



Een periodieke uitgave van uw vakbond.

Landelijke **B**elangen **V**ereniging

LBV visie, 5 - 2009



In deze uitgave:

Commissie Gelijke Behandeling pag.3

Prinsjesdag 2009 pag.4-5

CAO-nieuws pag.6-8

Bezuinigingen op AOW pag.10

Het vrije woord van Harm Groenendijk pag.11

→ Voorwoord

Zoals u zult zien heeft deze versie van de Visie een hoog informatief gehalte. Uiteraard besteden we de nodige aandacht aan Prinsjesdag, maar deze Visie staat ook boordevol CAO-nieuws!

Dit jaar stond Prinsjesdag in het teken van de economische crisis. Over het algemeen was de troonrede van dit jaar niet zo positief en was het vooral een algemene en visionaire troonrede. Het kabinet heeft aangegeven dat de komende tijd onderwerpen worden besproken waar men in voorgaande

jaren de vingers niet aan durfde te branden. Denk aan verplicht langer doorwerken en het eventueel wijzigen van de hypotheekrenteaftrek.

Het kabinet heeft ook aangegeven dat de komende jaren de loonontwikkeling gematigd dient te worden. Na afloop van de troonrede zei minister Bos in een interview dat de sociale partners genoeg dienen te nemen met een verantwoorde loonstijging. Dit is op zich een begrijpelijke uitspraak. Het was alleen jammer dat hij er nog aan toevoegde dat indien men dit niet gaat doen, de regering haar verantwoordelijkheid zal gaan nemen. LBV heeft dit ter kennis aangenomen, maar zal vast blijven houden aan haar lijfspreuk; "Wanneer het bij de werkgever regent, dan dient het bij de werknemer minimaal te druppelen!"

Voor nu wens ik u veel leesplezier!

Annet I 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
Internet : 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.

Commissie Gelijke Behandeling beoordeelt Doorwerk-CAO positief

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft op verzoek van LBV en de Vereniging van Doorwerkgevers een oordeel gegeven over de Doorwerk-CAO.

De Doorwerk-CAO is een maatwerk-CAO die specifiek gericht is op (pre)gepensioneerden. Deze CAO maakt het voor deze werknemers mogelijk om onder eerlijke arbeidsrechtelijke voorwaarden door te werken.

De CGB heeft beoordeeld of de Doorwerk-CAO verboden onderscheid maakt op grond van leeftijd. Het doel van de CAO, te weten: "het bieden van een arbeidsvoorwaardelijk kader aan gepensioneerde werknemers die willen doorwerken en aan werkgevers die deze werknemers in dienst willen houden of nemen", is legitiem. Het strookt volgens de CGB met het belang dat de regering hecht aan het bevorderen van arbeidsdeelname van ouderen en bestrijdt bovendien discriminatie van ouderen bij toegang tot de arbeidsmarkt.

De CGB is van oordeel dat overtuigend is aangevoerd dat werkgevers in de huidige situatie koudwatervrees hebben om gepensioneerde werknemers op wie geen reguliere CAO van toepassing is, in dienst te houden of te nemen. Een CAO als de Doorwerk-CAO is nodig om werkgevers over de streep te trekken. Werkgevers zijn vooral bang voor langdurige ziekte van doorwerkende gepensioneerden in combinatie met ontslagbescherming. Ook is het lastig voor deze werknemers arbeidsongeschiktheids-, bedrijfsongevallen- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekeringen af te sluiten. In de Doorwerk-CAO zijn hiervoor adequate voorzieningen opgenomen.

De CGB heeft daarom geoordeeld dat het aanbieden van de Doorwerk-CAO uitsluitend aan gepensioneerde werknemers objectief gerechtvaardigd is en geen verboden leeftijdsdiscriminatie oplevert.

