag voor het rijdend personeel. Dus voor alle duidelijkheid, vanaf 28/01/2005 moeten de lonen voor de feestdagen berekend worden op onderstaande wijze. Onder druk van BTB-ABVV komt er een einde aan de rechtsonzekerheid voor onze leden die ontstond door de vernietiging van het KB van 7 oktober 1996 door de Raad van State.

Verduidelijking van enkele begrippen in de berekeningswijze

Wat moet begrepen worden onder "alle aan RSZ onderworpen bedragen"?

- Alle vormen van loon voor arbeid, inclusief het overloon
 - De vergoeding voor overbruggingstijd; bij de omzetting van de Europese richtlijn 2002/15 (de 48u-week) wordt het begrip overbruggingstijd vervangen door het begrip "beschikbaarheidstijd"
 - Alle bruto-premies, met uitzondering van de eindejaarspremie
- Deze opsomming is beperkend.

Wat moet begrepen worden onder "bruto bezoldigde dagen"?

- De dagen waarop normale werkelijke arbeid wordt verricht
 - De dagen inhaalrust
- De opsomming is beperkend.

Wat moet begrepen worden onder "voor de laatste zes maanden".

- De laatste zes kalendermaanden, voorafgaand aan de betrokken feestdag

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.

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 $\times$ 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)

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 $\times$ 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 $\div$ Wekelijkse 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)

autobussen & autocars

Veiligheidscongres FBAA December 2004

Op 5 december 2004 nam Werner De Clercq, Federaal Secretaris Wegvervoer & Logistiek, deel aan de werkgroep "Beheer van veiligheid in de onderneming en opleiding" op het veiligheidscongres van de FBAA.

Werner De Clercq kwam tussen over de opleiding van buschauffeurs, waarbij hij aandrang op de dringende omzetting van de EG richtlijn 2003/59 in Belgische wetgeving. Dhr. Jan Cornillie, kabinetschef van federaal minister Renaat Landuyt, beloofde als reactie hierop dat men werk zou maken van een snelle omzetting, meer nog omdat men ook rekening moet houden met de nieuwe technologische snufjes. Hij zou trouwens ook aandringen bij de regionale onderwijsministers om opleidingsinitiatieven voor chauffeurs te ondersteunen.

De Federaal Secretaris Wegvervoer & Logistiek kaartte vervolgens de problematiek van de medeverantwoordelijkheid aan, waarbij net als in het goederenvervoer de opdrachtgever medeaansprakelijk kan gesteld worden. Dhr. Jan Cornillie zei verheugd te zijn dat dit dossier opnieuw boven water kwam en verzekerde dat men een nieuw wetsvoorstel aan het voorbereiden is. In principe zou dit nog voor de zomer 2005 in de Kamer moeten komen.



140.02 Bijzonder geregelde autobusdiensten Nieuwe uurlonen vanaf 1 januari 2005

Indexverhoging met 2% vanaf 1 januari 2005.			
Anciënniteit	Uurlonen €	Zondagwerk (basisloon + 100 % toeslag)	Nachtwerk + € 0,50/u
0 - 2	9,5913	19,1826	10,0913
3 - 5	9,6458	19,2916	10,1458
6 - 10	9,6988	19,3976	10,1988
11 - 15	9,8070	19,6140	10,3070
16 - 20	9,9658	19,9316	10,4658
21 jaar en meer	10,0212	20,0424	10,5212

De ARAB-vergoeding bedraagt € 71,49/maand vanaf 01/07/04.

Dit maandbedrag geldt vanaf 6 effectieve prestatiedagen per maand. Tot en met 5 effectieve prestatiedagen wordt vanaf 01/07/04 € 3,93/dag betaald.

Zowel deeltijdse als voltijdse arbeiders hebben recht op het volledig bedrag van de ARAB-vergoeding

Indexatie vanaf 1 februari 2005 voor het garagepersoneel van de paritaire subcomités 140.01.02.03

Lonen 38u week	
Functie	Uurloon in Euro
Hulpwerkman service	9,79
Hulpwerkman service (10 jaar anciënniteit)	10,24
Hulpwerkman service (20 jaar anciënniteit)	10,75
Hulpwerkman	10,24
Hulpwerkman (10 jaar anciënniteit)	10,75
Hulpwerkman (20 jaar anciënniteit)	11,27
Geoefende hulpwerkman	11,27
Geschoolde 2de categorie	12,49
Geschoolde 1ste categorie	13,10
Buiten categorie	14,03

Verhuizingen

Indexatie vanaf 1 februari 2005 voor het garagepersoneel van het paritaire subcomité 140.05.

Lonen 38u week	
Functie	Uurloon in Euro
Hulpwerkman service	9,79
Hulpwerkman service (10 jaar anciënniteit)	10,24
Hulpwerkman service (20 jaar anciënniteit)	10,75
Hulpwerkman	10,24
Hulpwerkman (10 jaar anciënniteit)	10,75
Hulpwerkman (20 jaar anciënniteit)	11,27
Geoefende hulpwerkman	11,27
Geschoolde 2de categorie	12,49
Geschoolde 1ste categorie	13,10
Buiten categorie	14,03



afdeling in de kijker [Limburg]

Limburg

Limburg en de mijnen
— Limburg en Tessenderlo
— Tessenderlo en chemie
— Limburg en Haspengouw
— Haspengouw en fruit
— Limburg en Hasselt —
Hasselt en modemuseum
en jenever — Limburg en
socialisme — Socialisme zal
gezellig zijn of niet zijn - ...

