



pag.

Belastingaangifte
2004

3

Maak als LBV-lid gratis
gebruik van onze
belastingservice.

pag.

CAO Smart
Handling bv

4



CAO
afspraken

pag.

6

De Vereniging
van
Beveiligingorganisaties
voor Evenementen (VBE)

pag.

CAO voor
CTP

8



CAO voor
Sign-
bedrijven

pag.

9

Vernieuwing



Het komend jaar zal net als het vorige jaar in het teken staan van vernieuwing. LBV heeft zich in de afgelopen jaren in sneltempo ontwikkeld. Ons ledenbestand is ook het afgelopen jaar flink gegroeid en ook dit jaar heeft onze collectieve afdeling weer veel nieuwe CAO's afgesloten.

Door de uitbreiding van ons team hebben we ook ons hoofdkantoor moeten verplaatsen en beschikken we nu over een ruimte die bijna twee keer zo groot is. Kortom onze trein dendert verder en het eindstation is nog lang niet in zicht!

Ook nu staan er weer drukke tijden voor de deur. Vele brancheorganisaties en bedrijven hebben vergaande interesse getoond in het maatwerk van LBV. Onze collectieve afdeling zal dus ook dit jaar weer vele nieuwe CAO's gaan afsluiten. Daarnaast zullen zij het ook druk hebben met CAO's die dit

jaar expireren. Dit alles heeft tot gevolg dat onze CAO-onderhandelaren het komende jaar weer flink wat werk moeten gaan verzetten aan de onderhandelingstafel!

De Nederlandse economie is ook nog niet helemaal uit het slop. Dit heeft automatisch tot gevolg dat bedrijven het komende jaar nog steeds terughoudend zullen zijn met het uitbreiden van hun personeelsbestand. Onze grotere "collega" vakbonden hebben de regering toegezegd om dit jaar uiterst terughoudend te zijn met looneisen in de marktsector. LBV is het hier niet mee eens en zal tijdens iedere CAO-onderhandelingen trachten om zoveel mogelijk loonsverhoging te bedingen.

Minister De Geus van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onlangs nog in het televisieprogramma Buitenhof gezegd dat volgend jaar het "eerste echte oogstjaar" van de hervormingen in de sociale zekerheid wordt. In de uitzending zei hij dat in het jaar 2006 de lonen weer omhoog kunnen en dat ook de ambtenarensalarissen en uitkeringen weer mee kunnen groeien. Na zulke uitspraken bekruipt mij altijd het gevoel van "eerst zien dan geloven"! Voorlopig hebben de meeste werknemers in Nederland, die geen loonsverhoging hebben gehad, op hun loonspecificatie van januari kunnen zien dat zij dit jaar netto minder overhouden dan in het vorige jaar. Dit alles is het gevolg van de verhoging van de loonbelasting en de pensioenpremies, daarnaast zijn ook de afdrachten voor het ziekenfonds verhoogd.

Komend jaar zullen veel mensen er financieel dus wederom op achteruit gaan. En het trieste van het verhaal is dat juist de mensen met lagere inkomens nog meer moeten inleveren dan mensen met de hogere inkomens.

Tot slot wil ik u er ook nog op wijzen dat vanaf februari onze gratis belastingsservice weer van start zal gaan. Verderop in deze Visie kunt u lezen hoe u zich hiervoor aan kunt melden. Daarnaast staat er een checklist afgebeeld met daarop alle benodigdheden die nodig zijn om uw belastingaangifte volledig in te kunnen vullen.

Mw. M.A. Dolman
voorzitter

Colofon

LBV VISIE Nr1 2005 is een speciale uitgave voor leden en belangstellenden

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV	Regiokantoor	Regiokantoor
STREVELSWEG 700/612	Midden-Brabant	West-Brabant
3083 AS Rotterdam	Stadhuisplein 344 E	Kalmoesberg 78,
Tel. : 010-4818011	5038 TH Tilburg	4708 KM Roosendaal
Fax : 010-4818211	Tel. : 013-5802628	Tel. : 0165-566045
E-mail : lbv@lbv.nl	Fax : 013-5802629	Fax : 0165-562554
Internet : www.lbv.nl	E-mail : lbv@lbv.nl	E-mail : lbv@lbv.nl

Redactie Bas Poot

Productie & Realisatie EXCALIBUR reclamebureau BV, Rotterdam

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 aanvaard auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

Belastingaangifte 2004

Ieder jaar stellen wij onze leden in de gelegenheid om gratis gebruik te maken van onze belastingsservice. Vanaf begin februari kunt u zich telefonisch aanmelden voor het maken van een afspraak. Voor het invullen van uw aangiftebiljet wordt een half uur gereserveerd. U kunt, wanneer er sprake is van een uiterst gecompliceerde belastingaangifte, een dubbele afspraak maken.

