

## IN DEZE UITGAVE:

Afkoop kleine  
pensioenen  
**PAGINA 03**

Principeakkoord CAO  
voor Postverspreiders  
**PAGINA 04-07**

Helpt van uitzendkrachten  
direct bij inlener in dienst  
**PAGINA 08**

Wat is arbobeleid  
en waar moet mijn  
werkgever voor zorgen?  
**PAGINA 09**

Wet Werk en Zekerheid:  
de veranderingen  
op een rij  
**PAGINA 11**

“Goede arbeidsomstandigheden?  
Heeft u vragen?  
Neem dan contact met ons op!”

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

### Redactie

Bastiaan Poot

### Ontwerp:

RDR reclame & illustraties  
[www.RDRreclame.nl](http://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 aanvaardden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

## → Voorwoord

Onlangs heeft een rechter een uitspraak gedaan in een rechtszaak die was aangespannen door een werknemer in dienst van een opleidingsinstituut van vakbond FNV. De werknemer had namelijk een lagere ontslagvergoeding gekregen omdat hij geen lid was van FNV! Onze collega-vakbond is in tegenstelling tot LBV een voorstander van exclusieve (vakbond) ledenvoordelen. FNV kan dus wel stoppen met het communiceren van hun slogan 'gelijk loon voor gelijk werk'! De uitspraak van de rechter was in het voordeel van de werknemer en hij ontvangt i.p.v. 12.000 euro 22.000 euro en ook nog eens 5.000 euro scholingsbudget. Gelukkig heeft het recht zegevierd, maar wat is dit een slechte reclame voor vakbonden!

In deze editie van de Visie kunt u onder andere alles lezen over een nieuwe grote CAO die LBV onlangs is overeengekomen. Het betreft hier de nieuwe CAO voor Postverspreiders. Onder de werkingsfeer van deze CAO vallen iets minder dan 11.000 werknemers. LBV heeft ledenwervingsacties in de branche gehouden en naar aanleiding van deze acties hebben we veel nieuwe leden geworven. In de branche van de postverspreiders werken veel parttimers die contracten hebben van 16 uur of minder. Naast het gebruikelijke lidmaatschap van LBV zijn er ook veel werknemers die voor een stemlidmaatschap hebben gekozen.

Verder besteden we in deze Visie extra aandacht aan arbeidsomstandigheden. Met grote regelmaat ontvangen wij vragen over dit onderwerp of klachten omtrent gevaarlijke situaties op werkplekken. LBV doet er alles aan om de arbeidsomstandigheden van werknemers te optimaliseren. Daarnaast wil LBV werknemers ook bewust maken van het feit dat ook zij zelf verantwoording dragen voor goede arbeidsomstandigheden.

Voor nu wens ik u veel leesplezier!

Annet Dolman

Voorzitter

**"FNV kan wel stoppen met het communiceren van hun slogan 'gelijk loon voor gelijk werk'!"**





# Afkoop kleine pensioenen



**In de media (Kassa en Plus magazine) is uitvoerig aandacht besteed aan de afkoop van kleine pensioenen en de gevolgen daarvan. Ook veel van onze leden hebben hier vragen over. Je leest hier meer over wat er speelt en wat je er aan kunt doen.**

## Wat is er aan de hand?

De Pensioenwet staat toe dat een pensioenuitvoerder/-fonds een pensioen mag afkopen als de uitkering van het pensioen minder bedraagt dan € 458,06 (2014). Het pensioenfonds kan afkoop van het pensioen voorstellen met als gevolg dat men in één keer het hele bedrag ontvangt.

## Wat is het probleem?

Probleem is dat het afkoopmoment ongewenste financiële effecten kan opleveren voor mensen die een partnertoeslag AOW ontvangen. Als de afkoop van het pensioen namelijk in de maand wordt uitgekeerd dat de partner daadwerkelijk 65-jaar wordt, dan trekt de SVB het bedrag van de partnertoeslag af. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) merkt de afkoopsom namelijk aan als inkomen. Inmiddels zijn hier enkele rechtszaken over gevoerd waarbij de SVB soms wel en soms niet in het gelijk is gesteld. De zaak loopt nu in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep. Zolang daarover nog geen uitspraak door de rechter is gedaan, blijft de SVB de afkoopsom van een klein pensioen zien als inkomsten.

