

Nieuwe website LBV

pag.

3

Eerder stoppen of langer doorwerken

pag.

4



Reïntegratie hoe zit dat?

pag.

8

Annie is terug...

pag.

12



Voorwoord



“De belastingperiode” is bijna achter de rug en tot mijn genoegen hebben, net als ieder jaar, weer veel leden van onze belastingsservice gebruik gemaakt. De belastingperiode geldt voor mij en het team als één van de hoogtepunten in het jaar. Naast het zorgvuldig verzorgen van de belastingpapieren vinden wij het heel leuk om gezellig met “oude bekenden” bij te praten. Over het algemeen hebben leden die onze kantoren buiten de belastingperiode bezoeken, problemen of vragen op gebied van het arbeids- of sociaal verzekeringsrecht en dan is de sfeer uiteraard veel meer gespannen!

Ondanks dat de belastingperiode ten einde loopt, hebben wij het bij LBV nog steeds heel erg druk. LBV is namelijk bezig met een aantal grote promotionele en wervende acties bij contractpartners. Verderop in deze Visie kunt u bijvoorbeeld een artikel lezen over onze NBBU-actie voor vaste medewerkers. Naast het feit dat deze actie de nodige leden heeft opgeleverd heeft de actie veel bijgedragen aan de naamsbekendheid van LBV binnen de uitzendbranche.

Net als vorig jaar zullen verschillende delegaties van LBV zoveel mogelijk bedrijven bezoeken die onder één van de CAO's van LBV vallen. Tijdens deze bedrijfsbezoeken wordt er onder andere naar de werkomstandigheden binnen de onderneming gekeken en uiteraard wordt er uitvoerig met medewerkers gesproken. Door zoveel mogelijk bedrijven te bezoeken krijgen de CAO-onderhandelaren van LBV een goede indruk van hoe het er op de werkvloer aan toe gaat en wat er onder de werknemers leeft. Indien u ook wilt dat LBV uw werkplek bezoekt, verzoek ik u om contact met ons op te nemen!

Ik wens u bij deze alvast veel plezier bij het lezen van deze Visie. Indien u naar aanleiding van een bepaald artikel nog vragen heeft dan verzoek ik u om contact met ons op te nemen. Het team van LBV staat namelijk te allen tijde voor u klaar!

Annet Dolman

Colofon

LBV VISIE is een periodieke uitgave voor leden en belangstellende.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV	Regiokantoor	Regiokantoor
STREVELSWEG 700/612	Midden-Brabant	West-Brabant
3083 AS Rotterdam	Stadhuisplein 344 E	Fluwijnberg 117
Tel. : 010-4818011	5038 TH Tilburg	4708 CA Roosendaal
Fax : 010-4818211	Tel. : 013-5802628	Tel. : 0165-566045
E-mail : lbv@lbv.nl	Fax : 013-5802629	Fax : 0165-562554
Internet : www.lbv.nl	E-mail : lbv@lbv.nl	E-mail : lbv@lbv.nl

Redactie Bas Poot

Productie & Realisatie EXCALIBUR reclamebureau BV, Rotterdam

Auteursrecht LBV. Het overnemen en/of vermenigvuldigen van delen of hele artikelen als bedoeld in artikel 15 van de auteurswet is slechts geoorloofd na schriftelijke toestemming van de uitgever. Aan de totstandkoming van deze uitgave is uiterste zorg besteed. Voor informatie die eventueel onvolledig of onjuist is weergegeven aanvaardt auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

Nieuwe website LBV

Sinds 2 februari is de website van LBV geheel vernieuwd. Door middel van de nieuwe website zal LBV haar leden en potentiële leden nog beter kunnen informeren en op de hoogte houden van de laatste nieuwsfeiten en gebeurtenissen.

De vernieuwde website is gebruiksvriendelijker geworden en is in vergelijking tot de oude website van LBV nog interactiever. Binnenkort zullen leden van LBV zelfs de mogelijkheid krijgen om op de website in te loggen om zo toegang te krijgen tot bijvoorbeeld specifieke informatie omtrent de CAO die op hen van toepassing is.

Naast de mogelijkheid tot inloggen zal er binnenkort ook een forum aan de website worden toegevoegd. Op dit forum kunnen werknemers bijvoorbeeld discussie voeren omtrent eventuele CAO-onderhandelingen of andere actualiteiten. Het voordeel van het forum is dat men vanuit huis aan een discussie kan deelnemen en niet naar een speciale werknemersbijeenkomst hoeft te reizen.

LBV heeft uw hulp nodig!

Om er voor te zorgen dat LBV de laatste nieuwsfeiten op de website publiceert, wil zij graag ook door haar leden op de hoogte worden gehouden. Indien er bijvoorbeeld iets bijzonders in hun branche of binnen de onderneming waar men werkzaam is gebeurt, dan wil LBV hier graag van op de hoogte worden gehouden!

