

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

Een periodieke uitgave van vakbond LBV Landelijke Belangen Vereniging

VISIE 1 2021

UITGAVE
MRT.



ZORGWERKERS HEBBEN RECHT OP ZORGBONUS

WAARDERING VAN HET KABINET

LBV.NL



IN DEZE VISIE:

De transitie-
vergoeding

04

Pensioenpremie
schilders omhoog

07

Zorgbonus voor
zorgmedewerkers

09

Op weg naar een
nieuwe cao

10

Perspectief
op werk

15



LEER BETER VRAGEN

PERSPECTIEF
OP WERK

COLOFON

LBV visie is een periodieke uitgave voor leden en relaties.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam
T 088 - 2663000

lbv@lbv.nl
www.lbv.nl

Redactie
Romana Stigter

Ontwerp en vormgeving
Ratio Design, Haarlem

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.

VOORWOORD

De rasoptimist, naïeveling of blij gek

LBV is ontzettend nuchter en ambitieus. Een echte rasoptimist, die dol is op keihard werken. Ik ben dan ook apetrots wat wij voor onze leden betekenen, helemaal in de huidige coronacrisis. Nederland heeft ons nodig!

Veel van onze leden zijn overigens ook een rasoptimist en dan maakt mij als voorzitter erg blij. We moeten immers juist nu voor elkaar opkomen en dat lukt. Positief zijn en blijven blijkt een aanstekelijke werking te hebben. Jij neemt elke hindernis en komt nooit een beer op de weg tegen. Jij ziet altijd overal een uitdaging in en geeft overal een positieve draai aan, zelfs als menig ander het al lang heeft opgegeven. De rasoptimist, sommigen noemen ze ook wel de naïeveling of de blij gek, laat zich nooit uit het veld slaan. Dát is een lid van LBV.

Het coronavirus COVID-19 heeft een grote invloed op ons allemaal! Ik weet niet wat de (nabije) toekomst jou en ons gaat brengen, maar we moeten helaas accepteren dat we niet alles in de hand hebben. De kracht van elkaar optimaal benutten maakt het verschil! Niet alleen jij of ik, maar wij samen. Chapeau!

You never walk alone

Voor nu wil ik ook het gezinslidmaatschap extra onder jouw aandacht brengen. Lid worden van LBV is sowieso een



slimme keuze. Nog slimmer zou zijn je te verzekeren van onze menselijke en deskundige hulp en ondersteuning door met het hele gezin lid te worden. Met 25 procent gezinskorting kan dat als werkende al vanaf 15 euro per maand. Kinderen tot en met 18 jaar liften gratis mee in het gezinslidmaatschap. Wil je meer informatie? Bel dan gerust eens naar 088 - 266 3000. LBV staat altijd voor je klaar!

In deze NIEUWE VISIE ook dit keer weer een interessant en gevarieerd aanbod van nieuws, informatieve onderwerpen en een eigen(wijze) en soms zelfs brutale mening zoals je dat van ons gewend bent. Pas goed op jezelf en blijf gezond!

Ger IJzermans
voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

De transitievergoeding in 2021

Ben jij ook benieuwd of jij ook recht op hebt op een transitievergoeding?

05

Hellende Daken

Een goed of nog beter opgeleid vakman telt voor twee!

06

Even voorstellen

Sanne Broskij en Ramona Jelier

07

Pensioenpremie BPF Schilders omhoog

Door de huidige economische omstandigheden

08

Reminder aangifte inkomstenbelasting

Lees alles over hoe wij jouw aangifte tijdens corona alsnog kunnen indienen

09

Zorgbonus

Alle zorgmedewerkers hebben recht op een zorgbonus

10

Op weg naar een nieuwe cao in de uitzendsector

ABU en NBBU houden de boot af

14

Kort CAO Nieuws

Over CAO's en onderhandelingen

15

Perspectief op werk

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

DE TRANSITIE-VERGOEDING IN 2021



De maximale transitievergoeding is in 2021 met 1,4 procent gestegen naar 84.000 euro. Op grond van artikel 7:673 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek wordt de hoogte van het bedrag van de maximale transitievergoeding jaarlijks, met ingang van 1 januari, bij ministeriële regeling gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de marktcontractlonen. In de Macro-Economische Verkenningen (MEV) is deze ontwikkeling van de marktcontractlonen voor het komende jaar geraamd. Daarbij wordt het bedrag afgerond op het naaste veelvoud van 1.000 euro.

Recht op een transitievergoeding heeft de werknemer sinds 1 januari 2020 vanaf de eerste werkdag als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Met ingang van 1 januari 2021 is het bedrag gewijzigd van 83.000 naar 84.000 euro. Als het bruto jaarloon hoger is dan 84.000 euro, geldt maximaal een bruto jaarloon.

De werknemer heeft vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. Ook als de werkgever de werknemer in de proeftijd ontslaat. De berekening van de transitievergoeding gaat als volgt:

- de werknemer krijgt een derde deel van het maandloon per heel dienstjaar vanaf de eerste werkdag;
- de transitievergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt voor elke dag, week, maand naar rato berekend. Dit geldt ook indien de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.

Vervangende voorziening

In een cao kan worden vastgelegd dat een ontslagen werknemer een vervangende voorziening krijgt in plaats van een transitievergoeding. Sinds 1 januari 2020 kan dit alleen nog maar bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. Ook hoeft de vervangende voorziening niet meer gelijkwaardig te

zijn aan de wettelijke transitievergoeding. De voorziening moet wel bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken. Of uit een redelijke financiële vergoeding. Een combinatie van beide kan ook.

