



IN DEZE UITGAVE:

Nieuwsbrief LBV
PAGINA 03

Eerste stap verbetering
positie flexwerkers
PAGINA 04

CAO onderhandelingen
PAGINA 06-07-08

Nieuwe website LBV
PAGINA 09

Sociale Verzekeringen
per januari 2013
PAGINA 10

Samenwerking LBV
en ARAG geïntensiveerd
PAGINA 11

**“Onze website heeft een
nieuw jasje gekregen,
kijk snel op www.lbv.nl”**



Annie van de LBV heeft het antwoord! Zie pagina 12.

→ 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

E-mail : lbv@lbv.nl
Internet : www.lbv.nl

Redactie
Bastiaan Poot

Ontwerp:
RDR reclame & illustraties
www.RDRreclame.nl

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 aanvaardt auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

→ Voorwoord

Het jaar is omgevlogen en de feestdagen staan alweer voor de deur. Wanneer ik terugkijk op het afgelopen jaar dan concludeer ik dat LBV een redelijk goed jaar achter de rug heeft. In het komende jaar zal LBV veel energie gaan steken in het werven van nieuwe leden. Het grote probleem van de vakbonden in Nederland is namelijk de lage organisatiegraad. Te weinig werknemers beslissen op dit moment over hun eigen loon- en arbeidsvoorwaarden. Met de introductie van het Stemlidmaatschap wil LBV de vakbondswereld gaan veranderen!

Ik ben ook erg benieuwd hoe het komende jaar de bezuinigingsmaatregelen hun uitwerking zullen hebben. Zoals ik het nu kan beoordelen zullen de middeninkomens de zwaarste lasten gaan dragen, terwijl de topinkomens nog steeds 'de echte dans ontspringen'. De nieuwe regering heeft mijn vertrouwen in ieder geval nog niet gewonnen!

LBV heeft ook haar samenwerking met ARAG, de grootste juridische dienstverlener van Nederland, geïntensiveerd. Vanaf 1 januari van dit jaar kunt u en uw gehele gezin voor slechts 26 euro gebruik maken van de LBV Legal Service powered by ARAG. In deze Visie kunt u nalezen wat deze service precies inhoudt.

Tot slot wil ik u allen alvast hele fijne feestdagen toewensen en een strijdbaar 2013!

Annet I. Dolman

Voorzitter

"Te weinig werknemers beslissen op dit moment over hun eigen loon- en arbeidsvoorwaarden."



