



Landelijke Belangen Vereniging

LBV visie nr.

2006

2

Uitbreiding juridische afdeling

pag.

6

Toekomst?

pag.

9

Vraag en
Antwoord

pag.

10



LBV VISIE is een periodieke uitgave van uw vakbond

Voorwoord



De astronomische lente is officieel aangebroken. Helaas hebben we tot op heden nog niet kunnen genieten van mooi voorjaarsweer. Volgens experts moeten we daar ook nog even op wachten. Men heeft namelijk voorspeld dat de 'echte' lente dit jaar pas over vier weken begint.

In de natuur staat de lente garant voor bloesem en nieuw leven. In tegenstelling tot de natuur, is dit jaar de lente binnen LBV juist heel goed begonnen. Binnen LBV is er namelijk ook sprake van nieuw leven! Het team van LBV is met maar liefst drie nieuwe medewerkers uitgebreid! Daarnaast zijn er ook twee teamleden naar andere functies doorgegroeid. Soraya Resamenawi had voorheen de functie van secretariatsmedewerkster en is nu doorgegroeid naar de functie van teamsecretaresse. Voorheen was dit de functie van Janneke Curovic, maar zij versterkt tegenwoordig als onderhandelaar onze collectieve afdeling. Verderop in deze Visie wordt u voorgesteld aan onze nieuwe secretariatsmedewerkster Efraline Janga. Tevens laten we u kennis maken met onze twee kersverse juridische medewerkers Esma el Batioui en Youssaf Bouyadouzen.

Net als in voorgaande jaren hebben onze leden in de maanden februari en maart in grote getale gebruik gemaakt van onze belastingservice. Zoals velen van u weten is het tijdens de belastingperiode bij LBV zeer druk. Tijdens deze periode dient er veel werk te worden verzet. Ondanks deze werkdruk is het voor mij en het team heel leuk om de vele bekende gezichten toch weer even te zien. Daarnaast krijg ik ook veel voldoening uit het feit dat het overgrote deel van onze leden na hun belastingaangifte zeer tevreden het kantoor verlaten!

Zoals u hierboven heeft kunnen lezen gaat het nog steeds heel goed met LBV. We krijgen steeds meer naamsbekendheid en werknemers weten ons hierdoor steeds beter te vinden. Ik ben trots dat LBV als één van de weinige vakbonden haar basisprincipes door de jaren heeft behouden en zich nooit wat heeft aangetrokken van onterechte kritiek vanuit de traditionele vakbonden. LBV is eigenlijk één van de laatste stukjes 'ongerepte natuur' in de vakbondswereld. In tegenstelling tot de traditionele vakbonden, zij zijn veranderd in kasplantjes die kunstmatig in leven worden gehouden!

Ik wens u veel plezier bij het lezen van deze Visie. Indien u naar aanleiding van een bepaald artikel nog vragen heeft dan verzoek ik u om contact met ons op te nemen. Het team van LBV staat namelijk te allen tijde voor u klaar!

Annet Dolman

Colofon

LBV VISIE 2006 Is een periodieke uitgave voor leden en belangstellende.

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 aanvaardden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

Soap rond overname van de SHB!

Het spel rond de overname van de SHB personeelsparticipatie begint bizarre vormen aan te nemen. De FNV wenst tegen de wil van de overgrote meerderheid van het personeel een deal te sluiten met havencowboy H. Vervat, die eigenaar is van Matrans holding BV. De directie van de SHB heeft zijn voorkeur uitgesproken voor de Zeeuwse Humares groep en heeft dit in de afgelopen personeelsvergaderingen, die zij als directie gehouden hebben, niet onder stoelen of banken gestoken.

De ondernemingsraad heeft vanaf het begin geprobeerd om de voorstellen van beide aanbieders zo neutraal mogelijk te bekijken. Daarbij is geprobeerd om zo zakelijk mogelijk het probleem te benaderen, om er voor het personeel het meest haalbare en sociaal verantwoorde bod uit te slepen. Dit heeft de afgelopen weken tot gevolg gehad dat de ondernemingsraad onder grote druk is komen te staan. Dit komt doordat zowel de directie van de SHB als de bestuurders van de FNV pressie op de ondernemingsraad hebben uitgeoefend om hun keuze te steunen.

Daarbij wil het havenbedrijf Rotterdam (HBR) dat de ondernemingsraad akkoord gaat met overname door een van beide kandidaten. Dit is ondermeer een van de eisen die het HBR heeft gesteld. De andere eis die het havenbedrijf verlangt van een overname kandidaat is dat er een herstelplan voor de SHB moet zijn waaruit blijkt dat de SHB in 2006 minimaal negen ton winst maakt. Waarom verlangt het havenbedrijf dit? De SHB heeft nog een schuld van vijf miljoen aan het havenbedrijf. Men is bereid om de schuld van de SHB kwijt te schelden onder de volgende voorwaarden: Er dient één bepalende aandeelhouder te zijn, één herstelplan met winstvooruitzicht en de ondernemingsraad van de SHB moet zijn instemmen geven.