Ziekte en vergoeding

Als een werknemer ziek was voordat hij werd ontslagen of op het moment van het ontslag, heeft dit geen gevolgen voor de arbeidsduur. En ook niet voor de hoogte van het basis bruto maandloon. Bij de berekening van de transitievergoeding is het brutoloon het uitgangspunt. Dit is het brutoloon dat in het contract is afgesproken. Het loon kan lager zijn geweest door bijvoorbeeld ziekte of verlof. Dit heeft geen invloed op het voor de werknemer geldende brutoloon. Is het loon lager door ziekte of verlof? Dan wordt de vergoeding berekend op basis van het loon dat de werknemer had verdiend wanneer hij niet ziek was of niet met verlof was geweest.

Aftrek scholingskosten

Kosten van bijvoorbeeld outplacement of scholing zijn aftrekbaar van de transitievergoeding. Of kosten die de werkgever heeft, omdat een langere opzegtermijn wordt gehanteerd en de werknemer gedurende deze periode is vrijgesteld van werk. Deze kosten moeten zijn gemaakt met het oog op het ontslag en in overleg met de werknemer. Heeft de werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst kosten gemaakt om de inzetbaarheid binnen of buiten de organisatie te bevorderen, dan kunnen ook deze kosten in overleg met de werknemer in mindering worden gebracht. Ook inzetbaarheidskosten die zijn gericht op een andere functie bij een andere werkgever, of op een andere functie bij de eigen onderneming van de werkgever kunnen op de transitievergoeding in mindering worden gebracht.

Benieuwd of jij recht hebt op een transitievergoeding? Bel dan naar 088-266 3000 en spreek direct met een jurist van LBV!

HELLENDE DAKEN



LBV heeft in samenwerking met de Gebouwschil Nederland (pannedekkers), Vakfederatie Rietdekkers en de Vereniging van Leidekkers in Nederland in de sector Hellende Daken de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Hellende Daken (OOHD) opgericht. OOHD heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren of subsidiëren van onder meer het verrichten van scholingsactiviteiten, het bevorderen en stimuleren van de opleiding van jongeren en het waarborgen, bevorderen, ontwikkelen en verzorgen van bijscholing.

Om deze doelstellingen te kunnen bereiken zijn werkgevers, die onder de werkingssfeer van de CAO voor Hellende Daken vallen, aan OOHD een verplichte premiebijdrage verschuldigd in de vorm van een percentage van de kwantificeerbare bruto loonsom. Voor 2021 is de verplichte premiebijdrage vastgesteld op 1 procent.

OOHD Academy

OOHD biedt via de OOHD Academy aan werknemers gratis opleidingen aan die bekostigd worden uit de verplichte premiebijdrage van werkgevers. Iedere werknemer kan gebruik maken van dit leerportaal dat speciaal voor de sector Hellende Daken is gemaakt. De OOHD Academy is dé plek waar je e-learning kunt maken of je kunt inschrijven voor een training. In een digitale leeromgeving maak je een persoonlijk profiel aan. Met dit profiel krijg je een overzicht te zien van de beschikbare e-learning, trainingen en (behaalde) certificaten. Een groot voordeel van deze digitale leeromgeving is dat een e-learning op ieder gewenst moment van de dag gemaakt kan worden.

Opleidingsvoucher

OOHD Academy geeft subsidie voor een breed en gevarieerd pakket aan opleidingen en cursussen die

specifiek zijn afgestemd op de werkzaamheden in de sector Hellende Daken. Werkgevers kunnen de subsidie aanvragen bij OOHD. Om de totstandkoming van de CAO voor Hellende Daken te kunnen financieren is destijds aan de werkgevers van het eerste uur om een vrijwillige financiële bijdrage gevraagd, met de toezegging dat de bijdrage op een later moment verzilverd kan worden. Goed gedrag wordt beloond!

Begin 2018 hebben de werkgevers, die de vrijwillige financiële bijdrage in 2012 hebben voldaan, als dank een opleidingsvoucher ontvangen. De waarde van deze voucher is afhankelijk van de hoogte van de destijds vrijwillige financiële bijdrage. Dit bedrag kan worden aangewend voor het bekostigen van de opleidingen en cursussen die door de OOHD Academy worden aangeboden. Veel werkgevers hebben echter nog geen of nog maar deels gebruik gemaakt van deze voucher. De voucher heeft een geldigheid tot en met 31 december 2021. Wijs dus je werkgever op een eventueel nog openstaand saldo van de opleidingsvoucher én doe er je voordeel mee door een verzoek bij je werkgever in te dienen om een opleiding of een cursus te volgen. Een goed of nog beter opgeleid vakman telt voor twee!

EVEN VOORSTELLEN

SANNE BROSKIJ

JURIDISCH MEDEWERKSTER



Ik ben Sanne Broskij, 23 jaar en woonachtig in Hellevoetsluis. Sinds januari 2021 ben ik met veel plezier werkzaam bij de afdeling Juridische Dienst. Na te zijn afgestudeerd aan de Erasmus Universiteit Rotterdam werd het tijd om mijn opgedane kennis in de praktijk te gaan gebruiken. Het persoonlijke contact met leden en het assisteren bij geschillen, leden écht kunnen helpen, maakt mijn werk erg dankbaar en waardevol. Het sociale en juridische aspect van dit werk gaan hier echt hand in hand. Dagelijks sta ik leden te woord bij de meest uiteenlopende vragen, waarnaast ik ook dossiers oppak en afhandel. Dit alles doen we met veel persoonlijke aandacht voor de belangen van onze leden.

