

# LBV visie

# LBV

Landelijke Belangen Vereniging

# 2007

# 3

LBV VISIE is een periodieke uitgave van uw vakbond



“Cover Visie in  
nieuwe stijl”

In deze uitgave:

**P 3** De verzilvering van de vergrijzing  
**P 5** LBV op bezoek bij TROS-Radar  
**P 6** CAO Nieuws

**P 8** Veiligheid op de werkvloer  
**P 11** Veel voor weinig wordt vanzelf  
weinig voor velen

## Voorwoord



Het zijn drukke tijden voor LBV. Naast het feit dat de CAO-onderhandelaren van onze collectieve afdeling heel veel werk hebben, is er nog een reden voor de ontstane drukte. LBV wordt de laatste weken overspoeld met vragen van oudere werknemers. De aanleiding van al deze vragen is het 'optreden' van LBV in het televisieprogramma TROS Radar.

Uiteraard zat LBV niet in het "beklaagdebankje" maar werd LBV juist aangemerkt als één van de weinige vakbonden die het opneemt voor de oudere werknemers en vijftenzestigplussers. Vooral deze laatste groep kampt met veel problemen en onduidelijkheden wanneer men besluit om door te werken na hun vijftenzestigste. Verderop in de Visie zullen we u nog verder informeren omtrent dit onderwerp.

Zoals u van ons gewend bent is er ook deze editie weer veel CAO nieuws te melden. Zo is er tussen LBV en de werkgeversorganisatie International Sales Promotion & Hospitality Services (ISP&HS) wederom een CAO overeengekomen. Ook de CAO-onderhandelingen die LBV met de Vereniging van Beveiligingsorganisaties voor Evenementen (VBE) hebben er voor gezorgd dat er ook weer een nieuwe CAO is voor de evenementenbeveiliging.

Op het gebied van collectiviteitskortingen heeft LBV weer wat nieuws voor u geregeld. Alle leden van LBV krijgen namelijk aanzienlijke kortingen bij Logisch Financieel Intermediair. Wanneer u bijvoorbeeld een verzekering gaat afsluiten, is het verstandig om eerst een vrijblijvende offerte bij Logisch aan te vragen om na te gaan of zij de verzekering niet goedkoper aan kunnen bieden. Het is trouwens verstandig om bijvoorbeeld jaarlijks na te gaan of u niet te veel premie voor een bepaalde verzekering betaalt. Door regelmatig verzekeringen met elkaar te vergelijken, kunt u uzelf veel geld besparen!

Naast de vijftenzestigplussers is er in deze editie ook aandacht voor de jongere werknemers onder ons. De vakantieperiode komt er namelijk weer aan en veel jongeren zullen in de komende maanden vakantiewerk gaan verrichten. Wanneer je een vakantiebaan hebt dan zijn er een aantal zaken die je goed in de gaten dient te houden. In deze Visie is een overzicht te vinden met een aantal belangrijke tips.

**Ik wens u uiteraard ook deze keer weer veel leesplezier!**



## 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 aanvaardden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

# De verzilvering van de vergrijzing.

De laatste tijd wordt er steeds openlijker gesproken over de kosten van de "vergrijzing" en de oplossing van het financiële probleem dat hierdoor wordt veroorzaakt. Onze nieuwe regering had al de mond vol over langer doorwerken met als prikkels de Balk-bonus en de Bos-tax.



Recente uittalingen in de media tonen eens en te meer aan dat mensen die om uiteenlopende redenen na hun 65ste willen doorwerken daar de wrange vruchten van plukken. Het televisieprogramma Tros Radar besteedde aandacht aan 2 gevallen waaruit klip en klaar bleek dat er van alles wordt gedaan om doorwerken na je 65ste te straffen. Uit een geval bleek dat je na je 65ste vooral gezond moet blijven en zeker geen bedrijfsongeval moet overkomen want als dat gebeurt dan blijf je niet verzekerd. In het andere geval kwam het gevalletje leeftijdsdiscriminatie gemeen uit de hoek door onder het minimum loon of onder het CAO loon uit te betalen.