Om misbruik van dit exclusieve recht te voorkomen komt u op grond van uw lidmaatschap slechts in aanmerking voor het invullen van één op uw eigen naam gesteld aangiftebiljet. Aangiftebiljetten die niet op eigen naam zijn gesteld kunnen tegen een gereduceerd tarief van slechts 30 euro worden ingevuld.

Opgelet! De belastingdienst besteedt elk jaar extra aandacht aan een bepaalde rubriek van uw belastingaangifte. Bij de behandeling van de aangifte van dit jaar wordt er aan twee rubrieken extra aandacht besteed, namelijk:

- aftrek van ziektekosten en andere buitengewone uitgaven
- lijfrenteaftrek

Mensen die de kosten van een lijfrentepolis aftrekken van de belasting worden dit jaar wederom extra gecontroleerd. Deze aftrek is eerder afgeschaft, maar belastingplichtigen die er een pensioentekort mee aanvullen, komen er nog wel voor in aanmerking.

Wanneer u van onze service gebruik wil maken dan willen wij u op de checklist attenderen. Op de onderstaande lijst staan alle benodigdheden aangegeven die nodig zijn voor uw belastingaangifte. Wanneer u deze benodigdheden niet allemaal heeft dan kan de aangifte niet worden ingevuld.

Checklist aangifte inkomstenbelasting 2004

- ✓ Bewijs van lidmaatschap LBV
- ✓ Aangiftebiljet inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen
- ✓ Aangifte scheurboek met voorblad en toelichting
- ✓ Sofi-nummer van u en uw partner
- ✓ Jaaropgaven van u en uw partner
- ✓ Openbaar vervoerverklaring of fietsverklaring afgegeven door uw werkgever
- ✓ Merk, type, cataloguswaarde en eigen bijdrage ingehouden in verband met een door uw werkgever ter beschikking gestelde auto
- ✓ WOZ-beschikking van uw eigen woning, afgegeven door de gemeente
- ✓ Voorlopige teruggaaf Inkomstenbelasting 2004 in verband met hypotheekrente en/of algemene heffingskorting, afgegeven door de belastingdienst
- ✓ Jaaropgaven hypotheekrente 2004
- ✓ Saldi van bank- en/of girorekeningen, spaartegoeden en schulden per 31 december 2003 en per 31 december 2004
- ✓ Saldi van de in 2004 ontvangen rente over 2003
- ✓ Polissen en betalingsbewijzen van kapitaalverzekeringen, particuliere verzekeringen, lijfrenteverzekeringen en koopsompolissen, die op enig moment het recht geven op een periodieke uitkering
- ✓ Overzicht van betaalde of ontvangen alimentatie
- ✓ Overzicht van kosten als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid, invaliditeit, bevalling, adoptie, ouderdom en overlijden
- ✓ Overzicht van kosten in verband met (nominale) premies voor ziektekostenverzekering en ziekenfonds, tandartsverzekering, eigen bijdrage AWBZ en eigen bijdrage huishoudelijke hulp of alpha-hulp
- ✓ Overzicht van scholingskosten van u of uw partner
- ✓ Overzicht van kosten voor kinderopvang
- ✓ Overzicht van giften

LBV Voorjaarsaanbieding

De winter is nog niet voorbij maar LBV helpt u alvast om in de voorjaarsstemming te komen!

Zoals u weet hanteert LBV een van de laagste contributietarieven die er in de Nederlandse vakbondswereld bestaan. Ondanks dit gegeven hebben wij nu tijdelijk een nog voordeligere lidmaatschapsactie!

Personen die zich aanmelden via de voorjaarsaanbieding en hun jaarcontributie in één keer voldoen krijgen 25% korting op het normale contributietarief! Dit betekent dat werknemers het eerste jaar voor slechts 72 euro kennis



kunnen maken met de professionele service en hulpverlening die LBV haar leden biedt!

Wanneer u nu lid wordt dan bieden wij u zelfs de mogelijkheid om gratis gebruik te maken van onze belastingsservice! Let op, u kunt slechts tot 31 maart 2005 van onze belastingsservice gebruik maken.

De voorjaarsaanbieding loopt van 17 januari tot 21 juni 2005. De Twijfel dus niet en wordt nu lid! En in het geval dat u al lid bent, vergeet dan niet om ook uw collega's en vrienden te informeren omtrent onze voorjaarsaanbieding!

CAO Smart Handling bv

Smart Handling BV is een pas opgericht afhandelingsbedrijf op Schiphol dat zich met name richt op de lowbudget vliegtuigmaatschappijen. De afhandeling van een vlucht houdt onder meer in: het inchecken van passagiers, de controle van reisbescheiden, het labelen en wegen van bagage van de passagiers, de Gate-werkzaamheden waaronder controle van de tickets en het aansluiten van de AVIO brug (flexibele loopgang van terminal naar vliegtuig), het laden en lossen van bagage in de bagage kelder, het laden en lossen van bagage op het platform, het bedienen en gebruik van platform en bagage equipment, het begeleiden van passagiers die extra aandacht behoeven, zoals alleen reizende kinderen en gehandicapten en het schoonmaken van het vliegtuig.

