



Een periodieke uitgave van uw vakbond.

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

LBV visie, 4 - 2011



In deze uitgave:

Nieuwe bedragen minimum loon pag.3

Doe de uurlooncheck! pag.4

Loondoorbetaling zieke 65-plusser beperkt pag. 5

Vreemde ontwikkelingen in de Evenementenbeveiliging pag.9+10

Acties in het openbaar vervoer pag.11

→ Voorwoord

Deze maand zag ik op televisie een documentaire genaamd 'andere tijden'. Deze ging over de havenstaking van 1970. Dit is een tijd die veel van onze oude trouwe leden nog wel kennen en sommige hebben zelfs nog aan deze staking deelgenomen. De titel 'andere tijden' bleef ook na het zien van de documentaire door mijn hoofd spoken. Wat zou het toch mooi zijn als ook nu andere tijden zouden aanbreken. We moeten uiteraard niet meer terug willen naar het verleden. Maar we zouden terug moeten willen naar een maatschappij waar samenhang en het opkomen voor de rechten nog de normaalste zaak van de wereld is!

Ook in deze editie van de Visie is er weer veel nieuws te melden. U kunt bijvoorbeeld lezen over de behaalde principeakkoorden in zowel de tankstationbranche en als in de uitzendbranche. Maar daarnaast is LBV per 1 januari van het nieuwe jaar ook een nieuwe CAO rijker. Het gaat hier om de CAO Hellende Daken. Voorheen viel deze bedrijfstak onder de Bouw-CAO. Met deze nieuwe CAO kan beter worden ingespeeld op de wensen en behoeften van de werknemers en werkgevers in de branche van de hellende daken. In de volgende Visie zullen we u hierover uitgebreid informeren.

Het komende jaar zal LBV extra aandacht gaan besteden aan het werven van nieuwe leden. LBV heeft namelijk de ambitie om ook in het komende jaar verder door te groeien. Om dit te bereiken hebben we een aantal leuke acties in petto. Een van deze acties is het verspreiden van een cadeaubon. Alle leden van LBV ontvangen dit jaar nog een cadeaubon die zij aan collega's, vrienden en familie kunnen geven zodat zij met een forse korting kennis kunnen maken met het lidmaatschap van LBV. Wilt u meer van deze cadeaubonnen ontvangen? Neem dan contact op met ons secretariaat.

Voor nu wens ik u fijne dagen en een strijdbaar 2012!

Annet Dolman

Voorzitter



→ Colofon

LBV VISIE is een periodieke uitgave voor leden en belangstellenden.

Uitgave van LBV

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

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

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

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 aanvaardt auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

Nieuwe bedragen minimumloon per 1 januari 2012



Twee keer per jaar wordt het minimumloon aangepast aan de gemiddelde ontwikkeling van de CAO-lonen. Op 1 januari 2012 wordt daarom het bruto minimumloon verhoogd naar € 1.446,60 per maand. Voor werknemers jonger dan 23 jaar gelden lagere bedragen.

Recht op wettelijk minimum

Oledere werknemer van 23 tot 65 jaar heeft recht op het wettelijke minimumloon. Voor werknemers van 15 tot 23 jaar worden andere bedragen vastgesteld: het minimumjeugdloon. Per leeftijdsjaar geldt een ander minimumloon.

Het wettelijk minimumloon per 1 januari 2012

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag
23 jaar	€ 1.446,60	€ 333,85	€ 66,77
22 jaar	€ 1.229,60	€ 242,05	€ 56,75
21 jaar	€ 1.048,80	€ 242,05	€ 48,41
20 jaar	€ 889,65	€ 205,30	€ 41,06
19 jaar	€ 759,45	€ 175,25	€ 35,05
18 jaar	€ 658,20	€ 151,90	€ 30,38
17 jaar	€ 571,40	€ 131,85	€ 26,37
16 jaar	€ 499,10	€ 115,20	€ 23,04
15 jaar	€ 434,00	€ 100,15	€ 20,03

premieheffingen die per bedrijfstak kunnen verschillen. Wanneer je onder een CAO valt, kun je recht hebben op een hoger minimumloon.

Uurloon

Veel mensen willen weten hoe hoog het minimum uurloon is. Het ministerie stelt echter geen minimum uurloon vast. Om het uurloon te berekenen moet bekend zijn, wat de normale arbeidsduur per week is in het bedrijf of branche waar je werkt. Er zijn sectoren waar een werkweek 36 uur telt, andere sectoren kennen een langere arbeidsduur, bijvoorbeeld 38 of 40 uur.

