

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

Een periodieke uitgave van vakbond **LBV Landelijke Belangen Vereniging**

VISIE 4 2020

UITGAVE
DEC.

MET FRISSE MOED HET NIEUWE JAAR IN

AL BLIJVEN HET ONZEKERE TIJDEN

LBV.NL

IN DEZE VISIE:

Convenant
werkperspectief.nl

07

Van code geel naar
code rood, wat nu?

08

Creditcard,
gemak of last?

09

Tijd voor een frisse
wind bij het UWV

16

Financiële hulp
voor ZZP'ers

17

LATER BETER VERGADEREN

**ALGEMENE
LEDENVERGADERING
UITGESTELD**

Zoals misschien wel te verwachten, heeft het bestuur van LBV besloten om de Algemene Ledenvergadering (ALV) – die in het najaar 2020 had moeten plaatsvinden – uit te stellen vanwege COVID-19.

Het besluit van het bestuur van LBV is om de ALV in het voorjaar van 2021 te laten plaatsvinden, mits de ontwikkelingen dit toelaten. Ook heeft het bestuur het voornemen de ALV van dit jaar en volgend jaar te combineren én de ALV voortaan structureel in het voorjaar te laten plaatsvinden. Meer informatie volgt zodra de nieuwe datum voor de ALV bekend is.

COLOFON

LBV visie is een periodieke uitgave voor leden en relaties.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam
T 088 - 2663000

lbv@lbv.nl
www.lbv.nl

Redactie
Romana Stigter

Ontwerp en vormgeving
Ratio Design, Haarlem

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 aanvaarden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

VOORWOORD

Door het coronavirus COVID-19 hebben heel veel mensen (nog) geen plannen gemaakt voor de kerst, omdat het allemaal onzeker en onduidelijk is op dit moment. De gebruikelijke voorpret is duidelijk weg.

Hoe het verder ook loopt met COVID-19, uit verschillende onderzoeken blijkt dat mensen heel erg gehecht zijn aan de kerstdagen. Een meerderheid geeft aan het heel erg te vinden als het dit jaar niet met de hele familie kan worden gevierd. Dat is niet heel gek. Als je dit jaar niet mee kunt doen, ook al is het om de beste redenen, dan nog voelt dat verschrikkelijk. Blijf toch vooral kijken naar wat er wél mogelijk is, en probeer niet alleen maar bezig zijn met wat er niet kan of mag. Slachtoffer zijn overkomt je, maar de slachtofferrol neem je aan.

Tradities zijn heel belangrijk voor je identiteit en geven ons een gevoel van verbondenheid. Hoe een leuke kerst er met de huidige beperkingen uitziet, is voor iedereen anders, maar het is belangrijk dat je in ieder geval je best doet om er wat van te maken. Thuis met je gezin op de bank hangen en films kijken, spelletjes doen of een strandwandeling maken. Doe in ieder geval iets. Dan ben jij de baas over de situatie en is de situatie dat in ieder geval niet van jou.



Met dit voorwoord is de laatste uitgave van de Visie in dit kalenderjaar een feit. In deze NIEUWE VISIE ook dit keer weer een ruim en gevarieerd aanbod van nieuws, informatieve onderwerpen en een eigen(wijze) mening zoals je dat van ons gewend bent.

Mede namens het bestuur en team dank ik iedereen voor het in LBV gestelde vertrouwen en wens ik jou en de jouwen hele fijne feestdagen en een goed uiteinde. Zorg goed voor jezelf en blijf gezond, ook in 2021!

Ger IJzermans
voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

Een korte terugblik
Havenstaking in 1970

05

**Sociaal Fonds en Opleidings-
fonds Hellende daken**

06

**Peuterspeelzaal gelijk aan
kinderopvang?**
Volgens ons niet!

07

Convenant werkperspectief.nl
Een aantal sectorfondsen
hebben de armen ineen
geslagen

08

Van code geel naar code rood
Op vakantie in coronatijd

09

Creditcard
Gemakkelijk betaalmiddel
of last?

10

**Beëindiging van een
arbeidsovereenkomst**
Over ontslag en wat daarbij
komt kijken

12

Prinsjesdag
Van de prins geen kwaad weten

14

De WW-uitkering
Hoe zit het ook alweer?

16

**Tijd voor een frisse wind
bij het UWV**
Het mag wat ons betreft zelfs
een frisse storm zijn

17

**Financiële hulp voor ZZP'ers
tijdens COVID-19**

18

CAO-nieuws
Al het nieuws over cao's

EEN KORTE TERUGBLIK

HAVEN-STAKING
IN 1970

Het is vrijdag 28 augustus 1970. Eén voor één gaan de haven-bedrijven in Rotterdam plat. Het is het begin van één van de grootste stakingen van na de Tweede Wereldoorlog. Het is een wilde staking, de overheidsvakbonden FNV en CNV steunen de stakers niet. De actie zal ruim twee weken duren. De maat is (vijftig jaar geleden) vol voor de havenwerkers. Ze willen meer loon, voelen zich niet gesteund door de vakbonden en protesteren tegen het inhuren van mensen via koppelbazen. De losse arbeiders zonder ervaring in de haven, verdienen soms wel 50 gulden meer per week dan de havenwerkers in vaste dienst van de havenbedrijven.

Aanvankelijk staan de vakbonden achter de staking. Er wordt onderhandeld met de werkgevers (havenbaronnen), verenigd in de Scheepvaart Vereniging Zuid (SVZ). Vakbonden en werkgevers bereiken een akkoord: 25 gulden bruto per week meer loon. De havenwerkers verwerpen het akkoord en eisen meer geld, omdat zij zagen dat nieuwe werknemers, die werden geronseld door koppelbazen, veel meer verdienden. "Ze kommen allemaal uit de bajes en hebben twee verkeerde klauwen", zoals een van de boze stakers het destijds verwoordde. De vakbonden schoten in hun ogen tekort met hun looneis.

Een groepje havenwerkers gaat dan op zoek naar mensen die de staking kunnen leiden. Dat wordt in augustus 1970 de – op dat moment 21-jarige – Wouter ter Braake van de Kommunistische Eenheidsbeweging Nederland (KEN). De staking gaat door, de vakbonden houden het voor gezien en trekken hun steun voor de staking in. De wilde staking is dan een feit. De naam "Arbeidersmacht" wordt verzonnen voor het stakingscomité. Veel leden van LBV zijn daar bij betrokken. Arbeidersmacht eist een loonsverhoging van 75 gulden netto. De dagen erna zijn er op verschillende plekken in de stad stakingsbijeenkomsten. Op donderdag 3 september 1970 is er een bijeenkomst bij het Feyenoordstadion. Daar ontstaat het idee om in een mars naar het kantoor van de SVZ (destijds) aan de Pieter de Hoochweg te gaan om het eisenpakket te overhandigen. De route? Door de Maastunnel.