Mijn werk hier is breed en gevarieerd en dat maakt dat geen dag hetzelfde is. Binnen LBV is het team daarnaast zo hecht en enthousiast dat ik al vanaf de eerste dag weet dat ik hier op mijn plek zit.

Wat het team hier zo bijzonder maakt is de passie die wij hebben voor ons werk. Elke dag weer zie ik de inzet en de zorg die we dragen voor onze leden. Opkomen voor de belangen van werknemers is onveranderd belangrijk, vooral nu, en dat maakt dit werk zo waardevol. Mijn affiniteit met het arbeidsrecht komt hier uitstekend van pas en ik krijg volop de ruimte om mijzelf en mijn vaardigheden verder te ontwikkelen. Ik kijk er dan ook naar uit om binnen dit gezellige team door te groeien en leden te helpen.



EVEN VOORSTELLEN

RAMONA JELIER

JURIDISCH MEDEWERKSTER

Mijn naam is Ramona Jelier, 22 jaar en sinds 1 februari ben ik werkzaam op de afdeling Juridische Dienst bij Vakbond LBV. Voordat ik bij LBV terecht kwam, was ik werkzaam bij een autoverhuurbedrijf. Een hele andere branche. Echter vond ik het Nederlands recht altijd al een interessant vakgebied, en dan voornamelijk de specialisatie in het arbeidsrecht. Om deze reden ben ik begin 2020 begonnen met een thuisstudie HBO Sociaal Juridische Dienstverlening en was de stap om te solliciteren bij LBV voor mij een logische keuze!

Ik vind het belangrijk om wat voor mensen te betekenen, hun vragen te beantwoorden en daarmee te helpen en advies te geven. Dit is ook terug te vinden bij LBV. LBV komt op voor de belangen van werkenden, zelfstandigen, werkzoekenden en mensen die hun hele leven hebben gewerkt. Dit sprak mij zo erg aan, dat toen ik de vacature zag ik het direct wist: hier wil ik werken! Vanaf de eerste dag voel ik mij al onderdeel van dit hechte en leuke team. Wij zijn meer dan een vakbond en dat laten wij graag aan onze leden zien.

PENSIOENPREMIE BPF SCHILDERS OMHOOG

Het Bedrijfstakpensioenfonds (BPF) Schilders heeft, in overleg met de werkgevers- en de werknemersorganisaties, besloten om de premie voor de (ouderdoms-) pensioenregeling te verhogen met 4,9 procent. Doordat de inkoopregeling met ingang van 1 januari 2021 komt te vervallen, valt de uiteindelijke pensioenpremie voor 2021 iets lager uit: 30,1 procent.

Pensioenopbouw van iedereen in stand houden

Het opbouwen van pensioen is duurder geworden vanwege de (huidige) economische omstandigheden. Daarnaast moet BPF Schilders rekenen met een zeer lage rente en lager verwachte rendementen. Om de pensioenopbouw van iedereen in de sector Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijven (SAG) in stand te houden, zijn maatregelen nodig. Daarom heeft BPF Schilders in 2021 de pensioenpremie verhoogd van 25,2 naar 30,1 procent. Om aan zoveel mogelijk werkgevers en werknemers duidelijkheid te kunnen

geven, is deze pensioenpremie in principe vastgesteld tot en met 2025. De pensioenpremie komt voor de helft ten laste van de werkgever en voor de helft ten laste van jou als werknemer.

Kosten premie inkoopregeling vervallen

Tegelijkertijd komt de inkoopregeling per 31 december 2020 te vervallen. Deze premie van 7,69 procent, waarvan de helft ten laste van de werkgever en voor de helft ten laste van jou als werknemer kwam, wordt in 2021 niet meer in rekening gebracht. Door het vervallen van de premie voor de inkoopregeling van 7,69 procent zal het verschil van de stijging van de pensioenpremie voor jouw nettoloon gering zijn.

ANW-vangnetregeling BPF schilders

Vele werknemers in de sector SAG hebben een ANW-vangnetregeling bij BPF Schilders afgesloten. De ANW-vangnetregeling is een aanvulling op het partnerpensioen voor de partner van de werknemer, mocht die

werknemer komen te overlijden. Recentelijk zijn deze werknemers door BPF Schilders geïnformeerd over een premieverhoging in 2021.

Oorzaak premieverhoging ANW-vangnetregeling

De belangrijkste redenen voor de stijging van de ANW-vangnetpremie zijn de gedaalde rente en dat meer schilders overlijden voor hun pensioengerechtigde leeftijd dan eerder werd geschat. Daardoor verwacht BPF Schilders dat er in 2021 meer nieuwe ANW-vangnetuitkeringen uitgekeerd moeten worden. De ANW-vangnetpremie wordt op dezelfde manier berekend als de pensioenpremie. Doordat de rente is gedaald wordt de pensioenpremie hoger en daarmee ook de premie voor de ANW-vangnetregeling. Daarnaast is het verzekerd bedrag verhoogd met 2,25 procent loonstijging in 2020.

Indien je nog vragen hebt over de verhoging van jouw pensioen en de ANW-vangnetregeling, bel dan gerust met 088-266 3000. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 8.30 uur tot 17.30 uur.

