

# LBV Visie

The logo for LBV (Landelijke Belangen Vereniging) consists of the letters 'LBV' in a stylized, blue, sans-serif font. The 'L' and 'B' are connected, and the 'V' is separate. The letters are set against a white background with a blue outline.

Landelijke Belangen Vereniging

# 2008

# 3

LBV Visie is een periodieke uitgave van uw vakbond



In deze uitgave:

**P3** Loonsverhoging voor uitzendkrachten

**P6** CAO Nieuws

**P8** Verwarring binnen de tankstationbranche

**P10** Uitstel van pensioen kan  
financiële gevolgen hebben

# Voorwoord



Er is de laatste tijd veel gebeurd binnen LBV. Naast het feit dat het team veel werk heeft verricht, zijn zij en het bestuur van LBV twee weken geleden opgeschrikt door verontrustend nieuws. Onze juridische stafmedewerker, Ger IJzermans, is tijdens zijn vakantie in Griekenland getroffen door een hartaanval. Tot onze blijdschap is onze zeer gewaardeerde collega ter plaatse snel en goed behandeld en heeft hij na een verblijf van bijna twee weken het ziekenhuis mogen verlaten. Gelukkig mocht Ger van de doktoren weer snel naar Nederland terugke-

ren en hij is nu thuis aan het herstellen. Tot nu toe verloopt zijn herstel goed, maar het is vanzelfsprekend dat hij het wel nog even rustig aan moet doen. Uiteraard hopen wij allemaal dat Ger spoedig weer beter is en dat we hem snel op de werkvloer mogen verwelkomen!

Naast het bovenstaande nieuws zijn er ook nog leuke dingen binnen LBV gebeurd. Zo heeft LBV haar juridische team uitgebreid met een nieuwe collega. Zijn naam is Karim Abarkan en hij heeft de studie HBO rechten gevolgd. Karim heeft zijn proeftijd er inmiddels opzitten en we hebben er alle vertrouwen in dat hij goed werk voor LBV verricht.

Zoals u ook in het gedeelte van ons CAO-nieuws kunt lezen is onze collectieve afdeling nog steeds verwickeld in verschillende dispensatieprocedures. LBV is niet blij met deze vaak oneerlijke en tijdrovende procedures. LBV hoopt dat minister Donner snel in gaat zien dat de huidige regels op dit gebied niet kloppen en zelfs conflicteren met de Europese wetgeving!

Ook binnen de tankstationbranche was enige sprake van onrust. Helaas waren het de traditionele vakbonden die onjuiste informatie in een groot deel van de tankstationbranche hebben verspreid. Verderop in de Visie kunt u nalezen wat er precies aan de hand was.

Tot slot wil ik u er op wijzen dat de vakantieperiode binnenkort aanbreekt en dit betekent voor veel scholieren dat zij vakantie-werk gaan verrichten. Voordat een scholier een vakantiebaan accepteert dient hij er op te letten dat er goede afspraken worden gemaakt over de loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast dient er extra aandacht te zijn voor de veiligheid op de werkplek en de pauzeregelingen. Indien u over vakantiewerk aanvullende vragen heeft dan kunt u te allen tijde aanvullende informatie bij ons opvragen.

**Ik wens u 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 aanvaarden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

# Loonsverhoging voor uitzendkrachten

*Regelmatig komen er vragen binnen bij LBV van uitzendkrachten die zich afvragen of zij ook recht hebben op een loonsverhoging. Het antwoord hierop is ja en nee, afhankelijk van de fase waarin de uitzendkracht zich bevindt en welke uitzend-CAO er voor de uitzendkracht van toepassing is.*

## De NBBU-CAO voor uitzendkrachten

In de NBBU-CAO voor uitzendkrachten die LBV met NBBU overeenkomt is het loonverhoudingsvoorschrift opgenomen voor alle uitzendkrachten van fase 1 tot en met 4. Dit loonverhoudingsvoorschrift houdt in dat het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht gelijk zijn aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. Onder het loonverhoudingsvoorschrift vallen de volgende componenten: het naar tijdruimte vastgestelde loon; de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegendienst; de initiële loonstijging; de onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie en de periodieken.

Een van de componenten die onderdeel uitmaakt van het loonverhoudingsvoorschrift is de initiële loonstijging. Deze initiële loonstijging heeft betrekking op de in de CAO van de inlener afgesproken loonsverhoging en loonstijgingen vanwege periodieken in de loonschalen. Het is daarom raadzaam te onderzoeken of er in de CAO van de inlener loonsverhogingen zijn afgesproken en of er in de loonschalen periodieken zijn opgenomen. Dan weet u namelijk wanneer u een loonstijging kunt verwachten.

