



Landelijke Belangen Vereniging

LBV visie nr.

2007

1

Van demotie naar demotivatie

pag.

3



Aanscherping regels

pag.

4



Sociale voorzieningen en uitkeringen 2007

pag.

8



Kinderbijslag

pag.

10



LBV VISIE is een periodieke uitgave van uw vakbond

Voorwoord



Allereerst wens ik iedereen een gezond en 'strijdbaar' 2007 toe! Wanneer ik terugkijk op het afgelopen jaar dan concludeer ik dat LBV weer een goed jaar achter de rug heeft. Natuurlijk zijn er nog wel verbeterpunten te verzinnen, maar LBV is nog steeds op de goede weg!

Economisch gezien gaat het in Nederland weer een stuk beter. De economie blijft groeien en steeds meer bedrijven treden naar buiten met positieve bedrijfsresultaten. Ondanks deze goede ontwikkelingen wil ik u er op wijzen dat het nog niet de tijd is om te gaan juichen. Neem bijvoorbeeld de werkloosheid. De daling in de werkloosheid die vanaf de zomer van 2005 is ingezet, heeft dit jaar helaas niet doorgezet. Jongeren komen wel weer aan de slag, maar de meeste 45-plussers vinden nog steeds geen nieuwe baan. Dit is zeer frappant omdat Nederland eind september een recordaantal van maar liefst 219.000 vacatures telde!

In het nieuwe jaar zullen velen van u positief reageren wanneer u uw eerste loonstrook onder ogen krijgt. Doordat de WW- en pensioenpremie zijn verlaagd, zal uw netto salaris dit jaar hoger uitvallen dan in 2007.

Het komende jaar krijgt LBV het erg druk. Een aantal CAO's waarbij LBV contractpartner is zullen namelijk expireren. De onderhandelaren van LBV zullen er weer alles aan gaan doen om een zo goed mogelijke pakketten van loon- en arbeidsvoorwaarden voor u te bedingen! Verderop in deze Visie bevindt zich een overzicht waarin de aankomende CAO-onderhandelingen voor 2007 staan aangegeven. Naast deze CAO-onderhandelingen met onze huidige contractpartners, staan er voor 2007 ook onderhandelingen gepland met nieuwe ondernemingen en branches. Uiteraard zullen wij u in een later stadium hier nader over informeren.

Tevens wil ik u er op attenderen dat u net als ieder jaar vanaf februari weer een afspraak kunt maken voor onze gratis belastingservice. Alle leden van LBV krijgen hierover nog nader bericht.

Tot slot deel ik u mede dat LBV afscheid heeft genomen van één van haar teamleden namelijk, Janneke Curovic. Na drie jaar het team van LBV te hebben versterkt, heeft Janneke besloten om een overstap te maken naar het bedrijfsleven. Het bestuur en team van LBV wenst Janneke veel succes bij haar toekomstige loopbaan!

Voor nu wens ik u alvast veel leesplezier!

Annet Dolman

Colofon

LBV VISIE is een periodieke uitgave voor leden en belangstellende.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV	Regiokantoor	Regiokantoor
STREVELSWEG 700/612	Midden-Brabant	West-Brabant
3083 AS Rotterdam	Stadhuisplein 344 E	Fluwijnberg 117
Tel. : 010-4818011	5038 TH Tilburg	4708 CA Roosendaal
Fax : 010-4818211	Tel. : 013-5802628	Tel. : 0165-566045
E-mail : lbv@lbv.nl	Fax : 013-5802629	Fax : 0165-562554
Internet : www.lbv.nl	E-mail : lbv@lbv.nl	E-mail : lbv@lbv.nl

Redactie Bas Poot

Productie & Realisatie EXCALIBUR reclamebureau BV, Rotterdam

Auteursrecht LBV. Het overnemen en/of vermenigvuldigen van delen of hele artikelen als bedoeld in artikel 15 van de auteurswet is slechts geoorloofd na schriftelijke toestemming van de uitgever. Aan de totstandkoming van deze uitgave is uiterste zorg besteed. Voor informatie die eventueel onvolledig of onjuist is weergegeven aanvaardden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

