

# LBV visie

The logo for LBV (Landelijke Belangen Vereniging) features the letters 'LBV' in a stylized, bold font. The 'L' and 'B' are blue, and the 'V' is yellow. Below the letters is a thin yellow line.

Landelijke Belangen Vereniging

# 2007

# 4

LBV VISIE is een periodieke uitgave van uw vakbond

“Ik ga op reis  
en neem mee...”

(PAG 11)

In deze uitgave:

**P 3** LBV Zoekt: Jurist m/v

**P 4** Wet gelijke behandeling

**P 5** Lease auto & bonusregeling

**P 6** LBV-CAO's liggen onterecht  
onder vuur

**P 8** Participatieflop

## Voorwoord



*De zomervakantie is in volle gang en veel Nederlanders zijn naar het buitenland om hun vakantie te vieren. Helaas is er voor de thuisblijvers nog geen sprake van een echte zomer. Waar we in mei even dachten dat de zomerperiode al was aanbroken, hebben we tot nu toe vooral te maken met nat "voorjaarsweer". Ondanks het ontbrekende zomerweer gaat het werk bij LBV natuurlijk gewoon door. In deze Visie zullen wij u weer op de hoogte stellen van de laatste gebeurtenissen en nieuwsfeiten.*

In de vorige Visie heeft u een artikel kunnen lezen omtrent vakantiewerk en waar je als vakantiewerker op moet letten. In het verlengde hiervan deel ik u mede dat de arbeidsinspectie net als ieder jaar weer honderden bedrijven zal gaan controleren op de werkomstandigheden waaronder de vakantiewerkers werkzaam zijn. Doordat de meeste vakantie-werkers actief zijn in de sectoren als de detailhandel, landbouw en de horeca, zullen vooral deze sectoren te maken krijgen met de extra controles. Vorig jaar was bij een kwart van de gecontroleerde ondernemingen iets mis, terwijl het jaar daarvoor zelfs 45 procent van de ondernemingen in overtreding waren. Op zich is dit dus een verbetering, maar ik hoop dat dit jaar nog meer bedrijven de regels goed na zullen leven!

Verderop in de Visie bevindt zich een artikel omtrent de problemen die LBV ondervindt door de gewijzigde regels voor het afsluiten van CAO's. De voormalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft mede door de lobby van FNV, CNV en De Unie op de valreep voor zijn vertrek de desbetreffende regels aangepast. De traditionele vakbonden vinden het absoluut niet leuk wanneer een onderneming of branche met een andere vakbond een CAO overeenkomt. Men is niet zozeer bezorgd over de arbeidsvoorwaarden waaronder de werknemers zullen gaan vallen, maar men is vooral gefocust op de werkgeversbijdragen die aan een CAO zijn gekoppeld. Gelukkig hoeven we ons geen zorgen te maken omtrent de onafhankelijkheid van LBV en de kwaliteit van de CAO's waarbij zij contractpartner is. Sommige CAO's van LBV bestaan namelijk al meer dan tien jaar en hebben zich al lang en breed in de praktijk bewezen. Gelukkig weet het ministerie dit ook, want aan een groot deel van de CAO's waarbij LBV contractpartner is inmiddels al dispensatie verleend.

In deze Visie bevindt zich ook een overzicht waar u kunt zien wanneer er weer CAO-onderhandelingen zijn voor bepaalde CAO's. Indien ook uw CAO er tussen staat, dan adviseer ik u om uw huidige CAO eens goed te gaan bestuderen en eventuele opmerkingen en tips aan ons door te geven. Alleen op deze manier kunnen onze CAO-onderhandelaren er voor zorgen dat uw CAO nog meer voor u "op maat wordt gesneden".

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.

# LBV Zoekt: Jurist m/v

De Landelijke Belangen Vereniging is een vakbond. Om haar ledenbehartiging te optimaliseren is LBV op zoek naar een

## Jurist m/v

Met ingang van 1 oktober 2007

Deze werknemersorganisatie houdt zich bezig met zowel secretariale-, individuele- alsmede collectieve ledenbehartiging voor alle werknemers en uitkeringsgerechtigden in Nederland. Als medewerker komt u te werken op het hoofdkantoor van LBV te Rotterdam.