## De ABU-CAO voor uitzendkrachten

In de ABU-CAO voor uitzendkrachten geldt eveneens het loonverhoudingsvoorschrift met dit verschil dat het loonverhoudingsvoorschrift pas geldt vanaf fase B. In fase A gel-

den de loonschalen die zijn opgenomen in de ABU-CAO voor uitzendkrachten. CAO-partijen bij de ABU-CAO voor uitzendkrachten maken voor de loonsverhogingen in fase A aparte afspraken. Verschijnt er in de media een bericht dat de lonen voor uitzendkrachten met een bepaald percentage stijgt, dan heeft dit bericht alleen betrekking op de loonschalen van uitzendkrachten in fase A. Voor uitzendkrachten in fase B en C gelden krachtens het loonverhoudingsvoorschrift de loonsverhogingen en periodieken van de CAO van de inlener.

## Geen CAO bij de inlener

Als het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift, bijvoorbeeld omdat er geen CAO bij de inlener van toepassing is of dat er geen werknemers werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener zijn, dan worden het loon en de vergoedingen vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de uitzendonderneming worden gevoerd met de inlener en de uitzendkracht. In dit geval is de leidraad bij het vaststellen van het loon het opleidingsniveau en de ervaring van de uitzendkracht en daarnaast de verantwoordelijkheden en benodigde capaciteiten die invulling van de functie met zich meebrengt.

Of een uitzendkracht in aanmerking komt voor een loonsverhoging in deze situatie hangt dus volkomen af van de mogelijk loonafspraken die de inlener maakt met zijn eigen werknemers. Krijgen alle werknemers van de inlener eenzelfde loonsverhoging, dan heeft de uitzendkracht vanwege het loonverhoudingsvoorschrift hier ook recht op.

## Laat u informeren

Wilt u weten wat er voor u geldt dan raad ik u aan allereerst te achterhalen welke CAO's er bij het uitzendbureau en de inlener worden toegepast. Uiteraard staan de experts van LBV klaar om u hierbij te helpen.



## Even voorstellen!

*Het team van LBV heeft er sinds kort een nieuwe collega bij. Zijn naam is Karim Abarkan en hij gaat de juridische dienst van LBV versterken. We stellen onze nieuwe collega met plezier aan u voor.*

Karim is 23 jaar oud en heeft de opleiding HBO Rechten gevolgd. Karim vertelt: "De keuze voor mijn studierichting was eenvoudig. Ik was altijd al geïnteresseerd in rechtspraak en ook het behartigen van belangen van personen, ongeacht het rechtsgebied, sprak mij zeer aan. Nadat ik na mijn studie ging solliciteren, had ik uiteindelijk de keuze om bij LBV te gaan werken of bij een notariskantoor. Ik heb voor LBV gekozen omdat de diversiteit van het arbeidsrecht me op dit moment het meeste aanspreekt en daarnaast was ook het aangename sollicitatiegesprek doorslaggevend."

Na drie maanden binnen LBV te hebben gewerkt is het voor Karim duidelijk wat 'vakbondswerk' precies allemaal inhoudt.

Karim: "Voordat ik binnen LBV werkzaam was, dacht ik dat men vooral vragen kreeg met betrekking tot het arbeids- en sociaalverzekeringsrecht. Nu weet ik inmiddels dat de leden van LBV met de meest uiteenlopende vragen en problemen bij LBV terecht kunnen! Ik vind het leuk om te fungeren als een ware vraagbaak. Het geeft mij veel voldoening om de leden te adviseren en problemen voor hen op te lossen.

Over zijn hobby's vertelt Karim; "In mijn vrije tijd lees ik graag een goed boek en daarnaast ben ik erg sportief aangelegd. Mijn 'overtollige' energie raak ik kwijt door de volgende sporten te beoefenen; zwemmen, hardlopen en thaiboksen. Tot slot besluit Karim: "Ik voel me op mijn plek binnen LBV. Het behartigen van belangen gaat me tot dus ver goed af en ben blij dat ik terug kan vallen op zeer aangename collega's!"



## OPTAS uitvoerder van de havenpensioenen

In de vorige editie van de Visie bevond zich een uitgebreid artikel van onze bestuurder Jim Stavinga omtrent de wan-toestanden binnen het havenpensioen. Aan het einde van het artikel is u beloofd dat in de huidige Visie een vervolg artikel zal verschijnen.

Helaas is er tot op heden nog onvoldoende informatie beschikbaar om u verder te informeren. Wanneer er wel meer nieuws naar buiten komt omtrent OPTAS en het havenpensioen, dan zult u dit direct van ons vernemen!