In Nederland hebben we een minister die verantwoordelijk is voor het toezien op en toepassen van wet en regelgeving in geval van betaalde arbeid. Deze minister van Sociale Zaken en werkgelegenheid werd om een reactie gevraagd. Bij gebrek aan tijd werd deze reactie schriftelijk gegeven. Deze reactie loog er niet om. Een minister, die een klein jaar terug nog als minister van Justitie diende en in zijn beroepskring wordt geprezen om zijn rechtskennis, geeft in zijn antwoord volmondig toe dat 65-plussers geen recht hebben op het minimumloon voor betaalde arbeid omdat zij al andere inkomsten krijgen. Naast deze foute uittaling geeft de minister, die verantwoordelijk is voor het verbindend verklaren van collectieve arbeidsvoorwaarden in veel sectoren, toe dat werkgevers 65-plussers niet volgens de CAO hoeven te betalen omdat ze dan te duur zijn. Helaas is hij in zijn antwoord niet zo consequent, als jurist zou je van hem verwachten dat hij zijn antwoord zou baseren op een weloverwogen toetsing aan de Nederlandse wet. Niets

is minder waar, in zijn antwoord zegt hij doodleuk dat als je er achter komt dat een jongere collega voor hetzelfde werk meer betaald krijgt, je dan maar beroep moet doen op de algemene wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd. Door dit antwoord geeft hij toe dat dit kabinet lijdt aan Bossiaanse verwarring, u weet wel A zeggen en 2 dagen later B als regel instellen.

Jammer genoeg blijkt nu maar eens weer dat de regeringsverklaring waarin met veel verbale kracht wordt gesproken van meer arbeidsparticipatie van ouderen, het papier waarop het gedrukt staat niet waard is.

## Langer doorwerken een luxeprobleem of een noodzakelijk kwaad?

Verschuivende partijen, en dan bedoel ik niet alleen politieke partijen, roepen dat de kosten van de "vergrijzing" van de bevolking niet door het werkende deel van die bevolking is op te brengen. Of dat waar is laat ik hier in het midden, de deskundigen spreken elkaar tegen. Wat wel duidelijk wordt, is dat wij met zijn allen er van uitgegaan zijn, dat je na een groot aantal jaren werken van een zorgeloze oude dag kon genieten. In al onze regelingen hebben wij een einddatum ingebouwd. Helaas blijkt dat nu niet zo goed uit te pakken als men altijd verwacht had. De verharding van onze economie, veroorzaakt door liberalisering, marktwerking en shareholdervalue, lijdt er toe dat een select groepje ouderen steenrijk zijn en zich alle luxe kunnen veroorloven en dat het gros der ouderen met hun gespaarde pensioen slechts kunnen overleven. Voor hen is doorwerken na hun 65ste verjaardag een noodzakelijk kwaad. Voor de vakbonden in Nederland ligt hier een schone taak om ten minste er voor te zorgen dat CAO's ook gelden voor mensen die ouder zijn dan 65 jaar. Naast die taak zullen u en ik de politiek er van moeten overtuigen dat de vergrijzing met goudomrande kansen komt. Langer leven betekent meer woonruimte, meer verzorging, meer consumptie. Allemaal factoren die de economie aanjagen en voor meer banen zorgen. Meer mensen aan het werk betekent meer geld in de schatkist en dus meer ruimte voor een sociaal en rechtvaardig ouderenbeleid.

Harm Groenendijk

Reacties via: [harm.groenendijk@lbv.nl](mailto:harm.groenendijk@lbv.nl)

# Logisch

## Nieuwe collectiviteitskortingen

Naast het feit dat LBV de belangen van haar leden behartigt op het gebied van het arbeids- en sociaal verzekeringsrecht, doet zij nog veel meer voor haar leden. LBV probeert bijvoorbeeld zoveel mogelijk collectiviteitskortingen voor haar leden te bedingen. Op deze manier wordt het lidmaatschap bij LBV nog aantrekkelijker!

LBV heeft nieuwe collectiviteitskortingen voor u bedongen bij Logisch Financieel Intermediair! LBV heeft er voor gezorgd dat u via dit assurantie en financieel bemiddelingskantoor grote kortingen kunt krijgen die tot wel 25 procent kunnen oplopen!

Hans Mijster, directeur van "Logisch" vertelt: "Doordat "Logisch" onafhankelijk is gelden de kortingen niet bij één maatschappij of bank, maar bij meerdere verzekeraars en banken. Het is dus heel goed mogelijk dat "Logisch" bijvoorbeeld uw huidige verzekeringspolis nog goedkoper aan kan bieden.