De CGB is ook gevraagd of het aanbieden van arbeidsvoorwaarden uit de Doorwerk-CAO, die afwijken van de arbeidsvoorwaarden

van jongere collega's in hetzelfde bedrijf, verboden leeftijdsdiscriminatie oplevert. Begrijpelijkerwijs kan de CGB hierover geen algemeen oordeel geven, nu dit afhangt van de situatie per bedrijf. Wel heeft de CGB aangegeven dat als de werknemer in dienst is bij de Doorwerkgever B.V., de uitvoeringsorganisatie van de Doorwerk-CAO, en gedetacheerd wordt, de verschillen in arbeidsvoorwaarden niet aan de inlenende werkgever kunnen worden toegerekend en er geen sprake zal zijn van leeftijdsdiscriminatie. Dat is

opmerkelijk. In eerdere zaken (vergelijking van uitzendkrachten met vaste medewerkers/gemeentelijke oproepkrachten) oordeelde de commissie dat deze groepen met elkaar vergeleken konden worden. De reden hiervan was dat in deze zaken de werkgevers zelf als doelstelling hadden: gelijkstelling van beide groepen. In de onderhavige zaak is daarvan geen sprake nu de Doorwerk-CAO juist beoogt om 65-plussers een aan hun levensfase aangepast arbeidsvoorwaardenpakket aan te bieden dat niet gelijk is aan dat van 65-minners.

De tekst van de volledige uitspraak van de Commissie is gepubliceerd op www.cgb.nl als oordeelnummer 2009-77. ■

“Een CAO als de Doorwerk-CAO is nodig om werkgevers over de streep te trekken.”



Prinsjesdag 2009

Dit jaar was er extra veel belangstelling voor Prinsjesdag in verband met de economische crisis. Nadat de koningin klaar was met de troonrede, kon de conclusie worden getrokken dat Nederland een algemene en visionaire troonrede voorgeschoteld heeft gekregen. Ondanks dat de regeringspartijen veel tijd hebben gehad om met daadkrachtige maatregelen te komen, is men pas van plan om in juni te rapporteren.

Ondanks het feit dat we nog steeds niet precies van het kabinet weten hoe de crisis volledig zal worden bestreden, hebben we een aantal belangrijke maatregelen voor u op een rij gezet.

KOOPKRACHT

Ontwikkeling koopkracht

De koopkracht zal in 2010 gemiddeld licht verslechteren, maar is, als 2009 en 2010 bij elkaar worden genomen, nog positief. Omdat de inflatie onder invloed van de crisis ver is achtergebleven, zijn veel huishoudens er in 2009 in koopkracht aanzienlijk op vooruit gegaan.

WERK EN INKOMEN

Investeren in de arbeidsmarkt (crisismaatregel)

In 2010 wordt 246 miljoen euro geïnvesteerd in de arbeidsmarkt. Hiermee heeft het kabinet een landelijk dekkend netwerk van mobiliteitscentra gerealiseerd, zodat werklozen en werkzoekenden en werkgevers vacatures elkaar zo snel mogelijk kunnen vinden. Ook wordt extra geïnvesteerd in scholing van werknemers die met ontslag worden bedreigd. Er wordt een scholingsbonus geïntroduceerd en er wordt extra ingezet op EVC-trajecten (Erkenning Verworven Competenties).

Deeltijd-WW ook in 2010 (crisismaatregel)

Werkgevers die in 2009 werknemers onder de deeltijd-WW hebben gebracht kunnen, afhankelijk van het percentage werknemers in de deeltijd-WW, ook in 2010 nog gebruik maken van deze regeling. Het kabinet heeft de deeltijd-WW ingevoerd om te voorkomen dat werkgevers nu afscheid moeten nemen van werknemers die ze hard nodig hebben als de economie aantrekt. Voor de deeltijd-WW is in totaal een plafond van 950 miljoen euro beschikbaar gesteld.

WERKZOEKENDEN EN MENSEN MET EEN LAAG INKOMEN

Huisbezoek bij controle uitkering

Uitkeringsinstanties zoals gemeenten, UWV en SVB krijgen vanaf 1 januari 2010 meer mogelijkheden om de informatie te checken die een uitkeringsgerechtigde geeft over zijn levenssituatie. Dit kan onder meer via een huisbezoek. Als een uitkeringsgerechtigde niet meewerkt aan een huisbezoek heeft dit gevolgen voor de uitkering.

WW in plaats van ziekgeld voor zieke werklozen

Zieke werklozen blijven tijdens de gehele ziekteperiode een WW-uitkering ontvangen, totdat de WW rechten zijn verbruikt. Daarmee wordt stapeling van de periode in de Ziektewet en de duur van WW-recht voorkomen. Zieke werklozen hebben nu nog een prikkel om zo lang mogelijk in de Ziektewet te blijven, omdat de ziekteperiode het recht op uitkering - Ziektewet en WW samen - verlengt.