# Is een slechte lente een voorspelling voor een hete herfst?

De afgelopen maanden stond het voorjaarsoverleg tussen werkgevers, werknemers en de regering in het middelpunt van de belangstelling. Dit voorjaarsoverleg, in de volksmond ook wel polderoverleg genoemd naar het bereikte akkoord in 1982 in de plaats Wassenaar, heeft tot doel landelijke afspraken te maken over loon- en arbeidsvoorwaarden. In de jaren na dit akkoord werd de term polderen algemeen gebruikt voor overleg tussen werkgevers en werknemers. Net als bij het akkoord van Wassenaar gaat het de werkgevers en de regering bij het huidige voorjaarsoverleg om loonmatiging. Dit om de concurrentiepositie van Nederland te verstevigen ten opzichte van de landen om ons heen.

In aanloop naar het voorjaarsoverleg heeft Mark Rutte, partijleider van de VVD, in een spreekbeurt voorgesteld om een nieuw polderverdrag op te stellen. Volgens Mark Rutte is de reden hiervoor dat de huidige looneisen van de vakbonden de loonkosten ten opzichte van het buitenland te hoog maken en hierdoor de concurrentiepositie van Nederland weer is verzwakt. Na het vernemen van dit bericht was ik tot tranen geroerd! Niet van verdriet maar van vreugde over deze onbenullige uitspraak van een politicus die openbaar naar een baantje aan het vissen is. Mark had zich blijkbaar herinnerd dat Wim Kok na zijn politieke loopbaan aan het polderoverleg van Wassenaar, waarmee hij de belangen van de arbeiders had verraden, een goed betaald baantje heeft overgehouden. Als Mark Rutte nu vanuit de politiek weer een polderverdrag kan organiseren, dan ligt er voor hem over 2 jaar natuurlijk ook een mooi baantje in het verschiet bij een werkgeversclub. Deze publieke uitnodiging om weer te polderen vraagt om een stevige reactie van de gezamenlijke vakbonden.

Naast de uitspraken van de VVD-partijleider werd het nieuws beheerst door het zogenaamde voorjaarsoverleg tussen de regering en de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers. Voordat het voorjaarsoverleg van start ging was al duidelijk dat werkgevers, werknemers en de regering met hun ideeën en plannen ver uit elkaar lagen. Ruim voor het voorjaarsoverleg hadden werkgevers en werknemers het plan van de regering om de btw te verhogen van 19 naar 20 procent reeds afgewezen, omdat dit slecht zou zijn voor de economie. De vakbonden hadden reeds aangegeven dat zij een verhoging van de btw en de daarmee gemoeide koopkrachtdaling gaan compenseren met hogere looneisen. Dit terwijl de werkgevers de looneisen van de vakbonden nu al te hoog vinden. Bovendien leiden hogere looneisen op hun beurt weer tot een hogere inflatie. Daarnaast is een verhoging van de btw slecht voor de arbeidsintensieve beroepen zoals schoen-

makers en kappers, met als gevolg heeft bedrijfssluitingen en een stijging van de werkloosheid.

Al met al levert de verhoging van de btw meer problemen op dan het oplevert. Desondanks houdt de regering vast aan de verhoging van de btw. Het motto van Balkenende IV, samen werken samen leven, is hier mee geworden tot een loze kreet. Deze regering laat zich slechts leiden door een niet aflatende geldhonger om onnodige uitgaven te bekostigen, waarbij de ministers het gezonde verstand, voor zover dat al bij hen aanwezig is, uit het oog zijn verloren.

Naast de verhoging van de btw heeft een dag voorjaarsoverleg niets meer opgeleverd dan wat voor de pers leuke foto's van handenschuddende politici en vertegenwoordigers. Foto's die wellicht van pas kunnen komen bij de volgende verkiezingen wanneer deze dames en heren onze nieuwe volksvertegenwoordigers moeten gaan worden. De rituele dans van het voorjaarsoverleg, waarbij alle moeilijke onderwerpen, waaronder de verruiming van het ontslagrecht, feilloos werden gemedend, werd beëindigd zonder dat er concrete afspraken werden gemaakt. Immers alle moeilijke onderwerpen zijn al ondergebracht bij tal van commissies die hier nog veel meer over moeten praten alvorens er plannen kunnen worden gemaakt, want als de huidige regering ergens goed in is, dan is het wel het instellen van commissies. Is een onderwerp te moeilijk dan wordt er wel een commissie samengesteld.

De linkse schrapper Wouter Bos houdt vast aan zijn voornamen om de btw te verhogen en zal in augustus nog eens overdenken of het echt nodig is. Alhoewel dit geen onderwerp van discussie was bij het voorjaarsoverleg is inmiddels ook al bekend dat er fors zal worden gesneden in de kinderopvangregelingen. Al met al zijn de regering en onze minister van Financiën weer lekker bezig en zijn u en ik de dupe van het onverantwoorde financiële beleid van de regering.

