

**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

■ **Gent – Aalst – Dendermonde**
Secretaris Georges Maes – btb.gent@skynet.be
Propagandist Eddy Coene – eddy.btb.gent@skynet.be

■ **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
vrijdagnamiddag 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.roeselare1@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 8u30 – 12u00

■ **8000 Brugge – Zilverstraat 43**
tel.: 050/44.10.44 – fax.: 050/54.42.53
woensdagnamiddag ENKEL op afspraak
Secretaris Renaud Vermote btbzee@scarlet.be

PROVINCIES 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^{ère} 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 fgtbtvd.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} 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 fgtbtvd.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 Edouard Herfs

In dit nummer info over**3** Editoriaal | **4** Afhandeling opluchthavens. Baanbrekend pro-
tocolakkoord | **6** Flight care:Of hoe het niet moet! | **12** Auto-
bussen & autocars: Wat kan het
sociaal fonds voor jou doen? | **16**Goederenvervoer & -behande-
ling: Deloyale concurrentie | **18**verkeer: Rijd je morgen met een
digitale tachograaf in je vracht-
wagen? | **20** Verhuizingen:Verhuizer-drager & verhuizer-
inpakker: Nieuwe beroepen via
leerovereenkomst | **22** Watmaakt werk werkbaar: Nieuw
informatiedossier SERV – STV
Innovatie & Arbeid!

inhoud

Editoriaal	3
Afhandeling op luchthavens	4
Autobussen en autocars	12
Handel in brandstoffen	14
Taxi's	15
Goederenvervoer en behandeling	16
Verhuizingen	20
Allerlei	22

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 i". 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 De Graeve	Vertaling
Rita Lemmens	
Annemie Craeye	Foto's
Arnout Fierens	Cartoons

Editoriaal

De vakantie is voor de meesten onder ons weer voorbij. Ik hoop dat iedereen van zijn welverdiende rust genoten heeft. Als de batterijen goed zijn opgeladen, dan kunnen wij deze drukke en stresserende wereld weer aan voor een tijd. En die energie gaan wij nodig hebben dit najaar. In de eerste plaats is er de eindeloopbaanproblematiek die zijn beslag moet krijgen in de volgende maand(en). Wij moeten op uw medewerking kunnen rekenen indien deze besprekingen niet gunstig evolueren.

In de tweede plaats zijn er de onderhandelingen over de arbeids- en loonsvoorwaarden in de verschillende sectoren. Ik doe hier een oproep aan de werkgeversorganisaties om hun vertragingstechnieken te stoppen. Dit kan zo niet langer verder. Het jaar is bijna voorbij zonder dat er resultaat is geboekt. Ik zou hen aanraden om zo snel mogelijk terug aan tafel te gaan om op een ernstige manier te onderhandelen. Op de derde plaats doe ik een oproep aan onze gesprekspartners in de sector van het beroepsgoederenvervoer, zijnde de werkgeversorganisaties en de politiek, om gemeenschappelijk de problemen in het kader van de oneerlijke concurrentie door (il)legale tewerkstelling van chauffeurs uit de lageloonlanden aan te pakken. Ik meen dat wij als sector klare en duidelijke afspraken moeten kunnen maken om hier in België een sociaal bloedbad te vermijden.

In de sector Afhandeling op de luchthavens hebben we goed en slecht nieuws. Het goede nieuws is dat wij daar tijdens de onderhandelingen in geslaagd zijn om een baanbrekend protocolakkoord af te sluiten. Opmerkelijk in dit akkoord is de doorbraak in de toenadering tussen het arbeiders- en bedienende-



statuut. Ook wat de koopkracht betreft zitten wij ruim boven de I.P.A. norm. Het slechte nieuws is het ontslag van een syndicaal afgevaardigde bij de firma Flight Care, waarbij de directie de procedure niet heeft gevolgd. Vanuit de vakbonden is er een stevige reactie gekomen. Op dit ogenblik zitten wij nu met de directie aan tafel onder leiding van een sociaal bemiddelaar. Er dient over dit onderwerp, zijnde bescherming van onze syndicaal afgevaardigden, op het hoogste niveau te worden overlegd om tot een duurzame wetgeving terzake te komen. Zie verder in dit blad. Onze vaste rubriek In de kijker moest wijken voor dit belangrijk onderwerp.

Verder in deze uitgave bekijken we wat men moet doen als men ziek wordt of een ongeval heeft met werkonbekwaamheid tot gevolg. Een verwittigd man is er twee waard, zegt het spreekwoord.

En "last but not least" de ABVV-BTB agenda. Op de verzending verleden jaar van de agenda samen met ons vakblad kregen wij opbeurende reacties. Door deze werkwijze krijgt ieder lid van onze vakgroep een agenda in de bus. Daarom hebben wij besloten om dat in de toekomst altijd het op die manier te doen. Samen met het nummer van december krijgen jullie hem opnieuw toegestuurd.

In deze Wegwijs krijgen jullie al een voorproefertje van de cartoons. Vanaf de tweede helft van oktober zal de agenda ter beschikking zijn bij jullie delegees in de onderneming of op jullie gewestelijke secretariaten. Wij hopen dat jullie er plezier aan beleeft.

Werner De Clercq
Federaal Secretaris

Afhandeling op luchthavens

Baanbrekend protocolakkoord

Een voorbeeld voor het PC 140 | Een doorbraak in koopkracht
Een doorbraak in toenadering arbeiders- en bediendenstatuut

Op 6 juli 2005 sloten wij een protocolakkoord met de werkgevers van de subsector 140.08 – Afhandeling in de luchthavens voor de periode 2005 – 2006. Dankzij de hardnekkigheid van de onderhandelaars van het ABVV-BTB bereikten wij een akkoord dat ruim boven de vooropgestelde regeringsrichtnorm van 4,5% eindigt.

Belangrijk om weten is dat de werkgevers bij de start van de onderhandelingen uitgingen van 3 indexeringen tijdens deze onderhandelingsperiode. In hun redenering betekent alleen dit al een verhoging van de loonkost met 6%. Indien wij hun zienswijze verder volgen dan zal het nu afgesloten akkoord 9% kosten.

Uiteraard volgden wij deze redenering niet. Soms tellen werkgevers wel eens dubbel, daar doen wij niet aan mee. Strikt genomen mag je voor de periode 2005-2006 slechts 2 indexen in aanmerking nemen. De index van januari dit jaar werd reeds verrekend in de CAO 2003-2004.

Deze CAO, van het paritaire subcomité 140.08, is een voorbeeld voor de ganse sector van het wegvervoer en de logistiek. Wij raden de werkgevers van de 140.04.09 (wegvervoer & logistiek), 140.01.02.03 (pachters, autobussen en cars), 140.05 (verhuis) 140.06 (taxis) en de 127 (brandstoffenhandel) stellig aan om bij dit examen af te kijken. In deze sectoren werden de onderhandelingen opgestart. De eerste gespreksrondes leverden nog niet veel op. De gesprekken worden verdergezet in het najaar. ABVV-BTB legt altijd de nadruk op de kwaliteitseisen, en wij menen met enige trots te mogen stellen dat we ook op deze vlakken grote vooruitgang hebben geboekt.

Wat realiseren wij nu concreet:

Verhoging koopkracht:

- Verhoging van de **syndicale premie** tot 115 EUR vanaf 2005.
- Vanaf 01/01/2006 een **ploegenpremie** die in alle bedrijven minimum gelijk is aan 0,50 EUR voor de **gepresteerde uren tussen 20u en 22u**, en minimum gelijk is aan 1,20 EUR voor de **uren tussen 22u en 06u**. Gunstiger systemen op bedrijfsvlak blijven van toepassing. Eindelijk werd een minimumploegenpremie vastgelegd voor de totaliteit van de sector. Dit is een belangrijke verwezenlijking.
- **Verhoging van de koopkracht** op de barema's en reële lonen van 0,10 EUR (4 BEF) per uur op 1/12/2005, en van 0,05 EUR (2 BEF) per uur op 01/07/2006. Dit betekent dat er eind 2006 op jaarbasis een verhoging van de koopkracht wordt gerealiseerd van ongeveer 263,46 EUR (10.628 BEF). Dit is **meer** dan de bedienden in PC 226 over dezelfde periode krijgen (23,46 EUR of 936 BEF meer).