De laatste jaren is er veel gebeurd op het gebied van assurantiën en financiële bemiddeling. Door de vele aanbieders en verschillende producten zie je soms door de bomen het bos niet meer. Op het gebied van verzekeringen is zeer belangrijk dat je goed op de verhouding tussen de premie en de dekking let. Polissen kunnen op dit gebied erg veel van elkaar verschillen. Als intermediair weet ik precies waar ik op moet letten. Daarnaast beperkt de rol van "Logisch" zich niet alleen tot het sluiten van een verzekering. Cliënten krijgen 100% garantie dat "Logisch" bij schadeafwikkeling alle zorg met betrekking tot de verzekering en naar de verzekeraar toe op zich neemt.

## Bereken uw korting

Indien u wilt achterhalen wat uw financiële voordeel kan zijn, dan kunt u te allen tijde een vrijblijvende offertes bij "Logisch" opvragen. "Logisch" is hiervoor telefonisch te bereiken onder telefoonnummer: 010 281 08 28.

Indien u de beschikking heeft over internet dan is het ook mogelijk om uw voordeel online uit te rekenen. Op de website van "Logisch" is een speciale koppeling voor leden van LBV, waardoor u online uw offerte kunt berekenen. Indien u van deze mogelijkheid gebruik wilt maken, surf dan naar [www.logisch-fi.nl](http://www.logisch-fi.nl). Wanneer u als lid van LBV via de koppeling wilt inloggen dan dient u de volgende gegevens in te voeren. Inlognaam: **LBV** Wachtwoord: **Logisch**.

## Aanvullende rechtsbijstandsverzekering

Op dit moment is "Logisch" ook druk in onderhandeling met LBV omtrent een goede aanvullende rechtsbijstandsverzekering. Veel leden van LBV hebben namelijk naast hun lidmaatschap ook nog een aanvullende rechtsbijstandsverzekering voor andere rechtsgebieden dan het arbeids- en sociaal verzekeringsrecht. Voor veel leden zou het dus zeer aantrekkelijk zijn wanneer men via LBV op alle rechtsgebieden verzekerd is. LBV zal u op zeer korte termijn over deze nieuwe ontwikkeling uitgebreid informeren, dus houdt onze website en uw eigen brievenbus goed in de gaten!



## LBV op bezoek bij TROS-Radar

*Enige tijd geleden is LBV door het televisieprogramma TROS-Radar uitgenodigd om aanwezig te zijn bij één van haar uitzendingen. In de desbetreffende uitzending werden de problemen besproken waarmee ouderen te maken hebben, wanneer zij na hun vijfenzestigste door willen werken.*

Radar kwam met LBV in contact naar aanleiding van een brief die een lid van LBV hen had toegestuurd. Het betrof hier een mevrouw die ook na haar vijfenzestigste bleef doorwerken, maar er later achterkwam dat er niets klopte van de loon- en arbeidsvoorwaarden waaronder zij werkte. Voordat deze mevrouw lid werd van LBV, heeft zij talloze organisaties om hulp verzocht, maar iedere keer kreeg zij te horen dat men haar niet kon of wilde helpen. Het grote probleem is dat veel te weinig instanties bekend zijn met de regels die er gelden voor ouderen die na hun vijfenzestigste willen doorwerken. Uiteindelijk heeft LBV de zaak van deze mevrouw in behandeling genomen en uiteraard heeft LBV er voor gezorgd dat de problemen van haar werden opgelost.

Tijdens het programma heeft LBV uitgelegd wat de problemen zijn waar vijfenzestigplussers op stuiten en daarnaast is uitgelegd waarop vijfenzestigplussers moeten letten wanneer zij door willen gaan werken.

De uitzending van Radar heeft er voor gezorgd dat de telefoon "roodgloeiend" is komen te staan bij LBV. Heel veel vijfenzestigplussers en ouderen die nu al doorwerken of dadelijk door willen gaan werken, hebben LBV benaderd met vragen omtrent deze complexe materie. Tot nu toe heeft LBV al heel veel mensen kunnen helpen en tot ons genoegen heeft dit er ook voor gezorgd dat er veel nieuwe leden bij zijn gekomen.

