



Algemene ledenvergadering

pag.

3



LBV zoekt ambassadeurs!

pag.

4



Praktijk voorbeeld

pag.

5



CAO nieuws

pag.

6



Werken in de zomer

pag.

8



Voorwoord



Het gaat op economisch gebied steeds beter met Nederland! De Nederlandse economie beleeft op dit moment zelfs de grootste groei in ruim vijf jaar! De export heeft de belangrijkste bijdrage aan de aantrekkende economie geleverd. Daarnaast zorgde de flink toegenomen consumptie van huishoudens ook voor de nodige groei!

Naast het feit dat onze economie gestaag aan het groeien is, stemt het mij tevreden dat ook de werkgelegenheid steeds sneller toeneemt! Het aantal uitzendbanen is explosief aan het stijgen en bedrijven zijn tegenwoordig ook weer bereid om zelf werknemers een arbeidscontract aan te bieden. Een andere positieve ontwikkeling is dat de werkloosheid onder 45-plussers voor het eerst sinds 2002 lager is. Kortom, Nederland zit economisch weer flink in de lift!

Het geeft me altijd een goed gevoel wanneer ik u positief nieuws kan mededelen omtrent onze economie. Daarnaast kan ik u tevens mededelen dat deze editie van de Visie weer veel leuke en nuttige informatie bevat!

Zoals u van ons gewend bent maken wij u ook in deze Visie bekend met de laatste ontwikkelingen vanuit onze collectieve afdeling. Indien er dus wat verandert is in uw CAO dan kunt u dat in deze Visie terugvinden. Op de algemene ledenvergadering van LBV is besloten dat de contributietarieven zullen worden verhoogd. In deze Visie vertellen wij u precies wanneer deze verhoging ingaat en waarom. Ook in deze editie bevindt zich weer het onderdeel vraag en antwoord. Iedere editie publiceren wij de meest nuttige en meest gestelde vragen van de afgelopen periode.

De laatste jaren heeft Nederland tijdens de zomerperiode steeds vaker te maken met extreme periodes van warmte. Er kan soms zelfs van een 'hittegolf' gesproken worden. Veel werknemers proberen in dergelijke perioden vrij te krijgen, maar dat lukt natuurlijk niet iedereen. Om u alvast voor te bereiden op dergelijke warme perioden geven wij u een aantal nuttige tips, zodat u de overlast van de warmte zoveel mogelijk kunt beperken. Voor nu wens ik u alvast veel leesplezier.

Annet Dolman

Colofon

LBV VISIE 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.

Algemene ledenvergadering van 9 mei 2006

De opkomst bij de algemene ledenvergadering (hierna verder te noemen: ALV) was zeer mager. Het lekkere weer, zo'n 25 graden, heeft zeker invloed gehad op de opkomst. Daarnaast waren er een behoorlijk aantal leden die zonder opgave van redenen hadden afgezegd, dit tot ongenoegen van de leden die wel aanwezig waren tijdens de ALV. Na de bespreking van het jaarverslag en de toelichting door de penningmeester is het Jaarverslag 2005 door de ALV goedgekeurd.



Met inachtneming van het rooster van aftreden zijn de voorzitter, de penningmeester en de tweede secretaris afgetreden, waarna zij zich terstond herkiesbaar hebben gesteld. Aangezien geen van de andere leden zich verkiesbaar hebben gesteld voor een functie als bestuurder zijn de afgetreden bestuurders, te weten de voorzitter, de penningmeester en de tweede secretaris unaniem herkozen. Zij zullen dus hun oude functies binnen het bestuur hervatten.

De aanwezige leden is ten overstaan van de ALV gevraagd of zij zich beschikbaar wilden stellen voor de functie van junior bestuurder van LBV. De heer Van de Stigchel, de heer Veenbaas en mevrouw Johannes hebben zich beschikbaar gesteld. Dit drietal zal worden uitgenodigd voor de eerstvolgende bestuursvergadering. Naast een regulier lidmaatschap worden er plannen ontwikkeld voor een stemlidmaatschap, waarbij werknemers middels een dergelijk stemlidmaatschap het

recht krijgen te stemmen over hun CAO. Het betreft hier dan een beperkt lidmaatschap. Wil een dergelijk lid juridische bijstand, dan dient men een volledig lidmaatschap aan te gaan. Deze plannen worden verder uitgewerkt en tijdens de eerstvolgende ALV gepresenteerd.