Je deelt het nettoweekbedrag dat voor jou geldt, door het gebruikelijke aantal uren per week (bijvoorbeeld 40, 38 of 36). Je kunt ook uitgaan van het bruto dagloon.

Netto minimumloon?

Veel mensen vragen zich af hoeveel ze netto zouden moeten ontvangen. Dat valt helaas niet te zeggen. De wet bepaalt geen netto minimumloon. Van belang zijn inhoudingen en

Klopt uw loon niet?

Indien u van mening bent dat u niet correct wordt verloond verzoeken wij u om direct contact op te nemen met een van onze consultants bij LBV! ■

Verhoging administratiekosten

LBV biedt haar leden twee mogelijkheden om hun contributiebetaling te voldoen: ieder kwartaal via een acceptgirokaart of via een automatische afschrijving.

Ondanks de economisch zwaardere tijden hebben wij zolang mogelijk geprobeerd om voor het aanmaken van acceptgirokaarten geen extra kosten in rekening te brengen. Om ook in de toekomst onze kosten te kunnen dekken, is LBV helaas genoodzaakt om vanaf het eerste

kwartaal 2012 de kosten voor de acceptgirokaarten met vijftig eurocent te verhogen.

Wanneer u in de toekomst geen administratiekosten meer wil betalen, kunt u ons machtigen om uw contributie automatisch van uw rekening af te laten schrijven. Deze betalingsmogelijkheid maakt uw contributiebetaling een stuk makkelijker. En.. dit bespaart u mooi 10 euro per jaar! Tevens scheelt het heel wat in uw eigen administratie. Zo vergeet u nooit te betalen en bespaart u tijd met het steeds regelen van terugkerende betalingen! ■

Ontvangt u wel voldoende loon? Doe de uurlooncheck!

In de praktijk komt het regelmatig voor dat onze juridische dienst onze leden er op wijst dat zij niet conform hun CAO worden verloond. Soms komt dit doordat een werkgever de loonsverhoging vergeet door te voeren. Het komt ook regelmatig voor dat dit opzettelijk gebeurt. Het is dus voor iedere werknemer aan te raden om regelmatig na te gaan of zij wel juist wordt verloond!

Wegens succes voortgezet en nu voor iedereen!

Eerder dit jaar heeft LBV de actie van de uurlooncheck in de signbranche en de uitzendbranche gehouden. Doordat de actie in deze branches zeer goed aansloeg, is er besloten dat iedere werknemer uit elk denkbare branche van de uurlooncheck gebruik moet kunnen maken.

Ook indien werknemers niet lid zijn van LBV kan men tijdelijk gratis gebruik maken van de uurlooncheck. Op deze manier kan men kennis maken met de goede dienstverlening die LBV haar leden biedt.

Aanmelden voor de actie

Om aan de actie deel te nemen dient u via onze website www.lbv.nl een formulier in te vullen. Op basis van de informatie die u op het formulier invult, kunnen wij het voor u geldende uurloon vaststellen.

Wanneer u het formulier heeft ingevuld en naar LBV heeft verstuurd, ontvang u per e-mail een bevestiging. In deze bevestiging staat dat de uurloon-check binnen 5 werkdagen zal worden uitgevoerd, mits alle gegevens correct zijn ingevuld.

'Misgelopen' loon terugvorderen

Indien de werknemer te laag wordt verloond, dan geeft LBV hoe dit probleem kan worden opgelost. Uiteraard zal de juridische afdeling van LBV voor leden van LBV direct actie ondernemen om zo 'misgelopen' loon alsnog te vorderen. Wat men veelal niet weet is dat 'misgelopen gelden' met een terugwerkende kracht van maximaal vijf jaar alsnog kunnen worden teruggevorderd! De hoogte van het te vorderen loon kan in sommige gevallen dus best hoog oplopen.

Werknemers die niet lid zijn van LBV, maar wel gebruik hebben gemaakt van de uurlooncheck, worden ook door LBV onder bepaalde voorwaarden geholpen. De belangrijkste voorwaarde is dat men zichzelf aanmeldt als lid van LBV.

Vertel het aan uw collega's, familie en vrienden

Doordat ook niet-leden van LBV tijdelijk gratis gebruik kunnen maken van de uurlooncheck is het aan te raden om uw naaste omgeving hierop te wijzen. Op deze manier kunnen ook zij eens kennis maken met de kennis en expertise van LBV. En indien zij verkeerd worden verloond kunnen ze er zelf nog financieel op vooruit gaan! ■





Loondoorbetaling zieke 65-plusser beperkt

Minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat begin 2012 een wetsvoorstel indienen. Hierin wordt onder andere geregeld dat werkgevers van zieke 65-plussers het loon niet meer twee jaar lang door moeten betalen, maar slecht zes weken. Met deze en andere maatregelen hoopt de minister de risico's voor werkgevers te verminderen. Tevens moet hierdoor de arbeidsparticipatie van ouderen vergroot moeten worden.