Kwaliteitseisen

- Verlenging van de **CAO brugpensioen** van 26/11/2003 tot 31 december 2007.
- Verlenging van de **CAO tijdskrediet** van 26/11/2003 tot 31 december 2007.
- **2 vormingsdagen** per voltijdse equivalente werknemer in dienst op 1 januari 2005 in de periode 2005-2006. De concrete toepassing wordt uitgewerkt voor 1/11/2005.
- **1ste carensdag** per kalenderjaar betaald vanaf 01/01/2007 voor de werknemers met minstens 2 jaar anciënniteit.
- Merkelijke **verlenging van de opzegtermijnen** door de werkgever vanaf 1/1/2007 ingeval van ontslag door de werkgever (uitz. dringende reden of overmacht):

Anciënniteit	Duur opzeg door werkgever
Tussen 3 en 5 jaar	60 kalenderdagen
Tussen 5 en 10 jaar	90 kalenderdagen
Meer dan 10 jaar	120 kalenderdagen

- **Werkgroepen:**
 - Ploegensystemen: inventariseren van de verschillende vergoedingssystemen binnen de bedrijven met ploegenwerk met als doelstelling om op termijn eenvormigheid te realiseren.
 - Rapportering door de preventieadviseurs van bedrijven uit de sector aan het paritair comité over de statistische gegevens inzake ziekteverzuim en arbeidsongevallen en de binnen de onderneming geplande of ondernomen acties met als doelstelling te komen tot een sectorieel advies indien nodig.
 - Sociaal Fonds wordt verdergezet en moet afgewerkt zijn tegen 31/12/2006.
 - Pensioenfonds wordt verdergezet en moet afgewerkt zijn tegen 31/12/2007
- **Tewerkstellingscel:** de werkgevers engageren zich om bij nieuwe aanwervingen gebruik te maken van de kandidaten uit de nog op te richten tewerkstellingscel bij de VDAB voor het Vlaamse landsgedeelte – bij de Forem voor het Waalse landsgedeelte.



Flight care

Of hoe het niet moet!

Om echt te begrijpen hoe de vork in de steel zit dienen we in feite terug te keren naar de periode waar niemand, maar dan ook niemand, het zich kon voorstellen dat Sabena, de Belgische trots, ooit teniet (lees in faling) zou gaan. Ondertussen weten we wel beter!

Na de spijtige en veelbesproken teleurgang van Sabena werden de handling, zijnde gronddiensten die instaan voor o.a. het afhandelen van de bagage, het poetsen van de vliegtuigen e.d., overgenomen door de Spaanse multinational FCC. Deze richtten eerst BGS op wat uiteindelijk zou uitmonden in Flight Care.

Van in den beginne was het voor de vakbonden al duidelijk dat er op sociaal niveau een bijzonder moeilijke periode zou aanbreken. Toen de overname-CAO werd onderhandeld bleek er voor de vakbonden niets anders op te zitten dan te nemen wat er door de Spaanse directie werd voorgesteld (take it or leave it). In de nasleep van het faillissement van Sabena stonden er immers duizenden arbeidsplaatsen op het spel! Hierop aansluitend werd er tussen de vakbonden en de directie maandenlang onderhandeld om een "aanvaardbaar arbeidsreglement" te bekomen. Tot op vandaag de dag spijtig genoeg dode letter Verder dienden de vakbonden, en dit in de verlenging van de sociale verkiezingen van mei 2004, ook over te gaan tot het aanduiden van hun syndicale afvaardiging.



Na moeilijke en bij wijlen bijzonder harde discussies heeft het ABVV, zowel voor de arbeiders als voor de bedienden, als eerste zijn afvaardiging ingediend bij de directie. Toen al waren de eerste tekenen van ontevredenheid van de werknemers merkbaar.

Het tekort aan personeel, oncontroleerbare flexibiliteit, steeds wisselende uurroosters, de loodzware werkdruk, het hoge aantal arbeidsongevallen, de opeenstapeling van tijdelijke contracten, de vele interim-arbeid en vele andere "kleine" en "grote" ongemakken zijn maar een greep uit de klachten die door onze delegees werden vastgesteld en die het voor de werknemers onaanvaardbaar en onhoudbaar maken.

Werknemers en hun vertegenwoordigers zijn geen citroenen die eerst uitgeperst, en daarna weggegooid worden!

Alles kwam uiteraard in een stroomversnelling toen op woensdag 13 juli ACV-vertegenwoordigster in de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, Maria Vindevoghel, werd "ontslagen". Volgens de directie had ze een "zware fout" begaan door buiten haar diensturen aanwezig te zijn op het terrein en tevens geen gebruik te maken van haar badge. Tot daar de stelling van de directie maar ... en dit is wel straf: "Flight Care laat weten dat de ACV-vertegenwoordigster wegens "overmacht" niet langer in dienst is!"

Als ABVV-BTB hebben we onmiddellijk de houding van de directie in dit dossier veroordeeld. Een vakbondsafgevaardigde moet steeds in staat zijn om zijn/haar syndicale opdracht te kunnen vervullen.

Laat een ding klaar en duidelijk zijn, de reden van afdanking, zijnde "overmacht" is voor ons totaal onaanvaardbaar !!! Dit is in strijd met de duidelijke procedure en de huidige reglementering. Indien men wil overgaan tot ontslag van een beschermde werknemer dient men in eerste instantie overleg te plegen met de vakbonden of de zaak, indien het om een zware fout gaat, in te leiden bij de bevoegde Arbeidsrechtbank. Geen van beide stappen werd door de directie van Flight Care ondernomen.

Wel moeten we onze kop niet in het zand steken en durven we stellen dat op een internationale luchthaven de veiligheidsnormen door iedereen moeten gerespecteerd worden. Het gaat hier tenslotte om de veiligheid van alle gebruikers en werknemers van de luchthaven. Onze vakbondsafgevaardigden hebben hierin een belangrijke rol te spelen en dienen ten opzichte van hun col-

lega's een voorbeeldfunctie te vervullen in de naleving ervan. Het zal dan ook niemand verwonderen dat het ontslag de spreekwoordelijke druppel was die de emmer deed overlopen. Het was de aanleiding tot een resem van protest met een actie op de luchthaven tot gevolg.

Groot was onze verbazing toen we tijdens deze actie vernamen dat de Vereniging van Vlaamse Reisbureaus naar de rechter gestapt was en op eenzijdig verzoekschrift een beschikking verkreeg dat de blokkering van reizigers door vakbondsacties verbod. Per "gehinderde passagier" werd door de rechter een dwangsom van € 6.500 opgelegd.

Als BTB aanvaarden we dit allerminst en zullen we blijven strijden tegen het feit dat de rechtbanken in kortgeding tussenkomen in sociale conflicten.

Wel betreuren we de overlast die dit met zich meebrengt voor de reizigers en vakantiegangers. Maar.. indien de directie de regels van het overleg en de procedure had gerespecteerd had dit nooit zover hoeven te komen.

Door de tussenkomst van de rechtbank en om uit de impasse te geraken werd door de vakbonden tevens een onderhoud gevraagd met het Kabinet van Minister van Werk Freya Van Den Bossche. Na het onderhoud met de Kabinetschef, die de situatie onmiddellijk ernstig inschatte, werd sociaal bemiddelaar, Dhr. Leemans, aangesteld.

Gedurende twee dagen werd er in de gebouwen van de Federale Overheidsdienst druk overleg gepleegd tussen de bemiddelaar, vakbonden en directie.

Uiteindelijk kwam de bemiddelaar tot de volgende besluiten (verkort overzicht):

1. De betrokken partijen onderschrijven het oordeel van de sociaal bemiddelaar dat het begrip "overmacht" zijn plaats niet heeft binnen het raam van problemen die zich kunnen voordoen met beschermde werknemers. Dergelijke problemen moeten, zoals trouwens bepaald in de desbetreffende reglementering, voorafgaandelijk ter kennis gebracht worden aan de betrokken vakbonden en dienen via overleg tot een oplossing te leiden.
2. In de loop van de maand september wordt in de schoot van de ondernemingsraad een commissie ad hoc opgericht om te trachten een arbeidsreglement tot stand te brengen. Deze commissie zal bestaan uit de sociaal bemiddelaar, de

leden van de ondernemingsraad, vakbondssecretarissen en ambtenaren van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen, van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk en van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid.