De nieuwsfeiten die LBV op haar website publiceert zijn uiteraard niet altijd negatief. Heeft u bijvoorbeeld speciale afspraken met uw werkgever gemaakt, die ook voor andere collega's in uw branche aantrekkelijk kunnen zijn, deel deze dan met anderen! Uiteraard vindt LBV het ook heel leuk wanneer leden persoonlijke anekdotes uit hun onderneming of branche met andere leden willen delen!

Stuur uw foto's van het werk naar LBV

Op de werkvloer worden er uiteraard ook wel eens foto's gemaakt. LBV zou het heel erg leuk vinden wanneer haar leden regelmatig foto's opsturen die op de 'werkvloer' zijn gemaakt. Ingestuurde foto's worden voor de website en het ledenmagazine van LBV gebruikt. De foto's worden bijvoorbeeld bij branchegerelateerde onderwerpen geplaatst. Indien leden een foto insturen met een bijhorend verhaal dan kan het uiteraard voorkomen dat dit in zijn geheel wordt gepubliceerd.

Voor het aanleveren van foto's, verzoekt LBV haar leden om dit uitsluitend digitaal te doen. Digitale foto zijn voor LBV makkelijker te verwerken en daarnaast dienen foto's voor bijvoorbeeld drukwerk van een vrij hoge kwaliteit te zijn. Indien u nog vragen heeft over het bovenstaande verhaal dan verzoeken wij u om contact met ons op te nemen!



Eerder stoppen of langer doorwerken



Met het verdwijnen van de Vut- en de prepensioenregelingen is het eerder stoppen met werken voor veel werknemers een stuk moeilijker geworden. Wil je toch eerder stoppen met werken dan kan je gebruik maken van de levensloopregeling. Nou ja, als je natuurlijk genoeg hebt gespaard en het geld voor deze levensloopregeling wel kan missen. Behoort dit niet tot de mogelijkheden dan is eerder stoppen met werken er niet bij en moet je tot je 65ste doorwerken. Ik zeg nu wel je 65ste, maar dat valt ook nog maar te zien.

In politiek Den Haag gaan steeds meer stemmen op om de AOW-leeftijd te verhogen. De tijd zal het leren. Het is in ieder geval wel iets waar je wel degelijk rekening mee moet houden en nu al naar oplossingen moet gaan zoeken, anders is het dadelijk te laat. De tijd dat je er van kon uitgaan dat je met je 65ste onbezorgd kon gaan genieten van je oude dag is voltooid verleden tijd. Voor een aantal Nederlanders is er van genieten van je oudedagsvoorziening sowieso geen sprake. Zij hebben te weinig of geen aanvullend pensioen opgebouwd of worden gekort op de AOW-uitkering omdat zij vanaf hun 18e een aantal jaren niet in Nederland woonachtig zijn geweest. Voor deze categorie mensen geldt dat velen van hen noodgedwongen een baantje zoeken om hun karige oudedagsvoorziening aan te vullen. Dat wil zeggen als zij daar fysiek nog toe in staat zijn.

Bij werken na je 65ste wordt je al gauw geconfronteerd met allerlei problemen en vraagstukken. Zo gelden loon- en arbeidsvoorwaarden in CAO's voor werknemers tot hun 65ste en wordt er in de CAO's niets geregeld voor werknemers die na hun 65ste willen doorwerken. Daarbij komt dat in vrijwel alle CAO's is bepaald dat de arbeidsovereenkomst met de werkgever automatisch eindigt zodra de werknemer 65 wordt. Van doorwerken bij de werkgever waar je dan werkt, is dan ook geen sprake. Nee, wil je doorwerken na je 65ste dat moet je bij een andere werkgever aan de bak en, met alle respect, welke werkgever zit er nou op een 65 plusser te wachten? Zie dus maar eens een baantje te vinden, om maar nog niet te spreken over een baantje dat loont. Ook de Nederlandse wet- en regelge-

ving is niet ingesteld op werken na je 65ste. Regelingen zoals WW en WIA gelden tot de 65 jaar. Als 65-jarige die werkt draag je dus geen premie voor WW en WIA af. Dat lijkt interessant, omdat je daardoor een hoger netto salaris zou ontvangen, maar er zitten allerlei belastingtechnische haken en ogen aan dit verhaal. Wel duidelijk is, is dat je na je 65ste onbepert mag bijverdienen en dit vooralsnog geen invloed heeft op de hoogte van je AOW-uitkering. Het kabinet Balkenende 4 gaat daar nu ook een einde aan maken. Rijke gepensioneerden met een aanvullend pensioen van meer dan € 15.000 per jaar gaan meebetalen aan de AOW. Hoe lang zal het dan duren voordat gepensioneerden met een lager of geen aanvullend pensioen eveneens moeten gaan meebetalen aan de AOW. Het negatieve toekomstbeeld van steeds meer 65 plussers dat na hun pensionering uit pure noodzaak moet doorwerken wordt daarmee steeds groter. Alvast de eerste misser van Balkenende 4.

