

# WERKvloER



*Cao-subsidie  
Praktijkleren*

## In dit nummer:

**2** Wet Arbeidsmarkt  
in balans (WAB)

**4** Cao-subsidie  
Praktijkleren



**6** Zo zit het  
met je pensioen



**7** Oh zit dat zo?  
Arbocatalogus geluid

**8** Pensioen  
Jonge frisse blik

# Nieuwe wet moet arbeids

**Werkgevers kunnen in de toekomst minder gemakkelijk oproepkrachten aanstellen, flexcontracten worden duurder en het wordt gemakkelijker om werknemers te ontslaan. Dit zijn enkele maatregelen waarmee de regering het verschil tussen werknemers met vaste en flexibele contracten wil verminderen. Ze staan in een breed pakket maatregelen die tezamen de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) vormen. De Tweede Kamer heeft deze wet op 5 februari van dit jaar aangenomen.**

**D**e wetgeving die rechten en plichten voor werkgevers en werknemers op de arbeidsmarkt regelde, voldoet al geruime tijd niet meer aan de eisen die de huidige samenleving daaraan stelt. Werkgevers vinden onder meer dat het gemakkelijker moest worden om werknemers te ontslaan. Maatschappelijke organisaties en werknemers maken bezwaar tegen de steeds verdergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt en willen meer bescherming van onder meer oproepkrachten en zzp'ers. Zeventig procent van het groeiend aantal flexwerkers heeft liever een vaste baan.

## Weinig enthousiasme over nieuwe wet

### Maatregelen

De nieuwe wet moet de arbeidsmarkt soepeler laten verlopen. Hieronder staat een aantal maatregelen uit de WAB.

- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Nu moet de werkgever aan een van de acht ontslaggronden volledig voldoen. Deze nieuwe negende grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.
- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd.
- De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten

beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving.

- Verlenging van de proeftijd voor vaste contracten van twee naar vijf maanden.
- De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd. Nu is het mogelijk om aansluitend drie contracten in twee jaar te aan te gaan. Dit wordt drie jaar.
- Ook wordt het mogelijk om de pauze tussen een keten tijdelijke contracten per cao te verkorten van zes naar drie maanden als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan.
- Daarnaast komt er een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte.
- Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever, met uitzondering van pensioen waar een eigen regeling voor geldt. De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd.
- Er worden maatregelen genomen om verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen. Zo moet een werknemer minstens vier dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk wordt afgezegd. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot een dag.
- De ww-premie wordt voor werkgevers voordeliger als ze een werknemer een vaste baan aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de ww-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is.

De Eerste Kamer besprak de wet eind mei en toen lag deze uitgave van Werkvloer al bij de drukker.

Werkgevers en vakbonden reageren afwijzend op de nieuwe wet.

# markt soepeler maken



links Stefan van der Linden en rechts Wietze Kampen

## Werkgevers

Stefan van der Linden, hoofd personeel en organisatie van CZAV, Agrimarkt BV en Agriant BV, zet vraagtekens bij het tempo waarin de nieuwe wet is doorgevoerd en hij vraagt zich af welk probleem ermee wordt opgelost.

“Het is een probleem van de BV Nederland dat in onze sector veel minder speelt. We hebben veel minder contracten voor bepaalde tijd dan elders, maar we krijgen wel te maken met een aantal effecten van deze wet. De kosten voor flexibele inhuur gaan stijgen, via welke constructie dan ook. Het is nog niet duidelijk wat dat gaat opleveren en wat het gaat kosten. Kunnen bedrijven hun flexibele schil nog wel houden? Onze sector heeft een koppeling met de agrarische sector die te maken heeft met seizoenen met veel en minder afzet. Met alleen vaste medewerkers red je dat niet, daar heb je tijdelijke mensen bij nodig. Het is voor werkgevers nog een punt hoe ze dat moeten organiseren. Moet je in de factor arbeid nog de oplossing zoeken of juist andere oplossingen in de sfeer van mechanisering en automatisering? Positief is dat de cumulatiegrond extra ruimte geeft om tot een ontslag te komen. Er zullen altijd situaties zijn waarin een werkgever en werknemer geen gezamenlijke toekomst meer hebben en dan moet er een mogelijkheid zijn om afscheid te nemen. Deze toevoeging is mooi, maar de andere maatregelen in de wet wegen daar niet tegenop.”