3. Verder zullen er op het bedrijf inspecties uitgevoerd worden door ambtenaren van de Algemene Directie en dit samen met de leden van het Comité voor preventie en bescherming op het werk. Hier engageren de partijen zich om zich te schikken naar de vaststellingen van de voornoemde inspecties en tekortkomingen te herstellen binnen de procedure en tijdschema opgelegd door de bevoegde inspectiediensten.
4. De door ons aangehaalde dringende problemen (personeels-tekort, werkdruk, e.a. ...) dienen tussen 22 en 25 augustus onderhandeld te worden op bedrijfsniveau. Indien zou blijken dat er geen overeenkomst kan bereikt worden zal het verzoeningbureau binnen het Paritair Comité hieromtrent beslissingen nemen. De partijen engageren zich ertoe de eenparige aanbevelingen van het verzoeningsbureau uit te voeren.
5. Betreffende de reïntegratie van de "ontslagen" vakbonds-vertegenwoordigster kon er geen overeenstemming bereikt worden. De sociaal bemiddelaar blijft echter ter beschikking om samen met het ACV, die de kandidatuur heeft voorgedragen, naar een oplossing te streven.
6. Tot slot werd er uiteraard op aangedrongen de sociale vrede te herstellen teneinde de uitvoering van dit besluit niet te bemoeilijken.

Uit deze besluiten kan men afleiden dat de komende dagen, weken en misschien wel maanden cruciaal zullen zijn voor de vakbonden om tot een dialoog te komen met de directie teneinde de arbeidsomstandigheden reëel te verbeteren.

We zullen als BTB trouwens niet nalaten verder te blijven ijveren voor een betere bescherming van onze verkozenen en afgevaardigden en zullen het sociale overleg steeds maximaal aanwenden op tot oplossingen te komen

Bij het ter perse gaan van dit artikel zullen er waarschijnlijk al doorbraken gemaakt zijn in dit netelige dossier. We houden U uiteraard op de hoogte in de volgende editie.

12 augustus 2005

Johan LIEVENS - Secretaris BTB



... VERVOLG 1 - 23 AUGUSTUS

Op 23 augustus 2005 kwamen de partijen opnieuw bijeen om de dringende problemen te bespreken. Er werd op dat overleg een eerste aanzet tot oplossing gegeven voor:

- Syndicale werking - vakbondsafvaardiging: de directie aanvaardt de voordracht van de leden van het ACV, zoals vermeld in hun brief van 30 juni 2005. De delegatie van ABVV-BTB en BBTK en de verdeling van de uren werd reeds door de directie aanvaard.
- Functieclassificatie: uiterlijk tegen 30 april 2006 zal de directie aan alle werknemers een functiebeschrijving overhandigen conform de afspraken hieromtrent in de sectorale CAO's. Deze functiebeschrijvingen kunnen niet leiden tot vermindering van het loon noch van de loonklasse. Bij betwisting kan de sectorale beroepsprocedure in werking worden gesteld. De ondernemingsraad zal de evolutie hiervan kunnen opvolgen.
- Arbeidsorganisatie: De directie zal een constructieve dialoog op gang brengen met de ondernemingsraad omtrent de productiviteit, de arbeidsorganisatie en de bezettingsgraad. Deze dialoog moet als resultaat een instrument beschikbaar stellen om klaarheid in de toestand te scheppen. De ondernemingsraad zal maandelijks een meer verfijnde berekening van de productiviteit krijgen. Concreet houdt dit in dat voor de vluchten behandeld door Belgian Ground Services – Flight Care ook de 'loadfactor' en het aantal passagiers maandelijks zullen worden medegedeeld in de ondernemingsraad. Op deze wijze kan men beter de juiste bezettingsgraad per divisie bepalen en evalueren.
- Uurroosters: vanaf 1 januari 2006 zal elke werknemer kunnen beschikken over zijn individueel uurrooster. Teneinde uurroosterwijzigingen zoveel mogelijk te beperken zal de directie een voorstel doen, bij wijze van voorbeeld via een 'stand-by-regeling', om een betere stabiliteit van de uurroosters te verzekeren.

De evaluatie en ontslagprocedure wordt verschoven naar de bespreking van de werkgroep ad hoc 'arbeidsreglement'.

Omtrent de contracten, hun annexen, de 'split-shifts' en de premies werd geen overeenstemming bereikt. Deze punten worden overgemaakt aan de verzoeningsinstanties van de betrokken paritaire comités. Alle betrokken partijen hebben het engagement aangegaan om de eenparige aanbeveling van deze verzoeningsbureaus uit te voeren.

...VERVOLG 2 – 27 AUGUSTUS

Ondertussen kwamen de onderhandelaars nog eens samen op 27 augustus. Dit nadat er op het bedrijf actie werd gevoerd door de arbeiders. De sociaal bemiddelaar formuleerde opnieuw een voorstel op basis van de besluiten uit de gesprekken op 22 juli en 23 augustus 2005. Wij nemen hieronder het voorstel letterlijk over:

- Het percentage variabel loon op jaarbasis van de arbeiders wordt tijdens de periode 2005-2008 op een gelijk niveau gebracht van dat van de bedienden a rato van 25% per jaar.
- De huidige bestaande regeling voor de studentenarbeid cfr. de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 september 2002 wordt vastgelegd in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst, volgens de huidige gangbare toepassing. Aan de studenten worden geen variabele premies toegekend.
- Alle vaste contracten van onbepaalde duur zullen minimum 75% bedragen, tenzij de werknemer een lager % verkiest.
- De arbeidsorganisatie zal gebeuren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing in het Paritair Comité 226 (bedienden), waardoor de arbeidsduur op jaarbasis wordt vastgesteld en waardoor de variabiliteit in de toepassing van de uurroosters zal worden beperkt. (BV. door de invoering van stand-by perioden)
- Alle stakingsacties en werkonderbrekingen worden onmiddellijk stopgezet.
- Conform het verzoeningsbesluit van 22 juli 2005 zullen de partijen zich schikken naar de éénparige aanbevelingen van het verzoeningsbureau ad hoc.

De sociaal bemiddelaar vraagt aan alle betrokken partijen om geen initiatieven te nemen die de leefbaarheid van de onderneming in gevaar kunnen brengen.

Op woensdag 31 augustus 2005 komt het verzoeningsbureau van het paritair comité opnieuw samen om verder te discussiëren.

... VERVOLG 3 – 31 AUGUSTUS

Het verzoeningsbureau ad hoc kwam bijeen woensdagmorgen 31 augustus 2005. Ad hoc betekent hier dat in de samenstelling van dit bureau zowel het paritair comité van de arbeiders als van de bedienden vertegenwoordigd waren. Bij de voorgaande onderhandelingsvergaderingen maakte men de afspraak dat het besluit van dit verzoeningsbureau bindend voor alle partijen zou zijn, én dus onverwijld moet uitgevoerd worden volgens de afgesproken timing.

Ook belangrijk om te weten: besluiten van een verzoeningsbureau worden genomen in consensus. Dit betekent dat alle partijen akkoord zijn met het besluit. Indien dit niet het geval is kan een verzoeningsbureau geen uitspraken doen, en verwijzen zij door.

In dit gezamenlijke besluit bevestigen de sociale partners de resultaten uit voorgaande onderhandelingsrondes (zie hiervoor). Bovendien dringen zij aan op de onmiddellijke uitvoering volgens de vermelde procedures en datums.

1. De directie zal op de eerstkomende ondernemingsraad een mededeling doen in verband met werknemers met een contract van 75% (in principe alle werknemers met een vast contract). Op dezelfde ondernemingsraad zal zij eveneens een mededeling doen over het mogelijk verloop van klanten en de gestelde vragen aangaande de algemene directeur.
2. De discussie over de aanwezigheid van externe experts op de vergaderingen van Ondernemingsraad en Comité voor preventie en bescherming wordt verwezen naar desbetreffende wetgeving.
3. De gelijkschakeling van de premies tussen de verschillende werknemerscategorieën gebeurt in 4 stappen. Volgende timing wordt vastgelegd:
 - a. 25% op 01/09/2005
 - b. 25% op 01/07/2006
 - c. 25% op 01/07/2007
 - d. 25% op 01/07/2008
 Verdere afspraken worden gemaakt met de syndicale afvaardiging, deze worden vastgelegd in een bedrijfsakkoord.
4. Variabel loon:
 - a. eindejaarspremie wordt verwezen naar de bepalingen in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en naar de beslissingen van de paritaire comités terzake;
 - b. feestdagen en gewaarborgd loon bij ziekte: het gemiddeld variabel loon dient betaald te worden bij feestdagen en in geval van gewaarborgd loon bij ziekte.