Voor de spectaculaire mars, met een mannetje of tienduizend door de Maastunnel, werd het verkeer stilgelegd. De mars eindigde bij het kantoor van de werkgeversorganisatie SVZ aan de Pieter de Hoochweg in Rotterdam. De SVZ geeft aan niet met het actiecomité Arbeidersmacht te willen onderhandelen. De werkgevers willen alleen met de vakbonden praten. De staking gaat door. Een dag later verzoeken de stakers om een formeel

overleg met de SVZ. De werkgevers weigeren dat. Die dag gaan zo'n 2.000 man weer aan het werk, voornamelijk bij de machinale overslagbedrijven. Niettemin staken die dag nog altijd ongeveer 14.000 havenwerkers.

GELDNOD

Na ruim een week staken, laten andere stakers van zich horen en komen op 8 september 1970 met een nieuwe looneis van 37,50 gulden bruto per week. De stakers komen ondertussen in geldnood. Het is een wilde staking dus de stakingskas van de vakbonden blijft dicht. Het blijft tumultueus in de Rotterdamse haven, waar op sommige dagen de ochtendploegen aan het werk gaan maar in de middag de staking weer volledig is.

RESULTAAT

In het weekend van 12 en 13 september 1970 praten de vakbonden en de stakers met elkaar. Op maandag 14 september 1970 leggen de vakbonden vervolgens een eis bij de werkgevers neer: 37,50 gulden bruto per week loonsverhoging en tweehonderd gulden netto als vergoeding voor de gestaakte dagen. Op dinsdag 15 september 1970 gaat de SVZ akkoord met de eisen van de vakbonden. Op die dag wordt het werk in de Rotterdamse haven grotendeels weer opgepakt en komt er een einde aan de staking!



SOCIAAL FONDS EN OPLEIDINGSFONDS HELLENDE DAKEN

De cao's voor het Sociaal Fonds en het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Hellende Daken (SFHD en OOHd) zijn door LBV afgesloten met de werkgeversverenigingen Gebouwschil Nederland, de Vakfederatie Rietdekkers en de Nederlandse Vereniging van Leidekkers. Maar wat doen deze werkgeversverenigingen precies?

GEBOUWSCHIL NEDERLAND

De Gebouwschil Nederland (GNL) is een landelijk opererende vereniging voor dakdekkers van hellende daken, schubvormige dakbedekking, metselaars en gevelspecialisten en behartigt voor werkgevers zowel de sociaal economische belangen als de technische aspecten van het werk, waaronder het:

1. vaststellen van praktijkrichtlijnen;
2. bezetten van diverse norm-commissies;
3. stimuleren van veiligheid en gezondheid van werknemer;
4. voeren van overleg met overheid en andere beroepsgroepen;
5. verstrekken van algemene uitvoeringsvoorwaarden;
6. stimuleren van de arbeidsomstandigheden op de bouwplaats;
7. initiëren, stimuleren en promoten van opleidingen.

VAKFEDERATIE RIETDEKKERS

De Vakfederatie Rietdekkers (VFR) is de brancheorganisatie van rietdekkers in Nederland. Zij behartigt de belangen van de zelfstandige rietdekkers en rietdekbedrijven, zowel op economisch als op sociaal gebied. Zij doet dit onder meer door het:

1. promoten van het rieten dak;
2. organiseren van opleidingen tot rietdekker;
3. geven van technische voorlichting;
4. voeren van overleg met de overheid en andere beroepsgroepen;
5. stellen en bewaken van kwaliteitseisen;
6. uitgeven van een vaktechnisch tijdschrift.

NEDERLANDSE VERENIGING VAN LEIDENDEKERS

De Nederlandse Vereniging van Leidekkers (NVVL) is de brancheorganisatie van leidekkers in Nederland. Zij vertegenwoordigt de ondernemingen die regelmatig leidekkers- en loodgieterswerk uitvoeren op monumentale panden, waaronder kerken en kastelen.

De leden van NVVL onderscheiden zich duidelijk van andere ondernemingen die leisteenwerken uitvoeren. De belangrijkste kenmerken van de aangesloten ondernemingen zijn; ambachtelijk vakmanschap (vaak wordt de ambacht van vader op zoon doorgegeven), ze hebben een ruime ervaring en kwaliteit staat voorop.

PEUTERSPEELZAAL GELIJK AAN KINDEROPVANG?



Per 1 augustus 2020 is de werkingssfeer van de CAO Kinderopvang uitgebreid met peuterspeelzaalwerk dat tot die datum onder de CAO Sociaal Werk viel. De klassieke peuterspeelzaal, waar kinderen tussen de 2,5 en 4 jaar twee ochtenden in de week komen knutselen en spelen, sterft daarmee langzaam uit.

LBV waagt deze samenvoeging van sectoren te betwijfelen. Kinderopvang is naar onze stellige overtuiging niet te vergelijken met een peuterspeelzaal. In het peuterspeelzaalwerk gaat het om werken op een didactisch niveau (onderwijskundig), terwijl in de kinderopvang op een pedagogisch niveau (opvoedkundig) wordt gewerkt. Er zit hier dus een duidelijk verschil in. Ook voor werkende ouders kan de nieuwe situatie nadelig uitvallen. Werkende ouders die hun kinderen naar de peuterspeelzaal brengen, betalen nu een veel hoger uurtarief dan voorheen. Daar kunnen zij wel kinderopvang-toeslag voor aanvragen, maar ze zijn waarschijnlijk alsnog duurder uit.

Je kunt dus stellen dat het een uitermate rare beslissing is om deze twee verschillende vakgebieden en sectoren samen te voegen. Het onderwijs past beter bij peuterspeelzaalwerk. De politiek heeft (helaas) gekozen om de kwaliteit van de peuterspeelzalen gelijk te trekken met die van de kinderopvang, door middel van de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzalen. Het onderwijs wordt hierdoor als een andere sector gezien. Je zou denken dat vakbonden hiertegen in opstand komen, maar helaas redeneren overheidsvakbonden FNV en CNV anders.

WAT BETEKENT DE NIEUWE CAO KINDEROPVANG VOOR PEUTERSPEELZAALMEDEWERKERS?

De medewerkers die overgaan naar de cao Kinderopvang behouden hun salaris zoals dat geldt op de overgangsdatum. Aan de hand daarvan wordt de medewerker ingedeeld op het salarisoniveau van de naast hogere trede van de salarisschaal van pedagogisch medewerker in de CAO Kinderopvang. Verder behouden de medewerkers het loopbaanbudget dat zij tot aan de overgangsdatum hebben opgebouwd. Vanaf de overgangsdatum vindt er geen opbouw meer plaats.