De jurist komt 34 uur per week te werken op de juridische afdeling en is de tweede lijn naar leden, werkgevers en relaties van LBV. Hij of zij houdt zich voornamelijk bezig met arbeidsvragen op het gebied van arbeids- en sociaal verzekeringsrecht van zowel het individuele lid alsmede op het terrein van collectiviteit.

Onze voorkeur gaat uit naar een tenminste afgeronde rechtenstudie met specialisatie arbeidsrecht en sociale zekerheid. Affectie met een vakbond is een pre.

Indien u vindt dat u een juiste medewerker bent voor deze uitdagende baan, reageer dan.

Stuur uw schriftelijke sollicitatie compleet met C.V. naar: LBV, t.a.v. mw. M.A. Dolman, Strevelsweg 700/612, 3083 AS Rotterdam (tel. 010 - 481 80 11).

Kunt u werken met een pc (Windows en Office), bent u stressbestendig; kunt u zelfstandig werken; bezit u over communicatieve vaardigheden en een goede beheersing van de Nederlandse taal in woord en geschrift, dan is dit de baan voor u.

De leeftijd van de geschikte kandidaat is niet belangrijk, wel een flexibele instelling ten opzichte van een organisatie die met de dag groter wordt. LBV biedt een zeer interessante functie binnen een hecht team van een groeiende vakbond. Het salaris, pensioen en reiskostenvergoeding wordt in overleg met de kandidaat vastgesteld.



# Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Op 1 mei 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs in werking getreden. Volgens deze wet is iedere vorm van leeftijdsdiscriminatie bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs verboden. Alleen als er een goede reden is voor het maken van onderscheid op grond van leeftijd (een objectieve rechtvaardigingsgrond), is onderscheid naar leeftijd wel toegestaan. Als gevolg van deze wet staan de leeftijdsgebonden regelingen in de CAO's onder druk. Denk hierbij aan leeftijdsvakantiedagen, periodieke loonsverhogingen, (pre)pensioenregelingen of regelingen waarbij 55 plussers worden vrijgesteld van overwerk of nachtdiensten.



Ook LBV heeft daarom de leeftijdsgebonden regelingen in haar CAO's opnieuw tegen het daglicht moeten houden. Dit heeft er ondermeer toe geleid dat in de Tankstation-CAO de extra vakantiedagen in verband met leeftijd voor de jongere leeftijdscategorieën zijn komen te vervallen. Dit was noodzakelijk omdat er een objectieve rechtvaardigheidsgrond ontbrak om voor de jongere leeftijdscategorieën extra vakantiedagen in verband met leeftijd op te nemen. Uiteraard zijn de werknemers die vakantiedagen zijn kwijtgeraakt hiervoor financieel gecompenseerd.

De hoofdregel van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd is dat onderscheid op grond van leeftijd is verboden, tenzij daar een goede reden voor is (een 'objectieve rechtvaardiging'). Dat geldt voor zowel direct als indirect onderscheid.

## Om te bepalen of er een objectieve rechtvaardiging is moet steeds worden gekeken naar drie elementen:

1. wordt de leeftijdsgrens gebruikt voor een legitiem (geoorloofd) doel?

2. is de leeftijdsgrens een passend middel om dat doel te bereiken, en  
3. is het gebruik van de leeftijdsgrens ook noodzakelijk of zijn er alternatieven?

Een objectieve rechtvaardiging moet steeds goed onderbouwd zijn. Te algemene of generaliserende argumenten leveren in het algemeen niet voldoende rechtvaardiging op. Het doel van leeftijdsvakantiedagen kan gelegen zijn in het rekening houden met de mogelijke afname van de belastbaarheid van oudere werknemers. Hiermee kan onder andere ziekteverzuim en uitstroom van oudere werknemers naar de WIA worden voorkomen. Dit kan een daadwerkelijke behoefte van arbeidsorganisaties zijn en vormt op zich een objectief rechtvaardig doel.