Als u als werknemer Wouter Bos wilt overtuigen van zijn misstap kunt u via [www.regering.nl](http://www.regering.nl) een reactie sturen naar de minister van financiën. Ik hoop van ganser harte dat de postbus van het ministerie gaat uitpuilen. Indien dit tolgaarders kabinet niet tot inkeer komt dan verdient het niet meer dan weg gestaakt te worden door de Nederlands werknemers.

Reacties op dit artikel kunt u sturen naar:  
harm.groenendijk@lbv.nl

Harm Groenendijk

# CAO Nieuws

## BelleVu

### Eerste CAO voor de uiterlijke verzorgingsbranche

De uiterlijke verzorgingsbranche is door de jaren heen uitgegroeid tot een volwassen en veelzijdige branche. Het enige wat in de branche nog ontbrak, was een op maat gesneden Collectieve Arbeidsovereenkomst. Wat andere partijen niet is gelukt, hebben de Belangenvereniging voor de uiterlijke verzorging (BelleVu) en de vakbond LBV wel voor elkaar gekregen! De partijen zijn samen de BelleVu-CAO overeengekomen en deze is per 1 april van dit jaar wettelijk in werking getreden. De CAO kan worden toegepast op alle werknemers binnen de huidverzorging, schoonheidsverzorging-, thermen, voetverzorging, grimeur, visagie en nagelstylistbedrijven.

De BelleVu-CAO is tot stand gekomen op initiatief van de organisatie HUIDspecialist®. De HUIDspecialist® geniet vooral veel bekendheid door het feit dat zij enkele jaren geleden een kwaliteitsmerk voor de branche heeft ontwikkeld. Een logische volgende stap om de branche nog meer te professionaliseren was het overeenkomen van een CAO op brancheniveau. Het imago van de uiterlijke verzorgingsbranche is hiermee voorgoed verbeterd!

Door de komst van de BelleVu-CAO hebben de werknemers in de branche eindelijk een pakket van loon- en arbeidsvoorwaarden die voor hen op maat is gesneden. Ook de werkgevers zijn zeer enthousiast over de BelleVu-CAO. Voor de komst van de CAO was er niets geregeld en de uiterlijke verzorgingsbranche had bijvoorbeeld behoefte aan duidelijke functieomschrijvingen en daaraan gekoppelde beloningen. Door de komst van de BelleVu-CAO is het nu allemaal wel geregeld en is er voor de toekomst een goede basis gelegd. Wanneer u meer wilt weten over BelleVu en de nieuwe CAO dan kunt u 'surfen' naar [www.bellevu.nl](http://www.bellevu.nl).

## DPA flexprofessionals

### DPA Flex Professionals (DPA)

Partijen bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten hebben een nieuw AVV-verzoek ingediend, waardoor er wederom een dispensatieverzoek alsmede inhoudelijke bedenkingen ten aanzien van dit AVV-verzoek moeten worden ingediend namens LBV en DPA. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het dispensatieverzoek in behandeling genomen.

## Payroll Services

### Collective Freelance & Flex Payroll Services BV (Payroll Services)

Partijen bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten hebben een nieuw AVV-verzoek ingediend, waardoor er wederom een dispensatieverzoek alsmede inhoudelijke bedenkingen ten aanzien van dit AVV-verzoek moeten worden ingediend namens LBV en Payroll Services. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het dispensatieverzoek in behandeling genomen.

## the Nuance group

### The Nuance Group (Netherlands) BV (Nuance)

Tussen LBV en Nuance is een principe-akkoord bereikt. Bijgevoegd treft u het principeakkoord:

- Een CAO met een looptijd van 1 jaar, te weten van 1 april 2008 tot en met 31 maart 2009.
- Een loonsverhoging van 2,5 procent per 1 april 2008.
- Een aanpassing van de feestdagentabel waarin de feestdagen gedurende de jaren 2008, 2009 en 2010 zijn opgenomen.

- Het percentage vakantierechten oproepkrachten is voor 2008 en 2009 voor elk jaar vastgesteld op 9,91 procent.
- Het aanpassen van het dagvenster voor het werken op bijzonder uren. De toeslagen die werknemers door deze aanpassing mislopen wordt omgezet in een persoonlijke toeslag, berekend over de laatste 12 maanden op basis van het op 1 maart 2008 geldende (uur)loon. Hierdoor gaat de werknemer er financieel gezien niet op achteruit.

