

IN DEZE UITGAVE:

Nieuwe collega: Lydia de Jong
PAGINA 03

Algemene ledenvergadering
PAGINA 04

CAO nieuws
PAGINA 05-07

Wettelijk minimumloon
per 1 januari 2018
PAGINA 09

Pensioen en sociale zekerheid
PAGINA 10-11

LBV 3.0 - Vanaf 2018
in een nieuw jasje
PAGINA 12

Koffieleuten bij LBV
PAGINA 13

LBV op social media
PAGINA 14

"Iedereen fijne feestdagen en een gelukkig nieuwjaar!"



Annie van de LBV heeft het antwoord! Zie pagina 16.

→ Colofon

LBV VISIE is een periodieke uitgave voor leden en belangstellenden.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
STREVELSWEG 700/612
3083 AS Rotterdam
Tel. : 010-4818011
Fax : 010-4818211

E-mail : lbv@lbv.nl
Internet : www.lbv.nl

Redactie

Amy de Bruijn

Ontwerp:

RDR reclame & illustraties
www.RDRreclame.nl

Photo by pexels.com

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.



→ Voorwoord



“LBV bestaat dan 50 jaar en dit moet groots gevierd worden, uiteraard met onze leden!”

Langzaam loopt 2017 tot zijn eind. De ALV op 11 november was een erg geslaagde dag. Wij hebben veel trouwe maar ook veel nieuwe leden mogen verwelkomen. Tijdens de ALV heeft het bestuur en het team al een tipje van de sluier opgelicht over de richting die LBV op wil. Een aspect hiervan is dat wij begin 2018 onze nieuwe huisstijl en website zullen presenteren. Dit is onderdeel van een frisse wind die op dit moment door LBV waait. Deze wind is tweeledig. Enerzijds spannen we ons in met het uitbreiden en specialiseren van de kennis die wijzelf in huis hebben. Anderzijds wordt onze marketingafdeling een steeds crucialer onderdeel van LBV.

Daarnaast zijn we ook al flink aan de slag met de voorbereidingen voor ons jubileumjaar in 2019. LBV bestaat dan 50 jaar en dit moet groots gevierd worden, uiteraard met onze leden! Tevens zijn wij nog op zoek naar ambassadeurs die graag een steentje bij willen dragen aan de impact die LBV kan hebben in onze maatschappij. Heb je interesse in het ambassadeurschap bij LBV, laat het mij en ons team dan weten.

Voor nu rest mij niets anders dan u en de uwen een fijn uiteinde en een strijdbaar 2018 toe te wensen!

Met vriendelijke groet,

Ger IJzermans
Voorzitter

Wij hebben er nieuwe collega bij!

Lydia de Jong

Juridisch medewerker

Mijn naam is Lydia de Jong, ik ben 25 jaar oud en sinds kort heb ik het prachtige Rotterdam ingeruild voor het pittoreske Ridderkerk.

Nadat ik 4 jaar HBO Rechten heb gestudeerd aan de Hogeschool Leiden, heb ik besloten om deze opleiding niet af te ronden, maar om door te gaan met de opleiding Rechtsgeleerdheid aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam. Nadat ik met succes mijn bachelor bul heb weten te behalen, heb ik besloten om nog de master Privaatrecht af te ronden. Na 8 jaar had ik uiteindelijk toch wel genoeg van het studentenleven en werd het voor mij tijd om een nieuwe uitdaging te vinden in de vorm van een leuke baan.

Ik had vernomen dat ze bij LBV altijd open staan voor startende juristen op de arbeidsmarkt. Aangezien ik altijd al een baan op het gebied van arbeidsrecht heb geambieerd, was dit voor mij een kans die ik moest benutten! Ik heb direct een open sollicitatie gestuurd en binnen de kortste keren mocht ik op gesprek komen, waarna ik met grote vreugde

al snel welkom werd geheten als de nieuwe juridische medewerker van LBV.