REMINDER AANGIFTE INKOMSTEN- BELASTING



Heb jij ook stress als de “beruchte” blauwe envelop van de Belastingdienst weer op de (digitale) deurmat valt? Je bent niet de enige. De Belastingdienst roept zo’n 8 miljoen Nederlanders op de aangifte voor de inkomstenbelasting over 2020 vóór 1 mei van dit jaar in te dienen. En voor de meeste mensen zal dit geen favoriete bezigheid zijn. LBV staat natuurlijk klaar om jouw aangifte tot in het kleinste detail te mogen verzorgen!

DE BELASTINGDIENST ROEPT ZO’N 8 MILJOEN NEDERLANDERS OP

Dit jaar vult LBV voor haar leden tot en met 30 april de aangifte voor de inkomstenbelasting over 2020 in zonder bijkomende kosten. Inmiddels verzorgt LBV al 51 jaar de aangifte voor de inkomstenbelasting voor haar leden. Op 1 maart 2021 zijn we weer start gegaan! Alle leden hebben daar begin februari een uitnodiging over ontvangen. Daarom deze reminder!

De gegevens voor jouw aangifte voor de inkomstenbelasting over 2020 worden zowel digitaal (per e-mailbericht) als per post verzameld. Vanwege het coronavirus COVID-19 is het maken van een fysieke

afpraak om jouw aangifte in te laten vullen in principe niet mogelijk. Hiervan wijken wij in april alleen af in overleg én wanneer de richtlijnen en voorschriften van de overheid gehandhaafd kunnen worden!

Stukken per e-mail en per post

Leden kunnen hun stukken digitaal (per e-mailbericht) indienen. Bij voorkeur in een bijlage naar: belastingservice@lbv.nl. Nadat de aangifte is ingevuld en verzonden naar de Belastingdienst, wordt de uitkomst van de aangifte eveneens per e-mailbericht verzonden.

Leden kunnen hun stukken per post opsturen naar LBV. Bij voorkeur kopieën. Alle per post ontvangen stukken worden, nadat de aangifte ingevuld en is verzonden naar de Belastingdienst, vanwege de AVG-richtlijnen vernietigd. De uitkomst van de aangifte wordt per e-mailbericht verzonden.

De checklist voor het verzamelen van de gegevens voor de aangifte inkomstenbelasting over 2020 is terug te vinden op de website van LBV, te weten: www.lbv.nl. Heb je vragen, bel dan gerust naar 088-266 300 en vraag naar Dursun Koker.

ZORGBONUS

De uitbraak van het coronavirus COVID-19 heeft ingrijpende gevolgen (gehad). Zorgwerkers in de sector Zorg en Welzijn, zoals verpleegkundigen en schoonmakers, hebben een uitzonderlijke prestatie moeten leveren en leveren die nog! Het kabinet wil hiervoor graag zijn waardering uitspreken met een zorgbonus van 1.000 euro netto.

Zorgaanbieders konden als werkgever of opdrachtgever van derden (ZZP'ers en uitzendkrachten) voor deze zorgwerkers een zorgbonus aanvragen. Dit kon als de zorgaanbieder van mening was dat een zorgwerker ten tijde van de uitbraak van het virus een uitzonderlijke prestatie heeft geleverd. Naast een subsidie van 1.000 euro (per werknemer) ontvangt de werkgever ook een bedrag waarmee de belasting kan worden voldaan. Zo kan de bonus aan de zorgwerkers netto worden uitgekeerd.

LBV roept haar leden in alle zorgsectoren op om zich te melden als hun werkgever of opdrachtgever de bonus niet heeft aangevraagd. Deze werkgevers of opdrachtgevers zullen door LBV worden aangesproken en die dienen er dan ook rekening mee te houden dat er (juridische) actie volgt indien blijkt dat de bonus onterecht (nog) niet is aangevraagd.

Argumenten dat het aanvragen van de bonus te ingewikkeld of teveel rompslomp is, tellen voor ons niet. De bonus dient te worden aangevraagd voor iedereen die daar maar enigszins recht op zou kunnen hebben. Het kan niet zo zijn dat deze bonus lukraak bij sommige zorgwerkers terecht komt en bij anderen niet, terwijl ze er wel recht op hebben.

Signalen

Uit de signalen die LBV van haar leden ontvangt, blijkt dat er werkgevers zijn die zelfs voor niemand de bonus hebben aangevraagd. Er zijn ook werkgevers die geen bonus voor ZZP'ers en uitzendkrachten aanvragen, omdat dat 'teveel

gedoe' zou zijn. En dan is er nog een categorie werkgevers die de lijst van functies van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport verkeerd uitlegt. Dat laatste kan betekenen dat bijvoorbeeld werknemers van een technische dienst, die keihard hebben gewerkt om triagetenten te bouwen, afdelingen tot COVID-eenheden hebben omgevormd en hele zorginstellingen klaar hebben gemaakt voor de eerste golf, geen bonus zouden ontvangen.

LBV staat nog steeds voor het standpunt dat de zorgbonus ruimhartig dient te worden uitgekeerd en prijst de werkgevers die de zorgbonus voor al hun werknemers hebben aangevraagd, net als werkgevers die de zorgbonus al uit eigen zak voorgeschooten hebben.

Oproep

Ben je werkzaam in de zorg, voldoe je aan de voorwaarden en heb jij van je werkgever of opdrachtgever vernomen dat zij geen zorgbonus voor jou gaan aanvragen? Dan roept LBV jou op je te melden door te bellen naar: 088-266 3000. De juristen van LBV zullen dan samen met jou beoordelen of de werkgever gedwongen kan worden tot het aanvragen en betalen van de zorgbonus.