Buiten de aanpassing van de Tankstation-CAO heeft LBV nog geen noodzaak gezien de leeftijdsgebonden regelingen in andere CAO's aan te passen. Deze leeftijdsgebonden regelingen blijken voornamelijk objectief rechtvaardigbaar te zijn.

## Artikel Visie: Lease Auto & Bonusregeling

*Zoals al eens eerder in een artikel naar voren is gekomen vertelt LBV regelmatig over de ervaringen van haar leden op de werkvloer. Sommige leden van LBV mogen van hun werkgever gebruik maken van een lease-auto op kosten van de werkgever. Eén van onze leden heeft na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst wat problemen in verband hiermee ondervonden. Het probleem was als volgt.*

De werknemer leverde aan het eind van zijn dienstverband de auto in bij de werkgever. Pas twee dagen daarna werd een inspectieronde gedaan door de leasemaatschappij, zonder dat de werknemer daarbij aanwezig was. Bij de eindafrekening hield de werkgever een aanzienlijk bedrag in voor het rijden van verschillende schades en verkeersboetes die nog openstonden. De schades zouden door de werknemer veroorzaakt zijn en standaard begroot worden door de leasemaatschappij op basis van schatting wat de reparatiekosten zouden zijn, die volledig voor rekening kwamen van de werknemer. Daarbij deed de werkgever beroep op een leasereglement dat de werknemer nooit gezien had en waarover hij nog altijd niet de beschikking had.

De werkgever bleek het reglement ook niet te kunnen laten zien, en moest inderdaad bekennen dat niet alle schades gecontroleerd waren bij de ronde om de auto. Nadat de werkgever met LBV van gedachten had gewisseld en de werknemer enkel een informatieboekje van de leasemaatschappij had overlegd, waarin een eigen risico per schadegeval was opgenomen van maximaal 250 euro, is de kwestie geregeld. De werknemer kreeg zo alsnog een groot gedeelte van zijn vakantiegeld en vakantiedagen uitgekeerd.

Voor de verkeersboetes geldt dat wanneer deze onder werktijd zijn geregeld in het kader van de werkzaamheden, de boetes in de regel door de werknemer betaald moeten worden, tenzij het een snelheidsovertreding betreft van minder dan 10 km per uur. Indien dit laatste het geval is, dan komt dit voor rekening van de werkgever, volgens vaste uitspraken van de rechter.

De kwestie die niet gelijk bij deze werknemer werd geregeld

betroef de bonusregeling. Op het moment dat de werknemer in dienst trad werd hem voorgehouden dat hij een bonus tegemoet kon zien op een percentage van zijn gewerkte declarabele uren, uit te keren aan het einde van het jaar. Op dat moment was daar in het huishoudelijk reglement niets over opgenomen. Op het moment dat het dienstverband eindigde had de werkgever het huishoudelijk reglement aangepast zodanig dat de werknemer enkele een bonus zou krijgen op het moment dat hij in het daaropvolgende jaar, in januari nog in dienst zou zijn. Aangezien het dienstverband eindigde op 1 november van het jaar, had de werknemer volgens de werkgever geen recht op de bonus.

De werkgever zag echter over het hoofd dat het niet is toegestaan een arbeidsvoorwaarde als deze bonusregeling eenzijdig te wijzigen via een huishoudelijk reglement en het personeel daar in het geheel niet over in te lichten. Ook deze kwestie is uiteindelijk geregeld, zij het met iets meer moeite en het dreigen met de kantonrechter.

Conclusie is dat het loont om alert te zijn onder welke voorwaarden je een lease-auto meekrijgt, zodat u vooraf weet wat u te wachten staat en niet achteraf met de gevolgen geconfronteerd wordt. Wederom is het belangrijk alle afspraken helder op papier te hebben, ook in het geval een bonusregeling, waarbij het niet zomaar is toegestaan voor de werkgever om deze voorwaarden eenzijdig te wijzigen. Mocht u vragen hebben over uw arbeidsvoorwaarden, neem dan contact op met LBV.

