

pag.

4

CAO buitenlandse werknemers



Nieuwe website LBV

pag.

5



pag.

6

Principe-akkoord ALTRO



Kabinetsbeleid in vogelvlucht

pag.

8



pag.

11

De Europese grondwet



Voorwoord



Enkele weken geleden had ons land te kampen met de hevigste sneeuwval sinds jaren. In sommige delen van ons land waren de wegen niet meer begaanbaar. Dit had tot gevolg dat voornamelijk werknemers in het noorden gedwongen waren om thuis te blijven. Dergelijke situaties komen zelden voor maar wanneer dit wel het geval is, dan staat bij LBV de telefoon in ieder geval roodgloeiend door leden die vragen hebben.

Het is nu inmiddels alweer april en tot mijn grote vreugde hebben we al een beetje kunnen genieten van enig voorjaarsweer. Gelukkig weer verlost van vrieskou en sneeuw. Maar ik mag nog niet al te voorbarig zijn want, zoals het oude gezegde luidt: April doet wat hij wil!

De rust op het hoofdkantoor van LBV is ook weer een beetje teruggekeerd. Velen van u hebben gebruik gemaakt van onze belastingservice. Doordat de belastingaangiftes voor één april bij de belastingdienst binnen dienen te zijn, is de maand maart ieder jaar een zeer drukke periode. Gelukkig hebben we ook dit jaar weer veel van onze leden naar tevredenheid kunnen helpen met hun belastingaangifte!

Onlangs heeft er op ons hoofdkantoor in Rotterdam voor de eerste keer een officiële ambassadeursvergadering plaatsgevonden. In de volgende Visie zult u hier een uitgebreid verslag van krijgen. Daarnaast hoop ik dat zoveel mogelijk van onze leden ook besluiten om ambassadeur van LBV te worden. Vooral in de tankstationbranche zijn wij nog op zoek naar gemotiveerde personen die mee willen praten over hun eigen CAO!

Het kabinetsbeleid voor 2005 brengt vele veranderingen met zich mee. In de landelijke pers wordt er veel aandacht besteed aan al deze veranderingen. Omdat er tegelijkertijd over zoveel verschillende onderwerpen wordt gesproken hebben wel voor u alle punten op een rijtje gezet. Een onderwerp dat de laatste tijd ook veel in de publiciteit is gekomen is de Europese grondwet. Onze junior-bestuurder de heer Groenendijk heeft er vanuit zijn persoonlijke opvattingen een artikel aan gewijd. In de loop van dit jaar mogen namelijk alle Nederlandse kiesgerechtigde staatsburgers zich uitspreken middels een raadgevend referendum. Het is verstandig om u hier in te verdiepen zodat u dadelijk met een gerust hart uw stem uit kan brengen.

Naast de bovengenoemde onderwerpen vindt u ook nog een artikel over de Rotterdamse haven. Daarnaast vragen wij ook uw aandacht voor onze totaal vernieuwde internetsite en brengen wij u weer veel nieuws op het gebied van CAO's. Kortom, er is weer veel te lezen in deze editie van de Visie. Ik wens u allen daarom ook veel leesplezier!

Annet Dolman



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.

Verkiezing ondernemingsraad SHB

Het is dan weer zover, de verkiezing van de leden voor de ondernemingsraad SHB moet in april zijn beslag krijgen. In de Visie van december heeft u kunnen lezen dat LBV opzoek was naar leden die bij SHB werken en die bereid waren om zich kandidaat te stellen voor de ondernemingsraad. De aanmeldingen zijn een beetje tegengevallen maar uiteindelijk hebben zich wel twee zeer gemotiveerde kandidaten aangemeld. Het betreft de heren E. Batur en G. Michilsen.

Beiden heren hebben door de jaren heen al veel kennis en ervaring in het OR-werk verworven. Daarnaast voelen zij zich zeer betrokken bij SHB en bij hun collega's. Wanneer zij tijdens de verkiezingen worden gekozen als lid van de ondernemingsraad, dan zullen zij zich voor meer dan honderd procent inzetten voor onze leden bij SHB!

Om dit alles voor elkaar te krijgen hebben wij wel de hulp nodig van onze leden bij SHB. Ten eerste om gekozen te worden en ten tweede om onze kandidaten scherp te houden. Als u als lid van LBV ook daadwerkelijk op onze kandidaten stemt dan kunnen wij als vakbond eindelijk weer een beetje tegengas geven. Het is ook in het belang van ons allen dat er weer LBV-ers in de ondernemingsraad komen, want dan worden we beter geïnformeerd en kunnen we deze informatie ook sneller doorgeven.

Kortom stem de komende ondernemingsraadverkiezing op onze kandidaten!!!