Al met al kunnen we ons dus afvragen of dit (1) de juiste beslissing vanuit de overheid en de vakbonden is geweest en (2) welke voordelen er aan zitten voor medewerkers van peuterspeelzalen. Het zijn vooral verslechteringen voor de medewerkers van peuterspeelzalen. Hopelijk zal het in de toekomst teruggedraaid worden, zodat de medewerkers van peuterspeelzalen weer een juiste en passende cao terugkrijgen.

**JE KUNT STELLEN DAT
HET EEN UITERMATE RARE
BESLISSING IS OM DEZE
TWEDE VERSCHILLENDE
VAKGEBIEDEN EN SECTOREN
SAMEN TE VOEGEN**



CONVENANT WERKPERSPECTIEF.NL

Het zal je niet ontgaan zijn dat de werkloosheid in Nederland fors is opgelopen. In een behoorlijk aantal sectoren zijn er als gevolg van de COVID-19 pandemie behoorlijk wat banen verloren gegaan. Maar er zijn ook sectoren waar de werkgelegenheid ondanks de pandemie is toegenomen. Om deze krimp- en groeisectoren bij elkaar te brengen, hebben een aantal sectorfondsen de armen ineen geslagen en een convenant gesloten. Dit convenant moet het mogelijk maken dat werknemers uit de diverse sectoren op een eenvoudige en laagdrempelige manier van werk naar werk kunnen worden begeleid als zij werkloos dreigen te raken én er voor te zorgen dat ze niet in de WW terecht komen.

Stichting Doorzaam, waarin LBV de uitzendkrachten vertegenwoordigd, is deelnemer aan dit convenant. Stichting Doorzaam, Sectorfonds Luchtvaart, Regioplus (het samenwerkingsverband van 14 regionale werkgeversorganisaties in de sector Zorg en Welzijn), Sociaal fonds Mobiliteit, Fonds Scholing en Ordening voor het besloten busvervoer,

Wij Techniek, Stichting CA-ICT, Stichting Ontwikkelingsfonds Levensmiddelenindustrie, Sector Fonds Post en Koeriers, Stichting Opleiding en Ontwikkeling Metaalbewerking vertegenwoordigen 3,2 miljoen werkenden, 36 procent van de werkzame beroepsbevolking.

De partijen in het convenant willen bestaande doorstroming van werk-naar-werk van de ene sector naar de andere sector versnellen en nieuwe initiatieven tot stand brengen om oplossingen te vinden om de te verwachten meerjarige terugval in werkgelegenheid op te vangen én te voorkomen dat er werknemers in de WW terecht komen. Zo werkt de uitzendsector met de van werk-naar-werk voucher, een coaching- en interventiebudget die intersectoraal kan worden ingezet én een scholingsvoucher. Andere sectoren in het convenant zijn onder meer bezig met het opzetten van mobiliteitscentra, doorstroomprojecten, loopbaancoaching, transfer- en servicepunten die allemaal op hun beurt moeten bijdragen aan de van werk-naar-werk begeleiding.

MIJN VAKANTIEADRES IS VAN CODE GEEL VERANDERD NAAR CODE ROOD

Hoe zit het mijn loondoorbetaling?

Afgelopen zomer was het anders dan anders. Zou je er goed aan doen om op vakantie te gaan, of juist niet? En was het dan verstandig om in Nederland te blijven, of koos je toch voor het buitenland? Bij LBV was het deze zomer enorm druk met vragen over vakantie en corona. De kleurcodes van landen veranderde van geel naar oranje, maar wat dan? We hebben zelfs meermaals vragen gehad van leden die nog op vakantiebestemming aanwezig waren en niet wisten hoe het nou precies zat. Want, wanneer een land oranje (of rood) is, is een quarantaine verplicht. Maar heb je dan recht op loon? Deze kwestie hield de gemoederen bezig. We leggen je uit hoe het zit!

Kleurcodes: wat betekent wat?

Om het reisadvies voor verschillende landen overzichtelijk te maken zijn er kleurcodes in het leven geroepen. De kleurcodes zijn groen, geel, oranje en rood. Bij code groen gelden er geen bijzondere veiligheidsrisico's. Code geel betekent dat er veiligheidsrisico's zijn die afwijken van Nederland. Je kunt met code geel afreizen naar het land of gebied, maar bereid je wel voor op de gezondheidsrisico's. Bij code oranje raadt de overheid af om te reizen, behalve wanneer de reis noodzakelijk is. Vakantie-reizen vallen niet onder noodzakelijke reizen. Code rood betekent dat alle reizen worden afgeraden.

Tijdens het verblijf is de bestemming veranderd naar code oranje of rood

Wanneer je op bestemming – met de juiste maatregelen – vakantie aan het vieren bent en de situatie verandert naar oranje of rood, dan kun je daar in principe niets aan doen en valt het binnen de risicosfeer van de werkgever en heb

je recht op loondoorbetaling tijdens de door de overheid verplichte quarantaine bij terugkomst in Nederland. Dit geldt ook voor de dagen die buiten de vakantiedagen vallen. Let wel op dat dit alleen geldt wanneer je zo snel mogelijk na de wijziging van de kleurcode naar Nederland terugkeert en het quarantaine-advies opvolgt. Kies je ervoor om ondanks het gewijzigde veiligheidsadvies toch de gehele vakantie te blijven? Dan verlies je (mogelijk) het recht op doorbetaling. In dat geval moet het uiteraard wel mogelijk zijn om eerder terug te keren.

Afreizen naar oranje of rode gebieden

Wanneer je toch naar een gebied reist met code oranje (en de reis niet noodzakelijk is) of reist naar een gebied met code rood, dan ben je je ervan bewust dat je bij terugkomst in quarantaine moet en valt dit binnen de risicosfeer van de werknemer. Tenzij je thuis kan werken, betekent dit dat je niet in staat bent om je werk uit te voeren. Omdat je bewust kiest om op vakantie te gaan en je op voorhand weet dat je na de reis niet in staat bent om te werken door de verplichte quarantaine, heb je geen recht op loondoorbetaling. Houdt hier rekening mee!

Ook is het zo dat jouw werkgever voor je vertrek mag vragen welke kleurcode jouw reisgebied heeft. Werkgevers hebben belang bij jouw gezondheid. De werkgever heeft namelijk wettelijke zorgplichten die moeten worden nagekomen voor de werknemer(s). Wees hier transparant over wanneer je werkgever hier naar vraagt.

Zit je zelf in een situatie waarbij je niet weet of je recht hebt op doorbetaling tijdens quarantaine? Neem dan contact met ons op!

CREDITCARD

GEMAKKELIJK BETAALMIDDEL OF LAST?

Trotse eigenaar zijn van een creditcard kan soms een makkelijke uitkomst zijn voor verschillende situaties. Denk alleen al aan het praktisch gemak als je veel reist. In het buitenland of in eigen land geeft dit voor mensen een verhoogde financiële zekerheid doordat het internationaal als borg geaccepteerd kan worden. Maar, stel je voor dat je je creditcard alleen gebruikt om de laatste rekeningen te betalen aan het einde van de maand of bij het doen van een grote aankoop. Het bedrag wordt immers later van je bankrekening geschreven. Kan dat eigenlijk (veel) kwaad?