Na een korte periode van intensieve onderhandelingen met de werkgever en de twee werknemers die reeds in dienst zijn van Smart Handling is er tussen LBV en Smart Handling BV op 6 december 2004 een principeakkoord bereikt. Gezien het feit de twee werknemers direct bij de totstandkoming van de CAO zijn betrokken is een referendum niet noodzakelijk. Per 9 december 2004 is de CAO ondertekend en per 14 december 2004 aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en inmiddels per 1 januari 2005 wettelijk in werking getreden. Hieronder vindt u een kort overzicht van de belangrijkste CAO-afspraken:

1. Deze CAO heeft een looptijd van één jaar en loopt van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005.
2. Na het verstrijken van elk vol dienstjaar heeft een werknemer die "goed" functioneert recht op een verhoging van één trede van de bij zijn functie behorende loonschaal, een werknemer die "voldoende" functioneert recht op een verhoging van een halve trede van de bij zijn functie behorende loonschaal en een werknemer die "onvoldoende" functioneert geen recht op een tredeverhoging. Bij het niet toekennen van een tredeverhoging of het toekennen van een halve tredeverhoging dient de werkgever zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
3. De werknemer heeft recht op 28 uur arbeidstijdverkorting per jaar of een half uur arbeidstijdverkorting per week. Uren arbeidstijdverkorting die aan het eind van het kalenderjaar nog niet is genoten, worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar en kunnen door de werkgever in het nieuwe kalenderjaar worden vastgesteld.
4. Voor elk gewerkt overuur wordt het loon vermeerderd met een toeslag van 25 procent van maandag tot en met zaterdag van 07:00 uur tot en met 24:00 uur, 50 procent van maandag tot en met zaterdag van 24:00 uur tot en met 07:00 uur en 100 procent op zondag.
5. De werknemer die in onregelmatige dienst werkt heeft recht op:
 - a. een toeslag van 1,95 euro bruto per uur bij zondagdiensten
 - b. een toeslag van 1,95 bruto per uur bij een avonddienst die begint om of na 19:00 uur en eindigt om 24:00 uur
 - c. een toeslag van 2,35 euro bruto per uur bij een nachtdienst die begint om 0:00 uur en eindigt om 07:00 uur.
6. Aan werknemer die met het openbaar vervoer reizen worden de werkelijke reiskosten vergoed op basis van een openbaarvervoer (jaar)abonnement 2e klasse. Indien de werknemer in incidentele gevallen dient te werken op tijdstippen waar bij naar redelijkheid en billijkheid geen gebruik kan worden gemaakt van openbaar vervoer, zijn de door de werknemer gemaakte parkeer- en reiskosten voor rekening van de werkgever. De werknemer die middels eigen vervoer reist, heeft recht op een reiskostenvergoeding van 65,00 euro netto bij een afstand van 10 tot 15 kilometer, 90,00 euro netto bij een afstand van 15 tot 20 kilometer en 125,00 euro netto bij een afstand van meer dan 20 kilometer.
7. De werknemer heeft recht op 25 vakantiedagen (200 vakantie-uren), bestaande uit: 20 wettelijke vakantiedagen (160 uren) en 5 bovenwettelijke vakantiedagen (40 uren).
8. De werknemer heeft daarnaast recht op extra vakantiedagen bij een leeftijd van 50 tot en met 54 jaar één extra vakantiedag, bij een leeftijd van 55 tot en met 59 jaar twee extra vakantiedagen en bij een leeftijd van 60 tot en met 64 jaar drie extra vakantiedagen. Bovendien bovenop het reeds geldende aantal vakantiedagen één extra dag bij een dienstverband 10 jaar, twee extra dagen bij 20 jaar en drie extra dagen bij 30 jaar.
9. In afwijking van de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in ieder kalenderjaar gedurende 7 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon, in verband met de ziekte van de partner, (pleeg- stief-)kinderen of (pleeg- stief-)ouders.
10. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer gedurende 52 weken recht op een uitkering van 100 procent van het basisloon. Daarnaast is er een wachtdagensystematiek opgenomen.



2005 een jaar van vernieuwingen?

2005 is een mooi jaartal. Een jaar waarin diverse lustra te vieren zijn. Zo is er het 1e lustrum van het Millennium, niet dat dit veel voorstelt maar de 1e is er. Verder vieren we in 2005 het 12e lustrum van onze "bevrijding". Met de bevrijding van de wereld werd ook de VN opgericht en dus dat lustrum wordt ook gevierd. Een van de belangrijkste documenten op dit moment is de universele verklaring van de rechten van de mens, opgesteld door de VN. In dit handvest staat namelijk dat een ieder recht op arbeid heeft.

