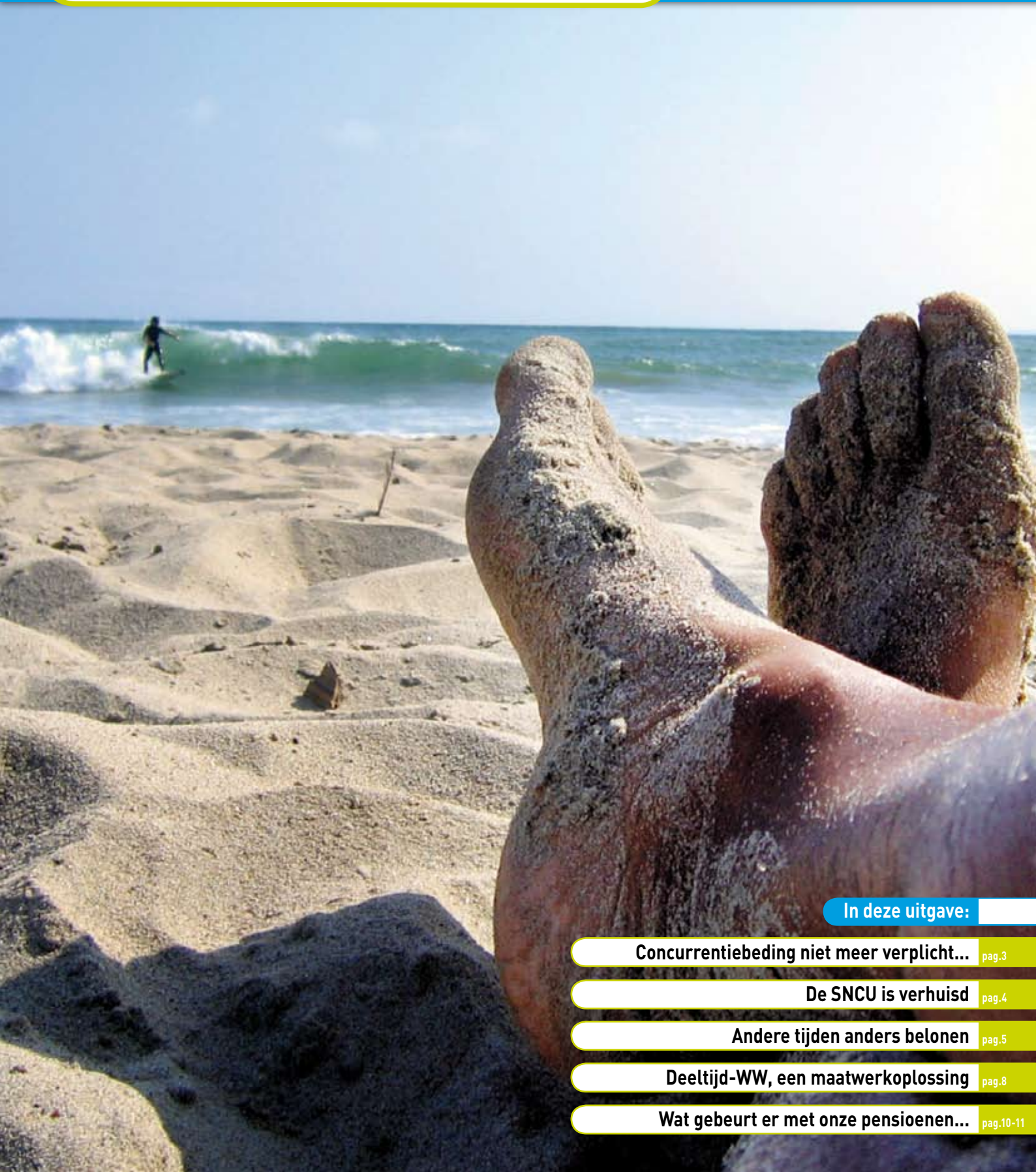




Een periodieke uitgave van uw vakbond.

**L**andelijke **B**elangen **V**ereniging

**LBV** visie, 3 - 2009



**In deze uitgave:**

**Concurrentiebeding niet meer verplicht...** pag.3

**De SNCU is verhuisd** pag.4

**Andere tijden anders belonen** pag.5

**Deeltijd-WW, een maatwerkoplossing** pag.8

**Wat gebeurt er met onze pensioenen...** pag.10-11

## → Voorwoord

Tijdens de meivakantie heb ik een bezoek aan Egypte gebracht. Ik heb daar uiteraard kunnen genieten van de bijzondere archeologische schatten en bovendien was het weer ook heel erg goed. Wat mij tijdens mijn vakantiereis erg opviel, was de massale aanwezigheid van mondkapjes op de vliegvelden! De angst voor de Mexicaanse griep blijkt heel groot te zijn. Toen ik er over nadacht, bedacht ik me dat dit een goed voorbeeld is van één van de negatieve effecten van globalisering.

Met betrekking tot LBV het volgende. Het is algemeen bekend dat het door 'de crisis' binnen verschillende bedrijfstakken en branches slechter gaat dan in voorgaande jaren. In sommige branches was en is er al sprake van gedwongen ontslagen. Doordat veel werknemers zich toch wel wat zorgen maken, vinden ze de weg naar de vakbond gemakkelijker. Vaak is het voor het inwinnen van informatie, maar er zijn steeds meer werknemers die zich met problemen melden.