Controle ledenadministratie

Sinds enkele weken beschikt LBV over een geheel nieuw systeem voor haar ledenadministratie. Het nieuwe systeem is een knap staaltje van innovatie en zorgt ervoor dat er op de ledenadministratie nog efficiënter kan worden gewerkt.

Regelmatig komt de ledenadministratie tot de conclusie dat de persoonsgegevens van sommige leden niet of deels niet meer kloppen. De oorzaken hiervan zijn veelal verhuizingen en het verwisselen van baan. Wanneer persoonsgegevens niet kloppen, dan kan dit eventuele problemen opleveren. Om ervoor te zorgen dat alle persoonsgegevens correct in het ledenbestand staan beschreven sturen wij in april al onze leden een formulier toe waarop zij hun gegevens moeten nakijken.

Daarnaast bevindt zich in de mailing ook een lijst met een paar vragen omtrent de Visie. Wij verzoeken alle leden van LBV om ook deze vragen te beantwoorden, zodat de Visie nog beter op haar lezers kan worden afgestemd!

Wanneer u het formulier met de persoonsgegevens heeft gecontroleerd en eventueel heeft aangepast, dan kunt u deze kosteloos aan ons retourneren middels ons antwoordnummer.

LBV Ledenvergadering

Zoals u van ons gewend bent houden wij minimaal één maal per jaar een ledenvergadering. De eerstvolgende vergadering zal op zaterdag 28 mei 2005 plaatsvinden op ons hoofdkantoor aan de Strevelsweg te Rotterdam. Sommige van u hebben al een officiële uitnodiging voor de ledenvergadering ontvangen, de personen die deze nog niet hebben ontvangen kunnen deze op korte termijn in hun brievenbus verwachten.

De ledenvergadering zal zeer interessant worden omdat er veel verschillende zaken zullen worden behandeld en daarnaast dienen er veel belangrijke beslissingen te worden genomen.

Eén van de belangrijkste onderdelen van de vergadering zal de verkiezingen voor een nieuw bestuur zijn. Daarnaast zullen onderwerpen als beleid en reglementen aan de orde worden gesteld.

Graag willen wij u allen er nog maar eens op attenderen dat de leden het bij LBV voor het zeggen hebben. Tijdens de ledenvergadering vallen er dus beslissingen die verstrekkinge gevolgen kunnen hebben. Wanneer u geïnteresseerd bent en uzelf nauw betrokken voelt bij de besluitvorming van LBV dan raden wij u aan om zeker de ledenvergadering te bezoeken!

CAO voor 30.000 buitenlandse werknemers



Vrijdag 18 maart jongleden hebben LBV en de Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars (VIA) een principe akkoord bereikt over een CAO voor buitenlandse werknemers. Deze CAO is op maat gesneden voor werknemers die tijdelijk vanuit het buitenland naar Nederland komen. De CAO garandeert de buitenlandse werknemer loondoorbetaling bij wegvallen van het werk, loondoorbetaling bij ziekte en beloning op het niveau van de inlener.

Meer zekerheden

Buitenlandse werknemers hebben gemeen dat zij vaak in korte tijd veel geld willen verdienen. Veelal worden zij ingezet via uitzendbureaus. Hierbij geldt echter het uitzendbeding, dat wil zeggen 'einde opdracht is einde uitzendcontract'. Voor buitenlandse werknemers is het van belang dat zij zekerheid hebben over de periode waarin zij loon ontvangen. Binnen de VIA CAO is het alleen mogelijk om werknemers een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd te bieden. Dit biedt de werknemers de zekerheid van loondoorbetaling ook als zij niet ingezet worden.

Geen afwenteling op Nederlandse Sociale Zekerheidsstelsel

Op het moment dat een Nederlandse uitzendkracht ziek is, wordt er ziekgeld betaald vanuit de UWV Vangnet constructie. Buitenlandse werknemers die via de huidige uitzendformule aan het werk zijn vallen bij ziekte ook in deze vangnet constructie. Zowel LBV als VIA vinden dit niet acceptabel. Er is namelijk géén of nauwelijks premie afgedragen en toch zou men gebruik kunnen maken van het Sociale Zekerheidsstelsel! In de VIA CAO is vastgelegd dat de werkgever loon doorbetaalt bij ziekte, tot het einde van het contract.

Beloning op niveau van de inlener

Door te kiezen voor het uitgangspunt dat de buitenlandse werknemer direct vanaf de eerste werkdag, niet minder mag verdienen dan een Nederlandse werknemer in dezelfde functie,

met dezelfde leeftijd en dezelfde ervaring, voldoet de CAO volledig aan de eisen die de Nederlandse overheid gaat stellen aan de inzet van buitenlandse uitzendkrachten. Bovendien voorkomt dit uitgangspunt dat er valse concurrentie optreedt en werknemers tegen lage tarieven aangeboden worden.