OP WEG

NAAR EEN NIEUWE CAO IN DE UITZENDSECTOR

Al bijna een jaar zijn vakbonden LBV, FNV, CNV en De Unie en werkgeversorganisaties NBBU en ABU met elkaar in gesprek over de nieuwe cao in de uitzendsector. Tot echte onderhandelingen is het nog niet gekomen. Wel hebben partijen de (conventionele) voorstellenbrieven met elkaar gedeeld, waarbij LBV samen met FNV, CNV en De Unie een aantal gezamenlijke voorstellen hebben gedaan.

In deze voorstellen wordt door LBV geredeneerd vanuit de visie dat uitzendwerk is bedoeld voor de opvang van tijdelijk werk, waarvan ook vaststaat dat het (echt) tijdelijk is! Uitzendwerk is dus niet bedoeld voor een flexibele schil waarin structureel werk wordt verricht. Om dat te bereiken stelt LBV voor om de huidige fasesystematiek in te ruilen voor drie vormen van uitzendovereenkomsten met daaraan gekoppelde routes van spelregels en aanvullende arbeidsvoorwaarden.

Uitzendovereenkomst met een uitzendbeding

Een uitzendkracht kan maximaal zes maanden op basis van een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding werken, ongeacht de hoeveelheid uitzendwerkgevers. Er is geen sprake van uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting. Deze uitzendovereenkomst eindigt door het (volledig) wegvallen van het werk bij de opdrachtgever van rechtswege of omdat de uitzendkracht deze om welke reden dan ook zelf beëindigt. De periode waarin gewerkt is met uitzendbeding telt mee in de ketentelling. Alle weken tellen hierbij mee, dus ook bij ziekte en vakantie.

Uitzendovereenkomst voor een bepaalde tijd

De uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd duurt maximaal drie jaar of drie overeenkomsten voor bepaalde tijd.

Er is geen sprake van uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting. De telling van de duur en het aantal overeenkomsten loopt door ongeacht wie de uitzendwerkgever is.

Bij zowel een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding als een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd kan er sprake zijn van een oproepovereenkomst, niet zijnde een nulurenovereenkomst, waarvoor de wettelijke regels onverkort gelden of een overeenkomst met gegarandeerde uren. Een oproepovereenkomst dient gebaseerd te zijn op de reëel te verwachten uren met een redelijke marge, zodat er een grote mate van inkomenszekerheid is. De daadwerkelijk gewerkte uren worden afgerekend. Er wordt niet afgeweken van de wettelijke oproep- en betalingsverplichtingen.

Uitzendovereenkomst voor een onbepaalde tijd

De uitzendovereenkomst geldt tot er een rechtsgeldige beëindiging plaatsvindt. Er worden alleen overeenkomsten met gegarandeerde uren gesloten. Dat betekent niet dat de uitzending naar een inlener ook drie jaar of langer mag duren. Uitgangspunt is plaatsing op tijdelijk werk met als doel het doorstromen naar een vast dienstverband bij de inlener.



Overige arbeidsvoorwaarden

Daarnaast zijn onder meer voorstellen ingediend voor een flextoeslag, een persoonlijk budget en de transitievergoeding. LBV is van mening dat er geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden mag zijn voor werknemers die werkzaam zijn in hetzelfde werk bij hetzelfde bedrijf. Daarom dienen uitzendkrachten volledig recht te krijgen, zoals ook de uitzendrichtlijn regelt, op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de collega in dienst bij de opdrachtgever. Indien bij de opdrachtgever arbeidsvoorwaarden gelden die niet of moeilijk toepasbaar zijn op uitzendkrachten, dan dienen uitzendkrachten hiervoor te worden gecompenseerd.

LBV wenst ook dat alle uitzendkrachten een flextoeslag ontvangen, waarbij de hoogte van deze toeslag afhankelijk is van het soort uitzendovereenkomst en het naar aanleiding daarvan ontstane niveau van de rechtspositie van de uitzendkracht.

LBV wil ook dat de uitzendwerkgever in iedere uitzendkracht investeert, zodat uitzendwerk ook voor de uitzendkracht van toegevoegde waarde is voor zijn of haar positie op de arbeidsmarkt. Naast de verplichting om te voorzien in noodzakelijk functiegerichte scholing faciliteert de werkgever de uitzendkracht bij het verbeteren van zijn of haar positie op de arbeidsmarkt. Een onderdeel hiervan is een persoonlijk budget van 2,75 procent (niet te verrekenen met de transitievergoeding) dat de uitzendkracht naar eigen inzicht kan besteden voor zijn of haar ontwikkeling en gezondheid.

Vanaf 1 januari 2020 heeft iedere werknemer vanaf de eerste werkdag bij ontslag op initiatief van de werkgever recht op een transitievergoeding. LBV stelt daarom voor dat bij ieder einde van de uitzendovereenkomst de transitievergoeding bij de eerstvolgende loonbetaling wordt uitbetaald. Indien de uitzendovereenkomst alsnog wordt hersteld, dan geldt de wettelijke mogelijkheid tot verrekening.

ABU en NBBU houden de boot af!

De ABU en NBBU (in die volgorde) hebben al te kennen gegeven dat zij eerder oplossingen zien in het maken van nieuwe afspraken in de bestaande cao-afspraken en (dat zij vooralsnog) niets zien in het afschaffen van de huidige fasesystematiek of andere ingrijpende wijzigingen in de cao's.