Dat is het krachtenspel waartussen de ondernemingsraad moet laveren. Nu verschilt de FNV van mening met de directie over het herstelplan van Humares. De FNV is van mening dat Humares niet over een herstelplan beschikt, maar de directie van Humares zegt; „Ons businessplan 2006 is het herstelplan!“ De FNV zegt; „ Wij hebben alleen een herstelplan van Matrans in ons bezit en daar gaan wij dus mee in zee!“ In de daarop volgende ledenvergaderingen van de FNV werden er door de FNV-leden grote bezwaren geuit om door te gaan met Matrans. Desondanks hebben de bestuurders van de FNV het in een chaotisch verlopen vergadering weten door te drukken dat er een enquête zal worden gehouden. Je kunt je afvragen waarom de FNV zich zo vast bijt in een deal met Matrans. Vooral omdat het zeer tegen de wil is van hun eigen FNV-leden en het personeel van de SHB!

“De tovenaar” op de achtergrond zwaait niet met een stokje maar met een stammetje. Indien de Matrans Holding SHB kan overnemen, dan heeft deze tovenaar het probleem opgelost om Transcore (een ander bedrijf van Matrans Holding) te legaliseren in de haven. Transcore is een bedrijf dat werkzaam is in de sjorsector en men de uitzend-CAO hanteert. De werkzaamheden die de werknemers van Transcore verrichten is vooral het vast- en losmaken van containers op schepen. De werknemers van Transcore verzetten zwaar fysiek werk en het is te verwachten dat zij nogal wat last hebben van slijtage aan ruggen en andere lichamelijke klachten.

De FNV zou het prachtig vinden wanneer deze mensen bij de SHB komen te werken, in een functie die lichamelijk niet zo zwaar is. Bij een eventuele overname heeft de FNV gelijk een stuk macht terug in de haven. De werknemers van Transcore vallen nu namelijk onder de ABU-CAO voor uitzendkrachten en niet onder de haven-CAO. De FNV denkt meer grip op Transcore te krijgen wanneer zij onder de haven-CAO komen te vallen. Dit is volgens mij de achterliggende gedachte van de FNV om voor Matrans te kiezen. Men staat dus niet stil bij de belangen van het personeel van de SHB maar denkt meer aan haar eigen belangen. Bij een eventuele overname gaat het personeel van de SHB per één april onder andere arbeidsvoorwaarden werken. Na het bestuderen van deze andere arbeidsvoorwaarden wist ik zeker dat het FNV de belangen van haar leden niet serieus genoeg neemt.

Hoe nu verder?

Het personeel van de SHB heeft zich in de vergaderingen die door de ondernemingsraad zijn gehouden duidelijk uitgesproken voor Humares. Maar ook Humares is momenteel geen onbesproken blad meer. Humares heeft tenslotte bezoek gehad van de fiscale en sociale opsporingsdiensten FIOD en SIOD. Er is veel commotie geweest met betrekking tot het fraude plegen met Poolse werknemers. Omdat de topman van Humares, de heer van Gessel, een tijdje onvindbaar was, dacht men zelfs dat hij door één van de diensten was aangehouden. Later bleek hij de weg te zijn kwijtgeraakt, toen hij op zoek was naar een havenpool...

De directie van SHB heeft contact gehad met dhr. van Gessel en die zegt dat het een storm in een glas water is. De directie gaat door op de ingeslagen weg. Men hoopt dat de ondernemingsraad snel tot een positief advies komt voor wat betreft het uitvoeringsbesluit om de aandelenoverdracht aan Humares te effectueren.

Guus Michilsen

Nieuwe CAO voor The Nuance Group (Netherlands) BV

De The Nuance Group (Netherlands) BV en LBV zijn voor de tweede keer een CAO overeengekomen. Deze CAO met een looptijd van 1 april 2006 tot en met 31 maart 2007 geldt voor het winkel- en kantoorpersoneel van The Nuance Group (Netherlands) BV. The Nuance Group (Netherlands) BV exploiteert een aantal winkels of delen van winkels op de luchthaven Schiphol en is gespecialiseerd in de verkoop van chocoladeproducten aan de reizigers.



Met het verdwijnen van het taxfree shoppen in de Eurozone en de hoge stand van de euro ten opzichte van de dollar is het kopen van (luxe) chocoladeproducten onder druk komen te staan. Als gevolg hiervan heeft The Nuance Group (Netherlands) BV in 2005 een reorganisatie ondergaan en is het kantoorpersoneel ingekrompen. Desondanks zijn de verwachtingen voor de toekomst gunstig nu het aantal reizigers, ondanks terreurdreigingen en de vogelgriep, aan het oplopen is.