Limburg is niet langer
het kleine onbeduidende
broertje van de Vlaamse
provincies. Het stukje
land dat we typeren als
de streek waar mensen
altijd een beetje zingen
als ze praten. Het stukje
land waar alleen de naam
Bokrijk, die terugblik in
het verre verleden, ons
bekend klinkt. Neen,
ondertussen.. Limburg
leeft... en hoe!
De provincie ontpopte
zich als een leuk
en drukbezocht
vakantiegebied, Pukkelpop
trekt duizenden jongeren
aan, Jazz Bilzen heeft een
reputatie om U tegen te
zeggen. En economisch
gaat het beter ...
Limburg ontluikt als een
centrum van logistieke
bedrijvigheid.

Een beetje geschiedenis...

In een ver verleden had Limburg, toen het graafschap Loon, een nauwe band met het Prinsbisdom Luik. En dus ook met het Duitse Rijk. Dit was zo tot het einde van de 18de eeuw. Deze provincie maakte nooit deel uit van de 'grote geschiedenis' van de Spaanse of Oostenrijkse Lage Landen, zoals de andere Vlaamse provincies. Limburg kende een ander historisch verhaal. Ze bleef zeer lang een stille, landelijke provincie. Een beetje apart gelegen, aan het uiterste kantje van België. Geen grote stad, geen haven, geen of bijna geen industrie. Tot en met het begin van de 20ste eeuw waren de regio's in het Noorden en het Midden van Limburg dunbevolkt en uiterst armoedig. De grond was er te zanderig en te schraal. Het Zuiden van de provincie — Haspengouw, wie kent het lekkere fruit uit de regio niet - daarentegen kende een relatieve welstand.

Pas einde 19de eeuw kwam er enige industriële ontwikkeling op gang. Het Zuiden bleef het landbouwgebied bij uitstek met de productie van granen, suikerbieten en fruit. De Kempen bleef achterop hinken, hard labuur op de zanderige gronden leverde nooit genoeg op om het groeiende aantal gezinnen te voeden. Tussen 1830 en 1913 nam de bevolking met 60% toe.

In 1870 brak een landbouwcrisis uit. Het goedkope graan uit Amerika overspoelde de markt, de Kempen werd extra zwaar getroffen. De streek had geen of weinig alternatieven. Er was wat sigarennijverheid rond Bree, Hamont en Neerpelt, er waren wat steenbakkerijen in de Kempen en het Maasland. Hasselt werd het bloeiende centrum van de jeneverstokerijen. In Beringen ontginde men het ijzererts dat er dicht aan de oppervlakte lag. Vanaf de jaren 1880 startte wat grotere industrie, een springstoffenfabriek in Kaulille, een arsenicumfabriek in Overpelt en de chemische industrie in Tessenderlo. Het waren ongezonde bedrijven, maar desondanks waren ze welkom. De gronden kostten bijna niets en de armoede maakte de arbeid goedkoop. Niemand maakte zich toen druk over de gevolgen voor het milieu, overleven was prioritair. Wie niet terecht kon in die bedrijven moest pendelen naar Luik of nog verder om seizoensarbeid te verrichten. Tot de 1ste Wereldoorlog trokken duizenden Maaslandse "brikkèekkesj" naar Duitsland om daar bakstenen te produceren voor de bloeiende industrie.



Het Limburgs team
- Eddy Graller
- Mia Leurs
- Christel Evers



het katholieke onderwijs. In 1900 bestonden er nog 52 bewaarscholen en enkele colleges. Maar... de grote meerderheid van de kinderen maakte nooit het lager onderwijs af of ging enkel in de winter naar school. In de zomer was er teveel te doen op het land, en waren alle handen nodig. De klasjes waren over-

bevolkt, tot 60 leerlingen in één lokaal, alle leeftijden door elkaar. Een meester hield zich met ijzeren discipline overeind, lijfstraffen waren toegestaan. Door de ontwikkeling van de steenkoolmijnen raakte men in een maatschappelijke en economische stroomversnelling. Toch bleef de Kerk zeer lang haar greep op het maatschappelijke gebeuren behouden. Dit kon echter niet de ontwikkeling van de socialistische partij en vakverenigingen tegenhouden. Na WOII kende de provincie een onstuimige ontwikkeling. Land- en mijnbouw werden de onbetwiste economische pijlers van de regio. De bevolking groeide, tewerkstelling breidde uit, er kwamen wat extra bedrijven. De terugval bij de sluiting van de mijnen kwam dan ook hard aan in de provincie.

Die situatie veranderde pas toen in 1901 steenkool werd ontdekt in Limburg. Het duurde wel nog enige jaren voordat er echt kon gestart worden met de ontginning, én de grote oorlog kwam ertussen. Na WOI speelden de mijnen een eersterangsrol inzake tewerkstelling.

