

**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
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.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. Pourquaetstraat 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
woensdagmiddag 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 lière mardi matin du mois

■ 7130 Binche – Rue Gilles Binchois 16
permanences le lier et 3ième jeudi du mois – 09.00 – 11.30
Secrétaire Philippe Dumortier fgbtvd.dumortier@computron.be
Propagandiste Daniel 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

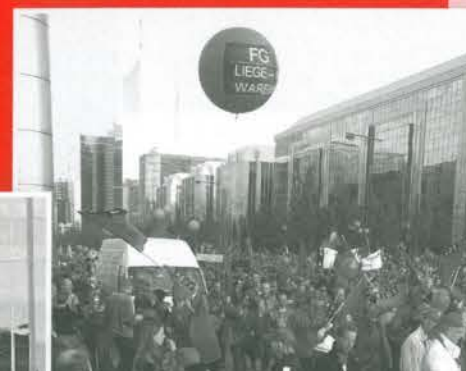
■ 7860 Lessines, Rue Général Freyberg 11
le lier vendredi du mois: 09.30 – 11.30

■ 1400 Nivelles, Rue de Namur 24
3ième 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

PROVINCIES LIÈGE – NAMUR – LUXEMBOURG

■ 4000 Liège – Place Saint-Paul 9 (7e 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: lière samedi du mois: 10.00 – 11.30
Welkenraedt: 3ième samedi du mois: 10.00 – 11.30
Namen: 2ième mercredi du mois: 14.00 – 18.00
Secrétaire Frida Kaulen ubot.liege@skynet.be
Propagandiste Edouard Herfs



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

afgitekantoor, Antwerpen X

Driemaandelijks tijdschrift
oktober - november - december 2005
verantwoordelijke uitgever:
Fed. Secret. Werner De Clercq
Paardenmarkt 66
2000 Antwerpen 1

In dit nummer info over

3 Editoriaal **8** De processie
van Zaventem. Gezocht: een
luchthavenbeleid **10** "Stapel-
gekke dames" behalen hun
getuigschrift **18** Veiliger leren
rijden in uitzonderlijke
verkeerssituaties en rijomstan-
digheden **24** ITF actiedag in
Venlo **26** 't Gedacht van een
"militantje"!!! **28** Afschaffing
van de stempelcontrole vanaf
15 december 2005 **30** BTB
Wegvervoer & Logistiek op
studieweekend

ABVV Belgische TransportarbeidersBond

WEGWIJS

inhoud

Editoriaal	3
Autobussen en autocars	4
Verhuizingen	7
Afhandeling op luchthavens	8
Goederenvervoer en behandeling	10
Allerlei	24

Editoriaal

Wij moeten vaststellen dat de trend tot uitvlagging binnen het Belgisch internationaal wegvervoer groter is dan wij hadden kunnen vermoeden. Het is een feit dat er op onze wegen veel meer vrachtwagens rondrijden met een nummerplaat uit de nieuwe EU-landen. Ook de werkgevers klagen niet meer dat er 5.000 chauffeurs tekort zijn in de sector, en dat zij de openstaande vacatures niet meer kunnen opvullen. Het blijft langs die kant angstaanjagend stil nu.

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 De Graeve **Vertaling**
Rita Lemmens

Annemie Craeye **Foto's**
Stefaan De Breuck
BTB



De transportfirma's beweren dat bij veel internationale transportbedrijven door de gestegen kostendruk, o.a. de brandstofprijzen, de LKW-maut, e.d., het water aan de lippen staat. Zij zoeken dan maar hun heil in het uitvlaggen naar de goedkope (lage)loon landen binnen de EU. Sommigen doen dit op een legale manier, anderen proberen het met zeer onfrisse praktijken. De legale manier is een brievenbusstructuur, dat wil zeggen dat het transportbedrijf in dat goedkoopeloonland een nieuw bedrijf opricht, onder de vlag van dat land.

Onlangs was er een reportage in "Ter zake" op de VRT over een Tsjechische chauffeur die werkte voor een Vlaams bedrijf uit Merksem m.n. Kroontax. Deze chauffeur was 30 dagen van huis weg voor € 1.000 per maand. Hij beweerde dat hij nooit meer dan 8 uur rust had per dag. Na die 30 dagen mocht hij naar huis voor 24 uur, daarna weer weg voor 30 dagen. Met het loon dat die chauffeur ontving kon hij hier in de oude EU-landen geen warme maaltijd betalen. Hij leefde dus gedurende die 30 dagen van wat brood met beleg en zelf gemaakte koffie op een campingsvuurtje.

Maar dit is geen alleenstaand feit. Het duidingprogramma "Panorama" van de VRT heeft er een eigen reportage over gemaakt. Zij brachten het volgende aan het licht. Drie bedrijven uit de Kempen hebben de handen in elkaar geslagen om in Slowakije gezamenlijk een transportbedrijf op te richten. Zij waren dolgelukkig dat zij onder het motto "bemin uw profijt boven alles", ginder de chauffeurs konden uitbuiten. Een loon van € 300 per 14 dagen. Hiervan moet de chauffeur nog zelf zijn arbeidsongevallenverzekering betalen. Dit zou een winst van +/- € 50.000 (2.000.000 BEF) per vrachtwagen en per jaar opbrengen. Bovendien zijn waren daar geen vakbonden werkzaam die de boel konden verzieken. En is er een corrupte overheid die alles toelaat als men maar betaalt. Dat vonden die "heren" héél belangrijk. Dit is een vorm van moderne slavernij. Dit zijn onmenswaardige werkomstandigheden. De eigen chauffeurs hier in België zijn grote luiards, die willen in het weekend gaan voetballen of gaan tennissen, wat denken die nu wel! Werken verdomme!!! Dag en nacht en 7 dagen op de week!

Er doen in chauffeurskringen geruchten de ronde dat men deze chauffeurs eens "een keer een lesje zal leren". Dit is niet de goede methode van aanpakken. Deze chauffeurs uit de nieuwe EU-landen zijn zelf het slachtoffer. Zij worden door hun werkgevers, in casu de transportbedrijven van hier, uitgebuit. Dit soort werkgevers heeft daar geen scrupules over. Zij betalen die

chauffeurs waarschijnlijk meer dan het normale loon in hun land van herkomst. Dus ... waarom al dat gezever? Dat de patroonsorganisaties hier het sociale weefsel van onze maatschappij beschadigen, zal hen een zorg wezen. Het is in dat licht dan ook veel gemakkelijker te begrijpen waarom de werkgevers geen aanvullend pensioenplan willen voor de sector van het goederenvervoer en behandeling. Denken ze dan niet aan hun logistieke werknemers? Of juist toch wel? Zij zijn misschien van plan om ook deze werknemers op termijn te vervangen door goedkope werkkrachten, als hen deze mogelijkheid wordt geboden!

Een goede aanpak van dergelijke dossiers is via onze vakbondsafgevaardigden in de bedrijven. Zij kunnen reageren op deze problemen. Zij kunnen via de geëigende kanalen de werkgever met zijn neus op de feiten duwen. Als het bedrijf deze praktijken uitvoert op een illegale manier, dan kan men ons ook verwittigen. Wij zullen dan reageren via de inspectiediensten die ter onze beschikking staan. Wij zullen zeker het dossier onder de aandacht brengen van de Voorzitter van het Paritair Comité.

De onderhandelingen in de verschillende sectoren lopen ten einde. De druk op de onderhandelingen was en is enorm. De verwachte indexaanpassingen, 3 x 2% in totaal van 2005 tot eind 2006, maken dat de werkgevers niet geneigd waren om wat dan ook toe te geven. Daarbij zorgde de implementatie van de Europese Richtlijn 2005/15 (Arbeidsduur mobiel personeel) naar Belgisch recht ervoor dat de onderhandelingen in de sector voor het beroeps-goederenvervoer en het personenvervoer de nodige achterstand opliepen. Uiteindelijk, na een voormiddag van aanwezigheid van onze militanten - ACV Transcom liet verstek gaan - aan het gebouw van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, kwam er meer bereidheid van de werkgevers van het beroeps-goederenvervoer om op een constructieve manier verder te werken. Buiten de 3 x 2% gecumuleerde index, zijn wij er toch in geslaagd om een aantal zaken te realiseren. Wij zijn er ons van bewust dat het altijd beter kan, maar in deze economische onstabiele tijden is dit voorlopig een utopie voor veel sectoren. Verder in deze Wegwijs de resultaten van de onderhandelingen.

Het Federaal Secretariaat houdt eraan iedereen, zowel onze militanten als onze leden en hun familie een gemeend gezond en gelukkig 2006 toe te wensen.