Ronald van Oostrom



# De LBV-CAO's liggen c



*In de wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten, zeg maar de "CAO-wet", is bepaald dat elke werkgever het recht heeft met welke werknemersorganisatie dan ook een CAO af te sluiten. Zo sluit LBV dankzij die contractsvrijheid haar CAO's af met werkgevers en werkgeversorganisaties die niet alleen zaken wensen te doen met onze grote vakbroeders, FNV, CNV en De Unie. Deze zogenoemde contractsvrijheid ligt momenteel echter onder druk. Onze voormalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, heeft namelijk op de valreep voor zijn vertrek, de regels voor het afsluiten van CAO's aangepast.*

De aanpassing van de regels voor het afsluiten van CAO's was bedoeld om de opkomst van zogenoemde 'gele vakbonden' tegen te gaan. Deze 'gele vakbonden' zijn volgens de minister immers volledig afhankelijk van de eigen werkgever door wie ze worden betaald en met wie ze een CAO afsluiten. In deze nieuwe regels is bepaald dat een werkgever of werkgeversorganisatie met een eigen CAO slechts vrijgesteld kunnen worden van een verplichte landelijke CAO indien werkgever en vakbond onafhankelijk zijn van elkaar en de CAO die zij overeenkomen op specifieke (bedrijfs)kenmerken afwijkt van de CAO waarvan men vrijgesteld wil worden. In deze laatste voorwaarde om vrijgesteld te kunnen worden zit hem het probleem.

De onafhankelijkheid van LBV ten aanzien van haar contractpart-

ners staat boven water. LBV sluit immers zo'n 18 CAO's op bedrijfstakniveau en 14 CAO's op ondernemingsniveau af voor ongeveer 115.000 werknemers en is daarbij niet financieel afhankelijk van één van deze contractpartners. De afwijkende (bedrijfs)specifieke kenmerken is een ander probleem. De minister heeft namelijk verzuimd aan te geven wat die (bedrijfs)specifieke kenmerken, waarop een CAO vrijstelling kan verkrijgen, precies inhouden.

De minister laat het aan CAO-partijen bij de verplichte landelijke CAO's over om aan te geven of zij van mening zijn of een LBV-CAO voldoende afwijkt om vrijgesteld te worden. Dit terwijl CAO-partijen bij de verplichte landelijke CAO's er een direct financieel belang bij hebben om zo weinig mogelijk CAO's vrij te stellen

# onterecht onder vuur

van hun eigen CAO. Als gevolg hiervan maken alle CAO-partijen van de verplichte landelijke CAO's bezwaar tegen de LBV-CAO's en is één van de LBV-CAO's inmiddels niet meer vrijgesteld van een CAO terwijl zij dat voorheen onder de oude regels wel was.

CAO-partijen bij de verplichte landelijke CAO's misbruiken de gewijzigde regels en proberen dan ook op allerlei manieren de vrijstelling van LBV-CAO's tegen te werken en zodoende hun eigen monopoliepositie op het afsluiten van CAO's te vergroten. In feite gaat het puur en alleen om geld. Hoe meer werkgevers en werknemers er onder een verplichte landelijke CAO vallen hoe meer premie de aan deze CAO's gekoppelde fonds-CAO's kunnen innen. Elke CAO die niet meer wordt vrijgesteld levert dan ook direct meer geld op voor deze fondsen. Dit terwijl uit onderzoek is gebleken dat een behoorlijk aantal van deze fonds-CAO's de premie die zij innen slechts mondjesmaat gebruiken

voor hetgeen zij zijn opgericht en worden de geïnde premies veeleer verdeeld onder de werkgevers en de vakbonden.

LBV heeft zelf ook enkele fonds-CAO's. Deze fonds-CAO worden zoveel mogelijk kostenneutraal gehouden door het kantoorapparaat onder te brengen bij het secretariaat van de werkgever of LBV. Daarbij ontvangen de bestuursleden van werkgevers- en werknemerszijde geen loon voor hun werk dat zij voor deze fonds-CAO's verrichten. Hierdoor kan de geïnde premie vrijwel volledig ten goede komen aan het doel van de desbetreffende fonds-CAO.