Ontslagtermijn

Daarnaast bevat het wetsvoorstel van de minister een plan om de ontslagtermijn van ouderen te verkorten tot een maand. Momenteel is die termijn, afhankelijk van cao-afspraken en de lengte van het dienstverband, één tot vier maanden. De minister probeert het op deze manier voor werkgevers aantrekkelijker te maken om oudere werknemers in dienst te nemen. Veel werkgevers doen dat nu niet vanwege de risico's die daaraan verbonden zijn, zoals een hogere uitval bij ziekte.

Langer doorwerken

Het plan van de minister is een rechtstreeks gevolg van de wens van het kabinet. Dat wil dat meer ouderen langer doorwerken. Dit om de aankomende krapte op de arbeidsmarkt op te vangen. Ook moet worden voorkomen dat als in 2020 de pensioenleeftijd verhoogd wordt naar 66 jaar, er voor ouderen die dan een jaar langer moeten doorwerken geen werk is. Zij zouden dan een beroep moeten doen op de bijstand en het kabinet wil dat voorkomen.

Gelijke behandeling

De vraag is of de minister met zijn wetsvoorstel zijn doel niet voorbijschiet. Zo is het nog maar de vraag hoe het wetsvoorstel zich verhoudt met de wet gelijke behandeling in verband met leeftijd. Immers, met het wetsvoorstel wordt een verschil gecreëerd tussen de rechten van 65-minners en 65-plussers. Kan dat zomaar? Bovendien zijn er diverse onderzoeken waaruit blijkt dat het met de hogere uitval bij ziekte van 65- en 66-plussers wel meevalt. Wel is vastgesteld dat de kans op uitval vanwege ziekte na 67 jaar wel aanzienlijk toeneemt. Een belangrijk argument van werkgevers om 65-plussers niet in dienst te nemen vanwege verhoogde risico's, berust dus grotendeels niet op feiten, maar meer op een gevoel.

Risico beperkt

Bovendien nemen werkgevers die nu al 65-plussers in dienst nemen deze in overwegende mate in dienst met (korte) tijdelijke contracten. Als er dan al sprake is van uitval vanwege ziekte, dan is de werkgever gehouden het loon door te betalen zolang het contract nog loopt. Zodoende zijn er op dit moment maar weinig werkgevers die bij uitval door ziekte van een 65-plusser twee jaar loon bij ziekte moeten doorbetalen. Daarnaast lopen deze tijdelijke contracten over het algemeen af na de looptijd hiervan zonder dat er ontslag moet worden aangevraagd.

Argumenten

Al met al heeft de minister weinig argumenten om zijn wetsvoorstel te onderbouwen. Zelfs al wordt het wetsvoorstel toch doorgevoerd, dan is het nog maar de vraag of dit zal leiden tot een verhoogde arbeidsparticipatie van ouderen. Voor werkgevers is het in dienst nemen van een oudere werknemer vooral een mentaliteitskwestie. Niet voor niets heeft UWV de maand november uitgeroepen tot "Actiemaand 50 plus". Hiermee wil het UWV werkgevers wijzen op de kwaliteiten van oudere werknemers.

Verbeteren

De minister kan zich beter richten op het verbeteren van een kans op werk voor 40-plussers. Uit onderzoek van UWV is gebleken dat werknemers hun kans op een baan zien afnemen vanaf 42,5 jaar. Zelfs werkgevers beamen dit alhoewel zij van mening zijn dat de kans op een baan pas afneemt vanaf 44,5 jaar. Dus als de minister er echt werk van wil maken om de arbeidsparticipatie van ouderen – en ik spreek hierbij voor het gemak van 40-plussers – dan zal hij werkgevers moeten bewegen meer 40-plussers in dienst te nemen en te houden. ■

Marco Stavinga

CAO nieuws november 2011

Principeakkoord CAO voor Tankstations en Wasbedrijven

Tussen LBV en de werkgeversorganisaties BETA en BOVAG is er een principeakkoord bereikt voor een nieuwe CAO voor Tankstations en Wasbedrijven. In dit principeakkoord zijn onder meer afspraken gemaakt over meer veiligheid en betere scholingsmogelijkheden voor werknemers. Daarnaast en zeker niet onbelangrijk zijn er loonafspraken gemaakt. Zo krijgen werknemers een eenmalige uitkering en vier procent loonsverhoging in 26 maanden.