Mededelingen secretariaat LBV

Nieuwsbrief LBV

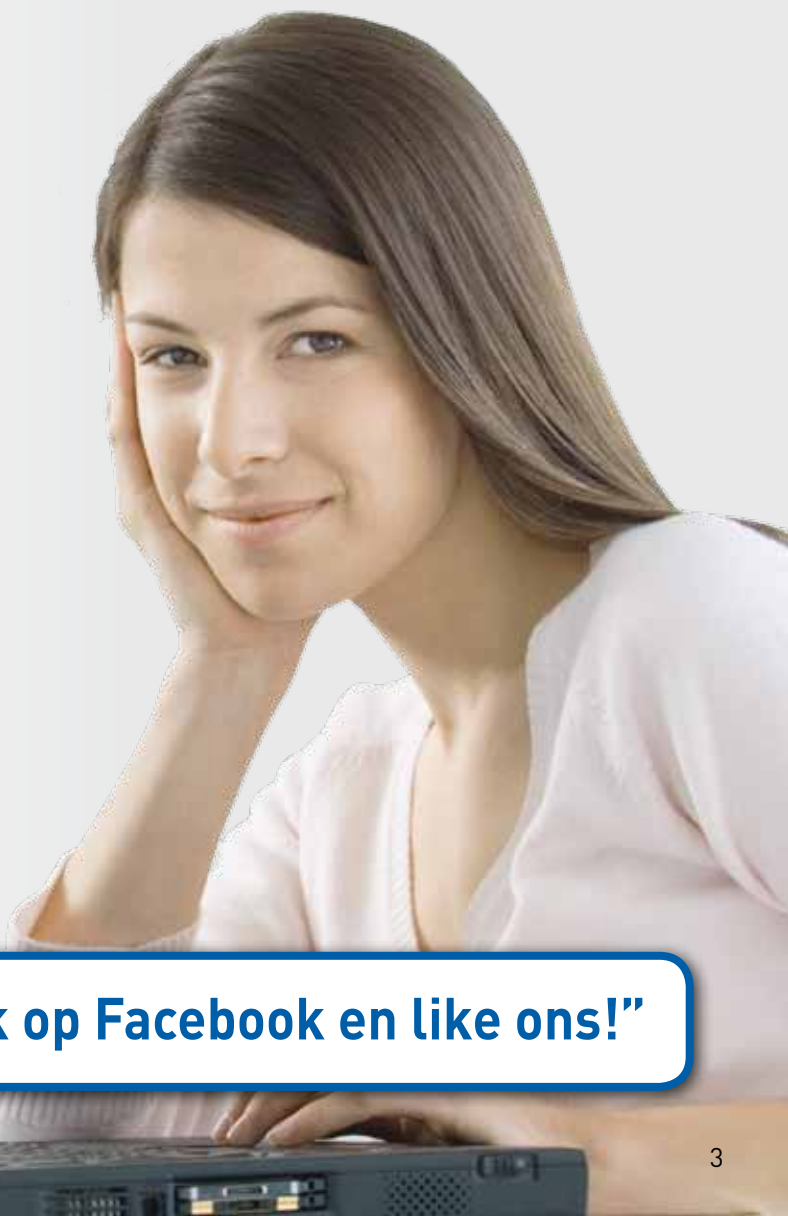


Om onze leden zo goed mogelijk op de hoogte te houden van de laatste nieuwsfeiten verspreidt LBV sinds kort nieuwsbrieven onder haar leden. Aangezien het ledenmagazine de Visie ieder kwartaal wordt verspreid, komt het wel eens voor dat er tussen de edities door nieuws is dat wij graag met u delen. In dergelijke gevallen zullen we u voortaan per nieuwsbrief informeren.

Sommige nieuwsbrieven worden op doelgroepen afgestemd. Indien er bijvoorbeeld belangrijk nieuws te melden is vanuit een bepaalde branche, dan zullen wij dit uitsluitend met de werknemers uit de desbetreffende branche delen en niet met alle leden van LBV. Op deze manier zorgen wij er voor dat u niet overspoelt wordt met informatie waar u toch niets aan heeft!

E-mailadres al doorgegeven?

Indien u ook op de hoogte wilt blijven van het laatste nieuws, dan verzoeken wij u om uw emailadres door te geven aan ons secretariaat. Wij zullen u vervolgens opnemen in de verzendlijst en u zult in de toekomst ook nieuwsbrieven gaan ontvangen. ■



"Zoek LBV ook op Facebook en like ons!"

Eerste stap verbetering positie flexwerkers

Mensen die geen arbeidsovereenkomst hebben maar op basis van een opdrachtovereenkomst (ovo) werken, vallen voortaan onder het wettelijk minimumloon (Wml). Door betaling van het Wml aan deze groep moet misbruik van flexwerkers worden voorkomen. De ministerraad heeft hiermee ingestemd op voorstel van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Een groot deel van de mensen die via deze constructie werkt, is actief als dagblad- of postbezorger. De maatregel die het kabinet nu neemt, komt voort uit de discussies over de postmarkt, maar geldt voor alle sectoren. Nu is het wettelijk minimumloon (Wml) alleen van toepassing op de opdrachtovereenkomst (ovo) als het werk door één en dezelfde persoon wordt verricht. Dit criterium blijkt in de praktijk gemakkelijk te omzeilen. Op die manier hoeft de opdrachtgever geen Wml te betalen. Met dit wetsvoorstel wordt dat voorkomen.

Andere huidige criteria om het wettelijk minimumloon te moeten betalen zijn dat er maximaal sprake is van 2 opdrachtgevers en dat de duur van de opdracht minstens 3 maanden is. Deze criteria worden geschrapt. Zelfstandigen (ZZP'ers) hebben een andere positie op de arbeidsmarkt. Van hen wordt verwacht dat ze zelf invloed kunnen uitoefenen op de hoogte van hun tarieven. Daarom is dit wetsvoorstel op hen niet van toepassing.

Het kabinet ziet deze maatregel als een opmaat naar een brede discussie over de rechtspositie van flexwerkers. Zoals in het regeerakkoord is aangekondigd gaat het kabinet hierover in gesprek met sociale partners.