CREDITCARDSCHULD

Schuld is per definitie al een negatief begrip.

In het geval van een creditcardschuld is het daarnaast ook een duur begrip. Het is namelijk een van de duurste leningen die je kunt hebben. Mocht je in een situatie zitten waarbij je onvoldoende saldo hebt of hebt gekozen om in termijn te betalen, dan creëer je een schuld op je creditcard. Rentepercentages van 15 procent zijn normale cijfers. Mocht je schuld een paar duizend euro zijn, dan betaal je al snel minimaal 300 euro enkel aan rente. Daarnaast kost het hebben van een creditcard gemiddeld tussen de 10 en 100 euro per jaar.

In het geval van creditcardschuld zou je er verstandig aan doen deze altijd als eerste af te betalen. Heb je eventueel spaargeld of gereserveerd vakantiegeld, los dan de schuld daarmee af en voorkom nieuwe schulden op je creditcard.

TIPS!

- ! Mocht je een grote aankoop willen doen, overweeg dan om een ander soort financiering te zoeken. Er zijn goedkopere opties, waarbij de rente lager is.
- ! Laat je creditcard soms thuis, of gebruik hem niet. Zo kom je niet in de verleiding.
- ! Vergelijk creditcards, zoek er een die een goede fit is voor jouw situatie.
- ! Kies voor een lagere bestedingslimiet op je creditcard.

LIMIET OP JE CREDITCARD: INVLOED HYPOTHEEK

Het kopen van een huis gaat meestal samen met financiering aanvragen bij een geldverstrekker, de hypotheeknemer. Zij zijn altijd geïnteresseerd in je financiële situatie, ze vragen onder andere naar je bestedingslimiet op je creditcard. Hier wordt dan een correctie toegepast wanneer je een creditcard bezit.

De maximale maandelijkse hypotheeklast wordt verlaagd met twee procent van de bestedingslimiet van de creditcard.

Stel, je hebt een creditcard met een bestedingslimiet van 2.500 euro per maand; twee procent hiervan is 50 euro. Dit is een jaarlijkse last van 600 euro.

Je bent verder geïnteresseerd in een annuïteiten-hypotheek met een rente van 5,5 procent welke 10 jaar vast staat en een looptijd heeft van 30 jaar. Hierbij hoort een annuïteit van 0,068134.

Op basis van de annuïteit en de hypotheeklast kunnen we het verschil in het maximale hypotheekbedrag bepalen. De last delen we door de annuïteit: $600 \text{ euro} / 0,068134 = € 8.806,18$.

Het scheelt je dus bijna 9.000 euro aan lagere hypotheek die je bij een geldverstrekker, je bank, zou krijgen. En dit geldt dus al alleen voor het hebben van een creditcard.

BEËINDIGING VAN EEN ARBEIDS- OVEREENKOMST

Vaak krijg ik de vraag op welke wijze de beëindiging van een arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden. Werknemers zijn onzeker en willen duidelijkheid over de mogelijkheid van een beëindiging van het dienstverband. In dit artikel zal ik verschillende situaties en de daarmee verschillende soorten procedures uiteenzetten.

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Wanneer je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, kan deze niet verlengd worden en dus van rechtswege eindigen. De werkgever heeft hierin een aanzegplicht hetgeen inhoudt dat hij een maand voor het einde van het contract schriftelijk te kennen geeft de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan in principe niet tussentijds worden opgezegd. Uitzondering hierop zijn een opzegging tijdens de proeftijd, een ontslag op staande voet of wanneer er een opzegbeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Als er in de arbeidsovereenkomst geen proeftijd is opgenomen, dan wel een opzegbeding en er is ook geen sprake van een ontslag op staande voet, dan staat het partijen vrij om te onderhandelen over een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Uiteraard dient de opzegtermijn alsmede de vereisten in het kader van een WW-uitkering in ogenschouw te worden genomen.

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD EN AOW

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd komt ten einde wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en de werkgever de arbeidsovereenkomst tegen die datum opzegt.

ONTSLAG OP STAANDE VOET

Wanneer er zich een dringende reden heeft voorgedaan, kan een ontslag op staande voet volgen. Bij een ontslag op staande voet is geen ontslagvergunning vereist. Gezien de huidige jurisprudentie, is het als werknemer meestal verstandig om in het geval van ontslag op staande voet binnen de wettelijke termijn een procedure aanhangig te maken, uiteraard met behulp van een jurist.

UWV

Voor een rechtsgeldige opzegging van de werkgever zonder instemming van de werknemer is voor de werkgever een ontslagvergunning vereist van het UWV indien de ontslaggrond is gebaseerd op bedrijfs-economische redenen of langdurige ziekte. Bij langdurige ziekte is een termijn vastgesteld van twee jaar. Tevens dient een werkgever een collectief ontslag te melden bij het UWV. Van een collectief ontslag is sprake als twintig of meer werknemers binnen drie maanden hun ontslag krijgen. In dat geval dient de werkgever zich te houden aan de regels uit de Wet melding collectief ontslag (Wmco). Zo moet de werkgever collectief ontslag vooraf melden bij UWV en de betrokken vakbonden raadplegen. Als er sprake is van ontslag zonder wederzijds goedvinden, toetst het UWV of de cao-commissie het ontslag. Alleen bij tijdelijke arbeidscontracten zonder opzegmogelijkheid toetst de kantonrechter het ontslag. Blijkt achteraf dat de werkgever zich niet aan de verplichtingen uit de Wmco heeft gehouden? Dan kan de rechter het ontslag terugdraaien.

**HET KAN ZIJN DAT
EEN ONTSLAGREDEN
NIET VOLDOENDE IS
VOOR ONTSLAG, MAAR
DE COMBINATIE VAN
MEERDERE REDENEN
WEL**

KANTONRECHTER

Als de werkgever een werknemer wenst te ontslaan vanwege persoonlijke redenen of een verstoorde arbeidsrelatie, dan moet het ontslag via de kantonrechter lopen. Ontslagredenen waarvoor de procedure bij de kantonrechter gevolgd moet worden, zijn:

- disfunctioneren;
- verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
- werkweigering op grond van een ernstig gewetensbezwaar;
- regelmatig ziekteverzuim met onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering;
- andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen;
- een verstoorde arbeidsverhouding;
- andere omstandigheden die zodanig zijn dat de arbeidsovereenkomst niet in stand kan blijven.