Van demotie naar demotivatie

Het is algemeen bekend dat de verenigde Nederlandse werkgevers weinig ophebben met de belangen van de werknemers in Nederland. De grootste werkgeversclub van Nederland VNO/NCW heeft in december 2006 van zich laten horen door te roepen dat in de CAO-onderhandelingen van 2007 het afgelopen moet zijn met het voortrekken van oudere werknemers. Als het aan hen ligt, worden verworven rechten zoals seniorenvrijstellingen, het niet hoeven draaien van continuïteitskosten door 55-plussers en meer van dat soort arbeidsvoorwaarden geschrapt. Helaas voor de werknemers geeft de commissie gelijke behandeling ze nog gelijk ook. De commissie kijkt alleen naar de letter der wet en niet naar de geest. Recente dwalingen van deze commissie bevestigen mijn uitingen volledig.

Demotie

Een van de voorstellen waar VNO/NCW het over heeft is het demoten van oudere werknemers. Volgens de werkgevers blijven oudere werknemers te lang in hun functie hangen en presteren ze niet naar behoren. Werkgevers willen nu oudere werknemers verplichtten om een lagere functie met daaraan verbonden een lagere beloning te accepteren. Dit allemaal onder de noemer dat door daling van de loonkosten van ouderen deze ouderen langer aan het werk blijven. Volgens mij is de werkelijke reden dat de managers in Nederland door deze maatregelen betere cijfers willen presenteren en daardoor weer hogere bonussen kunnen incasseren. De echte gevolgen van deze maatregelen zijn heel anders dan de de pseudowe-

tenschappers van VNO/NCW willen doen geloven. Door dit soort absurde maatregelen neemt de motivatie van de oudere werknemer juist af, waardoor essentiële kennis uit het bedrijf verdwijnt. Deze vorm van kapitaalvernietiging wordt gelukkig door de vakbonden in Nederland niet gepikt.

Nieuwe slavernij

Als Nederlandse werkgevers zoveel mandaat aan hun club geven is het goed om na te denken over wat hun maatregelen nu voor u en mij inhouden:

- Lager loon betekent minder pensioenopbouw
- Lager loon betekent minder koopkracht
- Minder koopkracht is slecht voor de economie
- Slechte economie is minder werkgelegenheid
- Minder werkgelegenheid betekent hogere premielasten
- Enzovoorts

Het enige wat nog net ontbreekt aan de voorstellen van VNO/NCW is het advies om vlak voor je pensioen nog even snel zelfmoord te plegen zodat er alleen maar nabestaandenpensioenen hoeven uitgekeerd te worden. De dorst naar nog meer geld voor zichzelf heeft de manager van vandaag onmenselijke trekken gegeven. Voor de nieuwe Moloch, het geld, zijn zij bereid om alles te offeren inclusief uw toekomst.

Harm Groenendijk



Aanscherping regels voor uitzondering bedrijfstak-CAO



Voortaan is het alleen mogelijk dat een zogeheten algemeen verbindend verklaarde CAO niet geldt voor een bedrijf, als dat op essentiële punten verschilt van andere ondernemingen in de bedrijfstak en als de eigen CAO is afgesloten met een onafhankelijke vakbond. Deze wijziging sluit de mogelijkheid uit dat bedrijven ontheffing gebruiken om te concurreren door inperking van arbeidsvoorwaarden.

Algemeenverbindendverklaring (avv) wil zeggen dat CAO-bepalingen gaan gelden voor een hele bedrijfstak. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verklaart CAO's algemeen verbindend. Het ministerie kan bedrijven daarvan ook ontheffen. Dat gebeurde tot nu toe bijna automatisch als de aanvrager(s) een eigen rechtsgeldige CAO had(den). Maar door een uitspraak van de Raad van State moesten er heldere regels komen voor aanvraag van en besluit over ontheffing. Verder is er in een aantal gevallen discussie ontstaan over de onafhankelijke positie van CAO-partijen. Het gaat daarbij concreet bijvoorbeeld om zogeheten 'gele vakbonden' (door werkgevers opgerichte vakbonden, waarmee eigen CAO's kunnen worden afgesloten).

Uitgangspunt van de wijziging van de ontheffingsvoorwaarden is dat werkgevers en werknemers uitzondering van algemeenverbindendverklaring zoveel mogelijk zelf regelen, bijvoorbeeld door ontheffingsbepalingen op te nemen in de bedrijfstak-cao.