## Vakbond

Wietze Kampen van de CNV is verre van enthousiast over de wet en vraagt zich af of deze niet te snel is ingevoerd. “We hebben deze wet liever niet, een aantal zaken is hierin niet goed geregeld. Het ontslaan van werknemers is een stuk gemakkelijker geworden. Bij de oude wet moesten werkgevers door dossiervorming via duidelijke regelgeving aantonen

waarom ze van een werknemer af wilden. Nu mag van elke ontslaggrond een beetje worden gebruikt en daardoor wordt ontslag veel gemakkelijker. Wat betreft bescherming gaan de werknemers er dus op achteruit. Verder willen we wetgeving om flexwerkers, zzp'ers en vaste krachten niet met elkaar op arbeidsvoorwaarden te laten concurreren. Het is te gemakkelijk om flexkrachten in een payroll-constructie te duwen en dat onrecht wordt door de nieuwe wet niet wegge-

nomen. Verder zou meer moeten worden gekeken naar de arbeidsvoorwaarden van zzp'ers. Ze zouden pensioen moeten opbouwen. Als je dat niet doet, hebben ze een financieel voordeel en daardoor een betere concurrentiepositie ten opzichte van werknemers op korte termijn, maar een probleem als ze oud worden, dat op de samenleving wordt afgewend. Hetzelfde geldt voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Je zou dat goed moeten regelen, op zo'n manier dat werknemers geen concurrenten van elkaar worden. Maar dit

## Langere proeftijd voor vaste contracten

probleem lost deze wet niet op. Flexkrachten en zzp'ers zouden dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten krijgen als vaste medewerkers. We proberen dat in de cao te repareren, maar er is betere wetgeving voor nodig om de te grote ongelijkheid te laten verdwijnen. Ook de lagere transitievergoeding bij langere dienstverbanden is de zoveelste verlaging op rij en mij een doorn in het oog. Verlenging van de proeftijd naar vijf maanden is volstrekt onnodig en levert voor de werknemer onnodige onzekerheid op.”

## Meer informatie:

[www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/plannen-kabinet-voor-meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/plannen-kabinet-voor-meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk)

# CAO-subsidies

**Werkgevers kunnen subsidie aanvragen om werknemers te begeleiden die via een leerwerkplaats een opleiding volgen.**

## Subsidieregeling

### Wie?

Frans Demarteau

### Waar?

Helicon opleidingen

### Functie:

Accountmanager

### Wat houdt deze subsidieregeling in?

“Werkgevers kunnen subsidie aanvragen bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland om werknemers te begeleiden die via een leerwerkplaats een opleiding volgen. De deelnemer gaat een dag per week naar school en werkt de overige vier dagen. In de diervoederbranche gaat het vooral om opleidingen voor allround operator. Het is een interessante regeling waarmee de kosten voor de begeleiding van een werknemer worden verlicht.”

### Wat hebben de lezers van *Werkvloer* eraan?

“Je ziet dat mensen op latere leeftijd overstappen naar de diervoederindustrie. Ze hebben allerlei kwalificaties, maar niet voldoende voor deze industrie. Wij bieden een verkorte opleiding van anderhalf jaar aan. Het MBO duurt drie jaar, maar wij kunnen dat inkorten, omdat de deelnemers ervaring hebben in andere sectoren. Onze doelgroep bestaat vooral uit 30- tot 40-jarigen. De deelnemers zijn beter toegerust voor de arbeidsmarkt en de werkgevers krijgen beter personeel. De regeling is populair, het beschikbare bedrag gaat ieder jaar op. Het is een geschikte regeling voor mensen die liever met hun handen werken en toch een opleiding willen volgen.”