Het bestuur van LBV heeft de aanwezigen uitgelegd dat er in de toekomst moet worden gesproken over een contributieverhoging. Dit vanwege de alsmat toenemende kosten van LBV. De aanwezige leden gaven aan dat een discussie over een contributieverhoging ook direct kon worden gevoerd. Tijdens een uitvoerige discussie waarin alle voor- en nadelen van een contributieverhoging zijn gepasseerd kwam de algemene ledenvergadering tot de beslissing dat de contributie kan en moet worden verhoogd. Mede gelet op het feit de contributietarieven van LBV sinds 1999 niet meer zijn verhoogd is een verhoging nu meer dan op zijn plaats.

Contributietarieven per 1 juli 2006

• 21- jarigen en ouder die meer dan 16 uur per week werken	€ 10,00
• 21- jarigen en ouder die minder dan 16 uur per week werken	€ 6,00
• WAO-gerechtigden, Vutters en WW- gerechtigden (Aantonen met maandspecificatie)	€ 6,00
• AOW- gerechtigden	€ 4,00
• Bijstandsgerechtigden, huisvrouwen en studenten.	€ 2,00
• 16 - 21 jarigen die meer dan 16 uur per week werken	€ 8,00
• 16 - 21 jarigen die minder dan 16 uur per week werken	€ 5,00

Alle leden die zich na 1 juli 2006 aanmelden en in aanmerking willen komen voor een ander tarief dan het normale tarief dienen dit aan te tonen door het overleggen van een loon- of uitkeringsspecificatie.

LBV zoekt ambassadeurs!



Zoals u weet gaat het zeer goed met onze vakbond. Er komen steeds meer leden bij en ieder jaar zien wij ook het aantal CAO's stijgen. Deze positieve ontwikkelingen zijn tegenwoordig zeer bijzonder te noemen voor een vakbond. De meeste vakbonden kampen namelijk met een grote terugloop in hun ledenaantallen en met financiële problemen. Bij LBV is de situatie juist omgekeerd en dreigen wij zelfs uit ons jasje te groeien.

Het geheim van LBV is dat er binnen de organisatie nog steeds sprake is van zeer korte lijnen. Het individu staat bij onze vakbond centraal. LBV laat zich dan ook graag informeren over wat er precies allemaal op de werkvloer afspeelt en wat er onder de werknemers leeft.

Hoe weet LBV wat er onder haar leden leeft?

Bij CAO-onderhandelingen die door LBV worden gevoerd krijgen de leden die onder de desbetreffende CAO vallen altijd een referendum thuis gestuurd. Door middel van dit referendum komt LBV te weten of de achterban akkoord gaat met de standpunten die LBV bij de onderhandelingen heeft.

Naast het feit dat LBV voor en tijdens CAO-onderhandelingen op de hoogte wil zijn van de mening van haar leden wil zij ook tussentijds op de hoogte worden gehouden. Om deze reden maakt LBV gebruik van Ambassadeurs. Vroeger sprak men ook wel van kaderleden of contactmannen, maar deze begrippen zijn inmiddels achterhaald.

Wat houdt de functie van een Ambassadeur precies in?

Een Ambassadeur is binnen de onderneming waar hij werkzaam is het aanspreekpunt voor LBV én zijn collega's. Daarnaast bewaakt de Ambassadeur de representativiteit van LBV binnen de onderneming. Ook is de Ambassadeur een persoon die constructief en inhoudelijk meedenkt met LBV over het in

zijn CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Er wordt dan ook van hem verwacht dat hij dit met zijn collega's bespreekt.

Ambassadeursfunctie ook in de CAO geregeld!

In de toekomst zal LBV er voor zorgen dat er ook bepalingen in de door LBV overeengekomen CAO's komen te staan, die de rechten van een Ambassadeur weergeven. Wanneer een Ambassadeur zich voor LBV en zijn collega's inzet dan is het niet vreemd dat hij hiervoor bijvoorbeeld recht heeft op organisatieverlof met behoud van loon.

Het is natuurlijk niet het geval dat alleen LBV en de werknemers van een onderneming profijt hebben van een Ambassadeur. Ook de werkgever kan er zijn voordeel mee doen. Wanneer ook hij helemaal op de hoogte is van wat er precies binnen de organisatie leeft kan hij hier goed op inspelen. Daarnaast is ook bewezen dat georganiseerde werknemers beter zijn geïnformeerd en hierdoor ook beter hun functie uit kunnen oefenen.