Werner De Clercq,
Federaal secretaris wegvervoer en logistiek

P.S. in bijlage uw agenda 2006

Autobussen & autocars

Lonen SWRT

PC 140.01 - SWRT — indexatie
lonen vanaf 1 september 2005

	Euro
Premie voor nachtwerk (>22u en < 6u)	1,16
Maandelijkse toelage (min 10 eff. dagen gewerkt)	80,75
Arabvergoeding per kwartaal (€ 0,45 per eff. dag of gedeeltelijk per dag en maandelijks betaald)	273,18
Kledijvergoeding per jaar	19,61
> 27° thermohut gemeten te Ukkel >4u A.T.	1uur arbeidstijd extra

Anciënniteit	Uurloon in €	< 6u en > 22u	Zondag feestdag
0 – 6 mnden	11,0876	12,2476	22,1752
6 maanden	11,1573	12,3173	22,3146
1 jaar	11,2270	12,3870	22,4540
2 jaar	11,2967	12,4567	22,5934
3 jaar	11,3665	12,5265	22,7330
4 jaar	11,7261	12,8861	23,4522
5 jaar	11,7261	12,8861	23,4522
6 jaar	11,8219	12,9819	23,6438
8 jaar	11,9179	13,0779	23,8358
10 jaar	12,3159	13,4759	24,6318
12 jaar	12,4147	13,5747	24,8294
14 jaar	12,5137	13,6737	25,0274
16 jaar	12,6124	13,7724	25,2248
18 jaar	12,7114	13,8714	25,4228
20 jaar	13,1352	14,2952	26,2704
22 jaar	13,2372	14,3972	26,4744
24 jaar	13,3388	14,4988	26,6776
26 jaar	13,4409	14,6009	26,8818
28 jaar	13,5427	14,7027	27,0854
29 jaar	13,6447	14,8047	27,2894

Lonen VVM

PC 140.01 VVM — indexatie
lonen vanaf 1 september 2005

	Euro
Premie voor nachtwerk (>22u en < 6u)	1,20
Maandelijkse toelage (min 10 eff. dagen gewerkt) – nieuwe diensten	118,90
Arabvergoeding per kwartaal - nieuwe diensten	173,48
Forf. vergoeding voor 1ste onderbreking > 1 uur	1,63
Kledijvergoeding per jaar	18,84
Kledijvergoeding per maand	7,44
Toeslag voor zaterdagwerk	15%
Eindejaarspremie	2.177,82

Anciënniteit	Uurloon in €	< 6u en > 22u	Zondag feestdag
0 – 6 mnden	11,7869	12,9869	23,5738
6 maanden	11,8609	13,0609	23,7217
1 jaar	11,9645	13,1645	23,9290
2 jaar	12,0859	13,2859	24,1718
3 jaar	12,1900	13,3900	24,3800
4 jaar	12,3115	13,5115	24,6230
5 jaar	12,3889	13,5889	24,7778
6 jaar	12,5679	13,7679	25,1359
8 jaar	12,7463	13,9463	25,4927
10 jaar	12,9318	14,1318	25,8635
12 jaar	13,0339	14,2339	26,0677
14 jaar	13,1356	14,3356	26,2711
16 jaar	13,3531	14,5531	26,7063
18 jaar	13,4578	14,6578	26,9156
20 jaar	13,6423	14,8423	27,2846
22 jaar	13,7477	14,9477	27,4953
24 jaar	13,8524	15,0524	27,7048
25 jaar	13,9307	15,1307	27,8613
26 jaar	14,0356	15,2356	28,0712
28 jaar	14,1403	15,3403	28,2805
29 jaar	14,2454	15,4454	28,4908

Lonen 140.03

PC 140.03 — indexatie lonen vanaf 1 oktober 2005

Toerisme

Diensttijd	Euro	Arab Euro
tot 5.15u	40,38	1,06
= 12u	79,68	1,06
12u – 14u	86,67	12,72
> 14u	7,00	12,72

Pendel: 2 chauffeurs

Diensttijd	Euro	Arab Euro
11 uur	66,00	11,66
12 uur	72,79	12,72
13 uur	79,65	12,72
14 uur	86,46	12,72
15 uur	93,30	12,72
16 uur	100,18	12,72
17 uur	106,92	12,72
18 uur	113,79	12,72
19 uur	120,60	12,72
20 uur	127,45	12,72
21 uur	134,31	12,72
22 uur	141,11	12,72

Pendel: 1 chauffeur

Diensttijd	Euro	Arab Euro
10 uur	78,65	10,60
11 uur	87,42	11,66
12 uur	96,11	12,72
13 uur	105,04	12,72
14 uur	113,79	12,72
15 uur	122,65	12,72

A.T. wordt forfaitair vastgelegd op:

2/3 van de diensttijd van 01/10 t/m 31/03
60% van de diensttijd van 01/04 t/m 30/09

Of men moet kunnen bewijzen dat men meer A.T. heeft gepresteerd

	Euro
Overuren (7,16 x 150%): > 1.564,50 01/01 – 30/06 01/07 – 31/12	10,74
Op Z/F en hun compensatiedagen gepresteerde overuren betaald aan (7,16 x 200%)	14,32
Inactiviteitsdag in het buitenland	68,37
Prestaties < 5.15u voll. in buitenland geleverd	68,37
Arab	1,06
garagewerk tot 6.30u amplitude	68,37
garagewerk van 6.31u tot 8u amplitude	81,55
Zondagwerk:	
a) betaling v/d prestaties aan het normale tarief	
b) recuperatie binnen de 6 dagen	geen loon
c) recuperatie later in het jaar	81,55
Werk op feestdagen:	
d) betaling v/d prestaties aan het normale tarief	
e) recuperatie binnen de 6 dagen of later	81,55
Verplaatsing > 5.15u met een ander vervoermiddel	68,37
Uurloon technische werkloosheid	10,4474
Audio-visuele ondersteuning min. 10 dagprestaties / maand	10,0000
Eindejaarspremie	1.629,86

Lonen **140.02**

PC 140.02 Bijzondere diensten — indexatie lonen vanaf 1 oktober 2005

Anciënniteit	Uurloon in €	Zondag feestdag	arab per maand	arab per dag < 6 dag	< 6u en > 22u
0 – 2	9,7831	19,5662	73,54	4,04	10,2831
3 – 5	9,8500	19,7000	73,54	4,04	10,3500
6 – 10	9,8929	19,7858	73,54	4,04	10,3929
11 – 15	10,0031	20,0062	73,54	4,04	10,5031
16 – 20	10,1700	20,3400	73,54	4,04	10,6700
> 21	10,2215	20,4432	73,54	4,04	10,7216

Protocolakkoord afgesloten in de TEC – rijdend personeel

Op 30 november 2005 ondertekenden de sociale partners, vakbonden en werkgeversorganisaties het protocolakkoord voor het rijdend personeel van de pachters bij TEC-SWRT.

Het zwaartepunt van dit akkoord ligt op de verhoging van de koopkracht voor het personeel.

Vanaf 01/01/2005 een loonsverhoging met 0,17 EUR (geïndexeerd met 2% vanaf 01/09/2005). Om de periode tussen 01/01/2005 en 30/11/2005 te dekken wordt een eenmalige premie toegekend van 292 EUR bruto. Deze eenmalige premie zal betaald worden bij het loon van december 2005.

– Het personeel van wie het contract een aanvang of een einde nam tussen de periode van 01/01/2005 en 30/11/2005 heeft eveneens recht op deze premie. Weliswaar niet voor het volledige bedrag. De berekening zal pro rata gebeuren op basis van de effectieve prestaties in die periode. Een effectieve prestatie van minimum 10 dagen geeft recht op het verschuldigde bedrag van de volledige maand.

– De deeltijdse werknemers ontvangen eveneens deze premie pro rata op basis van de effectieve prestaties volgens hun uurrooster.

Ter gelegenheid van Kerstmis 2005 zal een cadeaucheque worden voorzien voor een maximumbedrag van 35 EUR voor het personeel in dienst.

– Worden hiervan uitgesloten: werknemers die zelf ontslag namen, werknemers die om dringende redenen ontslagen werden met ingang van 25/12/2005, werknemers die sinds 2 jaar arbeidsongeschikt zijn.

– Het bedrag van de cheque wordt pro rata berekend volgens het aantal maanden dienst in het lopende jaar en het arbeidsregime. Bij deeltijdse prestaties wordt het bedrag afgerond naar boven.

Indien de groep SWRT-TEC in 2007 een jaarlijkse éénmalige brutopremie met betrekking op de jaren 2005 en 2006 aan zijn personeel toekent en deze premie kan door de werkgever gecompenseerd worden via de standaardkostprijs, dan zal het rijdend personeel van de pachters deze premie eveneens ontvangen.

Verhuizingen

Het protocolakkoord van de verhuissector 2005-2006

In de maand september 2005 kwamen wij in de sector van de verhuisondernemingen tot een protocolakkoord. ABVV-BTB beschouwde het als haar plicht om op een verantwoorde manier rekening te houden met de economische omstandigheden van de sector. Dankzij onze houding en volhardendheid konden wij toch iets bereiken op het vlak van koopkracht en bestaanszekerheid.

Wat realiseerden wij?

1. Op 1 juli 2006 verhoogt de ARAB-vergoeding met 2 %.
2. In 2006 verhogen wij de eindejaarspremie met 5 uren om te komen aan 160 u. per einde 2006.
3. In 2007 verhogen wij de eindejaarspremie nogmaals met 5 uren om te komen aan 165 u. per einde 2007.
4. De anciënniteitspremie wordt opgetrokken naar:
 - € 30 tussen 5 en 9 jaar dienst
 - € 60 tussen 10 en 14 jaar dienst
 - € 90 tussen 15 en 19 jaar dienst
 - € 120 na 20 jaar of meer dienst
5. De aanvullende werkloosheidsuitkeringen worden opgetrokken tot € 4,2 in het vijf dagenweekregime en tot € 3,5 in het zes dagenweekregime.
6. De aanvullende ziektevergoedingen worden opgetrokken voor de 1ste periode tot € 1,2 in het vijf dagenweekregime en tot € 1 in het zes dagenweekregime. Voor de 2de periode tot € 2,4 in het vijf dagenweekregime en tot € 2 in het zes dagenweekregime.
7. Vanaf 1 juli 2006 wordt de werkgeversbijdrage voor het sociaal fonds verhuizingen verhoogd met 1,5 %. In de toekomst zal over eventuele aanpassingen van deze werkgeversbijdrage in functie van de noden overlegd worden binnen de raad van beheer van het Sociaal Fonds. Het Paritair Comité 140 zal de voorstellen hierover telkens met een C.A.O. bekrachtigen.
8. Lonen: indien er tussen 1-1-2005 en 31-12-2006 niet meer dan 2 indexaanpassingen zijn geweest, zullen de lonen aangepast worden met 0,5 % op 1-1-2007.
9. In overeenstemming met het interprofessioneel akkoord worden de niet te recupereren uren opgetrokken tot 130 per jaar.