### Aan welke voorwaarden moet je voldoen?

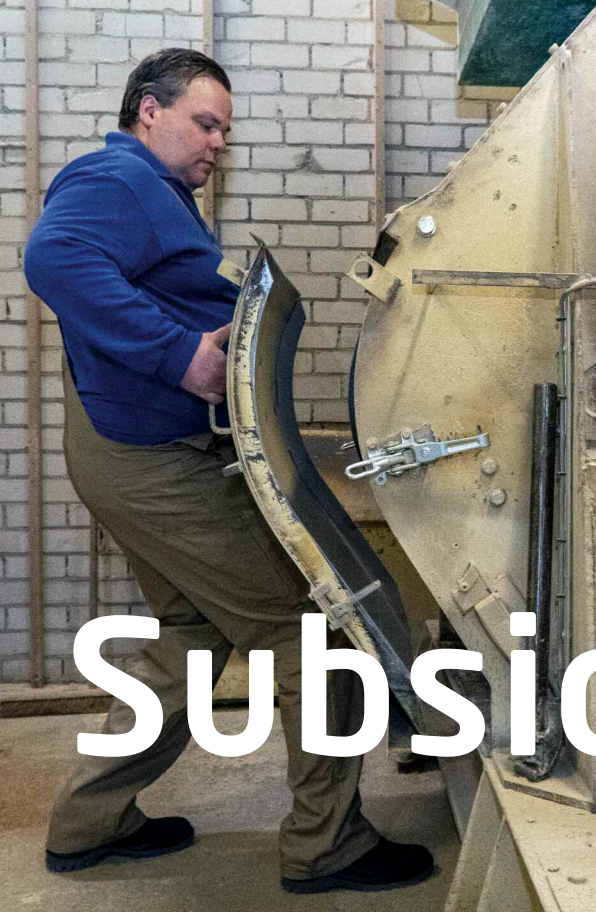
“Je moet een opleiding volgen die tot een diploma leidt en je moet tenminste 610 uur in de onderneming werken. Het bedrijf waar je werkt, moet een leerwerkplaats aanbieden. De werkgever vraagt de subsidie achteraf aan en moet kunnen aantonen dat de deelnemers ook echt zijn begeleid. Op de website van de rijksdienst staan alle voorwaarden.”

### Hoe kan een werknemer meedoen?

“Je kunt dit bij je personeelschef aanvragen.”

### Meer informatie:

- [www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren](http://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren)
- [www.nevedi.nl/academy/cursusaanbod](http://www.nevedi.nl/academy/cursusaanbod) Onder de button allround operator in de diervoedersector staat meer informatie.





Frans Demarteau



vlnr: Rob Regoort, Tim Hoornweg en Menno Willemsen

# praktijkleren



# Zo zit het met je pensioen bij Molenaarspensioenfonds

Je bouwt pensioen op bij het Molenaarspensioenfonds. Je krijgt ieder jaar van ons een pensioenoverzicht, het UPO. Daarop zie je hoe het staat met je pensioen. Rond de zomer valt het UPO weer in de brievenbus. Daarom beantwoorden we hier de vier meest gestelde vragen over pensioenen.

## Waar heb ik het UPO voor nodig?

In het UPO staat hoeveel pensioen er nu voor je is opgebouwd, maar ook hoeveel je nabestaanden krijgen als je komt te overlijden. Ook ziet je hoe hoog deze bedragen worden als je nog doorwerkt tot aan je pensioen. En wat er gebeurt met de pensioenopbouw als je arbeidsongeschikt wordt.