Extra geld voor hulp aan mensen met schulden (crisismaatregel)

Het kabinet trekt 134 miljoen euro extra uit voor hulp aan mensen met schulden in de periode 2009-2011. Met dit geld zijn gemeenten beter in staat problematische schulden van hun inwoners te voorkomen of op te lossen. Onder meer de wachttijd voor schuldhulpverlening zal worden verkort.

Tegemoetkoming ANW-ers en arbeidsongeschikten niet geïndexeerd

De tegemoetkomingen voor ANW-ers en arbeidsongeschikten stijgen in 2010 niet mee met de inflatie. Met andere woorden: deze tegemoetkomingen worden niet geïndexeerd.

JONGEREN

Actieplan jeugdwerkloosheid (crisismaatregel)

Met het 'Actieplan jeugdwerkloosheid' wil het kabinet voorkomen dat jongeren langdurig aan de kant staan zoals in de slechte arbeidsmarkt in de jaren tachtig is gebeurd. Voor de jaren 2009-2011 is hiervoor 250 miljoen euro beschikbaar gesteld. Met dit geld wordt onder meer een programma gestart om jongeren langer op school te houden. Daarnaast zal er extra aandacht zijn voor een betere aansluiting van de vraag van werkgevers naar personeel op de kwaliteiten van jongeren en voor meer leerwerkbanen en stages.

Meer tijdelijke arbeidscontracten jongeren (crisismaatregel)

Met het oog op de economische crisis krijgen werkgevers tijdelijk de mogelijkheid om met jongeren tot 27 jaar langer en vaker een tijdelijk arbeidscontract af te sluiten. Momenteel komt iemand na drie jaar of bij het vierde opeenvolgende tijdelijke arbeidscontract in vaste dienst. Dat wordt na vier jaar en bij het vijfde opeenvolgende arbeidscontract. Jongeren kunnen op deze manier langer aan het werk blijven.

Werkleerrecht voor jongeren (18-27 jaar)

Vanaf 1 juli 2010 geldt het werkleerrecht voor alle jongeren tot 27 jaar met een bijstandsuitkering. Vanaf 1 oktober 2009 geldt dit recht al voor jongeren die zich bij de gemeente melden voor een uitkering. Zij krijgen werk of een leerwerkplek aangeboden. Weigeren ze dit aanbod, dan krijgen ze ook geen uitkering.

Jongeren tot 23 jaar makkelijker in dienst nemen

Werkgevers die jongeren tot 23 jaar in dienst nemen voor werk van geringe omvang worden vrijgesteld van het betalen van premies en loonbelasting. Werkgevers hebben daardoor minder administratieve lasten en arbeidskosten.

Kleine banen jongeren vrijgesteld van werknemersverzekeringen

De kleine banen van jongeren worden per 2010 vrijgesteld van premieheffing voor de werknemersverzekeringen en van de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet. Dat betekent dat het goedkoper wordt om jongeren voor een kleine baan aan te nemen. Daarmee wordt het voor jongeren makkelijker om werkervaring op te doen. Van een kleine baan is sprake ingeval de werknemer jonger is dan 23 jaar en het loon lager is dan een voor die leeftijd voor deze regeling geldende loongrens. Zo geldt voor een 22-jarige bijvoorbeeld een grens van 600 euro per maand. Vanaf 2011 wordt ook de loonbelasting op nul gesteld. Verder is hierdoor sprake van vermindering van administratieve lasten voor het bedrijfsleven en de burgers. ■



CAO nieuws (deel 1)

Principeakkoord NBBU CAO voor Vaste Medewerkers 2009-2011

Tussen LBV en NBBU is op 21 augustus 2009 een akkoord bereikt over de NBBU-CAO voor Vaste Medewerkers. Dit principeakkoord is met een positief stemadvies voorgelegd aan de leden van LBV die als vaste medewerker werkzaam zijn bij een NBBU-uitzendbureau.

De belangrijkste afspraken van het principeakkoord zijn:

De CAO heeft een looptijd van 1 oktober 2009 tot en met 31 december 2011.