De problemen waarmee vijfenzestigplussers kampen zijn helaas nog niet opgelost. LBV is op dit moment in onderhandeling omtrent een nieuwe sector-CAO. Deze sector-CAO moet voor doorwerkers gaan gelden die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en voor ouderen waarvoor een ouderenregeling gaat gelden. Kortom, LBV is weer zeer vernieuwend bezig en zal ook in de toekomst verzetten tegen "scheve arbeidsverhoudingen".

## Referendum schriftelijke Algemene Ledenvergadering aangenomen

Zoals u weet wil het bestuur de statuten van LBV zodanig aanpassen dat het mogelijk wordt een schriftelijke algemene ledenvergadering te houden. Dit heeft als voordeel dat de leden niet persoonlijk aanwezig hoeven te zijn om hun stem tijdens een algemene ledenvergadering uit te brengen. Voor het bestuur van LBV heeft deze vorm van een algemene ledenvergadering het voordeel dat besluiten sneller en gemakkelijker kunnen worden genomen. Daarnaast is de respons bij een schriftelijke algemene ledenvergadering vele malen hoger dan wanneer de algemene ledenvergadering op één lokatie zou worden gehouden.

Het voorstel tot de invoering van een schriftelijke algemene ledenvergadering is middels een referendum ter stemming aan u voorgelegd. De telling van de stembiljetten inzake het referendum schriftelijke algemene ledenvergadering heeft

plaatsgevonden op maandag 16 april 2007 om 13:00 uur ten kantore van LBV te Rotterdam. Onder toezicht van de voorzitter, mevrouw M.A. Dolman, hebben de leden, de heren A. Verkerk en J.J.F. Hoogstad de geretourneerde enveloppen geopend en de stembiljetten geteld.

Van het totaal aantal verspreide stembiljetten is ruim 1/3 geretourneerd. Van het totaal aantal geretourneerde stembiljetten is:

- 99,1 procent van de stemmen voor
- 0,89 procent van de stemmen tegen
- 0,01 procent van de stemmen is ongeldig

Het voorstel tot invoering van een schriftelijke algemene ledenvergadering is daarmee met ruime meerderheid van stemmen aangenomen.

# 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 drie 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 arbeidsverhinderend 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 arbeidsverhinderend vanwege ziekte of ongeval gedurende het eerste ziektejaar en het tweede ziektejaar recht op doorbetaling van respectievelijk 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 rato 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. De werknemer die een loon ontvangt boven het CAO-loon op 1 januari in enig kalenderjaar heeft recht 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 was er onder de werknemers van Smart Handling behoefte aan een nadere uitleg van de CAO. Op 13 april 2007 heeft er als gevolg hiervan een informatiedag plaatsgevonden. Middels de informatiedag heeft Marco Stavinga, CAO-onderhandelaar van LBV, alle werknemers van Smart Handling nader geïnformeerd over hun eigen CAO. De informatiedag was 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



31 maart 2007 liep de huidige CAO voor The Nuance Group Netherlands BV af. Medio maart is 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 heeft er op 27 februari jongstleden een bedrijfsbezoek plaatsgevonden. 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 CAO-onderhandelingen. Daarnaast is de werknemers van The Nuance Group Netherlands BV duidelijk gemaakt dat indien zij zelf invloed willen kunnen uitoefenen over de eigen loon- en arbeidsvoorwaarden zij er verstandig aan doen lid te worden van LBV.

Tussen LBV en The Nuance Group Netherlands BV is in maart 2007 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, aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en inmiddels wettelijk in werking getreden.

# Veiligheid op de werkvloer

*Ervaringen van werknemers op de werkvloer hoort LBV met grote regelmaat. Tussen alle verhalen van werknemers in zitten vaak enkele bijzondere. Op basis van één dergelijke ervaring wil ik de aandacht vestigen op de veiligheidsaspecten op de werkvloer en het gebruik daarvan.*

De ervaring die de werknemer in kwestie heeft meegemaakt is als volgt. Werknemer is werkzaam op een tankstation in een stad in Nederland. Op het tankstation staat een auto geparkeerd bij de pomp waaruit luide muziek komt. Het is op dat moment rond tien uur 's avonds. Vanwege het feit dat er reeds meerdere malen door burens is geklaagd door overlast van het tankstation gaat de werknemer naar buiten om de bestuurder aan te spreken. De dame in de auto, de bestuurder zit er niet in, antwoordt dat ze niet weet hoe de stereo zachter moet en weigert eenvoudigweg de muziek zachter te zetten op het vriendelijke verzoek van de werknemer.