Interesse?

Heeft u ook interesse om Ambassadeur van LBV te worden? Laat het ons dan snel weten! Wanneer het bovenstaande verhaal niet duidelijk voor u is geweest of in het geval dat u nog andere vragen heeft, dan zijn wij te allen tijde bereid deze te beantwoorden. Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met ons hoofdkantoor.

Een voorbeeld uit de praktijk

LBV sluit namens haar leden veel CAO's af. Twee van deze CAO's zijn de NBBU-CAO voor uitzendkrachten en de NBBU-CAO voor vaste medewerkers. Deze CAO's behoren al jarenlang tot het werkterrein van LBV. Desondanks moet LBV nog menigmaal werkgevers aanspreken op de fouten die zij maken bij het toepassen van deze CAO's. Meestal is éénmaal aanspreken voldoende om het probleem wat het lid van LBV heeft op te lossen. Er zijn echter werkgevers die zich niet zo eenvoudig laten overtuigen. In dergelijke gevallen is de kantonrechter dan nodig om de werkgever zijn fouten te laten inzien.



Eén van de meest illustrerende voorbeelden hiervan is een werkgever in Den Haag die de NBBU-CAO voor vaste medewerkers (hierna: CAO) op een tweetal punten consequent niet toepaste voor al zijn vaste medewerkers. Het eerste punt betrof de ATV-regeling. De CAO stelt dat er een werkweek geldt van 40 uren per week, wat verhoogd kan worden met één uur, voor uitbetaling van salarissen aan uitzendkrachten, doorgaans op vrijdagen. Het is echter in de uitzendbranche zeer gebruikelijk dat de lonen gewoon worden overgemaakt en dat de werkbriefjes die uitzendkrachten moeten invullen bij de opdrachtgevers doorgaans al eerder op de dag per fax worden verzonden aan de uitzendbureaus. Dit was ook bij deze werkgever het geval. De werkgever was met zijn personeel overeengekomen dat er een werkweek van 39 uren had te gelden verhoogd met twee ATV uren. Bij elkaar derhalve 41 uren per week. Het vaste personeel had op de vrijdagmiddag echter geen loon uit te betalen, maar er werd door de werkgever wel één ATV uur afgeschreven indien zij eerder van het werk vertrokken. Kortom de werkgever stak per week en per medewerker één ATV uur in zijn zak.

Het tweede punt betrof de scholingskosten. Om medewerker te worden op een uitzendbureau dient er vaak nog een opleiding te worden gevolgd. De CAO voorziet hierin door te bepalen dat de kosten die hiervoor worden gemaakt door de werkgever geheel kunnen worden betaald. Hiervoor worden tussen de werkgever en werknemer nadere afspraken gemaakt in een zogenaamde scholingsafspraken. Onderdeel

van deze scholingsafspraken is vaak een terugbetalingsregeling, dat wil zeggen dat mocht de werknemer eerder dan binnen een bepaalde periode uit dienst gaan, dan dient hij een gedeelte van de opleidingskosten aan de werkgever te vergoeden. De CAO bepaalt dat er geen terugbetaling zal zijn, onder meer indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd en de werknemer niet verwijtbaar is. De werkgever uit Den Haag had de arbeidsovereenkomst van één jaar van de werknemster niet verlengd en hield desondanks scholingskosten in op de eindafrekening. Dit is natuurlijk in strijd met de CAO. De werkgever was van mening dat omdat de werknemster niet goed functioneerde zij de scholingskosten diende te betalen. In werkelijkheid functioneerde de werknemster prima. Zij had zich alleen enkele malen ziek gemeld in verband met bezoeken aan de tandarts. Schijnbaar stelde de werkgever dit niet op prijs en heeft kort daarna aangegeven het contract niet te zullen verlengen. Het handelen van de werkgever bracht met zich mee dat hij de scholingskosten niet bij de werknemster in rekening kon brengen.

Met juridische hulp van LBV heeft de betreffende werknemster succesvol haar inmiddels ex-werkgever aangesproken en alsnog de scholingskosten en ATV-uren vergoed gekregen. Op beide punten had de betreffende werkgever uit Den Haag fouten gemaakt. Fouten die LBV voor haar leden graag rechtzet.