5. De werkgroep ad hoc "Arbeidsreglement" moet starten in de loop van de maand oktober 2005 en uiterlijk besluiten op 31 december 2005. Deze werkgroep zal een arbeidsreglement tot stand brengen, en zal zich buigen over de voorwaarden van de collectieve en individuele arbeidsbetrekkingen. De uurroosters zullen opgenomen worden in het arbeidsreglement. Net zo als de afspraak waarbij de arbeidsduur op jaarbasis wordt vastgesteld en waardoor de variabiliteit in de toepassing van de uurroosters wordt beperkt.

6. Over de studentenarbeid zal de onderneming een voorstel van CAO voorleggen aan de betrokken organisaties.
7. Split-shifts moeten maximaal beperkt worden tot 4 per werknemer per maand.
8. Informatie aan de ondernemingsraad: maandelijkse info over de toegekende annexen aan de contracten. Individuele geschillen kunnen met bijstand van de syndicale afgevaardigde besproken worden met de directie.
9. De CAO's van 23 september 2002 moeten door de beide partijen in alle facetten worden nageleefd.
10. Alle partijen worden er bovendien op gewezen dat zij zich uitdrukkelijk verbonden hebben om bovenstaande afspraken uit te voeren.

Het besluit van het verzoeningsbureau is voor heel wat van onze arbeiders een vooruitgang. Het bedrijf blijkt uiteindelijk toch bereid om tot 5% van de loonmassa te investeren in hun werknemers.

Dit resultaat, dat een zeer eerbaar compromis is, konden wij enkel bereiken dankzij de loyale ondersteuning van onze delegaties en militanten. Voortdurend stonden zij met de onderhandelaars in verbinding om hen te informeren en bij te staan. Wij willen hen hier voor uitdrukkelijk bedanken.



Autobussen & autocars

lonen

Rijdend personeel openbare autobusdiensten
in opdracht van De Lijn - PC 140.01

Lonen geldig vanaf 01 juli 2005 – conventionele verhoging

Anciënniteit	uurloon	uurloon tussen 20 en 6 uur	zon- en feestdagen
	Euro	Euro	Euro
0 Jaar	11,5558	12,7558	23,1116
0,5 Jaar	11,6283	12,8283	23,2566
1 Jaar	11,7299	12,9299	23,4598
2 Jaar	11,8489	13,0489	23,6978
3 Jaar	11,9510	13,1510	23,9020
4 Jaar	12,0701	13,2701	24,1402
5 Jaar	12,1460	13,3460	24,2920
6 Jaar	12,3215	13,5215	24,6430
8 Jaar	12,4964	13,6964	24,9928
10 Jaar	12,6782	13,8782	25,3564
12 Jaar	12,7783	13,9783	25,5566
14 Jaar	12,8780	14,0780	25,7560
16 Jaar	13,0913	14,2913	26,1826
18 Jaar	13,1939	14,3939	26,3878
20 Jaar	13,3748	14,5748	26,7496
22 Jaar	13,4781	14,6781	26,9562
24 Jaar	13,5808	14,7808	27,1616
25 Jaar	13,6575	14,8575	27,3150
26 Jaar	13,7604	14,9604	27,5208
28 Jaar	13,8630	15,0630	27,7260
29 Jaar	13,9661	15,1661	27,9322

ARAB - vergoeding	173,48 €
Toeslag zaterdagwerk	15%
Nachttoeslag	1,20 €
Maandelijks toelage	116,57 €
Eindejaarspremie	2.177,82 €
Voorschot EJP	74,37 €
Kledijvergoeding	18,84 €/j of 7,44 € pm
Vergoeding eerste onderbreking	1,60 €

OPGEPAST:

Deze lonen worden op 1 september 2005 verhoogd met 2% wegens het overschrijden van de spilindex.



Wat kan het Sociaal Fonds voor jou doen?

Het Sociaal Fonds is een paritair beheerd orgaan met vertegenwoordigers uit de werknemers- en werkgeversorganisaties en bestaat sinds 1967.

Het hoofddoel van het Sociaal Fonds is de organisatie van de beroepsopleiding in de sector autobussen – autocars. Samen met Forem (Wallonië), VDAB (Vlaanderen) en Bruxelles Formation geeft het Sociaal Fonds de basisopleiding voor het behalen van het rijbewijs D. Om dit op een kwalitatieve manier te kunnen doen beschikken zij over 18 voertuigen, zowel autobussen, touringcars als drie aanhangwagens.

Een kort overzicht van de voordelen door het Sociaal Fonds voor de werknemers:

- Betaling van een vergoeding voor het verlies van het getuigschrift van medische schifting aan de arbeiders die omwille van definitieve ongeschiktheid of een ongeval in het privéleven hun beroep niet langer kunnen uitoefenen. Er is wel een anciënniteitsvoorwaarde in de sector aan gekoppeld. Je moet minstens 10 jaar voltijds in de sector hebben gewerkt.
- Elke arbeider die met brugpensioen wenst te gaan vanaf 58 jaar en die 10 jaar anciënniteit in de sector kan bewijzen, ontvangt van het Sociaal Fonds de helft van het verschil tussen zijn werkloosheidsuitkering en het gemiddelde nettoloon van de twaalf laatste maanden.
- Een voorschot van 74,37 Euro bruto aan de arbeiders van de sector die recht hebben op een eindejaarspremie.
- Het Sociaal Fonds verstuurt de legitimatiekaart naar alle arbeiders van de sector, die opgenomen zijn in het personeelsbestand tijdens het tweede kwartaal van het lopende jaar. Daarmee kunnen de BTB-leden via hun gewestelijk secretariaat hun syndicale premie ontvangen.
- Een vrijverkeerkaart voor de tussen 1978 en 1992 bruggepensioneerde en gepensioneerde arbeiders van de subsector geregelde diensten en met een anciënniteit van 10 jaar in de sector.
- Psychologische bijstand voor alle arbeiders in de sector die het slachtoffer werden van een trauma in het kader van hun privé- of beroepsleven.
- De pool voor chauffeurs.

Meer informatie op de website van het Sociaal Fonds:
www.sociaalfondssocial.be



Handel in brandstoffen

lonen

Indexatie lonen personeel Handel in Brandstoffen Nationaal - PC 127

Lonen geldig vanaf 01 augustus 2005

Wegens overschrijding van het gemiddelde van de gezondheidsindexen van de maanden april, mei, juni, en juli worden de lonen van het personeel van de sector Handel in Brandstoffen aan de index aangepast vanaf 1 augustus 2005.

	Bij indiensttreding	Vanaf 3 jaar anciënniteit	Vanaf 10 jaar anciënniteit	Vanaf 15 jaar anciënniteit
		Euro	Euro	Euro
Handlanger	8,9569	9,1459	9,2328	9,3738
Chauffeur	9,3717	9,5607	9,6475	9,7883
Chauffeur tankwagen	9,8675	10,0565	10,1433	10,2841

De ARAB-vergoeding bedraagt € 0,9357/uur.

Indexatie lonen personeel Handel in Brandstoffen — Oost-Vlaanderen PC 127.02

Lonen geldig vanaf 01 augustus 2005

Wegens overschrijding van het gemiddelde van de gezondheidsindexen van de maanden april, mei, juni, en juli worden de lonen van het personeel van de sector Handel in Brandstoffen aan de index aangepast vanaf 1 augustus 2005.

	Euro	Premie	Totaal Uurloon
Minimum Uurloon	10,2102		10,2102
Kuispersoneel	7,6584		7,6584
Kolen in zak	10,2102		
10 kg		0,1239	10,3341
25 kg		0,1735	10,3837
50 kg		0,2478	10,4580
Chauffeur benzine/gas	10,2102	0,4957	10,7059
Arb. vullen gasfles	10,2102		10,2102
Kuisen ketels schoorstenen	10,2102	0,8676	11,0788
Voor 07.00		2,4789	2,4789
Na 19.00		7,4368	7,4368
Garage geschoolde	10,3497		10,3497
Garage meestergast	10,4624		10,4624

Taxi's

nieuwe lonen

Indexatie van de lonen...140.06...