LBV heeft de afgelopen periode in diverse branches wervingsacties gehouden. Hier is gelukkig goed op gereageerd! Ook dankzij onze jubileumactie hebben we al aardig wat nieuwe leden kunnen inschrijven. Het aantal bestaande leden wat nieuwe leden aanmeldt valt echter wat tegen. En dit terwijl u voor ieder nieuwe aangebracht lid toch 20 procent korting krijgt op uw jaarcontributie voor het volgende jaar. Dus ik wil u bij deze oproepen om collega's, familie en vrienden massaal aan te melden, zodat u van onze jubileumactie kunt profiteren!

Annet Dolman

Voorzitter

## → Colofon

LBV VISIE is een periodieke uitgave voor leden en belangstellenden.

### Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV  
STREVELSWEG 700/612  
3083 AS Rotterdam  
Tel. : 010-4818011  
Fax : 010-4818211

Regiokantoor Midden-Brabant  
Schubertstraat 206  
5011 CK Tilburg  
Tel: 013-4561042  
(Bij geen gehoor: 06 - 23 27 16 26)

Regiokantoor West-Brabant  
Fluwijnberg 117  
4708 CA Roosendaal  
Tel. : 0165-566045  
Fax : 0165-562554

E-mail : [lbv@lbv.nl](mailto:lbv@lbv.nl)  
Internet : [www.lbv.nl](http://www.lbv.nl)

### Redactie

Bastiaan Poot

### Productie & Realisatie

Aardenwerk Reclame & Marketing B.V.  
Schiedam

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.

# Concurrentiebeding niet meer verplicht in de arbeidsovereenkomst

**Jarenlang was een concurrentiebeding alleen geldig als deze schriftelijk tussen werknemer en werkgever was overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst.**

Dit jaar heeft de Hoge Raad besloten dat een concurrentiebeding ook geldig is als een werknemer een document (anders dan de arbeidsovereenkomst) ondertekent waarin een concurrentiebeding als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden is opgenomen. Het concurrentiebeding moet -eventueel als bijlage- bij dit document zijn gevoegd. De werknemer moet voor akkoord van de arbeidsvoorwaarden tekenen.

Dankzij de Hoge Raad zijn er voor werkgevers nieuwe mogelijkheden gekomen voor het concurrentiebeding. Het is daarom voor u, als werknemer, heel belangrijk om naast uw arbeidsovereenkomst ook het arbeidsvoorwaardenreglement of de personeelsgids te bestuderen.

In de praktijk zal het concurrentiebeding gewoon in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen, omdat de zwaarte van een concurrentiebeding veelal wordt afgestemd op de functie. ■

# De SNCU is verhuisd

**Met ingang van 1 april 2009 is het team van de SNCU op een nieuwe locatie gaan werken. Vanuit Amsterdam is men verhuisd naar Barendrecht.**

De nieuwe adresgegevens zijn:



**Bezoekadres:**

Stationsweg 78H  
2991 CM BARENDRECHT

**Postadres:**

Postbus 9438  
3007 AK ROTTERDAM

Tel: 0180 - 64 25 30

Fax: 0180 - 64 2 539

Voor wie niet precies weet wat de SNCU is volgt hier een korte uitleg; De SNCU (Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten) is een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de uitzendbranche. Binnen de SNCU stimuleren en controleren deze partijen de naleving van de CAO's binnen de uitzendbranche:

CAO voor Uitzendkrachten voor ABU-leden  
CAO voor Uitzendkrachten voor NBBU-leden  
CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche

## Hoe werkt de SNCU?

De SNCU is allereerst een meldpunt voor misstanden binnen de uitzendbranche. Op basis van informatie van werknemers

en andere partijen verzamelt de SNCU bewijs. Desnoods laat de SNCU ter plekke controles uitvoeren. De SNCU wordt in de pers ook wel 'de politie van de uitzendbranche' genoemd. In eerste instantie spoort de SNCU ondernemingen aan die in gebreke blijven, om de betreffende CAO alsnog te volgen.

## Rechtszaken

Uitzendorganisaties die binnen de werkingssfeer van de CAO's vallen, zijn verplicht om medewerking te verlenen. Zonodig dwingt de SNCU medewerking en naleving af via de rechter. Naast het onderzoeken van meldingen verstrekt de SNCU algemene informatie over CAO's en andere voorschriften over arbeidsvoorwaarden (hiervoor kunt u uiteraard ook te allen tijde terecht bij LBV!). ■

# Reistijd voor het vergaderen

**Telt de reistijd van en naar de or-vergadering ook als werktijd? De wet zegt dat vergadertijd in ieder geval werktijd is en daarbij hoort ook de voorbereidingstijd en de eventuele extra reistijd. Zonder die tijdsinvesteringen kan er niet vergaderd worden. Het antwoord is dus 'ja', maar daarmee is het laatste woord nog niet gezegd.**

De meeste ondernemingsraden maken met hun bestuurder afspraken over de tijd die het or-werk met zich meebrengt: vergaderen, voorbereiding, werkgroepenwerk, contacten met de achterban, extra taken voor voorzitter en secretaris enz. Reistijd valt daar moeilijk in mee te nemen, omdat dit per lid verschilt. Het maakt ook veel uit of u steeds op dezelfde locatie vergadert en hoe vaak u bij elkaar komt. Soms kan teleconferencing een aantrekkelijk alternatief zijn.