Meer pensioen

In de CAO is afgesproken dat onderzocht gaat worden hoe voorkomen kan worden dat buitenlandse werknemers in Nederland pensioenpremie afdragen en daar eigenlijk maar weinig van terug zien. Gedacht wordt aan een pensioen- of spaarregeling in het thuisland. Veel buitenlandse werknemers zien de afdracht van pensioenpremie in Nederland als weggegooid geld.

Keurmerk

De CAO is de eerste stap van de VIA om er voor te zorgen dat de branche zich professionaliseert. Om het verschil tussen bonafide en malafide bedrijven verder te verduidelijken komt de VIA op korte termijn met een keurmerk. Bedrijven die dit keurmerk halen hebben aangetoond dat zij zorgen voor goede huisvesting, goede begeleiding en goede medische zorg voor de buitenlandse werknemers. De VIA verplicht haar leden om aan de eisen van dit keurmerk te voldoen!

Zorgplicht werkgever

De zorgplicht van de werkgever gaat in deze CAO verder dan de zorg tijdens de arbeidstijd. Ook buiten werktijd voelt de werkgever zich verantwoordelijk voor het welzijn van de werknemer. Dit uit zich in een verwijzing vanuit de CAO naar het keurmerk.

Looptijd en ontwikkelingen

LBV en VIA hebben er voor gekozen om de CAO af te sluiten voor de periode van 1 jaar. Dit om ontwikkelingen op de voet te kunnen volgen en snel in te kunnen spelen op markt- en wetsontwikkelingen.

Nieuwe website LBV



Tegenwoordig is een goede en overzichtelijke website voor een bedrijf of organisatie van cruciaal belang. Steeds meer personen gebruiken het internet als eerste informatievoorziening. Uit onderzoek is gebleken dat meer dan 60 procent van de huishoudens in Nederland regelmatig gebruik maakt van het internet. Men doet dit dan niet alleen vanuit recreatieve overweging, maar men gebruikt het internet hoofdzakelijk voor het inwinnen van informatie.

Voor een organisatie zoals LBV is het belangrijk om ook via internet goed bereikbaar te zijn. De website van LBV richt zich op verschillende doelgroepen. De twee belangrijkste zijn de leden van LBV en de potentiële leden. Natuurlijk zijn er ook andere groepen die gebruik maken van de website, maar deze vallen niet onder de doelgroepen waarop de website van LBV speciaal is afgestemd.

Klaar voor de toekomst

De oude website van LBV was nodig aan een 'facelift' toe. Voorheen was LBV afhankelijk van een extern bureau die aanpassingen op onze site verzorgde. Tegenwoordig is LBV zelf in staat om aanpassingen op de website te verrichten. Hierdoor is LBV in staat om de laatste ontwikkelingen direct op de website te publiceren. Daarnaast zijn ook de gebruiksvriendelijkheid en de technische prestaties van de website vergroot, zodat we klaar zijn voor de toekomst!

Waar kan ik de website voor gebruiken?

De nieuwe website biedt u nu nog meer mogelijkheden! Buiten de nieuwsrubriek, waar u het laatste nieuws kunt terugvinden, zijn er nog vele andere interessante rubrieken. Zo is er nu een nog duidelijker overzicht van alle CAO's die door LBV

zijn afgesloten. Daarnaast staat de looptijd van iedere CAO beschreven, waardoor u precies kunt zien wanneer er weer nieuwe CAO-onderhandelingen aan zitten te komen.

Om de twee maanden ontvangen alle leden van LBV het ledenmagazine de Visie genaamd. Het komt regelmatig voor dat er leden een bepaald artikel terug willen lezen, maar men is dan veelal niet meer in het bezit van de desbetreffende Visie. Deze personen kunnen tegenwoordig terecht op de vernieuwde website waar alle edities van het afgelopen jaar zijn terug te vinden.

De website voorziet u ook van de nodige interessante en nuttige links. Zo kunt u naar bijna al onze contractpartners doorlinken, maar u kunt er ook terecht voor bijvoorbeeld een link naar een site waar u kortingen kunt bedingen. U kunt hier dus uw voordeel mee doen!

Elektronische formulieren

Wanneer u een opmerking, vraag of klacht wilt doorgeven dan kunt u dit naast ons emailadres ook via onze website doen! Uit de praktijk is gebleken dat elektronische formulieren en emailberichten doorgaans een lagere drempel hebben dan de telefoon. Dus wanneer u een vraag heeft die u liever niet telefonisch stelt, dan is er altijd nog de website of ons emailadres!