De leefomstandigheden van de Limburgers verbeterden zeer langzaam. Voordien, in de 19de eeuw tot het begin van de 20ste eeuw, was het een hard bestaan. De meeste huizen bestonden nog uit leem met een aardse vloer. Op méér dan brood, aardappelen, pap en, bij hoge uitzondering, spek kon je aan tafel niet rekenen. Kledij beperkte zich tot één werkpak en één zondags kostuum of jurk. De dokter woonde ver weg (in beter gesitueerde gebieden) en was duur. Dus vertrouwde men op volksremedies. De katholieke kerk drukte zijn stempel op de regio. De schooloorlog in de vorige eeuw betekende een sterke stimulans voor

het katholieke onderwijs. In 1900 bestonden er nog 52 bewaarscholen en enkele colleges. Maar... de grote meerderheid van de kinderen maakte nooit het lager onderwijs af of ging enkel in de winter naar school. In de zomer was er teveel te doen op het land, en waren alle handen nodig. De klasjes waren over-

afdeling in de kijker [Limburg]

Een beetje cijfermateriaal...

Limburg is een vrij dun bevolkte provincie: 333 inwoners per km². In Vlaanderen wonen er 445 inwoners per km² en in België 34 inw/km². Er wonen ongeveer evenveel mannen als vrouwen. Zou het daarom zijn dat de Limburgers ook bekend staan als gelukkige mensen? Limburg is een verbijsterend jonge provincie, de helft van de inwoners is jonger dan 40 jaar. De prognose van de bevolkingsgroei is dan ook positief. Bovendien is Limburg een multiculturele provincie. Op een bevolking van in totaal 805.786 wonen er 64.444 niet-Belgen in de provincie. De helft daarvan zijn Nederlanders (32.513). De grootste groep daarna zijn de Italianen (12.725), gevolgd door de Turken, Marokkanen, Spanjaarden en Grieken. Een 7.979 mensen zijn verdeeld over nog heel wat andere nationaliteiten.

De grootste tewerkstelling vind je in de tertiaire sector: 164.135 mensen. Openbare besturen, onderwijs en diensten nemen hier het leeuwendeel van de tewerkstelling voor hun rekening: ongeveer de helft. De transportsector (vervoer – opslag – ...) neemt hier 11% (14.212) van de tewerkstelling voor zijn rekening. In Vlaanderen neemt de transportsector slechts 7,2% in. En in België 7,1%. In de industrie worden nog een kleine 70.000 mensen aan het werk gezet. De grootste brok hier vind je terug in de metaalsector en de automobielenijverheid (ongeveer de helft).

Op het vlak van de werkloosheidsgraad scoort Limburg slechter dan het gemiddelde in Vlaanderen; 8,6% ten opzichte van 6,9%.

En ook op het gemiddelde netto jaarinkomen scoort men in Limburg (gemiddeld € 11.460,00) lager dan in Vlaanderen (€ 12.521,00) of België (€ 11.749,00).

En onze vakbond...

Wegwijs ging praten met de Limburgse BTB-afdeling - Eddy Graller, gewestelijk secretaris en zijn medewerksters Christel Evers en Mia Leurs. Eddy was in vroeger tijden de verantwoordelijke secretaris voor de mijnwerkers. Nog altijd nemen zij een warm plekje in zijn hart.

"De mijnsluitingen in de periode 1987 – 1996 betekende een zware klap voor de regio. En niet alleen op economisch vlak, ook op het vlak van tewerkstelling en het welzijn van de mensen werden diepe wonden geslagen. Er gingen een 18.000 arbeidsplaatsen verloren. Gelukkig kon dit voor een gedeelte opgevangen worden door de logistieke sector. De centrale ligging van Limburg in Europa en de talenkennis van de limburgers waren hierin belangrijke argumenten. De logistieke sector kon zich vervolgens ontwikkelen dankzij de gelden die vrijgemaakt werden uit Europese middelen voor de reconversie. Die middelen werden

Reconversie van de oude mijnsite van Winterslag

Samen met Eddy Graller, gewestelijk secretaris BTB Limburg, verken ik de oude mijnsite van Winterslag. Het is een boeiend verhaal.

"In 1917 haalde men de eerste steenkool boven in Winterslag. Nog geen eeuw later konden die mijnen alweer hun deuren sluiten, ze waren onrendabel geworden. En toch 'delven' we hier nog steeds kolen. Hier zie je de 'terrils' – de oude mijnstorten. Op dit moment worden zij afgegraven en weer aangelegd. De nog bruikbare kolen worden eruit gewassen en geleverd aan de elektriciteitscentrales van Electrabel. Jammer, dat we niet naar boven kunnen, anders had je een prachtig zicht op de ruime omgeving."

"Tegelijkertijd met de zoektocht naar alternatieve tewerkstelling voor 22.000 kompels moest er ook een creatieve oplossing gevonden worden voor de mijnterreinen. In het kader van het Hermes-project kwam hier in Winterslag een logistieke zone met een aantal internationale bedrijven, een container-terminal en Genk-goederen, het snelst groeiende goederenvervoerstation van de NMBS in België. Samen goed voor duizenden vierkante meters opslag- en overslagruimte en een tewerkstelling van een duizendtal werknemers (arbeiders en bedienden samen)."

"Deze mijnsite bestaat in totaal een oppervlakte van verscheidene tientallen ha. Ruimte genoeg, dus, men probeert een evenwicht te krijgen tussen woon- en culturele bestemmingen. Een gedeelte van de oude mijnsite wordt opengesteld voor publiek. Daarom moeten de machinegebouwen, de schachten en de tunnels toegankelijk blijven. Om alles een beetje beter te structureren is er een informatiecentrum gemaakt.