Garagepersoneel – vanaf 1 augustus 2005

	hulparbeider	3de categorie	2de categorie	1ste categorie	buiten categorie
Euro	8,6398	9,1736	10,0861	10,6228	11,3375
BEF	348,53	370,06	406,87	428,52	457,35

Op 1 augustus 2005 bedraagt het gewaarborgd minimum maandloon: 1.283,34 EURO (51.769 BEF)

OPGELET:

Op 1 augustus 2005 werden de lonen van het locatievervoer eveneens geïndexeerd met 2%.

Het minimumuurloon bedraagt: 8,7132 EURO

De netto-ARAB-vergoeding per uur bedraagt 0,5809 EURO

Goederenvervoer & -behandeling

Deloyale concurrentie

Illegale arbeid, sociale fraude, detacheringfraude, kortom deloyale concurrentie. Meer en meer sectoren hebben er mee te maken. En sedert de uitbreiding van de Europese Gemeenschap kunnen we alleen maar vaststellen dat het probleem enorm is toegenomen.

De federale regering promoot sinds enkele jaren het afsluiten van "partnerschapsovereenkomsten" tussen de overheid en de beroepsorganisaties ter bestrijding van deze deloyale concurrentie. In die sectoren waar dergelijke overeenkomsten bestaan leiden deze overeenkomsten niet altijd tot de verhoopte goede resultaten.

In de transportsector bestaan dergelijke overeenkomsten niet. Veel werkgevers menen dan ook dat de "goede oude" middeleeuwen zijn teruggekeerd en gebruiken alle mogelijke truukjes om aan goedkope arbeidskrachten te geraken. Soms hebben we het over nog net geen slavenarbeid. Sommige firma's menen dat zij voor hun eigen werknemers zomaar economische werkloosheid kunnen aanvragen, terwijl ondertussen het werk verdergezet wordt via ingehuurde buitenlandse chauffeurs. Mensen die geen flauw benul hebben van elementaire arbeidsvoorwaarden en/of enige andere reglementering, en zwaar onderbetaald worden. Schande!

Als ABVV-BTB klagen wij reeds langer deze valse en verachtelijke praktijken aan. Onze militanten en delegees zijn zich trouwens zeer bewust van wat deze toestanden kunnen betekenen voor enerzijds de tewerkstelling, anderzijds de veiligheid op de weg.



Wij kaartten dit reeds enige keren aan op het paritair comité 140. De werkgeversfederaties verkozen zich doof te houden. En ondertussen gaan de misbruiken voort. ABVV-BTB blijft niet bij de pakken zitten. Wij vroegen aan de voorzitter van het paritair comité 140 om binnen het paritair subcomité 140.04.09 een cel deloyale concurrentie op te richten.

Bij een firma uit Gentse schakelden wij de Federale Overheidsdienst Toezicht Sociale Wetten – cel illegale tewerkstelling en de inspectiediensten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in.

Na het onderzoek door deze diensten werd het bedrijf verboden om nog langer de Slowaakse chauffeurs op deze manier tewerk te stellen, met ingang van maandag 29 augustus 2005. Wij volgen dit nauwgezet verder op, en roepen onze militanten en delegees op om dergelijke feiten zo vlug mogelijk te signaleren. Belangrijk hierbij is dat wij over zo volledige en concreet mogelijke (bedrijf – wie – wat – waar – wanneer) informatie beschikken. Enkel zo kunnen wij een degelijk onderbouwd dossier opmaken.

Contact: annemie.craeye@btb-abvv.be

Betekent dit dat werkgevers geen chauffeurs uit de nieuwe EG-landen mogen tewerkstellen? Er zijn ook werkgevers die dit op een goede en wettelijke manier proberen te doen. Zij gaan dan in zee met een Oost-Europese partner, wiens chauffeurs ingezet worden op de lange buitenlandse trajecten. Het binnenlands vervoer en het vervoer naar de buurlanden gebeurt dan bijvoorbeeld met eigen chauffeurs. Op deze manier proberen die werkgevers op een wettelijk correcte manier concurrentieel te blijven. En tegelijkertijd behouden ze de tewerkstelling in België.

AANDACHT – AANDACHT – AANDACHT Wegcontroles

Vanaf eind september tot eind oktober

2005 wordt er door Arbeidsinspectie,

federale politie, douane en FOD

Mobiliteit gezamenlijk gecoördineerde

controles gehouden op het naleven van de

snelheid, tussenafstanden, overbelading,

documenten en (arbeids)vergunningen

en rij- en rusttijden.

AANDACHT – AANDACHT – AANDACHT Syndicale premies

Het Sociaal Fonds verstuurt de formulieren

Syndicale premies reeds in november van

dit jaar aan de gerechtigden. Wij dringen er

bij onze leden op aan om deze formulieren

ONMIDDELLIJK over te maken aan hun

gewestelijk BTB secretariaat.



Rijd je morgen met een digitale tachograaf in je vrachtwagen?

Vanaf 5 augustus 2005 moeten in principe alle nieuw ingeschreven voertuigen beschikken over de digitale tachograaf. Loopt het nu werkelijk zo'n vaart? Nee, niet echt. Er zijn gewoon nog te weinig van die toestelletjes op de markt, dus...

Wat betekent dit nu in de praktijk? Tot 31 december 2005 ziet men het nog een beetje door de vingers indien een nieuw voertuig ingeschreven wordt zonder een digitale tachograaf. Op voorwaarde dat de werkgever / eigenaar van het voertuig het bewijs levert dat het onmogelijk was om het voertuig uit te rusten met de digitale tachograaf. Een attest van de constructeur zal als voldoende bewijs worden beschouwd. Na 1 januari 2006 is het onherroepelijk gedaan met deze afwijkingen. In het Belgisch Staatsblad van 26 juli 2005 verscheen het KB van 14 juli 2005 hierover.

De digitale tachograaf moet vanaf 5 augustus 2005 in alle 25 lidstaten van de Europese Unie zijn ingevoerd. Wat wil de Europese Ministerraad bereiken met de digitale tachograaf:

- het verhogen van de verkeersveiligheid;
 - het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van de chauffeurs;
 - het bevorderen van de eerlijke concurrentie;
 - het vereenvoudigen van het beheer van de ondernemingen.
- ABVV-BTB kan zich zeker achter de 3 eerste doelstellingen scharen, ze zijn voor ons zeer belangrijk in het gevecht voor betere arbeids- en loonsvoorwaarden voor de chauffeurs. Kijk ook naar onze jaarlijkse ITF (International Transport Workers Federation – internationale vakbondsfederatie) acties rond het thema "Vermoeidheid is dodelijk".

De digitale tachograaf moet geïnstalleerd worden (enkele uitzonderingen niet te na gesproken) in:

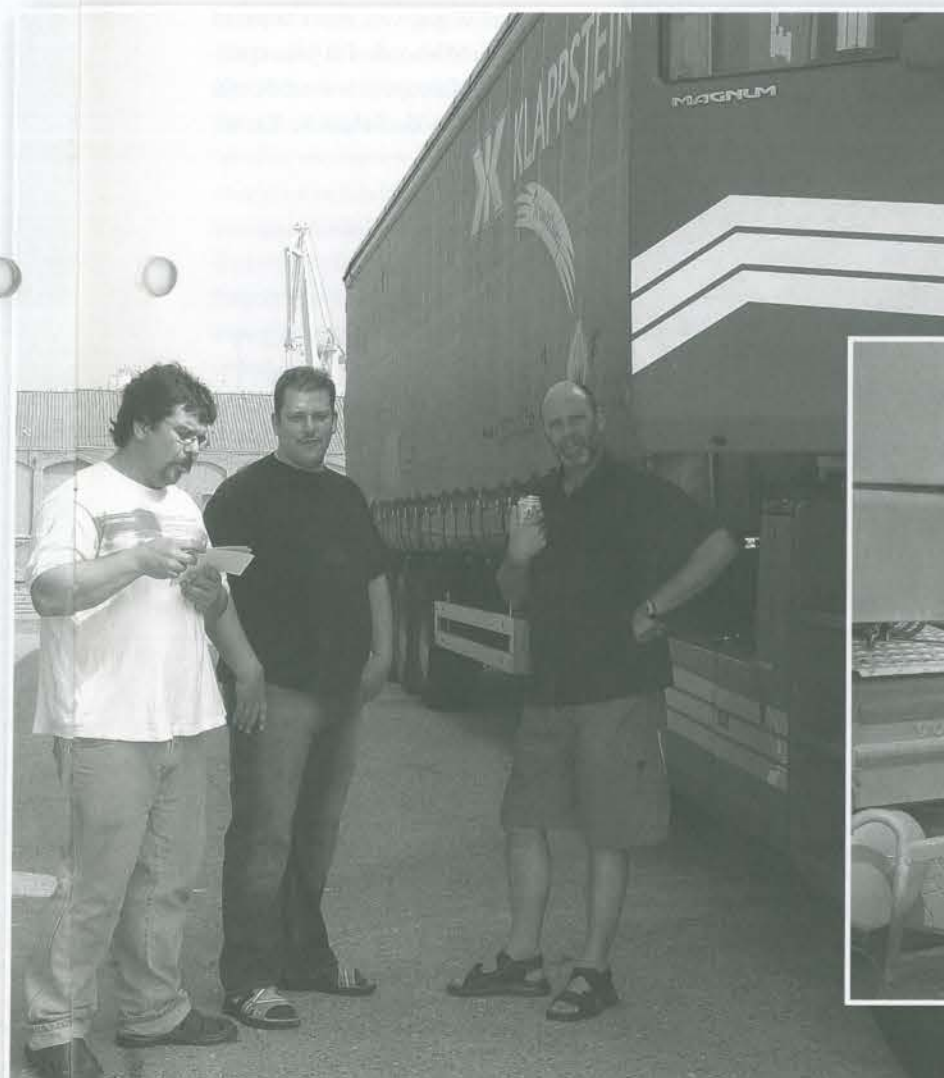
- voertuigen gebruikt voor het vervoer van goederen met een maximale toegelaten massa, inbegrepen opleggers of aanhangwagens, van meer dan 3,5 ton,
- voertuigen gebruikt voor het vervoer van personen, die meer dan 9 personen, chauffeur inbegrepen, kunnen vervoeren.