Wordt er een ontheffingsverzoek ingediend bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dan kijkt het ministerie of er zwaarwegende redenen zijn om niet onder de bedrijfstak-CAO te vallen. Ook moeten de partijen die een ontheffingsverzoek indienen onafhankelijk van elkaar zijn.

Zoals u weet is LBV gespecialiseerd in op maat gesneden branche-CAO's en CAO's op ondernemingsniveau. LBV verwacht dat de aanscherping van de regels voor uitzondering op bedrijfstak-CAO's geen grote gevolgen voor LBV zal hebben. Wanneer LBV bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dispensatie voor een bepaalde CAO aanvraagt, dan is zij er zeker van dat de desbetreffende werknemers beter af zullen zijn met hun 'nieuwe' CAO. LBV zorgt ervoor dat haar CAO's altijd begrijpelijk en overzichtelijk zijn en daarnaast geeft LBV werknemers altijd de mogelijkheid om zelf invloed uit te kunnen oefenen op hun loon- en arbeidsvoorwaarden.

Heeft u ook een concurrentiebeding in uw contract?

In veel arbeidsovereenkomsten komt een beding voor die beperkingen oplegt om na het einde van het dienstverband bij een andere werkgever in dienst te treden. Dit wordt dan doorgaans gekoppeld aan een boetebeding, dat wil zeggen dat de dan inmiddels ex-werknemer een boete verschuldigd is aan de werkgever indien hij dit beding overtreedt.

Dit beding wordt doorgaans een concurrentiebeding genoemd. Een andere veel voorkomende benaming is relatiebeding. Over de uitleg en interpretatie van dit beding bestaat vaak een verschil van mening. Daarnaast kan de vraag opkomen of zo'n beding wel zomaar kan.

Voor beantwoording van deze vragen is het Burgerlijk Wetboek het uitgangspunt. Daarin staat dat dit beding alleen schriftelijk en persoonlijk (in de individuele arbeidsovereenkomst) met de werknemer overeengekomen kan worden. Bij elk contract of verlenging daarvan dient dit opnieuw expliciet overeengekomen te worden. De wetgever heeft dit expres opgenomen om de werknemer te beschermen. Een concurrentiebeding is namelijk een hele inbreuk op de vrijheid van de werknemer om na een dienstverband zelf te bepalen waar hij daarna werkzaam wil zijn. Daar waar dit recht door een onderlinge afspraak beperkt wordt verdient de werknemer enige bescherming. Daar staat tegenover dat een werkgever vaak een belang heeft dat zijn werknemer niet zomaar opstapt en direct naar zijn klant of concurrent kan gaan, met mogelijke bedrijfsgevoelige informatie op zak.

In de rechtspraak wordt een zeer strikte interpretatie gehanteerd van het overeengekomen concurrentiebeding. Werknemers worden daarin vaak aan een dergelijk beding gehouden. Bepalend aan een dergelijk beding zijn vaak de duur en het bereik. Doorgaans wordt dit geformuleerd met de bewoordingen 'mag niet binnen een straal van x kilometer werkzaam zijn binnen dezelfde branche als werkgever, voor de duur van één jaar'. Andere feiten die bij de beoordeling een rol spelen zijn de lengte van het dienstverband, vertrouwelijkheid van eventuele informatie die de werknemer ter beschikking stond, de wijze waarop het dienstverband is beëindigd en de leeftijd en kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer.

Dit kan ertoe leiden dat de werknemer wel gehouden wordt aan een concurrentiebeding, maar dat de werkgever gehouden kan zijn een vergoeding, ter hoogte van zijn salaris te betalen aan zijn ex-werknemer. In gevallen waarbij de werknemer geen enkele rekening houdt met dit beding en bij een direct concurrent in dienst treedt, kan de boete aardig hoog oplopen. De kantonrechter neemt ook deze omstandigheden mee in zijn overwegingen als het zover komt.



De tekst van het beding is bij dit alles doorslaggevend en niet de bedoeling van partijen die eventueel van de tekst kan worden afgeleid. Zo heeft de kantonrechter bepaald dat vanwege het ontbreken van het woordje 'niet' de werknemer niet gebonden was aan het beding. De duidelijke bedoeling van de werkgever om een concurrentiebeding overeen te komen werd door de kantonrechter genegeerd, met de overweging dat de tekst doorslaggevend is en deze niet ambtshalve aangevuld kan worden door de kantonrechter.