Mijn eerste weken bij LBV zijn mij zeer goed bevallen. Ik ben erg warm ontvangen door mijn collega's en heb vanaf het begin het gevoel dat ik hier goed op mijn plek zit. Ik zie veel uitdagingen en mogelijkheden om mijzelf te ontwikkelen bij LBV. Mijn prioriteit ligt nu bij het ontdekken hoe ik mijn opgedane kennis het beste tot uiting kan brengen in de praktijk. Tijdens mijn studie lag de focus vooral op de theorie, terwijl ik nu al heb gezien dat het er in de praktijk vaak anders aan toegaat. Zodra ik hier mijn draai gevonden heb, kan ik mijzelf verder ontwikkelen binnen LBV en doorgroeien tot jurist of misschien zelfs tot CAO-onderhandelaar. Dat is wel waar mijn ambitie nu ligt en daar ga ik dan ook vol enthousiasme mee aan de slag! ■



Algemene ledenvergadering 2017

Zaterdag 11 november 2017 was de algemene ledenvergadering in de nieuwe stijl, en dat was een groot succes! Waar de ALV van 2016 nog plaatsvond in de Rustburcht, werd er dit jaar gekozen voor een andere locatie, namelijk het Topsportcentrum in Rotterdam.

De opkomst is ten opzichte van vorig jaar bijna verdubbeld en diversen onderwerpen hebben de revue gepasseerd. Zo werden onder meer verschillende leden bedankt voor hun jarenlange inzet. Diverse leden ontvingen voor hun 10-jarige lidmaatschap als eerste een speciale Parker® pen met daarop het nieuwe logo van LBV.

Ambassadeurs zijn bijzonder belangrijk voor LBV. Dankzij de ambassadeurs weten we bij LBV wat er speelt op de werkvloer en weten werknemers de weg naar LBV beter te vinden. Tijdens de ALV werden verschillende ambassadeurs in het zonnetje gezet vanwege bewezen diensten. Zij kregen uit

handen van voorzitter Ger IJzermans een limited edition LBV-pin opgespeld.

Tot slot gaf PR & communicatiemanager Amy de Bruijn een kleine inkijk in de nieuwe huisstijl van onze vakbond. De reacties van de aanwezige leden waren zeer enthousiast. De vergadering werd afgesloten door middel van een quiz.

Wij danken iedereen voor zijn/haar aanwezigheid en hopen volgend jaar nog meer leden te verwelkomen! ■



CAO nieuws

NBBU-CAO voor Vaste Medewerkers Uitzendbureaus

Tussen de werkgeversvereniging NBBU en LBV is een akkoord bereikt over de verhoging van de in deze CAO geldende lonen. NBBU en LBV zijn voor het jaar 2018 het volgende overeengekomen.

- De initiële loonstijging per 1 januari 2018 bedraagt 2%.
- De winstafhankelijke eindejaarsuitkering zal conform art. 21 lid 2 NBBU CAO vaste medewerkers 2% bedragen.

Bij het bepalen van de initiële loonstijging is er rekening gehouden met inflatieontwikkelingen, de positieve marktontwikkeling, de loonafspraken in de afgelopen jaren en gemiddelde loonstijging dit jaar bij MKB bedrijfstak CAO's.

NBBU-CAO voor Uitzendkrachten

Tussen de werkgeversvereniging NBBU en LBV is akkoord bereikt over een tussentijdse wijziging van de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten. LBV is met NBBU overeengekomen om een drietal tussentijdse wijzigingen op te nemen in de NBBU-CAO:

Wijzigingen per 1 januari 2018:

- Exclusiviteit en beschikbaarheid:

Om een betere balans te krijgen tussen de inkomenszekerheid van de uitzendkracht en de gevraagde beschikbaarheid van de uitzendonderneming wordt in de CAO een bepaling opgenomen die de beschikbaarheid en de positie daarin van zowel de uitzendkracht als de uitzendonderneming verduidelijkt. In dit nieuwe artikel exclusiviteit en beschikbaarheid is bepaald dat de uitzendkracht vrij is om elders werk te aanvaarden tenzij de uitzendkracht bij de uitzendonderneming heeft aangegeven om te komen werken waarbij er duidelijkheid is over de dag(en), (verwachte) tijdstip(pen) en het (verwachte) aantal uren van het werk.