Kaart het onderwerp eens aan in een overlegvergadering, zoek met de bestuurder naar een werkbaar en doelmatige vergaderpraktijk en probeer tot afspraken te komen die in het verslag worden vastgelegd of in een afzonderlijke schriftelijke overeenkomst. ■

# Andere tijden anders belonen

**De afgelopen maanden heeft vooral in het teken gestaan van de kredietcrisis. De schuldvraag blijft onbeantwoord en er wordt niet tegen opgetreden. Ongetwijfeld liggen hier diepere politieke redenen aan ten grondslag en hebben u en ik daar te weinig grip op om enige invloed uit te oefenen.**

Ondertussen is de kredietcrisis uitgemond in een wereldwijde recessie. Bedrijven hebben moeite om het hoofd boven water te houden. Slim ondernemen en een juiste beloningsstructuur zijn twee middelen om als bedrijf het hoofd te bieden aan een recessie.

## Moeilijke tijden vragen om moedige beslissingen.

Om een bedrijf levend te houden is het noodzakelijk om winst te maken of in ieder geval net zo veel geld te verdienen als uitgegeven wordt. De grootste kostenposten voor een bedrijf zijn arbeid en/of grondstoffen. De kosten voor arbeid worden hoofdzakelijk bepaald door goed overleg tussen de werkgever en de werknemers. Vanuit de kant van de werkgevers klinkt de roep om alle arbeidscontracten open te breken om zo de kosten te verlagen. Een onbezonnen kreet om diverse redenen, ik noem er drie. Een lager salaris leidt tot een lagere werkloosheidsuitkering als het fout gaat. Een lager salaris leidt tot een lagere pensioenopbouw (dus een lagere koopkracht op termijn). Een lager salaris leidt direct tot een lagere koopkracht wat slecht is voor de consumentenbesteding (waar de gehele economie van afhankelijk is).

Wat de werkgevers niet bespreekbaar willen maken is de beloning van het management. Die hoeven uiteraard niets in te leveren. Helaas is het oude liedje weer actueel: fouten van de leiding leiden tot slachtoffers op de werkvloer en beloning van de top. Gelukkig kan het ook anders, echter dan dient de politiek wel een moedig besluit te nemen. Ik stel voor om het graaien aan de top te laten beoordelen door de aandeelhouders. Salarissen van de raad van bestuur, directie en hoger management worden voortaan betaald uit de winst na belasting. Dit heeft direct invloed op de winstuitkering aan de aandeelhouders en die mogen dan oordelen wat zij een bestuurder waard vinden. Het najagen van korte termijn winst wordt hierdoor minder aantrekkelijk. Aan de kant

van de werknemers dienen ook wijzigingen plaats te vinden. Het huidige systeem van vast salaris ongeacht of het goed of slecht gaat met een bedrijf dient op de schop te gaan. In mijn idee dienen de huidige salarissen voor 90% gegarandeerd te zijn. Het restant 10% of meer moet afhankelijk zijn van de resultaten van het bedrijf. Bij winst minimaal de 10% erbij en bij zeer goede resultaten deze 10% met een factor 2 tot 5 verhogen afhankelijk van de inzet van de individuele werknemer. Bij slechte bedrijfsresultaten be-

houdt de werknemer te allen tijde 90% van het salaris en moet er bekeken worden in welke hoedanigheid de 10% wordt ingehouden. Hier moet ook gekeken worden naar de individuele prestaties van de werknemer. Dit hele loon- en beloningsstelsel moet gecontroleerd worden door en inzichtelijk gemaakt worden voor onafhankelijke partijen.

**“Slim ondernemen en een juiste beloningsstructuur zijn twee middelen om als bedrijf het hoofd te bieden aan een recessie.”**

## Is dit alles?

Nee. De overige maatregelen liggen echter buiten de invloedssfeer van de vakbeweging en moeten politiek opgelost worden. Zo moet bij wet geregeld worden dat de maximale beloning van een bestuurder niet groter kan zijn dan 20 x het minimumloon. Dienen hypotheeken niet meer gebaseerd te zijn op belastingfraudeconstructies als aflossingsvrije leningen en beleggingsconstructies. Het is voor de koopkracht van heel Nederland beter als met onmiddellijke ingang de hypotheekrente wordt afgeschaft en de laagste twee belastingtarieven navenant omlaag gaan. De huiseigenaar merkt hier niets van omdat dit budgetneutraal is en de mensen die een laag loon krijgen houden er meer koopkracht aan over. Pensioenfondsen moeten verplicht worden om in lange termijn beleggingen te gaan en niet meer op koerswinst te speculeren. Verder moet er weer een bank voor het volk komen met als enige taken betalingsverkeer, sparen en hypotheeken. Het risicovolle bankieren moeten we maar over laten aan 'de markt'. We hebben ervaren hoe goed die banken weten hoe je daar mee om moet gaan... ■

Harm.Groenendijk@lbv.nl Bestuurder LBV?

