

**FEDERAAL SECRETARIAAT BTB WEGVERVOER & LOGISTIEK**
SECRÉTARIAT FEDERAL UBOT TRANSPORT & LOGISTIQUEFederaal Secretaris – Werner De Clercq – Secrétaire Fédéral
– Frank Moreels –Paardenmarkt 66 – Antwerpen – 2000 – Anvers
Tel.: 03/224.34.34 – Fax: 03/224.34.49 – 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 & 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 lievepattyn@yahoo.com

PROVINCIE LIMBURG

- 3500 Hasselt – Gouverneur Roppesingel 55
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 Bart Kesteloot – 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
- 9600 Ronse – Statiestraat 21
tel.: 055/21.33.79 – fax.: 055/21.81.06
ma-di-wo-do-vrij: 08.30 – 12.00
ma: 13.00 – 18.00
vrij: 13.00 – 15.30
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
- 1800 Vilvoorde – Mechelsestraat 6
tel.: 02/253.94.44 – 02/511.87.68. fax.: 02/253.44.41
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
donderdagmiddag op afspraak
Propagandist Sandra Langenus sandra.langenus@skynet.be

PROVINCIE WEST-VLAANDEREN

- 8800 Roeselare – Zuidpand 22 B 22
tel.: 051/26.00.84 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.: 056/26.82.49 – 051/26.00.84 fax.: 051/24.08.73.
di: 09.00 – 12.00
- 8900 Ieper – Korte Torhoutstraat 27
tel.: 057/21.83.75. – 051/26.00.84 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
woensdagmiddag ENKEL op afspraak
Secretaris Renaud Vermote btbzee@scarlet.be

PROVINCES DU HAINAUT ET DU BRABANT WALLON

- 6000 Charleroi – Boulevard Devreux 36 - 38
tél.: 071/64.13.05. ou 071/64.12.99 – fax.: 071/32.29.58
lu-ma-jeu: 09.00 – 12.00 / 13.00 – 16.00
ve: 09.00 – 12.00
- 7000 Mons – Rue Chisaire 34
tél.: 071/64.12.99 ou 13.05 – fax.: 071/32.29.58
permanences le 1^{ère} mardi matin du mois
- 7130 Binche – Rue Gilles Binchois 16
permanence le 3^{ème} jeudi du mois – 09.00 – 11.30
Secrétaire Philippe Dumortier fgbtvd.dumortier@skynet.be
Propagandiste Daniël Maratta ubot.charleroi@brutele.be
- 7500 Tournai – Rue des Maux 26
tél.: 069/53.27.92 – 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
uniquement sur rendez-vous et téléphoner au 069/53.27.92.
- 1400 Nivelles, Rue de Namur 24
uniquement sur rendez-vous et téléphoner au 069/53.27.92.
Secrétaire Philippe Dumortier fgbtvd.dumortier@skynet.be
Propagandiste Jean-Marie Lamarque ubot.jmlamarque@skynet.be
- 7700 Mouscron – Rue du Val 3
tél.: 056/83.33.44 – fax.: 056/48.46.71
lu-ma-je-ve: 09.00 – 12.00
ma-me-je: 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
Secrétaire Frida Kaulen ubot.liege@skynet.be
Propagandiste David Cultraro ubot.liege@skynet.be

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

afgiftekantoor: Antwerpen X

Driemaandelijkse tijdschrift
jan-feb-mrt 2007
verantwoordelijke uitgever:
Fed. Secret.: Werner De Clercq
Paardenmarkt 66
2000 Antwerpen 1

3 De BTB op de landkaart
zetten! | **6** Vrachtwagens
moeten de spits uit. | **8**
Voorbeeldige strijd bij Vos
Logistics te Feluy | **12**
Flightcare | **16** Verhuizingen:
sectorconsulent | **20** Federaal
Secretaris Werner De Clercq:
"Werkdruk hypothekeert
kameraadschap bij chauffeurs" |
26 Wie zijn de echte experts
in mobiliteit? De chauffeurs
toch ...!



ABVV Belgische TransportarbeidersBond

bezoek onze website:
www.btb-abvv.be

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: "spreek 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



bezoek onze website www.btb-abvv.be

inhoud

Editoriaal	3
Autobussen en autocars	4 (15)
Goederenvervoer en behandeling	6
Afhandeling op luchthavens	12
taxi's	15
Verhuizingen	16
Allerlei	25



colofon

Werner De Clercq **Redactie**
Frank Moreels
Annemie Craeye
Véronique De Roeck

Willy De Graeve **Vertaling**

Annemie Craeye **Foto's**
Frank Moreels

De BTB op de landkaart zetten!

Na het congres van 23 maart 2007 zal niets nog hetzelfde zijn in onze vakgroep Wegtransport en Logistiek.

BTB op de kaart zetten!

We willen BTB op de kaart zetten naar de politiek toe. Politici die verklaringen afleggen over onze sector zullen ons op hun weg vinden. Om ze te steunen als ze verstandige maatregelen nemen. Maar om ze tegen te spreken als ze domme voorstellen doen. Een gecoördineerde aanpak, waarbij de regionale en federale politici hun beleid op elkaar afstemmen zal ons objectief

zijn. Politici die bij elk verkeersongeval waarbij een vrachtwagen betrokken is met ondoordachte maatregelen op de proppen komen zullen we terugfluiten.

We willen BTB ook meer op de kaart zetten naar de werkgevers en naar het ACV toe. Ik wil samen met onze BTB-militanten de krachtsverhoudingen uitbouwen om meer te wegen op de onderhandelingen. Ook de komende onderhandelingen na het afsluiten van een Interprofessioneel Akkoord. Indien nodig ondersteund door acties... Om de oud-voorzitter van het ABVV, François Janssens te citeren: "onderhandelen zolang het

kan, actie voeren als het moet".

Steeds samen met het ACV, als het kan... Laat ons wel wezen. Samen zijn we sterker, en kunnen we meer bereiken. Maar dat betekent niet dat we geen eigen - socialistische - lijn zullen trekken. Integendeel. Samenwerken kan nooit een alibi zijn om onze eigenheid te verliezen. Het ACV zal in ons geen volgzame partner vinden, maar een zelfbewuste vakbond met een eigen visie.

Hoe meer leden, hoe meer ... invloed.

We mogen trots zijn op de 23.000 leden die we binnen de vakgroep organiseren. Dat moet je verdienen. Elke dag. Maar wie stilstaat gaat achteruit. Als we meer impact willen hebben op de syndicale scène, moeten we ook groeien. Hoe meer leden ons hun vertrouwen geven, hoe meer we aan de onderhandelings-tafel in te brengen hebben. Daarom zal ik jullie binnenkort een voorstel doen voor een ledenwervingscampagne. Waar iedereen op zijn of haar niveau kan aan meewerken. Meer daarover in een volgend nummer van "Wegwijs".

Beter communiceren!

De verbetering van de interne en externe communicatie is zonder twijfel een beleidsprioriteit. We willen sneller en beter communiceren met onze leden en militanten. We zullen dit doen door nieuwe initiatieven te nemen (het uitgeven van mini

Eerst en vooral omdat we op dat congres afscheid namen van Werner De Clercq als federaal secretaris. In dit nummer een afscheidsinterview met Werner die verdiend op rust gaat, na een lange carrière ten dienste van het ABVV. We zullen hem allemaal herinneren als een joviaal en aimabel man, waarvan de bulderlach nog lange jaren zal nazinderen in de gangen van de BTB. Werner begon zijn carrière als vrachtwagenchauffeur, hij kende onze sector dus door en door. En na een omzwerving als instructeur op de VDAB, kwam hij in dienst als vakbondssecretaris, en werkte hij voor de Kledingcentrale, de Textielcentrale, en later voor de BTB.

In naam van de ganse vakgroep hou ik eraan Werner te danken voor zijn syndicale inzet en wens ik hem veel geluk bij de doorstart naar een nieuw deel van zijn leven. Werner is een "familie" man, en zal dus volop tijd besteden aan zijn vrouw, zijn kinderen, en vooral aan zijn kleinkinderen... En zoals je weet Werner, een dieselmotor gaat héél lang mee, zeker na revisie! We wensen je dus nog veel gezonde jaren om volop van het leven te profiteren.

Nieuwe wegen inslaan...

Voor ons komt het er nu op aan om verder te bouwen op wat bestaat, maar tegelijk ook zonder complexen nieuwe wegen in te slaan waar nodig. Op het congres werden daartoe de nodige beslissingen genomen. Voor onze vakgroep werd een resolutietekst vastgelegd die men in zijn totaliteit ook terugvindt op www.btb-abvv.be. Een website waar we actiever op willen publiceren in de toekomst.

In dit nummer van "Wegwijs" worden de grote lijnen van deze resolutie trouwens toegelicht in interviewvorm. Zowel de politiek-syndicale als organisatorische krachtlijnen van het beleid voor de komende jaren komen daarin aan bod.

sociale gidsen per subsector) of door bestaande communicatiekanalen efficiënter te gebruiken (zoals deze "Wegwijs" en de "nieuwsbrieven"). Dit nummer ziet er nog uit zoals de oude vertrouwde nummers, maar jullie kunnen zich verwachten aan een grondige restyling.

Verder in dit nummer...

Voor de afhandeling op de luchthavens is er goed en slecht nieuws. Bij Flightcare konden we een CAO afsluiten waarbij de flexibiliteit onder controle gebracht wordt, en waarbij we een stap vooruit konden zetten op het vlak van de overuren. Voor de sector moeten we echter vaststellen dat we er met de werkgevers maar niet in slagen de laatste "details" uit de lopende conventie tot een positief einde te brengen. Een slechte voorbode voor het komende sociaal overleg?

Bij "de Lijn" hebben we met ACOD een samenwerkingsakkoord gesloten om de leden van De Lijn én van de verpachte lijnen nog beter van dienst te zijn. Een eerste sensibiliseringsactie in Oost Vlaanderen sneeuwde – letterlijk – onder. Maar geen erg, ook in Antwerpen, Turnhout, Mechelen, ... zijn er ondertussen acties gepland. De andere gewesten zullen ongetwijfeld volgen.

Juan Caballero, kind van de migratie, voorbeeld van integratie en engagement, geeft op de volgende bladzijden als sector-

consulent een voorstelling van het opleidingsproject "Ambassador". Samen met de werkgevers in de sector van de verhuis slaagden we erin om een opleidingsproject uit te bouwen dat laaggeschoolden de kans zal bieden om zich te scholen tot professionele medewerker in de verhuissector.

In Wallonië slaagde BTB erin om bij Vos Logistics een syndicale delegatie te installeren. Dit liep niet van een leien dakje. De actiebereidheid van en de solidariteit onder de werknemers leidde tot een resultaat dat én de democratie in de onderneming, én de veiligheid op de werkvloer vrijwaart.

Van onze dromen feiten te maken!

Tot slot wil ik letterlijk de laatste paragraaf van de congresresolutie citeren: "Elke secretaris, elk personeelslid van de BTB vakgroep Wegvervoer en Logistiek, elke militant, kan en moet op zijn of haar niveau bijdragen aan het halen van de doelstellingen die we ons zelf (...) opleggen. Het aanhouden van een hechte onderlinge kameraadschap, een positieve groepsgeest, en een tolerante houding zullen ons in staat stellen om van onze dromen feiten te maken!"

Laat ons dus samen van onze dromen feiten maken!

Frank Moreels [maart 2007]

Zondag 6 mei 2007 federale militantenraad

Op Zondagmorgen 6 mei 2007 roept ABVV-BTB een federale militantenraad bijeen. Onze gastheren zijn onze kameraden in Limburg. Wij nodigden Minister van Werk, Peter Vanvelthoven uit. Hij zal met ons praten over zijn initiatieven in verband met de logistieke sector. Onze centrale gasten? Dat zijn onze militanten.

Uw gewestelijk secretaris zal u verder informeren en uw uitnodiging bezorgen.



Autobussen & autocars

Vanaf nu

...meer vakbond bij de bussen!
...meer rood op De Lijn!
...nog betere dienstverlening!

Want vanaf nu ... werken
ABVV-BTB en ACOD-TBM
samen om de belangen van
alle chauffeurs nog beter
te verdedigen. Of ze nu
voor De Lijn zelf werken,
of voor een pachter.

Door samen te werken zullen wij als ABVV **beter bereikbaar** zijn voor de werknemers in en rond de stelplaatsen.

Ben je werknemer van De Lijn of ben je werknemer van een pachter, met je vragen en je zorgen kan je vanaf nu zowel terecht BTB als bij ACOD. Een **betere dienstverlening** dus...

Door dit samenwerkingsverband zullen we je ook beter en sneller kunnen informeren. Beslissingen die genomen worden op het niveau van De Lijn hebben heel dikwijls belangrijke gevolgen, niet enkel voor de werknemers van de Lijn, maar ook voor de werknemers van de pachters. Samenwerken betekent dat al onze leden **sneller geïnformeerd** zullen zijn.

Door één team te vormen kunnen wij de **solidariteit** tussen de werknemers van De Lijn en de werknemers van de pachters vergroten. Door dit samen te doen, zullen we ook in staat zijn om **de loons- en arbeidsvoorwaarden bij de pachters én bij De Lijn te verbeteren**. En daar doen we het voor.

ABVV-BTB en ACOD-TBM vechten samen voor jouw inkomen.