De ministerraad heeft ermee ingestemd het wetsvoorstel voor advies aan de Raad van State te zenden. De tekst van het wetsvoorstel en van het advies van de Raad van State worden openbaar bij indiening bij de Tweede Kamer. ■



→ TIPS!

Belangrijkste tips bij ontslag

- **Nooit direct akkoord gaan met uw ontslag**

Voordat u überhaupt akkoord gaat met uw ontslag zijn er een aantal belangrijke zaken die onderzocht moeten worden. Enkele voorbeelden hiervan zijn; Staat de werkgever wel in zijn recht? Heeft u na akkoord wel recht op een WW-uitkering? Is een eventuele ontslagvergoeding wel realistisch? Dergelijke vragen moeten eerst beantwoord worden voordat u een gewogen beslissing kunt nemen.

- **Geen handtekening zetten! Eerst overleggen met LBV!**

Wanneer u een ontslagvoorstel van de werkgever tekent zonder te overleggen met LBV dan kan dit desastreus gevolgen voor u hebben. U kunt bijvoorbeeld ongewild afstand doen van bepaalde rechten, waaronder bijvoorbeeld het recht op een WW-uitkering.

- **Beschikbaar houden voor werk**

Als u niet bereid of beschikbaar bent voor het verrichten van arbeid, kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen. De juridische term hiervoor is 'verwijtbaar handelen'. Vaak wordt u dan werkweigering verweten, wat uw recht op een WW-uitkering in gevaar kan brengen.

- **Vraag de werkgever om een schriftelijke bevestiging**

Het is het beste om uw werkgever te verzoeken om al zijn mededelingen schriftelijk te bevestigen. Dit geldt dan als bewijsstuk. Een ontslagjurist is hiermee beter in staat om uit te maken of het aangezegde ontslag voldoet aan de eisen die de wet stelt. Er wordt dan ook duidelijk in hoeverre bezwaar tegen uw ontslag kansrijk is en in hoeverre een gouden handdruk aan de orde is.

- **Schriftelijk bezwaar aantekenen**

Indien u het niet eens bent met uw ontslag moet u altijd protest aantekenen. Uiteraard dient u daar het beste de hulp van LBV voor in te roepen. In het bezwaar moet duidelijk gemotiveerd worden waarom u niet akkoord gaat met uw ontslag. Daarnaast dient u er in te vermelden dat u bij uw werkgever wil blijven werken.

- **Roep de hulp in van LBV**

Doordat u lid bent van LBV kunt u terugvallen op de kennis en expertise van LBV. Of het nu om directe hulp of advies gaat, LBV staat altijd voor u klaar!

CAO-onderhandelingen DPA

De huidige DPA-CAO is eind maart afgelopen. Sindsdien hebben LBV en DPA onderhandeld over een nieuwe CAO. deze onderhandelingen hebben inmiddels geleid tot een principeakkoord dat met een positief stemadvies is voorgelegd aan de leden.

Medio november hebben de leden met meerderheid van stemmen, 67 procent, ingestemd met het principeakkoord. De nieuwe afspraken in de DPA-CAO in het kort:

- De nieuwe CAO gaat gelden voor de werknemers van alle Business Units van DPA Groep N.V. inclusief interne werknemers
- Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 2 jaren en loopt van 1 oktober 2012 tot en met 30 september 2014.
- De CAO krijgt een andere inschalingsmethodiek. Elke werknemer wordt in zijn functie in het vervolg ingeschaald als junior, medior of senior, waarbij de beloning kan variëren tussen een minimum en een maximum loonbedrag.
- De CAO krijgt een nieuwe beloningsmethodiek die deels afhankelijk is van de eigen prestaties en deels afhankelijk is van het bedrijfsresultaat van de Business Unit waarin men werkzaam is. Middels deze nieuwe beloningsmethodiek beoogt LBV meer recht te doen aan de individuele prestaties van werknemers en het resultaat per Business Unit.
- Dewachtdagen in de CAO zijn komen te vervallen. Hiervoor in de plaats is de uitkering voor arbeidsongeschiktheid in het eerste ziektejaar is teruggebracht van 100 procent naar 85 procent en in het tweede ziektejaar is verhoogd van 70 procent naar 85 procent. Middels deze nieuwe afspraak beogen CAO-partijen het kortdurend ziekteverzuim terug te dringen.
- De CAO is uitgebreid met een nieuw artikel inzake de vergoeding van de lidmaatschapskosten. Middels deze fiscale regeling komt men in aanmerking voor een vergoeding van circa twee derde van de lidmaatschapskosten.