Naast de categorie gepensioneerden die na hun 65ste moeten doorwerken om hun oudedagsvoorziening aan te vullen, is er ook een categorie gepensioneerden die om hele andere redenen willen blijven doorwerken. Deze veelal hoog opgeleide mensen zijn van mening dat zij ook na hun 65ste een belangrijke contributie kunnen leveren aan het arbeidsproces. Zij voelen zich te actief om achter de geraniums te gaan zitten. Voor hen is werken een belangrijke invulling van hun leven en zij denken er nog niet aan om na hun 65ste ermee te stoppen. Maar ja deze categorie gepensioneerden beschikken veelal over een goede oudedagsvoorziening en hebben de luxe

om te kiezen of ze wel of niet willen doorwerken na hun pensioenering. Wat de motivering ook is om na je 65ste door te werken maakt niet uit. Wat wel duidelijk is, is dat er voor deze categorie mensen weinig is geregeld, niet in de CAO's die Nederland rijk is en niet in de Nederlandse wet- en regelgeving. Vreemd dat er nagenoeg niets is geregeld zou je zeggen, aangezien de Haagse Politiek al geruime tijd roept dat mensen langer moeten doorwerken en zeker niet eerder moeten stoppen met werken. Maar ja, de politiek roept wel vaker dingen of laat proefballonnetjes op zonder dat ze daar goed over nagedacht hebben. Als er dan uiteindelijk een beslissing is genomen en daarna blijkt er allerlei onverwachte gevolgen de kop opdoen is het simpelweg een kwestie van lijmen en plakken. Wie zei ook al weer dat regeren vooruitzien is?

Wil je dat mensen niet eerder stoppen, maar langer blijven werken, of na hun 65ste blijven doorwerken, dan moet je hier-

voor wel de juiste voorwaarden voor scheppen. Zo kunnen er in de CAO's legio leeftijdsgebonden regelingen worden opgenomen die werken voor oudere werknemers aantrekkelijker maken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de uitsluiting van overwerk, werken in ploegen of onregelmatige diensten voor oudere werknemers. Echter de Wet gelijke behandeling in verband met leeftijd staat veel van deze oplossingen in de weg. Nu al staan allerlei leeftijdsgebonden regelingen in CAO's, zoals bijvoorbeeld extra vakantiedagen in verband met leeftijd onder druk. Voor wat betreft de Nederlandse wet- en regelgeving zal de politiek naar oplossingen moeten zoeken en wetten moeten aanpassen of nieuwe wetten moeten creëren waarin de voorwaarden voor het werken na je 65ste goed worden geregeld. LBV is bereid deze uitdaging aan te gaan, nu de Haagse Politiek nog.

Marco Stavinga

FBTO pakt flink uit!



FBTO bestaat 50 jaar en daar kunt u van mee profiteren.

We pakken de komende maanden flink uit! Voor u als lid van de LBV is het dubbel profiteren. U krijgt namelijk tijdelijk naast de collectieve korting, ook nog eens de jubileumkorting.

U kunt profiteren van de volgende jubileumaanbiedingen:

- 50% korting op het basispakket van de Doorlopende Reisverzekering
- 50,- korting op een Caravanverzekering
- 50,- irischeque bij een Motorverzekering
- 50,- korting op een Pleziervaartuigenverzekering

Deze unieke aanbiedingen zijn geldig tot en met 30 april 2007. Wekelijks komen er meer aanbiedingen bij. Kijk dus regelmatig op www.fbto50jaar.nl. Op deze site kunt u bovendien het FBTO Piñata Party spel spelen. Hierbij maakt u kans op de dagprijs; een Philips VOIP-telefoon t.w.v. € 79,99 of de hoofdprijs; een reis van 7 dagen naar Hong Kong voor 2 personen t.w.v. € 2500,-!

Voor u als lid van de LBV is het deze maanden helemaal feest. Naast deze aantrekkelijke jubileumaanbiedingen krijgt u name-

lijk ook nog eens de collectieve korting op verschillende verzekeringen bij FBTO.

Meer informatie

Ga naar www.fbto50jaar.nl om de verschillende jubileumaanbiedingen te bekijken, zelf uw premie te berekenen of direct een verzekering af te sluiten. Natuurlijk kunt u ook bellen (058) 234 52 23. Vergeet niet uw collectiviteitsnummer R61 bij de hand te houden om de premie inclusief de jubileumaanbieding en uw collectieve korting te krijgen.

P.S. Kijk de komende maanden op www.fbto50jaar.nl voor meer jubileumaanbiedingen



Verzekeren kan je zelf.



CAO-nieuws

Nieuwe ISP&HS-CAO

Tussen LBV en de werkgeversorganisatie International Sales Promotion & Hospitality Services (ISP&HS) is wederom een CAO overeengekomen. Deze CAO heeft een looptijd van die jaren die loopt van 1 januari 2007 en eindigt op 31 december 2009. De werknemer van een ISP&HS-werkgever is hoofdzakelijk werkzaam in de productpromotie, de hospitalityservices en de evenementenbegeleiding. Denk hierbij ondermeer aan de mensen die nieuwe producten promoten in een supermarkt of op een beurs.