Daarnaast wordt de uitbouw van een congresinfrastructuur voorzien omdat die oude gebouwen natuurlijk een unieke locatie vormen."



De 'terrils' op de mijnsite van Winterslag

Container terminal >

Logistiek bedrijf



Goederenvervoer per spoor >



< Oude mijnschacht



eveneens gebruikt om de omscholing van mijnwerkers naar de logistieke sector te financieren. Bovendien deden zowel de Vlaamse als de provinciale diensten buitenlandse handel zeer veel inspanningen om nieuwe grote investeerders aan te trekken."

"Bij de sluiting van de mijnen werden het merendeel van de mijnwerkers op pensioen gesteld. De geleverde financiële en diplomatieke inspanningen kwamen gedeeltelijk ten goede aan de wedertewerkstelling van sommigen onder hen, maar het waren toch vooral de kinderen van die mijnwerkers die er gebruik van hebben gemaakt. Het zijn vooral zij die werk hebben gevonden in de nieuwe sectoren. Op die manier werd de toekomst van de jongere generatie een stuk verzekerd.

"In een drietal regio's werden bedrijventerreinen opgestart voor logistieke activiteiten. In Genk, waar onder andere Ikea, H. Essers, L-D-M een plaatsje vonden, worden een 800 arbeiders tewerkgesteld. Er is eveneens ruimte voorzien voor bedrijfjes die zich specialiseren in nieuwe technologieën (milieu e.d.m.). In Genk wordt de oude kolenhaven ontwikkeld tot een moderne containerhaven. In Tongeren, met een tewerkstelling van ongeveer 1000 arbeiders, vonden begin de jaren '90 onder andere SKF, TNT, Staples een plaatsje. Een derde project in Opglabbeek stelt ongeveer een 400-tal arbeiders tewerk. Het terrein van de vroegere meubelfabriek Velda werd opgekoofd door een privé-investeerder. Deze verhuurt de grote hallen aan bvb Excell. Zij werken in onderaanneming voor firma's die actief zijn op de welzijnsmarkt. Het is de bedoeling om het volledige terrein in te richten voor bedrijven die zich specialiseren in medische producten. Het zijn stuk voor stuk grote logistieke bedrijven met elk een eigen specialisatie. Diversiteit is gewaarborgd. En juist omdat het grote internationale spelers zijn wordt enige stabiliteit gegarandeerd."

"Verbonden aan die logistieke bedrijven vind je een keten van transporteurs. De tewerkstelling in het geheel van de transportsector is vrij evenwichtig verdeeld over transport en logistiek."

"Sinds mijn aanstelling als secretaris voor BTB in Limburg in 1994, na de mijnsluiting, begeleidde ik drie maal de sociale verkiezingen. We kenden een geleidelijke groei. Waar we in 1995 kandidaten hadden op 7 bedrijven, groeiden we in 2000 naar 28 bedrijven. En bij de laatste verkiezingen vorig jaar konden we in 34 bedrijven kandidatenlijsten indienen. In quasi al die bedrijven hebben wij verkozenen. Bovendien hebben we een goeie spreiding zowel in de regio als in de bedrijven zelf."

"Onze verhouding ten opzichte van het ACV??? Ik vergelijk het altijd met de interprofessionele vakbonden. En wij scoren niet slecht. In de transportsector nemen wij ongeveer 50% in. Dat geeft ons een interessante positie, zowel in de sector als in de eigen organisatie."

"En ook in ons ledenaantal zijn wij gegroeid sinds 1994, ik hoef hier

afdeling in de kijker [Limburg]

niet bescheiden over te doen. Op 10 jaar kenden wij een verdriedubbeling van ons ledenaantal. Toch wel het resultaat van consequent en hard werk zowel van de mensen hier op het secretariaat als van onze mensen in de bedrijven. Op beide niveaus streven wij ernaar om zeer kort op de bal te spelen. Wij hebben een militantenraad

van een 80-tal militanten, die regelmatig samenkomt. Voor onze militanten uit elke sector organiseren wij twee vormingsdagen per jaar (dus 6 in totaal). Op die manier blijven onze mensen bij met het sectorale nieuws. Bovendien vinden wij het belangrijk dat onze verkozenen en onze syndicale deleges goed gevormd worden. Het merendeel van hen neemt dan ook deel aan de interprofessionele syndicale vorming van het gewest. En op die manier worden onze mensen goed gewapend om op het terrein hun syndicale taak naar behoren uit te voeren.

"Ons ledenbeheer hebben wij zelf in handen, op die manier kunnen wij alles nauw opvolgen. Dat kort op de bal spelen drijven wij door in alles. Ook in het dienstbetoon. Onze leden weten zeer vlug hoe de zaak ineenzit en wat wij gaan doen. Wij geven louches werkgevers ook weinig respijt. Indien zij onvoldoende snel of bevredigend reageren wordt de zaak ingeleid voor de rechtbank. Wij winnen 90% van de door ons ingeleide zaken. Dit is niet zonder effect op die firma's, een volgende keer reageren zij sneller, en zij worden gestimuleerd om de arbeidswetgeving en de CAO's correcter toe te passen."