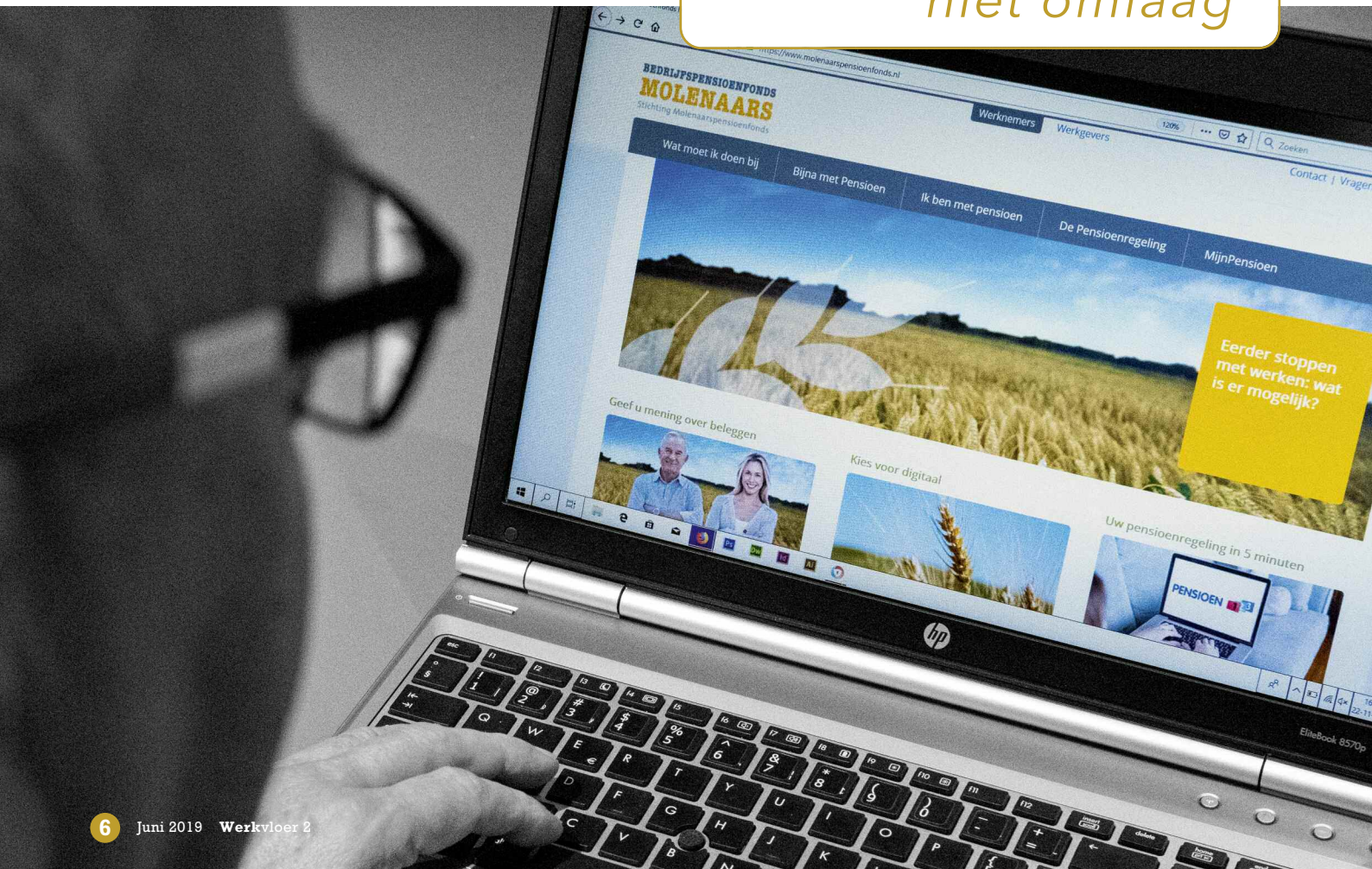
Doe je belastingaangifte? Dan heb je de 'Factor A' nodig, de pensioenaangroei. Dit bedrag laat zien hoeveel je bij je pensionering elk jaar meer ontvangt ten opzichte van het jaar daarvoor. Ook als je een huis gaat kopen, heb je het UPO nodig. Je hele financiële situatie wordt bekeken bij de hypotheekaanvraag. Neem dus je laatste UPO mee naar je hypotheekadviseur.