Aanmelding via de website

Net als op de oude site is het ook mogelijk om lid te worden van LBV via de website. Wist u dat u een gratis staatslot krijgt wanneer u een vriend, familielid of collega via de website aanbrengt?! De nieuwe website biedt nu super veel mogelijkheden, dus surf ook eens naar: www.LBV.nl

Principe akkoord ALTRO VIA koeriers

Werkingsfeer

Deze twee collectieve arbeidsovereenkomsten gelden voor werkgevers die met hun koerierbedrijf of hun transportonderneming zijn aangesloten bij de werkgeversvereniging Altro Via alsmede hun werknemers welke krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.

Duur, verlening & beëindiging van deze cao

Deze CAO's zijn aangegaan voor een tijdvak van twee jaren. Dit tijdvak vangt aan op 1 januari 2005 en eindigt op 31 december 2006.

Arbeidsvoorwaarden buitenland (nieuw artikel)

Wanneer de buitenlandse werknemer gewoonlijk zijn arbeid in een (zelfde) ander land dan Nederland verricht, kan de werkgever de in dat andere land geldende arbeidsvoorwaarden voor dezelfde werkzaamheden toepassen.

Arbeidsovereenkomsten (nieuw lid)

Schorsing arbeidsovereenkomst

1. De werkgever heeft ter vervanging van ontslag op staande voet wegens een dringende reden krachtens artikel 6:677 van het Burgerlijk Wetboek, tot ten hoogste twee aaneen-

gesloten dagen het recht de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zonder behoud van loon te schorsen.

2. Onder een dringende reden wordt niet-limitatief verstaan: diefstal, dronkenschap, onachtzaamheid, roekeloosheid, verduistering en werkweigering.
3. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt, dient hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

Loon

Het functiejaarloon wordt met ingang van 1 januari 2005, vanwege het integreren van 4 dagen arbeidstijdverkorting in het functieloon, structureel verhoogd met een bedrag gelijk aan 80 procent van het weekloon van 31 december 2004. De loonsverhoging over het tijdvak van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2006 wordt uiterlijk twee maanden vóór aanvang van dit tijdvak door partijen nader overeengekomen.

Urenregistratie

De werknemer heeft het recht, binnen één betalingsperiode na de ontvangst van zijn loonbetaling, een klacht in te dienen tegen de vastgestelde omvang van het aantal arbeidsuren. Na het verstrijken van die termijn staat het aantal arbeidsuren vast.

Bestuurderskaart

De kosten verbonden aan de bestuurderskaart voor de digitale tachograaf komen met uitzondering van de kosten bij verlies volledig voor rekening van de werkgever.

Arbeidstijdverkorting (gewijzigd artikel)

De werknemer kan met instemming van de werkgever voor arbeidstijdverkorting in aanmerking komen. De waarde van één dag arbeidstijdverkorting is niet hoger dan 20 procent van het voor de werknemer van toepassing zijnde weekloon. De werknemer dient een verzoek tot arbeidstijdverkorting van tevoren schriftelijk bij de werkgever in. De werknemer behoort binnen één betalingsperiode na het verzoek daartoe schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd over zijn beslissing.

Organisatieverlof

Dit artikel is tekstueel opnieuw geformuleerd, waarbij het woord kaderlid is vervangen door het woord ambassadeur.

Vergoedingen

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval

1. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer in het eerste jaar recht op een uitkering van 85 procent van het laatstverdiende functieloon en indien van toepassing de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslagen én 100 procent over maximaal 5,5 overuur per week.
2. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer in het tweede ziekte jaar recht op een uitkering van 85 procent van het laatstverdiende functieloon en indien van toepassing de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslagen
3. De werkgever zal bij aanspraken tegen derden terzake van de schade die deze lijdt in de rechten treden van de werknemer, die daar op voorhand mee instemt.

bedrijven en transportondernemingen

Bijdrage werkgever particuliere ziektekostenverzekering (nieuw artikel)

De werknemer welke krachtens de Ziekenfondswet niet verplicht is verzekerd heeft recht op een bijdrage van de werkgever in de premiekosten voor een particuliere ziektekostenverzekering. De bijdrage van de werkgever in de premiekosten voor een particuliere ziektekostenverzekering bedraagt 100 procent én is ten hoogste gelijk aan de maximale werkgeversbijdrage krachtens de Ziekenfondswet.

Stichting uiterwaarden (nieuw artikel)

1. Indien de werkgever is gedispenseerd van de Algemeen Verbindend Verklaring van SOOB is hij vóór 1 april van enig kalenderjaar over het voorafgaande kalenderjaar een bijdrage aan Stichting Uiterwaarden van 0,125 procent van de brutoloon som sociale verzekeringen verschuldigd.