Het kan zijn dat één ontslagreden niet voldoende is voor ontslag, maar de combinatie van meerdere redenen wel. Zo komt de combinatie disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding regelmatig voor. Echter, als ook met meerdere redenen het ontslag niet voldoende onderbouwd kan worden door de werkgever, keurt de kantonrechter het ontslag af en blijft de werknemer in dienst. Als bovendien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter (zelfstandig of op verzoek) een extra ontslagvergoeding toekennen.

Dit is in een notendop op welke wijze de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden. Mijn dringende advies is dat wanneer je vermoedens hebt of direct geconfronteerd wordt met een ontslag, je meteen contact op moet nemen met LBV.

Mw. J.E.S. (Ilse) Hanenberg
Juriste LBV

PRINSJESDAG

VAN DE PRINS GEEN
KWAAD WETEN

Prinsjesdag 2020 kan in alle opzichten de geschiedenis in als een van de meest uitzonderlijke. De aanwezigheid van een coronapandemie was op deze dag alles-overheersend. Er was geen spoor van feestvreugde in Den Haag. De koning kwam voor het grote publiek volledig afgeschermd in een auto aan in plaats van in een koets. Een aangepaste Prinsjesdag, volledig in coronastijl. In de Grote Kerk luisterden de leden van de Eerste en Tweede Kamer in Verenigde Vergadering naar de Troonrede die de Koning voorlas.

De koning repte met geen woord over koopkracht of puntenwolkjes. En de tekst van de troonrede, die officieel door premier Rutte is opgesteld, was best helder. Ondanks de crisis houdt de koning zicht op betere tijden. Maar de troonrede blonk ook uit in waarschuwingen. Dit zijn de belangrijkste punten uit de Troonrede en de politieke reacties daarop.

Oproep aan kwetsbare jongeren om solidair te zijn met oudere generaties

De koning had aandacht voor de spanningen tussen generaties in de coronacrisis en benoemde de kwetsbare positie van jongeren. "Juist in tijden van plotselinge schokken is het zaak oog te houden voor de lange termijn. Dat zijn we verplicht aan de jongeren, die de laatste maanden niet alleen moesten inleveren op hun leven nu, maar ook op hun vooruitzichten voor straks."

De koning haalde een brief aan van een 94-jarige veteraan waarin hij Nederlandse jongeren opriep vol te houden en solidair te zijn met zijn generatie. Een achttienjarige student schreef in een reactie hoe dankbaar hij is voor de vrijheid en alle mogelijkheden waarmee hij en zijn leeftijdsgenoten opgroeien. Maar ook hoezeer zij die vrijheid nu missen, sleutelmomenten in het leven zomaar zien passeren en hoe extra onzeker ze zich voelen over de toekomst door de economische gevolgen van de coronacrisis maar ook door de klimaatverandering. "Deze brief raakt de kern van Prinsjesdag, want perspectief voor de toekomst begint altijd in het hier-en-nu. Dat is de spiegel die de volwassenen van morgen voorhouden aan de volwassenen van vandaag."

Invloed Black Lives Matter ook terug te vinden in de Troonrede

Ook de wereldwijde protesten tegen racisme eerder dit jaar vonden weerklank. "Een wezenlijke bedreiging voor de kwaliteit van de rechtsstaat is dat in ons land iemands huidskleur of naam nog te vaak bepalend is voor zijn of haar kansen. Dat is onaanvaardbaar. Het maatschappelijk debat hierover schuurt soms, maar kan ons ook verder brengen in de strijd tegen discriminatie, racisme en ongelijke behandeling. Bestaande verschillen overbruggen begint bij de bereidheid naar elkaar te luisteren."

Impact van het coronavirus op de economie

De koning stond in de troonrede, uitgesproken voorafgaand aan de presentatie van de miljoenennota, uitgebreid stil bij de impact van het coronavirus op de economie. De koning benoemde de keuze van het kabinet om niet te bezuinigen, maar te investeren. Een boodschap die het kabinet-Rutte III de afgelopen maanden al uitdraagt.

De investeringen van het kabinet gaan naar "baanbehoud, goede publieke voorzieningen, en een sterkere economische structuur en een schoner land nu en straks". Ondanks de investeringen van de overheid en de steunpakketten krimpt de economie dit jaar met ruim 5 procent. Uit uitgelekte cijfers blijkt dat het kabinet ervan uitgaat dat de economie volgend jaar weer groeit met 3,5 procent. In de troonrede waarschuwde de koning voor de grote economische problemen die Nederland mogelijk nog wachten. Daarbij wees hij op belangrijke handelspartners die een grotere economische klap hebben gehad, iets wat Nederland als "open en op handel en export gericht land" hard kan raken. Een van de investeringen die het kabinet gaat doen, is het Nationaal Groeifonds. Volgens de koning moet dat fonds ervoor zorgen dat Nederland "welvarender, schoner en duurzamer" aan de jongeren van nu kan worden overgedragen.

Reacties van de oppositie

In een reeks tweets spreekt fractievoorzitter **Jesse Klaver** van GroenLinks van een mooie troonrede, waarin de koning volgens hem de nadruk legde op solidariteit. Die moet wat Klaver betreft terugkomen in het kabinetsbeleid, onder meer door de klimaatcrisis aan te pakken, zorgpersoneel beter te belonen en de huren te verlagen, in plaats van miljarden te steken in grote ondernemingen en de fossiele industrie. Klaver vindt het tijd om te breken met de oude politiek en tijd voor verandering.

PVV-leider **Wilders** begon met een compliment aan het kabinet, omdat dat het mogelijk had gemaakt dat Prinsjesdag door kon gaan. Maar over de inhoud was hij minder te spreken. "Heel veel mensen gaan erop achteruit en dan heb ik het nog niet eens over de mensen die hun baan kwijt zijn." Hoewel hij het steunpakket voor ondernemers, de NOW-regeling, steunt, vindt Wilders dat de regeling te snel wordt afgebouwd, onder meer voor mensen in de horeca.

Lilian Marijnissen (SP) heeft in de troonrede naar eigen zeggen heel veel mooie, terechte woorden gehoord over de publieke sector, maar noemt het des te teleurstellender (...) dat het kabinet daar wat haar betreft veel te weinig in investeert. Zo wil Marijnissen in plaats van een applaus en een eenmalige bonus een structurele loonsverhoging voor het zorgpersoneel. Wel prijst ze het kabinet, om in een crisis juist te gaan bezuinigen in plaats van investeren.

Fractievoorzitter **Thierry Baudet** van Forum Voor Democratie vindt dat koning Willem-Alexander op elk gebied (...) de plank mislaat door de nadruk te leggen op klimaatverandering, het Nationaal Groeifonds met banen voor kartelvriendjes, institutioneel racisme en meer Europese samenwerking. Immigratie is volgens Baudet het grootste probleem dat we hebben en de nadruk op de EU vindt hij misplaatst, nu we net 750 miljard aan Zuid-Europa cadeau hebben gedaan.