Partijen zijn deze afspraken omtrent het loon van de werknemer overeengekomen. De normperiodieken zullen voor een periode van één jaar worden gehalveerd, geldend in de periode van 1 oktober 2009 t/m 1 oktober 2010. De initiële loonstijging per 1 januari 2010 zal 0 procent bedragen. De eindejaarsuitkering over 2010 wordt met 0,5 procent verhoogd tot 2,5 procent.

Er is, in afwijking van het wettelijke periode- en ketensysteem van artikel 7:668a BW, een verruiming overeengekomen. Dit betekent dat er vier opeenvolgende arbeidsovereenkomsten binnen een periode van drie jaar mogen worden aangegaan, voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Het artikel Pensioenregeling wordt aangepast waarbij de huidige beschikbare premie naar beneden zal worden bijgesteld van 8 procent naar 7,2 procent. Dit vanwege gewijzigde fiscale wetgeving die bepaalt dat de maximaal fiscaal toegestane premie 7,2 procent is bij een leeftijd van 21 tot en met 24 jaar. Het percentage werkgeversdeel blijft 4 procent, waardoor het nieuwe percentage werknemersdeel 3,2 procent bedraagt.

Het artikel over scholing is aangepast aan modernere opvattingen ten aanzien van opleiding en ontwikkeling van de werknemer. Er wordt onder meer gedefinieerd wat onder opleiding en ontwikkeling kan worden verstaan, zoals bijvoorbeeld presentaties of trainingen die bijdragen aan de ontwikkeling van de werknemer. Verder is de bepaling over het aangaan van opleidingsafspraken aangepast.

Aan het artikel over ziekte wordt een bepaling toegevoegd over de verantwoordelijkheid voor het ontstaan van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Dit wordt nu tevens gedeeltelijk bij de werknemer zelf neergelegd. Indien de arbeidsongeschiktheid namelijk het gevolg is van eigen schuld of toedoen van de werknemer, hoeft de werkgever de bovenwettelijke



loondoorbetaling niet toe te passen. De wettelijke loondoorbetaling bij ziekte bedraagt 70 procent van het laatstverdiende loon in de eerste 104 weken. Van arbeidsongeschiktheid die is veroorzaakt door eigen schuld of toedoen van de werknemer is bijvoorbeeld sprake als: de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van risicovolle activiteiten en de werknemer naar aanleiding van eerdere blessure(s) veroorzaakt door deze activiteiten, reeds schriftelijk is gewaarschuwd door de werkgever; of, de werknemer vanwege het gebruik van alcohol of verdovende middelen niet in staat is zijn functie uit te oefenen.

Er zal een algemene dispensatiebepaling in de CAO worden opgenomen, waardoor uitzendondernemingen de mogelijkheid krijgen om dispensatie te verkrijgen voor het toepassen van (afwijkende) bedrijfseigen regelingen. Een paritaire commissie zal over de dispensatieverzoeken beslissen.

Er komt één artikel omtrent verplichtingen van de werknemer. Deze zal grotendeels bestaan uit de samenvoeging van het artikel Verplichtingen van de werkgever & het artikel Geheimhoudings- en concurrentiebeding en nevenwerkzaamheden. Daarnaast wordt er een nieuwe bepaling toegevoegd dat de werknemer, indien dit in redelijkheid van hem verwacht mag worden, tijdelijk andere werkzaamheden zal moeten verrichten.

Crisismaatregelen

Onder zeer stringente voorwaarden kunnen uitzendondernemingen die zeer zwaar zijn getroffen door de economische crisis en hiervoor toestemming hebben verkregen van de paritaire commissie gedurende een periode van zes maanden afwijkende CAO-bepalingen toepassen. De onderneming kan één of meerdere van de volgende maatregelen toepassen op het gehele of gedeeltelijke personeelsbestand, gedurende de gehele periode waarover de dispensatie is verleend:

- de werknemer heeft geen recht op ATV, in afwijking van artikel 16 van de CAO;
- met de werknemer kunnen maximaal zes opvolgende arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd worden aangegaan binnen een periode van drie jaar, berekend over de totale dienstbetrekking van de werknemer. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die in het kader van deze maat-

regel tijdens de dispensatieperiode zijn aangegaan, eindigen van rechtswege. Dit in afwijking van artikel 7:668a lid 1 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 12 lid 2 van de CAO;