Zonder succes loopt de werknemer terug naar binnen, langs de rij met wachtende klanten en verzucht tegen haar collega: "wat een aso". De werknemer realiseerde zich echter niet dat de bestuurder van de betreffende auto in de rij stond te wachten. Deze meneer gaat door het lint en wil de werknemer aanvliegen. De werknemer kan nog net op tijd de deur van de kassarimte, met daarin de zogenaamde glazen kooi, sluiten, waardoor de werknemer onbereikbaar is voor de bestuurder.

In het tankstation ontstaat vervolgens een stevige tirade van de bestuurder richting de werknemer die voor van alles en nog wat wordt uitgemaakt en bedreigd wordt met haar leven. Twee andere klanten nemen het voor de werknemer op en er ontstaat vervolgens een handgemeen, waarbij rake klappen vallen en de shop eveneens schade oploopt. De bestuurder wordt uiteindelijk door de politie afgevoerd. De jonge werknemer meldt zich na het hele gebeuren ziek en meldt zich aan bij slachtofferhulp. De dag na het voorval komt dezelfde bestuurder terug bij het tankstation. Aan de collega's van de werknemer meldt hij dat hij de werknemer zal vinden, zonodig na sluitings-tijd en uit hij wederom uitermate dreigende taal in haar richting.

De werkgever van de werknemer is van mening dat de werknemer haar werkzaamheden zo snel mogelijk dient te hervatten. Want, zo is zijn redenatie, leer je het snelst met je angst omgaan. Hierbij houdt hij geen rekening met wat de werknemer daarvan vindt. Natuurlijk speelt mee dat een kleine onderneming veel kosten maakt voor een zieke werknemer. De bedrijfsarts oordeelt uiteindelijk dat de werknemer terecht om psychische redenen arbeidsongeschikt is, desondanks blijft



de werkgever volhouden dat de werknemer zo snel mogelijk, maar het liefst dezelfde dag nog, aan het werk dient te gaan. Dit heeft inmiddels geleid tot een arbeidsgeschil, waarop ik niet nader in zal gaan.

Uit het verhaal van deze werknemer vallen een aantal zaken op. Allereerst wordt nogmaals helder onderstreept dat er voor de werknemer een groot belang is bij een afsluitbare kassarimte en een zogenaamde glazen kooi. Regelmatig horen we van werknemers dat er laconiek om wordt gegaan met deze veiligheidsmaatregelen indien deze aanwezig zijn. Ook andersom, dat de werkgever laconiek is met het in acht nemen van veiligheidsmaatregelen. De aanwezige veiligheidsmaatregelen in een tankstation zijn er juist om de werknemer te beschermen en ervoor te zorgen dat hij zijn werkzaamheden goed en beschermt kan uitvoeren. De werkgever is aansprakelijk voor het geval dat deze beschermende maatregelen niet aanwezig zijn.

Daarnaast valt op dat de werkgever een onbegrijpelijke houding aanneemt. Kennelijk is het welzijn van zijn tankstation belangrijker dan het welzijn van zijn werknemer. Een sociale houding had de werkgever niet misstaan. Niet alleen draagt dat ertoe bij dat de werknemer sneller herstelt, maar tevens wordt zo onenigheid en een arbeidsconflict voorkomen. Van onze leden verneemt LBV altijd graag ervaringen omtrent de veiligheidsmaatregelen op tankstations of de werkplek in het algemeen. Mocht er bij u op het werk een onveilige situatie zijn en de werkgever weigert daar verandering in aan te brengen, stelt u ons dan op de hoogte. Dan kan LBV samen met u bezien of er actie ondernomen moet worden.

*Ronald van Oostrom  
Jurist*



# Vakantiewerk voor scholieren

De zomervakantie komt eraan. Scholieren kunnen even bijkomen van het schooljaar. Naast het feit dat er in schoolvakanties tijd dient te zijn voor ontspanning, zijn er ook veel scholieren die voor een paar weken een vakantiebaan nemen. Voordat je aan je vakantiebaan begint is het belangrijk om je goed te verdiepen in je loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is het ook belangrijk dat je verzekerd bent van een veilige werkplek. Hieronder volgen een aantal punten waar je goed op dient te letten voordat je tijdens je vakantie aan de slag gaat.