CAO voor SwetsODV

CAO-partijen zijn in overleg getreden voor een tussentijdse evaluatie van de CAO. Deze evaluatie heeft geleid tot een principeakkoord betreffende een tussentijds wijziging van de CAO voor SwetsODV. Op het moment dat deze visie is gemaakt was nog niet duidelijk of de leden van LBV hebben ingestemd met het principeakkoord.

De afspraken over een tussentijdse wijziging van de CAO voor SwetsODV in het kort:

- Naast de reeds gemaakte afspraken betreffende de loonsverhoging van 1 procent per 1 januari 2012 en 1 januari 2013 is afgesproken dat de werknemer recht heeft op een extra eenmalige uitkering van 125 euro bruto in december 2012.
- De tekst betreffende de grondslag voor de opbouw van het vakantiegeld wordt aangepast. Uit de tekst blijkt nu niet dat er over vakantiedagen ook vakantiegeld wordt opgebouwd, terwijl dat wel het geval is.
- CAO-partijen spreken af dat de tijd die een werknemer in scholing steekt voor 50 procent wordt betaald door de werkgever. Het artikel scholing wordt verder uitgebreid



Onderhandelingen

ABU-CAO voor Uitzendkrachten

De nieuwe ABU-CAO voor Uitzendkrachten is na lang onderhandelen gereed, goedgekeurd door de leden en aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het is de bedoeling dat deze nieuwe ABU-CAO voor Uitzendkrachten opnieuw algemeen verbindend wordt verklaard.

De nieuwe afspraken in de ABU-CAO voor Uitzendkrachten in het kort:

- Partijen zijn een nieuw beloningsregime voor uitzendkrachten overeengekomen. Met ingang van week 1 van 2015 zal het systeem van inlenersbeloning vanaf de eerste dag van uitzending in de CAO worden doorgevoerd.
- Voor een aantal specifieke groepen wordt het ABU-loongebouw, bestaande uit een instroom- en normtabel gehandhaafd. De specifieke groepen waarvoor het ABU-loongebouw kan worden toegepast zijn: langdurig werklozen, re-integratiedoelgroepen, waaronder personen die recht hebben op een uitkering op grond van één of meerdere van de volgende wetten: WIA, WAO, Wajong, WWB, schoolverlaters, uitzendkrachten zonder startkwalificatie, herintreders en vakantiewerkers.
- Partijen ontwikkelen een eigen ABU-beloningsregeling voor uitzendkrachten met een contract voor onbepaalde tijd.
- Partijen wensen de werkzekerheid en de doorstroom van de groep langdurige uitzendkrachten in fase A en de uitzendkrachten met een wisselend arbeidspatroon te vergroten. Partijen trekken hiervoor gedurende de resterende looptijd van de SFU-CAO (2013 – 2014) 1 miljoen euro uit.
- Partijen spreken af dat het loon in Fase C maximaal twee maal met 10% kan terugvallen ten opzichte van het bij aanvang van de detacheringsovereenkomst vastgestelde loon. Tussen de eerste en tweede daling dient minimaal zes maanden te zitten.
- Partijen spreken af dat voor uitzendkrachten in fase C de verjaringstermijn van de wettelijke vakantiedagen 5 jaar is.
- Voor de vergoeding van reiskosten geldt een maximum van 19 cent per km. Partijen zullen in de loop van 2014 bezien hoe de bepalingen betreffende de kostenvergoedingen per week 1 van 2015 dienen te gaan luiden tegen de achtergrond van de invoering van de werkkostenregeling.
- Partijen wensen voor week 1 van 2015 tot een databank te komen met informatie betreffende cao uurlonen.
- CAO-partijen zijn overeengekomen de SNA-norm uit te breiden met CAO-normen. Ondernemingen die de CAO voor Uitzendkrachten kunnen niet SNA gecertificeerd blijven.
- CAO-partijen spreken een looptijd af van vijf jaar te weten van 5 november 2012 tot en met 5 november 2017. Partijen beogen met de nieuwe 5-jarige CAO voor Uitzendkrachten langjarige zekerheid te bieden aan uitzendondernemingen en uitzendkrachten.
- Alle CAO-partijen hebben de mogelijkheid de CAO voor Uitzendkrachten op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.



met de afspraak dat de reistijd van een naar scholing door de werkgever wordt vergoed.