- de werknemer heeft geen recht op bovenwettelijke vakantiedagen, in afwijking van artikel 26 van de CAO;
- de werknemer heeft geen recht op de volgende toeslagen: overwerk, verschoven uren en waarneming voor hogere functie, in afwijking van de artikelen 22, 23 en 24 van de CAO;
- in geval van overplaatsing naar een lagere functie zal het loon van de werknemer in minimaal twee evenredige stappen in een periode van twee maanden worden afgebouwd, in afwijking van artikel 21 van de CAO;
- de bepaling aangaande de extra vakantiedagen bij het bereiken van de leeftijd vanaf 45 jaar zal niet worden toegepast, in afwijking van artikel 27 van de CAO;
- de loondoorbetalingverplichting voor werknemers die tijdens de dispensatieperiode in dienst treden, zal worden uitgesloten tot een maximumduur van 12 maanden, dit in afwijking van artikel 7:628 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek. Uitsluiting van de loondoorbetalingverplichting betekent dat er geen loon is verschuldigd als er geen werkzaamheden zijn verricht omdat het werk is weggevallen. Bij ziekte van de werknemer heeft de werkgever wel een loondoorbetalingverplichting.

LBV en de NBBU hebben naast de CAO-afspraken een overeenkomst gesloten die alleen is bedoeld voor uitzendondernemingen die zwaar zijn getroffen door de crisis. Deze overeenkomst omvat de bovenstaande crisismaatregelen die enkel mogen worden toegepast door ondernemingen die daartoe een verzoek indienen bij de paritaire commissie en daarbij voldoen aan bepaalde voorwaarden. Daartoe zal een paritaire commissie in het leven worden geroepen, die ook over de verzoeken zal beslissen. Deze uitzendondernemingen mogen dan enkele afwijkende (CAO)-bepalingen toepassen. De overeenkomst heeft een looptijd tot en met 31 december 2010.

CAO nieuws (deel 2)

Principeakkoord CAO voor The Nuance Group (Netherlands) BV 2009-2010

Tussen LBV en The Nuance Group (Netherlands) BV is een principeakkoord overeengekomen.

Dit principeakkoord is middels een referendum ter stemming voorgelegd aan de leden van LBV werkzaam bij The Nuance Group (Netherlands) BV.

De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van één jaar en vier maanden. Dit tijdvak vangt aan op 1 april 2009 en eindigt op 31 juli 2010.
- Het loon van de werknemer, die is ingedeeld in een van de functiegroepen als genoemd in artikel 10 van deze CAO, is tenminste gelijk aan één van de bedragen als genoemd in de betreffende loonschaal in bijlage 1 van deze CAO. Om ervoor te zorgen dat The Nuance Group (Netherlands) BV de huidige economische recessie kan doorstaan zonder dat er gedwongen ontslagen vallen of een beroep moet worden gedaan op de deeltijd-WW-regeling, zijn partijen overeengekomen de lonen voor de komende looptijd van de CAO te bevriezen. Het systeem van de periodieke verhoging blijft gehandhaafd.
- Arbeid verricht door een werknemer die een inkomen geniet boven de maximum loonbijdrage Zorgverzekeringswet (ZVW), alsmede arbeid verricht door in- en verkooppersoneel in de buitendienst wordt niet aangemerkt als overwerk.
- Voor de oproepkrachten wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een uitkering. Deze uitkering bedraagt 9,91 procent (2009/2010) van het bruto uurloon van de oproepkracht. Dit percentage wordt door partijen jaarlijks vastgesteld. De uitbetaling vindt plaats per loonperiode.
- Artikel 26 buitengewoon verlof, eerste lid is uitgebreid met verlof bij verhuizing, waarbij een werknemer bij de verhuizing recht heeft op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende één dag per twee jaren.
- Artikel 30 ouderschapsverlof is zodanig aangepast dat de werknemer in het vervolg recht heeft op een onbetaald verlof van 26 keer het aantal arbeidsuren per week in plaats van 13 keer over een periode van één jaar in plaats van zes maanden.

Behoudens een aantal kleine tekstuele aanpassingen worden de overige CAO-afspraken ongewijzigd voortgezet.

Principeakkoord tussentijdse wijziging van de CAO voor DPA 2007-2011

Tussen LBV en DPA is een principeakkoord bereikt inzake een tussentijdse wijziging van de CAO. Dit principeakkoord is met een positief stemadvies voorgelegd aan de leden van LBV werkzaam bij DPA.