Ronald van Oostrom

CAO Nieuws

Principe-akkoord CAO voor de Groothandel in Horecaproducten

In artikel 14 van de CAO voor de Groothandel in Horecaproducten is bepaald dat CAO-partijen een salarisafpraak diende te maken over het tijdsvak van 1 juli 2006 tot en met 30 juni 2007. Na een korte periode van onderhandelingen zijn CAO partijen de volgende salaris(schaal)verhoging overeengekomen: per 1 juli 2006 1,5 procent. Deze salaris(schaal)-verhoging geldt voor de werknemer wiens maandsalaris lager is dan 2.250 euro.

Daarnaast is de CAO uitgebreid met het zogeheten langdurend zorgverlof. Dit langdurend zorgverlof geeft de werknemer het recht op langdurend zorgverlof in verband met de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Het betreft hier

een onbetaald verlof van maximaal zes keer het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis. Dit verlof geldt niet als het een schoonoeder betreft of als het gaat om een chronisch zieke. Wanneer een chronische ziekte echter levensbedreigend wordt, of de zieke in de terminale fase komt, kan voor de zorg wel langdurend zorgverlof worden aangevraagd.

Dit principe-akkoord is middels een schriftelijk referendum met een positief advies voorgelegd aan de leden van LBV werkzaam binnen de groothandel in horecaproducten. Inmiddels is het referendum door de leden aangenomen. De nieuwe CAO zal bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden ingediend.



Regulier CAO-overleg Collective Freelance & Flex Payroll Services B.V.

In alle CAO's die LBV afsluit is bepaald dat CAO-partijen regelmatig met elkaar in overleg treden om zo na te kunnen gaan of de CAO nog voldoet of dient te worden aangepast. Dit zogenaamd regulier CAO-overleg vindt, al naar gelang in de CAO is overeengekomen, minstens één keer per jaar plaats.

Zo kunnen CAO-partijen de CAO daar waar nodig aanpassen gedurende de contractperiode aanpassen. Uiteraard hebben de leden van LBV bij een wijziging of aanpassing van de CAO de bepalende stem. Immers elke wijziging en aanpassing dient middels een referendum ter stemming te worden voorgelegd

aan de leden voor wie de desbetreffende CAO van toepassing is.

Voor aanvang van het regulier CAO-overleg vindt er altijd een uitvraag onder de leden plaats, waarbij de leden kunnen aangeven of zij nog op- en aanmerkingen hebben op de CAO. Dit om er voor te zorgen dat geen enkel onderwerp tijdens het overleg onbesproken blijft. Bij het regulier CAO-overleg met Collective Freelance & Flex Payroll Services BV van 26 april jongstleden hebben beide partijen geconstateerd dat de CAO-afspraken nog steeds voldoen en er geen regelgeving is gewijzigd die een aanpassing van de CAO noodzakelijk maken.

Principe-akkoord CAO Champworld

De CAO Champworld die LBV overeenkomt met Champignonkwekerij Wordragen beheer BV loopt 31 augustus 2006 af. Als gevolg hiervan zijn de CAO-onderhandelingen voor een nieuwe CAO gestart en is er inmiddels een principeakkoord bereikt. In dit principeakkoord zijn de volgende afspraken overeengekomen:



- De CAO is aangegaan voor een tijdvak van twee jaar. Dit tijdvak vangt aan op 1 september 2006 en eindigt op 31 augustus 2008.
- De lonen van de werknemer vanaf functiegroep 2 worden verhoogd met 1 procent per periode 10 van 2006 en met 1 procent per periode 10 van 2007.
- Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een uitkering. Deze uitkering bedraagt 10,82 procent (2005) en 10,92 procent (2006) van het voor de oproepkracht geldende loon. De uitbetaling vindt plaats per loonperiode.
- De CAO is uitgebreid met het onbetaald langdurend zorgverlof.
- In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer gedurende de eerste drie maanden recht op doorbetaling van 100 procent van het brutoloon, met aftrek van wachtdagen. De aftrek van wachtdagen wordt toegepast met inachtneming van het wettelijk minimumloon (WML). Het aantal wachtdagen dat per melding wordt afgetrokken bedraagt: bij de eerste melding: 0 dagen; bij de tweede melding: 1 dag; en bij de derde en elke volgende melding: 2 dagen. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer vanaf de vierde maand recht op doorbetaling van 83 procent van het brutoloon.