Het recht op arbeid

In artikel 23 van de universele verklaring van de rechten van de mens, is dit recht beschreven. Of het daarmee geregeld is, dat is de vraag. De afgelopen 10 jaar heeft de internationale politiek gekozen voor de makkelijkste weg. De economische afdaling, die mede veroorzaakt werd door Globalisering en verlaging van de lasten, heeft steeds grotere groepen van de bevolking buiten de arbeidsmarkt geplaatst. Dat door de afdalingspolitiek de kosten van de samenleving stegen was onvermijdbaar, echter het belangrijkste was om de waarde voor de aandeelhouder te verhogen. Vrijwel iedereen deed hier aan mee. In Nederland werd dit begrip (het recht op arbeid) dusdanig ruim geïnterpreteerd dat wij arbeid gingen exporteren naar landen waar dit vele malen goedkoper was. Op zich is dit ook een manier om ontwikkelingshulp te bedrijven. Dat door deze handelswijze ruim 6,5 % van de beroepsbevolking thuis zit zonder uitzicht op arbeid is dus een vernieuwing.

De echte vernieuwingen

Kijken we alleen naar Nederland, dan komen er in dit jaar flink wat vernieuwingen op ons af. Veel CAO's lopen af en dienen hernieuwd te worden. In 2004 bereikte de landelijke politiek een dieptepunt met het mislukken van het voorjaarsoverleg. In dit overleg wilden de regering en de werkgevers het pensioen en de VUT even de nek omdraaien en als het even kon ook nog even de pensioengerechtigde leeftijd ter discussie stellen. Gedreven door protesten over het najaarsakkoord gingen de werknemersvertegenwoordigers hier niet mee akkoord. De maat was vol dit kon men niet verkopen aan de achterban. Dat hier word gesproken over verkopen bleek wel in november 2004 toen, ondanks massale uitingen van de bevolking, dezelfde voorstellen in een andere opsomming wel acceptabel bleken. Als verklaring voor acceptatie werd gezegd dat dit wel in de CAO's te repareren is. Dat dit een utopische

gedachte is, komt voor de bestuurders van de "grote" bonden misschien wel als een vernieuwing uit de hoed. Een andere vernieuwing voor alle Nederlanders is wel de invoering van het "nieuwe" ziekenfonds per 1 januari 2006. In dit nieuwe ziekenfonds wordt iedereen verplicht opgenomen. Iedereen moet hier premie voor betalen ongeacht zijn of haar inkomen, ja dus ook baby's en demente bejaarden zonder eigen inkomen. Daarnaast mag je, ja wel je mag je hoeft niet, voor alles wat niet vergoed wordt, je bijverzekeren bij een commerciële partij welke het recht heeft om je te weigeren als ze vermoeden dat je aanspraak wilt maken op een vergoeding. Dat is nog eens een vernieuwing. Verder nieuws is dat de werkgevers nu al hebben laten weten dat zij niet meer willen meebetalen aan de premie voor het ziekenfonds.

Kan dit tijt gekeerd worden?

Het zal moeilijk worden, maar het is nog niet te laat. Als iedereen meewerkt en zijn of haar mening duidelijk maakt. Via ingezonden brieven in kranten, via e-mail aan kamerleden, door lid te worden van vakbonden en belangenverenigingen kan hier nog iets aan gedaan worden. Laat duidelijk horen wat je er van vindt, praat er over met je collega's en wordt actief. Dat zijn de vernieuwingen die 2005 moeten brengen. Laat het niet aan anderen over kom in beweging en help om in 2005 de grootste beweging van Nederland te vormen. Nederland moet sociaal blijven en aan vernieuwingen werken die verbetering opleveren. Tegen de berg opklimmen is lastiger dan afdalen maar uiteindelijk is omhoog de enige weg.

"De afgelopen 10 jaar heeft de internationale politiek gekozen voor de makkelijkste weg."

Tot zover mijn vernieuwende gedachten,

Harm



De Vereniging van Beveiligingorganisaties voor Evenementen (VBE)



Al geruime tijd sluit LBV een CAO af met de VBE. Deze CAO is van toepassing op werkgevers die zijn aangesloten bij de VBE en de werknemers die werkzaam zijn bij die ondernemingen. De evenementenbeveiliging richt zich onder meer tot het geven van advies bij het houden van een evenement, serviceverlening en werkzaamheden die zich richten op algemene veiligheids- en gezondheidsaspecten bij de organisatie en uitvoering van een evenement. De evenementenbeveiliging kenmerkt zich dan ook door kortlopende projecten, seizoensinvloeden, avond- en weekendwerk en werk op zondagen. Het werk in de evenementenbeveiliging wordt dan ook hoofdzakelijk verricht door oproepkrachten die deze werkzaamheden als nevenbetrekking uitvoeren.