# CAO nieuws

## Van Tilburg Holding BV

Tussen LBV en Van Tilburg Holding BV is een principeakkoord bereikt inzake de nieuwe CAO. Dit principeakkoord is met een positief stemadvies aan de leden werkzaam bij Van Tilburg Holding BV voorgelegd. Op het moment dat dit artikel is geschreven is de uitslag van dit schriftelijk referendum nog niet bekend. Bijgevoegd treft u de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de voorgaande CAO:

Het artikel werkingssfeer is uitgebreid met de uitzonderingen voor oproepkrachten. Daarnaast is bepaald dat voor stagiaires altijd de bepalingen van de scholingsovereenkomst gelden. Deze scholingsovereenkomst kan afwijkende bepalingen bevatten ten opzichte van de CAO-artikelen.

Deze CAO voor Van Tilburg Holding BV wordt aangegaan voor de periode van vijf jaren met een looptijd van 1 april 2009 tot en met 31 maart 2013. Dit betekent overigens niet dat de CAO-artikelen 5 jaren lang niet kunnen worden gewijzigd. Van Tilburg Holding BV en LBV zullen in ieder geval jaarlijks de CAO evalueren om te bepalen of en zo ja hoe de CAO moet worden aangepast of aangevuld.

De CAO voor van Tilburg Holding BV is uitgebreid met een artikel inzake de vergoeding van de vakbondscontributie waarbij de werknemer in aanmerking kan komen voor een netto onkostenvergoeding van de contributie die wordt betaald aan de LBV. Met deze onkostenvergoeding wordt circa 65 procent van de vakbondscontributie vergoed.

De geldende salarissen in de CAO voor van Tilburg Holding BV worden als volgt verhoogd;

- Per 1 april 2008 met een structurele verhoging van 3,5%.
- Per 1 februari 2009 met een structurele verhoging van 3%.
- Per 1 juli 2008 worden de jeugdschalen met 3% extra verhoogd (m.u.v. schaal wml).
- Per 1 juli 2009 worden de jeugdschalen met 3% extra verhoogd (m.u.v. schaal wml).

- Na 1 juli 2009 zullen de voor de daaropvolgende structurele loonsverhogingen overleg gepleegd worden tussen de partijen. Structurele salarisaanpassingen zijn alleen van toepassing bij een contract voor onbepaalde tijd. Voor mensen die een contract voor bepaalde tijd hebben, geldt dit ook, mits ze 10 maanden in dienst zijn op het moment van inwerkingstreden van de salarisaanpassing.

Voor oproepkrachten wordt het recht op vakantietoeslag per loonperiode uitbetaald. Deze uitbetaling bedraagt 8 procent van het voor oproepkrachten geldende loon.

## NBBU-CAO voor Vaste Medewerkers

In de vorige editie van de Visie hebben we u aangekondigd dat de CAO-onderhandelingen voor de NBBU-CAO voor Vaste Medewerkers van start zouden gaan. Het eerste gesprek met de onderhandelingsdelegatie van de NBBU heeft plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek heeft LBV vernomen dat het niet goed gaat binnen de uitzendbranche. Sterker nog, NBBU is van mening dat er maatregelen genomen dienen te worden om de continuïteit van de uitzendbranche te kunnen waarborgen.

LBV heeft aangegeven best bereid te zijn mee te denken over maatregelen om de huidige economische crisis het hoofd te bieden. Voordat LBV over eventuele maatregelen beslist, zal de noodzaak tot het nemen van maatregelen duidelijk moeten zijn, bijvoorbeeld door een cijfermatige onderbouwing.

Op dit moment is er nog geen cijfermatige onderbouwing aan de onderhandelingsdelegatie van LBV verstrekt en zijn de CAO-onderhandelingen daardoor voor onbepaalde tijd opgeschort. Zodra de onderhandelingen worden hervat zullen wij de vaste medewerkers hiervan op de hoogte brengen. Indien u nog op- en aanmerkingen heeft voor de CAO voor Vaste Medewerkers dan verzoeken wij u om dit aan ons door te geven.

## Loonsverhoging voor tankstationmedewerkers

LBV is samen met haar contractpartners bij de Tankstation-CAO overeengekomen dat de lonen van tankstationmedewerkers per 1 juli 2009 met 2,5 procent zullen worden verhoogd. Daarnaast heeft men per 1 juni 2009 recht op een eenmalige uitkering. Kortom, goed nieuws voor tankstationmedewerkers!

### Loonsverhoging per 1 juli 2009

De lonen van tankstationmedewerkers zullen net als in de CAO Metaal & Techniek per 1 juli van dit jaar met 2,5 procent worden verhoogd. Het betreft hier een structurele loonsverhoging en geen loonschaalverhoging. Iedereen gaat er dus 2,5 procent op vooruit. Werknemers van wie het loon per 1 januari van dit jaar al is verhoogd, hebben geen recht op een dubbele verhoging. Men heeft dan gewoon recht op 2,5 procent per 1 juli, maar kan te maken krijgen met een verrekening.