In de CAO voor Nuance Group (Netherlands) BV zijn de volgende afspraken overeengekomen:

- Per 1 januari 2006 bedraagt de loonsverhoging 1 procent. De loonsverhoging per 1 januari 2007 wordt uiterlijk twee maanden voor aanvang door partijen overeengekomen.
- Voor de oproepkrachten wordt het recht op vakantiedagen

per loonperiode omgezet in een uitkering. Deze uitkering bedraagt 9,91 procent (2006) van het voor de oproepkracht geldende bruto uurloon. Dit percentage wordt door partijen jaarlijks vastgesteld. De uitbetaling vindt plaats per loonperiode.

- De CAO is uitgebreid met langdurend zorgverlof.
- De CAO is uitgebreid met een afspraak over een door de werkgever te verstrekken jubileumuitkering.
- De werknemers kunnen met korting een basisverzekering afsluiten evenals een aanvullende verzekering met korting, de werkgever is verantwoordelijk voor de administratie en houdt de premie van deze verzekering in op het loon.
- De CAO is uitgebreid met een scholingsafpraak waarbij de werknemer, indien hij daar behoefte aan heeft, in de gelegenheid wordt gesteld om voor de goede uitoefening van zijn functie een opleiding te volgen.

Principe-akkoord loonsverhoging in de evenementenbeveiliging

De Vereniging van Beveiligingsorganisaties voor Evenementen (VBE) en de Landelijke Belangen Vereniging (LBV) zijn per 1 maart 2006 een loonsverhoging van 1,4 % op de loonschalen van de CAO voor de evenementenbeveiliging overeengekomen. Partijen hebben tevens afgesproken gezamenlijk de "cowboys van de markt" aan te gaan pakken.



Sinds 1997 wordt er tussen de Vereniging van Beveiligingsorganisaties voor Evenementen (VBE) en de Landelijke Belangen Vereniging (LBV) de CAO voor de Evenementenbeveiliging overeengekomen. Deze CAO, die inmiddels aan haar vierde editie toe is, regelt de loon- en arbeidsvoorwaarden van die beveiligers die er voor zorgen dat de bezoeker zonder problemen een evenement kan bezoeken en zich daar veilig voelt.

Deze aparte tak van beveiliging, die niet te vergelijken is met de reguliere beveiliging, veel evenementen vinden immers in de weekenden en avonden plaats, vraagt om andere regels dan de reguliere beveiliging. Bij het beveiligen van evenementen gaat

het immers om de veiligheid van personen en niet van objecten. Zo is er met instemming van de ministeries van justitie en onderwijs sinds september 2005 een geheel apart opleidingstraject voor evenementenbeveiligers ingericht, de zogeheten opleiding Event Security Officer (ESO). Deze opleiding, ontwikkeld door het scholings- en opleidingsfonds van de VBE, stoomt beveiligers specifiek klaar voor het werken tijdens een evenement.

Na de recente loonsverhogingen in de reguliere beveiliging kon een loonsverhoging in de evenementenbeveiliging niet uitblijven. Na een lange periode van onderhandelingen, waarbij een eerder principe-akkoord door de leden van LBV werd afgewezen, is op 2 maart 2006 tussen de Vereniging van Beveiligingsorganisaties voor Evenementen en de Landelijke Belangen Vereniging een nieuw principe-akkoord gesloten. In dit principe-akkoord is overeengekomen dat de loonschalen van zowel de

oproepkrachten als de vaste werknemers worden verhoogd met 1,4 procent per 1 maart 2006. Dit is een verhoging die 0,25 procent hoger ligt dan de verhoging in de particuliere beveiliging.

Daarnaast zijn VBE en LBV overeengekomen gezamenlijk de zogenoemde "cowboys" in de beveiligingsbranche aan te pakken. Deze cowboys, werkgevers die zich aan geen enkele CAO houden, betalen hun werknemers slecht en hanteren concurrentievervalsende tarieven. Deze cowboys zijn dan ook een doorn in het oog van de georganiseerde werkgevers, die nu samen met de LBV hiertegen te strijde gaan.

Dit tweede principe-akkoord is ook weer middels een schriftelijk referendum ter stemming voorgelegd aan de leden werkzaam binnen de evenementenbeveiliging en is deze keer wel aangenomen.

