

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

Een periodieke uitgave van vakbond LBV Landelijke Belangen Vereniging

VISIE 2 2020

UITGAVE
JUNI



IN DE BAN VAN COVID-19

EEN NIEUWE MANIER
VAN WERKEN

LBV.NL

IN DEZE VISIE:

Veel veranderingen
in uitzendwerk

04

Omzet tankstations
onder druk

06

Schadevergoeding
schildersziekte

10

Voldoet de
participatiewet?

11

De gevolgen
van nachtarbeid

14

LANGER BINNEN VERBLIJVEN

**THUIS WERKEN
OF GEEN WERK?**



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
Cees IJzermans, LBV

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

We hebben het koude weer van dit jaar achter de rug en zijn stiekem al aan het genieten van de toenemende zonnestrallen in Nederland. Ondanks alle gevolgen van het coronavirus, zijn wij bij LBV actiever dan ooit. We vinden met ons team, onze partners, en heel Nederland langzaam onze draai in een nieuwe manier van werken, contact houden met onze naasten, en eigenlijk een hele nieuwe manier van leven.

Op kantoor houdt dit in dat we ons richten, met altijd het oog op onze gezondheid, op efficiënter en slimmer werken, en het verder digitaliseren en ontwikkelen van ons werk. Deze rare periode geeft ons als organisatie ook tijd om na te denken over verschillende bedrijfsprocessen waar we in normale tijden nooit, op een billijke wijze, de tijd voor vrij konden maken. Wat ik hiermee probeer aan te geven, is dat we altijd positief moeten blijven!

**'EEN NIEUWE MANIER VAN
WERKEN, CONTACT HOUDEN
MET ONZE NAASTEN, EN
EIGENLIJK EEN HELE NIEUWE
MANIER VAN LEVEN'**



In deze Visie aandacht voor de ontwikkelingen van het coronavirus en de gevolgen voor Nederland en voor onze leden en relaties. In deze Visie weer aandacht voor het ambassadeurschap bij LBV; ik verwijs jullie graag door naar het artikel. Daarnaast een gevarieerd aanbod van informatieve onderwerpen en een eigen(wijze) mening zoals je dat van ons gewend bent.

Verder wens ik al onze leden en relaties een gezonde situatie toe, samen staan we sterk!

Veel leesplezier

Ger IJzermans
voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

**Veel werk valt weg
voor uitzendkrachten
Weer direct aan de slag?!
Veel veranderingen door
de coronacrisis**

05

**Akoord over verplicht
verzekeren ZZP'er
Alles over verplicht
verzekeren en uitkeren als
je zelfstandige bent**

06

**Omzet tankstations
gehalveerd sinds invoering
coronamaatregelen
De omzet van tankstations
staat onder druk**

08

**Is LBV ambassadeur
worden iets voor jou?
Lees alles over de
ambassadeursbijeenkomst
van 13 februari**

10

**Schadevergoeding
schildersziekte
Nieuwe regeling**

10

**Wettelijk minimumloon
per 1 juli 2020**

11

**Participatiewet voldoet niet!
Het doel is verder weg dan ooit**

12

**Kort vakbondsnieuws
Over cao's en onderhandelingen**

13

**Arbeidsovereenkomst
bepaalde tijd &
transitievergoeding**

14

**Ondermijnt nachtarbeid
de gezondheid?
LBV onderzoekt**

VEEL WERK VALT WEG VOOR UITZENDKRACHTEN WEER DIRECT AAN DE SLAG?!

De coronacrisis veroorzaakt veel veranderingen voor uitzendkrachten in Nederland. Sectoren zoals de horeca, cultuur en recreatie zijn compleet stilgevallen. Restaurants, cafés, theaters en musea zijn gesloten. Tevens verkeert de bloementeelt en beautybranche (kappers en schoonheidsspecialisten) in zwaar weer. Bovengenoemde sectoren hebben door deze crisis noodgedwongen afscheid moeten nemen van hun uitzendkrachten. Dit betekent dat er veel overschot is in deze sectoren terwijl er juist een tekort is aan uitzendkrachten in de zorg, transport, voedselservices en de land- en tuinbouw.

LBV en DOORZAAM

Bij LBV en stichting DOORZAAM zijn we van mening dat er in deze moeilijke tijden iets gedaan moet worden voor de uitzendkrachten die werkloos zijn geworden als gevolg van de coronacrisis. Door het groot tekort aan uitzendkrachten in bepaalde sectoren, wordt er een voorziening aangeboden aan voormalig uitzendkrachten.