### Eenmalige uitkering per 1 juni 2009

Naast de loonsverhoging krijgen werknemers die op of voor 1 januari in dienst zijn getreden een eenmalige uitkering van € 200,- bruto. Voor parttimers geldt dat de eenmalige uitkering naar rato wordt uitgekeerd.

### Ontwikkelingen binnen de tankstationbranche

De afgelopen periode is er veel ophef geweest in de tankstationbranche. Een van de oorzaken is dat hier twee CAO's van kracht zijn. Naast de tankstation-CAO kunnen werknemers ook onder de CAO Metaal & Techniek vallen. Het grote verschil tussen deze twee CAO's is dat onder de werkingssfeer van de tankstation-CAO uitsluitend tankstationmedewerkers vallen. Onder de CAO Metaal en Techniek vallen heel veel uiteenlopende beroepen, want deze CAO is een 'vergaarbak' van bedrijfstakken.

Doordat er verschillende bedrijfstakken in de CAO Metaal en Techniek zijn ondergebracht, konden FNV Bondgenoten, CNV en de werkgeverszijde geen overeenstemming bereiken over een loonafpraak voor alle medewerkers. Hierdoor hebben FNV Bondgenoten en CNV na veel onderhandelen en staken andere afspraken gemaakt voor de tankstationmedewerkers ten opzichte van de overige werknemers binnen de CAO Metaal en Techniek. De problemen

van de diversiteit van bedrijfstakken binnen de CAO Metaal en Techniek waren bij LBV bekend. Dit was een van de voornaamste redenen om een aparte Tankstation-CAO overeen te komen.

Wat LBV en BETA al tien jaar wisten is nu ook bij BOVAG, FNV Bondgenoten en CNV doorgedrongen. Het is voor de tankstationbranche goed wanneer er een aparte Tankstation-CAO gaat komen. Dit alles hebben wij met de bestaande Tankstation-CAO allang gerealiseerd, maar wat zou het toch mooi zijn wanneer heel de branche in een algemeen verbindend verklaarde Tankstation-CAO is vertegenwoordigd! We kunnen u melden dat BETA en BOVAG al gesprekken voeren om de mogelijkheid te onderzoeken. LBV vindt dit een zeer positieve ontwikkeling en heeft zelf vorig jaar al contact gezocht met haar collega-vakbond FNV Bondgenoten. Helaas was dit gesprek door de starre houding van FNV Bondgenoten niet zo positief. LBV heeft er echter alle vertrouwen in dat wanneer FNV op zoek gaat naar bondgenoten, zij het verschil weet te maken tussen tegenstanders en medestanders. ■



# Deeltijd-WW, een maatwerkoplossing

**De media staan de laatste tijd vol over de invoering van deeltijd-WW om de crisis het hoofd te bieden. Bij deeltijd-WW blijft een werknemer voor een deel werken bij zijn werkgever en krijgt hij voor het aantal gewerkte uren het normale uurloon. Voor het overige deel krijgt de werknemer recht op deeltijd-WW-uitkering à 70 procent. Met de invoering van deeltijd-WW zou een behoorlijk aantal bedrijven in staat zijn om de werkgelegenheid te behouden.**

Om deeltijd-WW in te kunnen voeren is de medewerking nodig van de vakbonden. FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond zijn bereid mee te werken aan de invoering van deeltijd-WW. Een voorwaarde is dat de werkgever het WW-deel aanvult tot 100 procent. Op dit moment zijn FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond in gesprek met Alutech (metaalbewerkingsbedrijf) over de invoering van deeltijd-WW. Alutech wil echter het WW-deel niet tot 100 procent aanvullen.

Tot op heden is LBV nog niet benaderd door werkgevers inzake de mogelijke invoering van deeltijd-WW. Indien de deeltijd-WW leidt tot het behoud van werkgelegenheid, dan staat LBV welwillend tegenover de invoering. LBV ziet de invoering van deeltijd-WW echter als een maatwerkoplossing voor de korte duur. Voorwaarde is verder dat de periode dat een bedrijf gebruik maakt van deeltijd-WW zo kort mogelijk wordt gehouden en werknemers zo snel mogelijk weer volledig aan de slag kunnen.

De vraag is of het WW-deel altijd tot 100 procent moet worden aangevuld. Kan deeltijd-WW worden ingevoerd en aangevuld tot 100 procent, zonder dat de duur van de regeling te lang wordt, dan is LBV hier een voorstander van.

Zorgt de aanvulling van het WW-deel tot 100 procent ervoor dat werknemers voor een langere periode gebruik moeten gaan maken van deze regeling dan is invoering niet de juiste oplossing en moet er naar andere oplossingen worden gezocht. Een oplossing zou dan kunnen zijn: een lagere aanvulling overeenkomen of afzien van de aanvulling van het WW-deel tot 100 procent.

Het kan bij de invoering van deeltijd-WW niet de bedoeling zijn dat een werkgever voor een lange periode een deel van zijn loonkosten af blijft wentelen op de WW en daarmee een ongelijke concurrentiepositie krijgt bij werkgevers zonder deeltijd-WW. De vakbonden zullen daarom allereerst moeten bepalen of invoering van deeltijd-WW de juiste oplossing biedt voor het behoud van werkgelegenheid. Zo ja, dan moet de vakbonden duidelijke afspraken maken over de duur van de deeltijd-WW en de hoogte van de aanvulling.