Door samen te werken, maken wij onze ABVV-vertegenwoordiging sterker. Twee vakcentrales die uit één mond spreken zullen in staat zijn nog beter je belangen te verdedigen, tot in de beleidsorganen van De Lijn. Heb je vragen, heb je problemen, heb je zorgen? Spreek één van onze afgevaardigden aan. ACOD-TBM en ABVV-BTB vertegenwoordigers staan voor je klaar.

BTB en ACOD voeren samen bekendmakingsactie

Op 8 februari 2007, uitgerekend de enige dag deze winter dat het wilde winteren, ondernamen BTB- en ACOD militanten moedig een actie om het samenwerkingsakkoord bekend te maken bij de chauffeurs van De Lijn en de chauffeurs van de pachters. Afspraak aan het station van Oudenaarde, zowat alle bussen hebben daar hun halte. Hevige sneeuwbuien maakten te vroeg een einde aan de actie. Maar... uitgesteld is niet verloren. BTB en ACOD wensen hun militanten toch hartelijk te danken. En we rekenen erop, ... in het voorjaar zijn we er opnieuw.



Goederenvervoer & -behandeling

Vrachtwagens moeten de spits uit.

Vlaams Minister van Openbare werken verraste eind januari de transportsector met een voorstel om vrachtwagens de spits uit te bannen. Hij wil naar eigen zeggen de files aanpakken door vrachtwagens meer 's avonds en 's nachts te laten rijden. Daarom wil hij dat vrachtwagens in de havens tot 22 uur geladen en gelost kunnen worden. In die zin wenst hij te starten met experimenten te Antwerpen en te Zeebrugge.

“Wanneer gaan we onze kamions parkeren voor het kabinet van Minister Peeters? Om hem even te doen nadenken...”

DENNIS CHAUFFEUR
BIJ EEN ANTWERPSE
TRANSPORTEUR

“Eerder deze week in het nieuws: 's nachts rijden is gevaarlijk. De Dag erna: minister Peeters wil de vrachtwagens 's nachts laten rijden!... Gaan de vrachtwagenchauffeurs dan ook extra betaald worden voor hun nachtwerk?”

FRANK UIT
ST-NIKLAAS

“Gaan ze nachtdieren maken van ons?”

JAN,
CHAUFFEUR
IN GENT

“Zelfs de toegestane vier en een half uur rijden is 's nachts al zwaar!”

JEAN,
CHAUFFEUR

“'s Nachts rijden is zeer vermoeiend. Niemand kan 4 en een half uur rijden zonder eens te knikkebollen, of zonder eens de aandacht te verliezen. Hoe minder er 's nachts gebold wordt, hoe beter”

ROGER, 20 JAAR
ERVARING ALS CHAUFFEUR:

Voor onze dokwerkers is dat geen probleem. Ze zijn voldoende in aantal, en werken vandaag reeds met een ploegsysteem dat zoiets toelaat. Hun statuut ter zake ligt vast. Voor de vrachtwagenchauffeur is er echter een wereld van verschil. Vandaag kloppen onze chauffeurs reeds flink wat uren om een min of meer behoorlijk loon samen te krijgen. Langere laad- en losfaciliteiten zullen aanleiding zijn tot nog langer gespreide werkdagen voor de chauffeur. Die vragen zich dan ook terecht af “wanneer ze hun familie nog zullen zien”. De reacties in de marge liegen er dan ook niet om (zie kader). En wie denkt dat dit een exclusief Vlaamse materie is, vergist zich. Onze truckers stoppen immers niet met rijden aan de taalgrens...

En de veiligheid?

Na het ongeval met een Belgische autocar in Duistland reageert men geschokt. Openlijk wordt de vraag gesteld of nachtritten voor autocars wel toelaatbaar zijn. Slaapexperts pleiten openlijk voor de afschaffing van die nachtritten. Mensen zouden nu eenmaal niet gemaakt zijn om 's nachts te rijden, zouden minder goed zien, zouden sneller moe worden, ... De concentratie bij nachtritten zou al na 2 uur afnemen. En tegelijk pleit minister Peeters voor het stimuleren van nachtritten voor vrachtwagens. Begrijp wie kan!

Applaus op de patronale banken...

Uiteraard zijn de reacties van de werkgeversfederaties positief. In hun eerste reactie steunen ze het voorstel van de minister.



Zij weten immers dat de sector reeds flink wat flexibiliteit kent. Systemen die de druk op die flexibiliteit nog verhogen juichen ze toe. Vandaag reeds hebben chauffeurs het moeilijk om zich te houden aan de regelgeving over de rij- en de rusttijden. De voorstellen Peeters zullen dat nog moeilijker maken. Het naleven van de verplichting op de regelmatige rusttijden is nochtans absolute noodzaak. Vermoeide chauffeurs vormen een gevaar op de weg. Voor de andere weggebruikers, én voor de chauffeur zelf. Men vergeet al te makkelijk dat de eerste slachtoffers van ongevallen met vrachtwagens, de chauffeurs zelf zijn.

Wanneer overleg met de sector?

Met verkiezingen voor de deur zal het ongetwijfeld nog gebeuren. Excellenties die per se op TV willen komen, en die voorstellen lanceren zonder overleg. Wie kent de sector beter dan de chauffeurs zelf? Het is dan ook niet meer dan normaal dat de vertegenwoordigers van de chauffeurs betrokken worden in dit debat. Niet nadat de beslissingen genomen zijn, maar voor ze aangekondigd worden.

Coherent overheidsbeleid!

Zopas nam Minister Vanvelthoven maatregelen om de hoofdaannemers aansprakelijk te stellen voor malversaties van hun onderaannemers, in gevallen van sociale uitbuiting. Dat de minister hier raak schiet blijkt uit de negatieve reactie van het VBO. Bij deze discussie kwamen ook de praktijken van malafide transportondernemingen ter sprake. Wij weten dat

onze inspectiediensten vandaag onvoldoende uitgerust zijn om hiertegen op te treden. Onze chauffeurs maken zich dan ook terecht zorgen hoe hun sociale bescherming zal gegarandeerd worden als Kris Peeters zijn zin krijgt. Nachtelijke inspecties zijn immers absoluut geen regel, en komen zelden voor. Terwijl de regering onder druk van de werkgevers constant op zoek is naar middelen om de arbeidskost te verlagen, zadelt minister Peeters alle ondernemingen op met extra kost, want als er geladen en gelost moet worden 's nachts, moeten die laders en lossers immers een bijkomende ploegen- of nachtvergoeding ontvangen. Over een coherent overheidsbeleid gesproken. Meer inlichtingen? Mail naar: frank.moreels@btb-abvv.be ; gsm: 0475 - 243896; of surf naar www.btb-abvv.be

“Als we meer vrachtwagens de baan op sturen tijdens de nacht, dan zullen we ook moeten zorgen dat die kunnen lossen. Zullen de bedrijven dan 's nachts personeel oproepen om lading te ontvangen of te lossen? Straks mogen we met zijn allen 's nachts gaan werken...”

ANNE MARIE

Voorbeeldige strijd bij Vos Logistics te Feluy

Het ABVV eist al lang de installatie van een vakbondsafvaardiging in de kleine en middelgrote ondernemingen. We stellen namelijk vast dat er in ondernemingen waar er wel een overlegorgaan bestaat, veel minder arbeidsongevallen gebeuren. In de schoot van de onderneming worden dan allerlei problemen geregeld om onder meer te vermijden dat dossiers door de (al overbelaste) arbeidsrechtbank beslecht moeten worden.

Om een vakbondsafvaardiging te installeren, moeten een aantal voorwaarden vervuld zijn, onder meer dat de onderneming een minimum aantal werknemers moet tewerkstellen. In de ondernemingen die onder het paritair comité 140.04 (transport voor rekening van derden) en 140.09 (logistiek, niet rijdend personeel) vallen, moeten er ten minste 30 arbeiders werken. In ondernemingen waar het arbeidsongevallenrisico groot is en het gebrek aan waardering van de werkgever ten aanzien van zijn werknemers te wensen overlaat, stellen we twee soorten houdingen vast:

- ofwel "houdt men zijn bek" (uit vrees om ontslagen te worden),
- ofwel komt er "actie en reactie".



Actie en reactie

De werknemers van "Vos Logistics" kozen voor de tweede oplossing.

De arbeiders noch de bedienden verdroegen noch langer de houding van de directie die maar niet wilde luisteren naar hun klachten over de veiligheid.

Enkele voorbeelden:

- op het dak van de silo's (ongeveer 45 meter!) waren de schroefbouten van de platformen losgekomen of gewoon verdwenen;
- er was spoorvorming op de opslagvloer, hetgeen gevaar opleverde bij het besturen van heftrucks.



Enkele arbeiders namen met ons contact op en zetten hun eisen uiteen. Ze verwachtten van ons dat we de veiligheidsproblemen zouden helpen oplossen en ervoor zouden zorgen dat er een vakbondsafvaardiging geïnstalleerd werd.

We namen contact op met de directie. Tegenover ons

kregen we een directeur die duidelijk nog nooit gehoord had van het woord "dialog", laat staan van "sociale dialoog".

Na een aantal onvruchtbare ontmoetingen besloten alle werknemers, arbeiders én bedienden, het werk neer te leggen.

Op 10 oktober 2006 om 6 uur 's morgens lag het bedrijf plat. Desondanks bleven we contact houden met de directie om de onderhandelingen te hervatten.

Als enig antwoord van de directie kregen we de politie en een deurwaarder op ons dak en werden speciaal arbeiders vanuit Nederland aangevoerd om het werk van de stakers over te nemen.

Resultaat: de politie vertrok, zeggende dat ze niet bevoegd was om in te grijpen in sociale conflicten. Ook de deurwaarder vertrok aangezien het werk niet belemmerd werd (alle werknemers waren in staking en de directie kon vrij het bedrijf binnen).

De Nederlandse arbeiders gingen niet naar binnen uit solidariteit met de stakers.

Lang onderhandelen...

Omdat haar spelletje niets opgeleverd had, besloot de directie naar ons te luisteren. Ze stemde in met het geven van maaltijdcheques en met de komst van een sociaal bemiddelaar die gestuurd was door het ministerie van tewerkstelling en arbeid... Om 15.30 uur werd de staking afgeblazen.

Meer dan een maand lang waren vergaderingen gepland tussen directie, bemiddelaar en vakbonden.

Op 23 november 2006 's avonds werd een voorstel van overeenkomst door de drie partijen aanvaard.

De dag erna, om 13 uur, meldden we ons bij de onderneming aan om de CAO over de installatie van de vakbondsafvaardiging te sluiten en te ondertekenen... Maar dan namen de zaken plots een onverwachte wending: de directie weigerde de overeenkomst te tekenen.

Toen de werknemers dat vernamen, beslisten ze onmiddellijk opnieuw het werk neer te leggen en de gebouwen te bezetten. Vier volle dagen en drie volle nachten lang werd "Vos Logistics" bezet, niets kwam het bedrijf nog binnen of ging het bedrijf buiten.

Over de vele intimidatiepogingen van de directie tijdens de bezetting zullen we het maar niet hebben.

Met resultaat

Op 27 november gingen de directies van Feluy en van Nederland (die speciaal ter plaatse gekomen was) door de knieën en zetten ze eindelijk hun handtekening onder de CAO tot installatie van een vakbondsafvaardiging.

Sinds 1 december 2006 is er nu een delegatie van de BTB-ABVV actief bij "Vos Logistics" in Feluy.

De lange, moeilijke strijd van de werknemers van Vos heeft vruchten afgeworpen.

"Samen zijn we sterk" en "Wij kiezen voor U" zijn geen loze slogans uit lang vervlogen tijden.

Enkel door hun vastberadenheid en hun solidariteit kunnen de werknemers de zaken nog doen veranderen!

Daniel MARATTA
BTB-propagandist

Goederenvervoer – Lonen

Nieuwe Lonen rijdend en
niet-rijdend personeel
140.04.09. - Indexatie

Beschikbaarheidsvergoeding

Vanaf 1 januari 2007 wordt de beschikbaarheidsvergoeding (met uitzondering van de trein- en booturen) verhoogd tot 99% van het minimum basisuurloon.