Dit principe-akkoord is met een positief stemadvies voorgesteld aan de leden van LBV werkzaam bij Nuance. De leden van LBV hebben het principeakkoord desondanks afgewezen. Als gevolg hiervan zijn de CAO-onderhandelaars van LBV in contact getreden met de leden van LBV werkzaam bij Nuance om te achterhalen waarom het principeakkoord is afgewezen, zodat met deze informatie de CAO-onderhandelingen met Nuance kunnen worden hervat.



#### Hartman Productie & Evenementen Service BV

Tussen LBV en Hartman Productie & Evenementen Service BV is een principe-akkoord bereikt. Bijgevoegd treft u het principeakkoord:

- Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van twee jaren dat aanvangt op 1 april 2008 en eindigt op 31 maart 2010.
- Het eerste en tweede lid van het artikel arbeids- en rusttijden zijn aangepast in verband met een wijziging van de Arbeidstijden- en rusttijdenwet met betrekking tot het werken van nachtdiensten. Voor de werknemer geldt een maximum arbeidstijd van 12 uur per dienst; gemiddeld 55 uur per week (220 uur) bij een arbeidstijd van vier weken of gemiddeld 48 uur per week (768 uur) bij een arbeidstijd van 16 weken. De minimale rusttijd van de werknemer bedraagt 12 uur per 24 uur. Voor nachtdiensten gelden aanvullende regels: de maximale arbeidstijd per nachtdienst bedraagt 10 uur; het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten is gesteld op zeven.
- Voor de functiegroepen 2 tot en met 5 zijn salarisverhogingen afgesproken per 1 maart 2008 van 2 procent over het dan geldende salaris en per 1 maart 2009 van 2 procent over het dan geldende salaris.
- Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke beloning. Deze uitkering bedraagt in 2008, 2009 en 2010 respectievelijk 10,87 procent, 10,87 procent en 10,82 procent van het voor hem geldende bruto loon.

Dit principe-akkoord is inmiddels door de leden van LBV werkzaam bij Hartman Productie & Evenementen Service BV goedgekeurd.

## CAO-onderhandelingen Getronics PinkRocade

Sinds 23 april 2008 liggen de CAO onderhandelingen bij Getronics PinkRocade stil. Directie en vakbonden staan lijnrecht tegenover elkaar op het gebied van de primaire beloning, het salaris. Directie houdt vast aan een maximale loonsomstijging van 2% waar de bonden 3,5% eisen. De directie heeft nog wel een handreiking gedaan om tot maximaal 3% te gaan die door de bonden, overigens zeer terecht, als sigaar uit eigen doos worden bestempeld.

De directie heeft nu eenzijdig besloten om met terugwerkende kracht de salarisvoorstellen van het management door te voeren wat in houdt dat men er bij een goede beoordeling maximaal 2% vooruit gaat. De salarisschalen blijven ongewijzigd en de pay4performance methodiek blijft gehandhaafd.

De directie gaat nu proberen, in navolging van branchegeenoot Atos-Origin, om met de COR tot een CAO te komen. Het LBV verwerpt de manier waarop Getronics PinkRocade haar zin, over de rug van de werknemers via de COR onder het mom van een CAO loonkostenbesparing, probeert door te drukken.



# Verwarring binnen de tankstationbranche

## BETA

belangenvereniging  
tankstations



*Binnen de tankstationbranche is verwarring ontstaan omtrent de loonsverhoging voor het jaar 2008. In het onderstaande artikel zal worden uitgelegd waar alle commotie op gebaseerd is en wat wel en niet waar is.*

Binnen de tankstationbranche worden er twee verschillende CAO's toegepast, de Tankstation-CAO en de Klein-Metaal CAO. LBV vertegenwoordigt de belangen van de werknemers die onder de Tankstation-CAO vallen en de traditionele vakbonden zijn contractpartner bij de Klein-Metaal CAO.

Tussen de twee CAO's bestaan grote verschillen. Het grootste verschil is dat er in de Klein-Metaal CAO slechts een paar artikelen staan die rechtstreeks op de tankstationmedewerker van toepassing zijn. De Tankstation-CAO en het daaraan gekoppelde scholingsfonds is daarentegen volledig voor de tankstationmedewerker 'op maat gesneden'. De Klein Metaal CAO is een soort van 'vergaarbak' waar heel veel werknemers hun rechten aan moeten ontlenen. Onder de werkingsfeer van de Klein Metaal CAO vallen circa 400.000 werknemers, maar van deze groep zijn er slechts 10.000 werkzaam binnen de tankstationbranche. Voor deze groep geldt het akkoord behalve de loonafspraken.