- Het artikel vorstverlet wordt aangepast zodat duidelijk wordt dat de werknemer er voor kan kiezen de werkgever een opeisbaar voorschot te laten verstrekken op de door UWV nog te betalen vorstverletuitkering.

Constructief overleg Partijen CAO voor Hellende Daken en CAO voor de Bouwnijverheid

Op 3 december 2012 heeft er een hoorzitting plaatsgevonden op het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid met partijen die betrokken zijn bij de CAO voor Hellende Daken en de CAO voor de Bouwnijverheid. De aanleiding voor deze hoorzitting is dat beide CAO's algemeen verbindend verklaard willen worden, terwijl er sprake is van overlappende werkingssferen.

Voordat de hoorzitting was ingepland heeft er een informatief gesprek plaatsgevonden tussen partijen die zijn betrokken bij de CAO voor Hellende Daken en het ministerie SZW. Naar aanleiding van onder andere dit gesprek is er besloten om de hoorzitting plaats te laten vinden. Tijdens de hoorzitting hebben de betrokken partijen hun AVV-posities toegelicht. Omdat het ministerie uiteindelijk ook niet wist hoe de impasse kon worden doorbroken, is er in overeenstemming met alle betrokken partijen gekozen voor een tussenoplossing.

Uiteindelijk wordt de CAO voor de Bouwnijverheid algemeen verbindend verklaard en deze loopt tot 31 december 2012. Daarnaast zijn drie artikelen uit deze CAO voor langere tijd algemeen verbindend verklaard, namelijk tot 31 januari 2014. Het betreft hier de artikelen die betrekking hebben op de definities uit de CAO, de werkingssfeer en het weerverlet. De CAO voor Hellende Daken is uiteraard gedispenseerd van de CAO voor de Bouwnijverheid. Naast deze afspraken is er besloten dat alle betrokken partijen, uitgezonderd het ministerie, verder met elkaar in gesprek zouden gaan.

Het vervolg gesprek tussen de partijen heeft op maandag 10 december plaatsgevonden. Men heeft als doel om gezamenlijk een oplossing te vinden voor de ontstane situatie. Aangezien de gesprekken een constructief karakter hebben, heeft LBV er alle vertrouwen in dat er een oplossing zal worden gevonden voor de bestaande problemen. Partijen hebben afgesproken om zolang dat de gesprekken plaatsvinden, geen inhoudelijke mededelingen te doen. Uiteraard zal het ministerie verder met elkaar in gesprek gaan. ■



Nieuwe website LBV

De nieuwe website van LBV staat online. Na een aantal jaren was de website van LBV weer toe aan een 'opfrisbeurt'. Het streven van LBV is om de nieuwe website van LBV nog gebruiksvriendelijker en functioneler te maken, en dat is gelukt!

Online stemmen

In de vorige Visie hebben wij u op de hoogte gesteld van de nieuwe lidmaatschapsvorm die LBV heeft geïntroduceerd, namelijk het stemlidmaatschap. Speciaal voor de stemleden is er op de nieuwe website van LBV nu de mogelijkheid om online hun stem uit te brengen bij Cao-onderhandelingen.