Verblijfsvergoeding 2005 vanaf 1 november 2005

Overnachting & ontbijt	€ 13,48
Middagmaal	€ 10,80
Avondmaal	€ 9,40
Totaal	€ 33,68

Verwijderingsvergoeding 2005 vanaf 1 november 2005

Verwijderingsvergoeding 2005	€ 2,5636
Verwijderingsvergoeding 2005 afgerond bedrag	€ 2,56

Afhandeling op luchthavens

De processie van Zaventem Gezocht: een luchthavenbeleid

De vijf ABVV principes van een goed luchthavenbeleid

Zaventem blijft in het nieuws, helaas, niet met positieve berichten. Ministers, deelregeringen en federale regering blijven met elkaar bakkeleien over de luchthaven. Het blijkt nog erger dan de processie van Echternach, daar ging men tenminste nog iets vooruit. De processie van Zaventem is er één van achteruit, achteruit, achteruit, ... Het is en blijft een zielige vertoning met vele duizenden jobs als inzet en de betrokken werknemers als machteloze toeschouwers.

Omdat BTB de luchthaven niet los laat, stelden wij het Vlaams ABVV voor om een speciale werkgroep bijeen te roepen met de betrokken centrales. Op die manier hoopten wij minstens binnen het Vlaams ABVV tot een gemeenschappelijk standpunt te komen. Zo wensen wij ook de druk op de betrokken regeringen te verhogen.

Hierna vind je de tekst van het standpunt Vlaams ABVV.

"Aangezien het belangrijk is om tot een akkoord te komen over het probleem van de nachtvluchten en de geluidsproblemen op Zaventem aan te pakken doet het Vlaams ABVV alvast een voorzet, gesteund op vijf principes.

1. Enkel maatschappelijk verantwoord nachtlawaai

Koerierdiensten vormen 70% van de nachtvluchten en zorgen direct en indirect voor meer dan 6000 jobs. Indien de regio's rond Zaventem logistieke bedrijven willen aantrekken dan noodzaakt dit nachtvluchten. Maar enkel die trafieken die gepaard gaan met voldoende hoge werkgelegenheidscreatie en toegevoegde waarde zouden 's nachts mogen vliegen.

Chartermaatschappijen zijn goed voor 20% van de nachtvluchten op Zaventem. Het is niet opportuun om het aantal nachtvluchten nu halsoverkop te herzien. Nachtactiviteiten moeten evenwel te verantwoorden zijn in functie van de gecreëerde werkgelegenheid. Een herschikking van de nachtelijke vracht-, charter- en lijnvluchten moet dan ook bespreekbaar zijn.

2. Nood aan solidariteit in (geluids)lasten

Concentraties van vluchten, zowel dag- als nachtvluchten, kunnen niet. Verdelen van de geluidslasten over zoveel mogelijk schouders is de boodschap, daarom moeten alle landings/startbanen (met respect voor de veiligheidsnormen) gelijkmatig gebruikt worden.

3. Een gelijke verdeling van de lusten

De grootste lust van een luchthaven vormt de werkgelegenheid. De inwoners van Vlaanderen en Brussel moeten voluit kunnen genieten van deze tewerkstellingspool.

4. Geen concurrentie in geluidsnormen tussen de gewesten

Het kan niet dat er op een vluchtafstand van 30 kilometer drie verschillende geluidsnormen kunnen bestaan. Indien de gewesten er niet in slagen om via een samenwerkingsakkoord te komen tot één norm, dan lijkt een herfederalisering van de geluidsnormen de enige oplossing te zijn.

5. Recht op leefbare woningen

Nieuwe verkavelingsprojecten en een verdere luchthavenontwikkeling gaan niet samen. De (plaatselijke) overheid moet hierbij haar verantwoordelijkheid nemen en een doordacht woonbeleid voeren.

(bron: Echo ABVV nov. 2005 – www.vlaamsabvv.be)

Oproep aan sp.a minister Landuyt

Het Vlaams ABVV stelt voor om Minister Kris Peeters' visie, om het aantal nachtvluchten af te bouwen als DHL (gedeeltelijk) vertrekt, niet te volgen. Evenmin stellen wij voor om het liberale standpunt – dat geen grenzen stelt aan de groei van Zaventem – te volgen. Integendeel, ons voorstel van groei is begrensd door onze vijf bovenstaande principes.

En vooral, de vrijgekomen nachtvluchten van DHL mogen niet zomaar ingevuld worden, maar kunnen enkel vervangen worden door die trafieken die een hoge graad van werkgelegenheid creëren.

Wij durven stellen dat in een dergelijk luchthavenbeleid de grens van 25.000 nachtvluchten volstaat.



Goederenvervoer & -behandeling

"Stapelgekke dames" behalen hun getuigschrift

Op 14 november reikte Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke de eerste getuigschriften uit aan de vrouwelijke cursisten die slaagden in de opleiding orderpicker/hef- en reachtruckchauffeur bij de VDAB in Gent-Zeehaven. Deze opleiding kadert in de sensibilisatiecampagne 'Pakkende Jobs voor Stapelgekke Dames' die het Sociaal Fonds voor het Goederenvervoer (SFV) in 2003 lanceerde.



Deze campagne wil werkzoekende vrouwen sensibiliseren voor het beroep van orderpicker en hef- en reachtruckbestuurder in de logistieke sector. Deze beroepen worden volledig ten onrechte nog vaak - ook door vrouwen - aanzien als typische 'mannenberoepen'. Daarnaast worden de werkgevers ertoe aangezet een personeelsbeleid te voeren dat in het teken staat van gelijke kansen. Werkgevers moeten leren kijken naar de motivatie en competenties van de kandidaat en niet naar het geslacht.

De "Pakkende Jobs voor Stapelgekke Dames"-campagne bestond uit twee luiken: een affichecampagne en een opleidingsluik. De affiches met bijbehorende bladwijzers werden in opdracht van het SFV in 2004 ontworpen door het bureau "Goud, Wierook en Mirre". Met de bereidwillige medewerking van onder meer de VDAB, het ABVV, het ACV en het Steunpunt Lokale Netwerken (SLN), de koepel van de Vlaamse niet-gouvernementele organisaties actief op het vlak van opleiding en tewerkstelling, werden ze over gans Vlaanderen verspreid naar tal van instanties. Aanvullend heeft het Sociaal Fonds op zijn website een

overzichtslijst geplaatst van alle Vlaamse bedrijven die de campagne actief steunen. Een lijst die nog gestadig groeit.

Het opleidingsluik hield in dat werkzoekende vrouwen uit de Gentse regio de VDAB-opleiding tot orderpicker en hef- en reachtruckbestuurder konden volgen met een vaste logistieke baan als einddoel. Dit luik werd gefinancierd door het SFV en de VDAB.

De selectie van de kandidaten gebeurde op basis van criteria zoals motivatie, medische geschiktheid en basiskennis van Nederlands en rekenen.



Zes van de geselecteerde dames stroomden meteen door naar de vaktechnische beroepsopleiding bij het VDAB Competentiecentrum van Maldegem. Dertien andere dames doorliepen eerst een vooropleiding van 4 weken. Deze vooropleiding werd georganiseerd door de vzw Job&Co en startte op 19 september. De vooropleiding bereidde de deelnemers voor op het vaktechnische opleidingsgedeelte. Tevens werd geschaafd aan arbeidsattitudes en sollicitatievaardigheden en gewerkt rond randvoorwaarden zoals mobiliteit en kinderopvang. Voorzover nodig kregen de deelnemers ook bijscholing op het vlak van Nederlands en rekenen.

Sinds 17 oktober volgden de cursisten de VDAB-opleiding tot orderpicker/hef- en reachtruckchauffeur bij het VDAB Competentiecentrum van Gent-Zeehaven.

Jobcoaches van de vzw Job&Co hebben de deelnemers gevolgd en begeleid gedurende het integrale leertraject en zullen dit blijven doen tot en met de aanvangsfase van hun tewerkstelling.

Stapelgekke vrouwen op zoek naar pakkende jobs

Uittreksels uit de speech van Dhr. Luc Henau — Job&co

"Ik las ooit een boekje met als titel 'Tien kleine Belgen', het werd geschreven door Frank Vandenbroucke. Toen ik enkele weken geleden deze 13 sterke vrouwen elke morgen voorbij mijn bureau zag stappen dacht ik soms aan dat boekje terug. Ik ben het opnieuw gaan zoeken en vond er een merkwaardige passage in onderlijnd: **'er is een meer fundamentele reden waarom ik ervoor pleit dat het sociale beleid een samenleving van actieve mensen voor ogen moet hebben. Ik pleit voor maximale kansen op maatschappelijke participatie omdat ik voor een radicale gelijkheid van kansen ben.'**"

Dit citaat vat zo mooi samen waar het in dit project om te doen was: kansen op deelname, gelijke kansen.

Ik heb de deelnemers aan dit project gedurende een aantal weken in de gang van ons gebouw horen komen en gaan. Ik heb flarden opgevangen van gesprekken die vaak gingen over de spanning tussen enthousiasme en twijfel. Enthousiasme over de nieuwe stap, een belangrijke wending in het traject naar werk. Enthousiasme ook over de groep waarmee samen geleerd werd, de kleine en grote steun aan elkaar. Enthousiasme over de begeleidster die telkens weer zorgde voor maatwerk, luisterend naar de vragen van de deelnemers. Enthousiasme ook nu en dan voor bepaalde lesgevers, zelfs al waren het wat "moeilijker inhouden" zoals rekenen.

De "twijfel" ging in het begin vooral over zichzelf. Zal ik dit wel kunnen? Is dit echt iets voor mij? Stilaan gingen de vragen meer over de "overgang" naar de VDAB en op het einde kwamen de echte twijfels...zal ik wel een bedrijf vinden?