De 'Van-Werk-Naar-Werk-voucher'

De voucher kan worden ingezet voor een cursus, training maar ook voor on-the-job training, inwerkperiode of on-boarding bij de inlener of werkgever. Deze voucher heeft een waarde van 500 euro. Om in aanmerking te komen voor de voucher dien je te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- je was in dienst bij een uitzendorganisatie in Fase A of B | Fase 1-2-3;
- je hebt geen werk meer vanaf week 10 of later ten gevolge van de coronacrisis.

De volledige voorwaarden kan je vinden op de website van stichting DOORZAAM (www.doorzaam.nl) bij het financieringsreglement.

**VAN-WERK-NAAR-WERK-
VOUCHER**

Hoe werkt het aanvragen van de VWNW-voucher?

Meld het aan ons dat je interesse hebt in deze financiële

ondersteuning vanuit DOORZAAM. Wij zullen er dan voor zorgen dat je aangemeld wordt. Wanneer DOORZAAM heeft gecontroleerd of je aan de gestelde voorwaarden voldoet wordt je per e-mail op de hoogte gebracht. Contact met ons loopt **via e-mail naar lbv@lbv.nl** of **telefonisch via 088 – 266 3000**.

ABU en NBBU

De ABU en de NBBU hebben allebei een platform gecreëerd waar leden elkaar kunnen vinden zodat ze uitzendkrachten aan het werk kunnen houden. ABU-leden kunnen voor dit platform naar de website **www.abu.nl/kennisbank**. NBBU-leden kunnen **www.nbbu.nl/themas/corona** raadplegen.

Kom je er niet uit? Dan kan je altijd contact op nemen met ons. Wij hopen dat alle uitzendkrachten vitaal, veilig, vaardig en met plezier het werk kunnen doen en kunnen blijven doen!

AKKOORD OVER

VERPLICHT VERZEKEREN ZZP'ER

ZZP'ers moeten in de toekomst verplicht een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) hebben. Dat zijn de sociale partners in een akkoord overeengekomen. De uitkering voor ZZP'ers wordt soberder dan voor werknemers; maximaal 1.650 euro bruto per maand. De premie van de nieuwe verzekering wordt inkomensafhankelijk, fiscaal aftrekbaar en ligt naar verwachting tussen 85 en 150 euro, met een geschat maximum van 200 euro bruto per maand. Dit is aanzienlijk minder dan de kosten voor een verzekering van een werknemer. Wie een hogere dekking wenst, kan zich bij een verzekeraar aanvullend verzekeren. Hiervoor geldt dan overigens geen acceptatieplicht.

De periode die een ZZP'er zelf moet overbruggen tot men een uitkering krijgt, is ook van invloed op de premie. ZZP'ers kunnen straks kiezen of zij na een half jaar, een jaar of na twee jaar in aanmerking komen voor een uitkering. Hoe langer deze wachttijd, hoe lager de premie. Zelfstandigen die de keuze niet laten vastleggen, zullen standaard te maken krijgen met een jaar wachttijd.

Eigenlijk had er in januari van dit jaar al een akkoord moeten liggen, maar de zelfstandigenorganisaties, werkgeverslobby VNO-NCW, overheidsvakbonden FNV, CNV en VCP werden het destijds niet eens over de hoogte van de uitkering en de premie. De bonden waren van mening dat ZZP'ers dezelfde verzekering zouden krijgen als werknemers. Dit bleek vanuit ZZP'ers en werkgevers te duur. De verplichte AOV voor de ruim een miljoen ZZP'ers zat in het vorig jaar afgesloten pensioenakkoord. Dit was een compensatie voor het verplichte pensioen voor ZZP'ers dat het akkoord niet heeft gehaald.

Tot nu toe hadden de zelfstandigenorganisaties zich altijd verzet tegen een verplichte verzekering speciaal voor ZZP'ers. Zij zagen liever een basisregeling voor alle werkenden. Hier wilde de minister niet op wachten. De verzekering zou naar verwachting rond 2024 in moeten gaan en wordt door het UWV uitgevoerd. Alle ZZP'ers zijn dan tot de AOW-gerechtigde leeftijd verzekerd. ZZP'ers die al een verzekering hebben of liever zelf verzekeren, kunnen vrijstelling krijgen. Deze moet dan wel op zijn minst gelijkwaardig zijn aan de verplichte AOV.



OMZET TANKSTATIONS GEHALVEERD



SINDS INVOERING CORONAMAATREGELEN



De gemiddelde omzet van tankstations is sinds de invoering van de coronamaatregelen begin maart met meer dan de helft afgenomen. Klanten profiteerden afgelopen weken nauwelijks van de lage brandstofprijzen. Het aantal transacties bij bemande tankstations daalde 10 procent meer dan bij onbemande tankstations. De maatregelen die door de overheid zijn genomen om verdere verspreiding van het coronavirus te voorkomen, hebben een flinke impact op de omzet van tankstations. De gemiddelde omzet van tankstations daalde sinds begin maart met maar liefst 52 procent. Week 14 liet echter weer een lichte stijging (3 procent) in het aantal transacties zien.