2. Stichting Uiterwaarden heeft ten doel: het toezicht houden op de juiste naleving van deze CAO; Het geven van voorlichting en het verstrekken van schriftelijke informatie over deze CAO; Het verrichten van onderzoek naar en het ontwikkelen van scholingsactiviteiten; Het verrichten van relevant marktonderzoek in de ruimste zin van het woord.

Ouderdomsvoorzieningen (nieuw protocol)

Partijen hebben het voornemen gedurende de looptijd van deze CAO's betaalbare flexibele ouderdomsvoorzieningen te ontwikkelen. Het realiseren van het voornemen van partijen is afhankelijk van de uitkomst(en) van een haalbaarheidsonderzoek. Een en ander in overleg met commerciële verzekeraars.



VOOR U ALS LID VAN LBV GELDEN DE VOLGENDE VOORDELEN

HYPOTHEKEN

- GEEN TAXATIE KOSTEN
- 2 JAAR GRATIS LIDMAATSCHAP LBV
- ALTIJD VERZEKERD VAN DE LAAGSTE RENTE

GOUDENHANDDRUK

- Collectiviteitskorting t.b.v. LBV leden gegarandeerd 1% meer rendement. (vraag naar de speciale voorwaarden)



VLEUGEL FINANCIËLE ADVIESGROEP BV
Advies en Financiële Management

Stationsstraat 27, 4611 CB Bergen op Zoom
Postbus 133, 4600 AC Bergen op Zoom,
Tel: (0164) 21 08 86, Fax: (0164) 21 08 84

Het Kabinetsbeleid 2005 in vogelvlucht



De komende twee jaren zullen er op sociaal-economisch terrein diverse ingrijpende hervormingen plaatsvinden. Denk hierbij aan de kabinetsplannen voor prepensioen, VUT, levensloop en WAO en als laatste wapenfeit het voorlopige SER-akkoord ten aanzien van het verkorten van de WW-periode. Ook andere gebieden zijn volop in beweging. Na de moord op Theo van Gogh is er een heftige maatschappelijke en politieke discussie losgebarsten over de aanpak van terrorisme en het immigratie- en integratiebeleid en ook de invoering van een nieuw zorgverzekeringsstelsel houdt de gemoederen danig bezig.

Het inkomensbeleid

Het kabinet streeft naar een gelijkmatige inkomensontwikkeling voor iedereen. Hierbij is, zo stelt het kabinet, een meerjarige loonmatiging noodzakelijk voor het herstel van de economie. Ondanks allerlei maatregelen om dit te voorkomen zal de koopkracht voor vele groepen er het komend jaar echter wel op achteruitgaan. Met name de sterke stijging van de ziek-

tekosten met gemiddeld 8 procent in 2005 wordt niet gecompenseerd. Daarnaast zorgen ook de verhoging van de inkomstenbelasting en de premies voor de sociale verzekeringen en het pensioen voor een effectieve inkomensachteruitgang. Het is dan ook niet vreemd dat de vakbonden zullen proberen deze inkomensachteruitgang middels CAO-afspraken te compenseren.

Bevordering arbeidsparticipatie

Meer mensen aan het werk is één van de belangrijkste doelstellingen van het kabinet. Om dit te bereiken heeft het kabinet een drieledig beleid opgesteld. Ten eerste is er een Taskforce Jeugdwerkloosheid ingesteld, die samen met de Centra voor Werk en Inkomen 15.000 extra jongeren aan een baan moet helpen. Let wel het gaat hierbij om het begeleiden van jonge werklozen naar een baan en niet het scheppen van 15.000 extra banen.

Ten tweede kunnen bijstandgerechtigden middels een leerwerktraject tijdelijk tegen 90 procent van het wettelijk minimumloon gaan werken, tot zij hun diploma hebben behaald. Daarna moet de werkgever hen nog minimaal twee jaar tegen een normaal CAO-loon in dienst houden. Of deze werknemers na deze periode hun baan kunnen behouden valt te bezien. Waarschijnlijk is dat deze werknemers door de volgende groep bijstandgerechtigden worden vervangen.

Ten derde worden de toegangsvoorwaarden voor de sociale zekerheid verder aangescherpt en dient het aantal mensen dat een WW-uitkering aanvraagt te worden beperkt. Om dit te bereiken heeft het kabinet voorgesteld de toets op verwijtbare werkloosheid te beperken tot die gevallen waarin de werknemer zelf ontslag neemt of wordt ontslagen als voorzienbaar gevolg van zijn gedrag tegenover de werkgever. Hiermee dient tevens het aantal pro forma procedures, die worden aangespannen om voor de WW in aanmerking te komen, te worden beperkt.