De belangrijkste wijzigingen van de CAO voor DPA 2007-2011 zijn:

- Vanwege de wijziging van de naamstelling van DPA en haar onderdelen worden de preambule en artikel 1 op dit punt aangepast aan de huidige tenaamstelling van DPA en haar onderdelen op wie deze CAO van toepassing wordt geacht.
- Artikel 6 (verplichtingen van de interim-professional) wordt uitgebreid met een extra lid inzake nevenwerkzaamheden van de interim-professional.
- Artikel 8 (arbeidsovereenkomst) wordt aangepast waarbij de totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van 3 elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten maximaal 36 maanden bedraagt. Onderbrekingen met een maximum van 3 maanden worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, meegeteld. Lid 3 sub c komt te vervallen. In plaats hiervan treedt het normale periode- en ketensysteem in werking waarbij een interim-professional na een keten van 3 elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten gedurende een periode van maximaal 36 maanden recht krijgt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Onderbrekingen tussen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een maximum van 3 maanden worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, meegeteld.
- Artikel 12 (loon & Loonspecificatie) wordt aangepast waarbij Functiegroep D wordt geschrapt, de basisloonsverhoging over de periode 1 april 2009 tot en met 31 maart 2010 0 procent bedraagt. Daarnaast zijn CAO-partijen overeenge-

komen dat het huidige overzicht van de functies niet meer voldoet. CAO-partijen zullen tijdens de looptijd van deze CAO het functiegebouw opnieuw vaststellen op basis van nieuwe functiebeschrijvingen, functiewaardering en salarisschalen.

- Aan artikel 20 (buitengewoon verlof) wordt verlof bij verhuizing toegevoegd, waarbij de interim-professional recht krijgt op buitengewoon verlof bij verhuizing met een maximum van 1 dag per 2 kalenderjaren.
- De CAO wordt uitgebreid met een nieuw artikel 23 (langdurend zorgverlof). Deze wettelijke verlofvorm ontbrak nog in de CAO voor DPA. Middels dit langdurend zorgverlof heeft de interim-professional in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Dit recht biedt de interim-professional, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald verlof van maximaal zes keer het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
- Artikel 26 (ouderschapsverlof) wordt aangepast, waarbij de interim-professional als de arbeidsovereenkomst tenminste één jaar heeft voortgeduurd, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht heeft op het wettelijk ouderschapsverlof. Dit recht biedt de interim-professional, verdeeld over een periode van één jaar, een onbetaald verlof van 26 keer het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
- Artikel 32 (pensioen) wordt aangepast waarbij de interim-professional met een arbeidsovereenkomst voor de duur van een project bij aanvang van het dienstverband automatisch deelneemt aan de StiPP-Basis-regeling.

Fusie SwetsODV Groep BV en Oceanwide Inland Shipping

Humares, de moedermaatschappij van Oceanwide Inland Shipping, neemt een minderheidsbelang in SwetsODV Groep B.V. Oceanwide Inland Shipping zal worden ingebracht in SwetsODV en zal onder de naam SwetsODV Inland Shipping gaan opereren. Het kantoorpersoneel van Oceanwide Inland Shipping in Vlissingen en in Poznan (Polen) wordt overgenomen door SwetsODV. ■



uw

Bezuinigingen op AOW

Er komen harde ingrepen in de sociale zekerheid. Het kabinet heeft bekendgemaakt dat er bezuinigd gaat worden op de partnertoeslag in de AOW en op de korting op de AOW-uitkering voor Nederlanders in het buitenland.

Met ingang van 2011 komen mensen die dan de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en van wie de partner jonger is dan 55 jaar, niet meer in aanmerking voor partnertoeslag. Deze maatregel loopt vooruit op de volledige afschaffing van deze toeslag voor nieuwe AOW-gerechtigden vanaf 2015. Voor de partnertoeslag geldt nu nog geen leeftijdsgrens.

Het kabinet vindt dat partners jonger dan 55 jaar in hun eigen inkomen moeten voorzien. De partnertoeslag geldt nu nog voor jongere partners van AOW-ers die geen of een klein eigen inkomen hebben. Het kabinet trekt tot en met 2014 in totaal 100 miljoen euro uit om huishoudens met alleen een inkomen uit AOW te ontzien. De hoogte van de toeslag is per individu bepaald. De AOW-partnertoeslag gaat 6 procent omlaag. Voorkomen zal worden dat mensen door deze verlaging een inkomen krijgen dat minder is dan de bijstand.