## Andere gevolgen?

De gevolgen van een afkoopsom ineens blijven overigens niet beperkt tot de AOW-toeslag. Ook ingeval van een nabestaandenuitkering Anw of een overbruggingsuitkering wordt de afkoopsom van pensioen als inkomen gezien en volledig ingehouden. Daarnaast kan het afkoopbedrag ook effect hebben op de zorgtoeslag en de huurtoeslag. Het effect op de huurtoeslag kan gelukkig worden voorkomen door een verzoek aan de belastingdienst bijzondere situatie huurtoeslag (te downloaden via de site belastingdienst) in te dienen. Door dit verzoek kan het afkoopbedrag buiten beschouwing gelaten worden voor het (fiscale) verzamelinkomen waardoor er geen effect meer is op de hoogte van de huurtoeslag.

## Wat is er aan te doen?

De inhouding van de afkoopsom op de partnertoeslag kan wellicht worden voorkomen. Sommige pensioenfonds hebben namelijk reglementair vastgelegd dat de afkoopsom pas wordt uitbetaald in de maand nadat de partner de AOW-leeftijd heeft bereikt. Op de AOW-toeslag van de partner zal de SVB de afkoopsom dan niet inhouden. Wij adviseren iedereen die hier mee te maken heeft bij het pensioenfonds te informeren naar de mogelijkheden om de afkoopsom niet eerder uit te keren dan nadat de jongere partner zelf AOW ontvangt.

## Wat doen de pensioenfondsen?

Pensioenfonds Zorg en Welzijn heeft dit per 1 januari 2014 geregeld. Het ABP is op dit moment bezig om de aanpassingen zo snel mogelijk door te voeren. ABP heeft inmiddels wel alle afkopen stopgezet. Totdat het reglement is aangepast zal ABP coulant omgaan met de uitbetalingsdatum van de afkoop van kleine pensioenen als deelnemers daarom verzoeken. Dit om te voorkomen dat men een deel weer bij SVB moet inleveren. Deelnemers die al een afkoopbrief hebben ontvangen, kunnen het beste even contact opnemen met ABP. Dan kan hun verzoek om uitstel van betaling worden vastgelegd.

## Wat als uitstel uitbetaling niet is geregeld door jouw fonds?

Als wordt deelgenomen aan een fonds waar uitstel van uitbetaling van de afkoopsom na de AOW-leeftijd van de partner (nog) niet mogelijk is, dan kan desgewenst via ons bezwaar worden aangetekend tegen de inhouding door de SVB. De zaak wordt dan aangehouden totdat er een uitspraak is gedaan in het hoger beroep. Het voordeel is dat hiermee geen rechten worden verspeeld en men zelf geen volledige procedures hoeft te voeren. ■

# Principeakkoord CAO voor Postverspreiders

**Nadat gesprekken met BVPP, FNV Bondgenoten, ABVAKABO FNV en CNV Publieke zaak zonder resultaat waren gebleven, heeft de Werkgeversvereniging Postverspreiders Nederland (WPN) besloten een kennismakingsgesprek aan te gaan met LBV. Dit kennismakingsgesprek heeft uiteindelijk geleid tot onderhandelingen over een nieuwe CAO voor Postverspreiders én een principeakkoord. In de nieuwe CAO voor Postverspreiders zijn de volgende afspraken gemaakt:**

## Looptijd

Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 3 jaren dat aanvangt op 1 januari 2014 en eindigt op 31 december 2016.

Toelichting: partijen zijn van mening dat een looptijd van drie jaren voor de komende periode rust en duidelijkheid verschaft.

## Wijziging van deze cao tijdens de contractperiode

Partijen bij deze CAO zijn gerechtigd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse wijzigingen voor te stellen. Indien partijen in gezamenlijk overleg een wijziging van de CAO overeenkomen, zullen de wijzigingen vanaf de overeengekomen ingangsdatum deel uitmaken van de CAO en bindend zijn voor partijen, alsmede voor aangesloten werkgevers en haar werknemers. Deze afspraken zullen op de internetsites van cao partijen worden gepubliceerd. De wijzigingen zullen als bijlage bij de CAO worden gevoegd, en worden aangemeld bij het ministerie.