"Nee, de echte gangsters, daar krijgen we geen vat op, nee ook niet via de rechtbank. Op dergelijke bedrijven is niets in orde. Hoe kleiner trouwens een bedrijf hoe groter de kans dat we er dossiers tegen hebben lopen op de arbeidsrechtbank. De werkgeversfederaties zouden kunnen ingrijpen moesten zij dat willen. Zij zouden bijvoorbeeld de toegang tot het beroep moeilijker kunnen maken. Dat zou het ook voor de correcte werkgevers aangenamer maken, en de naam van de sector zou er alleen maar bij



gebaat zijn. Bovendien is bij dergelijk bedrijfjes de arbeider altijd de dupe, want bij faillissementen komt zijn eis pas op de 3de plaats, na de banken. Eigenlijk is dit een schande. Het gaat echt wel over het inkomen van mensen die meestal al niet correct werden verloond."

"Eindigen met een positieve noot? Maar dit is een positief verhaal, Limburg is een regio waar heel veel gebeurt. Laat ons nu vertrekken naar de terreinen van de mijnen in Winterslag waar je in de praktijk kan zien hoe de oude mijnsites nieuwe bestemmingen kregen..."

Afhandeling op luchthavens

Indexatie vanaf 1 februari 2005 voor
het **garagepersoneel van het
paritaire subcomité 140.08**

Rubriek **Afhandeling in de
Luchthavens – Nieuwe lonen**

Lonen 38u week	
Functie	Uurloon in Euro
Hulpwerkman service	9,79
Hulpwerkman service (10 jaar anciënniteit)	10,24
Hulpwerkman service (20 jaar anciënniteit)	10,75
Hulpwerkman	10,24
Hulpwerkman (10 jaar anciënniteit)	10,75
Hulpwerkman (20 jaar anciënniteit)	11,27
Geoefende hulpwerkman	11,27
Geschoolde 2de categorie	12,49
Geschoolde 1ste categorie	13,10
Buiten categorie	14,03

Lonen 39u week – 6 betaalde compensatiedagen	
Functie	Uurloon in Euro
Hulpwerkman service	9,60
Hulpwerkman service (10 jaar anciënniteit)	9,97
Hulpwerkman service (20 jaar anciënniteit)	10,47
Hulpwerkman	9,97
Hulpwerkman (10 jaar anciënniteit)	10,47
Hulpwerkman (20 jaar anciënniteit)	10,97
Geoefende hulpwerkman	10,97
Geschoolde 2de categorie	12,16
Geschoolde 1ste categorie	12,76
Buiten categorie	13,66

Indexatie met 2% vanaf 1 januari 2005 – 38u/week		
Categorie	Functie	Uurloon in Euro
A	Schoonmaakwerk	9,5365
Bo	Beperkte taken binnen de koerieractiviteiten of leidinggevend over A	9,5550
B	Bo na 6 maanden tewerkstelling	9,7825
Co	Behandeling vracht en zendingen inclusief koerier Eerstelijns onderhoud gebouw en machines Vervoer van en naar het vliegtuig van passagiers, vracht, catering en documenten	10,4200
C	Co na 6 maanden tewerkstelling	10,6630
D	Hulpploegbaas	11,1135
E	Ploegbaas Tweede en derdelijns onderhoud aan machine	11,4855

Studenten: 90% van het aanvangsloon van A
Arbeid in ploegen: bijzondere toeslag op ondernemingsniveau

[uit De Nieuwe Werker – 11/02/2005]

Het ABVV zegt met 52% "neen" aan het ontwerp interprofessioneel akkoord (IPA)

Een waarschuwing aan het patronaat

Het ABVV zei "neen" aan het ontwerp-IPA. De beslissing viel met een kleine meerderheid: 52% tegen, 44% voor en 4% onthouding. Dit resultaat kwam er op 7 februari en was de afronding van een lang proces van consultatie in de professionele, gewestelijke en intergewestelijke afdelingen.

Betoging
"Handen af van ons
brugpensioen
21/12/2004"



Betekent deze stemming een afwijzing van de onderhandelaars? Zeker niet! In de verschillende instanties waar de consultaties gehouden werden, werd telkens met nadruk onderstreept dat de twee onderhandelaars zeer belangrijk werk leverden en dit in een zeer moeilijke context. Het was dan ook met handgeklap dat André Mordant en Xavier Verboven verkozen werden in hun mandaat van Voorzitter en Algemeen Secretaris, mandaten die ze ad interim bekleedden sinds het vertrek van Mia De Vits.

André Mordant en Xavier Verboven hebben goed onderhandeld en het ABVV heeft hen dan ook gemandateerd om onze vakbond te vertegenwoordigen bij de volgende moeilijke onderhandelingen die zich aankondigen, nl. de onderhandelingen over de eindeloopbaan en over de herfinanciering van de sociale zekerheid.

De Nieuwe Werker had een gesprek met beide onderhandelaars.

Waarom die weigering?

A. Mordant > Al sinds de maand juli krijgen we van het patronaat provocatie na provocatie: het brugpensioen, de index evenals de baremieke verhogingen werden in vraag gesteld. Sommige werkgevers willen nog een stapje verder gaan en vragen arbeidstijdverlenging tot 40 uur, nog andere willen de 'opting out' invoeren voor CAO's (dit komt neer op het niet toepassen van CAO's die hen niet goed uitkomen). ... Een duidelijke sfeerschepping dus. Dit alles wekte de indruk dat het patronaat het spel niet correct wou spelen. Vandaar dit afwijzen, een waarschuwing die de precieze inhoud van het ontwerpakkoord overstijgt.