Verder kan de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting zijn bij aanvang van de uitzendovereenkomst opgegeven beschikbaarheid wijzigen na overleg met de uitzendonderneming. Hierbij moet de gewijzigde beschikbaarheid altijd toereikend blijven voor de uitzendonderneming om de uitzendkracht voor de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt ter beschikking te kunnen stellen. Hiervoor geldt dat de gevraagde beschikbaarheid in redelijke verhouding moet



staan tot de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt, zowel ten aanzien van het aantal dag(en), de tijdstip(pen) en het aantal uren, als ten aanzien van de spreiding daarvan.

- Boetes arbeidsmigranten:

In de huidige CAO kunnen boetes onder bepaalde voorwaarden worden verrekend met het loon van een uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont (artikel 36B). Helaas zijn er in de praktijk situaties dat er ook ondefinieerbare boetes werden verrekend met het loon van de uitzendkracht. Om deze reden is er voor gekozen dat het verrekenen van boetes op het loon van de uitzendkracht helemaal niet meer mogelijk te maken. Onder deze boetes valt niet de schade die de uitzendkracht toebrengt aan de werkgever wegens het veroorzaken van een verkeersboete.

CAO nieuws

- Huisvesting van arbeidsmigranten:

Ten aanzien van huisvesting van arbeidsmigranten, constateren CAO-partijen in de praktijk ongewenste situaties m.b.t. de huisvesting. Een belangrijk element is de prijs-kwaliteit verhouding van de huisvesting. Daarom willen we gezamenlijk met CAO-partijen in de uitzendbranche laten onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de prijs- kwaliteitverhouding van de huisvesting beter te kunnen (laten) reguleren. Een paritaire werkgroep zal zich hiermee de komende maanden bezighouden.

Wijziging per 1 juli 2018:

Vaststelling inlenersbeloning:

Er is afgesproken dat uitzendondernemingen beter in staat worden gesteld de inlenersbeloning correct vast te stellen en toe te passen.

Dit willen we bereiken door het maken van de volgende afspraken:

- Gezamenlijke inspanning, waarmee CAO-partijen zich gezamenlijke inspannen om informatie van en door partijen bij de inleen-CAO te verbeteren.
- Proces uitzendonderneming, waarbij iedere uitzendonderneming voorziet in een vormvrij proces waarmee zij zich er van verzekert dat de inlenersbeloning correct wordt vastgesteld.
- Schriftelijke bevestiging aan de uitzendkracht, waarmee per ter beschikkingstelling de uitzendkracht een schriftelijke bevestiging dient te ontvangen van de voor de uitzendkracht van toepassing zijnde relevante elementen uit de inlenersbeloning en informatie van de opdrachtgever.
- Proces ondersteunende methode, om op eenduidige rekenmethodiek de ADV-compensatie en de uurloonberekening vast te kunnen stellen.
- Geen terugwerkende kracht, waarbij er een aantal extra voorwaarden komen om een beroep te doen op de 'geen terugwerkende kracht'. Deze extra voorwaarden bestaan uit;
- De uitzendonderneming dient zich aantoonbaar in te spannen voor een correcte vaststelling van de inlenersbeloning.
- De uitzendonderneming dient per ter beschikkingstelling een aantal elementen over de inlenersbeloning en de opdrachtgever schriftelijk bevestigen aan de uitzendkracht.



CAO Ampco Flashlight Rental BV

Tussen Ampco Flashlight Rental BV en LBV is er een akkoord bereikt over de verhoging van de in deze CAO geldende lonen. Ampco Flashlight Rental BV en LBV zijn voor het jaar 2018 overeengekomen dat de initiële loonstijging van alle werknemers per 1 januari 2018 1,5 procent bedraagt.

Daarnaast behoudt de werkgever zich het recht voor om op basis van individuele prestaties van werknemers deze werknemers extra te belonen.

Deze initiële loonstijging is een aanzienlijke verbetering van de loonafspraken van 0,5 procent over het lopende jaar 2017.