Als gevolg hiervan is de CAO voor de Evenementenbeveiliging in twee delen gesplitst. Een gedeelte richt zich tot de vaste werknemers, die over het algemeen werkzaam zijn in administratieve functies of leidinggevende operationele functies. Het andere gedeelte richt zich tot de oproepkrachten werkzaam in operationele functies. In de CAO voor de Evenementenbeveiliging met een looptijd van 1 april 2003 tot en met 31 december 2004 was deze tweedeling niet duidelijk genoeg weergegeven. Hierdoor kon het gebeuren dat een vaste werknemer of een oproepkracht het verkeerde deel van de CAO op zichzelf van toepassing achtte. Tijdens de CAO-onderhan-

delingen is onderzocht op welke manier de CAO dusdanig kon worden verbeterd dat de tweedeling voor een ieder zo duidelijk mogelijk is. Uiteindelijk is besloten de opzet van de CAO in tact te laten maar middels een verbeterde lay-out het verschil tussen beide CAO delen nog duidelijker naar voren te laten komen.

Alvorens het onderhandelingstraject van start was gegaan heeft er een uitvraag onder de leden van LBV, werkzaam bij VBE-ondernemingen, plaatsgevonden. Middels deze uitvraag werden de leden van LBV verzocht aan LBV kenbaar te maken op welke punten de CAO diende te worden aangepast of kon worden verbeterd. Na een inventarisatie van alle op- en aanmerkingen is het onderhandelingstraject van start gegaan en is er op woensdag 1 december 2004 tussen LBV en de werkgeversorganisatie VBE (Vereniging van Beveiligingorganisaties voor Evenementen) een principeakkoord bereikt. Dit principeakkoord is met een positief advies ter goedkeuring voorgelegd aan de leden van LBV en met meerderheid van stemmen aangenomen. Op 13 december 2004 is de nieuwe CAO door LBV en VBE ondertekend en aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en inmiddels per 1 januari 2005 wettelijk in werking getreden. In het onderstaand overzicht treft u de belangrijkste wijzigingen dan wel nieuwe afspraken aan:

CAO-gedeelte voor vaste werknemers;

1. Het artikel definities is uitgebreid met de definitie fulltime, parttime en ambassadeur. Vanwege de onderlinge verschillen tussen de verschillende VBE-ondernemingen wordt het aantal uren behorende bij een fulltime dienstverband vastgesteld op 40 uren per week. Daarnaast is de definitie uitgebreid met de term ambassadeur. Een ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met de werknemersorganisatie over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaardenregelingen. Daarnaast is een ambassadeur het aanspreekpunt voor zijn collega's binnen de onderneming waar hij werkzaam is.
2. De CAO is wederom overeengekomen voor een periode van twee jaren en loopt van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006.
3. De loonschalen voor vaste werknemers worden per 1 april 2005 met 1 procent verhoogd. Over het tweede loopjaar worden afzonderlijke loonafspraken gemaakt.
4. De voorwaarden bij de aanstelling van de werkgever zijn nader uitgewerkt. Zo zijn er onder meer aanvullende bepalingen overeengekomen met betrekking tot:
 - a. de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waaronder een nadere uitwerking van het periode- en ketensysteem zoals bepaald in de wet Flexibiliteit en Zekerheid;
 - b. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - c. de proeftijd.
5. Voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende opzegtermijnen en voorwaarden is een nieuw artikel overeengekomen.
6. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op een andere manier dan opzegging door de werkgever of de werknemer is een nieuwe artikel overeengekomen.
7. Vanwege de kwakkelende economie is de loonontwikkeling in de CAO onder druk komen te staan. De VBE wil de vasthouden aan de loonmatiging van het kabinet en geen loonsverhoging overeen komen. Desondanks is er voor het eerste CAO jaar toch een loonschaalverhoging van 1 procent overeengekomen.
8. Al geruime tijd zorgt de onvolledige formulering bij de reiskosten voor problemen en heeft dit tot geschillen geleid. Als gevolg hiervan zijn de afspraken met betrekking tot de reiskosten onder handen genomen. Hierbij is bepaald dat werkgever en werknemer aan het begin van het jaar een afspraak bepalen welke reiskostenvergoedingssystematiek er wordt gehanteerd. De twee mogelijk-

heden waaruit kan worden gekozen zijn:

- a. de werknemer dit het voertuig bestuurt ontvangt een onbelaste vergoeding van € 0,18 per kilometer en de meerjijdende werknemer niets;
 - b. de werknemer die het voertuig bestuurt en de meerjijdende werknemer ontvangen beiden een onbelaste vergoeding van € 0,10 per kilometer.
- Daarnaast ontvangt een werknemer die per openbaar vervoer reist een onbelaste vergoeding van € 0,10 per kilometer.
9. Er is een protocol horecabeveiliging opgesteld, waarbij CAO-partijen tijdens de looptijd van de nieuwe CAO nader gaan onderzoeken of het noodzakelijk is een voorziening ten aanzien van beveiligingswerkzaamheden in de horeca in de CAO op te nemen.
 11. Er is een protocol pensioenregeling opgenomen, waarbij CAO-partijen gedurende de looptijd van de CAO een onderzoek zullen verrichten naar de mogelijkheid voor een eigen pensioenregeling die beter recht kan doen aan werkgever en werknemer.