Je pensioen kan je ook online bekijken: op [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl). Daar log je veilig in met je DigiD. Al je pensioenbedragen van andere pensioenfondsen staan ook hier. Ook ziet je hier hoeveel AOW je krijgt van de overheid.

## Bouw ik alleen pensioen op voor mezelf of ook voor mijn partner?

Je bouwt voor jezelf zelf een ouderdompensioen op en voor je partner en kinderen een nabestaandenpensioen. Zij krijgen dit

*Pensioenen gaan niet omlaag*



als je overlijdt. Op de website [www.molenaarspensioenfonds.nl](http://www.molenaarspensioenfonds.nl) lees je wat er geregeld is, ook als je bijvoorbeeld samenwoont of gescheiden bent. Kijk bij 'Ik bouw pensioen op' en dan 'Wat moet ik doen bij...'

### In de media horen we dat de pensioenen misschien worden verlaagd. Hoe zit dat bij het Molenaarspensioenfonds?

Net als veel andere pensioenfonds heeft ons fonds last van de lage rente. Daardoor is er sinds eind 2015 een reservetekort. Zolang er een reservetekort is, moeten we ieder jaar met een herstelplan laten zien of we binnen tien jaar kunnen herstellen.

In het herstelplan staat wat we doen om de financiële

### Subsidie financiële pensioenscan

Je kunt via de Stichting Sociaal Fonds subsidie aanvragen om een onafhankelijke adviseur naar je pensioen te laten kijken. Je weet daarna precies wat je na je pensioen iedere maand binnenkrijgt. Je werkgever kan je daarover meer vertellen of kijk op [www.graanco.nl/subsidies/financiele-pensioenscan](http://www.graanco.nl/subsidies/financiele-pensioenscan)

situatie van ons pensioenfonds te verbeteren. De eerste maatregel is om de pensioenen de eerstkomende jaren niet te verhogen. Uiterlijk eind 2028 moet de beleidsdekkingsgraad weer hoog genoeg zijn. Het is volgens het herstelplan niet nodig om de pensioenen te verlagen.

Op de website [www.molenaarspensioenfonds.nl](http://www.molenaarspensioenfonds.nl) kun je altijd lezen hoe het ervoor staat. Als de pensioenen kunnen worden verhoogd of moeten worden verlaagd, krijg je daarover een brief.

### Wanneer kan ik met pensioen?

Je bouwt bij het Molenaarspensioenfonds pensioen op tot je 68 jaar wordt. Dan gaat je pensioen in. Maar je hoeft niet tot je 68e verjaardag door te werken. Je kunt zelf kiezen wanneer je met pensioen gaat. Dat kan eerder of later zijn. Je pensioen wordt dan omgerekend en wordt hoger of lager. Je kunt nog meer keuzes maken. Op de website [www.molenaarspensioenfonds.nl](http://www.molenaarspensioenfonds.nl) lees je er meer over.

Let op: je krijgt ook AOW van de overheid. De AOW-leeftijd is niet voor iedereen 68 jaar. Het kan dus zijn dat je eerder of later pensioen krijgt dan AOW. Wil je weten wanneer je AOW krijgt, kijk dan op [www.svb.nl](http://www.svb.nl).

*Het pensioenfonds krijgt je gegevens van je werkgever. De kans dat er iets niet klopt, is dus heel klein. Toch is het goed om je UPO te controleren. Klopt er iets niet of heb je een vraag? Neem dan contact op met Het Molenaarspensioenfonds (MPF) via 088-1198030.*