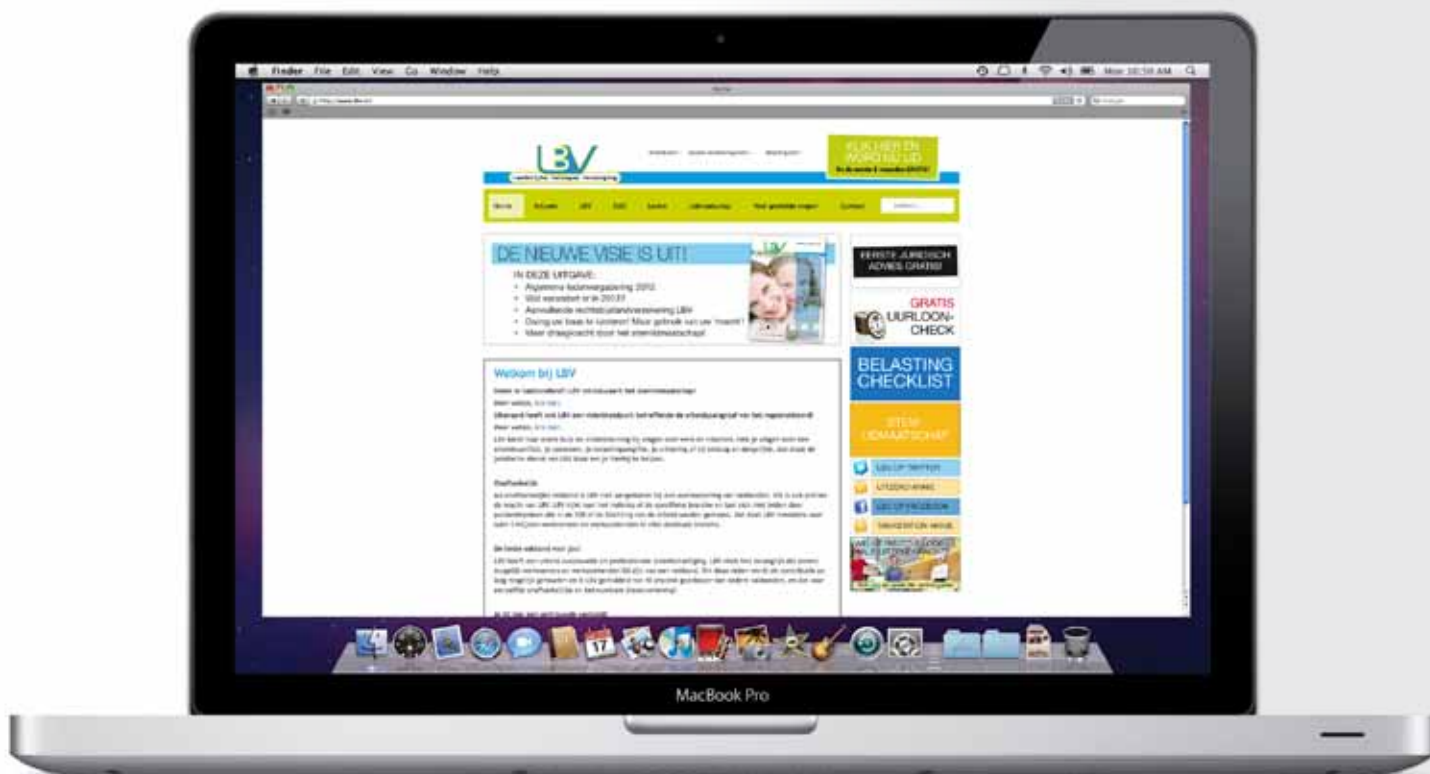
Uitgebreide informatie

De website van LBV staat vol met nuttige informatie. Via de zoekfunctie kunt u artikelen achterhalen die betrekking hebben op het onderwerp waarop u heeft

gezocht. Het betreft hier doorgaans vooral algemene informatie. Indien u een hele specifieke of ingewikkelde vraag heeft dan verzoeken wij u om deze telefonisch aan ons voor te leggen.

Verbeter punten

Indien u na het bezoeken van onze nieuwe website nog opmerkingen of eventuele verbeterpunten heeft, dan vernemen wij dit graag. Op deze manier kunnen we er samen voor zorgen dat de website van LBV aan iedereen zijn wensen voldoet. ■



SOCIALE VERZEKERINGEN per 1 januari 2013



AOW EN ANW UITKERINGEN

AOW

	Bruto per maand	Bruto vakantie uitkering per maand
Gehuwden	€ 718,47	€ 43,47
Gehuwden met max. toeslag	€ 1.436,94	€ 86,94
Gehuwden zonder toeslag (partner jonger dan 65 jaar, AOW vóór 01-02-1994)	€ 1.046,28	€ 60,87
Ongehuwden	€ 1.327,00	€ 78,25
Ongehuwden met kind tot 18 jr.	€ 390,66	
Maximale toeslag (AOW vóór 01-02-1994)	€ 718,47	
Maximale toeslag (AOW vanaf 01-02-1994)		

ANW

	Bruto per maand	Bruto vakantie uitkering per maand
Maximale nabestaandenuitkering	€ 1.111,95	€ 73,27
Halfwezenuitkering	€ 253,77	€ 20,92
Wezenuitkering tot 10 jaar	€ 355,82	€ 23,45
Wezenuitkering van 10 tot 16 jaar	€ 533,74	€ 35,17
Wezenuitkering van 16 tot 21 / 27 jaar	€ 711,65	€ 46,89