Nieuwe ABU-CAO voor Uitzendkrachten

Het is werkgeverspartijen ABU en NBBU en vakbonden LBV, FNV, CNV en De Unie niet gelukt om 4 november 2017 tot één gezamenlijk uitzend-CAO te komen. Partijen bij de ABU-CAO en de NBBU-CAO, zijn in het overleg tot de conclusie gekomen meer tijd nodig te hebben om de harmonisatie, vernieuwing, vereenvoudiging en verbetering te kunnen realiseren. Partijen bij de ABU-CAO zijn daarom een nieuwe CAO overeengekomen tot 1 juni 2019. In deze CAO zijn onder andere de volgende afspraken gemaakt:

- Beschikbaarheid en exclusiviteit: Uitzendkrachten zijn vrij om hun eigen beschikbaarheid te bepalen en te wijzigen, alsmede vrij om elders werkzaamheden te aanvaarden. Hiertoe wordt het volgende nieuwe artikel over de (exclusiviteit van de)



beschikbaarheid van uitzendkrachten opgenomen in de CAO.

- Boetes niet permanent in Nederland wonende uitzendkrachten:

In de huidige ABU-CAO kunnen boetes onder bepaalde voorwaarden worden verrekend met het loon van een uitzendkracht die niet permanent in Nederland woonachtig is. Partijen hebben afgesproken dat alleen justitiële en bestuurlijke boetes kunnen worden verrekend op het uit te betalen loon van de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woonachtig is.

- Huisvesting niet permanent in Nederland wonende uitzendkrachten:

CAO-partijen constateren in de praktijk ongewenste situaties m.b.t. huisvesting van niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten in dienst van uitzendondernemingen. Belangrijk element is de spanning welke ontstaat door het missen van een verhouding tussen prijs en kwaliteit van de aangeboden huisvesting die vervolgens zorgt voor kwetsbaarheid van de inkomenspositie van de niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten én de concurrentie verhoudingen tussen uitzendondernemingen. Om die reden willen partijen laten onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de prijs/kwaliteitverhouding van de huisvesting beter te kunnen (laten) reguleren. Daarbij vragen partijen bijzonder aandacht voor een oplossingsrichting waarbij de prijs/kwaliteitsverhouding gereguleerd kan worden aan de hand van een bij de situatie van huisvesting van niet permanent in

Nederland woonachtige uitzendkrachten passende systematiek van (prijs)waardering van de kwaliteit huurinvesting ('huurpuntensystematiek'). Daarnaast willen partijen ook eventuele andere mogelijkheden van regulering van de prijs/kwaliteitsverhouding (laten) inventariseren en te verkennen. Partijen zullen daarom een werkgroep inrichten die zich bij kan laten staan en/of opdracht kan geven aan externe deskundigen. De werkgroep zal uiterlijk 1 maart 2018 verslag uitbrengen aan CAO-partijen.

- Vaststelling inlenersbeloning:

Uitzendondernemingen worden beter in staat gesteld de inlenersbeloning correct vast te stellen. Daarnaast wordt de transparantie van de toegepaste inlenersbeloning vergroot ten behoeve van de uitzendkrachten. De uitzendonderneming voorziet in een proces waarmee zij zich er van verzekert dat de inlenersbeloning correct wordt vastgesteld. Toepassing van de inlenersbeloning zal nooit worden aangepast met terugwerkende kracht, behalve als: er sprake is van opzet dan wel kennelijk misbruik of de uitzendonderneming zich niet aantoonbaar heeft ingespannen voor een correcte vaststelling van de inlenersbeloning als bedoeld in lid 4 van dit artikel of de uitzendonderneming zich niet heeft gehouden aan het bepaalde in artikel 20 lid 6.

- Berekening ADV-Compensatie en uurloonberekening:

Er komt een methode, waarmee op eenduidige rekenmethodiek de ADV-compensatie en de uurloonberekening vast kunnen worden gesteld.

Loon vastgoedonderhoudssector stijgt met 2 procent

De medewerkers in de vastgoedonderhoudssector kunnen volgend jaar (in 2018) rekenen op 2% loonsverhoging, te weten 0,5% in week 13 en 1,5% in week 41. Daartoe hebben LBV en OnderhoudNL een akkoord bereikt. In de op 1 oktober 2016 afgesloten SAG-CAO* was al voor 2017 een loonsverhoging afgesproken van 4,75% (waarbij 1,5% in week 41 van 2017) en daar komt nu 2% loonsverhoging voor 2018 bij. In totaal 6,75% over 2 jaar.