Tegemoetkoming AOW

De AOW-tegemoetkoming zal worden verlaagd met 26 euro per jaar. Om de koopkracht van AOW-gerechtigden op peil te houden wordt tegelijkertijd de ouderenkorting (een korting op te betalen belasting) met 10 euro verhoogd. De tegemoetkoming voor AOW-ers, ANW-ers en arbeidsongeschikten stijgen in 2010 niet mee met de inflatie. Met andere woorden: deze tegemoetkomingen worden dus niet geïndexeerd. ■

Het vrije woord van Harm Groenendijk: Langer doorwerken om hypotheek- renteaftrek te behouden?

Al geruime tijd woedt de discussie over het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 naar 67 of ouder. In het voorjaarsoverleg van maart 2009 heeft het kabinet het besluit genomen om de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen naar minimaal 67. Voor de buitenwereld werd er een zogenaamde opening gehouden. De inzet: als de sociale partners in de SER (Sociaal Economische Raad) met tegenvoorstellen kwamen die per jaar 4 miljard euro zouden opleveren, werd de pensioengerechtigde leeftijd op 65 jaar gehandhaafd.

De hele discussie over de pensioengerechtigde leeftijd is enkele jaren geleden begonnen. Toen werd er met rapporten geschermd dat de aanstaande vergrijzing van Nederland tot onhoudbare premiedruk bij de toekomstige werkende bevolking zou leiden. Enkele jaren geleden bracht dit zoveel beroering dat niemand het politiek haalbaar leek om de AOW leeftijd te verhogen. Met de komst van de kredietcrisis zag de huidige regering het pad vrij om een toekomstige bezuiniging op de AOW betalingen te realiseren. Wetende dat de sociale partners tot op het bot verdeeld zijn, deed zij de oekaze en legde de hete aardappel in het nest van de vakbonden die in de SER zitting hebben.

Nu is het zo dat de uitkering van AOW wordt betaald uit geïnde AOW premie die iedere werkende Nederlander betaalt, de algemene middelen dus die alle belastingbetalers opbrengen. Om in de toekomst de AOW te kunnen blijven betalen dient de opbrengst van deze premies en belastingen verhoogd te worden. Alleen de AOW premie verhogen zal ongetwijfeld leiden tot onrust en kiezersverlies dus geen enkele politieke partij durft dat aan. Ditzelfde geldt voor een belastingverhoging. U moet weten: ons belastingstelsel is nogal complex. Het hangt aan elkaar van allerlei toeslagen en aftrekposten die de verschillende politieke stromingen in de loop der jaren als een lappendeken aan elkaar hebben geknutseld. Ik spreek hier nadrukkelijk over knutselen omdat het duidelijk geen vakwerk is. Om een vergelijking van vakwerk te noemen: een chirurg zal bij een beenamputatie datgene weghalen wat vanuit zijn vakvisie nodig is en niet alleen de kleine teen.

**“53% van de
woningen in Nederland
is eigendom en
vrijwel allen zijn
bezwaard met een of
meerdere hypotheek.”**

Een van de aftrekposten van de belasting is de hypotheekrenteaftrek. In Nederland een politiek heilig huisje. 53% van de woningen in Nederland is eigendom en vrijwel allen zijn bezwaard met een of meerdere hypotheek. Veel van die hypotheekrenten zijn zodanig afgesloten dat weinig tot niets wordt afgelost en de renteaftrek maximaal wordt uitgemolken. Met

name die belastingbetaler die een groot deel van zijn inkomen in de hoogste schijf heeft, profiteert hiervan naar rato meer. Per jaar delft de belasting een inkomstenverlies door de hypotheekrente van 13,3 miljard euro. Afschaffen van de hypotheekrente levert dus direct al 3 keer meer per jaar op dan nodig om de AOW op 65 jaar te houden. Nu is het zo dat een groot deel van de mensen de rentesubsidie nodig heeft om in leven te blijven. Echter