Je moet beschikken over een elektronische kaart om met deze digitale tachograaf te kunnen werken. Er zijn 3 types kaarten:

- een bestuurderskaart,
- een bedrijfskaart,
- een werkplaatskaart.

Een bestuurderskaart kost op dit moment 61,00 EUR (BTW incl.) De bestuurderskaart is een persoonlijke kaart en kan enkel door de betrokken chauffeur worden gebruikt. Het is hier niet belangrijk bij welke werkgever hij/zij werkt. De chauffeur neemt de bestuurderskaart altijd met zich mee. ABVV-BTB vindt

dat het niet kan dat werkgevers de kostprijs van de bestuurderskaart aanrekenen aan de chauffeur. Zij die met een analoge tachograaf rijden moeten hun tachograafschijven immers ook niet zelf kopen. Wij willen hier een CAO over afsluiten binnen het PC 140, bevoegd voor de verschillende subsectoren van het vervoer.



Verhuizingen

Verhuizer-drager & verhuizer-inpakker: Nieuwe beroepen via leerovereenkomst

In het kader van het piloot-opleidingsproject Ambassador — dat na de pilootfase en dus vanaf eind 2006 zal worden uitgebreid van Vlaanderen naar Wallonië en Brussel — zullen vanaf september 2005 de vaardigheden “verhuizer-drager” en vanaf september 2006 deze van “verhuizer-inpakker” kunnen worden verworven op basis van een leerovereenkomst.

Dit zal initieel gebeuren in samenwerking met enerzijds enkele Centra voor Deeltijds Beroepsonderwijs (= wekelijks 2 dagen schoolse opleiding + 3 dagen werkervaring in een verhuisbedrijf) en met anderzijds de SYNTRA/VIZO-opleidingscampus in Mechelen (= wekelijks 1 dag schoolse opleiding + 4 dagen praktijk in een verhuisbedrijf). Een combinatie die m.a.w. zowel het leren als het werken aantrekkelijk maakt.

In beide samenwerkingstrajecten zullen de specifieke verhuis-technieken door de sector zelf worden gegeven, meer bepaald door het opleidingscentrum D & C in Vilvoorde. Dit pilootproject geniet de financiële steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF), het Sociaal Fonds Verhuizingen en de Belgische Kamer der Verhuizers.



Tien pilootbedrijven hebben zich alvast verbonden om de doelstellingen van dit project mee in te vullen. Naast bovenstaande samenwerkingsverbanden staan immers ook de permanente vorming van bestaande werknemers op het programma én integratie van de werkzoekenden in samenwerking met de VDAB.

Uiteindelijk is het de bedoeling om alle verhuiscompetenties — of ze nu via beroepsonderwijs of op de werkvloer werden verworven — op een hoger en vooral hetzelfde kwalitatieve niveau te brengen. Enkel via aangepaste scholing of bijscholing kunnen de almaar hogere eisen die aan de verhuisberoepen worden gesteld op het vlak van til-, draag-, stapel- en inpaktechnieken, werkmethodiek, veiligheid, efficiëntie, communicatie worden ‘gemeten’ en erkend door middel van een getuigschrift.



Wat maakt werk werkbaar?

Nieuw informatiedossier SERV – STV Innovatie & Arbeid!

In november 2001 spreken de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering af (het pact van Vilvoorde) om tegen 2010 belangrijke stappen vooruit te zetten op de weg naar meer kwaliteit van werk en leven.

Deze afspraken houden verband met de doelstelling om meer mensen langer aan het werk te houden (een hogere werkzaamheidsgraad). Zowel de sociale partners als de Vlaamse regering beseffen dat dit enkel kan als de betrokken werknemers deze doelstelling eveneens zien zitten vanuit het oogpunt gezondheid en welzijn op het werk (een hogere **werkbaarheidsgraad**). Een eerste studie in 2004 (Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor...) maakt een goede foto van de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt. Nu in 2005 stelt SERV – STV – Innovatie & Arbeid een tweede informatiedossier voor "Wat maakt werk werkbaar?"

In dit tweede dossier onderzoeken zij welke risico's in de arbeidssituatie verantwoordelijk zijn voor problemen op het vlak van werkstress, motivatie, leermogelijkheden en evenwicht werk-privéleven. Hierna geven wij een kort overzicht van de belangrijkste conclusies uit deze studie.

Wij zijn ervan overtuigd dat hier heel wat bruikbaar materiaal inziet voor onze militanten en delegees op de werkvloer. De resultaten en de conclusies van deze studies zijn trouwens des te belangrijker materiaal met de discussie over de eindeloopbaanproblematiek (dit najaar) in het achterhoofd.

In de studie wordt onderzocht op welke manier werkbaarheidsproblemen (gezondheid en welzijn) hun oorzaak vinden in de arbeidssituatie van de werknemers. Hangen knelpunten op het vlak van psychische vermoeidheid, het zich goed voelen in het werk, leermogelijkheden of evenwicht werk-privéleven samen met kenmerken van de arbeidssituatie?

De onderzoekers nemen zes kenmerken als risicofactor: werkdruk, emotionele belasting, onvoldoende taakvariatie, onvoldoende autonomie, onvoldoende ondersteuning door de directe leiding en belastende arbeidsomstandigheden. Zij komen tot enkele interessante bevindingen.

Psychische vermoeidheid

29,8% of 600.000 Vlaamse werknemers worden geconfronteerd met psychische vermoeidheidsproblemen. De analyse laat zien dat de zes risicofactoren de kans op psychische vermoeidheidsproblemen doen toenemen, maar... werkdruk vormt hierbij het meest ernstige risico. Werknemers die moeten presteren onder hoge werkdruk lopen 5 keer meer kans dan collega's die niet onder hoge werkdruk moeten presteren. Werknemers die onvoldoende ondersteuning van de directe leiding krijgen lopen dubbel zoveel risico als werknemers die wel de nodige ondersteuning krijgen.

Het zijn vooral de middenkaders, kader/directiefuncties, werknemers in onderwijs- en zorgberoepen, telkens ongeveer een 31 à 33%, die last hebben van psychische vermoeidheid.

Nochtans heeft ook een belangrijke groep ongeschoolde arbeiders (30,8%) te kampen met psychische vermoeidheid.

Bij deze arbeiders spelen echter meer risicofactoren dan werkdruk (26%) een belangrijke rol, vooral onvoldoende taakvariatie (49,1%), onvoldoende autonomie (44,1%) en belastende arbeidsomstandigheden (28,0%). Meer dan 1 op 5 krijgt met verschillende risicofactoren tegelijkertijd in hun job te maken.