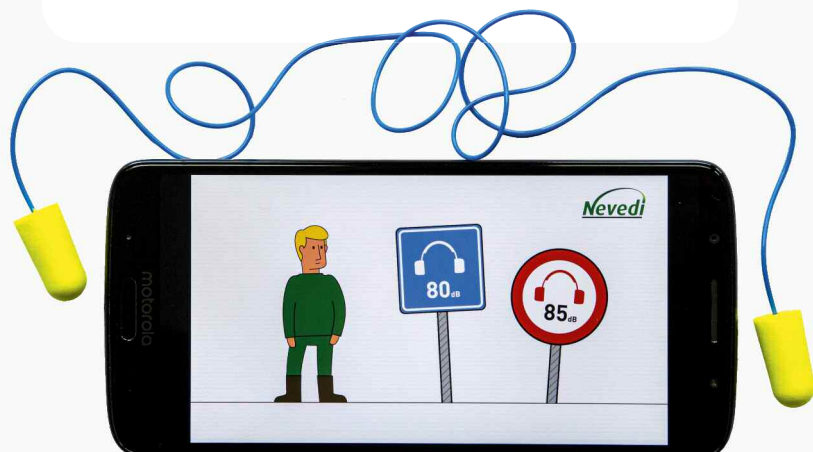
## Arbocatalogus: geluid

**T**e harde geluiden kunnen je gehoor aantasten en daarom is het noodzakelijk dat je daartegen beschermt. Je gehoor is beschadigd als je last hebt van een of meerdere van de volgende symptomen: je praat harder dan vroeger, je moet de tv of radio steeds harder zetten, je hoort geen hoge tonen of zachte geluiden meer, je hebt moeite met bellen en met praten in een rumoerige omgeving en je hoort soms fluit-, piep- of bromtonen.

Zover hoeft het niet te komen. Je werkgever moet maatregelen nemen om jou en je collega's hiertegen te beschermen. Bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat machines niet teveel lawaai produceren, op een andere manier te gaan werken, technische maatregelen te nemen en voor persoonlijke beschermingsmiddelen te zorgen.

Op [www.arbocatalogusgraan.nl](http://www.arbocatalogusgraan.nl) onder arbeidsrisico geluid vind je een animatiefilmpje met tips over werken in de herrie. Op dezelfde pagina staat meer achtergrondinformatie over wat werken in herrie met je gezondheid doet en welke maatregelen je werkgever en jij hiertegen kunnen nemen.

De Nevedi app is uitgebreid met drie filmpjes, de app is te vinden in de Google Play Store en in de Apple Store. De animatiefilmpjes voor de arbeidsrisico's Machineveiligheid, Explosieveiligheid en Besloten ruimtes zijn toegevoegd aan de app. Alle animatiefilmpjes zijn te vinden op de website Arbocatalogus Graan en op het Nevedi-tube kanaal, de mp4-bestanden van de filmpjes zijn op te vragen bij Nevedi via [speksnijder@agribusiness-service.nl](mailto:speksnijder@agribusiness-service.nl).



# Achtergrond

Je kunt bij de Nevedi Academy in het najaar twee cursussen volgen waarvoor je je nu al kunt opgeven. Het lijkt wat vroeg om je nu al aan te melden, maar ze waren de vorige keer snel volgeboekt, dus hoe eerder je je opgeeft hoe beter.

## Cursussen

### 1 Preventie-medewerker

Op 10 september kan je de cursus preventie-medewerker volgen. Deze is geschikt voor aankomende preventiemedewerkers en voor preventiemedewerkers die hun kennis willen opfrissen. De huidige Arbowet betreft werkgevers en werknemers bij gezondheid en veiligheid op de werkvloer, vooral om ziekte en verzuim te voorkomen. De preventiemedewerker heeft net als de bedrijfsarts een centrale rol in de Arbowet. Een preventiemedewerker zorgt voor goede werkomstandigheden en werkt aan een duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Bedrijven zijn verplicht om een preventiemedewerker in dienst te hebben.

Tijdens de cursus komen de Arbowet en de rol, taken en verantwoordelijkheden van de preventiemedewerker, risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), arbocatalogus graanbe- en verwerkende bedrijven en casuïstiek en opdrachten aan de orde.

De cursus kost 500 euro, leden van Nevedi betalen 400 euro. Dit is inclusief cursusmateriaal en arrangementskosten.