*Toelichting: Een looptijd van drie jaren betekent overigens niet dat er pas na drie jaren iets aan de CAO kan worden gewijzigd. Elk gewenst moment kan LBV opnieuw in overleg treden met WPN voor het maken van nieuwe en/of aanvullende afspraken. Dit is vastgelegd in bovenstaand artikel.*

## Keuze arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht (OVO)

- Uitgangspunt is dat het de postverspreider vrij staat om de werkzaamheden te verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst dan wel een overeenkomst van opdracht.
- De postverspreider wordt bij het maken van deze keuze

door werkgever/opdrachtgever geïnformeerd over de specifieke kenmerken van het werken middels een arbeidsovereenkomst dan wel een overeenkomst van opdracht.

- Vanuit het in lid 1 van dit artikel bepaalde uitgangspunt en gelet op het bepaalde in het Tijdelijk besluit postbezorgers 2011 streeft de werkgever er naar om 50% van de postverspreiders op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden te laten verrichten, waarbij een afwijking van 50% van de doelstelling mogelijk is. De werkgever is in ieder geval gehouden 25% van de postverspreiders op basis van een arbeidsovereenkomst te laten werken. Cao- partijen treden met elkaar in overleg indien een werkgever aangeeft dat een percentage van 30% en/of 70% is bereikt.

CAO-partijen evalueren na 1 jaar na aanvang van deze collectieve arbeidsovereenkomst welke contractvorm, arbeidsovereenkomst dan wel overeenkomst van opdracht, de voorkeur van postverspreiders geniet. Naar aanleiding van deze evaluatie kunnen nieuwe percentages als genoemd in lid 3 van dit artikel worden vastgesteld over de verdeling van de werkzame postverspreiders via arbeidsovereenkomsten dan wel overeenkomsten van opdracht.

*Toelichting: LBV en WPN willen werknemers alle vrijheid geven om naar keuze te werken via een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht (OVO). WPN draagt zorg voor een goede voorlichting van de voor- en nadelen van het werken met een arbeidsovereenkomst dan wel overeenkomst van opdracht. Het is dan aan de werknemer om te bepalen welke soort overeenkomst hem of haar het beste pas bij de individuele situatie.*

#### **Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.**

- De aanvangsdatum én het einde van het dienstverband worden in de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken.
- De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd indien dit recht voor beide partijen is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst. Voor de tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
- Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die voor de eerste keer tussen partijen wordt aangegaan na 1 januari of 1 juli 2015 geldt het (nieuwe) artikel 7:668a BW zoals dat komt te luiden na inwerkingtreding van Wetsvoorstel 33 818 (Werk en Zekerheid).
- Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die voor 1 januari of 1 juli 2015 zijn aangegaan en nadien worden voortgezet, geldt artikel 7:668a BW zoals dat thans luidt en komt te luiden na inwerkingtreding van wetsvoorstel 33 818 (Werk en zekerheid) inclusief het daarbij behorende overgangsrecht.

*Toelichting: in artikel 15 lid 2 van de CAO voor Postverspreiders zijn nieuwe afspraken gemaakt ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Zo kunnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd nog maar twee keer worden verlengd in plaats van zeven keer in de voorgaande CAO voor Postverspreiders. Zo verkrijgt een werknemer dus sneller een contract voor onbepaalde tijd. Aangezien deze afspraken samenhangen met een wetswijziging en de invoering van deze wetswijziging is uitgesteld tot 1 juli 2015, zijn LBV en WPN er nog niet uit of deze regeling gaat vanaf 1 januari of 1 juli 2015.*