Beleid oudere werknemers

Met het oog op de vergrijzing moet de arbeidsparticipatie van ouderen worden verhoogd. Door de fiscale aftrekbaarheid van premies voor vervroegd uitreden en prepensioen af te schaffen moet het eerder stoppen met werken zo onaantrekkelijk mogelijk worden gemaakt. Voor werknemers die al sinds jong af van in een zwaar fysiek beroep actief zijn, kunnen wanneer ze 63 jaar zijn stoppen met werken. In plaats van VUT/prepensioen kunnen werknemers deelnemen aan de levensloopregeling en indien zij tegelijkertijd gebruik maken van de maximale mogelijkheden van de levensloopregeling al op hun zestigste stoppen met een ouderdomspensioen van 70 procent van het laatst verdiende loon. Voor de huidige generatie van oudere werknemers, die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn, komt er een overgangregeling. De bonden hebben al aangegeven de nadelige gevolgen van de kabinetsplannen ten aanzien van VUT/prepensioen middels CAO-afspraken in de bestaande pensioenregelingen te zullen repareren.

Combinatie van arbeid en zorg

Om de combinatie van werk met zorg of scholing makkelijker te maken, wordt de Wet Arbeid en Zorg uitgebreid met een regeling voor langdurig onbetaald zorgverlof en is de Wet Kinderopvang per 1 januari 2005 in werking getreden. In deze Wet Kinderopvang is bepaald dat ouders, werkgevers en overheid samen de kosten voor kinderopvang moeten dragen. Werkgevers zijn hiertoe echter niet verplicht en grijpen de invoering van deze Wet Kinderopvang aan om hun kinderopvangregeling te versoberen of helemaal af te schaffen. Op langere termijn wordt de kinderopvang voor ouders hierdoor onbetaalbaar. De levensloopregeling geeft werknemers de mogelijkheid het opgebouwde spaartegoed aan te wenden voor scholing of (zorg)verlof. Naar verwachting zal verreweg

de meerderheid van de werknemers het opgebouwde spaartegoed aanwenden om eerder te kunnen stoppen met werken.

Nieuw arbeidsongeschiktheidsstelsel

Na alle aanscherpingen van de bestaande Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) wil het kabinet het WAO-stelsel fundamenteel gaan hervormen en vervangen door de Wet werk en inkomen naar vermogen (WIA). Deze WIA bestaat uit twee delen, te weten de regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). In de IVA gaat de uitkering standaard 70 procent van het laatstverdiende loon bedragen. De meeste werknemers met een arbeidshandicap zullen echter in de WGA terechtkomen.

Deze WGA geldt voor werknemers die niet in aanmerking komen voor de IVA en voor meer dan 35 procent arbeidsongeschikt worden verklaard. Als zij blijven werken dan kunnen ze aanspraak maken op een loonaanvulling die het verschil tussen het oude en nieuwe loon moet overbruggen. Deze loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden en duurt minimaal zes maanden en maximaal vijf jaren. Daarna gaat een nieuwe uitkeringsfase in, waarbij alleen de werknemer die minimaal 50 procent van zijn resterende verdien capaciteit benut nog voor loonaanvulling in aanmerking komt, anders heeft de werknemer recht op een vervolgitkering op minimum(bijstand)niveau.

Ten opzichte van de WAO komt een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in het nieuwe arbeidsongeschiktheidsstelsel pas in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheiduitkering indien hij voor meer dan 35 procent arbeidsongeschikt is. In de WAO bestond er al recht op een uitkering indien de werknemer voor meer dan 15 procent arbeidsongeschikt is. Daarnaast is in de nieuwe WGA de lengte van de loongerelateerde uitkering beperkt tot een duur van maximaal vijf jaren.

CAO-ontwikkelingen

Al deze plannen trekken een zware wissel op de CAO-onderhandelingen. Om de negatieve gevolgen van het kabinetsbeleid, middels CAO-afspraken, te compenseren moeten de werkgevers uiteraard wel bereid zijn hieraan mee te werken. Deze bereidheid is echter in geen velden of wegen te bekennen. De afgelopen twee jaar hebben de werkgevers immers keer op keer de kwakkelende economie als excuus gebruikt om aan de loonmatiging van het kabinet vast te houden. Op het gebied van de CAO-onderhandelingen kan het dus wel eens een zeer heet en spannend jaar worden, waarbij grootscheepse acties en stakingen niet worden uitgesloten.

Marco Stavinga

De haven van Rotterdam geliefd en verguisd!!!

In de vorige Visie heb ik geprobeerd een beeld te schetsen van hoe het er vroeger aan toe ging in de haven. Daarnaast heb ik u verteld over hoe de kracht van de vakbonden werd bepaald door de mate van solidariteit van de havenwerkers.