Principe-akkoord nieuwe CAO voor Hartman Productie & Evenementenservice BV



Voor de derde keer zijn Hartman Productie & Evenementenservice BV en LBV een CAO overeengekomen. Hartman Productie & Evenementenservice BV verricht werkzaamheden met betrekking tot het leveren van personeel in de tenten- tribune- en steigerbouw en het ondersteunen van concerten. De werknemers zorgen voor de gehele op- en afbouw van podia, en de daarbij behorende geluid- en lichtinstallatie. Daarnaast levert Hartman Productie & Evenementenservice BV personeel voor de catering, het organiseren van bedrijfsfestiviteiten en evenementen alsmede het ondersteunen en verzorgen van product- en bedrijfspresentaties. De evenementenbranche waarin de werknemers van Hartman Productie & Evenementenservice BV actief zijn, kenmerkt zich door kortlopende projecten, seizoensinvloeden, avond- en weekend-werk en werk op feestdagen.

In de CAO voor Hartman Productie & Evenementenservice BV zijn de volgende afspraken overeengekomen:

- Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van twee jaren dat aanvangt op 1 april 2006 en eindigt op 31 maart 2008.
- Voor de functiegroepen 2 tot en met 5 wordt het dan geldende salaris per 1 maart 2006 verhoogd met 2 procent. De salarisverhoging over het tijdvak van 1 april 2007 tot en met 31 maart 2008 wordt uiterlijk twee maanden vóór aanvang van dit tijdvak door CAO-partijen nader overeengekomen.
- De CAO is uitgebreid met langdurend zorgverlof.
- Er is een nieuwe afspraak gemaakt ten aanzien van de reiskostenvergoeding.

Uitbreiding juridische afdeling

De trein van LBV dendert door 'vakbondsland'. Steeds meer werknemers besluiten om met de trein van LBV mee te liften. Een belangrijke reden hiervoor is dat werknemers met LBV altijd eerste klas reizen en de service krijgen die men verdient! Al deze positieve ontwikkelingen zorgen ervoor dat LBV groter wordt en het steeds drukker krijgt. Om de service en kwaliteit van LBV te waarborgen, heeft LBV drie nieuwe werknemers. Sinds het begin van dit jaar beschikt LBV over twee nieuwe enthousiaste juridische medewerkers. Hun namen: Esma el Batioui en Youssaf Bouyadouzen. Tevens heeft er een nieuwe secretariaatsmedewerkster bij. Haar naam is Efraline Janga. Wij stellen u met plezier voor aan deze drie nieuwe medewerkers.



Esma El Batioui

Esma is een zeer gemotiveerde jonge dame van 22 jaar oud. Nadat ze haar VWO opleiding met goed resultaat had voltooid is Esma de opleiding HBO-rechten gaan volgen. Nadat ze verschillende opleidingen inhoudelijk had bestudeerd kwam ze tot de conclusie dat een rechtenstudie het beste bij haar ambities paste.

Veel rechtenstudenten kiezen ervoor om na hun studie het bedrijfsleven in te gaan. Veel van hen belanden op advocatenkantoren, maar bij Esma liep dit anders. Esma verteld: "Ik was op zoek naar een leuke en uitdagende baan. Via de website werk.nl stuitte ik op de vacature van juridisch medewerker bij LBV. Het feit dat LBV een vakbond is sprak mij direct al aan. In eerste instantie was ik nog niet bekend met LBV maar na het bezoeken van hun internetsite, waren de meeste van mijn vragen beantwoord en was mijn enthousiasme alleen maar gegroeid!"

Nadat Esma een sollicitatiebrief naar LBV had gestuurd, werd zij spoedig uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Esma verteld: "Het was mijn eerste sollicitatiegesprek en hierdoor was ik redelijk zenuwachtig. Tijdens het sollicitatiegesprek verdwenen mijn zenuwen en gedurende het gesprek bleek dat zowel LBV als ik voor elkaar open stonden."

Werkzaamheden

De werkzaamheden die Esma gaat verrichten zullen vooral bestaan uit het behandelen van vragen op het gebied van het arbeids- en sociaal verzekeringsrecht. Tot nu toe heb ik veel zaken van collega's overgenomen en de meeste hiervan heb ik inmiddels afgehandeld. Ik vind het heel leuk dat ik nu zaken vanaf het begin tot aan het eind in eigen beheer heb. Naar mijn



gevoel zit ik op de juiste plek en ik vind het fijn dat ik zoveel genoegdoening uit dit werk kan halen."

Over haar hobby's vertelt Esma: "In mijn vrije tijd vind ik het heerlijk om een goed boek te lezen. Daarnaast raak ik wekelijks mijn energie kwijt in de sportschool!"

Youssaf Bouyazdouzen

De andere versterking voor het juridische team van LBV is de 22-jarige Youssaf Bouyadouzen. Ook Youssaf is nadat hij zijn VWO opleiding had voltooid de opleiding HBO-rechten in Den Haag gaan volgen.