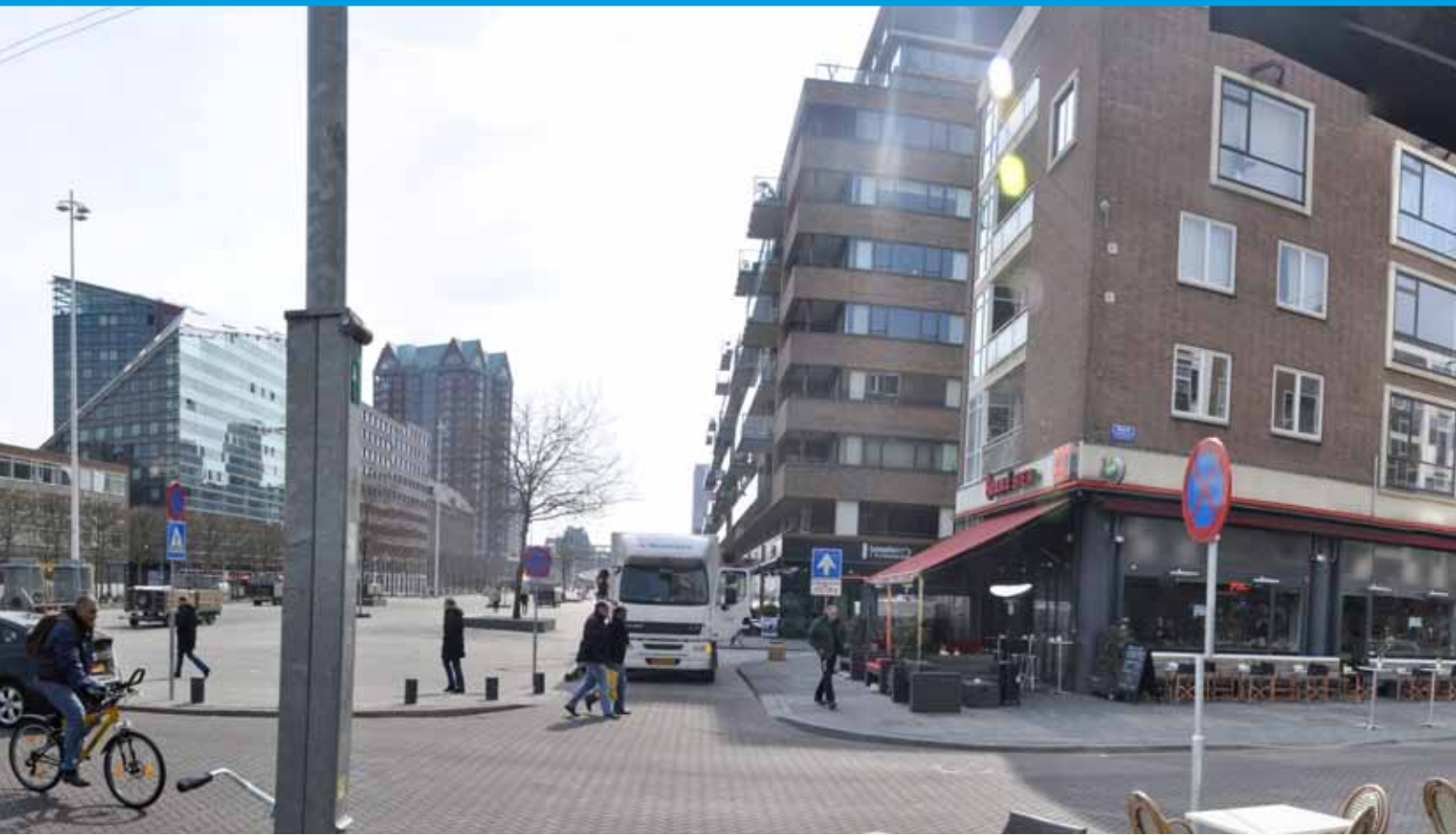
## Beloning

- Werknemers van 23 jaar en ouder worden verloond conform het wettelijk minimum brutoloon, op basis van de normeringssystematiek.
- Het minimumloon wordt per jaar aangepast per 1 januari en per 1 juli aan de, door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid krachtens de Wet Minimumloon en minimum vakantiebijslag WML vastgestelde, bedragen (zie daarvoor <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>)
- Het loon wordt als regel op de 10e van de maand, volgend op de maand waarop het loon betrekking heeft, betaalbaar gesteld.
- De werknemer waarmee een min/max-contract zoals aangegeven in art. 15 lid 1 sub a is overeengekomen, heeft geen recht op loondoorbetaling tijdens de periode waarin hij door de werkgever niet is opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, zulks conform het bepaalde in artikel 7:628 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek. Een werknemer behoudt evenwel het recht op uitbetaling van het minimum aantal uren dat is genoemd in de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 15 lid 1 sub a.
- Met ingang van 1 januari 2014 wordt aan iedere werknemer die na 1 januari 2014 een volledig jaar bij dezelfde werkgever in dienst is een extra bonus uitgekeerd. De hoogte van het bruto bonusbedrag wordt berekend aan de hand van een percentage over de volgens de norm-uren-systematiek gewerkte en uitbetaalde uren inclusief het vakantiegeld van het voorafgaande dienstjaar.
- Na 1 volledig dienstjaar (na 1 januari 2014) 3%;
- Na 2 volledige dienstjaren (na 1 januari 2014) 4%;
- Na 3 of meer volledige dienstjaren (na 1 januari 2014) 6%.
- De bonus bedoeld in dit artikel zal in één keer worden uitbetaald uiterlijk in de derde maand na de laatste maand van het volledige dienstjaar.
- In afwijking van het bepaalde in lid 6 van dit artikel is het werkgever toegestaan om de bonus geheel of gedeeltelijk in het uurloon te verwerken.
- Indien de werknemer na 1 januari 2014 minder dan 12 maanden bij werkgever in dienst is, zal de bonus niet, ook niet pro rata worden betaald.

*Toelichting: de CAO voor Postverspreiders is uitgebreid met een bonusregeling.*