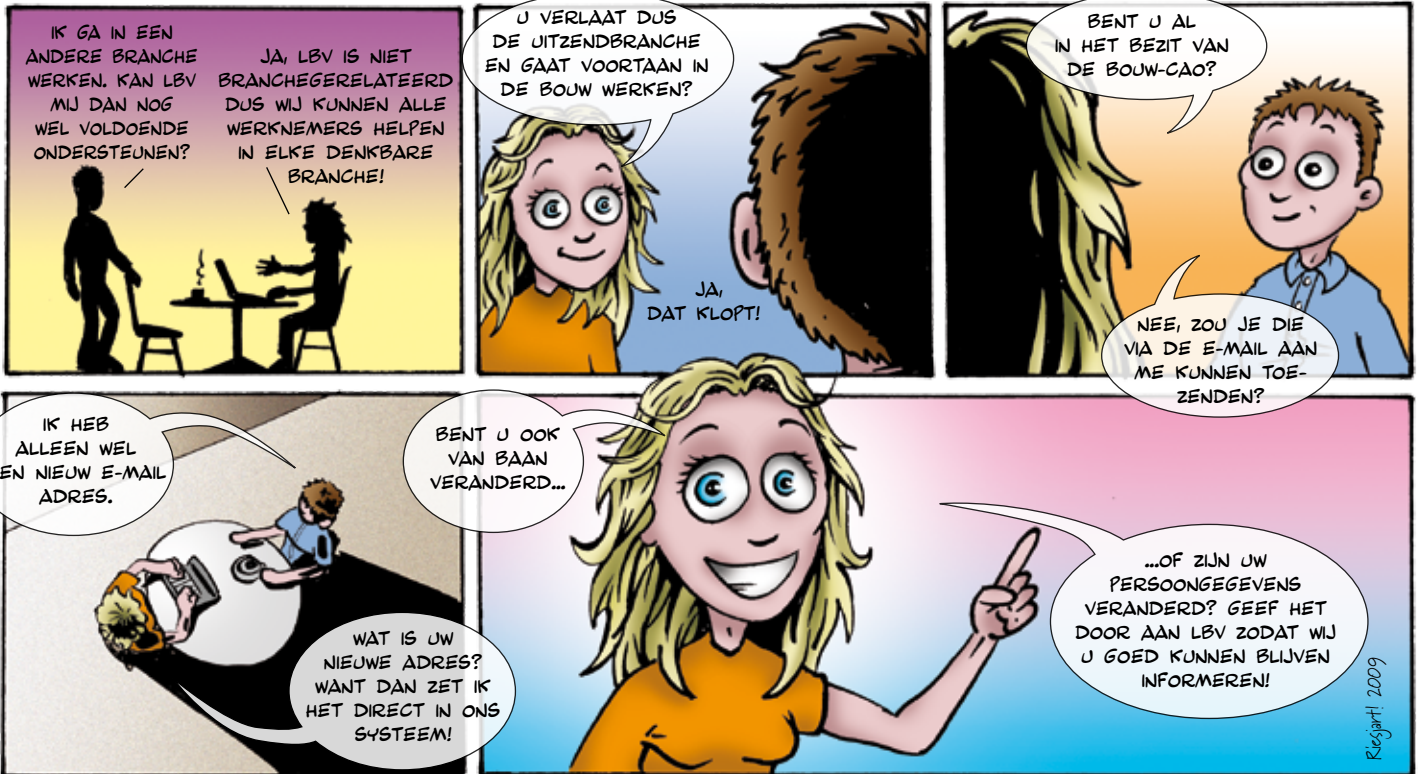
het is onverteerbaar dat men later met pensioen moet gaan omdat zo'n 20% van de huizenbezitters de rentesubsidie niet kan missen. Het zou verstandiger zijn om alle aftrekposten en subsidies te schrappen, dus ook huurtoeslag, zorgtoeslag en kinderbijslag, en een lager belastingtarief in te voeren voor de eerste schijf. Hiermee sla je meer vliegen in een klap en houd je de koopkracht op pijl. Sterker nog: aan de onderkant van de samenleving stijgt die zelfs, en hoeft er niet aan de pensioengerechtigde leeftijd gesleuteld te worden.

Ander voordeel van deze maatregel is dat de speculatie uit de huizenmarkt gehaald wordt en de hypotheekmarkt weer een basale kredietmarkt wordt die alleen gebruikt wordt voor het afbetalen van een huis en niet het najagen van geldelijk gewin. ■

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.