Zich goed voelen in het werk

Bij 18,7% of 390.000 werknemers is de arbeidssituatie op het vlak van het zich goed voelen in hun baan een probleem. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en onvoldoende taakvariatie zijn de belangrijkste risicofactoren. Werknemers die hiermee te maken hebben lopen vier keer meer risico om problemen te ondervinden op het vlak van het zich goed voelen op het werk.

Het zijn vooral arbeiders en uitvoerend bedienden die zich niet goed voelen op het werk (30% bij ongeschoolde arbeiders, 20% bij geschoolde arbeiders en uitvoerend bedienden). Bijna de helft van de ongeschoolde arbeiders moeten een eentonige job doen.

Leermogelijkheden

22,6% of 470.000 werknemers hebben een job die het moeilijk maakt om bij te leren. Hoge werkdruk en emotionele belasting hebben hier weinig mee te maken. Als een arbeidssituatie onvoldoende mogelijkheden biedt om bij te leren heeft dat vooral te maken met te weinig taakvariatie, autonomie en ondersteuning door directe leiding. Het risico op onvoldoende leermogelijkheden varieert van 4 tot 6 keer meer kans in deze situaties. Ook hier weer zijn de ongeschoolde arbeiders de grootste slachtoffers (52,3%).

Evenwicht werk – privéleven

11,8% of 245.000 werknemers hebben een probleem met het evenwicht werk-privéleven. Banen waarbij de werkdruk hoog is vormen het belangrijkste risico voor dit probleem, maar ook emotioneel belastend werk draagt bij tot een onevenwicht in de balans. Vooral middenkaders en kader/directiefuncties hebben met dit probleem te kampen. Werknemers uit het onderwijs en uit de zorgsector lijden ook onder dit onevenwicht, maar dan meer veroorzaakt door de emotionele belasting die uit hun betrekking voortvloeit.

Een boeiende studie, die duidelijk maakt dat een beleid naar meer werkbaar werk niet anders dan een beleid kan zijn dat specifiek toegespitst wordt op de verschillende beroepsgroepen én de aan te pakken knelpunten. Waarschijnlijk kan een delegee of militant in deze studie een aanknopingspunt vinden om in de onderneming aandacht voor te vragen en/of actiepunten te formuleren in functie van de werking in het Comité voor preventie en bescherming van het welzijn op het werk. SERV - STV-Innovatie & Arbeid kan eveneens gecontacteerd worden voor meer informatie over het onderzoek. Contactpersoon voor het ABVV: Jos Coenen – jcoenen@serv.be - 02/209.01.61.

Hoe en wanneer moet ik mijn werkgever verwittigen als ik ziek ben of een ongeval heb.

"Hé baas, 'k voel me ziek..."
"Hé baas, ik heb wat voor!"

Het overkomt je ook wel eens: je kunt niet naar het werk omdat je ziek bent of omdat je een privé auto-ongeval had. Hierna vind je een aantal verplichtingen, maar ook jouw rechten.

Wat moet je doen?

Gewaarborgd loon

Wanneer je **arbeidsongeschikt** bent ten gevolge van ziekte of een privé ongeval, is je werkgever verplicht om je nog enige tijd gewoon door te betalen. Men spreekt dan van het **gewaarborgd loon**. Dit verschilt naargelang je statuut als werknemer (arbeider of bediende), eventueel je anciënniteit en het feit of je al dan niet nog in proefperiode bent.

Voor het arbeidersstatuut tellen de volgende regels:

- de eerste zeven (7) kalenderdagen geven recht op 100% normaal loon (normale inhoudingen van RSZ en bedrijfsvoorheffing)
- de tweede periode van zeven (7) kalenderdagen geeft recht op 85,88% van het normale loon (geen inhoudingen meer van RSZ, wel bedrijfsvoorheffing)
- de volgende kalenderdagen (16) geven recht op 25,88% van het normale loon (geen inhoudingen meer van RSZ, wel bedrijfsvoorheffing) en 60% van het begrensde loon via de mutualiteit
- Na deze periode schakel je over op een uitkering via de mutualiteit, t.t.z. 60% van het begrensde loon.

De vergoedingen voor de eerste dertig (30) kalenderdagen hebben tot doel je een netto inkomen te bezorgen dat gelijk is aan het netto bedrag van een gewone werkperiode.

Indien jouw arbeidsongeschiktheid korter is dan veertien (14) kalenderdagen is de eerste werkdag een carenzdag. Bij deeltijdse arbeid is de carenzdag de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid waarop je normaal zou hebben gewerkt.

Om aanspraak te kunnen maken op het gewaarborgd loon moet je je wel aan een aantal regels houden! De wet verplicht je je werkgever **onmiddellijk** te verwittigen van jouw arbeidsongeschiktheid. Indien nodig moet je een doktersbriefje voorleggen.

Onmiddellijk betekent de dag waarop de ongeschiktheid begint, en voldoende vroeg zodat je baas het werk nog kan regelen of zodat hij een controlearts kan sturen. Wij dringen erop aan dat je verwittigt op het uur dat je anders op het werk aankomt of zelfs vroeger. De uitzonderingen niet te na gesproken. B.v.: je woont alleen en je beschikt niet over een telefoon of gsm, je kunt ook geen e-mail sturen of je wordt opgenomen in een ziekenhuis zonder dat jouw familie op de hoogte is. In deze

werkgever verwittigen

gevallen is het normaal dat deze verplichting soepeler wordt geïnterpreteerd.

Maar... hang nu niet 'de slimmen' uit : als je zelf tot bij jouw behandelende (huis)arts geraakt, en je bezit geen gsm en thuis geen telefoon, laat dan de (huis)arts je werkgever verwittigen of gebruik een openbare telefooncel. De wet schrijft inderdaad niet voor hoe een werkgever moet worden gewaarschuwd. Om zeker te zijn is het zelfs beter om te zorgen voor een geschreven bewijs, vb. door het sturen van een fax of een e-mail.

Doktersbriefje voorleggen

De wet verplicht je niet om jouw arbeidsongeschiktheid met een doktersbriefje (geneeskundig getuigschrift) te bewijzen. De werkgever mag wel altijd beslissen om een doktersbriefje te vragen. Het kan je ook worden opgelegd via een sector-C.A.O. of via het arbeidsreglement van jouw bedrijf. (Meestal is dit wel het geval !)

Wanneer een doktersbriefje wordt geëist, moet je het naar jouw werkgever opsturen (liefst aangetekend) of het aan hem bezorgen binnen de twee werkdagen. Dit is vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid of vanaf de dag waarop je het verzoek om het attest te bezorgen ontving. Er kunnen andere termijnen worden vastgesteld in een sector-C.A.O. of in het arbeidsreglement van jouw bedrijf. Ook in dit geval moet de regel bij overmacht soepel worden toegepast.

Als er een doktersbriefje wordt vereist, dan zegt de wet wat daarop moet vermeld staan:

- de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid, dus de begin- en einddatum;
 - of de werknemer zich mag verplaatsen, met het oog op een eventuele controle.
- Zo kan de controlearts beslissen om bij je thuis langs te gaan of om je in zijn praktijk te ontbieden.

De volgende vermeldingen zijn niet verplicht, maar soms is het toch beter om ze te vermelden:

- de reden voor de afwezigheid (ziekte of ongeval, van privé-

aard of beroepshalve, opname). Het medisch beroepsgeheim moet bewaard blijven; b.v. niet vermelden griep e.a.;

- of het om een eerste attest gaat of om een verlenging;
- als het om een verlenging gaat, of de arbeidsongeschiktheid al dan niet aan iets anders te wijten is dan de eerste keer.

Het arbeidsreglement in jouw bedrijf kan mogelijks bepalen dat een doktersbriefje niet nodig is wanneer je slechts één dag niet kan gaan werken om medische redenen maar toch geen arts nodig hebt, b.v. omdat je migraine hebt, en je beschikt over de nodige medicatie. Dat belet echter niet dat jouw werkgever een controlearts kan sturen als hij van oordeel is dat je dat argument wat te gemakkelijk gebruikt.

Wanneer je wel een doktersbriefje moet voorleggen, maar dat niet doet of dat pas na de voorgeschreven termijn doet, mag jouw werkgever weigeren om het gewaarborgd loon uit te betalen voor de dagen vóór het attest werd overhandigd of opgestuurd.