## Vergoeding opdrachtnemer

- Voor opdrachtnemers van 23 jaar en ouder bedraagt de vergoeding het wettelijk minimum brutoloon.
- Het minimumloon wordt per jaar aangepast per 1 januari en per 1 juli aan de, door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid krachtens de Wet Minimumloon en minimum vakantiebijslag WML vastgestelde, bedragen (zie daarvoor <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>).
- De vergoeding aan opdrachtnemers wordt als regel voor de 15e van de maand, volgend op de maand waarop de vergoeding betrekking heeft, uitbetaald.



- Met ingang van 1 januari 2014 wordt aan iedere opdrachtnemer die na 1 januari 2014 een volledig jaar voor dezelfde opdrachtgever werkt een extra fee uitgekeerd. De hoogte van het bruto feebedrag wordt berekend aan de hand van een percentage over de gewerkte en vergoede uren van het voorafgaande jaar.
  - Na 1 volledig gewerkt jaar (na 1 januari 2014) 3%;
  - Na 2 volledig gewerkte jaren (na 1 januari 2014) 4%;
  - Na 3 of meer volledig gewerkte jaren (na 1 januari 2014) 6%.
- De extra fee bedoeld in dit artikel zal in één keer worden uitbetaald uiterlijk in de derde maand na de laatste maand van het volledig gewerkte jaar.
- In afwijking van het bepaalde in lid 5 van dit artikel is het een werkgever toegestaan om de extra fee geheel of gedeeltelijk in de maandelijkse vergoeding te verwerken.
- Indien de opdrachtnemer na 1 januari 2014 minder dan 12 maanden bij de opdrachtgever post verspreidt, zal de extra fee niet, ook niet pro rato worden betaald.

*Toelichting: de CAO voor Postverspreiders is uitgebreid met een bonusregeling.*

### **Pauze**

De Postverspreider heeft recht op pauzes zoals wettelijk bepaald. Werkt de Postverspreider langer dan:

- 5,5 uur dan is er recht op minimaal 30 minuten pauze. Deze mag worden gesplitst in 2 keer een kwartier.
- 10 uur, dan is de pauze minstens 45 minuten. Deze pauze mag worden gesplitst in meer pauzes van een minimaal een kwartier. Pauzes behoren niet tot de arbeidstijd en zijn onbetaald.

De werkgever verwacht dat de Postverspreiders de eigen pauzes dusdanig indelen dat zij zich minimaal aan de wettelijke pauzetijden houden en hiermee dus tijdig pauze nemen.