### Loonsverhoging Tankstation-CAO voor 2008

Eind vorig jaar zijn LBV en de werkgeversvereniging BETA overeengekomen dat de loonshalen per 1 januari 2008 met 2 procent zijn verhoogd. De partijen kwamen een principeakkoord overeen en dit akkoord is vervolgens aan de leden van LBV voorgelegd en goedgekeurd.

Onlangs is bekend geworden dat de traditionele vakbonden binnen de Klein-Metaal CAO een loonsverhoging zijn overeengekomen van 3,5 procent. Deze loonsverhoging ging in per 1 april 2008 en men kreeg daarnaast ook een eenmalige uitkering van 200 euro. Pikant detail is echter dat deze loonsverhoging en eenmalige uitkering niet van toepassing is op werknemers binnen de tankstationbranche. Het was voor de traditionele vakbonden niet haalbaar om voor de tankstationmedewerkers dezelfde verhogingen te bedingen.

Het is zeer uniek te noemen dat FNV en CNV tegenwoordig verschillende loonafspraken willen maken voor werknemers binnen één CAO. Binnen de Klein-Metaal CAO wordt tegenwoordig dus een groep van circa 10.000 werknemers gediscrimineerd! Men had al deze ellende kunnen voorkomen, wanneer men ruim tien jaar geleden had ingezien dat de tankstationmedewerker recht heeft op een op maat gesneden CAO. Gelukkig zag LBV deze noodzaak wel en hierdoor bestaat de Tankstation-CAO al ruim 10 jaar!

### Slecht doordachte vakbondsactie

Omdat de traditionele vakbonden steun wilden van de werknemers uit de branche, zijn zij enige tijd geleden met verschillende flyeracties op tankstations gestart. FNV en CNV waren alleen niet zo slim om vooraf na te gaan welke CAO op ieder tankstation van toepassing was. Het gevolg van deze ondoordachte flyeractie was dus dat men flyers heeft verspreid onder werknemers waarop de Klein-Metaal CAO helemaal niet van toepassing is! Veel werknemers raakten van deze actie in de war en konden de flyeractie van de FNV en CNV allerminst waarderen.

De partijen binnen de Klein-Metaal CAO zijn nog steeds in onderhandeling over de loonsverhoging voor tankstationmedewerkers. Als we de kranten mogen geloven dan verlopen de onderhandelingen zeer stroef. Werkgevers schijnen uiteindelijk 2 procent over 2008 te hebben geboden, maar dit hebben de traditionele vakbonden niet geaccepteerd. Formeel is er voor tankstations onder de Klein-Metaal CAO nog geen loonsverhoging, maar BOVAG adviseert haar leden met een tankstation om de werknemers per 1 mei toch een loonsverhoging van 2 procent te bieden. Voorlopig hebben werknemers die onder de werkingsfeer van de Tankstation-CAO vallen al vanaf 1 januari van dit jaar hun verhoging binnen! Aan het einde van dit jaar zullen de onderhandelaren van LBV er alles aan doen om ook per 1 januari 2009 weer een verhoging binnen te slepen.



# Eigen schuld, dikke bult?

Als het aan MKB-Nederland en VNO/NCW ligt hebben werknemers die straks een sportblessure oplopen of door gevaarlijke of onvoorzichtig gedrag andere verwondingen oplopen geen recht meer op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid als de arbeidsongeschiktheid langer dan zes weken voortduurt. De werkgevers hebben dan ook aan de Tweede Kamer een lijst aangeboden met verzuimgronden, op basis waarvan de werknemer het loon bij arbeidsongeschiktheid niet meer zou hoeven door te betalen. Het gaat hier om verzuimgronden die uiteenlopen van sportblessures, roekeloos rijgedrag tot medische chirurgische ingrepen zonder medische noodzaak.

Volgens MKB-Nederland zijn werkgevers het beu op te draaien voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid die door de werknemer zelf is veroorzaakt en waar zij geen invloed op hebben. Nu is het best te begrijpen dat voor een kleine middenstander met een paar man personeel loondoorbetaling bij langdurige arbeidsongeschiktheid een zware last is. Een zware last die ontzettend vervelend is en door kleine werkgevers als onrechtvaardig wordt ervaren. Maar waar praten we nu exact over. Uit onderzoek is gebleken dat jaarlijks 12.000 werkgevers, slechts 1,6 procent van alle werkgevers in Nederland, met dit probleem te maken krijgen.