Naar mening van LBV voldoen al haar CAO's aan de gewijzigde regels voor vrijstelling en blijft LBV van mening dat werkgevers de contractsvrijheid hebben om met LBV betere en op maat gesneden CAO af en blijven sluiten.

## Aankomende CAO-onderhandelingen

*Zoals u in het vorige artikel heeft kunnen lezen zijn het zeer drukke tijden voor onze collectieve afdeling. Daar komt nog eens bij dat er in de komende weken ook nog verschillende CAO-onderhandelingen aankomen. Onze onderhandelaren zullen in de komende weken voor verschillende CAO's aan de onderhandelingstafel plaats gaan nemen.*

### Het betreft hier de volgende CAO's:

- Swets Nautische CAO
- Tankstation-CAO
- CTP-CAO
- Sign-CAO

Indien u onder één van de bovenstaande CAO's valt, verzoeken wij u om uw CAO nog eens aandachtig door te lezen. Indien er artikelen in uw CAO staan waar u het niet mee eens bent of waarvan u denkt dat deze niet duidelijk genoeg staan beschreven, dan vernemen wij dit graag. De CAO-onderhandelaren van LBV



nemen uw tips en opmerkingen die betrekking hebben op uw CAO mee in de onderhandelingen. Op deze manier kunnen we er samen voor zorgen dat u werkzaam bent onder goede loon- en arbeidsvoorwaarden.

# Participatieflop

*Sinds enige tijd is in Nederland poker een populair kaartspel. Was eens het jokeren en zwartepieten het favoriete kaartspel nu is bluffen de trend. Een mooi staaltje van bluffen is de in juni gehouden participatietop. Na eerst 100 dagen in het land op schoolpleinen en toeristische markten balletje balletje te hebben gespeeld mocht de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het werk van Balkenende I, II en III afmaken.*



De oude VVD-plannen “van wie niet werkt zal niet eten” moeten onvoorwaardelijk doorgevoerd worden. Met deze opdracht in de portefeuille schreef de minister een overleg met de “sociale” partners uit. Op voorhand waren de agenda's van de diverse partijen al bekend gemaakt. De werkgevers willen graag een hogere winstgevendheid. Jaren van lastenverlichting waardoor de vennootschapsbelasting al op het niveau van een belastingparadijs kwam, waren niet voldoende voor deze veelvraten. De kosten voor het bedrijf moeten omlaag en de kosten om dure werknemers te dumpen moeten omlaag. De werknemers, vertegenwoordigd door “de grote spelers” op de vakbondsmarkt, zijn op papier en voor de buitenwereld, mordicus tegen aanpassingen in het ontslagrecht. De regering, in deze vertegenwoordigd door Piet Hein Donner, moet denken aan hun toekomstige jobs in het bedrijfsleven en nam een strategische positie in door de participatie van kansarmen en ouderen op de arbeidsmarkt centraal te stellen.

## Wie mag nog participeren (deelnemen)?

De aftrap voor de floptop is al een tijdje geleden gegeven. De vergrijzing van Nederland is volgens de politiek onbetaalbaar. Om de schade voor de samenleving te beperken moet het percentage werkenden flink omhoog. Op die wijze komt er meer

belasting binnen en kunnen er leuke dingen worden gedaan. Wat de invulling van leuk is weten de politici nog niet maar wie dan leeft die dan uitgeeft.

De minister heeft als wens of misschien wel als eis dat 200.000 kansarme uitkeringsgerechtigden de komende jaren aan het werk geholpen moeten worden. De werkgevers hebben wel oren naar dat idee, zij moeten tenslotte de banenmotor van Nederland een versnelling hoger zetten. De versnelling van de banenmotor heeft voor hen wel als gevolg dat de brandstof (het loon van de nieuwe werknemers) 2 jaar door de overheid, u en ik dus, wordt betaald. De vakbonden kunnen zich wel vinden in dit plan want meer werkenden betekent potentieel meer leden voor vakbonden. Het wisselgeld dat de werkgevers willen was nog niet compleet. Er ontbraken nog de nodige centjes en om die te kunnen vereffenen moest het ontslag wat versoepeld worden. Het is namelijk makkelijker om te ondernemen als je die lastige en dure arbeiders te pas en te onpas kan aannemen en ontslaan zonder dat daar een gegronde reden voor is.