De nieuwe ISP&HS-CAO is als volgt gewijzigd:

- Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt in 2007 10,91 procent, in 2008 10,91 procent en in 2009 10,86 procent van het voor hem geldende brutosalaris.
- De CAO is uitgebreid met een artikel inzake het langdurend zorgverlof, waarbij de werknemer recht heeft op langdurend zorgverlof in verband met de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder.
- In geval van arbeidsverhinderings door ziekte of ongeval heeft de werknemer gedurende het eerste ziektejaar in principe recht op doorbetaling van 100 procent van het brutoloon met aftrek van twee wachtdagen per ziekmelding en gedurende het tweede ziektejaar recht op doorbetaling van 70 procent van het brutoloon. De parttimer heeft bij arbeidsverhinderings vanwege ziekte of ongeval gedurende het eerste ziektejaar en het tweede ziektejaar recht op doorbetaling van respectie-

velijk 100 procent dan wel 70 procent van het brutoloon berekend over het gemiddeld aantal gewerkte dagen/uren in de laatste drie maanden dan wel 13 weken, met aftrek van het pro rata deel van twee wachtdagen per ziekmelding.

- De stijging van de lonen in de ISP&HS-CAO is gekoppeld aan de stijging van het wettelijk minimumloon, waarbij de werknemer die een CAO-loon ontvangt boven het Wettelijk Minimum Loon op 1 januari in enig kalenderjaar recht heeft op een procentuele loonsverhoging, gebaseerd op de halfjaarlijkse wettelijke verhogingen van het Wettelijk Minimumloon per 1 juli en per 1 januari in enig kalenderjaar bij elkaar opgeteld en de werknemer die een loon ontvangt boven het CAO-loon op 1 januari in enig kalenderjaar recht heeft op 50 procent van de procentuele loonsverhoging, gebaseerd op de halfjaarlijkse wettelijke verhogingen van het Wettelijk Minimumloon per 1 juli en 1 januari in enig kalenderjaar bij elkaar opgeteld.

Smart Handling

Smart Handling is een passagier- en vrachtafhandelaar op Schiphol die is uitgegroeid van een kleine onderneming met een handvol werknemers tot een werkgever met ongeveer 70 werknemers. Als gevolg hiervan is er onder de werknemers van Smart Handling behoefte in een nadere uitleg van de CAO. 13 april 2007 vindt er als gevolg hiervan een informatiedag plaats. Middels deze informatiedag zal Marco Stavinga, CAO-onderhandelaar van LBV, alle werknemers van Smart Handling nader informatie en uitleg geven over hun eigen CAO. Deze informatiedag is bedoeld voor leden en niet-leden van LBV.



Nieuwe CAO Evenementenbeveiliging

Tussen LBV en de Vereniging van Beveiligingsorganisaties voor Evenementen (VBE) is wederom de CAO Evenementenbeveiliging overeengekomen. Deze CAO heeft een looptijd van 2 jaar die loopt van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008. De werknemer van een VBE-werkgever is werkzaam in de evenementenbegeleiding van evenementen als Parkpop, Pinkpop, concerten in Ahoy, de RAI, Gelredome alsmede toezicht en controle tijdens sportevenementen, waaronder voetbalwedstrijden.

De CAO Evenementenbeveiliging is als volgt gewijzigd:

- De arbeidstijden zijn aangepast, waarbij er een arbeidstijd is overeengekomen van gemiddeld 45 uur per week, dan wel 720 uren per 16 weken. In incidentele gevallen gemiddeld 55 uur per week, dan wel 220 uren per 4 weken of gemiddeld 48 uur per week, dan wel 768 uren per 16 weken.
- De loonschalen A tot en met C worden per 1 januari 2007 met 1 procent verhoogd. De loonsverhoging over de periode 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008 wordt uiterlijk twee maanden voor aanvang van deze periode overeengekomen.
- Een werknemer heeft op verzoek recht op een geprint dan wel digitaal exemplaar van de loonstrook.
- De vakantiebijslag bedraagt 8 procent. Deze vakantiebijslag wordt berekend over 12 maal het vaste maandloon of 13 maal het vaste 4 wekenloon.
- In verband met de Wet gelijke behandeling in verband met leeftijd is het aantal extra vakantiedagen in verband met leeftijd beperkt. Werknemers die voor 1 januari 2007 reeds meer extra



vakantiedagen hadden opgebouwd behouden het recht hierop.

- De CAO Evenementenbeveiliging is uitgebreid met een nieuw artikel inzake het werken met honden. Evenementenbeveiligers die met door de werkgever ter beschikking gestelde honden werken komen in aanmerking voor een vergoeding van 80,29 euro per maand. Evenementenbeveiligers met een eigen gecertificeerde hond komen in aanmerking voor een vergoeding van 0,66 euro per uur met een maximum van 80,29 euro per maand.