Stroeve onderhandelingen

Volgens Ger IJzermans, onderhandelaar namens LBV, verliepen de CAO-onderhandelingen stroef. Ger is toch tevreden met het behaalde resultaat. "Met het bereikte principeakkoord en een loonsverhoging van 4 procent over 26 maanden, in plaats van de geëiste 4 procent over 24 maanden, zijn de werkgevers nagenoeg tegemoet gekomen aan de looneis van LBV. Op onderwerpen als loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, veiligheid op het tankstation en de mogelijkheid bovenwettelijke vakantiedagen te sparen hebben werkgevers de eisen van LBV ingewilligd."

Geen verslechtingen

Het bereikte principepakkoord bevat bovendien geen verslechtingen. Met het bereikte onderhandelingsresultaat zijn er weer fatsoenlijke afspraken gemaakt voor al die mensen die op tankstations en wasstraten werken. In onderstaand overzicht treft u de belangrijkste afspraken aan:

- Er wordt een eenmalige uitkering van 75 euro verstrekt in december 2011 (bruto; bij voltijds dienstverband, bij parttime dienstverband naar rato).
- Op 1 mei 2012 worden de salarissen met 2 procent verhoogd.
- Op 1 februari 2013 worden de loonschalen met 1 procent verhoogd.
Voorbeeld: Een medewerker met een maandsalaris van 1.400 euro, waarbij de loontabel van de CAO aangeeft dat

men in die functiegroep een salaris van 1.200 euro per maand behoort te krijgen, krijgt een loonsverhoging van 1 procent over 1.200 euro. Daarmee komt het maandsalaris inclusief loonsverhoging op 1.412 euro.

Op 1 september 2013 worden de salarissen met 1 procent verhoogd.

De looptijd van de CAO is van 1 september 2011 tot en met 31 oktober 2013.

Er starten studies om te kijken hoe de veiligheid in en om tankstations verbeterd kan worden, bijvoorbeeld naar cameratoezicht bij het afsluiten van het tankstation tussen 21.00-06.00 uur. Het BHV opleidingstraject zal via e-learning worden ingericht en aangeboden worden. Vanaf 2012 moet ieder tankstation een bedrijfshulpverlener (BHV'er) hebben.

De bestaande voucherregeling voor scholing wordt voortgezet, daarnaast kan iedere werknemer die dat wil een Persoonlijk Ontwikkeling Plan (POP) volgen. Werknemers kunnen hiermee een opleidingsvergoeding voor een passende studie krijgen uit het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Tankstations en Wasbedrijven (OOTW).

De ondergrens van het minimumloon tijdens de periode van de loondoorbetalingverplichting wordt gegarandeerd in de CAO, dus ook in het tweede ziektejaar.

CAO partijen spreken af dat in de CAO wordt opgenomen dat, na inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving rondom vakantiedagen, werknemers tijdens arbeidsongeschiktheid zowel vakantie opbouwen als afschrijven over de gewerkte uren. Bij arbeidsongeschiktheid kan vakantie worden opgenomen, waarbij het vakantietegoed wordt verminderd. Daarnaast komt er een mogelijkheid om maximaal 13 keer de bovenwettelijke vakantiedagen (65 dagen) op te sparen, die niet vervallen of verjaren. Er wordt jaarlijks een moment van afstemming ingebouwd tussen werkgever en werknemer om de bestemming van het vakantiesaldo te bespreken.

Voor uitzendkrachten is afgesproken dat zij voor gelijk werk, gelijk loon krijgen als vaste krachten vanaf dag 1. Met ingang van 1 januari 2012 zullen werkgevers alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met het SNA keurmerk.

BOVAG heeft een initiatief genomen op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in samenwerking met een goed doel (Johan Cruijff foundation). Bonden en



werkgevers spreken af om dit traject bij BOVAG te volgen om te bezien of de tankstation- en wasbranche daarvan kan leren en of een dergelijke aanpak ook interessant voor de tankstation- en wasbranche zou kunnen zijn.

Ledenraadpleging

Er werken ongeveer 17.000 werknemers op tankstations en bij de wasstraten. Het principeakkoord ligt nu ter stemming bij de leden van LBV. Het principeakkoord wordt definitief als de leden van LBV die werken op tankstations en wasstraten instemmen.

Principeakkoord NBBU-CAO voor Vaste Medewerkers

De NBBU en de LBV hebben op 27 september 2011 een akkoord bereikt over de NBBU-CAO voor Vaste Medewerkers.