In het huidige systeem kan je op 2 manieren van overtollig personeel af: via het CWI of via de rechter. De methode via het CWI moet je onderbouwen met bedrijfseconomische redenen en duurt



vrij lang maar is redelijk goedkoop. Nadeel is dat je niet direct de opengevallen vacatures kan vervullen op straffe dat je het gedumpte personeel weer moet aannemen. De kantonrechtersmethode is sneller maar duurder vanwege het feit dat je een werknemer die je wilt lozen voor elk gewerkt jaar een vergoeding moet betalen. Deze weg is voor veel ondernemers een doorn, nee een balk, in het oog omdat de winst van de onderneming daarmee minder wordt en dus ook de centjes die overblijven voor de ondernemer om leuke dingen mee te doen. Het voorstel van de werkgevers is dan ook om het bestaande ontslagrecht op te heffen en het daar bij laten. De politiek, was in de verkiezingscampagnes nogal duidelijk over dit onderwerp. Het CDA is voor afschaffing en de Christen Unie en de PvdA waren tegen afschaffing. Men kwam met een hele mooie oplossing: Het graaien aan de top blijft onaangetast en op de werkvloer beperken we de ontslagvergoeding en brengen we de opzegtermijn terug naar 4 weken. De bonden zijn hier ook op tegen en de werkgevers willen op deze maximale vergoeding ook nog wat kosten in rekening brengen. Zo vinden werkgevers het redelijk om de kosten, welke gemaakt zijn om iemand te leren werken met specifieke gereedschappen, op deze uitkering te verhalen. Lekker,... moet je van de baas leren om met een softwarepakket te werken waar het bedrijf baat bij heeft en mag jij later opnieuw voor de kosten opdraaien! Op de top werd tussen de partijen op dit punt geen overeenstemming bereikt en de minister stelde voor om werkgevers en werknemers gezamenlijk een advies uit te brengen voor 1 september 2007. Na die datum gaat hij met het advies aan de slag en maakt nieuwe ontslagwetgeving. De beide partijen hebben nu al te kennen gegeven dat er een verdeeld advies wordt uitgebracht welke de minister in de kaart speelt.

### **Nieuw ontslagrecht een vrijbrief voor dumping ouder personeel**

Op voorhand mag je constateren dat de huidige plannen en ideeën zullen resulteren in een massale dumping van oudere werknemers. In de praktijk zal het betekenen dat mensen met een dienstverband van meer dan 5 jaar ouder dan 45 jaar massaal gedumpt zullen worden. Hiervoor zullen mensen worden aange trokken die op tijdelijke arbeidscontracten mogen komen werken. Dit is het dubbel plussen voor de werkgevers en voor de heren en dames ministers en staatssecretarissen die hiervoor rijkelijk beloond gaan worden na hun politieke carrière. De samenleving wordt op termijn opgezadeld met de rekening, het aantal werklozen wordt groter en de premiedruk zal weer gaan stijgen. De grootverdiemers zullen hun kapitaal veilig stellen buiten onze grenzen.

### **Samen leven, samen werken, samen protesteren**

De komende tijd zal er actie gevoerd gaan worden tegen deze onzalige plannen. Diverse maatschappelijke organisaties zullen gaan samenwerken om Donner op andere gedachten te brengen. Met het huidige ontslagrecht is niets mis. Bij geldige redenen kan je al tegen heel geringe kosten van je overtollig personeel af. Als werkgevers hun verantwoording nemen zal zowel hun bedrijf als onze samenleving daar beter van worden en kunnen we meer banen creëren. En kunnen we van participatie een succes maken en geen flop zoals het voorstel nu op tafel ligt.