The Nuance Group Netherlands BV

Tussen LBV en The Nuance Group Netherlands BV is in maart 2006 onderhandeld over een nieuwe loonafspraken en is er een principeakkoord bereikt. In dit principeakkoord is bepaald dat de lonen per met 1,26 procent stijgen van 1 januari tot en met 31 maart 2007 en met 1,8 procent van 1 april 2007 tot en met 31 maart 2008. Beide loonstijgingen worden berekend over het loon per 31 december van 2006 en houden een gemiddelde loonstijging van 1,69 procent in. Het principeakkoord is door de leden van LBV goedgekeurd en de tussentijdse wijziging van de CAO is rond.

31 maart 2007 loopt de huidige CAO voor The Nuance Group Netherlands BV af. Medio maart wordt er gestart met de onderhandelingen voor een nieuwe CAO. Om de werknemers van The Nuance Group Netherlands BV, die nog niet lid zijn van LBV, bij deze onderhandelingen te betrekken is er op 27 februari jongstleden een bedrijfsbezoek geweest. Middels dit bedrijfsbezoek hebben de werknemers van The Nuance Group Netherlands BV hernieuwd kennis kunnen maken met LBV en is hen gevraagd hun op- en aanmerkingen dan wel vragen of klachten ten aanzien van de CAO aan LBV kenbaar te maken, zodat deze mee kunnen worden genomen tijdens de komende CAO-onderhandelingen. Daarnaast is de werknemers van The Nuance Group Netherlands BV duidelijk gemaakt dat indien zij zelf invloed wil-



len kunnen uitoefenen over de eigen loon- en arbeidsvoorwaarden zij er verstandig aan doen lid te worden van LBV.

Reïntegratie hoe zit dat?



Het komt zeer regelmatig voor bij "werkend Nederland". De werknemer wordt langdurig ziek en de werknemer komt in de mallemol van herstellen en reïntegreren op de eigen dan wel een andere werkplek. Hoe ziet dit traject er nou doorgaans uit en waar dient u op te letten? Daarover ga ik in dit artikel informeren.

Wanneer een werknemer ziek wordt, gelden er voor zowel de werknemer als de werkgever verplichtingen om zo snel mogelijk tot herstel te komen. Deze verplichtingen zijn vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter. De werknemer dient samen met de werkgever aan herstel te werken. De werkgever en de werknemer worden daarbij geholpen door de bedrijfsarts. In samenwerking met de bedrijfsarts dient er onder meer een probleemanalyse gemaakt te worden en een plan van aanpak, waarin is opgenomen hoe en wanneer er begonnen kan worden met een mogelijke terugkeer op de werkvloer. Dit laatste al dan niet op arbeidstherapeutische basis, ofwel aangepaste werkzaamheden.

Een mooi voorbeeld uit de praktijk is van een werknemer werkzaam bij een tankstation in de omgeving van Rotterdam. De werknemer kende een uitval wegens toenemende problemen omtrent zijn diabetes. Reeds jarenlang heeft hij normaal kunnen werken met zijn aandoening. Medio 2005 heeft de werknemer rugklachten ontwikkeld, waardoor hij enige tijd uit de roulatie is geraakt. Tegelijkertijd werd de werknemer beticht van het niet goed functioneren en heeft hij daarvoor een waarschuwing ontvangen. Deze formele waarschuwing kwam echter pas nadat de klachten van de werknemer waren gaan opspelen. De reïntegratieroute werd door de werkgever en bedrijfsarts opgelegd, met de mededeling dat indien hij een deskundigenoordeel aan zou vragen, dit mogelijk aanleiding zou kunnen geven het salaris op te schorten. Oftewel hij moest doen wat de werkgever wilde, of het salaris zou niet betaald worden. Een deskundigenoordeel kan de werknemer of werkgever aanvragen bij het UWV, wanneer men het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts.

Eind november 2005 is de werknemer aangevangen met werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis. Zelfs daarbij werd er de druk opgelegd dat de werknemer steeds meer uren per week diende te gaan werken, ondanks het advies van de behandelende artsen om het vooral rustig aan te doen en eigenlijk niet te werken. Door strenge verplichtingen, opgelegd in het kader van de reïntegratie, onder druk van opschorting van het salaris, schoot de bloedsuikerspiegel als een raket omhoog. Dit kan levensbedreigend zijn. Na behandeling in het ziekenhuis en melding bij een psycholoog, vanwege de aanhoudende druk vanuit de werkgever om maar te gaan werken en beschuldigingen dat hij zich niet aan zijn verplichtingen zou hebben gehouden, heeft de werknemer wijselijk besloten om gezondheidsredenen op een aanbod tot beëindigen van de arbeidsrelatie in te gaan. Dit heeft de werkgever uiteindelijk echter een flinke zak geld gekost, omdat hij steken heeft laten vallen en zich niet als een goed werkgever heeft gedragen. Uit het voorgaande praktijkvoorbeeld, wat hierboven in een zeer verkorte versie is verteld, valt op te maken dat het van belang is om in goed overleg tot een juist plan van aanpak te komen. In de praktijk speelt vaak mee dat er vanuit de werkgever zoveel mogelijk haast wordt gemaakt met het herstel. De werkgever wenst de werknemer liever vandaag dan morgen terug op de werkvloer, vaak met name vanwege de financiële consequenties. Vanuit het werkgeversoogpunt is dit enigszins te begrijpen, maar wanneer het ten koste gaat van de gezondheid van de werknemer, dan spreek ik van sociaal gedrag. Indien u dergelijke problemen ondervindt, verzoek ik u om contact met LBV op te nemen.