De combinatie van de coronacrisis en de handelsoorlog tussen Saoedi-Arabië en Rusland heeft ervoor gezorgd dat de olieprijs wereldwijd flink zijn gezakt. De benzineprijs in Nederland daalde met zo'n 15 procent, van gemiddeld 1,63 euro per liter in week 10 naar 1,47 euro in week 14. Zoals altijd is er een klein prijsverschil tussen de prijzen van bemande en onbemande tankstations. Bij bemande tankstations zakte de prijs van 1,65 naar 1,50 euro; bij onbemande tankstations was er sprake van een daling van 1,59 naar 1,44 euro. Zelfs bij deze lage prijzen wordt er nog geconcentreerd.

Deze sterkste prijsdaling in jaren valt samen met de maatregelen die het kabinet nam tegen verspreiding van het coronavirus. Mensen werken thuis, toeristen blijven weg en het zakelijk verkeer is grotendeels stilgevallen.

Grootste daling lijkt achter de rug

Bijna alle provincies volgen hetzelfde beeld in de daling van het aantal transacties: de grootste daling is te zien in week 12. Dat is de week dat scholen en horeca dichtgingen en aanbevolen werd om zoveel mogelijk thuis te werken. Nederlanders hebben zich goed aan deze adviezen gehouden: in die week daalde het aantal transacties met gemiddeld 40,6 procent. Alleen Noord-Brabant wijkt af, omdat hier de corona-epidemie eerder piekte.

In week 11, nadat premier Rutte op zijn eerste persconferentie had geadviseerd om geen handen meer te schudden, bedroeg de transactiedaling in Brabant al 6,6 procent, terwijl het landelijke gemiddelde nog op 9,4 procent lag. Zuid-Holland liet in week 14 nog als enige



provincie een daling zien van 5 procent van het aantal tankbeurten. Wellicht doordat in die provincie het aantal ziekenhuisopnames toen sterk toenam.

Verschuiving naar onbemand

Automobilisten lijken bovendien voorzichtiger geworden. Dat blijkt uit het feit dat het aantal transacties bij bemande tankstations 10 procent harder is gedaald dan bij onbemande tankstations. Roozeman: "Het lijkt erop dat onbemande tankstations nu relatief vaker worden gebruikt om contact met anderen te vermijden. Ook kan de lagere prijs bij onbemande tankstations een rol spelen. Het is bij vrijwel alle tankstations een stuk rustiger dan gewoonlijk, waardoor het makkelijk is om de 1,5 meter afstand te houden. En bemand of onbemand: het wordt aangeraden om na het verlaten van het tankstation je handen te wassen of desinfecteren."

Tankstations hebben uitgebreide voorzorgsmaatregelen genomen tegen verspreiding van het coronavirus. Zo worden oppervlakken als deurklinken, balie en pinapparaat vaker ontsmet. Er zijn (vooral bij bemande tankstations) plastic handschoentjes voor het tanken. Er mogen niet te veel mensen tegelijk binnen zijn. Signalering op de vloer laat klanten 1,5 meter afstand houden. Het raam bij de kassa's blijft gesloten. En klanten wordt gevraagd met pas of contactloos te betalen.

Onder druk

De omzet van tankstations staat al langer onder druk. Door de coronacrisis komt deze trend (tijdelijk) in een stroomversnelling. Ook al omdat het horecagedeelte bij alle bemande tankstations moest sluiten vanwege de RIVM-richtlijnen. Zoals in elke crisis worden ook hier creatieve oplossingen bedacht. Als vitale sector moeten

tankstations open blijven. Er moet immers brandstof geleverd worden. Ook het winkelgedeelte van bemande tankstations blijft open. Voorverpakt eten en drinken wordt dus nog gewoon verkocht. Ook bezorging van maaltijden door tankstations is in opkomst.

**'TANKSTATIONS
HEBBEN UITGEBREIDE
VOORZORGSMATREGELEN
GENOMEN TEGEN
VERSPREIDING VAN HET
CORONAVIRUS.'**

AMBASSADEUR WORDEN BIJ ONS IETS VOOR JOU?

Op donderdag 13 februari 2020 heeft de ambassadeursbijeenkomst plaatsgevonden op het hoofdkantoor van LBV in Rotterdam. Deze bijeenkomst draaide om met en van elkaar te leren, negatieve maar ook positieve ervaringen te delen, en ook elkaar inspireren én motiveren. Door het maken van een moodboard hebben de ambassadeurs laten zien hoe zij iemand kunnen motiveren om lid te worden bij LBV.