## Zwart/wit werken?

Let erop dat het werk dat je doet 'wit' is. 'Zwart' werk kan je namelijk in de problemen brengen. Wit werk is werk dat helemaal volgens de regels gebeurt. Je baas betaalt alle premies en belastingen en daardoor ben jij verzekerd tegen ziekte en ongevallen. Zwart werken kan gunstig lijken, omdat het lijkt dat je meer verdient dan volgens de regels. Het nadeel is dat je niet verzekerd bent tegen ziekte of een ongeluk op je werk. Normaal gesproken krijg je dan een (ziektewet)uitkering, maar als je zwart werkt krijg je die niet. Je baas heeft immers geen premies en belastingen voor jou betaald. Daarbij heb je bij zwart werken vaak geen vakantiedagen die doorbetaald worden en geen vakantiegeld. Het is aan te raden om je baas om een contract te vragen, waarin alle afspraken die jullie gemaakt hebben staan opgeschreven.

## Wat moet je baas doen op het gebied van veiligheid?

Je baas is verplicht jou alle risico's van je werk uit te leggen, voor je aan het werk gaat. Hij moet je vertellen waarop hij en jij moeten letten tijdens je werk. Tevens dient hij aan je uit te leggen welke persoonlijke beschermingsmiddelen je dient te gebruiken. Enkele voorbeelden van de middelen zijn; veiligheidshandschoenen of -brillen, speciale veiligheidsschoenen of bijvoorbeeld een helm. Je baas schrijft al deze afspraken op in een risico-inventarisatieplan. Je mag natuurlijk altijd aan hem vragen of je de risico-inventarisatieplan mag lezen. Let op werk dat gevaarlijk is of schadelijk voor je gezondheid, is altijd verboden!

## Pauze

Na een paar uur hard werken is het belangrijk om even lekker niets te doen, een broodje te eten, een frisse neus halen of wat je maar wilt. Als het maar geen werk is. De wet zegt dat als je 4,5 tot 8 uur werkt je recht hebt op minimaal een half uur pauze (in één keer). Als je langer dan 8 uur werkt heb je minimaal 45 minuten pauze. Deze pauzes worden in principe niet doorbetaald.

## Vakantiegeld

Iedereen die werkt heeft recht op vakantiegeld. Dat is meestal 8% van je jaarloon. Dit bedrag wordt meestal één keer per jaar uitbetaald en soms zit het inbegrepen bij je uurloon. Als

je alleen in de schoolvakantie een bijbaantje hebt en je vakantiegeld zat niet in je uurloon inbegrepen, moet je er goed op letten dat je je vakantiegeld krijgt zodra je dit baantje opzegt.

## Niet te veel belasting betalen

Belasting wordt automatisch ingehouden op je loon. De Belastingdienst gaat ervan uit dat je het hele jaar werkt. Daarom betaal je meestal te veel. Als je in een kwartaal € 1.275,- of minder bijverdient dan moet je daarover wel belasting betalen, maar dit hele bedrag kun je via de Belastingdienst terugkrijgen. Het enige wat je hiervoor moet doen is bij de Belastingdienst een zogenaamd T(eruggave) J(eugd) Biljet aanvragen en invullen. Voor het invullen van een TJ-biljet heb je de jaaropgaven van je werkgever nodig. Bewaar deze dus goed! Als je voor 1 april je TJ-biljet invult dan krijg je nog voor de zomer je geld terug. Heb je meteen wat zakgeld voor je vakantie!

## Ziektekosten

Als je nog geen 18 jaar bent zijn je ouders/verzorgers verplicht een zorgverzekering voor je af te sluiten. Ze hoeven geen premie voor je te betalen. Als je gaat werken en je dus geld verdient, dan moet je over die verdienste wel een inkomensafhankelijke bijdrage betalen. Sommige werkgevers vergoeden die kosten. Vraag daar dus naar, misschien krijg je het wel terug.

## Bijverdienen en kinderbijslag?

Jouw ouders ontvangen ieder kwartaal kinderbijslag tot je 18 jaar bent. Je mag met een bijbaantje of vakantiewerk natuurlijk bijverdienen, maar als je over een bepaald bedrag heen gaat ontvangen je ouders geen kinderbijslag meer.