In 2016 zijn LBV en OnderhoudNL overeengekomen dat een eventuele loonsverhoging voor het 2e loopjaar van de CAO (2018) pas in 2017 zou worden bepaald. De gedachte die daar achter stak, dat op basis van de toen nog broze economie en de beperkte werkvoorraad bij de bedrijven het niet verantwoord was toen al te verbinden aan een loonsverhoging in 2018. ■



Wettelijk minimumloon per 1 januari 2018



Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2018.

Leeftijd	Staffeling	Per maand	Per week	Per dag
22 jaar en ouder	100%	€ 1.578,00	€ 364,15	€ 72,83
21 jaar	85%	€ 1.341,30	€ 309,55	€ 61,91
20 jaar	70%	€ 1.104,60	€ 254,90	€ 50,98
19 jaar	55%	€ 867,90	€ 200,30	€ 40,06
18 jaar	47,50%	€ 749,55	€ 172,95	€ 34,59
17 jaar	39,50%	€ 623,30	€ 143,85	€ 28,77
16 jaar	34,50%	€ 544,40	€ 125,65	€ 25,13
15 jaar	30%	€ 473,40	€ 109,25	€ 21,85

Voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (bbl) gelden alternatieve staffels, die zijn vastgesteld in het Besluit minimumjeugdloon. Voor leerlingen in de bbl in de

leeftijd van 15 tot en met 17 jaar en 21 jaar gelden bovenstaande bedragen. In afwijking van bovenstaande gelden voor leerlingen in de bbl in de leeftijd van 18 tot en met 20 jaar de hiermee corresponderende wettelijke minimumjeugdlonen:

Leeftijd	Staffeling BBL	Per maand	Per week	Per dag
20 jaar	61,50%	€ 970,45	€ 223,95	€ 44,79
19 jaar	52,50%	€ 828,45	€ 191,20	€ 38,24
18 jaar	45,50%	€ 718,00	€ 165,70	€ 33,14

Bruto minimumloon per uur per 1 januari 2018 bij een normale arbeidsduur voor een fulltime dienstverband van:

Leeftijd	werkweek: 36 uur	werkweek: 38 uur	werkweek: 40 uur
22 jaar en ouder	€ 10,12	€ 9,59	€ 9,11
21 jaar	€ 8,60	€ 8,15	€ 7,74
20 jaar	€ 7,09	€ 6,71	€ 6,38
19 jaar	€ 5,57	€ 5,28	€ 5,01
18 jaar	€ 4,81	€ 4,56	€ 4,33
17 jaar	€ 4,00	€ 3,79	€ 3,60
16 jaar	€ 3,50	€ 3,31	€ 3,15
15 jaar	€ 3,04	€ 2,88	€ 2,74

Bruto minimumloon per uur voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met een bbl per 1 januari 2018 bij een normale arbeidsduur voor een fulltime dienstverband van:

Leeftijd	werkweek: 36 uur	werkweek: 38 uur	werkweek: 40 uur
20 jaar	€ 6,23	€ 5,90	€ 5,60
19 jaar	€ 5,32	€ 5,04	€ 4,78
18 jaar	€ 4,61	€ 4,37	€ 4,15

Pensioen en sociale zekerheid: Waar heb ik recht op als ik met pensioen ga?

Deze vraag en de vraag wanneer iemand recht heeft op pensioen zijn de meest gestelde vragen over pensioen. Men staat doorgaans pas op latere leeftijd stil bij de arbeidsvoorwaarde pensioen. Het is echter ook op jongere leeftijd al verstandig om inzicht te verschaffen in de pensioenopbouw zodat u op latere leeftijd niet voor onaangename verrassingen komt te staan.

AOW

Nederland heeft als wettelijke basisvoorziening de AOW. Deze voorziening garandeert een basisinkomen voor mensen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. De gedachte achter deze voorziening is dat er minimaal in het levensonderhoud kan worden voorzien. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) is verantwoordelijk voor de uitvoering van de AOW. Wie in Nederland woont of werkt, bouwt automatisch AOW op. Indien u in het buitenland werkzaam bent en u toen niet in dienst van een Nederlandse werkgever bent geweest, dan heeft u mogelijk in dat land pensioen opgebouwd. Het is voor ons vaak nog wel te achterhalen wat het opgebouwde pensioen bedraagt wanneer u bijvoorbeeld een pensioen in België heeft opgebouwd. Het is in deze situatie verstandig dat u zich vrijwillig verzekert bij de Sociale Verzekeringsbank zodat u niet gekort wordt op uw AOW-uitkering.