Kees van der Staaij (SGP) pleit juist voor behoedzaamheid. Maak van de nood geen deugd, waarschuwt hij. Realisme over de financiën is wat de SGP betreft nodig, omdat de staatsschuld snel oploopt. Dat legt een zware hypotheek op de toekomst, met name de jongeren die nu een baan en een huis zoeken. Van der Staaij vindt het goed dat de overheid noodlijdende burgers en bedrijven te hulp schiet, maar zegt ook: "Ik wil dat we dat in de toekomst kunnen blijven doen."

Reacties van de coalitie

De coalitiepartijen zijn logischerwijs minder kritisch. Zo zegt VVD-fractievoorzitter **Klaas Dijkhoff** dat de toonrede getuigt van perspectief en optimisme. Hij is het met de koning eens dat Nederland zich schrap moet zetten voor de gevolgen van de coronacrisis, maar spreekt de hoop uit dat het land er uiteindelijk sterker uitkomt. Verder pleitte Dijkhoff voor investeringen om de crisis te boven te komen, maar waarschuwde hij ook dat de overheidsfinanciën weer op orde moeten komen, en het kabinet dus de komende jaren voorzichtig moet zijn met uitgaven.

Rob Jetten van D66 was het roerend eens met de woorden van de koning in de troonrede. "Over de crisis heen de toekomst blijven zien." Mooie woorden van de koning. "Die toekomst begint nu. Dus investeren we in aanpak van de klimaatcrisis, in betaalbare woningen."

Volgens ChristenUnie-leider **Gert-Jan Segers** heeft de coronacrisis ons opnieuw geleerd dat ons leven niet maakbaar is. Toch prijst hij de inzet van het kabinet om de samenleving zo goed mogelijk uit de problemen te helpen: "Met deze begroting zet het kabinet waardevolle stappen om de samenleving – het samen leven – te versterken. De komende maanden vragen van de politiek en van iedere Nederlander om op die weg verder te gaan."

**GELUKKIG IS EN
BLIJFT LBV POLITIEK
ONAFHANKELIJK!**

DE WW-UITKERING

Het verliezen van je baan is op zich vervelend. Bij het verlies van je baan kom je, in de meeste gevallen, gelukkig wel in aanmerking voor een WW-uitkering. Zodra je werkloos wordt of vijf of meer uren per week aan werk verliest, kan je een WW-uitkering aanvragen. De afkorting 'WW' staat voor Werkloosheidswet. Een WW-uitkering is een tijdelijke uitkering.



DUUR

De duur van de uitkering is afhankelijk van je arbeidsverleden. Je ontvangt een basisuitkering van 3 maanden als je aan de wekeneis voldoet. Dit betekent dat je in de laatste 36 weken voorafgaand aan je werkloosheid, ten minste 26 weken gewerkt moet hebben. Het aantal uur dat je hebt gewerkt in die 26 weken, maakt niet uit. De WW-uitkering zal worden verlengd als je aan de jarenis voldoet. Je moet dan in de laatste vijf kalenderjaren minstens vier kalenderjaren hebben gewerkt. Een kalender jaar telt mee als je over 208 of meer uren in dit jaar sv-loon (sociale verzekeringsloon) hebt ontvangen. Het sv-loon is het loon waarover jij als werknemer belastingen en sociale verzekeringspremies betaalt. Het dagloon voor de WW-uitkering wordt berekend aan de hand van het sv-loon. Er wordt gekeken naar het jaar voordat je (gedeeltelijk) werkloos werd.



HOOGTE

De hoogte van de WW-uitkering die je zal ontvangen, kan je gemakkelijk berekenen via de rekenhulp van het UWV. Deze is te vinden op haar website. Op basis van de gegevens die je daar invoert, krijg je een (ruwe) schatting van het bedrag.

**IN SOMMIGE GEVALLEN
KAN GEEN AANSPRAAK
WORDEN GEMAAKT OP EEN
WW-UITKERING**

WWW

AANVRAAG

Een WW-uitkering moet je aanvragen via de website van het UWV. Dit kan zodra je weet dat je werkloos wordt vanaf 1 week vóór jouw eerste werkloosheidsdag. Het is belangrijk dat je uiterlijk 1 week na je eerste werkloosheidsdag een WW-uitkering aanvraagt. Vraag je de WW-uitkering later dan 1 week na je eerste werkloosheidsdag aan? Dan ontvang je tijdelijk een lagere uitkering (voorschot). Je moet inloggen met een DigiD. Als je nog geen DigiD hebt, kun je deze aanvragen op www.digid.nl. De aanvraag kan vijf werkdagen duren, het is dus belangrijk om deze op tijd aan te vragen!

Vanaf de website van het UWV (www.uwv.nl) kan je inloggen op jouw Werkmap. Als je op het kopje uitkering klikt, verschijnt er vanzelf een mogelijkheid om een WW-uitkering aan te vragen. Bij het aanvragen van de uitkering heb je een aantal gegevens nodig, dit zijn:

- ✓ jouw DigiD;
- ✓ jouw laatste loonstrook;
- ✓ jouw laatste arbeidscontract;
- ✓ de datum waarop je werkloos bent geworden;
- ✓ jouw rekeningnummer.

Na het indienen van de aanvraag, ontvang je een mail met de bevestiging van de aanvraag. Je wordt dan ook automatisch ingeschreven als werkzoekende. De status van je aanvraag kun je volgen via Mijn UWV. Via dit platform ontvang je ook alle informatie en voortgang over de aangevraagde WW-uitkering.

BESLISSING

Uiterlijk 4 weken na jouw aanvraag, ontvang je een digitale brief op Mijn UWV. In deze brief staat of je een WW-uitkering ontvangt en zo ja: hoe hoog deze uitkering is en hoe lang deze uitkering duurt. Zorg dat je een kloppend e-mailadres hebt doorgegeven aan het UWV en houd je e-mail dus goed in de gaten!

GEEN RECHT OP EEN WW-UITKERING

Er kan geen aanspraak op een WW-uitkering worden gemaakt wanneer je door eigen toedoen je baan bent verloren. Denk dan bijvoorbeeld aan het, in sommige gevallen, zelf opzeggen van je baan of het verliezen van je baan doordat je op staande voet bent ontslagen.

PLICHTEN

Het is belangrijk dat je de juiste informatie over jezelf en over jouw situatie geeft. Wijzigingen moeten worden doorgegeven aan het UWV.

De taken in de Werkmap of op Mijn UWV moeten ook worden uitgevoerd. Afspraken die worden gemaakt tussen jou en het UWV moeten worden nagekomen.