HET OVERLEG OVER DE NIEUWE CAO'S LOOPT TERGEND TRAAG

Wel is iedereen het er over eens dat de pensioenregeling in de uitzendsector aanzienlijk dient te worden verbeterd. Hierbij wordt gedacht aan één regeling in plaats van de nu geldende basis- en pluspensioenregeling en een afschaffing of aanzienlijke verkorting van de wachttermijn. Uitgangspunt daarbij is dat de uitzendkracht niet alleen meer pensioen opbouwt, maar uiteindelijk ook meer pensioen kan meenemen naar een andere werkgever of meer pensioen krijgt uitbetaald. Hoe het pensioen het beste kan worden verbeterd, daar zijn de meningen helaas aardig over verdeeld. Wel is duidelijk dat, indien het pensioen voor werkgevers duurder wordt, dit ten koste gaat van de ruimte die werkgevers bieden voor andere afspraken in de cao's.

Wat ook nog meespeelt is dat de politiek niet alleen de afgelopen tijd, maar ook in de toekomst, allerlei afspraken wil gaan maken die van invloed zijn op het uitzendwerk. Nu er weer verkiezingen aankomen en het niet duidelijk is wie het land na deze verkiezingen uiteindelijk gaat regeren, willen ABU en NBBU liever afwachten wat de politiek gaat doen, en niet nu al afspraken maken. Ditzelfde geldt omgekeerd natuurlijk ook voor LBV. Met als gevolg dat het overleg over de nieuwe cao's helaas tergend traag en moeizaam verloopt.

KORT

CAO NIEUWS

Een cao is niet meer en niet minder dan een schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over de loon- en arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd die betrekking hebben op werknemers in een onderneming of een sector. Het gaat dan onder meer om afspraken over werktijden, het loon, toeslagen, betaling van overwerk, proeftijd, opzegtermijn en de pensioenregeling. Ook zaken als scholing en kinderopvang kunnen in een cao zijn geregeld. Een cao wordt afgesloten door één of meerdere werkgevers(organisaties) met één of meerdere werknemersorganisaties. LBV is bij zo'n 26 cao's betrokken.

Het afspreken van loon- en arbeidsvoorwaarden in een cao heeft onder meer het voordeel dat daarmee concurrentieongelijkheid tussen ondernemingen wordt voorkomen. Ongeveer zes miljoen werknemers vallen in Nederland onder een cao. Dit is 80 procent van de Nederlandse beroepsbevolking. Dit percentage is al decennialang stabiel.

Over een cao wordt in de regel onderhandeld door vakbonden en werkgevers(organisaties). Het onderhandelingsproces omvat veel vaste elementen, zoals de voorbereiding, toelichting van de overlegpartners op hun visie en voorstellen over tijd, geld en kwalitatieve onderwerpen, de onderhandelingen zelf, communicatie, het resultaat en de uitwerking van de gemaakte afspraken.

Het resultaat van de onderhandelingen komt bij LBV in verschillende bewoordingen tot uitdrukking.

- **Principeakkoord:** Een akkoord over een nieuwe cao wordt door LBV in principe met een positief stemadvies voorgelegd aan de leden.

- **Onderhandelingsresultaat:** De gemaakte afspraken zijn niet slecht genoeg om negatief voor te leggen aan de achterban, maar ook niet goed genoeg om positief voor te leggen. Zo'n resultaat wordt door LBV altijd neutraal voorgelegd aan de leden.
- **Eindbod:** Partijen komen niet verder met onderhandelen en de werkgever legt een eindbod neer. Dit eindbod wordt door LBV altijd negatief voorgelegd aan de leden.
- **Geen overeenstemming:** Het is ook mogelijk dat er geen overeenstemming wordt bereikt. Wanneer er sprake is van een onoverbrugbaar verschil van inzicht kunnen partijen de onderhandelingen stoppen en uit elkaar gaan met of zonder het vaststellen van een nieuwe onderhandelingsdatum. LBV kan in geval van geen overeenstemming ook besluiten om uit de onderhandelingen te stappen en de leden op te roepen tot acties en stakingen.

Het afsluiten van cao's gaat overigens ook tijdens het coronavirus COVID-19 gewoon door. Hieronder een greep uit het aantal tot stand gekomen cao's in de afgelopen maanden. Laat het ons vooral weten wanneer je behoefte hebt aan (nog) meer nieuws over jouw cao.

TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN

De nieuwe CAO voor Tankstations en Wasbedrijven heeft een looptijd van 2 jaar. De lonen stijgen in 2021 met 70 euro. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over een pilot-generatiepact. Oudere werknemers kunnen vanaf

60 jaar minder gaan werken (80 procent) met behoud van een relatief groter deel van het loon (90 procent) en volledige pensioenopbouw (100 procent). Daarnaast zijn er nog twee varianten, te weten: 60/80/100 en 70/85/100.

OOTW heeft in de sector Tankstations- en Wasbedrijven jarenlang gewerkt aan opleidingen en de ontwikkeling daarvan. Met de liquidatie van OOTW is hier helaas een einde aan gekomen. Er is echter al een nieuw leerplatform. Power Up is het nieuwe leerplatform van BETA voor de sector. Het aanbod dat eerder via OOTW beschikbaar was, is in een nieuw jasje gestoken en op verschillende devices te gebruiken. Surf voor meer informatie naar: www.beta-tankstations.nl. In de volgende Visie wordt hier extra aandacht aan geschonken.