Vergoeding bij de overschrijding van de Diensttijd

Algemeen: 48u arbeidstijd à 100% + 12u beschikbaarheidstijd = 60u diensttijd (arbeidstijd + beschikbaarheidstijd)			
Diensttijd	op 1/01/2007	op 1/01/2008	op 1/01/2009
meer dan 60 u	130%	140%	150%
meer dan 65 u	130%	140%	150%
meer dan 70u	150%	150%	150%

Nieuwe lonen garagepersoneel 140.04.09

	Uurloon 38u/week	Uurloon 39u/ week + 6 betaalde comp. dagen
Hulpwerkman service A1.1	10,24	10,05
Hulpwerkman service A1.2 (na 10 jaar anc. id onderneming)	10,71	10,43
Hulpwerkman service A1.3 (na 20 jaar anc. id onderneming)	11,25	10,95
Hulpwerkman A2.1	10,71	10,43
Hulpwerkman A2.2 (na 10 jaar anc. id onderneming)	11,25	10,95
Hulpwerkman A2.3 (na 20 jaar anc. id onderneming)	11,78	11,47
Geoefende hulpwerkman B	11,78	11,47
Geschoolde arbeider C	13,07	12,72
Geschoolde arbeider D	13,71	13,35
Buiten categorie E	14,67	14,29

Minderjarige werknemers

18 jaar	100%
Vanaf 17 ½ jaar	95%
Vanaf 17 jaar	90%
Vanaf 16 ½ jaar	85%
Vanaf 16 jaar	80%

Nieuwe lonen niet-rijdend personeel 140.04.09

Klasse	Functie	Uurloon 38u/week	Uurloon 39u/week + 6 betaalde comp.dagen
1	Magazijnmedewerker type 1	9,8245	9,5725
2	Klusjesman (m/v)	10,2805	10,0170
	Magazijnmedewerker type 2	10,2805	10,0170
	Magazijnmedewerker type 2	10,2805	10,0170
	Magazijnmedewerker type 5	10,2805	10,0170
	Schoonmaker	10,2805	10,0170
3	Magazijnmedewerker type 4	10,5505	10,2795
	Magazijnmedewerker type 6	10,5505	10,2795
	Magazijnmedewerker type 7	10,5505	10,2795
4	Magazijnmedewerker type 8	10,8200	10,5425
	Superviserende magazijnfunctie type 1	10,8200	10,5425
5	Kwaliteitscontroleur	11,0900	10,8055
	Superviserende magazijnfunctie type 2	11,0900	10,8055
6	Superviserende magazijnfunctie type 3	11,3190	11,0285
8	Superviserende magazijnfunctie type 4	11,5480	11,2515

Vergoedingen

Kledijvergoeding < 20 pers in dienst	4,96
Nachtvergoeding (20u00 – 06u00) per uur	
jonger dan 50 jaar	0,99
vanaf 50 jaar	1,24
Ploegenpremie (uurrooster voor 07u00 of na 19u00) per gepresteerd uur (geen cumul met nachtvergoeding mogelijk)	0,46
Uren permanente vorming op zaterdag	100%

Nieuwe lonen rijdend personeel vanaf 1 februari 2007 – 5-dagenstelsel

	Uurloon 38u/week	Beschikbaar- heidsvergoe- ding 38u/week 99%	Uurloon 39u/week + 6 betaalde comp. dagen	Beschikbaar- heidsvergoeding 39u/week + 6 betaalde comp.dagen 99%
CHAUFFEURS				
Handlanger-Begeleider	8,9135	8,8245	8,6855	8,5985
Chauffeur in opleiding	8,9135	8,8245	8,6855	8,5985
Chauffeur vrachtwagen:				
nuttig laadvermogen – 7 ton	9,2580	9,1655	9,0205	8,9300
nuttig laadvermogen 7 – 15 ton	9,4655	9,3710	9,2235	9,1310
nuttig laadvermogen + 15 ton	9,7970	9,6990	9,5460	9,4505
Chauffeur ADR, geleed voertuig, koelwagen	9,7970	9,6990	9,5460	9,4505

BESTELDIENSTEN

Categorie A (< 6 maand anc.)	9,2580	9,1655	9,0205	8,9300
Categorie B (6 mnd of meer anc.)	9,4655	9,3710	9,2235	9,1310

KOERIERDIENSTEN

Chauffeur	9,7970	9,6990	9,5460	9,4505
-----------	--------	--------	--------	--------

Trein- en booturen 90% van het basisuurloon, tenzij reglementaire rust

Beschikbaarheidstijd op zon- en feestdagen: BT vergoeding + 50%

Vergoedingen

ARAB-vergoeding per uur	1,0154
Kledijvergoeding (< 20 pers. in dienst)	4,96
Verblijfsvergoedingen: Grote verblijfsvergoeding A	29,7504
Kleine verblijfsvergoeding B	11,9663
Verblijfsvergoeding C (vast verblijf)	7,8648
Nachtvergoeding (20u00 – 06u00) per uur:	
jonger dan 50 jaar	0,99
vanaf 50 jaar	1,24
Uren permanente vorming op zaterdag à 100%	

Afhandeling op luchthavens

onderhandelen – onderhandelen – onderhandelen – onderhandelen – onderhandelen – onderhandelen

Flightcare

Dat het moeilijk syndicaal werken is bij Flightcare zal onze leden niet onbekend zijn. Dat het ook moeilijk onderhandelen is bij Flightcare is ondertussen nog maar 'ns gebleken. Maar uiteindelijk, na lastige maanden, is er een akkoord.

Is dit een akkoord waar ABVV-BTB in hoera-geroep voor uitbarst? Neen.
Is dit een eerbaar akkoord? Ja.
Daarom hebben onze afgevaardigden dit akkoord met een positief advies aan hun werkmakkers voorgelegd.

En na goedkeuring werd dit bedrijfsakkoord op 20 december 2006 ondertekend. Even de grote lijnen:

DE CONTRACTEN:

- tijdelijke contracten met opeenvolgende positieve evaluaties krijgen de mogelijkheid over te stappen naar een contract onbepaalde duur,
- elke arbeider die een contract onbepaalde duur krijgt wordt een basiscontract 75% aangeboden,
- 75% kan evolueren naar 100% basiscontract, hier moet rekening worden gehouden met de economische behoefte van het bedrijf. Dit wordt 2x per jaar onderzocht en de Ondernemingsraad zal hierover geïnformeerd worden.

FLEXIBILITEIT:

- er wordt geen flexibiliteit op jaarbasis ingevoerd,
- eind 2008 wordt deze kwestie opnieuw bekeken,
- bestaande flexibiliteitscontracten blijven bestaan met deze wijzigingen vanaf 1 januari 2007:
 - op vrijwillige basis prestaties tot 10u per dag zonder overloon,
 - engagement van de werkgever dat deze uren beperkt blijven tot max. 30u.

VARIABELE VERLONING:

- de toeslagen voor ploegen en zon- en feestdagen worden gekoppeld aan de geplande prestaties vanaf 1 oktober 2005.

STUDENTEN:

- studentenarbeiders worden op een gelijkaardige manier vergoed als de andere arbeiders, afhankelijk van het statuut waarin ze functioneren.

PLOEGENPREMIES:

- het percentage variabel loon op jaarbasis zal geleidelijk aan op een gelijk niveau voor de bedienden komen:
 - de eerste schijf wordt gerealiseerd via de uitbreiding van de uren met nachtpremie (+1u), met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006,
 - de tweede schijf wordt gerealiseerd door de omschakeling naar procenten vanaf januari 2007 voor de ploegenpremies van de arbeiders,
 - de derde schijf wordt ingevuld door een ploegenpremie voor de uren op zaterdag waar nog geen toeslag wordt op betaald vanaf 1 januari 2007.

MAALTIJDCHQUES

- De maaltijdcheques worden verhoogd tot 6 euro.

EENMALIG NIEUWJAARSGESCHENK

- een arbeider onder contract van Flightcare op 31 december 2006, en nog steeds in dienst op 31 december 2007 krijgt een cadeaucheque van € 35,- aangeboden naar aanleiding van het 5-jarig bestaan van het bedrijf.

Sectoronderhandelingen

Binnenkort zal ABVV-BTB samen met de andere vakbond opnieuw de onderhandelingen in de sector van de afhandeling in de luchthavens opstarten. Ook hier lijkt het niet zo rechtlijnig van start te gaan.

Een fundamenteel probleem

In het vorig protocolakkoord 2005 – 2006 maakten wij een aantal afspraken. Afspraken op middellange termijn die verband hielden met de toekomst en de bestaanszekerheid van de arbeiders. Deze afspraken gingen over de oprichting van een sociaal fonds voor de sector, gingen over de oprichting van een sectoraal pensioenfonds, gingen over vorming en opleiding. Voor al deze zaken richten de sociale partners werkgroepen

op die tegen een bepaalde datum tot resultaat moesten komen. ABVV-BTB beseft ten volle dat het in deze sector nooit van een leien dakje verloopt. Wij weten dat we moeten blijven knokken om gemaakte afspraken te doen naleven, niet alleen in de sector, ook op het bedrijfsniveau.

Wat blijkt nu: geen van de afgesproken deadlines is gerespecteerd. Wij hoopten om reeds eind vorig jaar – want dat was de streefdatum – het sociaal fonds afhandeling in de luchthavens voor te kunnen stellen aan onze leden.

Een sociaal fonds dat ingestaan zou hebben voor de coördinatie van de vormingsinspanningen in de sector, dat mee zou ingestaan hebben voor de oprichting van een sectoraal pensioenfonds.

En wat gebeurt er in 2007...

In januari komen de sociale partners bijeen, en we bekijken op welke manier de gemaakte afspraken alsnog kunnen gerealiseerd worden. Er wordt een timing afgesproken. En tot onze grote verbijstering moeten wij vaststellen dat de werkgevers op de volgende vergadering verklaren dat zij toch niet zo te vinden zijn voor de oprichting van een eigen sociaal fonds binnen de sector.

Daarmee worden natuurlijk ook de afspraken in verband met gecoördineerde vormingsinspanningen en de oprichting van een sectoraal pensioenfonds afgevoerd. ABVV-BTB kan dit niet aanvaarden. Wij vinden dat dit sociaal fonds er moet komen, en het liefst heel gauw. Op die manier kunnen we concreet werk maken van de uitbouw van een bestaanszekerheid voor onze mensen in de sector. Werkgevers moeten er zich bewust van zijn dat zij moeten zorgen voor hun werknemers. Niet alleen nu, op het moment van tewerkstelling, maar ook op de langere termijn, het moment dat hun werknemers op een welverdiende rust vertrekken. Trouwens, op die manier wordt de sector ook aantrekkelijker.

Nieuwe lonen vanaf 1 februari 2007 — afhandeling in de luchthavens 140.08 - Indexatie

Categorie		Uurloon
A	Werklieden die schoonmaakwerk verrichten: - Het schoonmaken van vliegtuigen, lokalen, voertuigen en materiaal - Het klaarzetten, onderhouden en aanvullen van materiaal hiervoor nodig - Het controleren van de kwaliteit en de netheid van het werk - Aanverwante werkzaamheden die hieruit voortvloeien	10,0745
BO	Werklieden die de taken vermeld onder B uitvoeren gedurende de eerste 6 maanden van tewerkstelling in deze functie	10,0935
B	Werklieden die de volgende beperkte taken verrichten binnen de koerieractiviteiten: - Eenvoudig laad/los/sorteerwerk evenals data-entry en controle materiaal - Bedienen rollend materiaal en instaan voor transport van en naar vliegtuig - Correctheid gegevens van zendingen controleren - Aanverwante taken die hieruit kunnen voortvloeien Werklieden die leiding geven aan werklieden A	10,3305
CO	Werklieden die de taken onder C uitvoeren gedurende de eerste 6 maanden tewerkstelling in deze functie	10,9940
C	Werklieden die vracht/zendingen inclusief koerier behandelen - Laden, lossen, accepteren, stockeren, controleren, punteren,uitgeven van vracht en zendingen - Laden/lossen van vliegtuigen, bagagekarren, containers, trucs, palletten, zakken - Bouwen van paletten en containers - Bedienen rollend en vast materieel - Verrichten van de administratie/controle-taken van vracht en zendingen op zelfstandige basis - Het verdelen, wegen, tellen en controleren van bagage - Het voorbereiden en afsluiten van de werkzaamheden - Vervoeren van passagiers, personeel, vracht, catering, documenten van en naar het vliegtuig - Behandeling (laden/lossen/inventariseren/vervoer) en controleren van de volledigheid van lading en documenten - Bedienen van het rollende en vast materiaal en lege karren en dollies aanbrengen - Onderhoud voertuigen, materiaal en werkplaats Werklieden die eerstelijns onderhoud uitvoeren van gebouwen en machinepark, incl. voorbereiding, controle en (administratieve) afsluiting. De taken die hieruit kunnen voortvloeien.	11,2460
D	De werklieden die als hulpploegbaas: - De ploegbaas assisteren of vervangen: organisatie, controle van taken, ploeg en materiaal en rapportering aan de ploegbaas - Helpen bij de lopende werkzaamheden van de ploeg - Alle andere werkzaamheden uitvoeren die hieruit kunnen voortvloeien	11,7150
E	De werklieden die als ploegbaas: - Leiding geven aan een groep medewerkers - Toezicht houden op de ploeg en hun werkzaamheden controleren - Deelnemen aan het werkoverleg - Meehelpen met de werkzaamheden - Alle andere werkzaamheden verrichten die hieruit kunnen voortvloeien Werklieden die - Tweede en derdelijns onderhoud doen aan machinepark - Het materiaal preventief controleren en rapporteren - Alle andere taken verrichten die hieruit kunnen voortvloeien	12,1025

PAS OP: Deze lonen zijn de sectorale minimumlonen. Er kunnen dus andere lonen worden uitbetaald op het vlak van de onderneming. Die lonen mogen echter nooit lager zijn.