Tijdens de duur van de WW-uitkering, geldt een sollicitatieplicht. Je moet ten minste 4 keer per 4 weken solliciteren. Solliciteren kan via het werkportaal van het UWV maar je kunt ook een passende vacature zoeken op een andere website. Indien je passend werk hebt gevonden, dien je dit werk te accepteren en te behouden. Ook moet je elke maand het formulier: 'inkomsten-opgave' invullen. Dit formulier staat na afloop van iedere maand voor je klaar op Mijn UWV. Het is belangrijk dat dit formulier wordt ingevuld, ook als je geen inkomsten hebt ontvangen, zonder het ingevulde formulier kan het UWV geen uitkering betalen!

TIJD VOOR EEN FRISSE WIND BIJ HET UWV

De afgelopen jaren is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) meerdere malen negatief in het nieuws gekomen. Signalen van processen en dossiers die niet goed gingen werden niet adequaat opgepakt en opgelost. Door deze publiciteit krijgt het UWV een verschrikkelijk slecht imago. Voor LBV is het een probleem dat dit imago niet alleen uitstraalt op de werknemers van het UWV, maar nog belangrijker: ook op cliënten van het UWV, op de uitkeringsgerechtigden.

Imago

Het wordt uitkeringsgerechtigden kwalijk genomen dat het UWV de dossiers die voor een negatief imago zorgen niet effectief oppakt en oplost. Uitkeringsgerechtigden in het algemeen komen hierdoor als fraudeurs te boek te staan, ook al hebben zij hier part noch deel aan. Dit etiket wordt ongewild door veel uitkeringsgerechtigden megedragen. Dit levert een extra belasting op voor deze groep om een eerlijke kans te krijgen op voldoende inkomen om zodoende volwaardig deel te kunnen nemen aan de samenleving.

UWV moet transparanter worden

LBV wil een UWV dat transparant is. Deze dossiers zijn of al jaren bekend of hadden al jaren bekend moeten zijn. In het eerste geval is het een schande dat ze erop zijn blijven zitten en in het tweede geval moeten ze zo ingericht zijn dat dit soort dossiers bekend worden. Het UWV dient daarom transparant te worden. Ook de coronacrisis laat zien dat we een goed functionerende publieke uitkeringsinstantie nodig hebben, want ook de werknemer die arbeidsongeschikt wordt of zijn baan verliest heeft adequate hulp nodig.

Maak serieus werk van de problemen

Het is belangrijk dat het UWV stopt met negatief in het nieuws komen. Dat kan door serieus werk te maken van klachten en problemen en signalen die binnenkomen. Het moet allemaal klant-gericht, vinden wij als LBV. Een van de dingen die we als vakbond ook graag anders zien is meer positieve aandacht voor de cliënten.

Inefficiënt en nutteloos

Ineffectief, nutteloos, ondeskundig, dictatoriaal, zijn enkele van de kwalificaties die mensen het UWV toedichten. Het UWV toetst de ontslagaanvraag slechts marginaal en terughoudend, en controleert aangeleverde informatie van de werkgever en de werknemer in principe niet op juistheid. Daardoor worden mensen op onjuiste gronden ontslagen. Volgens minister Koolmees levert het UWV goed werk. Hij zei de kritiek te zwartgallig te vinden. Een meerderheid van de uitkeringsgerechtigden is het oneens met Wouter Koolmees. "Het UWV is de meest inefficiënte organisatie die er bestaat", "de administratie van UWV is niet op orde", "het UWV geeft je het gevoel dat je niet deugt" en "het UWV is nutteloos voor de mensen die hun baan zijn kwijtgeraakt" zijn enkele van de uiterst kritische reacties.

Frisse wind

LBV ziet vanwege de rol van het UWV bij de uitvoering van de coronasteunmaatregelen kansen om een frisse wind door het UWV te laten waaien. Dat mag zelfs wel een frisse storm zijn. Het UWV dient transparanter te worden. Gooi de ramen en deuren nou maar eens wagenwijd open en laat zien welke belangrijke rol het UWV speelt in onze samenleving. Er is immers genoeg te doen!

FINANCIËLE HULP VOOR ZZP'ERS TIJDENS COVID-19

D. (Dursun) Koker,
Fiscaal Adviseur

Naast bedrijven die financieel in de knel komen door de coronacrisis, zijn er ook genoeg ZZP'ers die het financieel moeilijk hebben. Daarom is de steun vanuit de overheid voor ZZP'ers (Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers, oftewel Tozo) weer verlengd. Inmiddels is dit al de derde Tozo (3.0). Ook is de vierde Tozo al aangekondigd. Deze Tozo 4.0 zal per 1 april 2021 in werking treden.

Waar moet ik als ZZP'er rekening mee houden?

Om gebruik te mogen maken van Tozo 3.0 moet er worden voldaan aan een aantal voorwaarden. Belangrijk om te weten is dat wanneer je Tozo 2.0 hebt ontvangen, deze niet automatisch is verlengd. Tozo 3.0 dient opnieuw te worden aangevraagd én de voorwaarden zijn ietwat strenger dan bij de vorige editie. Houdt daar dus goed rekening mee. De looptijd van deze derde Tozo is van 1 oktober 2020 tot en met 31 maart 2021.

Om gebruik te kunnen maken van Tozo 3.0 dient aan de volgende voorwaarden te worden voldaan:

- ✓ je hebt als gevolg van de coronacrisis een huishoudinkomen onder het sociaal minimum en/of moeite met het voldoen aan de betalingsverplichtingen waardoor een lening noodzakelijk is;
- ✓ je bent een gevestigde zelfstandige, vanaf 18 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd;
- ✓ je bent woonachtig en hebt een rechtmatig verblijf in Nederland;
- ✓ je bent een Nederlander of daarmee gelijkgesteld;
- ✓ het bedrijf of zelfstandig beroep wordt in Nederland uitgeoefend;
- ✓ je bent vóór 17 maart 2020 met jouw onderneming gestart en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
- ✓ het bedrijf voldoet aan de wettelijke vereisten voor de uitoefening van het eigen bedrijf, het is onder andere ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en beschikt over alle noodzakelijke vergunningen;
- ✓ het bedrijf is nog economisch actief, tenzij dit als gevolg van de coronacrisis niet mogelijk is;
- ✓ je voldoet aan het uren criterium over 2019 (minimaal 1.225 uur per jaar werkzaam in eigen bedrijf of zelfstandig beroep). Mocht je na 1 januari 2019 zijn gestart in je onderneming dan moet je in ieder geval in de periode tussen inschrijving bij de Kamer van Koophandel en indiening van de aanvraag gemiddeld 23,5 uur per week hebben gewerkt. Uren voor administratie en acquisitie (het verkrijgen van opdrachten) tellen ook mee;
- ✓ je bent woonachtig in de gemeente waar aanvullende inkomensondersteuning wordt aangevraagd;
- ✓ de uitsluitingsgronden van de Participatiewet dienen niet op jou van toepassing te zijn;
- ✓ op het moment van de aanvraag van bedrijfskapitaal is er geen verzoek is ingediend tot verlening van surseance van betaling of om faillietverklaring van jou, jouw huishouden, jouw bedrijf of zelfstandig beroep al dan niet in samenwerkingsverband.