Uiteraard is de invoering van deeltijd-WW slechts één van de mogelijke oplossingen om de huidige crisis aan te pakken. Per bedrijf en per situatie moet worden bekeken welk middel de juiste oplossing biedt: arbeidstijdverkorting, deeltijd-WW, reorganisatie of iets anders. Hoe dan ook zullen werkgeversorganisaties en vakbonden de komende periode met creatieve maatwerkoplossingen (moeten) komen. ■

Marco Stavinga





## Vraag en antwoord:



**VRAAG 1:** Is het mogelijk dat een werknemer ontslag op staande voet neemt?

**ANTWOORD:** Ja, dat is mogelijk. Dit kan indien omstandigheden aanwezig zijn die tot gevolg hebben dat van de werknemer niet langer kan worden verlangd dat hij de arbeidsovereenkomst voortzet. Deze variant doet zich zeer zelden voor.

Voorbeelden van dergelijke omstandigheden zijn:

- het niet (of niet tijdig) uitbetalen van loon
- mishandeling, grove belediging of ernstige bedreiging aan het adres van de werknemer of zijn familieleden

**VRAAG 2:** Mag een werkgever een driedelig kostuum onbelast vergoeden als zijnde werkkleding?

**ANTWOORD:** Nee, een driedelig kostuum kan, hoewel het ook tijdens het verwerven van loon kan worden gedragen, ook privé prima worden gedragen. Daarnaast ontbreekt een duidelijk beeldmerk van de werkgever op het kostuum. Een onbelaste vergoeding als werkkleding is derhalve niet mogelijk.

**VRAAG 3:** Is er sprake van werkweigering wanneer een werknemer, na hersteld te zijn verklaard, zijn werk niet hervat omdat hij meent nog niet hersteld te zijn?

**ANTWOORD:** Als de ARBO-arts tot de conclusie komt dat de werknemer volledig hersteld is en de werknemer het hier niet mee eens is, kan deze een "second opinion" vragen aan een arts van UWV WERKbedrijf. Er zijn werkgevers die in soortgelijke situaties na de keuring van de ARBO-arts de werknemer ontslag op staande voet geven op grond van werkweigering. Rechteren hebben in dergelijke gevallen regelmatig geoordeeld dat ontslag op staande voet niet het juiste middel is. Wel mag de werkgever het loon opschorten of het loon onder voorwaarden doorbetalen.

**VRAAG 4:** Wat houdt de aanvraag tot werktijdverkorting in?

**ANTWOORD:** Onder werktijdverkorting wordt verstaan het verminderen van het aantal werkuren met evenredige vermindering van het loon. Artikel 8 BBA (Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, BBA 1945) verbiedt het de werkgever de arbeidsduur eenzijdig te verminderen. De werknemer moet een normaal loon kunnen verdienen, ook als het bedrijven minder voor de wind gaat. Van dit verbod kan de werkgever ontheffing vragen. Ontheffingen worden verleend door of namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De aanvraag moet worden ingediend bij de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW). De ontheffing geeft bedrijven die daarvoor in aanmerking komen de mogelijkheid om tijdelijk de werknemer(s) minder te laten werken tegen evenredige vermindering van het loon.

**VRAAG 5:** Heeft een vakantiekracht ook recht op loondoorbetaling?

**ANTWOORD:** Ja, wanneer de vakantiekracht een arbeidsovereenkomst heeft naar burgerlijk recht geldt ook voor deze werknemer de loondoorbetalingsverplichting. Als de vakantiewerker ziek wordt tijdens de periode van zijn vakantiebaan moet de werkgever dus voor de resterende duur van de overeenkomst het loon doorbetalen.

# Wat gebeurt er met onze pensioenen en waarom is het fout gegaan.

**Eerst even hoe het was! In het oude pensioensysteem waren een aantal zekerheden ingebouwd die er nu niet meer zijn. Zo was er een vaste beleggingsformule om zodoende de risico's te beperken. Mocht de aandelen- en obligatiemarkt kelderden, dan was het verlies zo klein mogelijk. Deze risicospreiding kon worden bereikt, omdat een wettelijke verdeling bepaalde welk deel van de pensioengelden door pensioenfondsen moest worden gespaard en hoeveel mocht worden belegd. Met andere woorden de Pensioen- en Spaarfondsenwet voorkwam dat er risicovol kon worden belegd met de ingelegde pensioengelden. Door deze 'verdeelsleutel' waren de pensioenaanspraken van de deelnemers gegarandeerd.**

Toen pensioenfondsen zich alleen maar bezig hielden met het beheer en de verzorging van de ingelegde premies, ging het goed met deze pensioenfondsen. Zelfs zo goed dat ze meer geld in kas hadden dan nodig. Met deze overschotten werden allerlei VUT- en ouderenregelingen opgesteld waarmee, afhankelijk van de bedrijfseconomische situatie in bedrijven, werknemers eerder konden stoppen met werken. Hiermee werd voorkomen dat veel werknemers anders in aanmerking kwamen voor een gedwongen ontslag. In slechte economische tijden zijn zo veel oudere werknemers afgevoerd in deze regelingen in plaats van in de WW terecht te komen.