X. Verboven > Die dramatisering van het patronaat heeft de werknemers inderdaad op de zenuwen gewerkt. Bovendien werd het vertrouwen geschokt door de manier waarop plaatselijke situaties, zoals Splintex en Van Hool, afgehandeld werden: de directie schrok er niet voor terug om deurwaarders op de werknemers af te sturen en dwangsommen te laten opleggen.

A. Mordant > Bovendien was het ontwerpakkoord pas rond of sommige werkgevers verklaarden al dat de indicatieve norm van 4,5 % (zoals de tekst zegt) een imperatieve norm was. Het Belgische en het Griekse patronaat volgen bovendien de Europese Commissie Barroso die het sociale en milieulijk van het proces van Lissabon in vraag stelt. Ik herhaal wat anderen al voor mij gezegd hebben: géén terugkeer naar het Thatcherijdsperk. Ook elders in Europa krijgen we te maken met

arbeidstijdverlenging, denken we maar aan Frankrijk, waar de 35 uren-week in vraag gesteld wordt. Dit offensief is onaanvaardbaar!

Het luik werkgelegenheid kreeg veel kritiek?

A. Mordant > Ja, de grootste kritiek ging naar het luik werkgelegenheid. We mogen niet vergeten dat ons land 600.000 werklozen telt, geen wonder dat onze mensen het idee niet wilden slikken om voorrang te verlenen aan overuren boven nieuwe aanwervingen...

X. Verboven > ... temeer omdat er aan de overuren fiscale voordelen zouden verbonden worden.

A. Mordant > Door die kwestie van de overuren zaten de onderhandelingen meermaals aan de rand van een breuk. De werkgevers wilden die immers aan de individuele werknemers opleggen, zonder enig collectief overleg. Wij zijn erin geslaagd daar "grendels" op te plaatsen. In bepaalde situaties zijn overuren inderdaad nodig voor de goede gang van zaken van het bedrijf, dat betwisten we helemaal niet. Maar van overuren een systeem maken, dat schaadt de tewerkstelling. Ook hieraan wilden vele tegenstemmers herinneren. Bovendien is deze maatregel discriminerend voor zo'n 40 % vrouwen die deeltijds werken en die buiten het stelsel van de overuren vallen.

Was er tijdens de discussies veel kritiek op de indicatieve loonnorm van 4,5 %?

A. Mordant > Er was kritiek op, ja, vooral dan vanuit de bedienden die dan ook massaal tegenstemden, zowel bij ons als bij het ACV. Trouwens, 4,5 % over twee jaar betekent dat er maar weinig marge overblijft als daar al de index en de baremieke verhogingen van afgetrokken worden. (nvdr: de 'norm' omvat de index, maar ook de leeftijd- of anciënniteit-toeslag die bedienden wel en arbeiders niet krijgen)

Dan is er ook nog het minimumloon. Dit wordt opgetrokken: de regering heeft daarvoor 40 miljoen € uitgetrokken. Maar de verhoging gebeurt eens te meer netto. Wij willen een verhoging van het brutobedrag, want dat dient immers als basis voor de berekening van de sociale uitkeringen. En precies deze verbetering van het lot van de minst bedeelden wil het patronaat niet toestaan. Dit is ontoelaatbaar. De waarheid is dat de uitkeringen voor werklozen, die nu nog met versterkte controles af te rekenen krijgen, zo laag zijn dat ze er nauwelijks van kunnen overleven. Het "neen" van het ABVV werd als een catastrofe voorgesteld, als een communautaire catastrofe, een bedreiging zelfs voor het Belgisch sociaal overlegmodel.



en blijven de grote instrumenten van de federale solidariteit, waarvan de organisatie en de toekomst op federaal vlak overlegd moeten worden. Maar overleggen betekent nu ook weer niet dat men over alles akkoord moet gaan.

Laten we terugkeren tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord. Wat zal er nu gebeuren?

A. Mordant > De bal ligt nu in het kamp van de regering.

Het ACV vraagt de regering het akkoord onverkort toe te passen. Wat denkt u daarvan?

A. Mordant > Als men "neen" zegt, is het niet om dan "ja" te zeggen. Als de regering de punten overneemt die bij ons verworpen werden, dan rijst er een probleem, zoveel is duidelijk. Maar als ze de positieve punten overneemt, dan kunnen we dat alleen maar toejuichen. Ik denk niet dat het ACV op dit punt erg veel van ons standpunt afwijkt.

X. Verboven > Er is het interprofessioneel akkoord, maar daarnaast heb je ook de eindeloopbaan, met afspraken voor de lange termijn, en ook de herfinanciering van de sociale zekerheid. Wij zullen nu gaan informeren en sensibiliseren over die ontzettend belangrijke thema's. Moeten we daarbij een beroep doen op onze militanten, dan zullen we dit doen en de anderen zullen er rekening moeten mee houden! De eenheid van het ABVV zal onze kracht zijn voor de komende onderhandelingen.

Begrijpt u deze manier van voorstellen?

A. Mordant > Nee, helemaal niet! Wij zijn een democratische organisatie, dit betekent dus dat wij raadplegen. Wanneer je een raadpleging houdt, krijg je soms een "nee", dat is gewoon het normale democratische spel. Het blijft niettemin een krappe meerderheid: 52% neen, 44% ja en 4% onthoudingen.

Wijst dit niet op een breuk, misschien zelfs een communautaire breuk, binnen het ABVV?