Youssaf: "Voordat ik ging solliciteren ben ik eerst bij mezelf te raden gegaan wat voor baan het beste bij mij zou passen. Ik beschik over een sterk ontwikkeld rechtvaardigheidsgevoel en daarnaast ben ik van huis uit zeer sociaal onderlegd. Bij het zoeken naar een baan was mijn keuze dus al snel gemaakt toen ik de vacature van LBV onder ogen kwam."

Enige tijd voordat Youssaf ging solliciteren had hij een ontslagprocedure van een vriend van dichtbij meegemaakt. Doordat Youssaf de ontslagprocedure nauw had gevolgd was hij zeer geïnteresseerd geraakt in het arbeidsrecht. Youssaf: "Mede doordat ik van dichtbij een praktijkvoorbeeld had meegemaakt van een werknemer met problemen, was mijn keus om bij een vakbond te gaan werken snel gemaakt."

Werkzaamheden

Youssaf verteld: "In mijn functie van juridisch medewerker zal ik de leden van LBV vooral gaan helpen met vragen die betrekking hebben op het arbeids- en sociaal verzekeringsrecht. In de peri-



ode dat ik nu bij LBV werkzaam ben heb ik al de meest uiteenlopende vragen behandeld. Elke zaak zie ik als een uitdaging en ik zal er alles aan doen de om de belangen van de leden van LBV zo goed mogelijk te behartigen!"

Ook in zijn vrije tijd is Youssaf zeer actief. Hij doet aan fitness en speelt in een zaalvoetbalteam. Ter ontspanning leest hij ook graag een goed boek. Tevens vindt Youssaf het leuk om regelmatig met zijn vrienden te gaan karten.

Efraline Janga

Efraline is 24 jaar en heeft de opleidingen bedrijfsadministratie en administratief medewerker voltooid. Toen zij op de internet-site van LBV de vacature voor secretariaatsmedewerker zag staan, twijfelde ze niet, maar solliciteerde ze direct! Efraline vertelt: "Ik was op zoek naar een leuke administratieve functie en de beschikbare vacature bij LBV was op mijn lijf geschreven. Ik vind administratieve functies heel erg leuk maar het feit dat je bij LBV veel met mensen in contact staat, gaf voor mij de doorslag."

Gevarieerde werkzaamheden

De functie van secretariaatsmedewerkster bevalt Efraline erg goed. Een belangrijke reden hiervoor is dat haar werkzaamheden zeer gevarieerd zijn. Enige voorbeelden van de werkzaamheden van Efraline zijn: het beheren van het archief, ledenadministratie, verzorging van ledenpakketten, verzorging infobrochures. Kortom, een baan met afwisseling! Over haar hobby's vertelt Efraline: "Ik vind het leuk om in mijn vrije tijd uit te gaan en contact te houden met vrienden via de computer. Daarnaast doe ik sinds enige tijd aan fitness. Mijn allergrootste hobby en trots is echter mijn lieve zoontje Quenderlon!"



LBV komt bij u op bezoek!



Het is goed mogelijk dat de onderneming waar u werkzaam bent in de komende periode door LBV zal worden bezocht. De CAO-onderhandelaren Marco Stavinga en Janneke Curovic hebben namelijk dit jaar de bedrijfsbezoeken flink geïntensiveerd. Er kan volgens LBV pas sprake zijn van een goede CAO wanneer de 'theorie' die in het CAO-boekje staat beschreven, overeenkomt met de praktijk. Deze vertaalslag kan het beste gemaakt worden wanneer de CAO-onderhandelaren van LBV precies weten hoe de 'werkvloer' eruit ziet en onder welke omstandigheden er wordt gewerkt.

Wat houdt een bedrijfsbezoeken precies in?

Voordat een bedrijfsbezoek van LBV plaatsvindt, wordt er eerst een vooraankondiging naar de werknemers van het desbetreffende bedrijf verstuurd. Op deze manier kunnen de werknemers zich voorbereiden op het bezoek en kan men vragen bedenken die zij aan de CAO-onderhandelaren van LBV willen stellen.

Tijdens de bezoeken worden alle eventueel aanwezige afdelingen bezocht en wordt er uitgebreid met de werknemers gesproken. Daarnaast wordt er bekeken of de CAO-afspraken worden nagekomen.

Alle werknemers zijn vrij om vragen te stellen over hun individuele arbeidsvoorwaarden en de CAO waaronder zij vallen. Naast de werknemers wordt er ook met de werkgever gesproken. Bepaalde aandachtspunten die door de werknemers zijn aangedragen kunnen zo direct worden besproken en kunnen eventueel direct worden opgelost!

Welke branches worden er bezocht?