In verband met de toename van ons ledenaantal en het participeren in cao's in de meest uiteenlopende sectoren, heeft LBV continu behoefte aan meer ambassadeurs. Leden van LBV die in staat zijn om binnen de sector waarin zij werkzaam zijn, namens LBV leden en niet-leden bij te staan in een verscheidenheid van situaties. Ambassadeurs staan in direct contact met het bestuur van LBV.

**'WIL JIJ IETS BETEKENEN
VOOR DE WERKNEMERS BINNEN
JOUW BEDRIJF OF SECTOR?
DAN IS LBV OP ZOEK NAAR JOU!'**

Als ambassadeur van LBV word je het klankbord van één van onze cao-onderhandelaars. Je weet als geen ander hoe het er op de werkvloer aan toegaat en wat er eventueel verbeterd of juist in stand gehouden dient te worden. Als ambassadeur heb je een sterke persoonlijkheid en geef je graag je mening over zaken die spelen op de werkvloer.

Een ambassadeur heeft tot taak in de sector, de onderneming of de werkplek waarin hij of zij werkzaam is op te treden namens LBV. Dit optreden kan bestaan uit: adviseren, informeren en begeleiden van werknemers. Het deelnemen aan verschillende vormen van medezeggenschap, te weten: personeelsvertegenwoordiging, ondernemingsraad en medezeggenschapsraad.

Een ambassadeur manifesteert en profileert zich op de werkplek namens LBV en heeft contact met het daarvoor verantwoordelijke bestuurslid van LBV. Hierdoor ontstaat er een gedegen informatie-uitwisseling tussen een ambassadeur en LBV over de sector en de onderneming waarin de ambassadeur werkzaam is. Nog een groot bijkomend voordeel is dat een ambassadeur, na gebleken geschiktheid, meegenomen kan worden in het onderhandelingsproces!

Wat verwacht LBV van haar ambassadeurs?

1. Actief social media posts delen
2. Naamsbekendheid van LBV vergroten
3. Leden werven

Krijgt de ambassadeur ook iets?

1. Status
2. Scholing
3. Relatiegeschenken
4. Reis- en verblijfkostenvergoeding
5. Organisatieverlof (zie cao), aanspraak op minimaal drie tot maximaal acht dagen met behoud van loon per kalenderjaar



KORT SAMENGEVAT

- ☒ Een ambassadeur is een lid van LBV die LBV vertegenwoordigt en als zodanig wordt voorgedragen door het bestuur en is benoemd door de ALV.
- ☒ Een ambassadeur is binnen de onderneming waar hij of zij werkzaam is het directe aanspreekpunt voor LBV én voor zijn of haar collega's.
- ☒ Een ambassadeur is een lid die constructief en inhoudelijk meedenkt met LBV over het in zijn of haar cao overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden.
- ☒ Een ambassadeur bewaakt de representativiteit van LBV binnen de onderneming waar hij of zij werkzaam is en onderneemt actie om de representativiteit op peil te houden.
- ☒ Een ambassadeur kent immers als geen ander de beste momenten om collega's aan te spreken om lid van LBV te worden. Met elk nieuw lid wordt het draagvlak voor LBV groter en staan we sterker!

Ben je enthousiast en heb je het idee dat dit iets voor jou is?
Dan horen we je graag telefonisch via 088-2663000
of door een e-mailbericht te sturen aan cao@lbv.nl.

Op de ambassadeursbijeenkomst van 13 februari maakten de ambassadeurs een moodboard.

SCHADE- VERGOEDING SCHILDERS- ZIEKTE

Werknemers die lijden aan het Organo Psycho Syndroom (OPS, beter bekend als schildersziekte) kunnen een aanvraag indienen voor een eenmalige financiële tegemoetkoming. De regeling is op 1 maart 2020 ingegaan. De slachtoffers werkten met oplosmiddelen die beschadigingen aan het centraal zenuwstelsel veroorzaken.

Het gaat ongeveer om 450 mensen bij wie de diagnose is gesteld. Dat zijn drukkers, autospuiters, stoffeerdere en schilders. De slachtoffers kregen de beroepsziekte door een te hoge blootstelling aan vluchtige organische oplosmiddelen. Symptomen van OPS zijn concentratieproblemen, zware hoofdpijn, vermoeidheid

en depressies. Ondanks de naam "schildersziekte" is deze niet helemaal terecht, er zijn immers een gering aantal schilders onder het totaal aantal slachtoffers.

Sinds begin deze eeuw mag er in veel sectoren, waaronder de schildersector, niet meer met de omstreden oplosmiddelen worden gewerkt. Oplosmiddelarme en oplosmiddelvrije producten dienen als alternatief. Een probleem voor de slachtoffers was dat de werkgevers weigerde te betalen of niet meer te achterhalen waren. De Tweede Kamer besloot daarom eind 2018 dat de overheid opdraait voor de kosten van de regeling. Dat is nu bevestigd. De eenmalige schadevergoeding komt neer op zo'n 20.000 euro per slachtoffer.