Ronald van Oostrom
Jurist LBV

Nieuws omtrent de NBBU-actie vaste medewerkers

NBBU

Op 30 juni van dit jaar zal de NBBU-CAO voor vaste medewerkers aflopen. Dit betekent dat CAO-partijen opnieuw met elkaar om tafel moeten gaan zitten om zo nieuwe loon en arbeidsvoorwaarden met elkaar overeen te komen. Zoals u van LBV gewend bent gaat LBV voordat er CAO-onderhandelingen worden gevoerd eerste in gesprek met haar achterban. Het is natuurlijk voor een vakbond van groot belang, dat zij continu op de hoogte wordt gehouden van de laatste ontwikkelingen in de branche en de wensen die er zijn met betrekking tot hun loon- en arbeidsvoorwaarden.

De actie

De meeste vaste medewerkers van uitzendbureaus hebben dagelijks te maken met loon- en arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten. Ondanks het feit dat men hier dagelijks mee bezig is, verdiept men zich onvoldoende in de eigen loon- en arbeidsvoorwaarden.

LBV heeft door middel van een speciale actie er voor proberen te zorgen dat men zich toch meer in hun CAO gaat verdiepen. Alle uitzendbureaus die bij de NBBU zijn aangesloten hebben een "faxmailing" van LBV ontvangen. LBV heeft alle vaste medewerkers van uitzendbureaus de mogelijkheid gegeven om tot 31 maart 2007 kosteloos hulpvragen aan LBV te stellen.

Eerste resultaten

Tot ons genoegen hebben veel vaste medewerkers van uitzendbureaus op onze mailing gereageerd. De vragen die wij binnen hebben gekregen en de tips voor de CAO-onderhandelingen zijn zeer divers. Toch is het opvallend dat veel intercedenten vragen hebben over ATV-dagen en de normperiode (bonus). Ondanks dat deze punten zeer duidelijk in de CAO

staan beschreven, zijn er toch nog enige werkgevers die hun medewerkers proberen wijs te maken dat men hier geen recht op heeft!

Tijdens de actie zijn wij ook op werkgevers gestuit die alleen de NBBU-CAO voor uitzendkrachten toe passen. Deze uitzendbureaus beweerden tegenover hun vaste medewerkers dat er op hen geen CAO van toepassing was. LBV betreurt het wanneer zij dergelijke kwalijke constatering doet! LBV zal desbetreffende uitzendbureaus in de toekomst nauwlettend in de gaten houden en er voor zorgen dat zij het alsnog in orde maken met hun vaste medewerkers!

Tot dusver mag worden geconcludeerd dat de meeste uitzendbureaus hun zaken goed op orde hebben. Uiteraard bevinden zich in iedere branche enkele "rotte appels" die voor een dubbelte op de eerste rij willen zitten. LBV zal er alles aan doen om deze werkgevers aan te pakken! Indien het noodzakelijk is om juridische stappen tegen hen te ondernemen dan zal LBV dit zeker doen!



Het vrije woord van Harm

Hoe flexibel moet je zijn?

Flexibiliteit is het modewoord bij personeelszaken vandaag de dag. Najaar 2006 en voorjaar 2007 werd er door arbeiders gestaakt tegen hun werkgever over onvrede tegen flexibilisering van hun arbeidsvoorwaarden en werkroosters. Tot 2 keer toe verbod de rechter de stakingen. Bij de ECT noemt de werkgever het slimmer werken en bij Smit havensleepdiensten wil de werkgever het leed afkopen met (alles bij elkaar opgeteld) 16% salarisruimte.

Wat is er aan de hand.

Bedrijven, en niet te vergeten hun aandeelhouders, willen almaar (financieel) beter presteren. Op zich niets mis mee als men zich maar aan een aantal spelregels houdt. Die spelregels daar wringt hem nu net de schoen. De spelregels zijn de afgelopen eeuw opgesteld door de zogenaamde sociale partners, vakbonden als vertegenwoordigers van de harde werkers aan de ene zijde, en de werkgevers aan de andere zijde van de speeltafel. Alle deelnemers aan het economische ganzenbord speelden het spelletje mee en de regels waren van dien aard dat je niet te lang in de put bleef zitten en vrijwel iedereen kon het einde halen. Jammer maar helaas willen de werkgevers niet meer ganzenborden maar, gepushed door de aandeelhouders, monopoly spelen.