Voordat u van werkgever veranderd is het raadzaam bij dit concurrentiebeding stil te staan en zonodig in overleg met uw werkgever vooraf trachten tot een oplossing te komen, in plaats van achteraf in aanwezigheid van de kantonrechter. Mocht u vanwege goede carrièrekansen of andere motieven in dienst treden bij een klant of concurrent van uw werkgever, laat u dan goed door LBV adviseren wanneer er in uw arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding is opgenomen.

Ronald van Oostrom
Jurist LBV

Agenda CAO-onderhandelingen

Het komende jaar zal LBV weer voor verschillende CAO's aan de onderhandelingstafel plaats gaan nemen. Voordat de onderhandelingen zich hard gaan maken voor nog betere loon- en arbeidsvoorwaarden, treden zij eerst in contact met de werknemers vanuit de desbetreffende onderneming of branche. Door hun wensen en behoeften te analyseren weet LBV precies waar zij tijdens de CAO-onderhandelingen op in moet zetten!

LBV zal het komende jaar bij de volgende CAO's aan de onderhandelingstafel plaatsnemen:

Greencore CAO

Op 31 december 2006 is de collectieve arbeidsovereenkomst van Greencore afgelopen. De onderhandelingen zullen door de heer M. Stavinga worden gevoerd en zullen deze maand worden opgestart. Onderhandelingspunten kun u mailen naar lbv@lbv.nl.



CAO VTM Quality Services BV

Op 31 december 2006 is de collectieve arbeidsovereenkomst van VTM Quality Services afgelopen. De onderhandelingen zullen door de heer M. Stavinga worden gevoerd en zullen rond deze maand worden opgestart. Onderhandelingspunten kun u mailen naar lbv@lbv.nl.



CAO The Nuance Group Netherlands B.V.

Op 31 maart 2007 zal de collectieve arbeidsovereenkomst van The Nuance Group Netherlands aflopen. De onderhandelingen zullen door de heer M. Stavinga worden gevoerd en zullen rond december / januari worden opgestart. Onderhandelingspunten kun u mailen naar lbv@lbv.nl.



CAO Freelance & Payroll

Op 31 maart 2007 zal de collectieve arbeidsovereenkomst van Freelance & Payroll aflopen. De onderhandelingen zullen door de heer M. Stavinga worden gevoerd en zullen rond december / januari worden opgestart. Onderhandelingspunten kun u mailen naar lbv@lbv.nl.



Onderhandeling 2007

NBBU - CAO uitzendkrachten

Op 30 juni 2007 zal de collectieve arbeidsovereenkomst voor vaste medewerkers van de NBBU aflopen. De onderhandelingen zullen door de heer G.A.M. IJzermans worden gevoerd en zullen rond april / mei worden opgestart. Onderhandelingspunten kun u mailen naar lbv@lbv.nl.



CAO Swets Nautische Personeelsdiensten BV

Op 3 september 2007 zal de collectieve arbeidsovereenkomst van Swets Nautische Personeelsdiensten aflopen. De onderhandelingen zullen door de heer M. Stavinga worden gevoerd en zullen rond juni / juli worden opgestart. Onderhandelingspunten kun u mailen naar lbv@lbv.nl.



Indien u ook mee wilt beslissen over uw eigen loon- en arbeidsvoorwaarden dan verzoeken wij u om zo snel mogelijk contact met ons op te nemen. Uiteraard wil LBV niet alleen voorafgaand aan de CAO-onderhandelingen op de hoogte worden gehouden van de laatste nieuwsfeiten uit uw onderneming of branche. LBV laat zich graag de volledige looptijd van de CAO informeren over wat er precies allemaal op de werkvloer afspeelt en wat er onder de werknemers leeft. Om dit alles te achterhalen, werkt LBV nauw samen met haar Ambassadeurs.

Wat houdt de functie van een Ambassadeur precies in?

Een Ambassadeur is binnen de onderneming waar hij werkzaam is het aanspreekpunt voor LBV én zijn collega's. Daarnaast bewaakt de Ambassadeur de representativiteit van LBV binnen de onderneming. Ook is de Ambassadeur een persoon die constructief en inhoudelijk meedenkt met LBV over het in zijn CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Er wordt dan ook van hem verwacht dat hij dit met zijn collega's bespreekt. Bij verschillende CAO-onderhandelingen die in afgelopen periode hebben plaatsgevonden is met regelmaat voorgekomen, dat er tijdens de onderhandelingen ook één of meerdere Ambassadeurs aan de onderhandelingstafel plaats hebben genomen.