CAO nieuws Hartman

Tussen Hartman Productie en Evenementenservice BV en LBV is wederom een principeakkoord gesloten voor een nieuwe CAO. In het principeakkoord 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 salaris Per 1 maart 2006 verhoogd met 2 procent over het dan geldende salaris. De salarisverhoging over het tijdvak van 1 maart 2007 tot en met 31 maart 2008 wordt uiterlijk twee maanden vóór aanvang van dit tijdvak door CAO-partijen nader overeengekomen.
- Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke beloning. Deze uitkering bedraagt 10,82 procent van het voor hem geldende brutoloon. De uitbetaling vindt plaats na beëindiging van elke arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaatsvindt met de betaling van het aantal gewerkte uren.
- De CAO is uitgebreid met een artikel inzake het langdurend zorgverlof. Dit langdurend zorgverlof geeft de werknemer in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder.
- De reiskostenvergoeding bedraagt 19 eurocent per kilometer, waarbij de reiskosten bij een reisafstand woon-werkverkeer van minder dan 10 kilometer enkele reis worden niet vergoed. Indien de werknemer verhuist en de reisafstand woon-werkverkeer hierdoor toeneemt, dan worden de daardoor ontstane extra reiskosten slechts vergoed na goedkeuring en instemming van de werkgever.

Vanwege de invoering van de WIA, de opvolger van de WAO, is een WAO-hiaatverzekering overbodig geworden en is dit artikel komen te vervallen.

Ook dit principe-akkoord is middels een schriftelijk referendum met een positief advies voorgelegd aan de leden van LBV werkzaam bij Hartman Productie en Evenementenservice BV. Inmiddels is het referendum door de leden aangenomen en de nieuwe CAO zal worden aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Werken in de zomer

Bij welke temperatuur is het in de zomer nog verantwoord om te werken?

Er zijn slechts algemene adviezen te geven. Een werkgever moet zorgen voor een zo behaaglijk mogelijk klimaat, rekening houdend met de aard van de werkzaamheden. Pas bij temperaturen van 40 graden of meer kan er schade aan de gezondheid optreden, als er geen aanvullende maatregelen zijn genomen. Bij aanvullende maatregelen valt te denken aan: (extra) ventilator, aangepaste kleding, tropenrooster, watercooler enzovoorts. Belangrijk is het, dat een werkgever overlegt met zijn werknemers of met de OR als die er is over maatregelen. Een eventueel advies van de Arbeidsdienst is vaak zinvol, speciaal als het gaat om individuele problemen.

Extra last van de warmte kunnen hebben: zwangere vrouwen, mensen met longaandoeningen (CARA), mensen met hartaandoeningen en personen die medicijnen tegen ondermeer hoge bloeddruk gebruiken. Bij warmte loopt het concentratievermogen terug waardoor kansen op een ongeval toenemen. Dit kan nadelig zijn in functies waarin aandacht en concentratie nodig zijn. Hierbij kunt u ondermeer denken aan beroepschauffeurs, werknemers in de gezondheidszorg en werknemers die werken op hoogte.

Om warmte tegen te gaan kunnen er een aantal eenvoudige maatregelen worden genomen zoals:

- Warmte producerende apparaten zoveel mogelijk uitzetten of in een aparte ruimte te zetten, waarin de warmte wordt afgezogen
- de verlichting, waar dit kan, dempen
- zonwering toepassen (buitenzonwering is effectiever dan binnenzonwering)
- ventilatie verhogen (alleen als het binnen warmer is dan buiten)
- airconditioners en/of ventilatoren plaatsen
- zware lichamelijke inspanning vermijden dan wel verminderen
- platte daken eventueel natmaken ter koeling
- flexibel omgaan met klachten en wensen van mensen
- het werken volgens een tropenrooster, korter werken



- het vaker nemen pauzes
- zwaar werk uitstellen
- het dragen van luchtige kleding, liefst van katoen (kledingvoorschriften zijn onderwerp van overleg tussen werkgevers en werknemers. Wettelijk is hierover niets geregeld)
- veel drinken (ook denken aan extra zout)
- het niet nuttigen van alcohol (alcohol droogt immers uit)
- het bedekken van het hoofd als men naar buiten gaat en het insmeren met zonnebrandcrème