Tot op heden hebben de CAO-onderhandelaren van LBV al diverse bedrijven uit verschillende branches bezocht

In het onderstaande overzicht bevinden zich de namen van bedrijven en branches die dit jaar worden bezocht:

- Branche van Carwash Truckwash en Poetsbedrijven
- Sign-branche
- Branche van Groothandel en Horeca Producten
- Tankstationbranche
- Branche van de Evenementen Beveiliging
- Smart Handling
- Van Tilburg

Bij het inplannen van de bedrijfsbezoeken in bepaalde branches wordt goed gekeken naar de omvang van de ondernemingen die worden bezocht. In verschillende branches hebben de onderhandelaren van LBV namelijk te maken met kleine, middel grote en grote bedrijven. Wanneer de onderhandelaren van LBV een goed beeld van een branche willen krijgen dan dient men dus al deze 'verschillende' ondernemingen te bezoeken.

Wilt u ook dat uw onderneming wordt bezocht?

Indien u ook wilt dat de onderneming waarbij u werkt door de onderhandelaren van LBV wordt bezocht, dan dient u dit aan LBV kenbaar te maken. De onderhandelaren zullen vervolgens gaan bekijken wat de mogelijkheden zijn voor een dergelijk bedrijfsbezoek. U kunt uw verzoek mailen naar lbv@lbv.nl. Daarnaast bent u te allen tijde vrij om telefonisch contact met ons op te nemen.

Wat is de toekomst van de oudere werknemer?

De aangescherpte maatregelen aangaande ontslagbescherming en aanpassingen in de werkloosheidswet scheppen mogelijkheden voor kwaadwillende werkgevers om de dure oudere werknemer te dumpen. Ondanks verzet vanuit de vakbeweging heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aantal wijzigingen doorgevoerd die het wel erg makkelijk maken om op een snelle en goedkope manier van de oudere, vaak mondige, dure werknemer af te komen. Werd tot voor kort het LIFO-principe (Last In First Out) toegepast bij reorganisaties, nu moet een zogenaamde afspiegeling van het personeelsbestand worden gemaakt en worden de moeilijke bemiddelbare ouderen geslachtofferd en de goedkope plooibare jongeren behouden.

Een ieder die wel eens de moeite neemt om te solliciteren heeft ondervonden dat je kansen afnemen naarmate je meer als het minimumjeugdloon gaat kosten. Winkelbedrijven ruilen massaal hun dure 20 jaar oude krachten in voor 16-jarigen. Van werknemers wordt geëist dat zij gedurende hun hele loopbaan zichzelf voor eigen rekening bijscholen. Zaken die in het verleden door ondernemers betaald werden, opleidingen, omscholingen, zijn vandaag de dag geen ondernemersrisico meer maar onderdeel van employability en flexibiliteit van werknemers.

Oprotpremie verleden tijd?

Bij reorganisaties is het tot nu toe een goed gebruik geweest om via de zogenaamde kantonrechterformule, de scheidende werknemer een "koperen" handdruk te geven. De werkgever kocht op deze manier de smart af die het gedwongen vertrek veroorzaakte. Onder druk van de VVD en werkgeversorganisaties overweegt de regering om deze "koperen" handdruk te maximaliseren tot hooguit een halfjaarsalaris. Dat dit schril afsteekt tegen de riant "gouden" handdrukken die de leiders zichzelf toebedelen moge duidelijk zijn. Het risico wordt op deze wijze wederom bij de werknemer gelegd en de aandeelhouders plukken de vette vruchten van hun asociale beleid.

Nederland kenniseconomie?

Volgens onze "grote leider" Jan Peter Balkenende ligt de kracht van de Nederlandse economie in kennis. Dat deze oud-hoogleraar niet gespeend is van actuele kennis moge duidelijk zijn. Van diverse kanten zijn rapporten uitgebracht die duidelijk maken dat het bijbrengen van kennis in Nederland achteruit is gegaan. Waar in het verleden mensen met een LBO, thans VMBO, opleiding als vaklui aan de slag konden, vind je het vakmanschap pas terug bij het huidige HBO. Deze devaluatie van ons onderwijs is sluipend gegaan en veroorzaakt door partijen die het zogenaamd goed voor hadden met de arbeidersklasse en die te pas en te onpas riepen dat kennis macht is. Zij zullen wel hun machtige kennissen bedoeld hebben en niet de theoretische wijsheid. Het falen van de kenniseconomie wordt nog schrijnender als men dag in dag uit constateert dat banen voor lager opgeleiden en arbeidsintensieve processen



weggesaneerd worden naar Azië. Hoezo Nederland kenniseconomie? De import van goedkope Oost-Europese vaklui is de echte de doodsteek voor de kenniseconomie en de oudere werknemer.