Jouw werkgever mag dit zeker niet als een zware fout beschouwen waarvoor hij je op staande voet kan ontslaan. Er kan pas sprake zijn van een zware fout als je dat bewuste doktersbriefje b.v. ondanks het aandringen van jouw werkgever toch niet voorlegt of als je al herhaaldelijk naliet om een doktersbriefje voor te leggen.

Indien je bij het verstrijken van wat de laatste dag van jouw arbeidsongeschiktheid had moeten zijn nog altijd ziek bent, moet je jouw werkgever opnieuw zo snel mogelijk verwittigen. Voor het doktersbriefje gelden dan dezelfde regels als bij het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Controle door controlearts

Je werkgever kan jouw arbeidsongeschiktheid laten controleren door een controlearts. Dit gebeurt volledig op kosten van jouw werkgever, en zonder dat hij die beslissing moet motiveren.

Je mag en kan niet weigeren om de controlearts te ontvangen of om je door hem te laten onderzoeken. Je mag evenmin weigeren om naar de praktijk van de controlearts te gaan als die je ontbiedt, tenzij de behandelende (huis)arts verklaarde dat jouw toestand het niet toelaat om je te verplaatsen. Jouw werkgever is

verplicht om de eventuele vervoerkosten voor zijn rekening te nemen. De wetgeving is heel duidelijk dat, als je de controle van de controlearts weigert of onmogelijk maakt, de werkgever mag weigeren om je het gewaarborgd loon uit te betalen. Je werkgever kan dat zelfs als een zware fout beschouwen, goed voor een ontslag om dringende reden, dus een ontslag op staande voet zonder vergoeding.

De controlearts gaat na of de arbeidsongeschiktheid onterecht is, volledig terecht, of terecht maar voor een kortere periode dan wat het doktersbriefje bepaalt. Alle andere vaststellingen vallen onder het medische beroepsgeheim. Een controle waarbij het beroepsgeheim wordt geschonden, heeft geen enkele waarde. De controlearts mag nooit medicatie toedienen of voorschrijven. De controlearts moet zijn verslag zowel aan je werkgever bezorgen als aan jou. Indien je niet akkoord gaat met de beslissing, moet je dat door de controlearts laten noteren. Laat hem eventueel ter plaatse contact opnemen met je huisarts.

Je werkgever mag weigeren om het gewaarborgd loon uit te keren vanaf de datum van de eerste controle of de datum tegen wanneer de werknemer zich bij de arts moest aanmelden, wanneer de controlearts de ongeschiktheid betwist. Indien je nog niet door jouw behandelende (huis)arts bent onderzocht, wanneer je het negatieve verslag van de controlearts krijgt, b.v. omdat het slechts een afwezigheid van één dag betreft, neemt je beter snel contact op met jouw huisarts. Als jouw behandelende (huis)arts van oordeel is dat er wel sprake is van arbeidsongeschiktheid, m.a.w. als de beide artsen het onderling oneens zijn, heffen de twee medische vaststellingen elkaar op. In dat geval ligt de arbeidsongeschiktheid niet vast. Daardoor heb je geen recht op het gewaarborgd loon, maar wordt de arbeidsongeschiktheid evenmin weerlegd, en is er dus ook geen zware fout. Om uit die impasse te geraken beschikt men over twee mogelijkheden: een arbitrage vragen door een arts-scheidsrechter aan te duiden of het geschil aan de arbeidsrechtbank voorleggen. In de meeste gevallen zal er gekozen worden voor een arts-scheidrechter.

Arbitrageprocedure

Als er gekozen word voor een arts-scheidsrechter, dient men binnen de twee (2) werkdagen na de afgifte van het verslag van de controlearts, er een aan te stellen. Dit kan zowel op jouw vraag als op vraag van jouw werkgever gebeuren. Beide partijen moeten het eens zijn over de keuze van deze arts-scheidsrechter. Als jij of jouw werkgever dat wenst mag de keuze worden overgelaten aan de controlearts en de behandelende (huis)arts. De arts-scheidsrechter onderzoekt je en spreekt zich binnen drie (3) werkdagen na zijn aanstelling uit over het medische geschil.

Hij brengt de controlearts, jouw behandelende (huis)arts, jouw

werkgever en jezelf op de hoogte van zijn beslissing, die definitief en bindend is voor alle partijen.

De procedurekosten (€ 75 ereloon en € 38 administratieve kosten) zijn voor rekening van de verliezende partij.

Indien de beslissing van de arts-scheidsrechter in jouw voordeel is, dan hebt je recht op het gewaarborgd loon voor de periode dat je door de arts-scheidsrechter arbeidsongeschikt bent verklaard.

TIPS VOOR WERKNEMERS

1. Waarschuw bij ziekte of een ongeval **onmiddellijk** je werkgever.
2. Zorg dat je thuis altijd **beschikt** over de gegevens van de te contacteren persoon in jouw bedrijf, en indien je alleen woont, geef ze ook aan jouw naaste familie die jouw werkgever eventueel in jouw plaats zal moeten waarschuwen.
3. Lees er **steeds** het arbeidsreglement op na om te weten hoe je dat precies aan boord moet leggen.
4. Roep steeds je (huis)arts erbij, bezorg zijn **attest** dan zo snel mogelijk aan je baas, liefst met een aangetekend schrijven.
5. Wanneer je in de loop van de dag het huis verlaat of wanneer je als een blok hebt geslapen, vergeet dan niet om achteraf in de **brievenbus** te kijken: misschien is de controlearts bij je langs geweest maar stond hij voor een gesloten deur, dan laat hij immers een **briefje** achter om je te vragen bij hem langs te gaan (doorgaans nog dezelfde dag).
6. Ook als je niet thuis bent maar op een **ander adres** verblijft, b.v. bij je ouders, laat je dat beter **weten** aan je werkgever (ook al is dat niet bij wet verplicht), zodat hij de controlearts naar dat adres kan sturen. Anders zou je baas er kunnen van uitgaan dat je de controle hebt belet, waardoor hij je het gewaarborgd loon kan ontzeggen, en je zelfs een zware fout ten laste kan leggen met ontslag om dringende reden tot gevolg.

Nieuwe medewerkers

In Luik mogen wij Edouard Herfs verwelkomen als propagandist ABVV-BTB. Hij zal het bestaande team (Frida en Carmela) versterken. Wij heten hem van harte welkom en wensen hem veel succes.

In Gent, geen nieuw gezicht, maar... medewerker Eddy Coene mag zichzelf vanaf 1 september 2005 propagandist ABVV-BTB noemen. Dit wordt een boeiende nieuwe stap in zijn loopbaan. Ook hem wensen wij veel succes toe.

Ook in Brussel en Vlaams Brabant kregen ze ondertussen versterking. Nancy De Rom en Stef Van Zeebroek kwamen er ter uitbreiding van het team. Zij zijn al een tijdje bezig, maar toch van harte welkom.

Betaald Educatief Verlof

Vanaf 1 september 2005 bedraagt het loonplafond van het betaald educatief Verlof 2.050 EURO.

Wettelijke Feestdagen

Sommige allochtone werknemers hebben recht op een onbetaalde vakantiedag op de wettelijke feestdag van hun land van herkomst.

De wet van 13 december 1976 houdende goedkeuring van de bilaterale akkoorden betreffende de tewerkstelling in België van buitenlandse werknemers biedt sommige werknemers van buitenlandse origine in België een recht op verlof zonder wedde op bepaalde dagen. De voorwaarde is wel dat België een bilateraal akkoord afsloot met de landen van herkomst van die werknemers.

Zo mogen Algerijnse, Marokkaanse en Tunesische werknemers hun arbeid onderbreken op de wettelijke feestdagen van hun respectievelijk land van herkomst. Turkse werknemers mogen afwezig blijven op de nationale feestdag van Turkije op 29 oktober en nog twee andere Turkse feestdagen. Zij moeten hun werkgever uiteraard hierover informeren.

Die werknemers ontvangen voor die dag geen loon, maar hun afwezigheid wordt niet als onwettig of ongeoorloofd beschouwd. Ze behouden het onverminderd recht op de tien Belgische wettelijke feestdagen.

Werknemers, afkomstig van landen waarmee België geen bilaterale akkoorden afsloot, die toch de nationale feestdag van hun land van origine wensen te vieren, zijn afhankelijk van de 'goodwill' van de werkgever. Zij kunnen vragen om toegestane afwezigheid of moeten een dag wettelijk verlof opnemen.

Er werden tot nu toe geen arbeidsorganisatorische problemenesignaleerd in de ondernemingen.

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.