De vooropleiding die wij vanuit Job & Co hebben aangeboden heeft deze sterke vrouwen in die aanvankelijke twijfels begeleid. Via intensieve vorming, via bedrijfsbezoeken, via algemene leerinhouden is de hele groep klaargestoomd om de stap te zetten naar de reguliere opleiding bij de partners van VDAB. In mijn aanvoelen ligt de reden waarom deze opleiding noodzakelijk was in het begincitaat uit "Tien kleine Belgen". Een sociaal beleid moet voor sommige mensen een kleine hefboom hanteren om ervoor te zorgen dat iedereen gelijke kansen krijgt. In de vooropleiding zijn de cursisten een hechte groep geworden, zij hebben elkaar "opgetild" (om een sectorbeeld te gebruiken). Het zelfvertrouwen is toegenomen. De groep vrouwen die zich vandaag op de arbeidsmarkt aanbieden zijn stuk voor stuk stapelgekke dames met een grote motivatie voor het beroep, een goed beeld over de vereisten en mogelijkheden van de job en een stevige bagage in functie van het solliciteren. Deze vrouwen hebben ook op andere domeinen een steviger bagage om aan de samenleving te participeren. Zij hebben de vooropleiding dan ook heel positief geëvalueerd.

De redenen voor dit positief verhaal zijn velerlei. Het enthousiasme en de inzet van de vrouwen zelf is een basisvoorwaarde. Toch wil ik in dit project ook even stilstaan bij enkele meer structurele elementen.

In dit project hebben wij —opnieuw— de sterkte kunnen ervaren van een goede samenwerking tussen de overheid en het private initiatief. Met het oog op kwaliteit is gekozen voor een gezamenlijk intensief traject tussen drie partners: het sectorfonds, de VDAB en Job & Co. De sterkte van de verschillende actoren werd hier gebundeld om een zo hoog mogelijke kwaliteit te bereiken en een zo goed mogelijk resultaat.

Het is niet de eerste keer dat deze drie partijen elkaar ontmoeten. Dit project ligt in het verlengde van een duurzame samenwerking in de (voor)opleiding vrachtwagenbestuurder die nu reeds voor het derde jaar loopt en waarin we vooral allochtonen ook kansen willen bieden.

In dit project kunnen we vaststellen dat deze samenwerking écht werkt: er was een gezamenlijke infosessie, de intakegesprekken gebeurden samen en er was een permanente afstemming en open communicatie naar elkaar toe. Het is een voorbeeld van wat dit soort samenwerking steeds zou moeten kunnen zijn. Het is voor mijn part ook een voorbeeld van een samenwerking die in de toekomst een nog veel sterkere structurele erkenning zou moeten kunnen krijgen. Met de nieuwe administrateur-generaal van de VDAB zijn wij het volledig eens in de nieuwe slogan "samen sterk voor werk".

Het project is ook mee-gedragen door het regionaal overleg van alle derdenactoren in het Gentse, via Net-werk. Gent is op dit vlak toch wel een bijzondere stad. Ooit kregen we van Minister Landuyt hiervoor de eerste "Baanbreker"-trofee. Gent is een voorbeeld van samenwerking en open partnerschap tussen alle actoren.

Het project is hiermee uiteraard nog niet afgelopen. Misschien begint het vandaag pas echt. ...

Wij rekenen op het engagement van de werkgevers die op zoek zijn naar degelijke medewerkers om deze vrouwen een (gelijke) kans te geven.

...

Misschien, Mijnheer de Minister, moeten wij de attesten die u straks wil gaan toekennen niet aan deze sterke vrouwen geven maar aan de goede bedrijven die hen straks een kans geven. Ook een bedrijf heeft een maatschappelijke opdracht om bij te dragen aan een meer rechtvaardige samenleving.

..."

Eerbaar akkoord in vervoer & logistiek

Het Federaal comité BTB Wegvervoer & Logistiek in vergadering bijeen op 17 november 2005 gaf haar goedkeuring aan de voorliggende protocolakkoorden voor het rijdend en het niet-rijdend personeel in de subsectoren 140.04 en 140.09. De onderhandelingen waren niet gemakkelijk. De verwachte indexeringen (3x 2%) voor deze onderhandelingsperiode 2005 — 2006 maakten dat de werkgevers minder dan ooit geneigd waren om wat dan ook toe te geven.

Daarbovenop zorgde de omzetting van de Europese Richtlijn 2002/15 in de Belgische wetgeving voor bijkomende vertraging in de onderhandelingen. Daardoor duurde het tot november 2005 voor de sociale partners erin slaagden om een protocolakkoord af te sluiten. Hierna een kort overzicht van de belangrijkste verwezelijkingen.

Rijdend personeel 140.04.09

1. KOOPKRACHT

vanaf 1 januari 2006 krijgt een werknemer met 20 jaar anciënniteit bijkomend 0,05 EUR anciënniteitspremie.

Anciënniteit	Totaal anciënniteitspremie
3 jaar dienst	0,05 EUR
5 jaar dienst	0,10 EUR
8 jaar dienst	0,15 EUR
10 jaar dienst	0,20 EUR
15 jaar dienst	0,25 EUR
20 jaar dienst	0,30 EUR (vanaf 01/01/2006)

Vanaf 1 januari 2006 wordt de ARAB-vergoeding berekend worden op alle arbeidsuren en beschikbaarheidsuren zonder rekening te houden met de gemiddelde begrenzing op dagbasis van 12u. Per betaalperiode zal de patroon een totaal maken van de effectieve arbeidsuren en effectieve beschikbaarheidsuren. Indien er een uitkomst is na de komma wordt het verschuldigde bedrag afgerond naar boven tot 1 euro.

2. SOCIAAL FONDS

Digitale tachograaf — bestuurderskaart: het Sociaal Fonds zal instaan voor de betaling van de bestuurderskaarten uitgereikt vanaf 01/08/2005. De terugbetaling zal slechts 1x gebeuren per geldigheidsperiode.

Traumabegeleiding: de sociale partners zijn in principe akkoord om traumabegeleiding te voorzien. De concrete modaliteiten zullen uitgewerkt worden in een werkgroep van het Sociaal Fonds.

Vorming: een werkgroep binnen het sociaal fonds zal de organisatie van de permanente vorming bekijken.

Medische schifting: de sociale partners zijn het in principe eens om een tussenkomst te voorzien bij het verlies van de medische schifting. Voor 1 juli 2006 worden de voorwaarden en de bedragen bepaald in een werkgroep van het Sociaal Fonds.

3. SYNDICALE PREMIE

2005, verhoging naar 107 EUR op basis van de bestaande modaliteiten

2006, verhoging naar 115 EUR, het minimum jaarbedrag dat recht heeft op een syndicale premie wordt verlaagd naar 3718,40 EUR

4. SOCIALE VREDE

Sociale partners engageren zich om de sociale vrede te bewaren. Beiden engageren zich ertoe om tijdens de duur van dit akkoord geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van de sector over bovenstaande items.

Op bedrijfsniveau kunnen onderhandelingen worden aangegaten indien mogelijk.

Categorie	brutominimum loon 38u week	brutominimum loon 39u week
Klasse 1	9,4430	9,2009
Klasse 2	9,8815	9,6281
Klasse 3	10,1408	9,8808
Klasse 4	10,4001	10,1334
Klasse 5	10,6595	10,3862
Klasse 6	10,8795	10,6005
Klasse 8	11,0995	10,8149

Koerierdiensten		
	9,8815	9,6281

Mailhousing		
Cat 1	9,4430	9,2009
Cat 2	9,8815	9,6281
Cat 3	10,0540	9,7962
Cat 4	10,6595	10,3862
Cat 5	11,0995	10,8149

Gemeenschappelijk voor het niet rijdend personeel	
Wachttijdvergoeding	= aan het basisuurloon van de categorie
Eetmaalvergoeding AT + wachttijd < 8u per dag	1,2395

OPGEPAST!!!

In de bedrijven moet nu de discussie starten over de toepassing van de functieclassificatie. Elke werknemer moet hierin zijn of haar juiste stek vinden. Om het moeilijker te zeggen, we hebben het over de **inschaling van het personeel in de functieclassificatie**.

Deze discussie moet gevoerd worden in de ondernemingsraad. Ze zal niet eenvoudig zijn. Het Sociaal Fonds Goederenvervoer heeft een brochure uitgebracht die je kan helpen om de functies te beoordelen. Dan nog raden wij je ten stelligste aan om je gewestelijk BTB-secretaris als deskundige erbij te halen bij de geringste onduidelijkheid of twijfel.

Wij merken dat sommige werkgevers hun werknemers te laag inschalen. Welk excuus zij daar ook wensen voor te gebruiken ... **HET IS NIET GELDIG!**

In het paritair comité 140 is een beroepsprocedure voorzien. Er wordt een sectorale functieclassificatie-commissie opgericht. Deze commissie moet de procedures bij de invoering van de functieclassificatie in het bedrijf opvolgen. En... zeer belangrijk... dient als beroepscommissie indien een werknemer niet akkoord is met zijn inschaling door de werkgever. Indien er bij jou in het bedrijf met jouw inschaling of met die van je collega een probleem is, neem dan onmiddellijk contact op met je BTB-secretaris. Die zal de nodige stappen zetten.

Niet-rijdend personeel**1. KOOPIKRAFT**

Vanaf 1 januari 2006 worden de bruto minimum uurlonen verhoogd met 2%. Indien de reële lonen hoger liggen dan de bruto minimum uurlonen hebben de werknemers recht op 2% op het minimum baremaloon.

Categorie	loon 38u week op 01/01/2006	loon 39u week op 01/01/2006
Klasse 1	9,6320	9,3850
Klasse 2	10,0790	9,8205
Klasse 3	10,3435	10,0780
Klasse 4	10,6080	10,3360
Klasse 5	10,8725	10,5935
Klasse 6	11,0970	10,8125
Klasse 8	11,3215	11,0310

Koerierdiensten		
	10,0790	9,8205

Mailhousing		
Cat 1	9,6320	9,3850
Cat 2	10,0790	9,8205
Cat 3	10,2550	9,9920
Cat 4	10,8725	10,5935
Cat 5	11,3215	11,0310

Gemeenschappelijk voor het niet rijdend personeel	
Wachttijdvergoeding	= aan het basisuurloon van de categorie
Eetmaalvergoeding AT + wachttijd < 8u per dag	1,2395

vanaf 1 januari 2006 krijgt een werknemer met **20 jaar anciënniteit** bijkomend 0,05 EUR anciënniteitspremie.