WETTELIJK MINIMUMLOON PER 1 JULI 2020

Per 1 juli 2020 stijgt het bruto minimumloon met 1,6 procent. Ieder jaar wordt op 1 januari en 1 juli het wettelijk minimumloon aangepast aan de ontwikkeling van de cao-lonen.

De minimumloonbedragen per 1 juli 2020 zijn als volgt vastgesteld:

Leeftijd	Percentage	Maand	Week	Dag
21 jaar >	100,00	1.680,00	387,70	77,54
20 jaar	80,00	1.344,00	310,15	62,03
19 jaar	60,00	1.008,00	232,60	46,52
18 jaar	50,00	840,00	193,85	38,77
17 jaar	39,50	636,60	153,15	30,63
16 jaar	34,50	579,60	133,75	26,75
15 jaar	30,00	504,00	116,30	23,26

Het minimum(jeugd)loon is naar evenredigheid lager wanneer de werknemer een kortere arbeidstijd is overeengekomen dan de normale arbeidsduur. Dit is bijvoorbeeld het geval bij deeltijdarbeid. Het afgeleid bruto minimumloon per uur, per 1 juli 2020 bij een gebruikelijke arbeidsduur van 36, 38 en 40 uur per week vind je in de volgende tabel:

Leeftijd	36 uur	38 uur	40 uur
21 jaar >	10,77	10,21	9,70
20 jaar	8,62	8,17	7,76
19 jaar	6,47	6,13	5,82
18 jaar	5,39	5,11	4,85
17 jaar	4,26	4,04	3,83
16 jaar	3,72	3,52	3,35
15 jaar	3,24	3,07	2,91

PARTICIPATIEWET VOLDOET NIET!

De Participatiewet uit 2015 voldoet niet aan de verwachtingen, zo blijkt uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau dat onlangs naar buiten kwam. Na de jeugdzorg is de Participatiewet opnieuw een grote mislukte klus die de overheid de afgelopen jaren bij de gemeenten op het bord heeft gelegd. Kansarme mensen met een uitkering worden nauwelijks aan een baan geholpen, hoewel dat nu juist de bedoeling was. Voor mensen die in de bijstand zitten is er amper verschil. Jonggehandicapten die kunnen werken komen vaker aan een baan, maar hun inkomen gaat erop achteruit. Ook daalde de kans op werk voor mensen die geen recht meer hebben op de sociale werkvoorziening.

Het doel van de Participatiewet is verder weg dan ooit

De tegenvallende resultaten zijn onder meer te wijten aan opstartproblemen bij de gemeenten, die er taken bij kregen. Verder worden gemeenten geprikkeld om hun inspanningen te richten op de kansrijkste groepen en die aan een baan te helpen. Want als zij op uitkeringen besparen, mogen ze het restant houden en vrij besteden. Tenslotte blijken aannames in de wet niet te kloppen met de praktijk. Zo is niet iedereen in staat om te werken. In de Participatiewet werden de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) bij elkaar gevoegd. Gedacht werd dat het er zo eenvoudiger op zou worden. Maar dat blijkt nu een illusie.

Een meerderheid van de werkgevers blijkt bovendien niet op de hoogte van de regels en middelen om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, zoals subsidies of een proefplaatsing. Een derde van alle werkgevers heeft weliswaar mensen uit de doelgroep in dienst, maar deze

groep is sinds de invoering van de Participatiewet niet gegroeid. De Participatiewet had het voor werkgevers overzichtelijker en gemakkelijker moeten maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Daarmee verdwenen de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Maar het tegendeel is waar. De overgang naar één wet heeft het zeker niet eenvoudiger gemaakt en ook wordt een deel van de beoogde mensen niet bereikt, hoewel dat allemaal wel was verwacht.

Een beschaafd land hoort zijn zwakste burgers niet in de kou te laten staan

Het overbrengen van meer taken naar gemeenten was niet alleen maar bedoeld om regelingen dichterbij de burgers te brengen, maar was ook een ordinaire bezuiniging van destijds 1,7 miljard euro, geld dat niet aan de doelgroep kan worden besteed. Veel mensen die vroeger hun dag nuttig konden besteden in de sociale werkvoorziening zitten nu thuis.