Bij de totstandkoming van deze afspraken speelden de arbeidsmarktontwikkelingen, zoals de vergrijzing, ontgroening, werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt en 'Het nieuwe werken' een belangrijke rol. Mede daarom is er gekozen voor het hoofdthema 'Meer binding door betrokkenheid'. In onderstaand overzicht treft u de belangrijkste afspraken aan:

De cao heeft een looptijd van 3 jaar vanaf 1 januari 2012 tot en met 31 december 2014.

Partijen zijn deze afspraken omtrent het loon van de werknemer overeengekomen:

- De initiële loonstijging per 1 januari 2012 zal 1,5% bedragen;
- De winstafhankelijke eindejaarsuitkering over 2012 zal 2,5% bedragen.
- Het automatisch jaarlijks toekennen van de normperiodieken wordt aangepast. De normperiodieken kunnen nu afhankelijk van prestatie worden toegekend.

De bepaling omtrent de rechtspositie van de werknemer wordt aangepast. Er is een verruiming overeengekomen. Dit betekent dat er vier opeenvolgende arbeidsovereenkomsten binnen een periode van vier jaar mogen worden aangegaan, voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Partijen hebben in het verleden afgesproken om een vernieuwde en verbeterde pensioenregeling overeen te komen. Voor de nieuwe CAO per 2012 is uiteindelijk voor een substantieel verbeterde pensioenregeling gekozen die gebaseerd is op een beschikbare premie regeling met een netto leeftijdsafhankelijke premiestaffel. De kosten van de pensioenregeling die niet in het premiepercentage zitten zullen gelijk verdeeld worden tussen werkgever en



Vervolg: CAO nieuws november 2011

werknemer. De verbeterde pensioenregeling levert de werknemer uiteindelijk een substantieel hoger pensioen op dan de huidige pensioenregeling te verwachten ouderdomspensioen huidige versus voorgestelde regeling (4% rendement)

Het artikel over opleiding en ontwikkeling wordt dusdanig aangepast dat de daarvoor bestemde dagen ook daadwerkelijk voor opleiding en ontwikkeling moeten worden aangewend. De dagen kunnen wel flexibel ingezet worden, zodat men eerder of later dan de geplande opleiding gebruik kan maken van de dagen. Daarnaast zal de NBBU zorgdragen voor extra stimulering inzake de opleiding en ontwikkeling van de vaste medewerkers.

Partijen hebben ingespeeld op de toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen van vergrijzing en ontgroening. Partijen zien ook het belang in dat sommige groepen werknemers meer stimuleringsmaatregelen behoeven. Daarom zijn we gekomen tot onderstaande afspraken.

Werknemers van 65 plus

Voor deze doelgroep maken wij het mogelijk om na de pensioengerechtigde leeftijd onbeperkt contracten voor bepaalde tijd aan te gaan, waarbij een minimumcontract van drie maanden geldt.

Doelgroepen

Voor doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt streven partijen ernaar dat deze eerder een dienstverband kunnen aangaan en behouden, en zijn van mening dat deze afspraken een drempelverlagend effect hebben. Partijen hebben afgesproken dat er voor bepaalde doelgroepen werknemers een inloopschaal toegepast mag worden met een afleidingspercentage van minimaal 90% van de maandloontabel, gedurende maximaal 2 jaar. Daarnaast zal voor deze doelgroepen gelden dat er in een periode van vijf jaar vijf contracten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Verder zal worden onderzocht of er voor werknemers van 55 plus de mogelijkheid bestaat ook bij deze regeling aan te sluiten.

Werknemers van 45 plus

De artikelen 'extra vakantiedagen bij leeftijd' en 'loongarantie voor 55 plussers' zullen komen te vervallen.

Vanwege het vervallen van extra vakantiedagen bij leeftijd en in het kader van meer binding, zijn partijen overeengekomen dat het artikel 'extra vakantiedagen bij dienstverband' zal worden aangepast. Zo krijgen werknemers nu al een extra vakantiedag als zij vijf jaar in dienst zijn, en krijgen zij er elke vijf jaar één tot een maximum van vier dagen.

Voor wat betreft de opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte en de vervaltermijn zal er aangesloten worden bij de gewijzigde wetgeving per 1 januari 2012. Als gevolg van de gewijzigde vakantiewetgeving wordt de vervaltermijn voor wettelijke vakantiedagen vanaf 1 januari 2012 ingekort van vijf jaar naar zes maanden na het jaar van opbouw.

Partijen zien de ontwikkelingen op het gebied van 'Het nieuwe werken' en zullen de aankomende periode onderzoeken hoe de cao op deze ontwikkelingen ingericht kan worden. Eén van de onderdelen van gesprek is modernisering van de huidige ATV-regeling. De werkafspraken zullen worden vastgelegd in een protocol 'Het nieuwe werken'.