CAO-gedeelte voor oproepkrachten

1. Vanwege een onvolledige formulering in de CAO met een looptijd van 1 april 2003 tot en met 31 december 2004 kan het gebeuren dat oproepkrachten, na beëindiging van de oproep, geen recht kunnen doen laten gelden op een WW-uitkering. Om dit probleem het hoofd te bieden en het recht op een WW-uitkering voor de oproepkracht te waarborgen is de CAO op dit punt aangepast.
2. De loonschalen voor oproepkrachten worden per 1 april 2005 met een half procent verhoogd. Over het tweede loopjaar worden afzonderlijke loonafspraken gemaakt.
3. Al geruime tijd zorgt de onvolledige formulering bij de reiskosten voor problemen en heeft dit tot geschillen geleid. Als gevolg hiervan zijn de afspraken met betrekking tot de reiskosten onder handen genomen. Hierbij is bepaald dat werkgever en werknemer aan het begin van het jaar een afspraak bepalen welke reiskostenvergoedingsystematiek er wordt gehanteerd. De twee mogelijkheden waaruit kan worden gekozen zijn:
 - a. de werknemer dit het voertuig bestuurt ontvangt een onbelaste vergoeding van € 0,18 per kilometer en de meerjijdende werknemer niets;
 - b. de werknemer die het voertuig bestuurt en de meerjijdende werknemer ontvangen beiden een onbelaste vergoeding van € 0,10 per kilometer.

Daarnaast ontvangt een werknemer die per openbaar vervoer reist een onbelaste vergoeding van € 0,10 per kilometer.

CAO voor Carwash- Truckwash- en Poetsbedrijven



Al

geruime tijd sluit LBV een branche-CAO af met de werkgeversorganisatie voor Carwash- Truckwash- en Poetsbedrijven (CTP). Zoals de naam van de werkgeverorganisatie doet vermoeden houdt deze branche zich bezig met het wassen en poetsen in de ruimste zin des woords van vervoermiddelen, transportmiddelen en overige mobiele objecten. Hierbij kunt u onder meer denken aan auto's vrachtauto's, maar ook treinen en vliegtuigen.

Na een uitvraag onder de leden van LBV werkzaam bij CTP-ondernemingen zijn op 26 mei 2004 de CAO-onderhandelingen van start gegaan. Ten aanzien van de bepalingen in de CTP-CAO is er zowel van de zijde van LBV als van de CTP-delegatie ingezet op een aantal door te voeren inhoudelijke alsmede tekstuele veranderingen om nog meer duidelijkheid te creëren. Daarnaast heeft de CTP-delegatie de wens geuit om de CTP-CAO voor een periode van vier jaar af te sluiten.

Na een periode van trage en moeizame onderhandelingen is er tussen LBV en CTP een principeakkoord bereikt. Op 9 november 2004 is de CAO ondertekend en aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De CAO is per 27 november 2004 wettelijk in werking getreden.

In onderstaand overzicht treft u de belangrijkste afspraken dan wel wijzigingen aan:

1. De CTP-CAO is overeengekomen voor een periode van drie jaar en loopt van 1 augustus 2004 tot en met 31 juli 2007.
2. Op de salarisstrook van de oproepkracht moeten de uitbetaalde reserveringen aan vakantiegeld en vakantiedagen duidelijk zichtbaar zijn.
3. Ten aanzien van de lonen zijn de volgende afspraken gemaakt:
 - a. verhogingen over het tijdvak van 1 januari 2005 tot en met 31 juli 2006 worden uiterlijk vóór 31 maart 2005 nader overeengekomen.
 - b. Verhogingen over het tijdvak van 1 augustus 2006 tot en met 31 juli 2007 worden uiterlijk twee maanden vóór aanvang van dit tijdvak nader overeengekomen.
4. Ten aanzien van flexibele arbeidstijd is bepaald dat het minder of minder aantal gewerkte uren worden bijgehouden in een urenregister. Indien op 31 december van enig kalenderjaar het urenregister een positief saldo kent dan dienen deze uren na overleg te worden opgenomen in vrije tijd voor 31 december van het nieuwe kalenderjaar. Een negatief uresaldo wordt kwijtgescholden.
5. Indien een parttime werknemer gedurende een periode van drie maanden structureel meer werkt, dan zal de opbouw van vakantiedagen naar evenredigheid worden aangepast.
6. De CAO is uitgebreid en aangepast met de verlofvormen conform de Wet Arbeid en Zorg (WAZ). Zo is er een nieuw artikel ouderschapsverlof, adoptieverlof, calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof opgenomen, waarbij de werknemer in het geval van kortdurend zorgverlof in afwijking van de wet recht heeft op 100 procent loondoorbetaling gedurende 7 dagen.
7. Daarnaast worden per 1 januari 2005 als uitwerking van de CAO twee stichtingen voor opleidingen respectievelijk de sociale bijdrage in het leven geroepen. Het betreft de Stichting Opleidingen Carwash, Truckwash en Poetsbedrijven (SOC) alsmede de Stichting Sociale Bijdrage Carwash, Truckwash en Poetsbedrijven (SBC).