Autobussen & autocars

lonen 140.02

Nieuwe lonen vanaf 1 februari 2007 — Speciale autobusdiensten 140.02 — Indexatie

Anciënniteit	Euro	Zondagwerk	> 20u00 en < 06u00
0 – 2 j	10,0808	20,1616	10,5808
3 – 5 j	10,1375	20,2750	10,6375
6 – 10 j	10,1927	20,3854	10,6927
11 – 15 j	10,3052	20,6104	10,8052
16 – 20 j	10,4704	20,9408	10,9704
> 21 j	10,5280	21,0560	11,0280

Nieuwe lonen garagepersoneel 140.01.02.03 vanaf 1 februari 2007

	Uurloon 38u/week	Uurloon 39u/week + 6 betaalde comp.dagen
Hulpwerkman service A1.1	10,24	10,05
Hulpwerkman service A1.2 (na 10 jaar anc. id onderneming)	10,71	10,43
Hulpwerkman service A1.3 (na 20 jaar anc. id onderneming)	11,25	10,95
Hulpwerkman A2.1	10,71	10,43
Hulpwerkman A2.2 (na 10 jaar anc. id onderneming)	11,25	10,95
Hulpwerkman A2.3 (na 20 jaar anc. id onderneming)	11,78	11,47
Geoefende hulpwerkman B	11,78	11,47
Geschoolde arbeider C	13,07	12,72
Geschoolde arbeider D	13,71	13,35
Buiten categorie E	14,67	14,29

Minderjarige werknemers

18 jaar	100%
Vanaf 17 ½ jaar	95%
Vanaf 17 jaar	90%
Vanaf 16 ½ jaar	85%
Vanaf 16 jaar	80%

Taxi's

Nieuwe lonen vanaf 1 maart 2007 – Locatievervoer – indexatie

Verhoging met 2 % per 1/3/2007 van de lonen en ARAB-vergoeding van de chauffeurs van de diensten voor het verhuren van voertuigen met chauffeur.
Enkel voor werkgevers aangesloten bij GTL.

Nieuwe minimum uurlonen:

Anciënniteit	Uurloon 1/3/2007 (Euro)
Minder dan 3 jaar	10,2000
Vanaf 3 jaar	10,3020
Vanaf 5 jaar	10,4040
Vanaf 8 jaar	10,5060
Vanaf 10 jaar	10,6080
Vanaf 15 jaar	10,7100
Vanaf 20 jaar	10,8120

A.R.A.B.-vergoeding vanaf 1/3/2007: 1,02 Euro per uur

Verhuizingen sectorconsulent

30 werkervaringsplaatsen
voor jongeren en
100 IBO werkplaatsen
in de verhuissector
op 2 jaar tijd!



En nu ... het sectorconvenant in de verhuissector

Het is de eerste keer dat in de verhuissector een zo'n duidelijk engagement wordt genomen. Voor het eerst wordt een concreet actieplan met zeer duidelijk meetbare doelstellingen op papier gezet.

In de sector verhuizingen werd afgesproken dat er binnen de sector:

- 30 werkervaringsplaatsen aan deeltijdse jongeren worden aangeboden;
- een opleidingscentrum wordt opgericht om de knelpuntvacatures beter te kunnen invullen;
- gestreefd wordt naar een deelname van 20% allochtonen binnen de opleidingen;
- gestreefd wordt om binnen de verhuisploegen een verhouding van 1 op 4 werknemers van allochtone afkomst te hebben;
- 100 Individuele beroepsopleidingsplaatsen (IBO) zullen aangeboden worden.

Een babbel met Juan Caballero [sectorconsulent]

Om dit alles te kunnen waarmaken werd binnen de sector verhuizingen in het Sociaal Fonds een sectorconsulent aangeworven. Wegwijs ging met hem praten. Juan Caballero begon 15 jaar geleden als lader-loser bij Sabena: "Een jonge arbeider met ambitie kreeg indertijd wel wat kansen bij Sabena, via opleiding en vervolgens de examens kon ik doorstromen naar de functie van ploegbaas-lader. Ik maakte ook de triestige periode van de teloorgang van Sabena mee. De laatste maanden werkte ik er onder de curatele. Ik werd er betrokken bij de opleiding van arbeiders in functie van hun vakbekwaamheid. Na 6 maanden hield ik het voor bekeken en nam ontslag."

WW: Was er leven na Sabena? Welke elementen leidden je naar je huidige job als sectorconsulent?

JUAN CABALLERO: "Ik besloot een volledig ander weg in te slaan. De arbeidsomstandigheden van het allochtone, en eigenlijk van iedereen bij Sabena, personeel werd slechter na de overname door Swissair.

Dit gebeurde in 1996. Vanaf toen had je de werknemers, de anciens, van vóór 1996, en de werknemers, de nieuwkes, van na 1996. Men deed er grote aanwervingen, maar Sabena werd een bedrijf met twee versnellingen. De anciens leverden niet in, kenden geen flexibiliteit, de nieuwkes daarentegen konden beginnen aan veel lagere lonen en in zeer flexibele regimes. Uiteraard vond men weinig Belgen bereid om in die omstandigheden te werken. Er werden heel wat allochtone jongeren binnengehaald. Zij werkten in deze slechte statuten, vooral deeltijdse, zeer flexibele contracten. Die flexibiliteit maakte dat zij weinig, eigenlijk geen kans hadden om te ontsnappen in andere aanvullende deeltijdse jobs. En dus kwamen zij na het faillissement van Sabena volledig in de werkloosheid terecht.

Ik had het gevoel dat er bij het faillissement van Sabena zeer weinig werd ondernomen om die allochtone jongeren, en dan vooral de Brusselse Marokkaanse jongeren opnieuw aan de slag te helpen. Ik vond dit zeer onrechtvaardig, het maakte dat ik in de toekomst in de eerste plaats iets wilde doen voor de tewerkstelling van allochtonen."

WW: Je kwam terecht bij het RESOC Halle-Vilvoorde, je werd er toeleider? Wat hield dat in?

JUAN CABALLERO: "Als toeleider vorm je een brug tussen de arbeidsmarkt en de allochtonen. Ik probeerde dit vooral te doen door bij de VDAB de interculturele communicatie te verzorgen tussen de werkzoekende en de trajectbegeleider. Ik heb er een jaar gewerkt. Nadien startte ik min of meer in een zelfde soort functie bij de Marokkaanse federatie. Dit is de koepel voor zelforganisatie van Marokkaanse mensen. Ik werkte er eveneens als toeleider. Wij wilden de moeilijk bemiddelbare mensen bereiken. Echt de kansengroepen dus. Ik moest er zorgen voor bijkomende begeleiding bij het zoeken naar werk van allochtone jongeren."



WW: Hoe deed je dat? En vooral had je resultaat?

JUAN CABALLERO: "Nu in de eerste plaats moest er werk worden gemaakt van een assertiviteitsprobleem bij die jongeren. Ik weet dat dit raar klinkt, maar cultureel gezien wordt bij hen veel meer de nadruk gelegd op het belang van de collectiviteit. Het individuele is ondergeschikt. Dit maakt het voor hen moeilijker om zich te profileren bij het zoeken naar een geschikte job. Vervolgens probeerden we nogal buurtgericht de jongeren toe te leiden naar de VDAB. En daarnaast probeerden we de jongeren ook effectief aan het werk te zetten. Daarvoor gingen we rechtstreeks bemiddelen bij werkgevers. En het mag gezegd worden: wij hadden een zeer behoorlijk resultaat. Wij slaagden erin om via VDAB en rechtstreekse bemiddeling 70% van de jongeren in een tewerkstelling of een opleiding te krijgen. Dit staat tegenover de 35% à 40% uitstroom van allochtone jongeren die de VDAB op haar eentje realiseerde. Op dit moment bereiken zij 43% uitstroom naar werk en / of opleiding. De VDAB moet daar echt zeer grote inspanningen voor leveren. Maar ik wil absoluut benadrukken dat wij nooit een dergelijk resultaat hadden kunnen neerzetten zonder de goede samenwerking met

Wat is een sectorconvenant

Een sectorconvenant is een afsprakennota over samenwerking tussen een bepaalde sector (bijvoorbeeld de verhuissector) en de Vlaamse regering over verschillende actuele thema's. Dit kan gaan over het nauwer aanknopen van het onderwijs bij de arbeidsmarkt, het stimuleren van het leven lang leren en het verhogen van diversiteit op de arbeidsmarkt.

Op het "Vlaams Economisch Sociaal Overleg Comité (VESOC)" leggen de werkgevers, de vakbonden en de Vlaamse regering vast welke acties er nu precies worden ondernomen in een actieplan. Dit maakt volledig deel uit van het sectorconvenant.

De opdrachten en acties die de sociale partners, samen met de Vlaamse regering, hebben vastgelegd in het sectorconvenant moeten worden uitgevoerd door een sectorconsulent. Deze man of vrouw vindt zijn stek in een paritair beheerd overlegorgaan van de sector, bijvoorbeeld in de sociale fondsen van de sector.

De sectorconvenanten worden opgevolgd en geëvalueerd door de Vlaamse administratie Werkgelegenheid.

Een klein beetje geschiedenis

De eerste sectorconvenants werden afgesloten toen toenmalig Vlaams Minister R. Landuyt bevoegd was voor Werkgelegenheid en Toerisme. Vanaf 2004 werd hij opgevolgd door Vlaams Minister van Onderwijs, Vorming en Werk – Frank Vandenbroucke. Het was de eerste keer dat iemand de ministerposten werk en onderwijs combineerde. En dit creëerde nieuwe kansen en mogelijkheden. Meer dan ooit worden in de nieuwe sectorconvenants de verbinding gemaakt tussen leren en werken. Diversiteit blijft daartussen een belangrijke centrale as.

Op 31 maart van vorig jaar keurde de Vlaamse regering 4 nieuwe sectorconvenants goed. Het mag gezegd zijn: de sociale partners in de transportsector scoren hier goed. Zowel voor de subsector goederenvervoer en –behandeling als voor de subsector verhuizingen, meubelbewaring en aanverwante activiteiten werden concrete afspraken gemaakt over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, over het opleidingsbeleid in deze sectoren en over diversiteit.

de diensten van de VDAB."

WW: Je was wel gebeten door het thema. Na drie jaar startte je een nieuw project bij VOKA, en dat leek wel een voorbereiding op je huidige job te zijn.

JUAN CABALLERO: "Ja, ik kon er werken aan het "TRACER-project", echt een zeer mooi project. Een van mijn opdrachten bestond erin om de aansluiting tussen het deeltijds onderwijs en de industrie te verbeteren. Ik moest er zoeken naar werkervaringsplaatsen in verschillende sectoren. Het "Goliath-project" in de haven van Antwerpen was één van de zeer concrete resultaten."

WW: Een werkervaringsplaats, wat moeten we ons daarbij voorstellen?

JUAN CABALLERO: "Een werkervaringsplaats is een plaats waar iemand uit het deeltijds onderwijs kan leren en werken. Daarvoor is een goed begrip tussen de school en het bedrijf nodig, er moet door de school ook ingespeeld worden op wat de werkgever nodig heeft. Een school beschikt echter niet altijd over de nieuwste machines. Een werkervaringsplaats zorgt er bijvoorbeeld voor dat de leerling kan leren werken op de nieuwste apparatuur in het bedrijf zelf.

Goliath is natuurlijk HET paradepaardje, want in tegenstelling met veel andere projecten is dit een netoverschrijdend project. Zowel het gemeenschapsonderwijs als het vrij onderwijs werkt hieraan mee, dit is alleen maar verrijkend.

Ook bij het TRACER-project konden we zeer goede resultaten voorleggen. Wij slaagden erin om een honderdtal werkervaringsplaatsen te creëren."

WW: En nu werk je als sectorconsulent in de sector verhuizingen, hoe vul je nu die opdracht in?

JUAN CABALLERO: "In mijn huidige job zijn er drie zeer belangrijke ankerpunten.

Ten eerste moet de permanente vorming voor arbeiders georganiseerd worden. Bijvoorbeeld de ladderliftopleiding kan je hierin plaatsen. Thema's als attitude-klantgerichtheid en ergonomie wordt geïntegreerd in de algemene verhuizersopleiding.

Ten tweede moet de samenwerking met het deeltijds onderwijs opgezet worden. Ondertussen hebben we al met 7 CDO (centrum voor deeltijds onderwijs) samenwerkingsverbanden. De deeltijdse leerlingen gaan 2 dagen naar school, waar zij 1 dag algemene vakken krijgen en 1 dag vaktechnische lessen die kaderen binnen het beroep van goederenbehandelaar/magazijnier. De andere 3 dagen doen zij werkervaring op in een verhuysfirma. Daarnaast nemen zij ook deel aan het Ambassador-project, waar zij tijdens 6 dagen op jaarbasis een specifieke verhuysopleiding krijgen. De lesgevers zijn zeer ervaren verhuysers met pedagogische bekwaamheid. Het vast opleidingsteam bestaat uit 4 mensen: Peter Celis, Mark Martens, Nicole Martinez en Didier Pierre.

Ten derde is er het Ambassador-project waar al die doelgroepen en opleidingen samen stromen. Ambassador richt zich heel duidelijk tot beide landsdelen. Wij geven er de permanente vorming in de beide landstalen. De opleiding voor de deeltijdse leerlingen is enkel Nederlandstalig, maar dit heeft natuurlijk ook te maken met onze zeer nauwe samenwerking met het onderwijs via het sectorconvenant. Ondertussen proberen wij een samenwerkingsverband op te zetten met de BGDA (de Brusselse VDAB). Het is niet zo eenvoudig om voldoende gemotiveerde cursisten te vinden. Samen met de VDAB worden er een 600-tal mensen gescreend om uiteindelijk uit te komen op een 25-tal effectieve deelnemers.

WW: Vanwaar dit grote verschil, zijn daar objectieve oorzaken voor?