Wat betekent dit voor de arbeider?

Het spelen van monopoly houdt in dat er vette winsten gemaakt moeten worden. Winst is het resultaat van de verkoopprijs minus alle kosten. Heel veel slimme jongens en meisjes hebben daar mooie rekenmodellen voor gemaakt en vrijwel alle modellen zijn al een keer toegepast en hebben hun, wrange, vruchten afgevoerd. De overgebleven modellen zijn weinig positief voor de uitvoerende arbeiders. De factor arbeid wordt gezien als de enige variant waarop nog bezuinigd kan worden. In de afgelopen jaren heeft men alles wat te verplaatsen viel aan arbeid al naar India, China, Vietnam en Bangladesh verplaatst. Wat nu nog rest is de arbeid, die ok welke reden dan ook niet verplaatst kan worden, goedkoper te maken. Dit houdt in dat u alleen voor gewerkte uren betaald krijgt als er ook werk te doen is. Valt bijvoorbeeld een machine uit en kunnen 10 mensen even niets doen dan wil het management de wachturen die ontstaan door reparatie van de machine niet meer betalen. Een ander voorbeeld is het wachten op werk in de sleepdienst, er zijn geen schepen te assisteren dus de bemanning wacht op werk. De baas zegt in zo'n geval ga maar naar huis ik bel je wel als het nodig is. Uiteraard worden de wachturen niet betaald, de baas kan er toch niets aan doen dat er geen werk is!

Oproepcontracten gaan de nieuwe norm worden

In de thuiszorg bestaat het fenomeen al vele jaren en ook de winkels gebruiken ze graag de zogenaamde oproep contracten. Een oproepcontract houdt in dat een werkgever je in dienst

neemt maar GEEN werk garandeert. Als pleister op de wond betaalt hij een iets hoger uurloon, maar uiteraard niet door bij vakantie, ziekte, scholing en dergelijke. Met de invoering van de WMO hebben diverse thuishulpen ervaren dat met het inkopen van zorg de goedkoopste werd gekozen en als dank mogen ze nu als Alfa-hulp met een oproepcontract verder werken. Uitzendbureaus, de ultieme natte droom van elke flexwerkgever, werken al jaren met alleen maar oproepcontracten. Werk je te lang voor een uitzendbureau en bestaat daardoor de kans dat je krachtens de flexwet in vaste dienst genomen moet worden door het uitzendbureau dan krijg je de zak en mag je het elders proberen. Veel werkgevers vervullen ontstane vacatures alleen nog maar door inschakeling van uitzend- en detachingsbureaus. Andere bedrijven verkopen complete dienstverlenende afdelingen aan andere bedrijven en huren de dienst dan stukken goedkoper terug in. Drie keer raden wie de rekening van de bezuiniging gepresteerd krijgt. Deze truc past men vooral toe bij postkamers, archieven ICT-dienstverlening en andere non-core business.

Wat kunt u er tegen doen?

Als eertse, en misschien wel het belangrijkste, wordt lid van een vakbond, bij voorkeur het LBV. Ten tweede let goed op wat er bij het bedrijf waar u werkt gebeurt, ruikt u onraad hang aan de bel bij de OR en de vakbond. Ten derde teken nooit zonder goed advies een nieuw arbeidscontract, u was het toch al eens met uw oude arbeidsvoorwaarden? Zijn de nieuwe voorwaarden wel echt beter voor u? Ten vierde vraag uw vakbond om opname van artikelen in de CAO om bezuinigingen over de rug van de arbeiders te voorkomen, geen oproepcontracten, geen onbepaalde inhuur van tijdelijke medewerkers, vacatures vervullen met vaste contracten. Wees solidair met collega-arbeiders in andere bedrijven als zij actie voeren tegen verslechtering van arbeidsvoorwaarden. Schrijf brieven en e-mail naar uw volksvertegenwoordigers dat u deze werkwijze niet acceptabel vindt. Praat erover in kantines en andere plaatsen. Het is nog niet te laat om het tij te keren en het gaat ten slotte over uw eigen toekomst.

Wil je hier verder over discussiëren dan kan dat altijd via harm.groenendijk@lbv.nl

Vraag en antwoord

Kan ik op vakantie als ik ziek ben?

Om tijdens uw ziekte op vakantie te gaan heb je toestemming nodig van de arbo-arts en van je werkgever. In principe kost het je geen vakantiedagen als je op vakantie mag van de Arbo-dienst en je werkgever, maar overleg dit met je werkgever voordat je op vakantie gaat.

Hoe moet ik mij ziekmelden?

In het algemeen moet je je telefonisch ziekmelden bij je direct leidinggevende en/of personeelszaken. Sommige werkgevers hebben een ziektereglement waarin staat waaraan je je moet houden. Ook kan in je CAO iets staan over de regels bij ziekte.