Hoeveel AOW-pensioen u krijgt, hangt af van het aantal jaren dat u verzekerd bent geweest voor de AOW én of u alleen woont of samen. De hoogte van de AOW-uitkering is altijd gekoppeld aan het wettelijk minimumloon. Het bedrag is een percentage van het netto minimumloon. Wanneer u alleen woont dan is de netto AOW gelijk aan 70% van het netto minimumloon. Woont u samen dan is de netto AOW van één persoon gelijk aan 50% van het netto minimumloon. Heeft u een volledige toeslag voor uw partner, dan is deze toeslag gelijk 50% van het netto minimumloon. Heeft uw partner ook AOW, dan is de AOW van u en uw partner samen gelijk aan 100% van het netto minimumloon. Een verandering in uw leefsituatie dient u dan ook altijd zo snel mogelijk door te geven aan

de SVB. Vanaf 1 januari 2015 is er voor nieuwe AOW'ers geen recht meer op een toeslag voor de partner die zelf nog niet de AOW-leeftijd heeft. Wanneer u in Nederland woonachtig bent en u naast uw AOW-uitkering geen of weinig andere inkomsten heeft kunt u in deze situatie wellicht een aanvulling op uw AOW pensioen krijgen, de zogenaamde AIO-aanvulling.

Ouderdomspensioen

Naast de AOW bouwt u meestal een aanvullend pensioen op bij uw werkgever. Door deze aanvullende voorzieningen wordt het basisinkomen verhoogd. Dit heeft tot gevolg dat er een inkomen ontstaat dat in relatie staat tot het eerder genoten inkomen. Doorgaans worden er in de arbeidsovereenkomst afspraken betreffende individueel pensioen opgenomen. In de praktijk zien wij vaak 1/3 premieplicht voor de werknemer en 2/3 premieplicht voor de werkgever als afspraak opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Wanneer er een CAO van toepassing is wordt gekeken naar de gemaakte afspraken in de CAO. Vaak is er dan een verplichte bedrijfstakpensioenregeling van toepassing of een ondernemingspensioenfonds. Uw werkgever dient u deze verplichte bedrijfstakpensioenregeling aan te bieden. Voorbeelden van verplichte bedrijfstakpensioenfonds zijn het BPF Schilders en het Stipp pensioenfonds in de uitzendbranche. Werkgevers en pensioenfonds, dan wel verzekeraars zijn verplicht u te informeren over uw pensioen. Jaarlijks ontvangt u een uniform pensioenoverzicht (UPO). Wanneer u bij meerdere werkgevers pensioen heeft opgebouwd kunt u op de website www.mijnpensioenoverzicht.nl



een totaaloverzicht zien van het pensioen dat u heeft opgebouwd. Wanneer u geen deel meer neemt aan een pensioenregeling mag de pensioenuitvoerder uw pensioen onder bepaalde voorwaarden afkopen indien het een klein pensioen betreft. Een klein pensioen is een uitkering tot 467,89 euro per jaar (1 januari 2017). Afkoop betekent dat u een bedrag ineens krijgt uitgekeerd. In de toekomst ontvangt u dan geen pensioen meer van dit pensioenfonds. U kunt zelf geen afkoop aanvragen, het recht om af te kopen ligt bij de pensioenuitvoerder.

Pensioen via particuliere verzekeringen

Individuele voorzieningen ontstaan op initiatief van de verzekerde. Zelfstandigen brengen hun aanvullende verzekering doorgaans onder bij een verzekeringsmaatschappij. Voorbeelden hiervan zijn een pensioenverzekering of een lijfrenteverzekering. Ook bestaat er uiteraard de mogelijkheid om bij een bank te sparen, beleggen of op een andere manier vermogen op te bouwen voor later.