Enkele politieke partijen en maatschappelijke organisaties als vakbond LBV willen de sociale werkvoorziening terug zodat mensen met een te grote afstand tot de arbeidsmarkt en/of een beschutte werkomgeving nodig hebben, toch aan het werk kunnen. Politiek en samenleving zijn verdeeld over de vraag hoe het nu verder moet met de Participatiewet. Zeker is wel dat er iets moet gebeuren omdat te veel zwakkeren in de samenleving de dupe zijn van de uitermate slechte uitvoering. Meer geld is niet altijd een oplossing maar in dit geval zouden veel gemeenten gebaat zijn bij meer financiële armslag. Een beschaafd land met een chronisch begrotingsoverschot hoort zijn zwakste burgers immers niet in de kou te laten staan.

KORT

VAKBONDS NIEUWS

In de nieuwe cao voor de bierbrouwerijen van Heineken ontvangen de 2.500 werknemers zowel in 2020 als in 2021 een loonsverhoging van 3,75 procent. Ook is een regeling (voor zware beroepen) overeengekomen waardoor oudere werknemers minder uren kunnen werken zonder al te veel loon in te leveren. De cao voor Heineken geldt ook voor frisdrankfabriek Vrumona en bierbrouwerij Brand.

Werkgevers in de Technische Groothandel (WTG) hebben een akkoord bereikt over een CAO Technische Groothandel. De cao heeft (met terugwerkende kracht) een looptijd van 1 januari 2019 tot 30 september 2022 (45 maanden). De 40.000 werknemers in de Technische Groothandel ontvangen in die periode een loonsverhoging van in totaal 11 procent.

LBV heeft een akkoord bereikt in de sector Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen (FSGIL). De cao heeft een looptijd van 1 juli 2019 tot 30 juni 2020 (12 maanden). Voor de werknemer met een bruto maandsalaris lager dan 2.700 euro is met ingang van 1 februari 2020 (met terugwerkende kracht) een salaris(schaal)verhoging van 2,8 procent overeengekomen. Er is ook een generatiepact afgesproken. De werknemer die de leeftijd heeft bereikt van één jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, kan tegen 90 procent van zijn salaris en 100 procent pensioenopbouw voor 80 procent van de overeengekomen arbeidsduur gaan werken.

KPN heeft met de vakbonden een akkoord bereikt over een nieuwe cao. De overeengekomen salarisverhoging bedraagt 2,5 procent met ingang van 1 juli 2020 en 3 procent met ingang van 1 juli 2021. De cao heeft een looptijd van 2 jaar. Met ingang van 1 januari 2020 krijgt iedereen een extra vakantiedag. De individuele loonsverhoging in het kader van het prestatie management is in 2020 nog van toepassing. In 2021 komt dit beoordelingssysteem te vervallen en gaat een aparte verhogingstabel gelden.

Chemieconcern DSM heeft met de vakbonden een onderhandelingsakkoord bereikt over een nieuwe cao. Werknemers gaan er in twee jaar tijd gemiddeld 8 procent in loon op vooruit én er komt een minimum uurloon van 14 euro bij DSM.

Er is een nieuwe cao overeengekomen voor de 100.000 werknemers in de sector (Maatschappelijke) Kinderopvang. De CAO Kinderopvang heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021. De loonsverhoging bedraagt 3 procent structureel met ingang van 1 juli 2020. Naast deze loonsverhoging wordt in juli 2020 een eenmalige uitkering van 3 procent uitbetaald om de periode van 1 januari 2020 tot 1 juli 2020 te compenseren. Met ingang van 1 januari 2021 worden de lonen structureel verhoogd met 12 euro bruto (overeenkomend met 0,5 procent).

ARBEIDSOVEREENKOMST BEPAALE TIJD & TRANSITIEVERGOEDING

Het doel van de WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans) is onder andere flexibele arbeidsovereenkomsten minder flexibel te maken. Met een flexibele arbeidsovereenkomst worden onder meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedoeld. Het minder flexibiliseren betekent dat niet alleen ontslagen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd recht hebben op een transitievergoeding, maar ook werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Kortom: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben bij niet verlengen van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding. De hoogte van de transitievergoeding is een derde deel van het maandloon per volledig gewerkt dienstjaar. Ook de berekening van de transitievergoeding is bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dezelfde als de berekening van de transitievergoeding bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Hoe hoog is de transitievergoeding in 2020?

De transitievergoeding wordt berekend door het maandloon en de duur van de arbeidsovereenkomst. De hoogte van de transitievergoeding is een derde deel van het maandloon per volledig gewerkt dienstjaar. Dit is de transitievergoeding met ingang van 1 januari 2020 en geldt bij ontslag via de kantonrechter en UWV. Tot en met 31 december 2019 was de transitievergoeding hoger. Deze oude, hogere transitievergoeding wordt nog steeds gebruikt bij ontslag krachtens een vaststellingsovereenkomst. De transitievergoeding bedraagt in 2020 maximaal 83.000 euro of het jaarsalaris als deze hoger is dan 83.000 euro.