## Onderbetaling

Heb je te weinig geld gekregen? Misschien kom je er pas maanden later achter dat je te weinig loon of vakantiegeld hebt gekregen. Je kunt dat geld alsnog van je oude werkgever krijgen. Je moet dat wel binnen 5 jaar doen. Voor vakantiegeld is die termijn korter, namelijk twee jaar. Let op: je loonstrookje en bankafschriften zijn de enige manier om te bewijzen dat je te weinig loon of vakantiegeld hebt gekregen. Bewaar deze dus goed. Als je er met je oude werkgever niet uitkomt, kun je uiteraard contact opnemen met LBV.

# Veel voor weinig wordt vanzelf weinig voor velen



*Afgelopen weken heeft u in de media kunnen vernemen dat Tante Post er duizenden bezorgers uit bonjourt. De reden hiervoor is dat de concurrentie er aan komt en als tweede argument werd er gezegd dat de particuliere postverzending sterk is teruggelopen. Vroeger communiceerden we via brieven en kaarten en nu is dat vervangen door telefoon en email.*

Het voorbeeld van de postbode geeft eens en te meer aan dat we met zijn allen verantwoordelijk zijn voor onze eigen werkgelegenheid. Het voorbeeld van de postbode is helaas geen uitzondering. In 2006 ging Laurus, het moederbedrijf van Edah, Konmar en Super De Boer, ten onder in de zogenaamde supermarktoorlog. Consumenten, mensen zoals u en ik, verdienen hun geld met werken en geven dat ook weer uit aan consumptiegoederen zoals dagelijkse boodschappen. Een euro kunnen we slechts een keer uitgeven dus na rijp beraad en het betalen van de vaste lasten kiezen we een doel waaraan we onze resterende euro's gaan besteden.

Een van de kostenposten in welk bedrijf dan ook is het personeel. Om de prijzen laag te houden doen bedrijven veel moeite om de kosten te verminderen. Dit kan men doen door een sobere inrichting van het bedrijf, net iets minder mensen inzetten dan nodig is of inkopen bij leveranciers die het niet zo nauw nemen met de arbeidsvoorwaarden van het productiepersoneel. Als vakbond hebben wij niets tegen het sober inrichten van een bedrijf. Zolang hiermee aan alle basisvoorwaarden en fatsoensnormen wordt voldaan is dit prima. Het inzetten van te weinig personeel, wat in veel discountzaken

gebeurt, vinden wij een grens te ver gaan. Het kan natuurlijk voorkomen dat door overmacht er tijdelijk een verhoogde werkdruk ontstaat maar de ondernemer dient hier direct op te reageren en maatregelen te nemen om de werkdruk te normaliseren.

Het inkopen bij leveranciers die het niet zo nauw nemen met de arbeidsvoorwaarden, zoals kinderarbeid, extreem lange werkdagen en werken met schadelijke grondstoffen, is absoluut onaanvaardbaar voor ons.

Door bewust te consumeren kunt u bijdragen aan betere arbeidsomstandigheden in Nederland en elders in de wereld en kunt u meehelpen aan het in stand houden van werkgelegenheid, en de daarmee gepaard gaande koopkracht, in Nederland. Doen we dat niet dan zullen weinigen veel geld verdienen door de winst af te romen en zullen velen het met zeer weinig genoeg moeten nemen. Die weinigen die nu al veel nemen zullen gebruik maken van het vraag- en aanbod model en de weinige arbeid aan velen voor een laag loon aanbieden.

*Harm Groenendijk*

# Vraag en antwoord

## 1. Als de vestiging van het bedrijf waar ik werk gaat verhuizen, ben ik dan verplicht met het bedrijf mee te verhuizen?

Dat hangt ervan af. Als er in uw bedrijf een sociaal plan is afgesloten dan zal daarin zijn afgesproken of u verplicht bent om werk op de andere vestiging te aanvaarden of niet. Belangrijk hierbij is de omschrijving van het begrip passende arbeid. Als het werk passend wordt geacht, zal er in de meeste gevallen een regeling zijn getroffen voor vergoeding van reistijd en reis-kosten. Is er geen sociaal plan, dan kunt u het beste contact opnemen met LBV. Vraag ook uw Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging om inlichtingen.