## Hoe het nu is!

Verzekeringmaatschappijen zagen met lede ogen aan dat pensioenfondsen alsmaar rijker werden en wilden een deel van de koek. Zo zijn verzekeraars en banken zich ook met pensioenen gaan bemoeien. Om dit mogelijk te maken werd de pensioen- en spaarfondsenwet aangepast, werd de pensioenmarkt opengesteld voor commerciële pensioenverzekeraars en zo ontstond een vrije marktsituatie. De dollartekens in de ogen van de verzekeraars logen er niet om.

De aanpassing van de pensioen- en spaarfondsenwet had tot gevolg dat pensioenfondsen moesten gaan concurreren met pensioenverzekeraars. In korte tijd fuseerden diverse pensioenfondsen met elkaar om de pensioenverzekeraars het hoofd te kunnen bieden of zij werden overgenomen door pensioenverzekeraars. Een ander gevolg van deze aanpassing was dat in tegenstelling tot de pensioenfondsen de overschotten niet auto-

matisch ten gunste kwamen van de deelnemers in de vorm van een hoger pensioen of een lagere pensioenpremie, maar wel ten gunste van de aandeelhouders van de pensioenverzekeraars.

In plaats van een gegarandeerd pensioen, zoals dat altijd geregeld was bij de pensioenfondsen, werden de pensioengelden bij pensioenverzekeraars door de zogenaamde financiële experts vaak risicovol belegd. Zolang het maar goed ging met de beurs waren de risico's beperkt. Maakt de beurs zoals nu door de kredietcrisis een vrije val, dan verdwijnen pensioenreserves als sneeuw voor de zon. Het gevolg: tekorten, pensioenen die niet meer waardevast zijn en geen inflatiecorrectie door middel van indexering. Weg de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken! Weg pensioengeld! Weg pensioenreserves!

## De kredietcrisis

Pensioenfondsen en pensioenverzekeraars hebben niet meer voldoende geld in kas om alle pensioenafspraken te dekken. Hierdoor stijgen de pensioenpremies, geen indexering en in het ergste geval een lager pensioen dan was afgesproken. Met alle gevolgen voor het inkomen en de koopkracht. In plaats van te blijven bij de vertrouwde collectieve regelingen is men gegaan voor het grote geld. Iedere vorm van collectiviteit is prijsgegeven in ruil voor hogere rendementen op de pensioenen. Hogere rendementen die er, nu er een kredietcrisis is, niet zijn. De gedachte dat iedereen in staat is om zijn eigen broek op te houden, is een illusie gebleken. De garanties die mensen met een eind- of middenloonregeling hadden, zijn op losse schroeven

komen te staan. De gevolgen voor mensen met een pensioen, waarvan de hoogte geheel afhankelijk is van de resultaten van beleggingen zijn al helemaal niet te overzien.

De enige manier om het tij te keren is de wetgeving aan te passen en de pensioenen weer te garanderen door deze on-  
vervreemdbaar te maken. In plaats van het huidige systeem waarbij 'financiële experts' met pensioengelden zijn gaan speculeren (zonder daarbij te beseffen dat ze hiermee met het inkomen van gepensioneerden bezig waren). Nu begrijp ik wel dat sparen alleen niet voldoende is om een pensioen te laten groeien en dat beleggen noodzakelijk is, maar dan wel verantwoord beleggen, zoals dat onder het oude systeem van kracht was. Terug naar af dus!

### Heeft de pensioendeelnemer van nu ook schuld aan deze malaise?

Uiteraard gaan ook de pensioendeelnemers niet geheel vrijuit. Toen er aan de deelnemers van de pensioenfondsen werd gevraagd of zij het eens waren met de plannen om 'hun' pensioenfonds te privatiseren en te laten fuseren met banken of verzekeraars, vond men dat een goed idee. Individualiseren was in en collectiviteit was uit. In het nieuwe systeem kon iedereen het pensioen kiezen dat bij hem of haar past. Zelf je eigen broek ophouden en zelf kiezen voor hogere rendementen door te beleggen in meer of minder risicovolle aandelenpakketten en mixfondsen.

Wat er niet bij werd verteld is dat er met beleggen niet alleen een hogere rendement behaald kon worden, maar ook een lager rendement. Hoe meer risico betekende niet alleen een hogere pensioen, maar kon tot gevolg hebben dat de ingelegde pensioenpremie minder waard werd of zelfs niets meer waard werd. Met als gevolg geen aanvullend pensioen, maar alleen je AOW wanneer je 65 jaar wordt. Niet genieten van je oude dag, maar op een houtje bijten en de eindjes aan elkaar knopen en noodgedwongen na je 65ste een baantje zoeken om je AOW-uitkering aan te vullen.

Met de privatisering van de pensioenen is het grote graaien uit de pensioenpotten begonnen. De financiële crisis van nu is mede aan dit grote graaien te danken. Nog los van de

gigantische salarissen en buitenproportionele bonussen, die zogenaamde topmanagers en bestuurders van de financiële instellingen zich toe eigenden. Het is niet meer dan zichzelf rijk stelen, ten koste van de gemeenschap. Toezichhouders hebben gefaald door het grote graaien en het stelen van banken en verzekeraars niet op tijd te onderkennen of te stoppen. Ook de overheid heeft op dit punt gefaald, en als de overheid faalt dan stort het hele systeem in.