Minimumloon per 1 januari 2013

Iedere werknemer heeft recht op een minimuminkomen. Het wettelijk minimumloon (WML) stijgt per 1 januari 2013 met 0,91 procent. De bruto bedragen van het WML treft u hieronder aan en zijn gebaseerd op een 40-urige werkweek:



Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag	Per uur
23 jaar	€ 1.469,40	€ 339,10	€ 67,82	€ 8,48
22 jaar	€ 1.249,00	€ 288,25	€ 57,65	€ 7,21
21 jaar	€ 1.065,30	€ 245,85	€ 49,17	€ 6,15
20 jaar	€ 903,70	€ 208,55	€ 41,71	€ 5,21
19 jaar	€ 771,45	€ 178,05	€ 35,61	€ 4,45
18 jaar	€ 668,60	€ 154,30	€ 30,86	€ 3,86
17 jaar	€ 580,40	€ 133,95	€ 26,79	€ 3,35
16 jaar	€ 506,95	€ 117,00	€ 23,40	€ 2,93
15 jaar	€ 440,80	€ 101,75	€ 20,35	€ 2,54

Samenwerking LBV en ARAG geïntensiveerd



Rechtsbijstand

Door de geïntensiveerde samenwerking tussen LBV en ARAG krijgen de leden van LBV nu ook de mogelijkheid om met een flinke korting gebruik te maken van LBV Legal Service powered by ARAG. Voor slechts 26 euro per jaar mag het gehele gezin onbeperkt juridische vragen stellen die betrekking hebben op alle rechtsgebieden. Uiteraard dient u voor al uw vragen op het gebied van arbeidsrecht altijd bij LBV te zijn, want LBV is tenslotte de specialist op dit gebied!

Uw persoonlijke vraagbaak

Kat in de zak gekocht en de verkoper geeft niet thuis? Ruzie met de burens over de schutting? Of mogelijk letsel opgelopen na een ongeval en er is onduidelijkheid over de schuldvraag. Het zijn helaas veel voorkomende situaties. Toch weten veel mensen in zo'n geval niet hoe ze er juridisch voor staan.

Weet u bijvoorbeeld wat u kunt doen als u een bepaald contract niet vertrouwt? Bent u ervoor verzekerd, of valt het buiten de dekking? En ontstaat er een conflict, wat is dan de haalbaarheid van uw zaak. Welke juridische kosten kunt u verwachten? Via de LBV Legal Service krijgt u antwoord op al uw vragen en verzekerd u zich te allen tijde van een professioneel juridisch advies op alle rechtsgebieden! Wilt u naar aanleiding van uw vraag juridische bijstand, dan kan dit tegen een gereduceerd uurtarief.

LBV Pluspakket

Leden van LBV die over een volledige rechtsbijstandverzekering willen beschikken, kiezen voor het LBV Pluspakket. Dit pakket biedt dezelfde service en

dienstverlening als het LBV Basispakket, maar is in samenwerking met ARAG uitgebreid met enkele aanvullende modules. Onder het Pluspakket valt ook de juridische ondersteuning en advies voor de modules Wonen, Consument en Verkeer.

Het lidmaatschap van LBV is persoonsgebonden, maar de aanvullende modules van het LBV Pluspakket bieden dekking voor het gehele gezin. Het LBV Pluspakket is te vergelijken met een volwaardige rechtsbijstandverzekering met een zeer goede dekking, maar tegen een zeer lage premie. Met dit pakket voorkomt u eventuele juridische kosten.

Geïnteresseerden kunnen de polisvoorwaarden opvragen via het secretariaat van LBV. ■

Met ARAG Legal Services goed voor elkaar

- Optimaal bereikbaar via e-mail en telefoon op werkdagen tussen 8.00 en 20.00 uur.
- Laagdrempelig, duidelijk en betrouwbaar juridische advies.
- Deskundige en gespecialiseerde juristen.
- Scherpe uurtarieven en aanvullende voordelen.
- Passende juridische oplossingen.

Een nieuw avontuur van:

"Annie en de LBV"

Annie heeft net als iedere werknemer wel eens werkgerelateerde vragen en/of problemen.
Samen met LBV worden deze allemaal opgelost!



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.