JUAN CABALLERO: "De verhuyssector sleurt echt wel het imago van zwaar werk met zich mee. Dit maakt het beroep er echt niet sexy op. Mensen blijven een vertekend beeld van de

verhuyssector hanteren, er leeft nog altijd het idee van de primitieveling die een beetje gaat sleuren met zware stukken.

En dit klopt allang niet meer.

De verhuyssector is veel gevarieerder en boeiender dan dat. Je hebt zoveel verschillende soorten verhuysingen, ik denk maar aan projectverhuysen, industriële verhuys, internationale verhuys, overzeese verhuys, opslag, enz. Elk van die delen vragen heel speciale bekwaamheden en technieken. Daarom is de verhuyssector een sector waar professionaliteit bij uitstek belangrijk is. Elke opdracht vraagt zijn eigen specialiteit. Want de gewone kleine man, ... die doet zijn verhuys zelf, hoor."

WW: Waar wil je naartoe als sectorconsulent in de verhuyssector?

JUAN CABALLERO: "Ik zou graag zien dat we voor de verhuyssector vakbekwame en gemotiveerde werknemers kunnen afleveren. Ambassador moet uitgebouwd worden tot een volwaardig opleidingscentrum voor de sector die bijdraagt tot de beroepsfierheid. De arbeiders ondersteunen in het opbouwen van een positief imago van hun job, het is een lichamelijk zeer zware job, er is veel fysieke kracht voor nodig. Misschien is dat één van de redenen waarom er geen vrouwen in de sector aanwezig zijn."

Een belangrijke opdracht is eveneens om de communicatie tussen allochtonen en autochtonen te stimuleren. Het is belangrijk om de kennis van de aanwezige culturen te vergroten, dit kan alleen maar goed zijn voor het wederzijds respect. Samenleven "in the job" zou perfect mogelijk moeten zijn, ik denk maar aan de feestdagen, die zijn voor beide culturen verschillend, misschien kan men mekaar daar depanneren.

In elk geval wil ik mijn steentje bijdragen tot evenredige arbeidsdeelname van allochtonen. Deze opdracht stuit op veel onbegrip bij sommige werkgevers, die problemen hebben met diversiteit. Soms staat de werkgever weigerachtig tegenover het werken met allochtonen. Soms zet ook de werkvloer hem onder druk om geen allochtonen aan te nemen. Ja, er is nog heel veel werk te doen. Alle betrokkenen in deze problematiek zouden eindelijk hun verantwoordelijkheid moeten nemen.

Het Ambassador-project promoot diversiteit heel duidelijk, er is geen ruimte voor onverdraagzaamheid."

WW: Mooie doelstellingen, wij wensen je heel veel succes in je job.

Verhuis – lonen

Nieuwe lonen Verhuisondernemingen vanaf 1 januari 2007 – 140.05 – CAO-verhoging + 0,5%

38 uur/week		
	Categorie	18 jaar
	Beginneling drager	9,1558
	Drager (+ 1 jaar)	9,2348
	Nationaal en internationaal chauffeur	9,4106
	Liftbestuurder	9,4106
	Inpakker	9,4106
	Kistenmaker	9,4106
	Chauffeur rijbewijs C of CE met min. 2j dienst in de sector:	9,5111
	Ploegbaas	9,5111
Studenten tijdens de schoolvakanties: 85 % van het minimumuurloon van de drager-beginneling		

Vergoedingen	
1) Flexibiliteitspremie voor alle diensturen boven 38 uur/week die geen overuren en geen beschikbaarheidstijd zijn	€ 2,61
2) ARAB-vergoeding voor niet-sedentaire werknemers	€ 1,02/uur
3) Anciënniteitspremie (jaarlijkse brutopremie in januari)	
vanaf 5 jaar ononderbroken anciënniteit	€ 30,00
vanaf 10 jaar ononderbroken anciënniteit	€ 60,00
vanaf 15 jaar ononderbroken anciënniteit	€ 90,00
vanaf 20 jaar ononderbroken anciënniteit	€ 120,00
4) Verblijfsvergoeding	
Overnachting en ontbijt	€ 13,74
Middagmaal	€ 11,01
Avondmaal	€ 9,57
5) Verwijderingsvergoeding	€ 2,61
6) Anciënniteitstoeslag: geïntegreerd in barema	



Bestaanszekerheid ten laste van de werkgever

1) Gedeeltelijke werkloosheid om economische redenen		
	in 5-dagenweek	€ 4,20
	in 6-dagenweek	€ 3,50
2) Ziekte of ongeval:		
	Eerste periode in 5-dagenweek	€ 1,20
	in 6-dagenweek	€ 1,00
	Tweede periode in 5-dagenweek	€ 2,40
	in 6-dagenweek	€ 2,00

Nieuwe lonen garagepersoneel 140.05 vanaf 1 februari 2007

	Uurloon 38u/week	Uurloon 39u/week + 6 betaalde comp. dagen
Hulpwerkman service A1.1	10,24	10,05
Hulpwerkman service A1.2 (na 10 jaar anc. id onderneming)	10,71	10,43
Hulpwerkman service A1.3 (na 20 jaar anc. id onderneming)	11,25	10,95
Hulpwerkman A2.1	10,71	10,43
Hulpwerkman A2.2 (na 10 jaar anc. id onderneming)	11,25	10,95
Hulpwerkman A2.3 (na 20 jaar anc. id onderneming)	11,78	11,47
Geoefende hulpwerkman B	11,78	11,47
Geschoolde arbeider C	13,07	12,72
Geschoolde arbeider D	13,71	13,35
Buiten categorie E	14,67	14,29

Minderjarige werknemers

18 jaar	100%
Vanaf 17 ½ jaar	95%
Vanaf 17 jaar	90%
Vanaf 16 ½ jaar	85%
Vanaf 16 jaar	80%

Federaal Secretaris

Werner De Clercq

"Werkdruk hypothekeert kameraadschap bij chauffeurs"

Het BTB-congres van 23 maart 2007 neemt afscheid van Werner De Clercq, Federaal Secretaris Wegvervoer & Logistiek. Na meer dan 35 jaar syndicaal engagement, en een nog langere beroeps carrière kan hij genieten van een welverdiende rust. Wegwijs ging met hem praten over hoe het was en hoe het had kunnen zijn.

WW: Werner, je kent het beroep van chauffeur van binnen en van buiten. Je hebt een zeer lang verleden in de transportsector achter de rug, hoe heb je de sector zien evolueren in die tijd, zowel ten goede als ten kwade.

WERNER: "Wel, een evolutie ten goede zijn in elk geval de Europese Richtlijnen, zoals deze over de rij- en rusttijden. Zo'n richtlijnen bieden zeker een betere bescherming voor de chauffeurs. Hoewel ik ook niet blind ben, ik zie ook wel dat niet alle chauffeurs even gelukkig zijn met meer reglementering. Maar, toch heeft dit de arbeidsomstandigheden verbeterd. Natuurlijk zijn die richtlijnen niet perfect, ze kunnen altijd verbeteren. Europa ziet dat ook wel, en ondertussen is de rij- en rusttijden-reglementering geactualiseerd. Maar ook deze nieuwe reglementering zal geëvalueerd worden en indien nodig aangepast. Ten kwade? De toenemende concurrentiedruk in het wegvervoer is zeker een evolutie in de slechte zin. In mijn loopbaan heb ik dit geleidelijk aan zien evolueren. In het begin van de E.E.G. kwamen daar de Italianen en de Spanjaarden bij als lageloonlanden. Dit gaf al een grote druk op de Belgische transportondernemingen. Op dat ogenblik werd het ook al te duur om met eigen chauffeurs naar Italië of Spanje te rijden. En dus, wat zijn bedrijven beginnen doen? Om concurrentieel te blijven zorgden ze ervoor dat ze daar bedrijven konden oprichten om het transport in omgekeerde orde te doen. Wij gingen vroeger naar Spanje en terug, nu komen de Spanjaarden naar ons. De uitbreiding naar de huidige Europese Unie maakt die concurrentiestrijd nog harder natuurlijk."

WW: De concurrentie wordt groter, waarin uit zich dat vooral? De lonen, de arbeidsomstandigheden, de strijd tot overleven tussen bedrijven?

WERNER: "Het laat zich zien op alle vlakken. We krijgen een enorme druk via de interne Europese concurrentie. Het is logisch dat een sector door die interne concurrentiestrijd het gevaar op faillissementen ziet toenemen. Als die sector een terugval ziet in het aantal uitgevoerde transporten, dan vertaalt dit zich ook in de houding van de werkgevers bij de sectoronderhandelingen. En tuurlijk proberen zij dat te verhalen op de werknemers, de chauffeurs in kwestie. Op die manier ontstaat er ook druk op de lonen.

En wat dan ook nog 'ns extra werkdruk op de schouders van de chauffeur legt is de "just in time". Daardoor gaat de kameraadschap onder de chauffeurs – en ik heb die nog meegemaakt – die er vroeger was verloren.

Ik heb de evolutie meegemaakt van het rijden zonder controle, over het "groene boekje" tot de tachograaf. De oudere chauffeurs onder de lezers die zullen wel weten waar ik het over heb. Toen, met het "groene boekje" mocht men nog maar 400 of 450 km per dag rijden.

De wegen waren ook anders natuurlijk. Je kon die grote afstanden van vandaag niet afleggen. Bijvoorbeeld over de rit Antwerpen – Parijs, met terugvracht, deed je meer dan 3 à 4 dagen. Het was gewoon allemaal anders, 't ging veel trager, het transport ging via

Wie is de man achter de Federaal Secretaris Wegvervoer & Logistiek

Werner De Clercq werd geboren op 4 april 1944, een kind op het eind van de tweede wereldoorlog. Hij trouwde met Maria en bouwde samen met haar een gezin uit. Hij werd de trotse vader van Inge en Koen, en de bijna nog trotsere grootvader van Wannes en Seppe.

Werner is een man van de basis. Als jonge gast begint hij te werken als chauffeur, eerst bij kleine bedrijfjes, daarna bij het grotere Transport Coulier. Gedreven door een gevoel voor sociale rechtvaardigheid, door engagement, door verantwoordelijkheidszin neemt hij na enige tijd het mandaat van syndicaal delegatie op zijn schouders en heeft hij een mandaat in de Ondernemingsraad, waarvan hij ook secretaris wordt, en in het Comité voor Veiligheid en Gezondheid. Zijn Maria en de kinderen zullen het geweten hebben. Zij steunen hem altijd door dik en dun in zijn syndicale keuzes.

17 jaar lang blijft hij chauffeur, het merendeel van die tijd is hij een syndicaal actief beest. Bij Transport Coulier houdt hij op maandag, heel vroeg, z'n syndicale zitdag, het enige moment in de week dat chauffeurs elkaar kunnen zien. Later, na het omweggetje als VDAB-instructeur in Limburg, wordt hij vakbondssecretaris, eerst voor de Centrale van de Kleding en Aanverwante Vakken, de BTB en de Centrale van Boek en Papier in Aalst en Dendermonde, daarna enkel voor de BTB in Oost-Vlaanderen. Werner kan z'n syndicaal engagement afronden als federaal secretaris Wegvervoer & Logistiek.

Maria, de kinderen en de kleinkinderen kunnen eindelijk weer fulltime van hem genieten. En reken maar dat Wannes en Seppe opa's tijd meer dan gevuld zullen houden.

de nationale wegen. Er waren bijna geen autostrades en alles moest nog aan de grens worden gedeclareerd bij de douane.

Er bestond een autostrade van Brussel naar Oostende en ... de Boudewijn-snelweg, van Antwerpen naar Luik. En dan had je 't wel gehad, hé.

En als we een rit naar Frankrijk hadden, naar Parijs, dan kregen we pas autostrade voorbij Lille, en die stopte dan ook nog een heel eind voor Parijs. Dus het transport en het tempo toen, dat is een heel ander verhaal."

WW: Alles ging trager, er was meer solidariteit, meer kameraadschap onder de chauffeurs, maar was het ook veiliger? Is het de "just in time" die zodanig veel druk legt op chauffeurs en zo meer verkeersonveiligheid creëert?

WERNER: "Ja, voor sommige chauffeurs is het echt moeilijk om die werkdruk, dat opjagen, te weerstaan, en dan gaan zij onveilig rijden, want zij willen kost wat kost geen ambras





met hun werkgever of met de opdrachtgever. Zij zitten eigenlijk vast in een vicieuze cirkel. Want wordt iets te laat afgeleverd dan gaat die opdrachtgever de werkgever uitschijten, en die werkgever zit dan op de kap van die chauffeur, en die heeft niks meer om verder te gaan natuurlijk."

WW: Kan je de strengere regelgeving aanwijzen als medeoorzaak van de verloren kameraadschap onder de chauffeurs?

WERNER: "Nee, nee, ... de echte oorzaak moet je eerder bij het loon zoeken, vooral bij het loon. Vroeger als je als chauffeur, ik zeg maar iets, een platte band had, dan stopten meteen 2 - 3 andere chauffeurs. Die begonnen onmiddellijk mee te werken om dat wiel te vervangen. Als ze dat nu doen dan worden ze niet meer betaald. Vroeger, zonder die controles, zonder die schijven, was het gemakkelijk. Zelfs in de beginperiode met de schijven werd dat nog altijd betaald. Een groot verschil met nu, tenzij het één is van de eigen firma, en dan nog, en dan nog, ...