Ambassadeursfunctie ook in de CAO geregeld!

In de toekomst zal LBV er voor zorgen dat er in alle, door LBV overeengekomen CAO's, bepalingen worden opgenomen die de rechten van een Ambassadeur weergeven. Op dit moment heeft LBV dit al bij de meeste van haar CAO's geregeld maar dient zij dit nog bij een aantal CAO's te bedingen.

Wanneer een Ambassadeur zich voor LBV en zijn collega's inzet dan is het niet raar dat hij hiervoor bijvoorbeeld recht heeft op organisatieverlof met behoud van loon. De aanwezigheid van een Ambassadeur van LBV binnen een onderneming werkt natuurlijk niet alleen in het voordeel van LBV en de werknemers van een onderneming. Ook de werkgever kan er zijn voordeel mee doen. Wanneer ook hij geheel op de hoogte is van wat er precies binnen de organisatie leeft, dan kan hij hier tijdig op inspelen. Daarnaast is ook bewezen dat georganiseerde werknemers beter zijn geïnformeerd en hierdoor kunnen zij nog beter hun functie uitoefenen.

Interesse?

Heeft u ook interesse om Ambassadeur van LBV te worden? Laat het LBV dan snel weten!

Sociale voorzieningen

Nieuws over het wettelijk minimumloon

Onderstaand treft u het wettelijk minimumloon gebaseerd op een werkweek van 40 uur. De bruto bedragen van het wettelijk minimumloon stijgen per 1 januari 2007 met 1.26 procent, vanwege de aanpassing van het wettelijk minimumloon aan de

gemiddelde ontwikkeling van de CAO-lonen. Het bruto minimumloon wordt over het algemeen jaarlijks twee keer aangepast, namelijk in januari en juli.

MINIMUMLOON PER MAAND

Leeftijd	Percentage minimumloon	Maandloon		Weekloon	
		Bruto	Netto	Bruto	Netto
Vanaf 23 jaar	100,00%	1.300,80	1117	300,20	257
Vanaf 22 jaar	85,00%	1105,70	964	255,15	223
Vanaf 21 jaar	72,50%	943,10	836	217,65	193
Vanaf 20 jaar	61,50%	800,00	724	184,60	167
Vanaf 19 jaar	52,50%	682,90	633	157,60	146
Vanaf 18 jaar	45,50%	591,85	562	136,60	130
Vanaf 17 jaar	39,50%	513,80	511	118,55	118
Vanaf 16 jaar	34,50%	448,80	449	103,55	104

De netto bedragen zijn, anders dan de bruto bedragen, niet wettelijk bepaald. Ze kunnen per bedrijfstak of bedrijf verschillen. Dit komt door de verschillen in inhoudingen op het loon, onder meer in verband met de premieheffing voor sociale zekerheid.

In de bovenstaande netto bedragen zijn pensioen- en VUT- premies buitenbeschouwing gelaten, evenals de nominale premies voor de Ziekenfondswet. De netto bedragen geven daarom alleen een globale aanduiding.

AOW-bedragen per 1 januari 2007

Per 1 januari gelden de volgende bedragen voor de AOW (Let op: In de bedragen is nog geen rekening gehouden met tegemoetkoming AOW van 13,82 euro bruto.)

Gehuwde of samenwonende partners hebben zelfstandig recht op een AOW-pensioen dat netto gelijk is aan 50% van het netto minimumloon. De AOW voor een alleenstaande is gelijk aan 70% van het netto minimumloon. Eén oudergezinnen ontvangen een pensioen dat netto gelijk is aan 90% van het netto minimumloon. Het gaat om gehuwde pensioensgerechtigden met een kind jonger dan 18 jaar voor wie zij kinderbijslag ontvangen. Een gehuwde met een partner jonger dan 65 jaar ontvangt een pensioen van 50% van het minimumloon (de uitkering voor een gehuwde) en een toeslag van maximaal hetzelfde bedrag (bruto € 653,73). Is het recht op pensioen ingegaan vóór 1 februari 1994 en is de partner nog geen 65 jaar, dan komt het pensioen overeen

met 70% van het netto minimumloon en is de toeslag maximaal 30%.