CAO voor Signbedrijven

Op woensdag 1 december 2004 is de CAO voor Signbedrijven ondertekend en aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Per 10 december 2004 is de CAO wettelijk in werking is getreden.

Deze eerste CAO voor Signbedrijven betrof een zeer summiere CAO, waarin slechts de hoofdnoodzakelijk CAO-afspraken waren vastgelegd. De tweede CAO voor Signbedrijven is hier een waardige opvolger van. De CAO heeft betrekking op 250 reclameproduktiebedrijven die lid zijn van de VSBN (Verenigde SignBedrijven Nederland). Signbedrijven houden zich bezig met het ontwerpen, vervaardigen en plaatsen van gevelreclame, auto-reclame, bouwboarden langs de weg, neonteksten, lichtreclame en instore-reclame.

In onderstaand overzicht treft u de belangrijkste nieuwe afspraken en aanpassingen van de CAO voor Signbedrijven aan.

1. Deze CAO is aangegaan voor een periode van drie jaren en loopt van 1 december 2004 tot en met 30 november 2007.
2. De CAO is uitgebreid met een artikel inzake de arbeidsduur en pauze, waarbij de normale arbeidsduur 40 uur per week bedraagt en de zaterdag en zondag in beginsel de twee vrije dagen in de week zijn. Daarnaast dient de als volgt te worden onderbroken:
 - a. bij een werkdag van 5_ maar minder dan 8 uur een half uur pauze eventueel te splitsen in tweemaal een kwartier;
 - b. bij een werkdag van 8 uur tenminste 45 minuten pauze, die mag worden gesplitst in een half uur en een kwartier;
 - c. bij een werkdag van langer dan 8 uur tenminste 1 uur pauze, die mag worden gesplitst in een half uur en tweemaal een kwartier.
3. De loonsverhogingen gelden vanaf functiegroep 2, waarbij de loonschaal voor functiegroep 2 tot en met 5 wordt achtereenvolgens met ingang van 1 januari 2005, 1 januari 2006 en 1 januari 2007 verhoogd met 2 procent. Daarnaast ontvangt de werknemer in functiegroep 1 tot en met 5 achter-

eenvolgens op 1 november 2005, 1 november 2006 en 1 november 2007 een éénmalige uitkering van 1 procent over 12 maal het dan geldende maandloon of 13 maal het dan geldende 4-weken loon.

4. Er is sprake van overwerk wanneer de normale arbeidsduur van 40 uur per week wordt overschreden. De werknemer ontvangt voor elk overuur op maandag tot en met vrijdag een vergoeding van 10 procent, voor elk overuur op zaterdag een vergoeding van 25 procent en voor elk overuur op een zon- en feestdag een vergoeding van 50 procent.
5. Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een uitkering. Deze uitkering bedraagt 10,30 procent van het voor de oproepkracht geldende brutoloon. De uitbetaling vindt plaats per loonperiode.
6. De werknemer heeft in verband met zijn leeftijd recht op een extra aantal vakantiedagen en wel bij een leeftijd van 50 jaar 1 dag, bij een leeftijd van 55 jaar 2 dagen en bij een leeftijd van 60 jaar 3 dagen.
7. De reeds bestaande verlofvormen in de CAO zijn uitgebreid met: calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, organisatieverlof en onbetaald verlof
8. De werknemer die door ziekte de bedongen arbeid niet verricht heeft in beginsel recht op een uitkering van 100 procent van het brutoloon gedurende 52 weken, onder aftrek van wachtdagen. Bij de 1e ziekmelding 0 wachtdagen, bij de 2e ziekmelding 1 wachtdag en vanaf de derde ziekmelding 2 wachtdagen.
9. Bij het overlijden van de werknemer ontvangen de nagelaten betrekking, over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering van de werkgever ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
10. CAO-partijen zullen vóór 30 november 2007 een Collectieve Pensioenvoorziening Signbedrijven (CPS) integreren in deze CAO.
11. CAO-partijen zullen vóór 30 november 2007 een Scholingsfonds voor Signbedrijven (SvS) integreren in deze CAO.



Korting

voor leden van LBV op autoverzekering FBTO

Leden van LBV kunnen nu met een *aantrekkelijke korting van 15%* een autoverzekering van FBTO afsluiten.

LBV heeft gekozen voor samenwerking met FBTO vanwege de zeer goede verhouding tussen prijs en kwaliteit.



Geen eigen risico

Kenmerkend voor de autoverzekering van FBTO zijn de lage premie, de prima dekking en de efficiënte service. Zo beschikt de verzekeraar bijvoorbeeld over een netwerk van ruim 300 geselecteerde herstelbedrijven, die de auto bij een verzekerde schade vakkundig repareren. Op de reparatie wordt twee jaar garantie gegeven. En er hoeft in dit geval geen eigen risico te worden betaald.