Je hoort mij niet zeggen dat chauffeurs nu vijandig tegenover mekaar staan, alleen die oude kameraadschap, zoals ik die heb gekend, die is er niet meer. Men spreekt mekaar nog wel in de routier of ergens aan de autostrade bij de rust, maar toch is er een verlies van het contact, ... En, dat is spijtig."

WW: Maakt het verlies van dat solidariteitsgevoel ook de syndicale werking moeilijker?

WERNER: "Het is sowieso al niet gemakkelijk om binnen een transportbedrijf met uitsluitend chauffeurs een syndicale werking uit te bouwen. In grote bedrijven zien mensen mekaar soms een half jaar niet, bijvoorbeeld de ene rijdt op het Zuiden, de andere op het Noorden van Europa. Ik heb het zelf meegemaakt, je ziet mekaar dan niet. Misschien kom je elkaar toevallig 'ns tegen op een bedrijf waar je alletwee moet laden voor je vertrekt, ...

Dus als je je syndicaal werk wilde doen, en contact onderhouden met je werkmakkers moest je op het communicatieve toch wel wat inspanningen doen. Toen in mijn tijd bestond er geen gsm. Als er klachten waren, liep die communicatie allemaal over mijn thuisbasis. En ik bedoel, echt mijn thuisbasis. Mensen met klachten of problemen die belden naar mij thuis, mijn echtgenote schreef alles op, en als ik thuis kwam dan werkte ik dat verder af. Nu zijn de communicatiemogelijkheden veel vlotter, de gsm maakt veel mogelijk.

Maar niettegenstaande dat, het blijft altijd moeilijk om aan syndicaal werk te doen in een transportbedrijf. Ook nu kan het nog gebeuren dat je mekaar maanden niet ziet, je hebt soms reizen van 2 à 3 dagen, je bent verschillende achtereenvolgende nachten weg...

Bij Transport Coulier, waar ik nog gewerkt heb, zagen we mekaar zeker één keer per jaar, bij het personeelsfeest, dat was een zekerheid. En de syndicale werkers, de syndicale deleges en de verkozenen OR en zo, die zagen mekaar natuurlijk wel regelmatig, maar de anderen niet hé, ..."

WW: Hoe organiseerden jullie dan het syndicale werk?

WERNER: "Wel, iedere maandagmorgen om 4u zat ik daar, tot een uur of 6, half zeven, want dan kwamen de chauffeurs binnen om hun wagen af te halen. Dan konden ze mij ontmoeten en hadden ze de kans om dat wat op hun lever lag eens uit te praten.

In de periode daarvoor mocht iedereen met zijn vrachtwagen naar huis, toen was het echt heel moeilijk om met elkaar contact te krijgen, of je moest elkaar ergens toevallig tegen komen, ofwel op het bedrijf ofwel ergens in Europa."

WW: "Just in time" leveren, toenemende werkdruk, verlies van de kameraadschap, dit zijn zowat de meest negatieve evoluties in de sector, ... Wat waren memorabele momenten, waar denk je met veel plezier aan terug?

WERNER: "Wel, heel plezant is het dus als je als SA of kandidaat in de sociale verkiezingen zodanig veel stemmen haalt, dat je bijna de volledige meerderheid hebt. Dat voel je aan als een grote dankbetuiging van de mensen waarvoor je je toch heel hard hebt ingezet. Dat was echt "de" cadeau die je kreeg, ook al waren ze niet bij ons gesyndiceerd, ze stemden dan toch voor ons, ... dat was toch wel een zeer memorabel moment.

Je voelde ook dat het echt een geschenk was aan u, waarmee de mensen wilden aangeven 'ge hebt dat goed gedaan'. Want in een bedrijf kunt ge voor de mensen maar één ding doen, en dat is serieus opkomen voor de mensen, 't is niet alleen met in een paritair comité te gaan zitten, hé".

WW: Op welke realisaties ben je trots, geef eens een concreet voorbeeld. En waarom?

WERNER: "Waar ik vooral trots op ben is de realisatie van het pensioenfonds, de 2de pijler in de handel in brandstoffen, geen gemakkelijke realisatie, maar toch.

Eigenlijk kon ik 3 zaken realiseren waar ik echt trots op ben. Naast de 2de pijler in de handel in brandstoffen zijn er nog de lange onderhandelingen die we gevoerd hebben met het patroonaat in het wegvervoer voor de diensttijd en de beschikbaarheidstijd. We finaliseren die nu op 1 januari 2007. De beschikbaarheidstijd wordt nu aan 99% betaald. We hebben we nu een 2-maandelijks gemiddelde van de diensttijd, en in 2009 gaan

we naar een maandelijks gemiddelde van de diensttijd. En natuurlijk de functieclassificatie voor het niet-rijdend personeel.

En ik ben me er volledig van bewust dat ik het nu voornamelijk over 1 sector heb gehad, het is natuurlijk een beetje logisch dat, als je zelf uit die sector komt, die sector je wat nauwer aan je hart ligt, maar...

Ook in andere sectoren hebben we wel dingen kunnen realiseren. Ze hadden alleen niet zo'n grote impact. Ik denk bijvoorbeeld aan de verhuissector met het Ambassadorproject en de bussen, ... Onder onze druk is er in de sector van de bussen overgegaan tot de aankoop van 2 simulatoren, daar ben ik ook fier op, ...

Ook in het wegvervoer hebben we ons de voorbije 4 jaren enorm ingezet in het kader van de opleidingen met simulatoren. We zijn er in geslaagd om via de Vlaamse regering en het Sociaal Fonds Vervoer over te gaan tot de installatie van 4 simulatoren in Vlaanderen. En ik mag Wallonië niet vergeten, die zijn evengoed bedeed geweest."

WW: Je hebt wel een grote gevoeligheid voor opleiding, heeft dit te maken met één van je vroegere jobs, als instructeur bij de VDAB?

WERNER: "Ook als syndicaal afgevaardigde en als lid van het veiligheidscomité begreep ik vrij vlug dat het zinnig is om mensen te blijven opleiden. Zelfs al rijdt een chauffeur 20 jaar, hij kan nog altijd bijleren. Zaken die niet alleen hem ten goede komen maar ook het milieu bvb.; zuinig leren rijden is één van die factoren, maar zuinig leren rijden is ook defensief rijden, is veilig rijden, alles hangt met alles samen. Ja, opleiding en vorming zijn voor mij een heel belangrijk gegeven geweest."

WW: Je hebt een lange beroeps carrière in de BTB achter de rug, hoe heb je dit ervaren?

WERNER: "Bah, werken in een vakbond is niet altijd even aangenaam natuurlijk, maar ik heb binnen de BTB en de andere centrales goeie herinneringen. Maar als ik het dan echt over mijn syndicale carrière als secretaris moet hebben, dan denk ik vooral met veel genoegen terug aan Oost-Vlaanderen. Ik heb er toch lang gezeten, meer bepaald in het gewest Aalst.

Ik werkte in Aalst van 1989 tot 1995. Daarna ging ik naar Gent, maar Aalst bleef onder mijn bevoegdheid. Mijn terrein strekte zich eerst uit over Aalst - Dendermonde, later kwam het Waasland erbij, en nog later met de fusie tot Scheldeland kwam Gent er ook bij. Ik bleef in Oost-Vlaanderen tot oktober 2002.

En Aalst, waar ik m'n eerste stappen als secretaris zette, heeft natuurlijk het warmste plekje in mijn hart. De collega's zorgden voor een zeer goede opvang toen ik daar begon. In elke regio hebben ze mij zeer goed onthaald natuurlijk, en je moet goed kunnen samenwerken met iedereen, maar Aalst was toch de start, ... En een goede tweede plaats gaat naar Oost-Vlaanderen in z'n geheel, ik heb er toch 10 jaar van mijn BTB carrière doorgebracht."

WW: Als federaal secretaris Wegvervoer & Logistiek zat er ook een internationaal aspect aan je activiteiten. Welke ervaringen had je met de internationale vakbondswerking via ITF (International Transport Workers' Federation) en ETF (European Transport Workers' Federation)?

WERNER: "Wel ITF heeft zeker zijn meerwaarde in de mondiale vakbondswerking. Als socialistische vakbond hebben wij oog voor internationale samenwerking. In een globaliserende wereld is internationale solidariteit een echte noodzaak. Op onze internationale bijeenkomsten wisselen wij informatie uit. Zo leren vakbonden van Afrika, Azië en Zuid-Amerika van ons, en vooral ook, wij van hen.

Ik heb veel bewondering voor deze kameraden die soms met gevaar voor hun leven, prachtig werk leveren met beperkte middelen.

Veel bedrijven, vooral in de sector van de luchtvracht en afhandeling, zijn mondiale bedrijven. Via ITF grijpen we de kans om via netwerking een syndicale tegenmacht op te bouwen in deze mastodontensector.

Wat ETF betreft, betreurt ik dat zij over te weinig financiële middelen beschikken om een studiedienst te creëren. In deze studiedienst zouden vooral juristen met specialisatie in Europees recht moeten werken. Dit zou de werking van ETF enkel maar sterker kunnen maken als tegengewicht voor de IRU (International Road Transport Union). Dit zijn de Europese werkgeversfederaties."

WW: Ik kan me voorstellen dat werken in een vakbond niet altijd rozengeur en maneschijn kan zijn. Wat liep er moeilijk in de vakbondswerking?

WERNER: "Wat liep er moeilijk? Wel, je vertegenwoordigt kleine centrales. In het begin waren dat de 3 kleinste centrales van het ABVV, nl. kleding, boek & papier en transport. Je moest dus over enige overredingskracht beschikken, en vooral ook een goede argumentatie opbouwen, wilde je kunnen drukken op de besluitvorming in de gewesten. Maar uiteraard telt dit voor alle geledingen in het ABVV, dat is nu eenmaal eigen aan onze structuren.

Dus als je vraagt wat loopt er moeilijk, dan is het dat gewoon, voor de rest... is het werken met militanten en voor de leden één van de meest dankbare jobs die er bestaan."

WW: Als vakbondsonderhandelaar tegenover de werkgevers zal het wel moeilijker geweest zijn. Je argumentatie mag nog zo goed zijn, als je geen andere, doorslaggevender, zaken achter de hand hebt, lopen die gesprekken waarschijnlijk niet van een leien dakje.

WERNER: "Tja, de stakersbereidheid is niet zo groot bij ons rijdend personeel, actie is niet zo gemakkelijk te organiseren. Niettegenstaande dat zijn de werkgevers toch een keer goed geschrokken. Toen hebben we op het Hortaplein voor de FOD WASO eens laten zien dat we het meenden. En tja, zelfs die kleine manifestatie, hoe bescheiden ook, leidde er toe dat alle

militant in de kijker

CAO's die de werkgevers voordien weigerden te tekenen nog dezelfde dag werden ondertekend.

Dat was wel een opsteker, vooral voor de aanwezige militanten. Dat moet hen een goed gevoel hebben gegeven. Zij merkten dat samen een vuist maken, leidde tot een positieve reactie van de werkgevers. Want tegenover dat grote machtsblok van de werkgevers moesten we het alleen doen. Het ACV vond het niet de moeite ons te steunen in die actie.

En voor de rest is het keihard onderhandelen met werkgevers, iets anders is er niet."

WW: Welke zijn de sterke punten van onze vakbondswerking? Hoe kunnen we die nog beter laten uitkomen?

WERNER: "Ondanks alle moeilijkheden en tegenwerkingen die we hebben op allerlei gebied moet ge als vakbond kort op de bal blijven spelen. Dat is echt het enige om te kunnen zorgen voor uw werkmakers op de vloer en voor onze leden in het bijzonder.

En als je me vraagt hoe we ons nog sterker kunnen profileren, dan denk ik dat we onze krachten moeten bundelen. Ik denk dat een kleine centrale het in de toekomst moeilijker gaat krijgen om haar zelfstandigheid, in haar huidige vorm te behouden. Wij moeten streven naar samenwerkingsverbanden met anderen, waarbij we komen tot een win-win-situatie. En misschien moeten we op lange termijn een grote centrale vormen, die alles wat, zowel publiek als privé, met transport en logistiek te maken heeft bundelt. In de toekomst staat toch heel veel te veranderen. Waarschijnlijk komt er een werknemersstatuut, waarbij het verschil arbeiders/bedienden verdwijnt. Nu, dan kunnen we toch maar beter één front vormen in plaats van in gespreide slagorde op te trekken. Daar worden alleen de werkgevers maar beter van."

Ik weet dat niet alle violen in onze organisatie daaromtrent gelijk gestemd zijn, maar je moet toch realistisch zijn. We hebben die samenwerking met anderen nodig. Er komt zoveel van Europa op ons af, daarom hebben we een gespecialiseerde studiedienst nodig. Het klopt natuurlijk dat het interprofessioneel ABVV studiediensten heeft, maar die zijn met andere zaken bezig. Samenwerken met andere centrales maakt zo'n studiedienst financieel haalbaar.

Een stap vooruit is dat we erin zijn geslaagd om de minister te overtuigen om heel de logistiek naar het Paritair Comité 140 (en 226 – voor bedienden) te brengen. Eigenlijk vind ik ook dat één van mijn betere prestaties. Mijn discussies met Minister van Werk, Peter Vanvelthoven en zijn kabinetschef maakten het mogelijk dat het residuaire karakter van ons paritair comité wegvalt. Dat residuaire karakter betekende dat onze bevoegdheid maar ging tot waar een andere sector die opeiste. Nu moet het in de toekomst ook mogelijk worden om zelfstandige paritaire subcomités op te richten."