### **Protesteer massaal en houd de aankondiging voor 31 augustus in de gaten.**

*Harm.Groenendijk@lbv.nl*



# Sociale verzekeringen per 1 juli 2007

## MINIMUMLOON PER MAAND

Leeftijd	Bruto	Netto			
23	€ 1.317,00	€ 1.129,-	19	€ 691,45	€ 640,-
22	€ 1.119,45	€ 975,-	18	€ 599,25	€ 568,-
21	€ 954,85	€ 846,-	17	€ 520,20	€ 515,-
20	€ 709,95	€ 732,-	16	€ 454,35	€ 454,-
			15	€ 395,10	€ 395,-

De netto bedragen zijn, anders dan de bruto bedragen, niet wettelijk bepaald. Ze kunnen per bedrijfstak of bedrijf verschillen. Dit komt door verschillen in inhoudingen op het loon, onder meer in verband met de premieheffing voor de sociale zekerheid. In bovenstaande bedragen zijn pensioenpremies buiten beschouwing gelaten, evenals de premie voor de nieuwe zorgverzekering. De bedragen geven daarom alleen een globale aanduiding. Het gaat om de hele euro's afgeronde netto bedragen voor in 1949 of daarna geboren alleenstaande werknemers zonder kinderen.

AOW	Bruto per maand	Bruto vak.uitk. per maand
Gehuwden	€ 660,01	€ 38,62
Gehuwden met een maximale toeslag	€ 1320,02	€ 77,24
Gehuwden zonder toeslag (partner jonger dan 65 jaar, AOW vóór 01-02-1994)	€ 964,91	
Ongehuwden	€ 964,91	€ 54,06
Ongehuwden met kind tot 18 jaar	€ 1198,05	€ 69,50
Maximale toeslag (AOW vóór 01-02-1994)	€ 355,11	
Maximale toeslag (AOW vanaf 01-02-1994)	€ 660,01	

Bovenstaande bedragen zijn exclusief de tegemoetkoming aan AOW-gerechtigden van € 9,66 bruto per maand.

ANW	Bruto per maand	Bruto vak.uitk. / per maand
Nabestaandenuitkering	€ 1026,45	€ 65,51
Halfwezenuitkering	€ 237,23	€ 18,70
Wezenuitkering tot 10 jaar	€ 328,46	€ 20,96
Wezenuitkering van 10 tot 16 jaar	€ 492,70	€ 31,44
Wezenuitkering van 16 tot 21 / 27 jaar	€ 656,93	€ 41,93

## KINDERBIJSLAG (bedragen per kind per kwartaal)

	gezinnen met:	0 t/m 5	6 t/m 11	12 t/m 17 jaar
I Kinderen geboren vóór 1 januari 1995 die na 1 oktober 1994 6 of 12 jaar zijn geworden:	1 kind			€ 271,70
	2 kinderen			€ 305,54
	3 kinderen			€ 316,82
	4 kinderen			€ 341,61
	5 kinderen			€ 356,48
	6 kinderen			€ 366,40
II Kinderen geboren op of na 1 januari 1995, ongeacht de gezinsgrootte:		€ 190,19	€ 230,95	€ 271,70

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

# Ik ga op reis en neem mee...

## De Europese gezondheidskaart (EHIC)!

*Terwijl andere inwoners van de EER al veel langer bekend zijn met de Europese gezondheidskaart oftewel de European Health Insurance Card (EHIC), geniet de kaart in Nederland nog niet veel bekendheid. Dit is best verwonderlijk te noemen, want de kaart is al vanaf 1 januari 2006 bij uw zorgverzekeraars aan te vragen. De gezondheidskaart heeft het als doel de procedure met betrekking tot het verkrijgen van medische hulp voor Nederlandse verzekerden in het buitenland en de afwikkeling rondom de verleende hulp voor buitenlandse zorgverleners te vergemakkelijken. De gezondheidskaart is gratis bij uw zorgverzekeraar op te vragen.*



### Waar geeft een gezondheidskaart recht op?

Een gezondheidskaart geeft u tijdens een tijdelijk verblijf in het buitenland recht op medische noodhulp conform de basisvoorzieningen in het betreffende land zonder dat u ziekenhuisrekeningen hoeft voor te schieten. Het kan dus zijn, dat u toch nog verzekerde kosten (basis of aanvullend) na thuiskomst bij uw zorgverzekeraar moet declareren. Alle nota's etc. dus altijd bewaren!