Harm Groenendijk

Vraag & Antwoord

Vraag:

Ik heb begrepen dat je per jaar feitelijk maar één moment hebt om over te stappen naar een andere zorgverzekeraar. Je moet je dan vóór 1 november afmelden bij je huidige verzekeraar en aanmelden bij je nieuwe verzekeraar vóór 1 januari van het daarop volgende kalenderjaar. Nu hoorde ik onlangs dat er echter ook mogelijkheden zijn voor personen die op een polis zijn 'mee-verzekerd' om door het jaar heen over te stappen naar een andere verzekeraar. In het voorbeeld dat ik hoorde ging het over kinderen die 18 worden, kinderen die het huis uit gaan, en bij echtscheiding. Klopt dit?

Antwoord:

De verzekerde kan de verzekering opzeggen in de volgende gevallen:

- Jaarlijks;
- Bij dubbele verzekering;
- Bij aanpassing van de premie en/of polisvoorwaarden.

De verzekeringsplichtige kan er altijd voor kiezen zelf een zorgverzekering af te sluiten omdat de relatie met de verzekeringsnemer is gewijzigd. **Dit kan voorkomen bij:**

- Een echtscheiding
U gaat scheiden. Uw ex was verzekeringsnemer. Omdat u uit elkaar gaat, sluit uw ex bij een andere verzekeraar een zorgverzekering. U kunt, als verzekeringsnemer, de eerste zorgverzekering opzeggen.
- Kinderen die het huis uitgaan
Zoonlief van 19 jaar is via zijn vader verzekerd. Hij gaat studeren en besluit een studentenpolis af te sluiten. Vader kan, als verzekeringsnemer, de eerste zorgverzekering opzeggen.
- Werknemer uit dienst
U bent als werknemer, verzekeringsnemer voor een collectief contract. U gaat uit dienst en verzekert u elders. De werkgever kan, als verzekeringsnemer, de eerste zorgverzekering opzeggen.

Om een dubbele verzekering te voorkomen, kan de verzekeringsnemer van de eerste zorgverzekering in bovenstaande gevallen de verzekering beëindigen.

Vraag:

Ik ben een studente van 18 jaar en heb een probleem. Vorig jaar ben ik met mijn opleiding gestopt en ik heb tevens mijn bijbaan-tje verloren. Door deze veranderingen ben ik onverzekerd geraakt. Nu heb ik een verzekering proberen af te sluiten per 1 februari 2006. De enige mogelijke ingangsdatum is 1 januari 2006. Ik



vind dit heel vreemd omdat het niet om een voortzetting of verandering van een ziekenfonds of particuliere verzekering gaat. Doordat ik in januari geen verzekering had kon ik geen medische hulp invoeren. Eind januari heb ik daarom de verzekering aangevraagd. Ik heb de volgende vraag: Kan de maatschappij mij dan toch verplichten om met terugwerkende kracht verzekerd te zijn?

Antwoord:

De zorgverzekeraar heeft, hoe onlogisch het misschien ook lijkt, helemaal gelijk. U kunt er niet meer voor kiezen om onverzekerd te zijn. De nieuwe basisverzekering is vanaf 1 januari 2006 voor iedereen in Nederland wettelijk verplicht. Dit betekent dus dat als u uzelf nu aanmeldt, u met terugwerkende kracht wordt ingeschreven.

Alleen militairen en gemoedsbezwaarden zijn vrijgesteld van de verzekeringsplicht. Gemoedsbezwaard bent u wanneer u op grond van uw geloof of levensovertuiging onoverkomelijke bezwaren tegen het sluiten van een zorgverzekering hebt. U bent dan volgens de Zorgverzekeringswet niet verzekeringsplichtig. Maar als gemoedsbezwaarde gaat u wel een bijdragevervangende belasting betalen. Dit bedrag is ongeveer net zoveel als de inkomensafhankelijke premie van verzekeringsplichtigen met een vergelijkbaar inkomen.

Wanneer aanmelden?

Bij aanmelding voor een ziektekostenverzekering wordt onderscheid gemaakt tussen:

- de aanmelding bij het ontstaan van het recht en
- de aanmelding bij reeds bestaand recht.

Aanmeldingstermijn bij het ontstaan van het recht is vier maanden vanaf het moment dat u verzekeringsplichtig bent geworden. Dit is bijvoorbeeld het geval bij mensen die vanuit het buitenland zich in Nederland vestigen of bij geboorte. Een baby moet dus met 4 maanden een eigen polis bezitten. Bij bestaand recht moet een verzekerde een nieuwe verzekering afsluiten vóór de aflooptdatum van de voorgaande verzekering. Dit komt voor als je van zorgverzekeraar wilt veranderen.

Ondernemingsraad verkiezingen bij Getronics PinkRoccade

Van 25 april tot 1 mei 2006 vinden er bij Getronics PinkRoccade ondernemingsraad verkiezingen plaats. Voor de divisie MI (managed Infrastructure) stelt Harm Groenendijk zich namens LBV kandidaat. Hieronder volgt zijn motivatie.