WW: Welke kansen hebben we gegrepen als vakbond, welke hebben we noodgedwongen moeten laten liggen of uitstellen tot later?

WERNER: "Ons kraakvers samenwerkingsverband met ACOD – TBM (Tram-Bus-Metro) is een goed voorbeeld van een gegrepen kans waar beide centrales alleen maar beter van kunnen worden. Vooral de leden zullen er wel bij varen. Zij krijgen meer dienstverlening, meer rode aanwezigheid op de werkvloer. Wat we moesten uitstellen is de oprichting van het sociaal fonds van de afhandeling in de luchthavens, en in de andere sectoren die pensioenfondsen. Niet alle werkgevers vinden meer bestaanszekerheid voor hun werknemers belangrijk."

WW: En nu, je hebt nog een lange toekomst tegoe, wat ga je nu doen, meer rust inbouwen?

WERNER: "Rust inbouwen? Zeker niet, zowel mijn vrouw als mijn kleinkinderen hebben al een hele planning gemaakt. Onder het motto "rust roest" zullen zij er wel voor zorgen dat er van roest in de eerstkomende jaren bijlange geen sprake is. Daarnaast heeft de centrale mij gevraagd om hen te vertegenwoordigen in de bruggepensioneerdwerking van het Vlaams en het Federaal ABVV. Dat zal ik met veel plezier doen, op die manier blijf ik contact houden. Ik wil graag een seniorenwerking uitbouwen in de streek waar ik woon. Ik wil vrijwilligerswerk doen, kooklessen volgen, reizen, wandelen en vooral, ik wil genieten van mijn kleinkinderen.

En de 1 mei betoging, die kan ik echt niet laten voorbijgaan, het zal een moment zijn om oude bekenden terug te zien, om opnieuw de mensen waarmee ik zolang heb samengewerkt eens te spreken. Nee, rust inbouwen zit er niet in."

WW: Werner, heb je nog wijze raad voor je opvolger?

WERNER: "Dat hij zich vooral niet moet laten opjagen door de werkgevers. Het is belangrijk om in alle rust de gevoeligheden af te tasten en daarna in actie te komen. Och, ik heb niet zoveel goede raad te geven. Ik heb het volste vertrouwen in mijn opvolger."

WW: Nog wensen voor de sector?

WERNER: "Ik hoop echt dat zij de concurrentie met de nieuwe Europese landen kunnen overleven. En ik wens dat de logistieke sector kan uitgebouwd worden als onze sterkste pijler, en dit niet alleen vanuit economisch oogpunt, maar ook vanuit tewerkstelling gezien.

En vooral, onze militanten, hen wens ik een glansrijke overwinning bij de Sociale Verkiezingen in 2008 toe."

WW: Bedankt, Werner, en tot ziens!



Weetjes in de verkeersreglementering

Rij- en rusttijden

Ter herinnering: Het Europese Gerechtshof onderstreept in het Skills-arrest van 18 januari 2001 heel duidelijk dat: "artikel 15 van de Verordening 3820/85 geïnterpreteerd moet worden in de zin dat de verplichting voor de chauffeur om alle andere arbeidstijden te registreren ook betrekking heeft tot de periodes gewijd door een chauffeur aan de verplaatsingen nodig om stuur te nemen van een voertuig onderworpen aan de verplichting van een controletoeel aan boord te hebben en te gebruiken en dat zich bevindt in een andere plaats dan de woonplaats van de chauffeur of de exploitatiezetel van de werkgever, ongeacht of deze laatste dienaangaande instructies heeft gegeven, dan wel de chauffeur kan kiezen wanneer en hoe hij dat traject aflegt." In mensentaal: Een chauffeur die zich moet verplaatsen van zijn woonplaats naar zijn voertuig. Dit voertuig, dat uitgerust is met een tachograaf, bevindt zich elders dan de woonplaats van de chauffeur of de gebruikelijke stelplaats of garage. In dat geval is de chauffeur verplicht om de tijd die hij of zij besteed aan deze verplaatsing manueel te registreren op de keerzijde van de schijf onder de rubriek andere "arbeidstijden".

Inhaalverbod bij neerslag

Vanaf 1 februari 2007 geldt het inhaalverbod in geval van neerslag (regen, hagel, sneeuw, druppels, ...) op autosnelwegen, autowegen en op wegen met minimum 4 rijvakken voor bestuurders van voertuigen met een maximaal toegelaten massa van meer dan 7,5 ton.

Plaats op de rijweg

Vanaf 1 februari 2007 wordt het verbod voor vrachtwagens + 7,5 ton om het uiterst linkse rijvak te gebruiken bij autowegen van meer dan 3 rijvakken uitgebreid tot de vrachtwagens + 3,5 ton. De enige uitzondering op deze regel is wanneer voertuigen zich moeten voorsorteren.

Snelheid

Vanaf 1 februari 2007 wordt de snelheid op de autosnelwegen en autowegen met 2x2 rijvakken of minder, gescheiden door een centrale berm, een vangrail of een ophoging, ook beperkt tot 90 km/u voor vrachtwagens + 3,5 ton. Voordien was deze regel enkel van toepassing op autocars, autobussen en vrachtwagens + 7,5 ton.



Wie zijn de echte experts in mobiliteit? De chauffeurs toch!

De BTB congresseerde op 23 maart 2007. Op dit congres diende onze vakgroep een belangrijke resolutie in. Wegwijs ging er met Frank Moreels over praten.

Goede arbeidsvoorwaarden: een garantie voor meer verkeersveiligheid

W W: De congresresolutie, zeg maar de intentieverklaring, van de vakgroep Wegvervoer & logistiek is zeer ambitieus. Maar welke inhoudelijke thema's zullen wij samen met onze leden het eerst op de agenda plaatsen?

FRANK MOREELS: "Voor ons is verkeersveiligheid een absolute must! In de eerste plaats voor de chauffeurs en carbestuurders die elke dag opnieuw de baan op moeten om de kost te verdienen. Er zijn teveel verkeersongevallen, en vrachtwagenchauffeurs zijn vaak genoeg zelf ook slachtoffer. Dit vraagt om een beter beleid, elk verkeersslachtoffer is er altijd één te veel. Maar ook voor onze taxibestuurders, verhuizers, ... zijn veiliger werkomstandigheden een prioriteit."

W W: Maar hoe wil je die verkeersveiligheid garanderen?

FRANK MOREELS: "Verkeersveiligheid is geen leeg begrip voor de BTB. En wij vinden dat je dit het best kan realiseren door vermoeidheid achter het stuur te bannen. Sociale wetten, de verkeersregels en de rij- en rusttijden zijn er om nageleefd te worden, door iedereen, ook door zelfstandigen. En de druk op onze chauffeurs om toch te rijden – ondanks vermoeidheid – moeten we bestrijden: door ze betere lonen te geven, door ze professioneel op te leiden. Zij moeten een beroepserkenning krijgen gekoppeld aan de permanente vorming. De politici moeten eindelijk ook eens stoppen met het paniekvoetbal telkens zich een "groot" verkeersongeval voordoet. Zij doen uitspraken die meer media- dan oplossingsgericht zijn. Zij moeten de moeite nemen om een doordacht en gecoördineerd beleid, met de lange termijn voor ogen, uit te werken. En zij hoeven daar echt niet mee te wachten tot morgen. BTB kan trouwens flink wat knowhow leveren voor zo'n geïntegreerd beleid. Het gebeurt ook nog veel te dikwijls dat bij overtreding de echte verantwoordelijken, en dan zijn dat de werkgevers, de opdrachtgevers, de verladers en/of de klanten, de dans ontsnappen. Overheid en het gerecht pakken te gemakkelijk het meest zichtbare 'slachtoffer' aan, de chauffeur. Wij vinden dit niet kunnen. In het belang van de chauffeur willen wij dat de geschreven werkopdracht wordt ingevoerd, dit zal al veel kunnen verhelderen."



W W: Goed uitgeruste chauffeurs, daar voerde BTB in het verleden ook al campagne over. Hoe zie je dat nu?

FRANK MOREELS: "Wij gaan verder bouwen op de campagne die we in 2003 gevoerd hebben. Wij blijven werk maken van onze eis voor veiliger parkings langs de autowegen. Wij zullen de beleidsverantwoordelijken op alle niveaus – van gewestelijk over het federale tot het Europese – interpellieren op basis van concrete dossiers."

Daarnaast is de BTB een grote voorstander van een transparante Europese regelgeving die gelijk is voor iedereen. Daarom wensen wij de Europese Richtlijn over de rij- en rusttijden te evalueren en bij te sturen indien nodig. En het is nodig. Op vandaag weten we al dat sommige onderdelen van de richtlijn in de praktijk niet uit te voeren zijn."

W W: Straks starten de sectorale onderhandelingen in onze sectoren, hoe gaan we dit aanpakken?

FRANK MOREELS: "De prioritaire doelstelling is om te zorgen voor meer bestaanszekerheid voor de mensen. Daar kaderen bijvoorbeeld de maatregelen in verband met het verlies van medische schifting in. Daar kadert ons pleidooi voor het afsluiten van (sub)sectorale CAO's over een sectorpensioen

en over tijdskrediet in. wij willen vooral de nadruk leggen op kwaliteit, hoe meer kwaliteit in de arbeid hoe aantrekkelijker onze sectoren worden op de arbeidsmarkt. Kwaliteit betekent mijns inziens ook dat de sectoren nog meer inspanningen moeten

Uit de resolutie: Logistieke sector

Het congres is van oordeel dat, gezien de explosieve groei, de evolutie en de professionalisering van de logistieke activiteiten en het toenemend economische belang ervan de goederenbehandeling meer en meer evolueert naar een volwaardige autonome sector, logistiek genaamd.

Het congres steunt dan ook de inspanningen geleverd door Minister van Werk Peter Vanvelthoven voor het oprichten van een volwaardig paritair comité voor de logistieke sector. In tegenstelling tot zijn voorgangers durft deze minister de realiteit op het terrein onder ogen te zien, en de wildgroei en rechts-onzekerheid voor de logistieke bedrijven en hun werknemers een halt toeroepen door het aanduiden van één paritair comité bevoegd voor de volledige sector van de logistiek. Vandaag zijn er 11 Paritaire Comités bevoegd voor een deel van de sector.

De BTB wenst ook met de werkgevers in de logistieke sector te onderhandelen, met het oog op het uitwerken van aangepaste sociale spelregels voor de logistieke bedrijven: onder andere over flexibiliteit, ploegenpremies, tijdskrediet, vakbondsvertegenwoordiging... Het kan niet langer dat de specifieke flexibiliteit van het wegtransport zonder meer gekopieerd wordt in de logistiek.

Het Congres stelt ook vast dat er in de logistieke sector steeds meer beroep gedaan wordt op interim-arbeid. Deze wildgroei dient gestopt te worden.

De CAO betreffende functieclassificatie voor niet-rijdend personeel die voor de sector werd vastgelegd dient nu op alle niveaus geïmplementeerd te worden, met toepassing van de afgesproken beroepsprocedures indien nodig. BTB zal toezien op de strikte toepassing van deze CAO, en zal de praktische toepassing ervan evalueren, met het oog op eventuele bijstellingen indien nodig.



doen op het vlak van vorming en opleiding. Onze eisenbundels in de verschillende sectoren zullen onder andere daarvan een punt maken. Wij rekenen op onze leden en militanten om dit samen te realiseren."

"Ik wil ook blijvend de aandacht vestigen op onze campagne "Matroesjka van de weg". Meer en meer chauffeurs van andere nationaliteiten moeten hun potje koken naast de vrachtwagen. Dan gaat het dikwijls om chauffeurs die door (al dan niet buitenlandse) werkgevers op half legale of illegale wijze tewerkgesteld worden. Ze werken in slechte omstandigheden, en tegen een hongerloon. Dit soort onrecht vraagt onze aandacht.

BTB zal niet nalaten, in het kader van de internationale samenwerking, ook voor deze werknemers op te komen.

Mondige militanten en deskundige medewerkers: een garantie voor de toekomst

WW: De vakgroep Wegvervoer & Logistiek, met ruim 23.000 leden, vertegenwoordigt een pak volk in de sector....

FRANK MOREELS: "Ja, 23.000 leden, dat moet je verdienen, elke dag opnieuw. Mijn voorganger legde een degelijke basis. Vandaag willen we verder bouwen, vooruitgaan, maar ook zonder complexen nieuwe wegen inslaan, want stilstaan is achteruitgaan.

We zullen moeten groeien. Dat is nodig indien we meer invloed willen hebben binnen en buiten de sector. We willen wegen op de onderhandelingen in de sectoren. Maar dit kunnen we beter als nog meer mensen ons hun vertrouwen geven. Daarom maken wij van ledenwerving een prioriteit in de komende jaren. Een actieve ledenwervingscampagne die we gaan samen voeren, met alle afdelingen, op hetzelfde moment, met een goed doordacht stramien."

WW: Al die nieuwe leden, die moeten ook hun vertegenwoordigers hebben op de bedrijven, en dan... hoe gaat het verder?