### Conclusie.

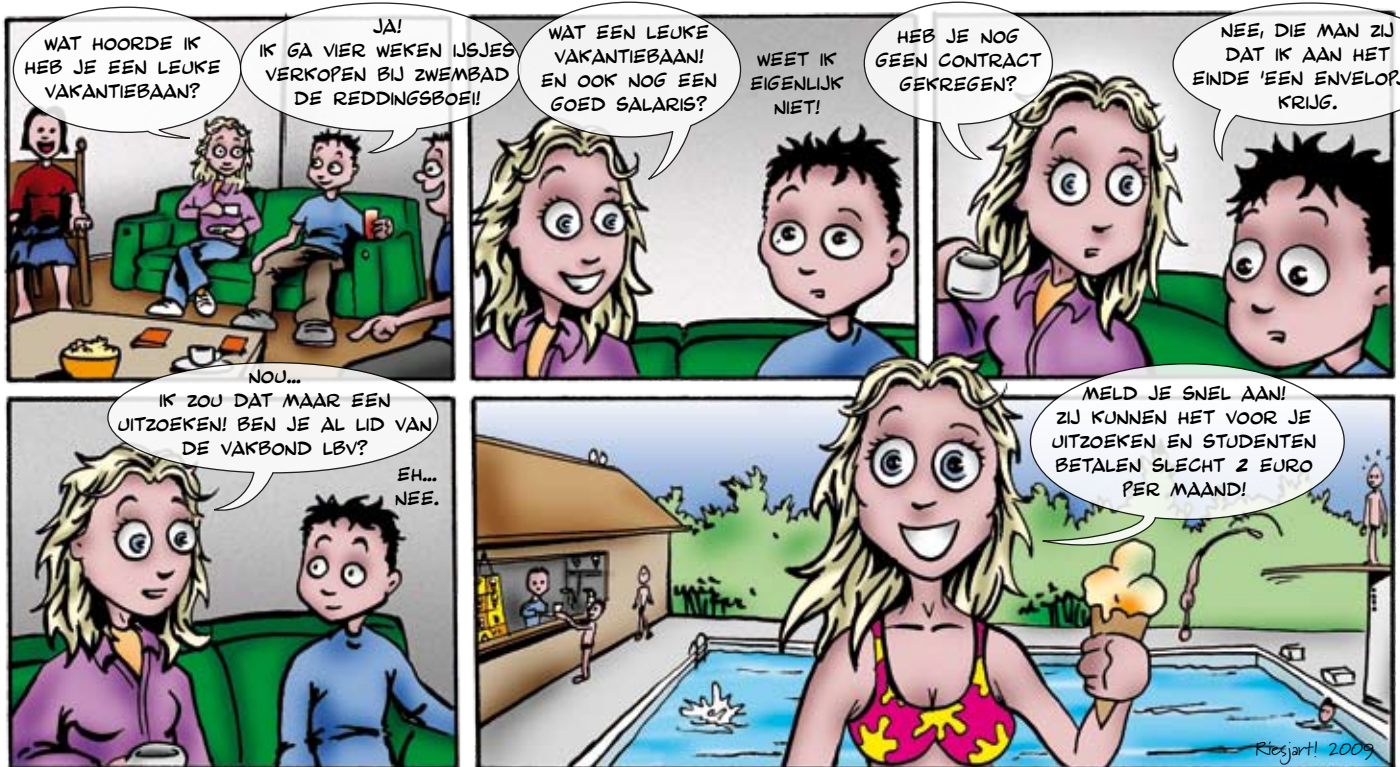
Door de pensioenen niet een wettelijke bescherming toe te kennen, zijn de pensioenen een speelbal geworden van de bankverzekeraars. Ik ben dan ook van mening dat het pensioensysteem op de schop moet en het beste kan worden teruggevormd naar het oude systeem met al zijn garanties. Daarnaast moet ook de bezem door de financiële sector worden gehaald en zou het verstandig zijn dat banken zich weer alleen bezig gaan houden met bankieren en verzekeraars met verzekeren. Want wat wel duidelijk is, is dat een combinatie van die twee niet werkt. Bovendien moeten de toezichhouders vanuit de overheid, De Nederlandse Bank en de Pensioenverzekering Kamer beter hun werk doen. Want het toezicht die zij tot nu toe hebben gehouden, is op zijn zachtst gezegd prutswerk. ■

Jim Stavinga. Bestuurder LBV

Een nieuw avontuur van:

# "Annie en de LBV"

Annie heeft net als iedere werknemer haar vragen of problemen tijdens of met haar werk. Samen met de LBV worden deze allemaal opgelost, zoals ook nu....



## Lid worden?

Wilt u lid worden van de LBV, vul dan onderstaande gegevens in en stuur deze coupon op in een envelop naar: **LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam** (postzegel is niet nodig).

Naam : ..... m/v

Adres : .....

PC/Plaats : .....

Geboortedatum : .....

Telefoon prive : .....

Werkgever : .....

Beroep : .....

Datum : .....

Giro/bankrek.nr. : .....

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.