Anciënniteit	Totaal anciënniteitspremie
3 jaar dienst	0,05 EUR
5 jaar dienst	0,10 EUR
8 jaar dienst	0,15 EUR
10 jaar dienst	0,20 EUR
15 jaar dienst	0,25 EUR
20 jaar dienst	0,30 EUR (vanaf 01/01/2006)

2. SOCIAAL FONDS

Digitale tachograaf – bestuurderskaart: het Sociaal Fonds zal instaan voor de betaling van de bestuurderskaarten uitgereikt vanaf 01/08/2005. De terugbetaling zal slechts 1x gebeuren per geldigheidsperiode.

Traumabegeleiding: de sociale partners zijn in principe akkoord om traumabegeleiding te voorzien. De concrete modaliteiten zullen uitgewerkt worden in een werkgroep van het Sociaal Fonds.

Vorming: een werkgroep binnen het sociaal fonds zal de organisatie van de permanente vorming bekijken.

Medische schifting: de sociale partners zijn het in principe eens om een tussenkomst te voorzien bij het verlies van de medische schifting. Voor 1 juli 2006 worden de voorwaarden en de bedragen bepaald in een werkgroep van het Sociaal Fonds.

3. SYNDICALE PREMIE

2005, verhoging naar 107 EUR op basis van de bestaande modaliteiten

2006, verhoging naar 115 EUR, het minimum jaarbedrag dat recht heeft op een syndicale premie wordt verlaagd naar 3718,40 EUR

4. SOCIALE VREDE

Sociale partners engageren zich om de sociale vrede te bewaren. Beiden engageren zich ertoe om tijdens de duur van dit akkoord geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van de sector over bovenstaande items.

Op bedrijfsniveau kunnen onderhandelingen worden aangegaten indien mogelijk.

Betaalde feestdag

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 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.

Berekeningswijze voor het loon van de feestdag van toepassing op het personeel dat voltijds tewerkgesteld is in een klassiek arbeidsregime.

STAP 1: berekening van het gemiddeld dagloon =

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

STAP 2: berekening van het gemiddeld weekloon =

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

STAP 3: berekening van het gemiddeld uurloon =

Gemiddeld weekloon ÷ 38 uur

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

Gemiddeld uurloon x 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 in een klassiek arbeidsregime.

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) ÷ Aantal bruto bezoldigde dagen (met uitzondering van de gelijkgestelde dagen)

STAP 2: berekening van het gemiddeld weekloon =

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

STAP 3: berekening van het gemiddeld uurloon =

Gemiddeld weekloon ÷ 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 x aantal verloren arbeidsuren (zoals vermeld in het uurrooster in het arbeidsreglement)

WAT INDIEN ...?

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

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

Wat indien de werknemer in dienst treedt in de loop van de maand waarin de feestdag valt?

De 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 tewerkgesteld is in een flexibel arbeidsregime.

De wet van 17 maart 1987 betreffende de nieuwe arbeidsregelingen regelt een eigen berekeningswijze van het feestdagloon. Er kan hier niet van afgeweken worden. Ook niet bij Koninklijk Besluit. Voor onze sectoren betekent dit nochtans in de praktijk dat werknemers in een flexibel arbeidsregime een nadeel ondervinden ten opzichte van hun collega's tewerkgesteld in een klassiek arbeidsregime.

De sociale partners wilden een rechtvaardige regeling vinden voor alle personeelscategorieën ongeacht het toegepaste arbeidsregime (klassiek dan wel flexibel). Daarom sloten zij een CAO af. In deze CAO wordt voorzien dat er een gelijkschakeling gebeurt voor de betaling van het feestdagloon tussen de werknemers gebonden door een klassiek arbeidsregime en de werknemers gebonden door een flexibel regime.

Daarom moet voor de betaling van het feestdagloon voor de werknemer in een flexibel arbeidsregime volgende stappen gevolgd worden:

STAP 1: berekening van het loon voor de feestdag / vervangingsdag / inhaalrustdag (voor een gewerkte feestdag) =

1/5 van 38 uur arbeidstijd of 7,6 uur in de vijfdagenweek
Of

1/6 van 38 uur arbeidstijd of 6,3 uur in de zesdagenweek

STAP 2: de werkgever berekent het verschil tussen het feestdagloon zoals berekend voor de werknemers in het klassiek arbeidsregime en het feestdagloon voor de werknemers in het flexibel arbeidsregime. = Feestdagloon in klassiek regime - feestdagloon in flexibel regime

STAP 3: Bovenstaand verschil wordt als toelage bijbetaald. = Feestdagloon in flexibel regime + toelage

STAP 4: De toelage wordt berekend tot op het 4de decimaal.

Afrondingsregels:

4de decimaal wordt weggelaten indien gelijk of kleiner dan 2
4de decimaal wordt afgerond naar 5 indien gelijk aan 3 en kleiner dan 8
4de decimaal wordt afgerond naar hoger duizendtal indien gelijk aan of hoger dan 8.



OPGEPAST!!! Ons verhaal klopt, maar er is één uitzondering. Indien een feestdag in de 6-dagenweek op een zaterdag valt. Het brutoloon voor die feestdag is gelijk aan het gemiddeld uurloon x het aantal voorziene uren voor die dag. Is dit brutoloon kleiner dan het resultaat van 6,3 x het uurloon, dan heeft men recht op 6,3x het uurloon. Is het groter dan valt men terug op bovenstaande berekening.

Veiliger leren rijden in uitzonderlijke verkeerssituaties en rijomstandigheden

De VDAB en het sociaal fonds goederenvervoer vernieuwen de opleiding vrachtwagenchauffeur met supermoderne simulators

Vrachtwagensimulators

De VDAB beschikt over 4 vrachtwagensimulators, 2 vaste en 2 mobiele. Ze kaderen in het project SIMTRANS, een samenwerking tussen de VDAB en het Sociaal Fonds Goederenvervoer. Beide partners ontwikkelen in dit project nieuwe competentie meetinstrumenten, cursusmateriaal en leertrajecten met behulp van vrachtwagensimulators.

De simulators zullen worden geïntegreerd in de opleiding van vrachtwagenchauffeurs. Het gaat om hypermoderne, hoogtechnologische toestellen.

Simtrans

Het SIMTRANS-project wordt gesteund door het Europees Sociaal Fonds. Het moet ertoe bijdragen de vakbekwaamheid van (werkzoekende) vrachtwagenchauffeurs op peil te brengen of te houden met het oog op hun tewerkstelling. Dit nieuwe instrument betekent een aanzienlijke versterking voor de opleiding van vrachtwagenchauffeurs. Zowel voor de basisopleiding als voor de permanente vorming.

Dankzij de simulators kunnen de opleiders op een veilige manier niet controleerbare en externe factoren zoals bijv. weersomstandigheden nabootsen en het leerresultaat sterk verhogen. Door een juiste mix van de simulators, groepsleren, computerondersteuning en ervaring op de rijweg biedt VDAB zijn klanten een kwalitatief opleidingspakket aan. De vier simulators, twee vaste en twee mobiele, staan opgesteld in drie competentiecentra. Het Sociaal Fonds Goederenvervoer financierde één ervan, de Vlaamse overheid en VDAB de drie andere.

Opleiding voor vrachtwagenchauffeur nu ook met simulators

Om deze belangrijke investering zo goed mogelijk te laten renderen, voert de VDAB een nieuw opleidingsmodel in dat rekening houdt met de volgende principes:

- alle cursisten vrachtwagenbestuurder moeten van de simulator gebruik kunnen maken;
- aangezien er vier simulators zijn voor zeven competentiecentra, gebeurt de opleiding centrumoverstijgend met een cursistenopvolging over de centra heen;
- een deel van de opleidingscapaciteit van de vrachtwagensimulators wordt vrijgemaakt voor de leerlingen uit het Onderwijs die de optie vrachtwagenchauffeur volgen.



De goede samenwerking tussen het Sociaal Fonds Goederenvervoer en de VDAB moet ervoor zorgen dat het nieuwe opleidingsmodel de kwaliteitsnormen haalt

die nodig zijn om de VDAB te laten erkennen als competentiecentrum in functie van de Europese Richtlijn 2003/59 betreffende de vakbekwaamheid.

Op 28 november organiseerden VDAB en het Sociaal Fonds Goederenvervoer een seminarie op TRAILER over "de opleiding vrachtwagenchauffeur met behulp van simulators." Op dit seminarie werden de resultaten van het project voorgesteld: nieuwe competentie meetinstrumenten, cursusmateriaal en leertrajecten met behulp van vrachtwagensimulators.

Werner De Clercq, Federaal Secretaris Wegvervoer & Logistiek – ondervoorzitter Sociaal Fonds Goederenvervoer, voerde daar het woord namens het Sociaal Fonds Goederenvervoer.