Evaluatie CAO voor SwetsODV

SwetsODV, CNV en LBV hebben afgesproken de huidige CAO voor SwetsODV één keer per jaar gezamenlijk te evalueren om zo te bezien of alle CAO-afspraken nog wel voldoen. Alle op- en aanmerkingen en signalen die LBV sinds het sluiten van de CAO heeft vernomen worden in deze evaluatie meegenomen. Zo kijkt LBV op dit moment onder andere naar de gemaakte afspraken met betrekking tot onwerkbaar weer en de wijze waarop vakantiebijslag wordt berekend.

Bovendien dient er nog een definitieve loonsverhoging te worden afgesproken over het komende CAO-jaar. In de CAO is al bepaald dat deze verhoging minimaal 1,5 procent zal bedragen, maar LBV zet in op meer. LBV heeft een looneis neergelegd bij SwetsODV van 2,5 procent. In een eerste reactie hierop heeft SwetsODV laten weten dat zij dit een te hoge looneis vinden.

Op 2 december 2011 gaan partijen de CAO verder evalueren en zal er een definitieve loonafpraak worden gemaakt. ■

Vreemde ontwikkelingen in de Evenementenbeveiliging

Met grote verbazing heeft LBV kennisgenomen van het feit dat De Vereniging van Beveiligingsorganisaties voor Evenementen (VBE) een cao-akkoord heeft bereikt met FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond. Immers VBE en LBV hebben gezamenlijk jarenlang strijd gevoerd tegen de partijen bij de CAO voor de Particuliere Beveiliging en in het bijzonder de daarbij behorende werknemerspartijen FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond. Deze strijd werd gevoerd om de eigen CAO voor Evenementen- en Horecabeveiliging in stand te kunnen houden.



Na vele bezwaarprocedures bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en beroepsprocedures bij de rechter, waarbij LBV en VBE aan de ene kant en partijen bij de CAO Particuliere Beveiliging aan de andere kant elkaars gedoodverfde vijanden waren, zijn VBE en FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond ineens partners geworden. Een opmerkelijke ontwikkeling! Zeker gezien het feit FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond altijd van mening zijn geweest dat er helemaal geen aparte CAO voor Evenementen- en Horecabeveiliging nodig is. Hun stelling was dat bedrijven die zich bezig houden met evenementen- en horecabeveiliging gewoon de CAO Particuliere Beveiliging zouden moeten toepassen. Nu FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond zelf partij zijn bij een CAO met VBE wordt van dit principe afgestapt.

Daarbij gaan VBE en haar nieuwe contractpartners zelfs nog een stapje verder en zal er voor de nieuwe CAO een verzoek tot algemeen verbindendverklaring worden verzocht. Hoe verwonderlijk! Toen VBE en LBV eenzelfde verzoek tot algemeen verbindendverklaring van de CAO hebben ingediend, waren FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond mordicus tegen. Nu FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond zelf partij zijn geworden bij een CAO met VBE zien zij evenementen- en horecabeveiliging opeens wel als eigen sector waarvoor algemeen verbindendverklaring kan worden verzocht. Hoe serieus kun je deze partijen nog nemen?!

LBV heeft de CAO met VBE opgezegd, omdat LBV van haar leden steeds meer signalen ontving dat leden van VBE de CAO voor Evenementen- en Horecabeveiliging misbruikten door deze ook toe te passen voor particuliere beveiligingswerkzaamheden. Hierdoor liepen werknemers allerlei toelagen mis. LBV heeft toen VBE voor de keuze gesteld om de bedrijven van VBE-leden op te splitsen in een evenementen- en horecabeveiligingsbedrijf en een particuliere beveiligingsbedrijf zodat werknemers voor hun werkzaamheden volgens de juiste CAO werden verloond.

Dit verzoek heeft binnen de VBE voor een scheuring gezorgd waarbij acht van de VBE-leden gehoor gaven aan het verzoek van LBV en tien van de VBE-leden dit niet deden. Deze acht leden zijn toen uit de VBE gestapt en hebben een nieuwe werkgeversorganisatie opgericht, de VEHB. LBV heeft met de VEHB een nieuwe CAO gesloten die uitsluitend bedoeld is voor evenementen- en horecabeveiligers en een 100 procent sluitende werkkingsfeer kent. De tien overgebleven leden van VBE is daarna te kennen gegeven dat LBV met hen de CAO niet voort wenste te zetten, tenzij zij gehoor zouden geven aan het verzoek van LBV. Tot op heden hebben VBE-leden richting LBV niet aantoonbaar gemaakt dat zij de CAO alleen voor evenementen- en horecabeveiliging toepassen.