## 2. Wat is overwerk?

Overwerk is het aantal meer gewerkte uren boven de gebruikelijke werktijd. De gebruikelijke werktijd wordt bepaald in uw arbeidscontract of uw CAO. Als er een CAO van toepassing is dan zullen daarin meestal de bepalingen over het overwerk geregeld zijn.

## 3. Hoe wordt overwerk beloond?

Raadpleeg uw CAO voor de regels voor uitbetaling van over-uren. Als er geen CAO of individuele afspraken over de hoogte van uitbetaling van overwerk zijn gemaakt, dan zijn er geen speciale overwerktoeslagen van toepassing. Als de werkgever opdracht geeft tot overwerk of instemt met overwerk, moet hij dat wel compenseren, tenzij afgesproken is dat overwerk bij het salaris is inbegrepen.

## 4. Mag ik overwerk weigeren?

Nee, u kunt niet zomaar overwerk weigeren. Uw CAO kan voorschrijven dat u verplicht bent om over te werken. Ook als daarover niets geregeld is, kunt u niet zonder meer overwerk weigeren. Als u goede redenen heeft voor het niet kunnen doen van overwerk zult u uw belangen bij de werkgever kenbaar moeten maken. In sommige CAO's zijn er speciale regelingen voor jongere en oudere werknemers voor het doen van overwerk. Er is natuurlijk wel een grens: er kan niet meer gewerkt worden dan dat de Arbeidstijdenwet voorschrijft

## 5. Wat betaalt de werkgever aan kinderopvang?

De wet veronderstelt dat de werkgevers van beide ouders elk een zesde deel van de kinderopvangkosten vergoeden. Dat is dus samen eenderde deel van de totale kosten voor kinderopvang. Ontvangt één of beide ouders geen bijdrage van de werkgever of minder dan een zesde, dan mag de betalende werkgever maximaal tot een derde belastingvrij vergoeden. De Wet kinderopvang verplicht werkgevers niet tot een bijdrage.

Werkgevers en ouders moeten de werkgeversbijdrage onderling regelen. Vaak is daarover iets opgenomen in een CAO. Als een werkgever minder dan een derde deel van de opvangkosten bijdraagt, kunnen ouders een gedeeltelijke (inkomensafhankelijke) compensatie krijgen van de rijksoverheid. Gezinnen met een inkomen tot anderhalf keer modaal (45.000 euro) worden structureel gedeeltelijk gecompenseerd als er geen werkgeversbijdrage is of als deze ontoereikend is. Voor gezinnen met een hoger jaarinkomen zal de compensatieregeling in 2007 en 2008 worden afgebouwd. Deze regelingen gelden ook voor zelfstandigen.

## 6. Ik wil meer/minder gaan werken, kan dat?

Ja, als u meer of minder wilt gaan werken dan kunt u op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur een schriftelijk verzoek indienen bij uw werkgever.

## 7. Wanneer kan ik een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen?

De voorwaarden zoals die in de wet staan komen op het volgende neer:

- Een werknemer moet minimaal een jaar in dienst zijn.
- Er moeten minimaal 10 werknemers bij de werkgever in dienst zijn.
- Het verzoek moet minstens 4 maanden voor het beoogde tijdstip van aanpassing arbeidsduur schriftelijk worden ingediend bij de werkgever. Geef hierbij het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing per week en de gewenste spreiding van de uren over de week aan.
- Een werknemer kan slechts één keer in de twee jaar na afwijzing of toekenning een opnieuw een verzoek indienen.
- De werkgever moet met de werknemer overleggen.
- De beslissing op het verzoek moet schriftelijk worden meegedeeld.

## 8. Kan mijn werkgever een verzoek tot aanpassing van mijn arbeidsduur weigeren?

Ja, als er zwaarwegende belangen zijn voor de werkgever kan hij weigeren uw arbeidsduur aan te passen. De werkgever moet in principe instemmen met het verzoek wat het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing betreft, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Bijvoorbeeld: een bedrijfsleider die in plaats van 40 uur per week 20 uur in de week wil gaan werken, zal in die twintig uur niet de functie van bedrijfsleider kunnen vervullen. Een ander voorbeeld is dat de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren in problemen komt. Urenvermeerdering kan geweigerd worden omdat er bijvoorbeeld onvoldoende werk is.

# Annie van de LBV



## 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)