Om deze 1,6 procent van alle werkgevers tegemoet te komen wil MKB-Nederland een drastische aanpassing van de wetgeving met betrekking tot de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Ik zet grote vraagtekens bij dit plan van MKB-Nederland. Praktisch gezien is het namelijk niet zo eenvoudig te bepalen of arbeidsongeschiktheid te wijten is aan het (roekeloze) gedrag van een werknemer of dat een ander hiervoor verantwoordelijk is. Als je bijvoorbeeld bij hockey een

bal tegen je hoofd aankrijgt en daardoor arbeidsongeschikt raakt, is dat niet iets wat je bewust hebt opgezocht. Volgens het plan van MKB-Nederland is dit echter wel een verzuimgrond op basis waarvan de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid kan worden gestaakt. Maar is dat juridisch gezien wel juist? Je zou namelijk ook kunnen stellen dat de hockeyer die de bal een mep gaf waardoor de andere hockeyer werd geraakt, degene is die zich roekeloos heeft gedragen en uiteindelijk verantwoordelijk is voor de arbeidsongeschiktheid.

Ik zie nu al de letselschadeadvocaten en juristen in de startblokken staan om dit juridisch grijze gebied aan te pakken. Volgens mij zijn uiteindelijk alleen advocaten en juristen gebaat bij het plan van MKB-Nederland. Ik ben van mening dat MKB-Nederland zich beter kan gaan richten op de echte gezondheidsproblemen die (langdurige) arbeidsongeschiktheid kunnen veroorzaken zoals gezondheidsprobleem nummer één: overgewicht of beroepsziekten zoals rsi. Alleen al het opnemen van sportblessures als een verzuimgrond op basis waarvan loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid kan worden gestaakt is verbazingwekkend. Het is immers algemeen bekend dat sporten juist goed is en dat een fitte werknemer productiever is.

Ook aan de onderhandelingstafel voer ik regelmatig hevige discussies met werkgevers die maatregelen in de CAO willen opnemen om in hun ogen loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van het uitoefenen van een risicovolle sport aan banden te leggen. Maar wat is nu exact een risicovolle sport? Uit de statistieken van de zorgverzekeraars blijkt dat golf één van de meest risicovolle sporten is en dat is nu juist een sport die vaker wordt beoefend door werkgevers dan door werknemers. Dus wie is er nu risicovol bezig.



Vervolg pag 9.

Om nog maar niet te spreken over het feit dat geen enkele sportbeoefenaar een sport uitoefent om geblesseerd te raken. LBV is daarom zeer terughoudend met het maken van afspraken over de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid in relatie met de uitoefening van een risicovolle sport.

LBV neemt al helemaal geen afspraken op die te maken hebben met het staken van de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van roekeloos gedrag. Zoals elke jurist u kan beamen is het namelijk zeer moeilijk aan te tonen dat arbeidsongeschiktheid het gevolg is van roekeloos gedrag. Als een werknemer bijvoorbeeld arbeidsongeschikt raakt vanwege een auto-ongeluk is er dan sprake van roekeloos rijgedrag of is het simpelweg pech. Ik kan mij namelijk niet voorstellen dat iemand bewust in de auto stapt om een ongeluk te krijgen, anders dan die gevallen waarbij een bestuurder bewust met een slok op of onder de medicijnen toch achter het stuur kruipt.

LBV heeft slechts in één van haar CAO's iets opgenomen over het uitoefenen van risicovolle sporten en in dat geval betreft

het slechts de mogelijkheid van een werkgever de uitkering te verlagen tot de wettelijke loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van 70 procent. Dit bovendien alleen indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een beoefening van een blessuregevoelige sport, waarbij de werknemer reeds tweemaal eerder een blessure opgelopen heeft en hiervoor schriftelijk is gewaarschuwd. In de praktijk blijkt dat werkgevers weinig tot geen gebruik maken van deze mogelijkheid omdat zij zelf inzien dat het moeilijk zo niet onmogelijk is aan te tonen dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van de uitoefening van een risicovolle sport.

Laten we hopen dat politiek Den Haag zich niet laat leiden door het zoveelste proefballonnetje. Het zou namelijk zeer zuur zijn dat de wetten en de CAO's die de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid regelen vanwege een relatief klein probleem worden aangepast en een veel grotere groep werknemers daar de dupe van wordt en zonder inkomsten komt te zitten.

Marco Stavinga

## Uitstel van pensioen kan financiële gevolgen hebben!

Steeds meer werknemers die ook na hun (pre)pensioenge-rechtigde leeftijd nog doorwerken weten de weg naar LBV te vinden. Dit is vooral te danken aan het feit dat LBV de eerste en enige vakbond is die opkomt voor de belangen van oudere werknemers. Zoals u weet is de Doorwerk-CAO dit jaar wettelijk in werking getreden en deze CAO maakt het mogelijk om op een eerlijke en aangename manier langer door te werken.