FRANK MOREELS: "Natuurlijk kan je een ledenwervingscampagne niet loskoppelen van militantenwerving. Wij willen, op termijn, in elk logistiek en vervoersbedrijf een goed geïnformeerd netwerk van militanten hebben. Deze militanten zullen het aanspreekpunt van de BTB zijn op de werkvloer. Zij zullen het eerste contact vormen tussen hun collega's, en in het bijzonder onze leden, en de BTB.

Om dit te realiseren zullen wij moeten zorgen voor goed opgeleide militanten, die hun "zegje weten te zeggen". Daarom gaan wij voor een maximale deelname van onze militanten aan de vorming. Wij willen daarvoor gebruik maken van het interprofessionele vormingsaanbod voor de nieuwe militanten in de gewesten. Maar daarbij moeten wij ook een federaal vormingsaanbod realiseren. We streven naar minstens 2 vormingsdagen per jaar. Uitbreiding van de mogelijkheid op syndicale vorming zullen we trouwens ook opnemen in het eisencahier voor de komende onderhandelingen."



WW: Onze goed gevormde militanten zullen graag verantwoordelijkheid willen opnemen, niet alleen op hun bedrijfsniveau, maar ook op andere plaatsen, hoe zie je dat in de toekomst?

FRANK MOREELS: "Verantwoordelijkheid opnemen, betrokkenheid verhogen bij het beleid van de centrale, ... het kan natuurlijk alleen maar als we onze militanten goed opleiden. Wij moeten ze informeren, wij moeten ze de kans geven om mondig te zijn. We zullen ook naar hen luisteren. En we moeten dit doen op de verschillende niveaus van de centrale. Daarom vragen we onze afdelingen om regelmatig gewestelijke bestuursvergaderingen te organiseren en daarover verslag te brengen aan het federaal comité.

Maar ook op het federale niveau moeten wij onze militanten bij de besluitvorming betrekken. Daarom willen we de Federale Militantenkern Wegvervoer & Logistiek echt laten functioneren, en een plaats geven in de vakgroep. Want uiteindelijk, en laat daar geen twijfel over bestaan, wie zijn de echte experts in mobiliteit en logistiek? Het zijn de chauffeurs zelf die dagelijks op de weg zijn, onze militanten en leden die, samen met ons, en elk op zijn of haar niveau, BTB op de kaart zullen zetten.

WW: Dit belooft een enthousiasmerende periode te worden. Maar niet iedereen werkt in bedrijven met een syndicale aanwezigheid. Wat doen we voor die mensen?

FRANK MOREELS: "Daarom juist is de individuele dienstverlening in onze sectoren van zo'n groot belang. Veel van onze leden werken inderdaad in KMO's zonder syndicale vertegenwoordiging. Gooi daar onze complexe regelgeving bovenop en je hebt een recept voor moeilijkheden. Daarom zullen wij blijven investeren in individuele dienstverlening. Een moderne en efficiënte dienstverlening staat of valt met gemotiveerde en goed opgeleide medewerkers. Ook daarom zullen wij blijvend investeren in opleiding en vorming voor de medewerkers. Maar voor alle duidelijkheid, individueel dienstbetoon kan nooit losstaan van het collectieve syndicale werk, en dus zullen we niet nalaten verder te vechten voor de syndicale vertegenwoordiging in de KMO's.

WW: Actieve betrokkenheid van militanten, vorming en opleiding voor zowel onze militanten als onze medewerkers, dit is een hele boterham op organisatorisch vlak. Werk aan de winkel, dus. Frank, bedankt voor het gesprek.

Het generatiepact

Herstructurerings- en brugpensioen op 55, 52 of 50 jaar
het is een laatste toevlucht

Het brugpensioen op 50, 52 of 55 jaar blijft mogelijk bij herstructurering of bij collectief ontslag, maar men moet aan een reeks voorwaarden voldoen en eerst deelnemen aan een tewerkstellingscel, en dit op straffe van sancties. De nieuwe reglementering heeft geen betrekking op de herstructurerings- en brugpensioenen die vóór 1 april 2006 werden aangekondigd. Hetzelfde geldt voor de herstructurerings- en brugpensioenen voor de ontslagen werknemers.

in de mate waarin ze kunnen kiezen tussen tewerkstellingscel en outplacement. Maar indien ze deze twee opties weigeren, lopen ze een sanctie op (opschorting van de werkloosheidsuitkeringen met 4 tot 52 weken op het einde van de vooropzeg) net als bij vrijwillige werkverlating of werkweigering ...

Dit model is evenwel theoretisch. Ten eerste is outplacement een gewestelijke bevoegdheid. Anderzijds bestaan er in het Waalse Gewest reconversiecellen die op een andere basis werken:

- de deelname is vrijwillig
- de cel is open voor alle leeftijden en
- heeft een minimale duur van een jaar.

Rekening houdend met dit alles voorziet het Koninklijk Besluit over de herstructurerings- en brugpensioenen dat de tewerkstellingscel kan worden vervangen door de voorziening die de Gewesten hebben ingevoerd "op voorwaarde dat ze dezelfde doelstellingen nastreven". Dit alles is dus vaag en overleg met de Gewesten moet toelaten duidelijkheid te scheppen. Dit overleg heeft evenwel nog geen resultaten afgeworpen. De Waalse reconversiecellen zouden in principe erkend worden door het federale niveau. De werknemers van wie de deelname verplicht is, moeten er 6 maanden blijven.

Nettoloon gedurende 6 maanden... afgehouden op de opzegvergoeding

Gedurende de 6 maanden deelname aan de tewerkstellingscel ontvangt de ontslagen werknemer een "inschakelingsvergoeding" die gelijk is aan zijn nettoloon.

Deze vergoeding is geen geschenk: ze wordt afgetrokken van de opzegvergoeding. Indien deze vergoeding lager is dan 6 maanden loon, is dit voordelig voor de werknemer, maar dan kan de werkgever het verschil terugvragen aan de RVA. In het tegengestelde geval ontvangt hij slechts het saldo, dat wil zeggen de opzegvergoeding min 6 maanden inschakelingsvergoeding. Gedurende deze 6 maanden moet de ontslagen werknemer een passende dienstbetrekking of een opleiding aanvaarden.

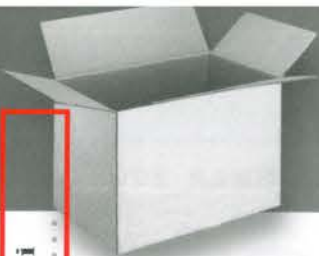
De werknemer van wie de opzegvergoeding lager is dan het bedrag van de vergoedingen die verschuldigd zijn tijdens de 6 maanden tewerkstellingscel, heeft net als de anderen recht op een inschakelingsvergoeding.

De betalingen door de cel aan een ontslagen werknemer worden onmiddellijk stopgezet indien hij voor het einde van zijn 6 maanden deelname aan de tewerkstellingscel nieuw werk vindt, maar in dat geval ontvangt hij het saldo van zijn opzegvergoeding (indien er een saldo is).

Verplicht of vrijwillig?

Volgens de (federale) wet duurt de deelname aan de tewerkstellingscel 6 maanden. Ze is:

- verplicht voor kandidaten voor het brugpensioen (die dus voldoen aan de voorwaarden inzake leeftijd en anciënniteit en die worden vermeld op de lijst die bij de bespreking van het sociaal plan werd neergelegd). De persoon die weigert om zich bij de tewerkstellingscel in te schrijven, kan geen aanspraak meer maken op het brugpensioen en wordt gestraft door de werkloosheid!
- Vrijwillig voor de ontslagen werknemers van minder dan 45 jaar die gebruik willen maken van deze diensten (maar ze worden als werklozen beschouwd en krijgen geen inschakelingsvergoeding gedurende zes maanden zoals de werknemers van meer dan 45 jaar).
- Optioneel voor werknemers van 45 jaar en meer (met 1 jaar anciënniteit) die niet in aanmerking komen voor brugpensioen,



Na de tewerkstellingscel: brugpensioen maar ook beschikbaarheid

Indien de kandidaat voor het brugpensioen na afloop van de zes maanden cel geen werk gevonden heeft, kan hij toegang krijgen tot het brugpensioen, maar hij moet beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt.

Beschikbaar

Beschikbaar blijven, betekent dat de bruggepensioneerde een passende dienstbetrekking of een opleiding die de VDAB of de BGDA (of de FOREM) voorstelt, moet aanvaarden en dit tot de leeftijd van 58 jaar, behalve indien hij een loopbaan van 38 jaar achter de rug heeft en tijdens de afgelopen twee jaren minstens één jaar werkloos geweest is. In dat geval moet hij niet langer beschikbaar blijven.

Passend?

Het begrip "passende dienstbetrekking" is niet hetzelfde voor een bruggepensioneerde als voor een gewone werkloze.

Zijn niet passend, die dienstbetrekkingen:

- die geen verband houden met de gevolgde opleiding, het normale of verwante beroep (behalve indien de aanwervingsmogelijkheden in het beroep in kwestie sterk beperkt zijn)
- die aanleiding geven tot een dagelijkse afwezigheid van de woonplaats van meer dan 10 uren of tot verplaatsingen van meer dan twee uren (behalve indien er minder dan 25 km tussen de woonplaats en de arbeidsplaats is)
- die een nettoloon bieden dat lager is dan dat wat de werkloze vroeger verdiende
- die nachtprestaties omvatten (tussen 20u en 6u), behalve indien het om een beroep gaat dat meestal 's nachts wordt uitgeoefend
- die voor deeltijdse werknemers meer uren bevatten dan hun oorspronkelijke betrekking.

De bruggepensioneerden moeten ook een "gepaste" opleiding aanvaarden.

ERRATUM Agenda 2007

Rij- en Rusttijden

Blz. 42. bij de reglementering 561/2006, onderaan rechts, voorlaatste vakje willen wij er de chauffeurs attent op maken dat de 45 minuten pauze op volgende manier mag opgesplitst worden: een 1ste periode van minstens 15 minuten, gevolgd door een 2de periode van minstens 30 minuten.

Blz. 42. bij de reglementering 561/2006, onderaan rechts, laatste vakje, er wordt geen compensatie meer voorzien.

	AETR	EG 561/2006 vanaf 11 april 2007
Dagelijkse rijtijd	8u (2x per week 9u)	9u (2x per week 10u)
Wekelijkse rijtijd	48u	56u ritten en maximum 60 arbeidsuren
Rijtijd per 2 weken	92u	90u
Beperking max. aantal achtereenvolgende rijdagen		6 dagen (zowel voor goederenvervoer als toerisme)
Ononderbroken rijtijd	4u	4u30'
Pauze	30' of 2 x 20' of 3x 15'	45' in 2 periodes te nemen 1ste periode minstens 15', gevolgd door een onderbreking van minstens 30'
Dagelijkse rusttijd één chauffeur	11u op 24u (max. 2x per week 9u op voorwaarde rust opgenomen in de normale woon- of verblijfplaats of max. 2x per week 8u indien niet in de normale woon- of verblijfplaats)	11u op 24u zonder opsplitsing (3x per week ingekort tot minstens 9u) Opsplitsen rusttijd wordt zeer moeilijk

Goederenvervoer

Blz. 60. ARAB-vergoeding, het gemiddeld maximum van 12u zoals vermeld is afgeschaft.

De ARAB-vergoeding wordt toegekend per aanwezigheidsuur. Daarvoor telt men de aanwezigheidsuren of gedeelten op per maand (of betaalperiode). Indien de uitkomst daarvan eindigt op een getal na de komma, dan rondt men dit totaal steeds af naar de hogere eenheid. De berekening gebeurt steeds per maand (of per betaalperiode)

Onder "aanwzigheidsuur" wordt verstaan: elk arbeidsuur en/of elk beschikbaarheidsuur

Met dank aan onze alerte militanten!

OPROEP

de "matroesjkas" van de weg

ABVV-BTB Wegvervoer & Logistiek stelt meer en meer vast dat de openstelling van de grenzen naar de landen in Oost-Europa een verdringing van de tewerkstelling hier in België teweegbrengt. Verschillende leden / militanten ABVV-BTB zijn hier zeer ongerust over en melden ons hier voorbeelden van. ABVV-BTB probeert al meer dan een jaar de sociale partners in het paritair comité 140 te bewegen om hier een rondetafelconferentie met de overheid over af te dwingen. Wij moeten vaststellen dat wij in deze materie "een eenzame roepende in de woestijn" zijn. Noch onze collega's van de andere vakbond, noch de werkgeversfederaties lijken dit een groot probleem te vinden.

Daarom roepen wij al onze leden / militanten op om ons te helpen. Ondersteun ons in de opbouw van een overtuigend dossier. Bezorg ons feiten, voorbeelden met naam en toenaam van de betrokken bedrijven, eventueel zelfs nummerplaten, foto's, cijfers (aantal werknemers voor en na), mededelingen op het bedrijf, loon- en arbeidsvoorwaarden van de betrokken Oost-Europese chauffeurs, ... alles wat ons dossier kan stofferen!

Mail dit alles naar infotruckers@btb-abvv.be, of stuur het op naar BTB Wegvervoer & Logistiek, Tav Annemie Craeye, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen.

Wij maken ons sterk dat wij op basis van een dergelijk dossier deze slaperige sociale partners wakker kunnen schudden. Bovendien hebben wij intern een werkgroep ad hoc opgericht die zich zal beraden over welke acties wij zullen ondernemen.

Alvast dank voor uw medewerking.

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.