GRONDSTOFFEN ENERGIE EN OMGEVING PROCES

In de sector afval en milieubedrijven (GEO) heeft WENB overeenstemming bereikt over de nieuwe CAO met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022 (15 maanden). De loonschalen worden verhoogd met 45 euro met ingang van 1 maart 2021. Ook ontvangen werknemers in de week van De Helden (eerste week van maart 2021) een eenmalige uitkering van 100 euro. De lonen stijgen vervolgens met 1 procent structureel met ingang van 1 september 2021. De eerder in de sector afgesproken generatieregeling wordt verlengd tot en met 2025.

FOODSERVICE

Partijen in de sector Groothandel in Levensmiddelen en de Groothandel in Horecaproducten (Foodservice) hebben vanwege alle onzekerheid en de zorgelijke situatie waarin de Foodservice zich bevindt, mede veroorzaakt door het coronavirus COVID-19, geen nieuwe cao-afspraken gemaakt. De CAO voor de Foodservice (waarvan de looptijd op 1 juli 2020 verstreek) blijft nog 12 maanden geldig. Er vanuit gaande dat er dan hopelijk meer zicht is op de sector, de sector er dan economisch beter

voorstaat en de pandemiecrisis is geëindigd, wordt het overleg in mei 2021 voortgezet.

Over de pensioenregeling is wel meer duidelijkheid. Eind 2020 heeft het bestuur van het BPF Foodservice maatregelen genomen om de financiering van de pensioenregeling zeker te stellen. De pensioenpremie blijft in 2021 ongewijzigd ten opzichte van 2020, maar deelnemers in het fonds gaan zeer tegen de zin van LBV, minder pensioen opbouwen.

CARGILLA AMSTERDAM

Na enkele acties en een staking is er een CAO afgesloten bij havenbedrijf Cargill met een looptijd van 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2022 (24 maanden). Voor de 600 werknemers stijgen de lonen met 6 procent. Hiervan wordt 3 procent loonsverhoging met terugwerkende kracht vanaf 1 augustus 2020 uitbetaald. Het loon stijgt met ingang van 1 augustus 2021 vervolgens opnieuw met 3 procent.

SIGNBEDRIJVEN

De eerder in de CAO voor Signbedrijven (per 1 januari 2021) overeengekomen loonsverhoging van 1,75 procent vervalt doordat het coronavirus COVID-19 dat noodzakelijk maakt. Kort na het tot stand komen van deze afspraak bleek dat meerdere ondernemingen met slechte verwachtingen (naar eigen zeggen) in 2020 gewoon winst hebben gemaakt. De overeengekomen noodmaatregel wordt in juni 2021 geëvalueerd. Om een zuiver beeld te krijgen in het economisch belang van deze maatregel, komt tijdens de evaluatie het volgende aan de orde:

- een overzicht van alle bedrijven in de sector die gebruik hebben gemaakt van steunmaatregelen van de overheid;

- een overzicht van alle bedrijven in de sector die surseance van betaling of een faillissement hebben aangevraagd;
- een nadere onderbouwing van het bedrijfseconomische belang en de kostenbesparende maatregelen.

LBV houdt je uiteraard op de hoogte van de uitkomst van het evaluatiegesprek. Aan het eind van 2021 loopt de CAO voor Signbedrijven af en omdat we samen sterker staan is het nog meer van belang dat ook jouw collega's lid worden. Voor elke aangemelde collega ontvang je van ons een leuke verrassing!

ASR NEDERLAND

De 4.500 werknemers in dienst van verzekeraar ASR Nederland krijgen op grond van de nieuwe CAO voor ASR een loonsverhoging van 2,25 procent per 1 maart 2021 en 2,25 procent per 1 maart 2022. In de cao met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 (24 maanden), zijn ook afspraken opgenomen over een eenmalige uitkering van 300 euro bruto in februari 2021 en een thuiswerkvergoeding van 30 euro per maand naar rato.

UITGEVERIJEN

Het is journalistenvakbond NVJ niet gelukt om in de CAO voor Uitgeverijen een 'gezond speelveld' af te spreken voor freelancers. De NVJ had daarop ingezet, maar afgesproken is een advies daarover in 2021 te bespreken. Dat geldt ook voor de herziening van de huidige pensioenregeling. De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 augustus 2020 tot en met 31 december 2021 (17 maanden) en voorziet in een loonsverhoging van 1 procent met ingang van 1 februari 2021 en 1 procent met ingang van 1 oktober 2021.

VERZEKERINGSBEDRIJF

De nieuwe CAO voor het Verzekeringsbedrijf loopt van 1 januari tot en met 31 december 2021 (12 maanden). De loonsverhoging bedraagt 1,5 procent met ingang van 1 februari 2021 en 0,75 procent met ingang van 1 juli 2021. Blijkbaar is het werken in de sector zwaar, want oudere werknemers kunnen 3 jaar eerder stoppen met werken. Dit betekent dat men 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd kan uittreden met een jaarlijks bedrag tot de AOW-norm (21.200 euro per jaar). De cao geldt voor ruim 15.000 werknemers.