Veel van bovenstaande maatregelen lijken vanzelfsprekend, maar worden wel eens uit het oog verloren. Met een beetje inventiviteit kan men al een aardig eind komen. Van belang is dat u, indien u in de zomer last van de warmte, dit bespreekbaar maakt bij uw werkgever of indien aanwezig de ondernemingsraad. U en uw werkgever zijn er allebei immers bij gebaat dat u uw werk kunt blijven doen. Voor advies en hulp hoe dit het best met de werkgever bespreekbaar te maken kunt u contact opnemen met de deskundigen van LBV. Maar bovenal laat u door hoge temperaturen niet kisten en geniet van de zomer.

Principe akkoord ECT afgewezen

Het principeakkoord dat op 14 april 2006 tussen de vakbonden en de directie van ECT is overeengekomen is massaal door de werknemers afgewezen. In grote lijnen waren de werknemers van de ECT best tevreden met het behaalde onderhandelingsresultaat. Er was echter één punt waar men het helemaal niet mee eens was. Het betrof de roostervariant DUG. Deze roostervariant houdt in dat de werknemers die vanaf 1 juli 2004 op een tweejaarcontract in dienst zijn getreden, tijdens hun 'vrije week' permanent oproepbaar dienen te zijn. Men noemt deze werkwijze ook wel 'flexen'.

De groep werknemers die via deze roostervariant zouden moeten gaan werken bestaat voornamelijk uit jonge werknemers. De oudere garde binnen ECT is het niet eens met de roostervariant en wil geen tweedeling onder de collega's! Daarnaast is men angstig dat de ECT over een paar jaar 'het flexen' voor iedereen in wil gaan voeren.



De onvrede van verschillende werknemers monde uiteindelijk uit in acties. De dagploeg aan de Delta verlengde spontaan hun schaft met een uur. De avond- en nachtploeg deden het-



zelfde en de Home en Hanno sloten zich ook aan. Daarnaast werden leden van de onderhandelingsdelegatie in de kantine geroepen om hen nog maar eens duidelijk te maken dat men tegen de nieuwe roostervariant was.

Tot grote verbazing van veel werknemers van ECT nam de onderhandelingsdelegatie van het FNV toch de vrijheid om in te stemmen met de plannen van de ECT. Veel FNV-leden voelden zich door hun eigen vakbond bedrogen en hebben het principeakkoord tijdens hun ledenvergadering op 24 april 2006 massaal afgewezen!

Op dit moment ligt er een brief bij de directie van de ECT waarin hen wordt verzocht om opnieuw aan de onderhandelingstafel plaats te nemen. Het is dus nog maar afwachten wat de nieuwe onderhandelingsronde op zal gaan leveren. Indien er nieuwe ontwikkelingen zijn, dan zullen wij u hierover informeren.

Gerbrand Johannes

Tussentijdse OR-verkiezing SHB

Van de ondernemingsraad van uw bedrijf hebben wij een schrijven ontvangen dat er binnen SHB in september van 2006 tussentijdse ondernemingsraadverkiezingen worden gehouden. Dit in verband met het vertrek van twee van de OR-leden. LBV vraagt dan ook aan haar leden, werkzaam bij SHB om zich kandidaat te stellen voor de ondernemingsraad. U zult niet alleen staan, want zowel het team alsmede het bestuur van LBV zal u ondersteunen en begeleiden. Heeft u belangstelling of mocht u nog vragen hebben neem dan vóór 7 juli 2006 contact op met de heer Marco Stavinga.



De ellende van het nieuwe zorgstelsel!



De ervaring met het door Minister Hoogervorst opgedrongen zorgstelsel is dat er een gigantische bureaucratie is ontstaan. Steeds langer in de rij voor de administratieve handelingen bij een bezoek in een ziekenhuis. Vanuit de zorgsector zelf de veel gehoorde klacht, dat het management niet meer uit mensen bestaat die nog enige affiniteit hebben met de uitvoering van de zorg in de praktijk. Met andere woorden; dit type managers weet absoluut niet wat er in de ziekenhuizen op werkvloer gebeurt. Het enige wat dit soort mensen doen, is becijferen hoe het nog goedkoper kan, waardoor ze zichzelf nog meer rijk rekenen. Het gaat niet meer om de kwaliteit van de zorg, maar om het gewin. De commercie heeft ook hier zijn negatieve werk gedaan. Veel meer geld voor veel minder zorg.