140.04.09 lonen rijdend personeel

Indexatie vanaf 01/10/2005

Rijdend personeel - 38u	€ - A.T.	€ - B.T.	€ - B.T./Z.F.
Goederenvervoer			
hulparbeider/begeleider	8,7390	8,4770	12,7155
chauffeur in opleiding	8,7390	8,4770	12,7155
min 7 ton	9,0765	8,8040	13,2060
7 T. < 15 T.	9,2800	9,0015	13,5020
15 T. en >	9,6050	9,3170	13,9755
geleed voertuig	9,6050	9,3170	13,9755
A.D.R./koelwagen	9,6050	9,3170	13,9755

Besteldiensten			
< 6 maanden	9,0765	8,8040	13,2060
> 6 maanden	9,2800	9,0015	13,5020

Koerier & Taxibestelwagens			
Minimumuurloon	9,6050	9,3170	13,9755

Gemeenschappelijke bepalingen	
Verblijfsvergoedingen 01/04/05 (netto)	
Uithuizig > 24uur + 8u AT en BT samen	29,3614
Uithuizig < 24u	11,8099
Vast Verblijf in buitenland of binnenland (per schijf van 24u)	7,7620

ARAB-vergoeding 01/04/05 (netto)	
Per aanwezigheidsuur (AT en BT)	1,0022
Gemiddeld maximum van 12u/dag	12,0264

Rijdend personeel - 39u	€ - A.T.	€ - B.T.	€ - B.T./Z.F.
Goederenvervoer			
hulparbeider/begeleider	8,5150	8,2595	12,3890
chauffeur in opleiding	8,5150	8,2595	12,3890
min 7 ton	8,8435	8,5780	12,8670
7 T. < 15 T.	9,0425	8,7710	13,1565
15 T. en >	9,3590	9,0780	13,6170
geleed voertuig	9,3590	9,0780	13,6170
A.D.R./koelwagen	9,3590	9,0780	13,6170

Besteldiensten			
< 6 maanden	8,8435	8,5780	12,8670
> 6 maanden	9,0425	8,7710	13,1565

Koerier & Taxibestelwagens			
Minimumuurloon	9,3590	9,0780	13,6170

Gemeenschappelijke bepalingen	
Verblijfsvergoedingen 01/04/05 (netto)	
Uithuizig > 24uur + 8u AT en BT samen	29,3614
Uithuizig < 24u	11,8099
Vast Verblijf in buitenland of binnenland (per schijf van 24u)	7,7620

ARAB-vergoeding 01/04/05 (netto)	
Per aanwezigheidsuur (AT en BT)	1,0022
Gemiddeld maximum van 12u/dag	12,0264



Steinbrückner
Reinigungstechnik
GmbH
SR

WEGwijs

PAS OP - LAAT ONZE CAO NIET ONDERMIJNEN

De CAO loon- en arbeidsvoorwaarden dd. 27.01.2005 voor het rijdend personeel zorgt blijkbaar voor nogal wat beroering bij de werkgevers. Onze gewesten signaleren ons dat verschillende bedrijven andere afspraken willen maken met hun chauffeurs. Andere afspraken dan de in de sectorale CAO overeengekomen loon- en arbeidsvoorwaarden, slechtere afspraken dan wat er in de CAO staat.

Het kan niet zijn dat enkele bedrijven menen het sectorale overleg te moeten afbouwen. Een sectorale CAO is een compromis, dit wordt bereikt met toegevingen aan beide kanten van de tafel, dit wordt bereikt na maanden van druk en moeizaam overleg. Wij kunnen niet geloven dat de betrokken bedrijven niet zouden weten wat de overeengekomen maatregelen inhouden.

Laten wij duidelijk zijn! Alles wat beter is dan de minimumloonvoorwaarden, bepaald in voornoemde CAO, kan voor ons. De wetgever laat dit toe. Maar als men zelfs die afgesproken minimumregels niet naleeft, zullen wij met alle mogelijke middelen hierop reageren.

Wij roepen onze militanten dan ook op om, bij voorstellen van werkgeverszijde in die richting, onze secretariaten op de hoogte te brengen, zodat wij de nodige maatregelen kunnen nemen.

Wij vragen dan ook met aandrang geen enkele bedrijfs-overeenkomst te sluiten die afbreuk doet aan de minimumvoorwaarden van de sectorale CAO, én die als puntje bij paaltje komt, een verlaging van inkomen van u en uw collega's zal inhouden.

(Bijvoorbeeld: op beschikbaarheidsuren kan nooit toeslag voor overuren betaald worden.)

Het Sociaal Fonds Goederenvervoer – Wat? – Hoe?

Het Sociaal Fonds Goederenvervoer (SF) wordt paritair beheerd, dit wil zeggen dat zowel de werkgevers als de vakbonden (meer bepaald ABVV-BTB) hun zeg hebben in het beleid. Een van de belangrijkste opdrachten van het Sociaal Fonds (SF) behelst de uitvoering van de CAO's die afgesloten worden in het Paritair Comité van het vervoer.

De werkgevers financieren dit fonds door het storten van een patronale bijdrage (7,75% RSZ categorie 083). Met deze gelden worden de aanvullende sociale voordelen betaald, worden initiatieven genomen die de werkgelegenheid in de sector moeten bevorderen en wordt de beroepsopleiding (basisopleiding en permanente vorming) georganiseerd. In dit artikel willen we de sociale voordelen voor jou eruit lichten.

Aanvullende Sociale Voordelen

1. SYNDICALE PREMIE

Toekenningsvoorwaarden (referteperiode 01/07 tot 30/06):

- lid zijn van de representatieve vakbond;
- in de RSZ-categorie 083 aangegeven zijn met hetzij minstens 42 dagen/trimester (5d week), hetzij minstens € 6.000 brutoloon.

Bedrag wordt bepaald via CAO. Voor 2005 is dit € 107.
De vakbond zelf zorgt voor de betaling aan de leden.

2. EINDEJAARSPREMIE

Toekenningsvoorwaarden (referteperiode 01/07 tot 30/06):

- arbeider in de RSZ-categorie 083;
- brutoloon van minstens € 3.718,40.

Bedrag: brutopremie = 5% van het brutoloon in de referteperiode.
Het Sociaal Fonds zorgt voor de betaling via overschrijving.

3. TUSSENKOMST MEDISCHE SCHIFTING

Toekenningsvoorwaarden:

- arbeider RSZ-categorie 083;
- vernieuwing rijbewijs C / CE;
- oogonderzoek en medisch onderzoek rijgeschiktheidsat-test groep 2.

Maximum bedragen:

- € 39,66 oogonderzoek;
- € 42,14 medisch onderzoek;
- € 11,16 rijbewijs

OF

- € 95,00 voor VOLLEDIGE kost medische schifting.

Het Sociaal Fonds betaalt deze bedragen terug aan de werkgever op basis van een aanvraagformulier (ondertekend door de arbeider) én kopie van de facturen en kopie van het nieuwe rijbewijs.

Indien de werkgever deze bedragen niet terugbetaalt aan de arbeider dan wordt deze laatste vergoed door het Sociaal Fonds op basis van het aanvraagformulier werknemer + kopie van de facturen, nieuw rijbewijs en loonfiche.

4. AANVULLENDE UITKERINGEN WEGENS ZIEKTE

Toekenningsvoorwaarden:

- minstens 1 jaar in dienst in categorie 083;
- primaire arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ontvangen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Bedragen: per schijf van 60 kalenderdagen

- 60 dagen: € 42,14
- 120 dagen: € 57,02
- 180 dagen: € 71,89
- 240 dagen: € 86,76

De werkgever betaalt dit en kan dit terugvorderen van het Sociaal Fonds op basis van een aanvraagformulier ingevuld door de werkgever, arbeider en mutualiteit.

5. AFSCHEIDSPREMIE

Toekenningsvoorwaarden:

- normale (brug)pensioenleeftijd bereikt hebben;
- in dienst zijn van categorie 083 en een anciënniteit hebben in 083 van minstens 5 jaar gedurende de laatste 10 jaar.

Bedrag: € 74,37.

De werkgever betaalt dit en krijgt dit bedrag terug van het Sociaal Fonds op basis van een aanvraagformulier ingevuld door de werkgever en arbeider.

6. TUSSENKOMST DODELIJK ARBEIDSONGEVAL OF OVERLIJDEN OP HET WERK

Toekenningsvoorwaarden:

- het slachtoffer moet als arbeider in dienst zijn van RSZ-categorie 083 op het ogenblik van overlijden

Bedrag: € 3.718,40

- Het Sociaal Fonds betaalt aan de persoon die bewijst de begrafeniskosten op zich te hebben genomen op basis van het ingevulde aanvraagformulier en een kopie van de factuur van de begrafenisondernemer.

7. CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Toekenningsvoorwaarden:

- ontslag – behalve zware fout;
- leeftijd van 58 jaar en 25 jaar loondienst;
- leeftijd van 60 jaar met hetzij 20 jaar loondienst, hetzij in de laatste 15 jaar 10 jaar als arbeider in de RSZ-categorie 083 gewerkt hebben.

Bedrag: berekening specifiek voor sector.
De werkgever betaalt dit aan de werknemer. Hij wordt terugbetaald door het Sociaal Fonds indien een volledig dossier werd ingediend en goedgekeurd.

8. TUSSENKOMST BESCHADIGING PERSOONLIJKE BEZITTINGEN

Toekenningsvoorwaarden:

- arbeiders RSZ-categorie 083;
- tijdens professionele verplaatsingen;
- beschadiging of verlies van persoonlijke bezittingen als gevolg van:
 - verkeersongeval of arbeidsongeval;
 - brand;
 - diefstal met gekenmerkte inbraak van persoonlijke bezittingen uit het zicht en in degelijk afgesloten voertuig;
 - diefstal met geweldpleging op persoon.

Bedrag: max. € 1.487,36/schadegeval.

Het Sociaal Fonds betaalt na indiening en goedkeuring van een dossier op basis van aanvraagformulier en het proces-verbaal en de aankoopbewijzen.

Sinds kort beschikt het Sociaal Fonds Goederenvervoer over een website. Zeker het raadplegen waard. www.sfv.be

ITF actiedag in Venlo

Op 10 oktober 2005 voerde ABVV-BTB samen met het Nederlandse FNV en het Duitse Verdi opnieuw actie in het kader van de actiedag van de International Transport Workers' Federation (ITF).



Op ons Europees prioriteitenlijstje stonden de twee volgende punten

- vermoeidheid is dodelijk;
- de toepassing van de Europese richtlijnen 3820/85 (harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer) en 2002/15 (arbeidsduur mobiele werknemers) op de voertuigen < dan 3,5 ton.

In Venlo hielden wij een informatie-actie op een rustplaats voor chauffeurs. De chauffeurs werden aangesproken met een pamflet. Zij werden uitgenodigd om even rust te nemen en deel te nemen aan het debat over deze problematiek.