Aanvragen

In de maanden oktober en november van dit jaar kon er maximaal tot en met 1 oktober met terugwerkende kracht Tozo 3.0 worden aangevraagd, in tegenstelling tot de eerdere Tozo's. Vanaf 1 december 2020 kan dit alleen nog maar vanaf de eerste van de maand waarin de aanvraag is ingediend. Dus wordt Tozo bijvoorbeeld op 15 december 2020 aangevraagd, dan geldt dit met terugwerkende kracht vanaf 1 december 2020.

Vermogen

In principe zou er ook gekeken worden naar het vermogen van de zelfstandig ondernemers. Deze regel is echter, door de extra maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus, verschoven naar 1 april 2021, wanneer Tozo 4.0 van kracht is. Vanaf 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021 zal dus Tozo 4.0 met inbegrip van een vermogenstoets van toepassing zijn. Deze vermogenstoets is een aanvulling op de al bestaande toetsen uit Tozo 3.0. De vormgeving van Tozo 4.0 zal begin 2021 bekend worden gemaakt.

CAO

NIEUWS

Vanwege COVID-19 zijn de meeste onderhandelingen op dit moment verplaatst naar een digitale omgeving zoals Microsoft Teams en Zoom. Onderhandelingen zijn op zich al niet makkelijk en het onderhandelen in een digitale werkomgeving maakt het voor de onderhandelaars van LBV een stuk lastiger. Desondanks wordt er, weliswaar moeizaam, toch verder onderhandeld.

UITZENDBEDRIJVEN

In de uitzendsector is LBV in onderhandelingen met de werkgeversorganisaties NBBU en ABU om tot een nieuwe CAO te komen. LBV en de andere vakbonden in de uitzendsector zetten zich gezamenlijk in om:

- het fasensysteem in de uitzend-cao om te vormen naar een systeem met drie soorten uitzendovereenkomsten, te weten: met uitzendbeding en bepaalde of onbepaalde tijd;
- een flextoeslag in te voeren, zodat er geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden kan zijn met werknemers in vaste dienst van de inlener;
- een persoonlijk scholingsbudget in te voeren;
- verrekeningen met de transitievergoeding onmogelijk te maken;
- een nieuwe betere pensioenregeling overeen te komen.

**IN DE SCHILDERSSECTOR
HEBBEN LBV EN ONDERHOUDNL
HET MOGELIJK GEMAAKT
DAT WERKGEVERS HUN
WERKNEMERS THUIS KUNNEN
LATEN TESTEN OP COVID-19**

SCHILDERS-, AFWERKINGS EN
GLASZETBEDRIJVEN

In de schilderssector hebben LBV en OnderhoudNL het mogelijk gemaakt dat werkgevers hun werknemers thuis kunnen laten testen op COVID-19. De kosten voor deze test worden betaald door de werkgever. Het gaat hierbij om dezelfde PCR COVID-19 test en sneltest die de GGD ook uitvoert. Het thuis testen heeft als voordeel dat de werknemer voor een test niet de deur uit hoeft.



DPA PROFESSIONALS

LBV is in onderhandelingen met DPA om tot een nieuwe cao te komen. De looptijd van de DPA-cao is inmiddels verstreken, maar aangezien zowel LBV als DPA de cao niet hebben opgezegd loopt deze stilzwijgend door. Onderwerp van gesprek in deze onderhandelingen is onder meer een nieuwe beloningssystematiek met hogere loonschalen en een andere beoordelingsmethode om te bepalen of een werknemer recht heeft op bonussen.

HELLENDE DAKEN



In de sector Hellende Daken wordt druk onderhandeld over de invoering van een mogelijk zwaar-werkregeling. Momenteel wordt aan de hand van uitgevoerde PAGO's getoetst waar de dakdekkers de meeste behoefte aan hebben als het gaat om maatregelen om hun duurzame inzetbaarheid te vergroten. Inmiddels is de onwerkbaar-weerregeling in de cao aangepast naar de huidige wet- en regelgeving waarin alle vormen van onwerkbaar weer zijn opgenomen en gespecificeerd.

EVENEMENTEN- EN HORECABEVEILIGING

COVID-19 heeft keihard toegeslagen in de sector Evenementen- en Horecabeveiliging. Het zal jou beslist niet ontgaan zijn dat evenementen sinds de uitbraak van de pandemie niet meer plaatsvinden en horecabedrijven beperkt open of gesloten zijn en er dus ook geen beveiliging meer nodig is. Hierdoor zit het merendeel van de bedrijven in financieel zwaar weer. Om faillissementen te voorkomen en werkgelegenheid te behouden is door LBV een vervangende voorziening van de transitie-vergoeding overeengekomen.

FONDSEN

Het werk in de paritaire fondsen waar LBV zitting in heeft gaat onverminderd door. Het gaat om de volgende fondsen:

- Stichting Uitvoeringsregelingen: Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf (USAG);
- Stichting Naleving CAO Uitzendkrachten (SNCU);
- Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Hellende Daken (OOHD);
- Sociaal Fonds voor Hellende Daken (SFHD);
- Stichting Doorzaam.

Ook gedurende de COVID-19 pandemie is het van belang dat uitvoerende fondsen die zich bezig houden met opleidingen, handhaving en naleving en duurzame inzetbaarheid hun werk gewoon blijven doen. Dit uiteraard allemaal binnen de mogelijkheden en grenzen van de richtlijnen van het RIVM en de maatregelen van het kabinet.

Zolang het nog mogelijk is, gaan de Gezondheids- & Bodychecks (PAGO's), loopbaanchecks, vitaliteits-trajecten, handhavingscontroles en opleidingen gewoon door of zijn deze omgezet naar een digitale omgeving.



WIST JE DAT...

VIND IK LEUK!

... LBV hele leuke socials heeft?

Volg jij ons al op al onze socials? We delen dagelijks dingen die interessant en belangrijk voor jou kunnen zijn! Wacht niet langer en like of volg ons op de onderstaande kanalen. Zo blijf je altijd up-to-date!

Scan deze code met je telefoon en kom gelijk op onze Facebookpagina. Wel zo makkelijk toch?



 vakbond-lbv

 VakbondLBV

 vakbondlbv

 devakbond

 LBV Vakbond

 06 8356 1754

LID WORDEN?

Wil je lid worden van LBV, vul dan onderstaande gegevens in en stuur deze naar:
LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel is niet nodig)

Naam m/v

Adres

PC / woonplaats

Geboortedatum

Telefoon privé

Beroep

Werkgever

Datum

IBAN nr

Handtekening

Benader mij **wel / niet** voor een ambassadeursfunctie bij LBV. (doorhalen wat niet van toepassing is)

LBV.