De Doorwerk-CAO is door zowel de werknemers als de werkgevers met veel enthousiasme ontvangen. Men was blij dat er eindelijk een goede oplossing werd geboden voor de bestaande problemen. De enige partijen die niet enthousiast zijn over de Doorwerk-CAO, zijn de traditionele vakbonden. Deze vakbonden vinden dat er geen aparte CAO voor ouderen moet komen, maar zij willen in elke CAO aparte regels voor doorwerknemers opnemen. Tevens is men van mening dat doorwerknemers beter hun pensioen kunnen gaan uitstellen.

### Risico van het uitstellen pensioen

Indien een werknemer besluit om ook na zijn (pre)pensioenge-rechtigde leeftijd door te werken, dan is het onverstandig om het pensioen uit te gaan stellen. Wanneer een werknemer dit wel doet dan kan hij financieel flink benadeeld worden.

Pensioenverzekeraars hebben berekend dat een gepensioeneerde gemiddeld 12 jaar lang aanspraak maakt op zijn pensioenuitkering. Met andere woorden; men gaat er vanuit dat de gemiddelde pensioengerechtigden op 77-jarige leeftijd komen te overlijden. Hoe langer een werknemer zijn pensioen dus uitstelt, hoe groter de kans is dat hij geen gebruik van zijn pensioen zal maken. Bij uitstel van het pensioen zijn het uiteindelijk de pensioenverzekeraars die ervan profiteren.

### Met pensioen aan het werk

LBV is een groot voorstander van 'met pensioen aan het werk'. Een doorwerknemer kan dus ondanks dat hij nog doorwerkt wel alvast van zijn opgebouwde pensioen genieten. Wanneer een doorwerknemer zijn pensioen gaat uitstellen dan loopt hij het risico dat het geld uiteindelijk in de zakken van de pensioenverzekeraars verdwijnt.

# Nieuwe training voor alle tankstationmedewerkers

De wet schrijft voor dat tabak en alcohol alleen verkocht mogen worden aan klanten waarvan je zeker weet dat ze 16 jaar of ouder zijn. De overheid vindt het erg belangrijk dat deze leeftijdsgrens goed wordt nageleefd. Daarom stellen diverse brancheorganisaties een gratis cd-rom ter beschikking om ervoor te zorgen dat verkoopmedewerkers weten hoe er in de praktijk het beste gehandeld dient te worden. Handhaving van de leeftijdsgrens wordt streng gecontroleerd. Als iemand tabak komt kopen moet je zeker weten dat die persoon 16 jaar of ouder is. Het is de verantwoordelijkheid van de verkoper om de leeftijd vast te stellen.

## Wat staat er op de cd-rom?

De cd-rom 'Soms moet je nee verkopen' is onder andere bedoeld voor iedereen binnen de tankstationbranche, die betrokken is bij de verkoop van tabak. Op de cd-rom bevindt zich een film die een beeld schetst van de problematiek rondom de verkoop van tabak. Naast de film bevat de cd-rom ook een training. Binnen deze training worden praktijkvoorbeelden getoond met de vraag of er wel of niet naar een leeftijdsbewijs moet worden gevraagd. Ook wordt getoond wat bij handhaving van de leeftijdsgrens geldige leeftijdsbewijzen zijn. Tot slot kan er aan een examen worden deelgenomen. Wanneer alle vragen goed beantwoord zijn, kan er een certificaat worden uitgeprint.

Doe de training 'Soms moet je nee verkopen' en **win een IRIS-cheque t.w.v. 20 euro!**

Heeft u deze training al gedaan?

### Antwoord: NEE

Vraag uw werkgever of hij / zij de CD-rom heeft ontvangen. Zo niet, bel dan met het BETA-secretariaat en vraag de CD-rom aan. Telefoonnummer **010 - 411 11 80**

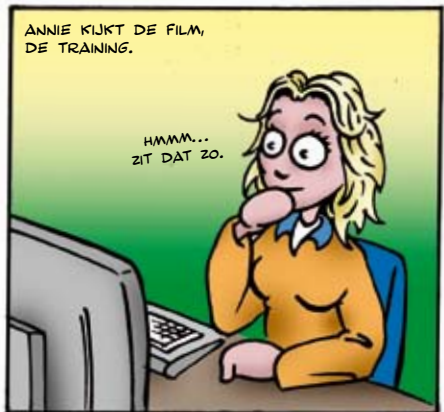
### Antwoord: JA

Doe de training en stuur het certificaat, samen met uw adresgegevens en de naam van het tankstation waar u werkt naar faxnummer 010 - 411 66 61 en maak kans op 1 van de 25 Iris-cheques ter waarde van 20 euro.

LBV wenst u veel plezier bij de film en succes bij de training en het examen!



# A n n i e v a n d e L B V



## ik wil graag lid worden van de 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)**