Daar waar Hoogervorst beweert dat door concurrentie in de zorg, de zogenaamde marktwerking de zorg goedkoper zou worden, blijkt de zorg alleen maar duurder te worden. Wanneer we alleen al een vergelijk maken met zaken die voor de invoering van het basispakket gewoon door het ziekenfonds werden vergoed zoals medicijnen, fysiotherapie en de tandarts, die nu een vermogen kost als je iets aan je gebit moet laten doen. Dit zijn nog maar een paar voorbeelden, waardoor de zorg voor veel mensen onbetaalbaar is geworden.

Ik lees in de krant dat 1 miljoen mensen de gepeperde rekeningen van de tandarts of het ziekenhuis niet meer kunnen betalen. Goed gedaan Hoogervorst, zorg alleen nog maar betaalbaar voor de rijken, of de tweeverdiener. De ouderen gepensioneerd met één inkomen moeten tweemaal de basisverzekering betalen en ook tweemaal de aanvullende verzekering. En dan spreek ik nog niet over de inkomensafhankelijke bijdrage die van de AOW en het Pensioen wordt afgehouden van 4.4%. Al met al waanzinnig hoge bedragen in relatie tot de hoogte van de uitkeringen. Zorg er dan ook voor dat mensen die vanwege hun kwalen, zich onder behandeling zouden moeten stellen van een arts, dat niet meer doen omdat de kosten gezien de lage inkomens niet meer op te brengen zijn.

Zo heeft deze regering waar Hoogervorst deel van uitmaakt de ziekenkosten niet alleen hoogdrempelig gemaakt, maar de uitkeringgerechtigden en ouderen aan de onderkant van de samenleving, kunnen de zorg die zij nodig hebben niet meer betalen. In plaats van een gezonde samenleving zakken we af naar een bedenkelijk niveau van zo'n vijftig jaar terug. De eerste slag van de verzekeraars in de gezondheidszorg om zoveel mogelijk klanten te winnen is achter de rug en de volgende dient zich al aan, de zorgverzekeraars kondigen nu al aan dat de premies volgend jaar met ten minste 10% zullen stijgen. Nog meer mensen zullen er dan zijn, die zorg nodig hebben, maar deze niet kunnen betalen. En dan vindt de overheid het gek dat zij totaal geen vertrouwen genieten onder de bevolking.

Mijn devies zou dan ook zijn naar huis met deze regering die alle sociale voorzieningen in een recordtijd naar de knoppen helpt. Stop de afbraak! Vergeet niet dat werkgevers met deze werkgeversregering zich goed hebben georganiseerd. De enige macht die we daar tegenover kunnen stellen is door ons zelf te organiseren. Doe je dat niet, dan ga je werken op voorwaarden van de baas, en worden we nog verder geknecht door zowel de werkgevers als deze werkgeversregering. Aan u de keus. Het moet en het kan anders!

Jim Stavinga

Vraag en antwoord

Kan ik zelf ontslag nemen?

Wanneer je ontslag wil nemen dan kan dat. Je dient echter wel rekening te houden met je opzegtermijn. De wettelijke regeling is een maand, maar in de CAO kan de opzegtermijn ook op twee of drie maanden zijn gesteld. Meestal staat in je arbeidsovereenkomst wat de afgesproken proeftijd is. De opzegtermijn is een periode die je als werknemer in acht moet nemen tussen de dag waarop je je baan opzegt en de dag waarop je echt vertrekt.

Zonder beschermingsmiddelen werk ik sneller.

Mag ik dit risico nemen?

Nee, het is beter om dit risico niet te nemen. U bent namelijk verplicht om de beschermingsmiddelen te gebruiken die de werkgever u verstrekt. U dient machines en de daarop aangebrachte beveiligingen op de correcte manier te gebruiken. Indien uw collega's dit niet doen of wanneer de handelingen veel tijd kosten dan dient u de beveiligingen toch zelf op de correcte manier te gebruiken. Het is tenslotte uw eigen verantwoordelijkheid.

Als uw werkgever u heeft gewezen op de noodzaak van de beschermingsmiddelen en u blijft ze weigeren, dan loopt u de kans op een bestuurlijke boete van de Arbeidsinspectie.