De week voordien op 6 oktober 2005 werd een delegatie van ETF (European Transport Workers' Federation) ontvangen door de Britse minister van Mobiliteit, die daar de bijeenkomst van Europese Transportministers voorzat. Het ETF is vragende partij om de controle op het wegvervoer uit te breiden met controles op arbeidstijd en om op Europees niveau gemeenschappelijke sancties toe te passen. Helaas zijn de enige landen die ons kunnen en willen volgen in deze redenering beperkt tot België, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk.

Alle bij het ETF aangesloten vakbondsorganisaties zullen nog proberen hun regeringen onder druk te zetten.



Syndicale premies 2005

VERHUIZINGEN, MEUBELBEWARING EN AANVERW. ACTIVITEITEN

Rechthebbenden Op 30.09.2005 in dienst van een verhuisonderneming en minimum 1 jaar lid van de vakbond.

Bedrag 115,- Euro.

Betalingsperiode 04.01.2006 – 31.03.2006.

Betaling Na controle van het lidboekje in regel tot en met 12.2005 en na ondertekening van een roze kwijting.

TAXI'S

Rechthebbenden Op 30.09.2005 in dienst van een taxibedrijf en minimum 1 jaar lid van de vakbond.

Bedrag 110,- Euro.

Betalingsperiode 04.01.2006 – 31.03.2006.

Betaling Na controle van het lidboekje in regel tot en met 12.2005 en na ondertekening van een groene kwijting.

HANDEL IN BRANDSTOFFEN

Rechthebbenden In het tweede kwartaal 2005 in dienst van een onderneming Handel in Brandstoffen en minimum 1 jaar lid van de vakbond.

Bedrag 115,- Euro.

Betalingsperiode Vanaf eind 01.2006 - 31.05.2006.

Betaling Na controle van het lidboekje in regel tot en met 12.2005 en tegen afgifte van een ondertekende legitimatiekaart welke rechtstreeks aan de rechthebbende wordt opgestuurd.

OPENBARE EN SPECIALE AUTOBUSDIENSTEN EN AUTOCARS

Rechthebbenden Tussen 01.04.2005 en 30.06.2005 in dienst van een Openbare of Speciale autobusdienst of een Autocaronderneming en minimum 1 jaar lid van de vakbond.

Bedrag nog niet bekend.

Betalingsperiode 04.2006 – 11.2006.

Betaling Na controle van het lidboekje in regel tot en met 12.2005 en tegen afgifte van een ondertekende legitimatiekaart welke door het Sociaal Fonds rechtstreeks aan de rechthebbende wordt opgestuurd.

GOEDERENVERVOER EN AANVERW. ACTIV. VOOR REK.VAN DERDEN

Rechthebbenden Hetzij in ieder kwartaal van de referteperiode 01.07.2004-30.06.2005 voorkomen op de RSZ-aangifte van één of meerdere werkgevers uit de sector voor minstens 42 (5-dagenstelsel) of 50 (6-dagenstelsel) arbeids- en/of gelijkgestelde dagen; hetzij in de referteperiode 01.07.2004-30.06.2005 aan de RSZ aangegeven zijn met een brutoloon van minstens 6.000,- Euro door één of meerdere werkgevers uit de sector; en minimum 1 jaar lid van de vakbond.

Bedrag 107,- Euro.

Betalingsperiode 02.12.2005 – 31.03.2006.

Betaling Na controle van het lidboekje in regel tot en met 12.2005 en tegen afgifte van een ondertekend formulier, dat rechtstreeks door het Sociaal Fonds aan betrokkene wordt gestuurd.

AFHANDELING OP LUCHTHAVENS

Rechthebbenden In dienst van een bedrijf uit de sector afhandeling luchthavens in de periode 01.01.2005 tot en met 31.12.2005, pro rata het aantal maanden tewerkstelling in de onderneming, en minimum 1 jaar lid van de vakbond.

Bedrag 115,- Euro.

Betalingsperiode 03.01.2006 – 31.03.2006.

Betaling Na controle van het lidboekje in regel tot en met 12.2005 en na ondertekening van een gele kwijting.

't Gedacht van een "militantje"!!! (V-TAX gent)

OPEN BRIEF

"Nooit eerder gezien dat een vakbondsactie als die van vrijdag 07/10/2005 zo eensgezind en met zo veel overtuiging in de grond werd geboord! Het patronaat, de overheid en de toplui van zowel de liberale als de christelijke vakverenigingen hebben in de media uitvoerig hun beklag kunnen doen over het onverantwoorde gedrag van die "vuile rooien". En ik, stom ventje met vlag en rode pet, die dacht dat ik daar stond ter verdediging van de belangen van alle werknemers!



En toch mijne heren, hoe langer ik erover nadenk, een eigenschap die sommigen onder u mij ontzeggen, hoe vastberadener ik wordt...

Dat liberale en christelijke vakbondsexcellenties zo scherp uithalen is een evidentie. Het is hun doelstelling en bestaansreden. Dhr. Cortebeek heeft groot gelijk als hij beweert dat "de" gesprekspartner aan de onderhandelingstafel het ACV is. Niet moeilijk te begrijpen als je weet dat ACV en ACLVB nog vóór de eigenlijke onderhandelingen, weliswaar tegen bepaalde voorwaarden, met meerdere voorstellen van de overheid en werkgeversafgevaardigden geheel of gedeeltelijk akkoord gingen.

Dhr. Verboven (ABVV) wordt unaniem veroordeeld tot boycotter, oproerkraaijer, demagoog... Als een despoot heeft hij zijn legertje ongeregeld opgeroepen om de economie van ons land schade toe te brengen, net nu zij met z'n allen, behalve één, tot een compromis trachten te komen om onze sociale welvaart te vrijwaren.

Nonsens! Eerst en vooral heeft dhr. Verboven niet opgeroepen tot een algemene staking! Het zijn zijn leden die hem ertoe hebben aangemaand.

Wanneer ik zag dat er toch een minderheid van christelijke en liberale vakbondsmilitanten het lef had om spontaan mee te staken, tegen de in de media breed uitgesmeerde denkwijze van hun vakbondstop in, dan vraag ik mij af of alle vakbondsexcellenties de wil van hun leden verkondigen?

Het komt ook de heren uit de Wetstraat goed uit dat er een nieuwe zondebok is gevonden voor hun falen om onze economie nieuw leven in te blazen. Jaren geleden heeft de regeringsploeg



ons beloofd; "Meer werk voor het in stand houden van onze sociale verworvenheden!" En nu, na al die jaren van gepruts, stelt diezelfde bende een datum vast waarop het allemaal maar moet gebeuren!

De sociale partners hadden amper de tijd om de ontwerpakte door te nemen of er hoorde een akkoord te zijn. Nu moet het opeens vlug – nu is het hoog tij! – nu worden duizenden militanten bedolven met alle zonden van Israël omdat u, mijne heren, niet in staat bent gebleken het tij te keren! Tienduizenden arbeiders/sters uit verre streken werken dag in, dag uit in ons land. Van Portugese bouwvakkers die de parking op het Sint-Pietersplein bouwen (werk uitbesteed door onze overheden) tot de Poolse poetsvrouwen voor de kabinetten. Stuk voor stuk bewonderenswaardige en hardwerkende mensen die uitzichtloze economische miserie alvast voor hun gezin trachten om te buigen tot iets hoopvol! Kortom iets dat gesteund moet worden en iets dat onze solidariteit verdient! Maar echter niet wanneer dit soort arbeid onze sociale verworvenheden onderuithaalt! Iedere persoon die hier werkt is welkom en verdient ons respect omdat hij hard werkt, hij zijn stiel goed kent of omdat we hier kampen met een tekort, maar niet omdat hij bereid is te werken voor de helft of minder van ons loon of omdat hij er niet mee inziet om zeven op zeven, dagen van zestien à achttien uur te kloppen. Dat is een oneerlijke strijd die veel arbeidsplaatsen kost en die bovendien vreet aan de steunpilaren van alle vakverenigingen in hun streven naar betere loon- en arbeidsvoorwaarden! Hoe kunnen wij van de werkgevers verlangen dat zij ons één cent per uur meer betalen als er duizenden staan aan te schuiven om hetzelfde en méér te presteren voor 3 Euro minder per uur? Allemaal wettelijk.

De goedbetaalde machthebbers hebben vanzelfsprekend een rechtvaardige uitleg voor hun falen; "Het is de conjunctuur, het is Europa, het is de globalisering van de markten..." Natuurlijk kun-

nen onze bedrijven niet concurreren met de opkomende markten in Azië. Maar het zijn wel onze Westerse multinationals die liever ginder investeren met het geld dat ze dankzij onze inspanningen in de schoot geworpen krijgen. Niet omdat ze de arme Chinezen hun levensstandaard omhoog willen krikken, maar simpelweg omdat iedere geïnvesteerde Euro daar twee keer zoveel opbrengt dan hier. Dat men het ginder niet te nauw neemt met zaken zoals milieu, arbeidsomstandigheden, arbeidsduur, recht op vereniging, kinderarbeid,... dat is nog eens mooi meegenomen! Zeker wanneer onze Westerse overheden het wettelijk kader in stand houden om deze kapitaalvlucht mogelijk te maken!

Als diezelfde grootgeldschietters denken dat ik twee jaar (om te beginnen!) langer ga werken, zodat zij nog meer kunnen investeren in mijn ondergang? Dan zijn ze goed gek!

Het ABVV gaat niet akkoord met de volprezen bewering dat de eindeloopbaan-onderhandelingen een cruciale rol spelen in het behoud van onze sociale welvaart!

De groep actieven, die hard werkt, flexibel is en veel belasting betaalt – diezelfde groep gaat men nog eens verplichten om langer te werken, terwijl honderdduizenden jongeren niet eens aan een job geraken! "Overheid, doe eerst wat u moet doen, en kom dan de werknemer nog eens beleefd vragen of hij langer wil werken!"

./..