Vakantie-uitkering

De vakantie-uitkering is een vast bedrag per maand en wordt éénmaal per jaar, in mei, uitbetaald.

Toeslag

De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het inkomen van de jongere partner. Van dit inkomen (voor zover verkregen in verband met arbeid) wordt eerst een deel buiten beschouwing gelaten. Deze vrijlating bedraagt 15% van het bruto minimumloon

en uitkeringen 2007

AOW	Bruto per maand	Bruto vak.uitk. per maand
Gehuwden	€ 653,73	€ 38,83
Gehuwden met een maximale toeslag (partner jonger dan 65 jaar)	€ 1307,46	€ 77,66
Maximale toeslag	€ 653,73	
Ongehuwden	€ 956,18	€ 54,36
Ongehuwden met kind tot 18 jaar	€ 1186,43	€ 69,89
AOW-pensioen ingegaan vóór 1-2-1994		
AOW-pensioen ingegaan vóór 1-2-1994	Bruto per maand	Bruto vak.uitk. per maand
Gehuwden zonder toeslag (partner jonger dan 65 jaar)	€ 956,18	€ 54,36
Maximale toeslag	€ 351,28	
Gehuwden met een maximale toeslag (partner jonger dan 65 jaar)	€ 1307,46	€ 77,66

(€ 195,12) en eenderde deel van het meerdere aan bruto inkomsten. Wat daarna overblijft, wordt in mindering gebracht op de toeslag. Deze toeslag bedraagt maximaal bruto € 653,73 per maand. Indien de jongere partner een inkomen heeft van € 1175,71 of meer, bestaat er geen recht meer op toeslag. Indien het recht op toeslag voor 1 februari 1994 is ingegaan, bedraagt de toeslag maximaal bruto € 351,28. In dat geval is er geen recht meer op toeslag bij een bruto-inkomen van € 722,04 of meer.

Inkomen in verband met arbeid, bijvoorbeeld een sociale verzekeringsuitkering, wordt geheel gekort op de toeslag.

De bij deze bruto bedragen behorende netto uitkeringen zijn in onderstaand overzicht weergegeven. Hierbij is uitgegaan van de situatie dat betrokkenen geen aanvullend pensioen hebben en verzekerd zijn voor het ziekenfonds.



Netto AOW gehuwden (excl. tegemoetkoming AOW)	1-7-2006	1-1-2007	Vershil
Per maand	599,45	611,24	11,79
Vakantietoeslag	35,51	36,31	0,80
Totaal	634,96	647,55	12,59
Voor een echtpaar zijn de bedragen twee maal zo hoog			
<i>Indien beide partners 65+ zijn krijgen ze beide de uitkering</i>			
Netto AOW voor alleenstaande	1-7-2006	1-1-2007	Vershil
Per maand	877,55	894,03	16,48
vakantietoeslag	41,07	50,83	9,76
Totaal	918,62	944,86	26,24

Kinderbijslag



In oktober heeft een extra verhoging van de kinderbijslagbedragen plaatsgevonden van ongeveer 35 euro op jaarbasis. Omdat de kinderbijslag aan het einde van ieder kwartaal wordt uitgekeerd, vindt de betaling begin januari voor het eerst plaats. Per 1 januari worden kinderbijslagbedragen worden weer halfjaarlijks aangepast. Op 1 januari 2007 stijgt het basisbedrag per kind van 267,02 euro naar 267,74 euro. Voor kinderen

die op of na 1 januari 1995 geboren zijn, is de hoogte van het kinderbijslagbedrag alleen afhankelijk van de leeftijd van het kind. Voor kinderen die geboren zijn vóór 1 januari 1995 of die na 1 oktober 1994, 6 of 12 jaar worden is de hoogte van het kinderbijslagbedrag ook afhankelijk van het aantal kinderen in het gezin.

Vanaf 1 januari 2007 gelden in de kinderbijslag de volgende bedragen per kind per kwartaal.