Vervolgens blijf je thuis totdat de Arbo-dienst is langs geweest of totdat je zelf op het spreekuur van de arbo-arts bent geweest. In een ziektereglement kunnen hierover andere afspraken staan.

Wat is het doel van de Wet verbetering Poortwachter?

Doel van de wet is de mogelijkheden tot werkhervatting van de zieke werknemer te benutten. Dat betekent dat, daar waar dat mogelijk is, meer gedaan moet worden aan het reintegreren van zieke werknemers. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt zowel bij de werkgever als de werknemer.

Wat houdt het stappenplan van de Wet verbetering Poortwachter in?

- Dag 1 : je meldt je ziek
- Week 1 tot en met 6 : contact met de Arbo-dienst
- Uiterlijk week 8 : het opstellen van een plan van aanpak
- Vanaf week 8 : het uitvoeren van het plan van aanpak
- Week 13 : je werkgever meldt je ziekmelding bij het UWV
- Week 46-52 : eerstejaarsevaluatie reïntegratie-inspanningen
- Maand 19 : het samenstellen van het reïntegratieverslag
- Maand 20 : indienen van een WAO aanvraag

Mag mijn werkgever elke keer als ik ziek ben een wachtdag inhouden?

Dat is afhankelijk van je CAO. De werkgever is bevoegd om bij iedere ziekmelding een wachtdag in te houden. In de CAO kan hiervan afgeweken worden. Een wachtdag houdt in dat het loon niet betaald wordt of dat er een vakantiedag ingehouden wordt.

Krijg ik minder salaris als ik ziek ben?

Wettelijk gezien moet je werkgever gedurende 24 maanden 170 procent van je laatstverdiende loon betalen. In de meeste CAO's is afgesproken dat je in de eerste 12 maanden van je arbeidsongeschiktheid 100 procent salaris ontvangt. Soms



wordt er ook gekeken naar het gemiddelde aan overwerk en overige toeslagen. Dit is afhankelijk van de CAO die voor je van toepassing is.

Moet ik aangepast werk accepteren?

Ja. Aangepaste werkzaamheden moet je accepteren. Als je het niet eens bent met het niveau van de aangepaste werkzaamheden, of het aantal te werken uren dan zal er een deskundigenoordeel aangevraagd moeten worden bij het UWV.

Wat als ik het niet eens ben met de mening van de Arbo-dienst c.q. werkgever?

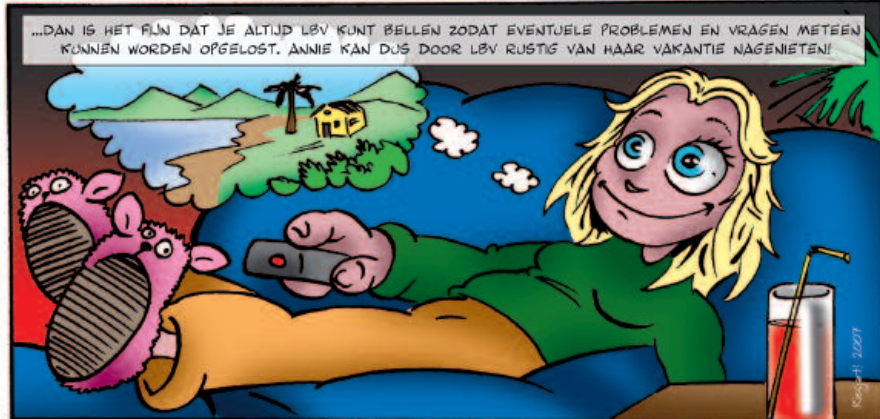
Dan moet je je melden bij het UWV voor een deskundigenoordeel. De werkgever is er toe gerechtigd om je zonder loon thuis te laten zitten als de arbo-arts van mening is dat je in staat bent om te werken.

Op het moment dat het UWV van mening is dat je wel dege-lijk arbeidsongeschikt bent, zal je werkgever je met terugwerkende kracht ziekengeld moeten betalen.

Er zijn drie situaties waarin de werknemer of werkgever een deskundigenoordeel kan aanvragen:

- (on)geschiktheid tot werken: meningsverschil of het werken mogelijk is.
- Passend werk: meningsverschil over wat passend werk is.
- Reïntegratie-inspanningen: meningsverschil over inspanningen door verschillende partijen.

Annie is terug...



Ik wil graag lid worden van LBV!



Naam :m/v

Adres :

PC/Plaats :

Geboortedatum :

Telefoon prive :

Werkgever :

Beroep :

Datum :

Giro/bankrekeningnr :

Handtekening :

Nadat mijn eerste contributie binnen is, ontvang ik mijn lidmaatschapspakket.

Benader mij wel / niet * voor een ambassadeursfunctie bij LBV
 * doorhalen wat niet van toepassing is

Deze kaart kunt u langs de perforatierand afknippen en in een envelop opsturen naar:
 LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel niet nodig)