Eén zaak staat vast: Hoeveel kritiek er ook over ons heen komt, wij behouden onze inzet en onze manier van werken. Omdat wij blijven geloven dat datgene waarvoor er ooit zwaar werd gevochten de moeite waard blijft om te verdedigen! Denk eraan: Als u ons ooit nodig heeft, zullen wij er opnieuw staan. Desnoods niet alleen vrijwillig en met veel meer!

Met beleefde groeten,
Vanwege het stom ventje met zijn vlag en rood klakske."



Afschaffing van de stempelcontrole vanaf 15 december 2005

Vanaf 15 december e.k. moeten werkzoekenden die volledig werkloos zijn zich niet meer aanmelden op de stempelcontrole. Dit wil zeggen dat:

Wat verandert er niet?

Alle andere verplichtingen voor de werkzoekenden blijven wel bestaan. Dit wil zeggen dat werkzoekenden:

- hun controlekaart moeten bijhouden, correct invullen en op het einde van de maand indienen bij hun uitbetalingsinstelling
- ingeschreven moeten zijn als werkzoekende
- beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt
- in België moeten verblijven, tenzij ze hiervoor vrijgesteld zijn.

Deeltijdse werknemers met inkomensgarantie-uitkering moeten nog altijd hun controleformulieren "C3-deeltijds" om de drie maanden laten afstempelen bij de gemeente!

De gemeenten zullen ook het verblijfsbewijs moeten afleveren aan de werklozen die de RVA - maandelijks en bij wijze van steekproef - selecteert om na te gaan of zij effectief in België verblijven.

De controle van werklozen zal vanaf januari 2006 via de computer gebeuren. De gegevens worden geregistreerd door de Kruispuntbank voor sociale zekerheid.

ABVV standpunt

Het ABVV ijverde jarenlang voor de afschaffing van de stempelcontrole. Werkzoekenden verplichten maandelijks in de rij te gaan staan om een stempel te krijgen, is immers niet meer van deze tijd.

De elektronische gegevensregistratie en de nieuwe, ingrijpende procedure 'controle beschikbaarheid' die in 2004 werd ingevoerd, moeten volstaan om werklozen te controleren.

Wij vinden het vooral belangrijk dat werkzoekenden écht aan de slag kunnen. Er moet werk gemaakt worden van werk! Werkzoekenden moeten ook voldoende gelegenheid krijgen om zich te herscholen indien dit nodig is.

Werkzoekenden die tweemaal per maand een stempel moesten halen met een blauwe kaart (op de 3de en de 26ste van de maand), dit voor de laatste keer moeten doen op maandag 5 december.

De 3de valt immers op een zaterdag zodat die mensen de laatste keer moeten gaan op 5 december.

Opgelet: in sommige gemeenten gingen mannen en vrouwen apart stempelen, dus kan het voor sommigen ook op 6 december de laatste keer zijn.

Werkzoekenden die éénmaal per maand (telkens de 7de) een stempel moesten halen met een groene kaart (dit waren de 50-plussers, mensen met een arbeidsongeschiktheid van 33% en mensen die langer dan 20 jaar gewerkt hadden), dit voor de laatste keer moeten doen op woensdag 7 december.

Eindejaarspremies

AUTOBUSSEN EN AUTOCARS

140.01 VVM: € 2.230,02.

140.01 TEC: € 2.060,59.

140.02: € 1.629,86.

140.03: € 1.629,86.

Garage: uurloon 12/2005 x 38 x 52: 12.

Voor alle sectoren wordt door het sociaal fonds een voorschot van € 74,37 bruto rechtstreeks uitbetaald aan de rechthebbende werknemers.

GOEDERENVERVOER EN -BEHANDELING

5% van het brutoloon (minstens € 3.718,40) aan 100% door de werkgevers aan de RSZ aangeven in de periode tussen 1/7/2004 en 30/6/2005.

De arbeider was arbeidsongeschikt tijdens de referteperiode en komt hierdoor niet aan het minimum brutoloon.

Wat gebeurt er dan?

Er wordt rekening gehouden met een fictief loon voor gelijkgestelde dagen om dit vereiste minimumloon te berekenen.

Hoe doen we dat?

1. het loon van de referteperiode wordt gedeeld door het aantal dagen waarop het betrekking heeft; op die manier bereik je een gemiddeld dagloon;
2. dit gemiddelde dagloon wordt vermenigvuldigd met het aantal gelijkgestelde dagen;

3. dit resultaat wordt bijgeteld bij het effectief verdiende loon. De betrokken arbeider heeft recht op de eindejaarspremie ALS de som van bovenstaande berekening hoger of gelijk is aan € 3.718,40.

VERHUIZINGEN

160 x het werkelijk betaalde uurloon 12.2005.

AFHANDELING LUCHTHAVENS

164,66 x het werkelijk loon

HANDEL IN BRANDSTOFFEN

6,35% van het brutoloon aan 100% onderworpen aan RSZ.

Voorwaarden:

- In de periode van 01.07.2004 tot en met 30.06.2005 minimum 50 effectieve arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen in de 5-dagen-week of minimum 60 effectieve arbeidsdagen of gelijkgestelde in de 6-dagen-week.
- De sector niet vrijwillig verlaten hebben.
- Niet om dringende redenen ontslagen zijn.

HANDEL IN BRANDSTOFFEN OOST-VLAANDEREN

Vast bedrag per gewerkte dag (dag van 4 u, dag van 8 u, dag van 10 u) tijdens de referteperiode van 01.07.200-30.06.2005.

Anciënniteitspremie

TAXI'S

Anciënniteitspremie: De werkgever betaalt jaarlijks een anciënniteitsvergoeding als volgt:

- 0,5 pct. na 5 jaar ononderbroken dienst in dezelfde onderneming;
- 1,0 pct. na 10 jaar ononderbroken dienst in dezelfde onderneming;
- 1,5 pct. na 15 jaar ononderbroken dienst in dezelfde onderneming;
- 2,0 pct. na 20 jaar ononderbroken dienst in dezelfde onderneming.

Dit percentage wordt de eerste maand van het jaar berekend op de jaarlijkse recette exclusief BTW van het voorbije jaar. Het bedrag is te betalen voor het einde van deze maand op voorwaarde dat:

- de werknemer 200 arbeids- en/of gelijkgestelde dagen kan bewijzen voor het voorbije jaar. De dagen voor onderbreking van tijdscrediet behoren tot de gelijkgestelde dagen;
- de werknemer steeds in dienst is op 31 december van het voorbije jaar.

Voor de berekening van de dienstperiode geldt 31 december voor de betaling (zie b) als referentiedatum.

Er wordt nagegaan hoeveel jaar rechthebbende in dienst is tussen de datum van indiensttreding en 31 december.

Indien de rechthebbende in dienst trad voor 1 april, zal het eerste jaar als een volledig jaar beschouwd worden voor de berekening van de anciënniteit.

BTB Wegvervoer & Logistiek op studieweekend

Op 21 en 22 oktober 2005 kwamen de secretarissen en personeel van BTB Wegvervoer & Logistiek bijeen om bij te scholen. Overdag hard labeur, en 's avonds ontspannen.

Op vrijdag 21/10 gaf Mevr. Rita Bouttens, directeur Sociaal Fonds Goederenvervoer, een inleiding over de werking van het Sociaal Fonds. Hierbij ging zij dieper in op de verschillende voordelen die het SF Goederenvervoer verzorgt voor onze leden (hierover verder meer in deze Wegwijs).

's Namiddags loste Dhr. Ludo Beck, Adviseur generaal Toezicht van de sociale wetten, haar af. Hij had de moeilijke opdracht om de toch zeer ingewikkelde materie van de arbeidsduur in het goederenvervoer op een eenvoudige manier uit te leggen. Hij kweet zich uitstekend van deze opdracht. Hij werd hierin bijgestaan door Dhr. Alain Lecocq, inspecteur ten velde, die deze moeilijke materie aanschouwelijk maakte met voorbeelden uit de praktijk. Op zaterdag 22/10 ging Dhr. Beck dieper in op de digitale tachograaf.



Als de rook om je hoofd is verdwenen ...

Vanaf 1 januari 2006 gaan we allemaal een beetje gezonder door het leven, althans... op het werk.

Vanaf die dag heeft elke werknemer het recht om te beschikken over volledig rookvrije werkruimtes en sociale voorzieningen. Om de werknemers echt van dit recht te laten genieten moet de werkgever het roken verbieden in deze werkruimtes en sociale voorzieningen. Het roken wordt eveneens verboden in het gemeenschappelijk vervoermiddel van en naar het werk dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld. Het rookverbod is volledig, ook voor de werknemers die over een individuele werkruimte beschikken. Het rookverbod geldt dus net zo goed voor alle werknemers in de sector van het goederenvervoer, het personenvervoer en de logistiek. Slechts voor enkele sectoren werd een uitzondering gemaakt: horeca, rusthuizen, werkzaamheden in open lucht, ...

De werkgever kan (moet niet), in overleg met het personeel, een rooklokaal voorzien. De werkgever moet hierover eerst het advies vragen van het Comité Preventie en Bescherming op het werk. Hij moet ervoor zorgen dat de rookkamer voldoende verlucht wordt. En hij moet samen met het CPBW een regeling uitwerken over de toegang tot het rokerslokaal tijdens de werkuren. De werkgever moet erover waken dat hierdoor geen discriminatie ontstaat tussen rokende en niet-rokende werknemers wat betreft uurregeling en pauzes. In zowel het CPBW als in de OR kan je afspraken hieromtrent maken. Bijvoorbeeld ondersteunende maatregelen om werknemers te helpen of te stimuleren om te stoppen met roken; een bijkomende verlofdag voor niet-rokers ter compensatie van de rookpauzes voor de rokers, ...

De werkgever is bovendien verantwoordelijk voor de informatie aan derden die het bedrijf betreden. Hij moet deze derden personen aanzetten om de afspraken hierover in de onderneming na te leven.

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.