De transitievergoeding wordt per dag als volgt opgebouwd. U heeft recht op een derde deel van maandloon per gewerkt jaar. Daarbovenop wordt voor elke dag, week, maand bovenop het hele dienstjaar de transitievergoeding naar rato als volgt berekend:

1. per volledig gewerkt dienstjaar bedraagt de transitievergoeding een derde deel van het maandloon;
2. voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst (korter dan 1 jaar), wordt de transitievergoeding naar rato berekend.



Wie heeft recht op een transitievergoeding?

Je ontvangt een transitievergoeding als jouw dienstbetrekking eindigt door ontslag na toestemming van het UWV of door de kantonrechter. Ook is de transitievergoeding beschikbaar als een tijdelijk contract eindigt en de werkgever niet verlengt. Verder heb je recht op de vergoeding als je zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever.

Transitievergoeding tijdig ontvangen

Je dient de transitievergoeding binnen één maand na afloop van de dienstbetrekking te ontvangen. Een vlotte uitkering is noodzakelijk, omdat de mogelijkheid om de kantonrechter te laten beslissen over een geschil over de transitievergoeding, binnen drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst vervalst. Indien de werkgever de transitievergoeding niet tijdig betaalt, is hij de wettelijke rente ad. 2 procent verschuldigd. Je hebt drie maanden de tijd om een verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter om jouw transitievergoeding op te eisen, mocht jouw werkgever niet willen of kunnen betalen.

Transitievergoeding niet ontvangen?

Denk je recht te hebben op een transitievergoeding, maar weigert jouw werkgever te betalen?

Vraag rechtstreeks advies aan onze juristen via 088 – 266 3000.

NACHTARBEID ONDERMIJNT DE GEZONDHEID



In Nederland wordt regelmatig tijdens nacht, arbeid verricht. In totaal gaat het om zo'n 16 procent van de beroepsbevolking. Uit de literatuur en allerlei onderzoeken komen signalen dat het verrichten van (langdurige) nachtarbeid kan leiden tot serieuze gezondheidsklachten op de korte én de lange termijn. Er wordt gedacht dat dit vooral komt door het beïnvloeden van het biologische dag- en nachtritme. Hierdoor kunnen lichaamsprocessen, waarvan de cyclus 24 uur duurt, flink verstoord raken.

Preventieve maatregelen

Er zijn verschillende preventieve maatregelen (interventies) die gezondheidsklachten als gevolg van nachtarbeid beogen te verminderen. Grofweg zijn deze onder te verdelen in vier categorieën:

1. aanpassingen van het ploegdienstrooster;
2. beïnvloeden van de lichtblootstelling;
3. veranderen van gedrag en leefstijl;
4. (laten) innemen van (genees)middelen.

Binnen deze categorieën zijn allerlei interventies toegepast en onderzocht. Zo zijn er interventies waarbij het ploegdienstrooster van een achterwaarts naar een voorwaarts roterend systeem werd gedraaid, of juist andersom. Er waren dienstroosters die snellere of juist tragere cycli doorliepen. Ook een combinatie van richting en snelheid kwam voor. Bij het beïnvloeden van de lichtblootstelling zijn lichtbronnen gebruikt van verschillende sterkte en kleurtemperatuur, soms in combinatie met het dragen van getinte brillen om licht van een bepaalde golflengte tegen te houden.

Ook het tijdstip en de duur van de lichtinterventies verschilden. Onder het veranderen van het gedrag en leefstijl zijn verschillende maatregelen beschreven, maar het meest onderzocht is de introductie van een

korte slaap tijdens de nachtdienst. In sommige situaties werd die korte slaap in de eerste helft van de nachtdienst gehouden, in andere studies in de tweede helft. Tot slot kunnen er (genees)middelen worden ingenomen met elk een verschillend doel.

De effecten van de interventies

De preventieve maatregelen die zijn beschreven richten zich uitsluitend op het beperken van effecten die op korte termijn optreden. Het gaat daarbij om effecten op:

1. alertheid en slaperigheid;
2. slaapkwaliteit;
3. vermoeidheid;
4. factoren die verbonden zijn met het biologische dag- en nachtritme (aanmaak van hormonen en de lichaamstemperatuur);
5. bloeddruk en cholesterol;
6. gedrag en (sociaal) welzijn.

Aanpassingen van het ploegdienstrooster

Aanpassingen van het ploegdienstrooster leiden in veel gevallen tot een hogere alertheid en verminderde slaperigheid tijdens de nachtdienst en betere slaapkwaliteit na de dienst. Er zijn echter ook enkele studies waarin deze effecten niet zijn waargenomen. In de meeste studies lijkt een voorwaarts roterend rooster

een gunstig effect te hebben op alertheid en slaperigheid, maar dit wordt niet in alle studies bevestigd. Het is daarom niet met zekerheid te zeggen hoe het dienstrooster optimaal vormgegeven moet worden om gezondheidsklachten te voorkomen of te beperken.