KINDERBIJSLAG

I. Kinderen geboren vóór 1 januari 1995 of die na 1 oktober 1994 6 of 12 jaar zijn geworden:

Gezinnen met:	6 t/m 11 jaar	12 t/m 17 jaar
1 kind	€ 227,58	€ 267,74
2 kinderen	€ 255,93	€ 301,09
3 kinderen	€ 265,37	€ 312,20
4 kinderen	€ 286,14	€ 336,63
5 kinderen	€ 298,59	€ 351,28
6 kinderen	€ 306,90	€ 361,06

II. Voor kinderen geboren op of na 1 januari 1995 gelden de volgende bedragen:

0 - 6 jaar	€ 187,42
6 - 12 jaar	€ 227,58
12-18 jaar	€ 267,74

Deze bedragen blijven gelijk, ongeacht de gezinsgrootte.

Vraag en antwoord

Is een werknemer verplicht deelnemer in een pensioenregeling?

Nee, een aantal bedrijven heeft geen collectieve pensioenregeling. Ook in de situatie dat er wel sprake is van zo'n pensioenregeling, is de deelname door een werknemer niet altijd verplicht.

Waarom is een goede pensioenregeling belangrijk?

Een goede pensioenregeling is van belang als (aanvullende) bron van inkomsten bij ouderdom, arbeidsongeschiktheid of voor de nabestaande na overlijden. Pensioen is er dan ook op gericht om te voorzien in inkomen bij het wegvallen van inkomen uit werk, in verband met het bereiken van een zekere ouderdom of bij overlijden als inkomstenvoorziening voor uw nabestaanden en, ten slotte, ter voorziening van wegvallend inkomen in geval van arbeidsongeschiktheid.

Hoe kan ik achterhalen hoeveel pensioen ik heb opgebouwd?

U zult een berekening dienen te maken met uw pensioenopbouw tot nu toe (eventueel bij vorige werkgevers) en hetgeen u bij ongewijzigde voortzetting met uw huidige pensioenregeling bereikt. Het pensioenfonds stuurt meestal eens per jaar - u kunt er ook tussentijds om vragen - een overzicht van de pensioenopbouw. Bedenk dat een eventueel tekort in het pensioen niet alleen via een pensioenfonds of verzekeraar is aan te vullen. U kunt ook in eigen beheer door middel van spaargeld of effecten een vermogen opbouwen dat als 'buffer' voor de periode aan het eind van uw werkzaam leven kan dienen.

Tellen alle gewerkte jaren mee bij pensioenopbouw?

Bij het aanvullend pensioen dat een werknemer opbouwt bij het pensioenfonds van zijn werkgever, wordt vaak uitgegaan van 40 inkomensafhankelijke opbouwjaren. Dit betekent dat de dienstjaren voor het 25ste jaar soms niet meetellen. Er is dan vaak geen toelating tot de pensioenregeling vóór het 25ste jaar. De omstandigheid dat de diensttijd voor de leeftijd van 25 jaar niet meetelt voor de pensioenopbouw, wil niet altijd zeggen dat de werknemer in het geheel niet (pensioen)verzekerd is bij overlijden of arbeidsongeschiktheid in die periode. Een flink deel van de pensioenregeling kent een 'voorportaalregeling' die voorziet in een nabestaandenpensioen ook als de werknemer nog te jong is om zelf deelnemer te zijn in de pensioenregeling.

Heb ik als parttimer recht op deelname aan een pensioenregeling?

Indien een werkgever een pensioenregeling voor zijn werknemers heeft dan mogen parttimers niet vanwege het werken in deeltijd worden uitgesloten van deze pensioenregeling.

Sinds 1994 is dit opgenomen in de Pensioen- en Spaarfondsenwet.

Kan bij emigratie het pensioen worden afgekocht door een bedrag ineens?

Bij emigratie is dit slechts mogelijk wanneer het uit te keren pensioen minder bedraagt dan ongeveer 650,- euro per jaar. Dit laatste bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Ook is afkoop mogelijk van een pensioen waarin u minder dan één jaar deelnemer bent geweest. Het ontvangen van pensioen in het buitenland na aanvang van de pensioendatum is ook mogelijk.

Wat gebeurt er met pensioenrechten bij werkloosheid?

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst (dus ook bij ontslag) wordt de pensioenverzekering in beginsel premievrij gemaakt, er vindt dan geen verdere bijdrage van pensioenpremie door de werkgever plaats. De pensioenopbouw wordt daarmee gefixeerd op het niveau van vertrek. Voor werkloze werknemers van 40 jaar en ouder is er een regeling die ervoor zorgt dat voor de duur van de loongerelateerde WW-uitkering toch nog pensioenopbouw plaatsvindt. Deze regeling, onder de naam Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP), wordt uitgevoerd door de Sociale Verzekeringsbank.