### Heb ik naast een gezondheidskaart ook een reisverzekering nodig?

De gezondheidskaart geeft u recht op medische zorg in het buitenland, maar het betekent niet dat u er niet voor hoeft te betalen. De buitenlandse zorgverlener declareert de kosten bij uw zorgverzekeraar. Uw zorgverzekeraar bepaalt vervolgens aan de hand van de door u afgesloten soort verzekering welke kosten voor uw eigen rekening zijn. Voor meer informatie hierover kunt u contact op nemen met uw zorgverzekeraar.

### Hoe lang is mijn gezondheidskaart geldig?

Op uw gezondheidskaart wordt standaard een geldigheidsduur afgedrukt. Het is afhankelijk van uw zorgverzekeraar hoe lang uw kaart geldig is. Dit kan variëren van enkel de opgegeven periode van verblijf in het buitenland tot maximaal één jaar vanaf de aanvangdatum. Voor de exacte geldigheidsduur dient u contact op te nemen met uw zorgverzekeraar.

### Hoe lang duurt het voordat ik mijn gezondheidskaart ontvang?

Na het plaatsen van uw aanvraag via de website [www.ehic.nl](http://www.ehic.nl), ontvangt u de aangevraagde gezondheidskaart binnen 4 werkdagen per post.

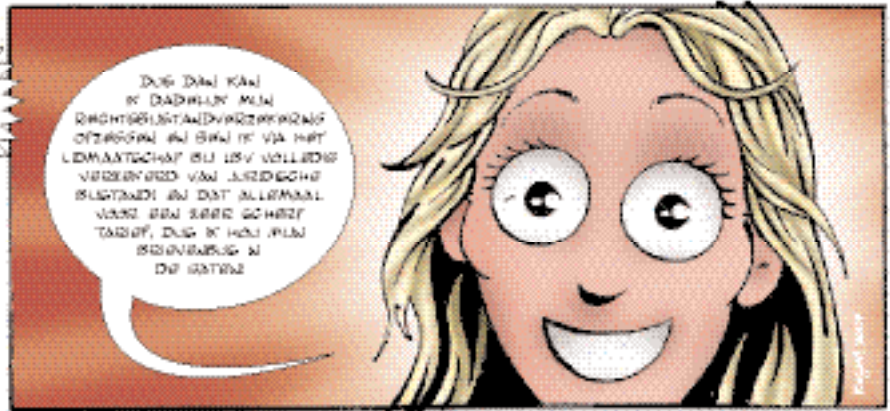
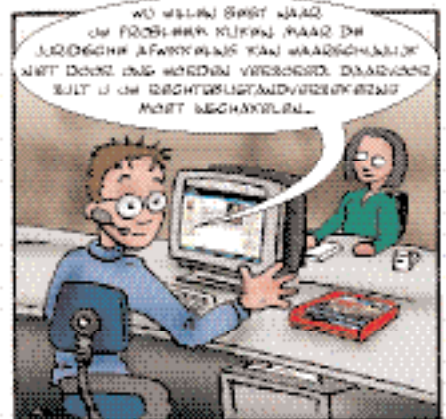
### Is de gezondheidskaart bestemd voor het gehele gezin?

Nee, de gezondheidskaart is persoonlijk. Indien u met meerdere personen in het buitenland verblijft, dient iedereen een eigen kaart te hebben. Dit geldt dus ook voor kinderen onder de 18 jaar!

### In welke landen is de gezondheidskaart geldig?

De gezondheidskaart is geldig in Australië en alle landen die binnen de EER vallen. Binnen de EER vallen de landen: België, Cyprus (het Griekse deel), Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Groot Brittannië, Hongarije, Ierland, IJsland, Italië, Letland, Liechtenstein, Litouwen, Luxemburg, Malta, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Zweden en Zwitserland.

# Annie van de LBV



## 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)