A. Mordant > Absoluut niet! De ja- en de neestemmen zijn verdeeld over het hele land. Binnen de grootste arbeiderscentrale, de Algemene Centrale, stemde de afdeling Antwerpen bijvoorbeeld tegen en de afdeling Luik voor. Het is waar dat de Waalse en de Brusselse Intergewestelijken tegengestemd hebben en de Vlaamse voor, maar met een uiterst kleine meerderheid, minder dan 52%...

X. Verboven > Er is geen breuk, noch een communautaire noch een andere, gewoon omdat iedereen de argumenten van de ander begrijpt en omdat zelfs de voorstanders niet enthousiast ja gestemd hebben, vooral omwille van de overuren en de gedeeltelijke defiscalisering ervan. En diegenen die tegengestemd hebben deden dit ook met enige tegenzin omwille van de positieve punten uit het ontwerpakkoord: de verlenging van de brugpensioenen, het toegankelijk maken van het fonds van sluiting van ondernemingen voor werknemers uit KMO's, de tegemoetkomingen voor arbeidsgehandicapten, de inkomenscompensatie voor werknemers die na 20 jaar willen overstappen van nacht- naar dagwerk, de koopkrachtverhoging voor de laagste lonen...

Iedereen was zich bewust van de dubbele lezing die men over de loonnorm en het minimumloon kon doen. Zeker, de loonnorm is laag, maar wel indicatief! En ja, het interprofessioneel bruto minimumloon wordt niet verhoogd, maar er wordt wel 40 miljoen euro uitgetrokken voor de lage lonen. Het was het eeuwige dilemma tussen diegenen voor wie de fles halfleeg is en diegenen voor wie de fles halfvol is.

Wat nu? Het ACV keurde het ontwerpakkoord goed. Zal het ACV zijn handtekening zetten? Zal u opnieuw onderhandelen?

A. Mordant > De werkgevers willen niet opnieuw aan tafel gaan zitten. Het ACV zal niet tekenen, het wil de syndicale solidariteit niet doorbreken. Dat is een houding die wij appreciëren. Temeer omdat die vakbondssolidariteit onontbeerlijk is voor de komende twee onderhandelingsrondes: die over de eindeloopbaanproblematiek en over de herfinanciering van de sociale zekerheid. Om te antwoorden op het probleem dat u bij het begin van dit interview opwierp, zeg ik in alle duidelijkheid: wij zullen niet aanvaarden dat onze afwijzing van het ontwerpakkoord gebruikt wordt om het bestaan zelf van het federaal overleg in vraag te stellen. Het arbeidsrecht en de sociale zekerheid zijn

Opeenvolgende arbeidsongeschiktheden van verschillende aard zonder werkhervatting

Moet je dan als werkgever telkens gewaarborgd loon betalen?

Wanneer twee arbeidsongeschiktheden van een verschillende aard elkaar opvolgen zonder dat de werknemer het werk hervat heeft, moet de werkgever niet opnieuw gewaarborgd loon betalen voor de tweede arbeidsongeschiktheid. Zelfs niet indien de geneesheer van de werknemer bevestigt dat het hier om een arbeidsongeschiktheid van een andere aard gaat (bv. ziekte na arbeidsongeval).

Volgens het Hof van Cassatie heeft de werknemer immers geen recht op een nieuw gewaarborgd loon voor de tweede arbeidsongeschiktheid indien er slechts één enkele periode van schorsing van de overeenkomst is, zonder werkhervatting.

Let wel, indien het gewaarborgd loon krachtens de eerste arbeidsongeschiktheid nog niet volledig uitgeput was, zal de werkgever wel nog het resterend gedeelte van het gewaarborgd loon verder moeten betalen.

Voorbeeld

Een arbeider is tewerkgesteld in een 5-dagenweek met normale arbeidsprestaties van maandag tot en met vrijdag. Hij is afwezig wegens een arbeidsongeval van 6 december tot en met 8 december 2004. Op 9 december zou hij het werk moeten hervatten, maar hij meldt zich 's ochtends ziek en bezorgt een medisch attest voor een periode vanaf 9 december tot en met 15 december 2004. Voor de dagen van 6 december tot en met 8 december is de werkgever het gewaarborgd loon aan 100% verschuldigd. Vermits de periode van loonwaarborg nog niet is uitgeput, zal de werkgever voor de dagen van 9 en 10 december nog gewaarborgd weekloon aan 100% betalen. Voor de ziekteperioden die vallen tussen 13 december tot en met 15 december krijgt de arbeider zijn loon aan 85,88%.

Tsunami - In naam van de solidariteit

Niemand kan onverschillig blijven tegenover de catastrofe die de tsunami heeft aangericht. De wereldwijde golf van solidariteit vindt ook veel gehoor in de vakbondswereld. Hoewel het ABVV weet dat vele leden en geledingen niet gewacht hebben om hun solidariteit te betuigen, wilde het toch niet achterwege blijven.

Het ABVV koos voor een gemeenschappelijke actie met het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (IVVV) dat 234 vakbonden telt uit 152 landen waarvan er verscheidene door de vloedgolf getroffen werden.

Daarom richt het ABVV een oproep tot alle mannen en vrouwen om bij te dragen aan een syndicaal solidariteitsfonds bestemd voor de heropbouw in de getroffen zones. Het ABVV zelf heeft weinig directe vakbondspartners in de regio (onze samenwerking betreft eerder Afrika en Zuid-Amerika) maar het IVVV onderhoudt via zijn regionale organisatie ORAP rechtstreekse en permanente contacten.