Wat gebeurt er met het levenslooptegoed bij overlijden?

Dat hangt af van de afspraken die u hierover heeft gemaakt met de instelling waar uw levenslooptekening heeft ondergebracht. Heeft u gekozen voor een spaarrekening, dan mag het tegoed ineens ter beschikking gesteld worden van uw erfgenenamen. Er kan dan loonbelasting en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet worden ingehouden. Vervolgens betalen uw nabestaanden successierecht over het resterende bedrag. Er is dan geen recht op de levenslooptekening, omdat er geen sprake is van de opname van het tegoed voor het financieren van onbetaald verlof. Heeft u gekozen voor een verzekering of beleggingsproduct, dan kan het zijn dat het overlijdensrisico voor uw rekening komt. Dit betekent waarschijnlijk een hoger rendement tijdens uw leven, maar het betekent ook dat het levenslooptegoed na uw dood vervalt aan de aanbieder van de verzekering of het beleggingsproduct. De nabestaanden krijgen dan niets. Het is dus belangrijk om goed de voorwaarden door te lezen voor u een keuze maakt voor een aanbieder van een levenslooptegoed.

Houdt de overheid toezicht op pensioenfondsen?

Ja, de minister van financiën heeft het toezicht op pensioenfondsen gedelegeerd aan de Pensioen- en Verzekeringskamer (PVK) in Apeldoorn

Even Voorstellen: Farina Oosthuizen - Martis



LBV heeft er weer een nieuwe collega bij die het secretariaat gaat versterken. Haar naam: Farina Oosthuizen - Martis. We stellen deze 35-jarige teamsecretaresse met plezier aan u voor!

Voordat Farina de overstap naar LBV maakte heeft zij enkele jaren bij een advocatenkantoor

gewerkt. Zij had daar de functie van juridisch secretaresse. Door haar opleiding en werkervaring op het advocatenkantoor is Farina goed bekend met de werkzaamheden op een secretariaat. Een ander voordeel voor Farina is dat zij door haar werkverleden bekend is met diverse juridische vraagstukken en procedures. Deze opgedane kennis zal zij goed kunnen gaan in haar huidige functie!

De reden waarom Farina op de vacature van LBV heeft gereageerd kwam vooral door de functieomschrijving. Farina vertelt: "Na het lezen van de functieomschrijving was ik direct enthousiast. De werkzaamheden leken me erg leuk en daarnaast vond ik de link met het arbeidsrecht erg interessant. Een ander voordeel van het werken bij een vakbond vind ik het sociale karakter. Een vakbond is er tenslotte om mensen te helpen en dit geeft mij voldoening".

Gevarieerde werkzaamheden

De functie van teamsecretaresse bevalt haar na haar eerste maand erg goed. Een belangrijke reden hiervan is dat haar werkzaamheden zeer gevarieerd zijn. Een kleine greep uit de werkzaamheden van Farina zijn; het opnemen van de telefoon, vragen van leden beantwoorden indien deze telefonisch beantwoord kunnen worden en het verrichten van administratieve werkzaamheden. Daarnaast zal zij tijdens vergaderingen en onderhandelingen optreden als notulist. Kortom, een baan met veel afwisseling!

Over haar hobby's vertelt Farina: "In mijn vrije tijd vind ik het heerlijk om een goed boek te lezen. Tevens is koken ook één van mijn grote passies. Vooral op het gebied van de italiaanse keuken weet ik de nodige delicatessen te bereiden!

Ik wil graag lid worden van LBV!



Naam :m/v
Adres :
PC/Plaats :
Geboortedatum :
Telefoon prive :
Werkgever :
Beroep :
Datum :
Giro/bankrekeningnr :
Handtekening :

Nadat mijn eerste contributie binnen is, ontvang ik mijn lidmaatschapspakket.

Benader mij wel / niet * voor een ambassadeursfunctie bij LBV

* doorhalen wat niet van toepassing is

Deze kaart kunt u langs de perforatierand afknippen en in een envelop opsturen naar:

LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel niet nodig)