*Toelichting: de CAO voor Postverspreiders is uitgebreid met regels omtrent pauze.*

### **Vakantie en verlof**

De CAO voor Postverspreiders is aangevuld met de verlofvormen uit de wet arbeid en zorg, zodat voor elke werknemer duidelijk is op welke betaalde en onbetaalde verlofvormen hij of zij aanspraak kan maken.

*Toelichting: de CAO is uitgebreid met de volgende verlofvormen:*

- *Onbetaald verlof (zonder behoud van loon)*
- *Bijzonder verlof (met behoud van loon)*
- *Calamiteitenverlof (met behoud van loon)*
- *Kraamverlof (met behoud van loon)*
- *Kortdurend zorgverlof (met behoud van loon)*
- *Langdurend zorgverlof (zonder behoud van loon)*
- *Zwangerschaps- en bevallingsverlof (met behoud van loon)*
- *Adoptieverlof (met behoud van loon)*
- *Ouderschapsverlof (zonder behoud van loon)*

# Helft van uitzendkrachten direct bij inlener in dienst

**Bijna twee van elke drie uitzendkrachten blijft aan het werk na een uitzendperiode. Bijna de helft van alle uitzendkrachten (47%) komt in dienst bij de inlenende werkgever; meestal op een tijdelijk contract (32%). Vijftien procent krijgt een vaste aanstelling. Daarnaast kan 17 procent meteen aan de slag in een volgende uitzendbaan. Dat blijkt uit de eerste uitzendmonitor van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU).**

## Uitzendbranche belangrijke motor Nederlandse economie

LBV vindt dat flexibele arbeid in deze tijd niet meer weg te denken is. We moeten er uiteraard wel voor waken dat flexibele arbeid andere vormen van arbeid niet verdringt. Dit gevaar kan overigens worden getackeld door goede afspreken te maken in de uitzend- en inleen-CAO's.

De uitzendbranche is een belangrijke motor voor onze Nederlandse economie, maar wordt de laatste tijd nog wel eens onterecht in een negatief daglicht gezet. Bepaalde politieke partijen en zelfs collega-vakbonden hebben aangegeven de strijd aan te gaan tegen flexibele arbeid. LBV vindt dit kortzichtig en is van mening dat we niet zonder kunnen. Tijden zijn veranderd en veel werknemers kiezen bewust voor flexibele arbeid. De uitkomsten van de uitzendmonitor bevestigen nog maar eens de stelling dat uitzendwerk echt wel een opstap kan zijn naar een vaste baan bij een inlener.

## Ook oudere werknemers profiteren van uitzendbranche

Ook werkzoekers vanaf 45 jaar hebben volgens de monitor steeds meer baat bij uitzendwerk. In het meetjaar 2012 was 18 procent van de ruim 700.000 uitzendkrachten 45 jaar of ouder. Door de jaren heen is het aandeel oudere uitzendkrachten volgens de ABU sterk gegroeid. En dat zal gezien de demografische ontwikkelingen alleen maar toenemen, zo verwacht de koepel van uitzendbureaus. Uitzendkrachten werken gemiddeld 29 uur per week en bijna 14 procent volgt een opleiding.

## Goed voor doorstroom

“Wij zijn blij met deze nieuwe Uitzendmonitor”, aldus ABU-directeur Jurriën Koops, “zowel met de monitor op zichzelf

als de resultaten. We laten met dit nieuwe onderzoek een compleet beeld zien van alle uitzendkrachten. Juiste feiten zijn altijd belangrijk om goed beleid te kunnen maken en voor een juiste beeldvorming. Inhoudelijk laten de cijfers zien dat we, ondanks de crisis, met het uitzendwerk een belangrijke functie in de arbeidsmarkt vervullen. Er gaan ruim 700.000 uitzendkrachten aan het werk en een groot deel van hen stroomt door naar een ander, veelal direct dienstverband.” ■





# Wat is arbobeleid en waar moet mijn werkgever voor zorgen?

**Arbobeleid is alles wat uw werkgever doet om u veilig en gezond te laten werken. Uw werkgever is volgens de Arbowet verplicht om hiervoor te zorgen. Uw werkgever stelt het arbobeleid op in samenwerking met de vertegenwoordiging van werknemers (ondernemingsraad, personeelsvereniging, vakbonden).**

## Onderdelen arbobeleid

Het arbobeleid moet in elk geval bestaan uit:

- risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
- ziekteverzuimbeleid;
- bedrijfshulpverlening (BHV);
- preventiemedewerker;
- periodiek arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO).

## Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Uw werkgever is verplicht om een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) te maken. Hierin staat welke risico's het werk met zich meebrengt voor de werknemers. Verder moet er een plan van aanpak zijn. Daarin staat hoe uw werkgever de risico's voor de veiligheid en gezondheid aanpakt en wanneer dat gebeurt.

## Ziekteverzuimbeleid

Uw werkgever moet zich laten bijstaan door een bedrijfsarts voor de begeleiding van zieke werknemers. Hij kan hiervoor een contract sluiten met een arbodienst. Als de personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad (OR) ermee instemt, kan de werkgever ook kiezen voor een maatwerkregeling. Uw werkgever bepaalt dan zelf hoe en met welke deskundige hij de preventie en begeleiding van ziekteverzuim regelt.

## Bedrijfshulpverlening (BHV)

Bij een ongeval of bijvoorbeeld brand zorgen bedrijfshulpverleners (BHV'ers) voor de eerste hulpverlening. Uw werkgever moet ervoor zorgen dat er voldoende BHV'ers zijn. Hij moet er ook voor zorgen dat ze hun taken goed kunnen uitvoeren. Er zijn geen speciale opleidingseisen. De werkgever kan zelf de taken van de bedrijfshulpverlening op zich nemen. Hij moet dan wel ten minste 1 werknemer aanwijzen die hem vervangt bij afwezigheid.



## Preventiemedewerker

Een preventiemedewerker helpt mee bij het opstellen en uitvoeren van de Risico-inventarisatie en -evaluatie. Hij geeft ook advies over goed arbobeleid aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Elke werkgever moet ten minste 1 preventiemedewerker aanwijzen. In kleine bedrijven (25 werknemers of minder) mag de werkgever ook zelf de preventiemedewerker zijn.

## Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)

Uw werkgever zorgt ervoor dat u een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) kunt ondergaan. De bedrijfsarts kijkt dan of u gezondheidsproblemen heeft door het werk. U bent niet verplicht om deel te nemen aan een PAGO.

## Voorlichting arbobeleid door werkgever

Uw werkgever geeft u informatie over het arbobeleid. Hij vertelt u ook hoe u veilig kunt werken. Hij geeft u daarvoor ook beschermende middelen, zoals bijvoorbeeld een helm of veiligheidsbril.

## Vragen

Indien u vragen heeft over arbeidsomstandigheden op uw werkplek of problemen ondervindt op dit gebied, neem dan gerust contact op met een van de medewerkers van LBV! ■

# Uitbreiding aanpak ouderenwerkloosheid

**Voortaan komen niet alleen werkloze 55-plussers, maar ook werkzoekenden vanaf 50 jaar in aanmerking voor bijvoorbeeld een sollicitatietraining of geld voor scholing. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maakt € 34 miljoen extra vrij om de kansen op werk voor ouderen te vergroten. Dit heeft hij de Tweede Kamer middels een brief medegedeeld.**

Het UWV stelde vorig jaar al € 67 miljoen beschikbaar aan UWV voor de aanpak van de werkloosheid onder 55-plussers. Door het 'Actieplan 55-plus werkt' kan een oudere werkzoekende met een WW-uitkering netwerken en sollicitatietrainingen krijgen, geld ontvangen voor scholing of inspiratiedagen bezoeken waar werkzoekenden en werkgevers aan elkaar gekoppeld worden. Ook ontvangt een uitzendbureau een bonus als het een oudere werkzoekende aan een baan helpt. Omdat de arbeidsmarktpositie van 50-plussers niet veel afwijkt van de groep 55-plussers, breidt de minister de regeling nu uit voor deze leeftijdsgroep.