Dit alles is door de samenwerking van werkgevers en de grootste vakbond om zeep geholpen. Zo'n beetje alle sectoren in de haven zijn tegen elkaar uitgespeeld en het wordt tijd dat we ons eindelijk eens afvragen waar we de afgelopen jaren mee bezig zijn geweest. Als we de hand in eigen boezem durven steken dan moeten we bekennen dat er van enige solidariteit in de haven en van de havenwerkers onder elkaar weinig meer over is.

Ik geef u een voorbeeld. Als er vroeger (dan spreek ik over de jaren zeventig en de beginjaren tachtig) een koppelbaas ergens mensen leverde en de havenwerkers er op de kade achterkwamen dan waren de rapen gaar. Er werd met het karwei gestopt, net zolang tot deze mensen van het terrein af waren. Daar moet je tegenwoordig mee aankomen, dan is de persoon die wordt weggestuurd de man die durft te zeggen dat er mensen van bijvoorbeeld een uitzendbureau aan het werk zijn.

Dat er tal van uitzendbureaus zijn die mensen in de haven laten werken, lijkt tegenwoordig een algemeen geaccepteerd verschijnsel in de haven. De personen die door deze uitzendbureaus te werk worden gesteld hebben veelal nog nooit eerder

in de haven gewerkt. Men heeft er ook geen enkele opleiding voor het havenwerk gehad en wordt zomaar losgelaten op een werkplek die voor hen volslagen onbekend terrein is. Het gevolg hiervan is dat ze een gevaar vormen voor zowel zichzelf als voor hun collega's waar zij mee moeten werken.

Deze amateuristische naphavenwerkers dragen tevens ook geen persoonlijke beschermingsmiddelen zoals bijvoorbeeld veiligheidsschoenen of een helm. Men weet gewoon niet hoe er veilig gewerkt dient te worden en het komt met regelmaat voor dat men nog geeneens de basis begrippen van onze Nederlandse taal kent! Dit laatste is zeer kwalijk te noemen omdat aan havenwerk vele risico's kleven en een heldere communicatie tussen collega's van cruciaal belang is. Als je van al deze wantoestanden in de haven melding maakt bij diegene die daar de afspraken over hebben gemaakt (havenwerk voor de havenwerkers), dan geven ze niet thuis. Dit heeft tot het logische gevolg dat havenwerkgevers en reders zijn gaan lobbyen bij de eurocommissarissen in Brussel, om nog een stapje verder te gaan. Men wil het namelijk voor elkaar krijgen dat matrozen van vrachtschepen zelf hun vracht mogen laden en lossen, terwijl dit dus echt havenwerk is!!!!

Over dit laatste onderwerp zal ik u volgende keer nader informeren!

Guus Michilsen



Het vrije woord van Harm Groenendijk



De Europese grondwet.

Momenteel ligt er in de diverse lidstaten van de EU een 349 pagina's tellend document wat een Europese Grondwet moet voorstellen. In de loop van dit jaar mogen wij als kiesgerechtigde burgers van Nederland, ons via een raadgevend referendum uitspreken wat wij hier van vinden. Na deze raadpleging zal onze regering zich beraden en de Europese grondwet aannemen dan wel verwerpen.

Doel van de Europese grondwet.

Het doel van de Europese grondwet komt niet tot uiting in dit lijvige document. Het doel van onze eigen Nederlandse grondwet, die met deze Europese grondwet ondergeschikt wordt, is het basaal omschrijven van de rechten en plichten van de burgers van Nederland. De Europese grondwet daarentegen maakt slechts de weg vrij voor meer knechting door Vrijenmarktregulering en het recht van de grootste en rijkste in Europa. Vrijwel alle wet- en regelgeving zal in Brussel gedicteerd worden en bekrachtigd via een "democratische" meerderheid. Regionale belangen en gewoonten, de identiteit van veel landen in feite, worden hierbij buiten beschouwing gelaten. Wat goed is voor Frankrijk en Duitsland is goed voor Europa.

Verplichte Defensie-inspanning.

De Europese grondwet regelt ook dat alle Europese lidstaten een defensie-inspanning moeten leveren. Deze defensie is niet in overeenstemming met het begrip zoals wij dat in Nederland hanteren. De Europese defensie houdt in dat als men in Brussel het bepaalt, Europa, waar dan ook ter wereld, ten strijde

trekt om de belangen van de Multinationals te verdedigen. Veel kleine lidstaten zullen gedwongen worden om in het kader van die defensie-inspanning hun zuur verdiende geld uit te geven aan de Europese wapenindustrie.