BTB vraagt aan al zijn leden om gevolg te geven aan de solidariteitsoproep van het ABVV. Met hun oproep tot "syndicale" solidariteit willen het ABVV en het IVVV helemaal niet "cavalier seul" spelen. Wel willen ze de middelen van de georganiseerde vakbeweging aanwenden opdat de hulp wel degelijk in het belang van de bevolking gebruikt wordt.

Door te helpen met de heropbouw van het productieapparaat (wat kan gaan van vissersboten tot landbouwinstallaties en fabrieken) en van de werkmiddelen van de vakbondsstructuren willen wij nieuwe kansen geven aan grote groepen mensen. Het is namelijk zo dat de tewerkstelling van één iemand vaak een inkomen betekent voor zes of tien familieleden.

En die tewerkstelling moet in fatsoenlijke omstandigheden gebeuren. Een belangrijke doelstelling die des te doeltreffender gerealiseerd zal kunnen worden als ook de werknemersorganisaties er nauw bij betrokken worden.

We moeten er echter ook voor zorgen dat het huidige solidariteitsplan niet alle middelen opslorpt en mogen zeker niet vergeten dat er fundamentele maatregelen nodig zijn (verhoging van de ontwikkelingshulp, kwijtschelding van de schulden, billijke en ethische handel...) om de grote meerderheid van de bevolking uit de derde wereld (en niet alleen uit Azië) uit de vicieuze cirkel van uitbuiting en armoede te halen. Want dit blijft een van de hoofddoelstellingen van onze vakbeweging.

Uw bijdrage kunt u storten op de speciale rekening Solidariteit Azië 132-5019717-08

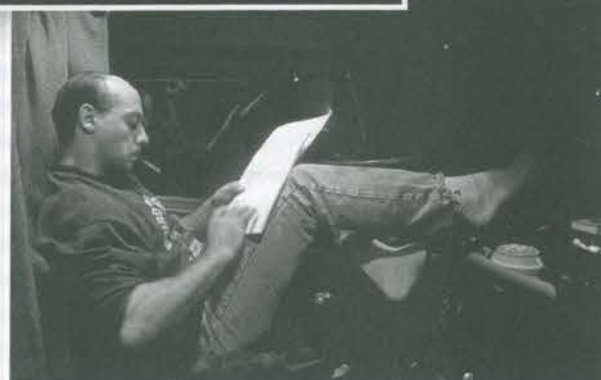
Meer informatie op: www.icftu.org & www.abvv.be

Gent ondersteboven - Zondag 17 april 2005

Een dag vol feest en cultuur — en een echte aanrader voor onze leden. Een organisatie van Linx i.s.m. ABVV Scheldeland.



"vervoering"
Véronique Vercheval



Maar vooral er is 3TAKT: motortreffen voor het goede doel. Langs 3 schitterende provinciale domeinen 'Het Leen' in Eeklo, 'Puyenbroek' in Wachtebeke en 'De Gavers' in Geraardsbergen. De opbrengst komt ten goede aan het Aidsproject in Zuid-Afrika, dat Linx i.s.m. ABVV steunt. Bruno Tobback rijdt op kop.

Inschrijven kan de dag zelf en kost € 6,00. Schrijf je in voor 1 april (en betaalt) dan ontvang je een waterbestendig en scheurvast roadbook.

Startpunt: Anseeleplein (Gent) tussen 9u30 en 10u30.

Eindpunt: Feestpaleis-Kunstencentrum Vooruit (Gent).

Duur: ca. 4 à 5 uur.

Route: ca. 200 km, roadbook bij start

Extra-info: Aids is een van de grootste doodsoorzaken bij de vakbondskaders en —leden in Zuid-Afrika. Maak de Zuid-Afrikaanse vakbond sterker en steun die Aidsprojecten.

En ook is er een unieke fototentoonstelling — absoluut primeur: "Camionneurs" — Foto's van Vercheval — La Louvière.

De appel valt niet ver van de boom. Ook niet in de familie Vercheval. Vader Georges Vercheval is een naam als een klok. Ere-directeur van het fotografiemuseum in Charleroi. De dochter maakte een verslag van de camionneurs, die stoere mannen van de weg.

ABVV-lokettenzaal — Vrijdagmarkt 9 — Gent.

Toegang gratis.



"3TAKT"
affiche

ERRATUM IN DE AGENDA 2005

Sécrétariat UBOT Tournai
Rue des Maux 26 - 7500 Tournai
Tél. : 069/53 27 92 ou 069/88 18 62.
Fax.: 069/22.00.29.
Secrétaire Philippe Dumortier
fgbtvd.dumortier@computron.be
Propagandiste Jean-Marie Lamarque

Om onze leden nog beter, en vooral nog sneller, te informeren ...

willen wij graag dat je ons een mailtje stuurt met volgende gegevens: Je naam, je rijksregisternummer, je adres, je bedrijf, je subsector (bvb. goederenvervoer, autobus, logistiek) Je mag deze mail sturen naar **veronique.de.roeck@btb-abvv.be**. Vanaf dan mag je geregeld de elektronische nieuwsbrief verwachten. Deze verschijnt op het moment dat er in één van de sectoren nieuws te melden valt.

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.