### 2 RI&E in een halve dag

Op 12 november ga je een ochtend aan de slag met de (verplichte) risico-inventarisatie en -evaluatie voor jouw bedrijf. Het is belangrijk om eens in de paar jaar de RI&E door te lopen en te kijken of je onderdelen moet aanpassen. Leden van Nevedi hebben via [www.nevedi.nl](http://www.nevedi.nl) toegang tot de branche-RI&E om het uitvoeren en actualiseren hiervan &E eenvoudiger en eenduidiger te maken, maar kunnen toch nog vragen hebben. Tijdens de cursus krijg je een korte inleiding op de RI&E en de Arbowet, een toelichting op het branche-RI&E-instrument en je bespreekt actuele wijzigingen hierin. Aan de hand van

voorbeeldsituaties en foto's leer je onderwerpen te beoordelen. Ook ga je aan de slag met een rapportage en een plan van aanpak.

De cursus is geschikt voor preventiemedewerkers en iedereen die geïnteresseerd is in Arbo, veiligheid, gezondheid en preventie in de diervoederbranche.

De cursus kost 400 euro, leden van Nevedi betalen 300 euro. Dit is inclusief cursusmateriaal en arrangementskosten.

Meld je snel aan

#### Meer informatie:

Op [www.nevedi.nl/academy/cursusaanbod](http://www.nevedi.nl/academy/cursusaanbod) vind je meer informatie. Je kunt ook contact opnemen met Agribusiness Service BV via telefoonnummer: 085 77 319 73 of [info@agribusiness-service.nl](mailto:info@agribusiness-service.nl). Je kunt je aanmelding via het aanmeldformulier sturen naar: [info@agribusiness-service.nl](mailto:info@agribusiness-service.nl).



Dirk Willemsen is preventie-medewerker bij AgruniekRijnvallei. Hij stond op de cover van *Werkvloer 4* uit 2017

## Colofon WERKVLOER

Werkvloer is een uitgave van de Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven. De Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven is eind 2011 opgericht door FNV, CNV Vakmensen, De Unie en Nevedi.

De Werkvloer wordt sinds 2003 uitgegeven en verschijnt vier keer per jaar. U kunt de Werkvloer digitaal ontvangen, stuur een e-mail naar de redactie van Werkvloer via: [info@graancao.nl](mailto:info@graancao.nl). De volgende editie zal dan digitaal verstuurd worden.

#### Redactie

De redactie bestaat uit Gijs Hompe, Wietze Kampen, Ton van Eijden, Ed van Benthem, Stefan van der Linden, Ton Paalman en Jeanette Speksnijder.

Suggesties en ideeën voor de Werkvloer kunt u per e-mail sturen naar: [info@graancao.nl](mailto:info@graancao.nl) of via telefoonnummer: 085 773 19 73. Ook voor vragen kunt u contact opnemen met de redactie van de Werkvloer.



Gijs Hompe, FNV,  
0495 43 31 88, [gijs.hompe@fnv.nl](mailto:gijs.hompe@fnv.nl)



Wietze Kampen, CNV Vakmensen,  
030 751 15 70, [w.kampen@cnvvakmensen.nl](mailto:w.kampen@cnvvakmensen.nl)



Ton van Eijden, De Unie,  
034 585 18 51, [ton.vaneijden@unie.nl](mailto:ton.vaneijden@unie.nl)



Ton Paalman, Nevedi,  
085 773 19 77, [paalman@nevedi.nl](mailto:paalman@nevedi.nl)



AGRIBUSINESS  
SERVICE

Jeanette Speksnijder, Agribusiness Service BV  
085 773 19 73, [speksnijder@agribusiness-service.nl](mailto:speksnijder@agribusiness-service.nl)

#### Teksten

Sylvia Roes Communicatie

#### Foto's

Fons van Bindsbergen, CNV Vakmensen, CZAV

#### Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

#### Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

Copyright 2019 Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven, Rijswijk. Niets uit deze uitgave mag worden veeleenvoudigd en/of overgenomen in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën of enig andere manier, zonder schriftelijke toestemming van de Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven.

ISSN 1572-5251

De Werkvloer is gedrukt op papier met het FSC keurmerk.