KADASTER

De nieuwe CAO Kadaster heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022 (24 maanden). De lonen stijgen met 2,5 procent in 2021 en met 1,5 procent in 2022. Het persoonlijk ontwikkelbudget van 1.000 euro per jaar wordt met 250 euro verhoogd tot 1.250 euro en kan worden gespaard gedurende 5 jaar. Het loon gedurende de vijf weken geboorteverlof wordt 100 procent doorbetaald. In de cao is ook met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2020 een thuiswerkvergoeding afgesproken van 25 euro per maand. Inclusief het individueel keuzebudget (IKB) is het totaal 40 euro naar rato van het aantal dagen dat men thuis werkt of heeft gewerkt.

DSV SOLUTIONS

De nieuwe CAO voor DSV Solutions heeft een looptijd van 1 april 2020 tot en met 31 maart 2022 (24 maanden). Het loon wordt met ingang van 1 januari 2021 verhoogd met 2,5 procent en met ingang van 1 oktober 2021 met 1,5 procent. De opbouw van tijd-voor-tijd uren is met ingang van 1 maart 2021 gemaximeerd op 80 uur per jaar. Met ingang van 1 april 2021 kunnen werknemers gebruik maken van een generatiepactregeling én DSV neemt 25 uitzendkrachten in dienst.

PERSPECTIEF OP WERK

De vraag naar werknemers verschilt sterk per sector en regio. In sommige sectoren en regio's staan werkgevers te springen om mensen die aan de slag kunnen, terwijl er in andere sectoren en regio's nauwelijks werk is. Ondertussen zijn er genoeg mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig de weg naar werk kunnen vinden. Het lukt niet altijd goed om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen.

Een aantal werkgeversorganisaties, gemeenten (VNG), UWV, MBO-Raad en de ministeries van OCW en SZW hebben zich verenigd in Perspectief op Werk (PoW) en de arbeidsmarktregio's opgeroepen om een gezamenlijk actieplan te formuleren, waarbij de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt optimaal worden benut. Hiervoor is door het ministerie van SZW een bedrag van 2 miljoen euro per arbeidsmarktregio beschikbaar gesteld.

Samenwerking

In PoW werken overheid, werkgevers en onderwijs gericht samen. Het uitgangspunt is dat een betere samenwerking zorgt voor goede matches, zodat meer mensen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Gemeenten en UWV brengen potentiële kandidaten in hun bestanden in beeld en maken hen waar mogelijk werkfit. Samen met onderwijs worden bijscholings- en omscholingsroutes ontwikkeld. Werkgevers zijn bereid om iedereen die werkfit en gemotiveerd is een baan, leerwerkplek of een aangepaste werkplek aan te bieden. Zo creëren werkgevers kansen voor mensen die niet vanzelf aan het werk komen of bijvoorbeeld nog geen startkwalificatie

hebben. Daarnaast wordt ingezet op begeleiding op de werkplek totdat de werknemer duurzaam aan de slag is.

PoW komt niet in de plaats van bestaande initiatieven, maar biedt een extra impuls die bestaande initiatieven verbindt en versterkt. PoW geeft een impuls aan deze samenwerking en investeert in regionale actieplannen, het delen van leerervaringen en het breder toepasbaar maken van alles wat op dit terrein in het verleden succesvol is geweest.

NLWerktDoor!

NLWerktDoor! is een initiatief van de samenwerkende partijen in PoW. Door de coronacrisis is er veel uitval van productie en diensten en daarmee ook van werkgelegenheid. Terwijl werkgevers in de zorg, logistiek, distributie, winkels, voedselketen, sommige bouwbedrijven en techniek juist op zoek zijn naar werknemers. Juist in deze onzekere tijd is het belangrijk dat vraag en aanbod elkaar eenvoudig kunnen vinden. Dit is essentieel om zorg te verlenen, winkels te bevoorraden, energie te leveren en de woningen te bouwen waar mensen op wachten. Kortom: om uitval te voorkomen en productie en diensten waar mogelijk in stand te houden.

LBV ondersteunt dit initiatief

Dankzij NLWerktDoor! ontstaan nieuwe verbindingen, worden bestaande samenwerkingen verstevigd en veelbelovende nieuwe werkwijzen ontwikkeld. Dit om te zorgen dat essentiële productie en dienstverlening door kan gaan met inzet van zoveel mogelijk mensen die nu even niet aan het werk zijn. Hierbij zijn ook private intermediairs en opleidingen betrokken, zodat er zoveel mogelijk potentiële werknemers in beeld zijn en werkgevers zo snel mogelijk kunnen helpen. Door deze verbinding worden innovatieve oplossingen voor de huidige situatie, maar ook voor de toekomst ontwikkeld. LBV zal dit prachtige initiatief promoten door aan werkgevers en werkgeversorganisaties, waarmee wordt gesproken over een nieuwe cao, deelname aan NLWerktDoor! voor te stellen.

WIST JE DAT...

VIND IK LEUK!

... LBV hele leuke socials heeft?

Volg jij ons al op al onze socials? We delen dagelijks dingen die interessant en belangrijk voor jou kunnen zijn! Wacht niet langer en like of volg ons op de onderstaande kanalen. Zo blijf je altijd up-to-date!

Scan deze code met je telefoon en kom gelijk op onze Facebookpagina. Wel zo makkelijk toch?



 vakbond-lbv

 VakbondLBV

 vakbondlbv

 devakbond

 LBV Vakbond

 06 8356 1754

LID WORDEN?

Wil je lid worden van LBV, vul dan onderstaande gegevens in en stuur deze naar:
LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel is niet nodig)

Naam m/v

Adres

PC / woonplaats

Geboortedatum

Telefoon privé

Beroep

Werkgever

Datum

IBAN nr

Handtekening

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

LBV.