Na de integratie van Getronics en PinkRoccade wordt er sinds lange tijd eindelijk weer een OR-verkiezing georganiseerd. De huidige OR heeft de afgelopen jaren te weinig van zich laten horen en teveel beslist zonder contact met de achterban. LBV heeft een lange traditie van korte lijnen met de achterban en deze traditie wil ik nu als nieuwe kernwaarde bij Getronics PinkRoccade in de OR introduceren. Het belang van inspraak is te groot om dit uit handen te geven aan partijen die zich niet om hun achterban bekommeren.

Harm Groenendijk



Verkiezingen ondernemingsraad ECT

In de vorige Visie hebben wij aangekondigd dat er op 8 maart ondernemingsraadverkiezingen binnen de ECT zouden plaatsvinden. Daarnaast hebben we al onze leden die bij ECT werken, opgeroepen om bij deze verkiezingen op Gerbrand Johannes te stemmen. Met trots delen wij u mede dat de heer Johannes genoeg stemmen heeft behaald om voor het eerst een zetel binnen de ondernemingsraad van ECT af te dwingen!

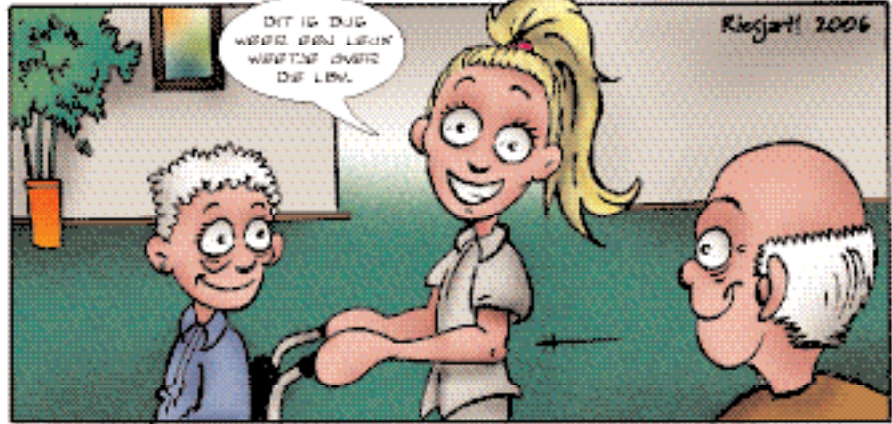
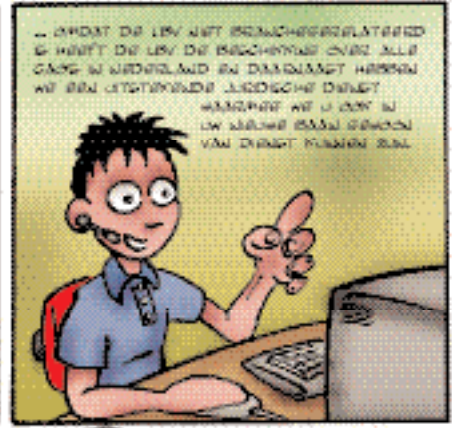
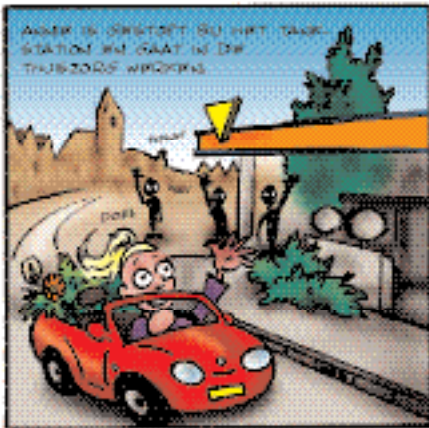
Voor de leden van LBV die binnen de ECT werkzaam zijn is het een hele goede ontwikkeling dat LBV nu ook vertegenwoordigd is in de ondernemingsraad. Gerbrand heeft zichzelf namelijk een paar hoofddoelen gesteld. Een van deze doelen is dat hij de informatiestroom vanuit de ondernemingsraad richting werknemers wil verbeteren. Daarnaast vindt hij het heel belangrijk dat er meer openheid naar de werknemers wordt gegeven. Gerbrand is van mening dat de werknemers tot op heden veel te weinig van de ondernemingsraad kregen te horen.

Gerbrand heeft te kennen gegeven dat alle leden van LBV die binnen de ECT werkzaam zijn te allen tijde bij hem terecht kunnen met vragen of eventuele problemen. U kunt de Gerbrand



het beste bereiken onder het volgende telefoonnummer: 06 45 95 45 80. Indien u middels een emailbericht een vraag of een probleem aan hem wilt voorleggen dan kunt u deze zenden naar; lbv@lbv.nl.

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



Riesjart! 2006

Ik wil graag lid worden van 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)