Toch zal in de praktijk een keuze voor een type dienstrooster gemaakt moeten worden als er tijdens de nacht structureel werkzaamheden worden verricht. Hoewel de wetenschappelijke onderbouwing aan kwaliteit te wensen overlaat, lijkt het derhalve alsof een voorwaarts roterend rooster de slaapkwaliteit en alertheid slechts in beperkte mate zullen verstoren.

Beïnvloeden van de lichtblootstelling

In een aantal onderzoeken leidde een lichtinterventie tot een hogere alertheid, minder slaperigheid en betere slaapkwaliteit. Door de grote heterogeniteit in uitvoering van de interventies is het niet mogelijk aan te geven wat de meest effectieve lichtinterventie is. Bovendien is het niet ondenkbaar dat het dragen van getinte brillen zal leiden tot extra veiligheidsrisico's. Daarover is echter geen onderzoek beschikbaar. Het is verder mogelijk dat een extra lichtblootstelling tijdens de nachtdienst de verstoring van het biologische dag- en nachtritme kan versterken. Wat de gevolgen daarvan zijn op de langere termijn is onbekend.

Veranderen van gedrag: introduceren van een korte slaap

Over het algemeen neemt door het introduceren van een korte slaap tijdens de nachtdienst de alertheid toe en de vermoeidheid af. Wel is waargenomen dat bij het weer oppakken van het werk, direct na de korte slaap, de werknemers even een (tijdelijke) dip in functioneren ervoeren. Het is verder onduidelijk of het houden van een korte slaap tijdens de dienst effect heeft op de slaapkwaliteit na de dienst. Deze interventie kan op zich effectief zijn bij het verhogen van de alertheid of het verminderen van de vermoeidheid tijdens de nachtdienst. Of deze effecten ook op langere termijn blijvend zijn is nog niet te zeggen.

(Laten) innemen van (genees)middelen

Het gebruik van een hormoon leidde tot wisselende uitkomsten wat de slaapkwaliteit betreft en het had geen effect op de alertheid en slaperigheid. Wellicht dat verschillen in de doseringen en het tijdstip van inname van invloed zijn geweest op de uitkomsten, maar dit is niet uit het beschikbare onderzoek af te leiden.

'AANPASSINGEN VAN HET PLOEGENDIENSTROOSTER LEIDEN IN VEEL GEVALLEN TOT EEN HOGERE ALERTHEID EN VERMINDERDE SLAPERIGHEID TIJDENS DE NACHTDIENST EN BETERE SLAAPKWALITEIT NA DE DIENST.'

Vooralsnog is er geen bewijs dat een hormoon een preventieve werking heeft waarmee de nadelige effecten van nachtarbeid worden voorkomen.

Het gebruik van zowel slaapstimulerende als alertheid verhogende geneesmiddelen is alleen getest op werknemers met een aan nachtarbeid gerelateerde slaapstoornis. Deze middelen werkten waarvoor ze bedoeld zijn. Het is echter niet bekend of de geneesmiddelen ook preventief werken waarmee slaapstoornissen bij gezonde werknemers worden voorkomen. Bovendien zijn bijwerkingen en contra indicaties bekend. Het gebruik van cafeïne om de alertheid te verhogen is slechts beperkt onderzocht in simulatiestudies met vrijwilligers. Hoewel deze resultaten positief zijn, is er onvoldoende bewijskracht om hierover aanbevelingen te kunnen doen.

Aanbevelingen

Om gezondheidsklachten door nachtdiensten te voorkomen, is het aan te raden nachtarbeid zoveel mogelijk te beperken. Dit is in lijn met de arbeidshygiënische strategie om in de eerste plaats de oorzaken van gezondheidsklachten weg te nemen. Voor zover er toch nachtarbeid moet worden verricht kan worden geconcludeerd dat voorwaarts roterende roosters de minste klachten op de alertheid en slaapkwaliteit veroorzaken. Daarnaast zou het introduceren van een korte slaap tijdens de nachtdienst de slaperigheid tijdens de dienst kunnen verminderen. Ten aanzien van het aanpassen van de lichtblootstelling en het (laten) innemen van (genees)middelen past enige terughoudendheid.

Voor wat betreft het voorkomen van klachten op de langere termijn is nog veel onduidelijkheid. Van de genoemde interventies is niet bekend of deze ook op langere termijn effectief zijn. Evenmin is duidelijk of het voorkomen of verminderen van klachten als slaperigheid, slaapkwaliteit en vermoeidheid op korte termijn, ook de lange-termijn effecten kunnen verminderen.

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!

Hee psssssssssst. 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.