Opties

Naast de wettelijk verplichte WA-verzekering biedt FBTO als opties de uitgebreide WA-Plus verzekering en de WA-Casco (All Risks) verzekering. De polis kan verder worden uitgebreid met een Accessoires verzekering, een Ongevallen Inzittenden Verzekering (eventueel uitgebreid met een Schadeverzekering voor Bestuurder), de Verkeersrechtsbijstandverzekering en Pechhulp Binnenland.

Korting

Op de website van FBTO kunt u zelf de korting en de premie berekenen en de verzekering afsluiten of eerst een offerte aanvragen. Surf naar www.fbto.nl of bel (058) 234 58 85. Houd uw *collectiviteitsnummer R61* wel bij de hand om de scherpste premie inclusief uw korting te krijgen. De verzekeraar verzorgt gratis het opzeggen van de oude autoverzekering.



Verzekeren kan je zelf.



De haven van Rotterdam geliefd en verguisd !!!

De haven van Rotterdam is voor velen een geliefd object om over te schrijven en dat wordt dan ook veelvuldig gedaan. Maar als je zoals ik al veertig jaar in de haven aan het werk bent dan heb je in die jaren een erg innige haat liefde verhouding gekregen met deze stad en de branche. Als ik terug kijk naar mijn beginjaren in de haven, dan zie ik grote ploegen met mensen op de kade die naar een schip gaan om deze te lossen. Het was normaal dat je met zes tot acht man binnenboord aan het werk ging, omdat alles immers met het handje gedaan moest worden.

Heftrucks binnenboord waren in die eerste jaren dat ik in de put stond er niet bij. Wat wel aan de orde van de dag was in die tijd waren 'kapzakken'.

Vaak waren dit balen koffie van zeventig kilo. Deze balen moest je op je bult nemen en naar het verre einde lopen, om ze daar vervolgens zo hoog mogelijk tegen het dek op te stapelen. Dit waren van die dagen dat je niet echt blij was met je werk het was namelijk zwaar en er leek geen eind aan te komen!

Het gebeurde ook regelmatig dat je binnenboord afgelezen werd in de natte jassen, dit zijn koeienhuiden die al of niet gevouwen binnenboord lagen en ook weer met het handje moesten worden verwerkt. Vaak waren ze binnenstebuiten gevouwen en gebundeld (in vierkante pakken met touw er omheen). Gepekeld en nog erg bloederig, dan liep je op het laatste te soppen en kropen de maden bij bosjes over je handen als je ze los moest trekken. Maar ondanks al dat zware werk werd er weinig gemopperd of gescholden op elkaar. Er was een soort van lotsverbondenheid en collegialiteit die niet in woorden te vangen is, dat moet je meegemaakt hebben...

Er gebeurde vroeger altijd wel wat en er werd ook altijd wel een dolletje gemaakt, maar als ploeg stond je te allen tijde achter elkaar. En als een werkgever soms probeerde iemand de zak te geven omdat de persoon in kwestie hem niet aanstond of te veel tegengas gaf aan de plannen van deze werkgever, dan stond in de kortste keren het hele bedrijf op zijn kop. Dan werden er boten stil gelegd net zo lang tot deze collega weer aan het werk mocht. Deze acties vonden vroeger met regelmaat plaats. Dat waren dan van die dagen dat je trots was om een havenarbeider te zijn en dan voelde je dat jouw collega's dat net zo beleefden, zonder één woord met elkaar daarover te wisselen. Those where the day's my friend!!!!

“Er gebeurde vroeger altijd wel wat en er werd ook altijd wel een dolletje gemaakt, maar als ploeg stond je te allen tijde achter elkaar.”

Door deze eenheid hebben we in het verleden grote aanslagen op onze loon en arbeidsvoorwaarden weten te voorkomen. Denk maar aan de stakingen van de jaren zeventig en de grote staking van 1984, dit was tevens de laatste grote staking die we hebben meegemaakt. Deze eenheid onder de havenarbeiders was een doorn in het oog van veel werkgevers in de

haven en ze hebben er dan ook alles aan gedaan om die eenheid te breken. Ik moet toegeven dat dit ze dan ook aardig is gelukt, vaak in samenwerking met de grootste vakbond. Als je heden ten dagen kijkt wat er allemaal in de haven is gebeurd in de afgelopen jaren dan reizen je haren te bergen. Maar daarover de volgende keer meer, wat er nu moet gebeuren is dat we weer een eenheid moeten zien te krijgen als havenarbeiders of je nu in het stukgoed of in de containers werkzaam bent.

Guus Michilsen.



A n n i e v a n d e L B V



Ik wil graag lid worden van de LBV!



Naam :m/v

Adres :

PC/Plaats :

Geboortedatum :

Telefoon prive :

Werkgever :

Beroep :

Datum :

Giro/bankrekeningnr :

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

Deze kaart kunt u langs de perforatierand afknippen en in een envelop opsturen naar:
LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel niet nodig)