Bovendien heeft VBE het CAO-overleg met LBV opgezegd na het vastlopen van de CAO-onderhandelingen over een

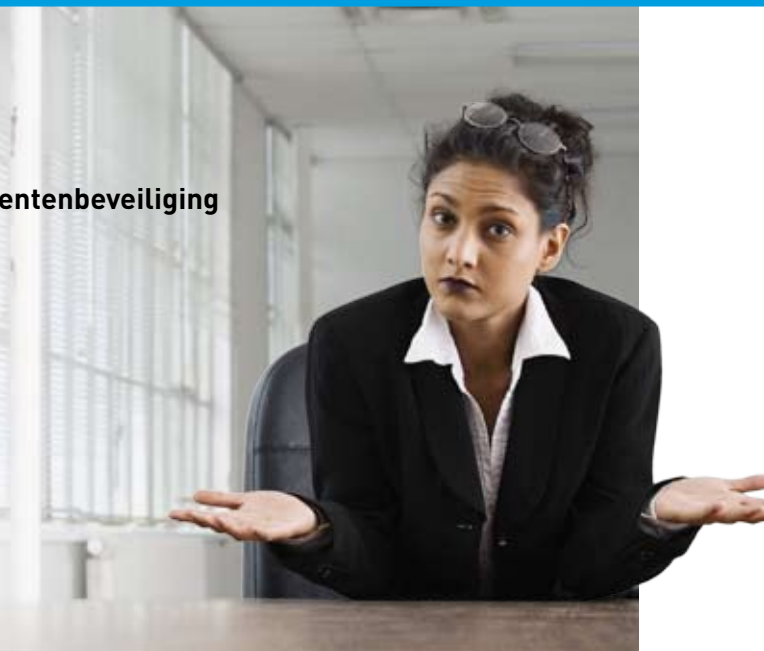
Vervolg: Vreemde ontwikkelingen in de Evenementenbeveiliging

nieuwe loonafpraak over 2011. In plaats van met LBV te onderhandelen over een loonsverhoging, heeft VBE haar leden, zonder tussenkomst van LBV, zelf een loonsverhoging opgelegd. Een loonsverhoging die trouwens ruim lager lag dan de door LBV gewenste loonsverhoging voor 2011.

Het niet aantoonbaar maken van een scheiding van evenementen- en horecabeveiligingswerkzaamheden en particuliere beveiligingswerkzaamheden en het vastlopen van de onderhandelingen over de loonsverhoging zijn er voor LBV mede aanleiding toe geweest de CAO met VBE op te zeggen. Op die manier wilde LBV druk op VBE uitoefenen om deze partij terug aan de onderhandelingstafel te dwingen. VBE is deze druk uit de weg gegaan door met andere vakbonden een nieuwe CAO te sluiten. Een CAO die, zo blijkt in ieder geval uit een eigen persbericht van VBE de nieuwe werknemerspartijen bij deze CAO, nauwelijks afwijkt van de nu nog geldende CAO die VBE met LBV is overeengekomen.

VBE en de andere bonden doen in het persbericht voorkomen dat zij een belangrijke stap hebben gezet richting gelijke arbeidsvoorwaarden met particuliere beveiliging. LBV is zeer benieuwd of deze nieuwe CAO nu wel zoveel anders is dan de door deze bonden verguisde CAO met LBV. Bovendien is LBV benieuwd hoe VBE en de andere bonden de werkingssfeer van deze CAO nog scherper en duidelijker gaan afbakenen ten opzichte van de CAO Particuliere Beveiliging. Immers de thans nog geldende CAO tussen VBE en LBV kent al een zogeheten gesloten werkingssfeer. Met andere woorden deze CAO is al uitsluitend gericht op evenementen- en horecabeveiliging en laat geen mogelijkheden open om onder deze arbeidsvoorwaarden andere werkzaamheden te verrichten dan evenementen- en horecabeveiliging.

De huidige CAO tussen LBV en VBE was daarmee al een standaard voor alle evenementen- en horecabeveiligingsorganisaties. Een standaard die voor wat LBV betreft tot aan het einde der dagen zou kunnen worden toegepast voor alle evenementen- en horecabeveiligingsorganisaties. Ware het niet dat LBV het vertrouwen heeft verloren in de tien VBE-leden die niet hebben kunnen aantonen dat zij deze CAO niet hebben misbruikt om werknemers particuliere beveiligingswerkzaamheden te laten doen en te laten verlonen middels de CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiliging.