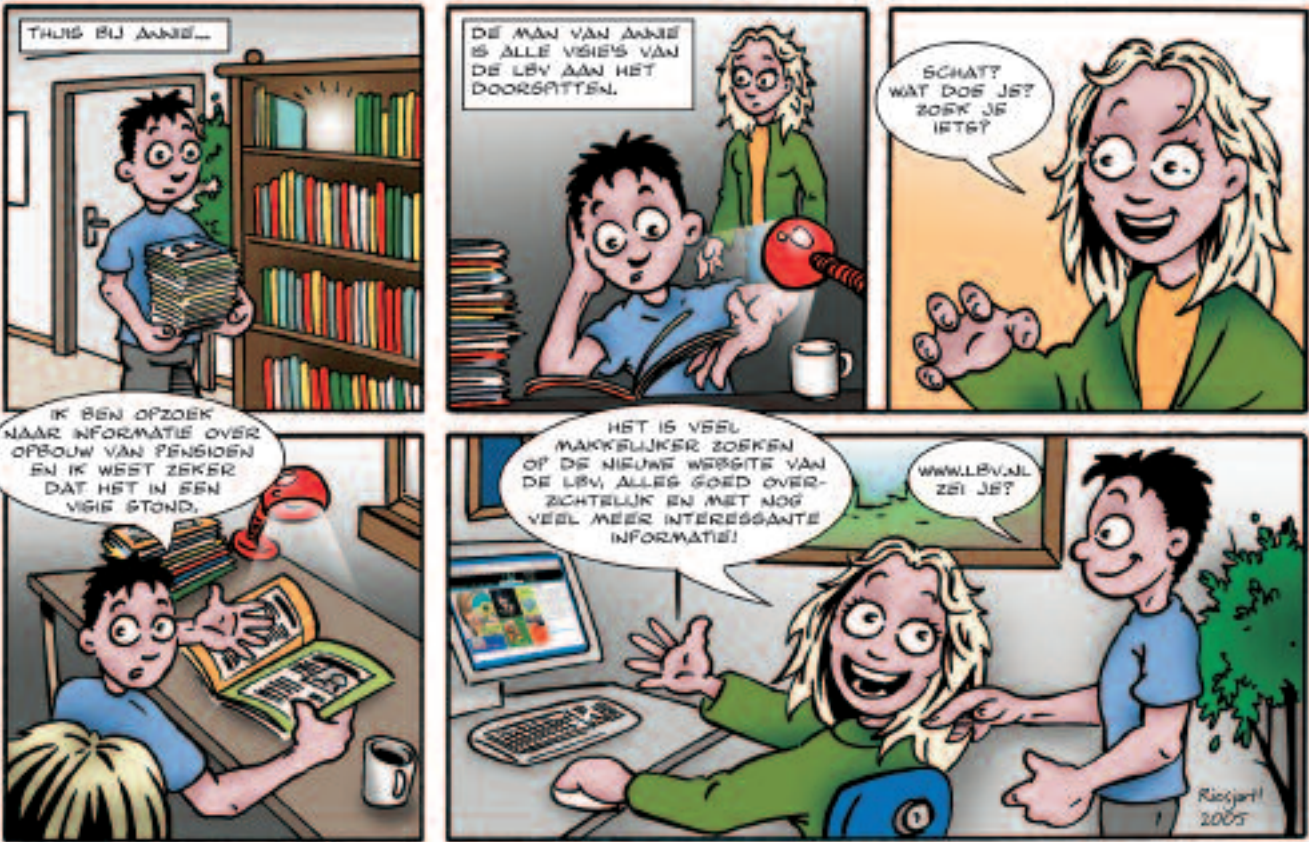
Europese dienstenrichtlijn.

De huidige discussie over het wel of niet uitvoeren van de Bolkensteinrichtlijn, de Gruwelrichtlijn die het werken in Europese lidstaten toestaat onder "arbeidsvoorwaarden" die in de slechts geregelde lidstaat zijn overeengekomen, wordt met een Europese grondwet beslecht in het voordeel van de Multinational. Een niet ondenkbaar voorbeeld: Een glazenwasser richt in Bulgarije een kantoor op en neemt een klus aan in bijvoorbeeld Rotterdam. Het kantoor in Rotterdam telt 8 verdiepingen en zou volgens onze normen met een hoogwerker gewassen worden. Dit is duur en arbeidsintensief, in Bulgarije is dit niet wettelijk verplicht en mag dit met een houten ladder gedaan worden. Dan beroept de glazenwasser zich op het Bulgaarse Arbeidrecht en stuurt een Nederlandse glazenwasser de ladder op voor een Bulgaars salaris van wel 2 Euro per dag. Kortom de Europese grondwet legaliseert lijfeigenschap en horigheid weer geheel, welkom terug in de middeleeuwen.

De keuze is aan u.

Bent u gehecht aan vrijheid en wilt u als beschaafd mens behandeld worden lees dan de Europese grondwet eens door, www.grondweteuropa.nl, en bedenk dan wat u stemt op het referendum; ik weet het al!

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)