Mijn contract is afgelopen, maar ik werk nog steeds. Wat nu? Als u werkgever 'vergeet' dat uw contract is afgelopen en u gewoon blijft werken, dan heeft u automatisch recht op een nieuw contract voor dezelfde periode (met een maximum van een jaar). Indien u een tijdelijk contract had van een half jaar, dan heeft u automatisch een nieuw halfjaarcontract, onder dezelfde voorwaarden. In beide gevallen is er sprake van een stilzwijgende verlenging.

Heb ik recht op vakantiedagen en vakantietoeslag?

Iedereen die werkt heeft recht op vakantiedagen en vakantietoeslag. Voor de berekening kijkt de wet naar uw contract per week. Als u een 20-urige werkweek heeft, is uw recht op doorbetaalde vakantie vier maal 20 uur. Dit komt uiteindelijk uit op 80 uur per jaar. Bij een 15-urige werkweek is het vier keer 15 uur, et cetera.

Voor de oproep- en min-maxkrachten geldt het aantal dagen dat zij gemiddeld hebben gewerkt. Hoewel het eigenlijk niet mag, gebeurt het vaak dat vakantiedagen bij oproepkrachten uitbetaald worden als een toeslag boven op het loon. Een even-



tuele vakantie wordt dan niet verder doorbetaald. Deze toeslag is op de loonstrook terug te vinden. Naast doorbetaalde vakantiedagen heeft u ook recht op een vakantietoeslag van acht procent van uw verdiende loon.

Wat is een oproepcontract?

U heeft een oproepcontract als u met uw werkgever hebt afgesproken dat hij u kan oproepen als hij werk heeft. Dat kan af en toe een paar uur zijn of regelmatig voor hele dagen. Het is zeer belangrijk dat de afspraken die u maakt op papier komen te staan. Vaak gaat het om hele vrije afspraken. U kunt bijvoorbeeld afspreken dat u niet komt werken wanneer u het niet goed uitkomt.

Soms spreekt een werkgever af voor hoeveel uur hij u maximaal per week wil oproepen. Maar als u bijna elke week hetzelfde aantal uren werkt, bent u geen oproepkracht. In dat geval heeft u een deeltijdcontract, gebaseerd op dit aantal uren.

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



OH, OH, OH!
WAT IS ER?
AL DIE REKENINGEN TEGENWOORDIG...



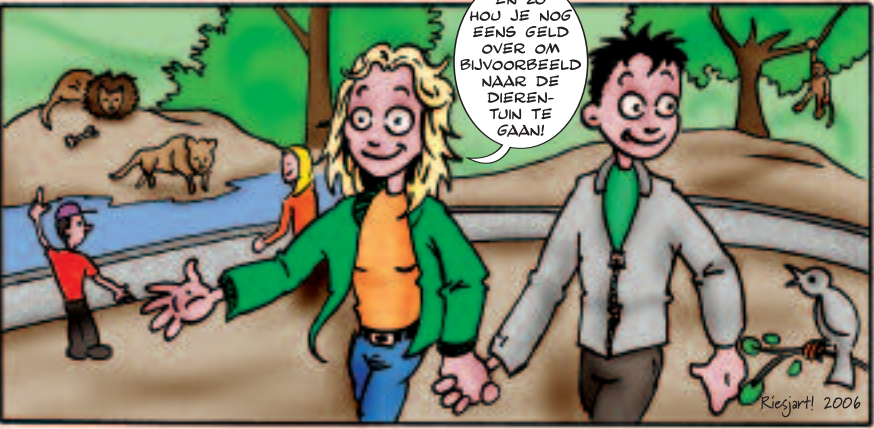
IN DE VISIE STOND EEN ARTIKEL HOE WE GELD KUNNEN BESPAREN DOOR JE AAN TE MELDEN BIJ PROFITO.
HOE WERKT DAT DAN?



AHA!
KIJK JE GAAT NAAR WWW.LBV.NL EN JE KLIKT OP HET KOPJE "LEDEN" DAAR STAAT ALLES OVER DE PROFITO-VOORDELEN



KIJK! DAT IS NOG EENS MAKKELIJK!



EN ZO HOU JE NOG EENS GELD OVER OM BIJVOORBEELD NAAR DE DIERENTUIN TE GAAN!

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)