Hoe VBE en FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond denken te kunnen voldoen aan de vereiste representativiteit voor een verzoek om algemeen verbindendverklaring is LBV een raadsel. De nieuwe CAO gaat immers slechts gelden voor 18 evenementen- en horecabeveiligingsorganisaties die gezamenlijk ruim 2000 werknemers tellen. Dit terwijl de grote evenementen- en horecaorganisaties die uit de VBE zijn gestapt en een eigen werkgeversvereniging hebben opgericht weliswaar maar 13 leden kent, maar veel meer werknemers telt. De nieuwe CAO van VBE gaat dan ook gelden voor minder dan 60 procent van alle werknemers die werkzaam zijn bij evenementen- en horecabeveiligingsorganisaties en komt voor algemeen verbindendverklaring zeker niet in aanmerking.

Met het bereiken van een nieuwe CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiliging hebben FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond hun jarenlange principe voor één CAO voor zowel particuliere beveiligingsorganisaties als evenementen- en horecaorganisaties overboord gegooid. Het enige doel dat ze daarmee hadden, was om partij te kunnen zijn bij een CAO met VBE. Een VBE die zich niet eens aan de gemaakte afspraken met LBV kan houden.

LBV hoopt in ieder geval dat de werknemers niet de dupe worden van dit gekonkel van VBE en de andere bonden. LBV kiest voor een partij die zij betrouwbaarder achten dan VBE, namelijk de werkgevers die zich verenigd hebben in de VEHB. De CAO die met LBV met VEHB is overeengekomen is de te volgen standaard voor alle evenementen- en horecabeveiligingsorganisaties. ■

Marco Stavinga

Acties in het openbaar vervoer

Regelmatig hoor ik mensen klagen over de acties in het openbaar vervoer om dat zij daar zelf last van hebben. Nu weet ik wel dat ik makkelijk praten heb omdat ik zelf geen gebruik maak van het openbaar vervoer, maar is dit klagen wel terecht? Heeft een werknemer die in zijn broodwinning wordt aangetast door bezuinigingen van de overheid, niet het recht om daar tegen te protesteren?

Eerst is er gekeken of er met normaal overleg iets bereikt kon worden. Helaas was dat niet zo. Wat kun je dan nog doen? Als normaal overleg niet helpt dan rest alleen nog het werk te staken. De stakers begrijpen heus wel dat reizigers last zullen hebben van de acties in het openbaar vervoer. Maar moeten zij dan zomaar alle bezuinigingen over hun kant laten gaan?

Bezuinigingen

Bovendien moeten diezelfde klagende reizigers niet vergeten dat de bezuinigingen in het openbaar vervoer hun ook direct raken. Immers door de bezuinigingen op het openbaar vervoer is er, als alle plannen door gaan, dadelijk minder openbaar vervoer. Zo verdwijnen er volgens de laatste plannen in Rotterdam alleen al 14 van de 24 buslijnen. Dat is meer dan de helft van de buslijnen. In de andere grote steden als Amsterdam, Den Haag en Utrecht is het beeld al niet veel anders. Door te staken bestaat er een kans dat die lijnen niet allemaal weg gaan. En staat de klagende reiziger van nu niet straks voor joker bij de bushalte te wachten op een buslijn die niet meer bestaat. Daar al eens aan gedacht?

Aanbestedingen

De bezuinigingen op het openbaar vervoer zijn een direct gevolg van de bezuinigingsdrift van de overheid en de vanuit de EU verplichte aanbesteding van het openbaar vervoer. Uit diverse onderzoeken is al gebleken dat de aanbesteding van het openbaar vervoer in ieder geval niet de miljoenen oplevert die de overheid voor ogen heeft. Wel is duidelijk dat het openbaar vervoer er op achteruit gaat.

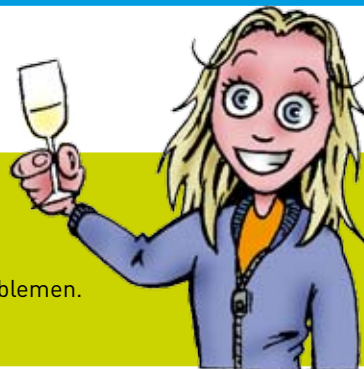
Actie

Wat zouden reizigers moeten doen in plaats van klagen? Nou, wat dacht u van juist begrip tonen voor de actievoerders. Ze zouden zelf ook in actie kunnen komen voor het behoud van het openbaar vervoer, HUN openbaar vervoer. Als de bezuinigingen van de overheid doorgaan, dan raken niet alleen onze buschauffeurs en trambestuurders hun baan kwijt, maar hebben alle reizigers minder openbaar vervoer tot hun beschikking. Het overdenken waard lijkt mij.... ■

Marco Stavinga



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.