In zijn brief aan de Tweede Kamer schrijft Asscher verder dat het Actieplan van het UWV effect heeft, maar dat het gebruik op enkele onderdelen nog achterblijft. Het UWV en MKB-Nederland starten op 30 juni de gezamenlijk campagne 'Open voor kansen, open voor 50-plus'. Doel van de campagne is om de kansen op een baan voor oudere werkzoekenden te vergroten, onder meer door werkgevers te wijzen op de toegevoegde waarde van een oudere werknemer.

Het aantal werkzoekende 50-plussers met een WW-uitkering stijgt nog altijd. Op dit moment hebben ruim 188.000 50-plussers in ons land een werkloosheidsuitkering, bijna een kwart meer dan een jaar geleden. ■



# Wet Werk en Zekerheid: de veranderingen op een rij

**De Wet Werk en Zekerheid zal, na instemming van de Eerste Kamer, ingaan op 1 januari 2015. Een deel van de wet gaat later in op 1 juli 2015 en 1 januari 2016. Met welke belangrijke veranderingen moet je volgend jaar rekening houden?**



## Veranderingen per 1 januari 2015

### Concurrentiebeding

Het is niet langer toegestaan om een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dat wil zeggen, tenzij er sprake is van een 'zwaarwichtig bedrijfs- of dienstbelang'.

### Aanzegtermijn

Er geldt een aanzegtermijn van een maand bij tijdelijke contracten. Bij contracten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer moet de werkgever uiterlijk een maand voor het einde van het contract schriftelijk aan de werknemer laten weten of hij het contract wel of niet verlengt. Als de werkgever dit verzuimt, betaalt hij een vergoeding ter hoogte van één maandloon.

### Proeftijd

Een proeftijd bij een tijdelijk contract van ten hoogste een half jaar wordt verboden. Hiermee wil het kabinet de positie van tijdelijke krachten versterken.

### Doorbetaling oproepkrachten

Nu geldt nog zo dat je flexwerkers, bij onvoldoende werk, de eerste zes maanden niet hoeft door te betalen en dat deze periode in de CAO onbepert kan worden verlengt. Vanaf 1 januari mag dat nog alleen bij werkzaamheden die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. In de zorg worden nul-urencontracten helemaal verboden.

## Veranderingen per 1 juli 2015

### Ketenbepaling

Flexwerkers krijgen bij hun vierde arbeidsovereenkomst of na twee jaar (nu drie jaar) diensttijd verplicht een vast contract. In de huidige situatie begint de ketenbepaling na drie maanden uitdiensttreding weer opnieuw. Met de WWZ wordt dit verlengd met zes maanden.

### Ontslag via UWV

Nu kan een werkgever een ontslag nog laten toetsen bij de kantonrechter. Vanaf 1 juli 2015 kan dat alleen nog bij ontslag op grond van disfunctioneren of andere redenen gelegen in de persoon van de werknemer. Ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen verloopt standaard via het UWV Werkbedrijf.

### Transitievergoeding

De ontslagvergoeding wordt vervangen door een transitievergoeding. Werknemers met een contract van tenminste 24 maanden hebben recht op een transitievergoeding van maximaal 75.000 euro, afhankelijk van hun dienstverband.

## Veranderingen per 1 januari 2016

### Verkorting WW-duur

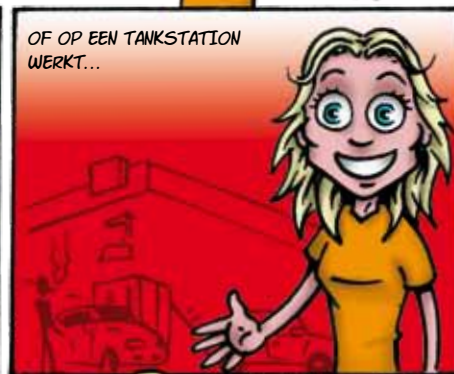
De WW-duur wordt vanaf 2016 in stapjes afgebouwd. Dit gebeurt met 1 maand per kwartaal. Vanaf 2019 is de maximale publieke WW-uitkering dan nog maximaal 2 jaar. De hoogte van de WW-uitkering in deze periode is gekoppeld aan het laatstverdiende loon. ■



# 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.