Wanneer pensioen

Ieder jaar stelt de overheid vast wat de AOW-gerechtigde leeftijd over 5 jaar is. Dit wordt gedaan op basis van de levensverwachting die het CBS berekent. De verwachting is dat de AOW-gerechtigde leeftijd in de toekomst verder zal stijgen. De AOW-gerechtigde leeftijd gaat in stappen omhoog naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 is de AOW-gerechtigde leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. In 2022 wordt de AOW-gerechtigde leeftijd 67 jaar en 3 maanden. U ontvangt uw eerste AOW-uitkering vanaf de dag waarop u uw AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Vanaf 2017 is de AOW-gerechtigde leeftijd als volgt:

2017	65 jaar en 9 maanden
2018	66 jaar
2019	66 jaar en 4 maanden
2020	66 jaar en 8 maanden
2021	67 jaar
2022	67 jaar en 3 maanden
2023	Afhankelijk van de levensverwachting

Als u na uw pensioen wilt doorwerken, moet u mogelijk een nieuwe arbeidsovereenkomst sluiten. Vaak eindigt uw arbeidsovereenkomst van rechtswege als u de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Let wel, u bent dan niet meer verzekerd tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid omdat uw werkgever geen premies meer afdraagt. U heeft wel recht op minimumloon en minimum vakantietoelagen. Wanneer u als AOW-gerechtigde onverhoopt ziek wordt, dan dient uw werkgever uw loon maximaal 13 weken door te betalen. Dit was voorheen 2 jaar. Uw werkgever kan u overigens tijdens de eerste 13 weken van uw ziekte niet ontslaan. Uw inkomen uit werk heeft geen gevolgen voor de AOW-uitkering.

Verwachtingen

Naast de AOW bouwen de meeste mensen meestal een aanvullend pensioen op bij de werkgever. Inzicht hierin ontbreekt vaak maar valt op te vragen bij het pensioenfonds. Ook valt er een pensioenoverzicht te raadplegen. Ten aanzien van de AOW-gerechtigde leeftijd zal deze in de toekomst naar verwachting stijgen. Vervroegd met pensioen gaan behoorde voorheen tot de opties maar is tegenwoordig vaak erg kostbaar. ■ Ilse Hanenberg - Juriste

LBV 3.0 - Vanaf 2018 in een nieuw jasje!

De huidige huisstijl van LBV dateert alweer van ongeveer 10 jaar geleden en aan alle facetten is dit ook wel enigszins merkbaar. Dat is de ook exact de reden waarom het bestuur besloten heeft om LBV in een nieuw jasje te steken. LBV is met Ratio Design een samenwerking aangegaan om het uiterlijk op te frissen! Dit is dan ook de laatste editie van De Visie in de huidige stijl.

LBV is meer dan een vakbond, en dat willen wij graag uitstralen. Dat was ook de opdracht die wij aan Ratio Design meegaven en zij stelden niet teleur. Ratio Design heeft het logo en de huisstijl gemoderniseerd tot een simpele weergave waar LBV voor staat. Met alles onder één dak laat LBV zien dat wij méér dan een vakbond zijn. Ratio Design is opgericht in 1996 en het bedrijf is geves-

tigd in Haarlem. Ratio biedt een breed scala aan diensten aan met onder andere grafisch - en internet design, merkdesign en branding. Ratio Design zal ondersteuning gaan bieden met onder andere het ontwerp van De Visie, de website en ook zullen zij hulp bieden bij het ontwerpen van marketingcampagnes. Wij hebben vertrouwen in een succesvolle samenwerking!



Koffieleuten bij LBV

In het kader van de week van de eenzaamheid, en de verbindende functie die wij als LBV hebben, organiseerden wij 25 september jl. een koffieleutuurtje en al onze leden waren uitgenodigd.

Wij wilde dit uur gebruiken om eens gezellig met elkaar bij te kletsen onder het genot van een kopje koffie of thee en iets lekkers. Het war erg gezellig en willen dit in de toekomst vaker organiseren.

Het eerste volgende koffieleutuurtje staat al gepland op maandag 18 december van 10:00-11:00 uur

Uitnodiging koffieleutuurtje!

18 december 2017
10:00 – 11:00 uur

Hoofdkantoor Vakbond LBV:
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam



LBV op Social Media

Wij brengen jullie graag op hoogte van het laatste nieuws en zijn zelf ook graag snel en makkelijk bereikbaar voor onze leden. Om deze reden worden wij steeds actiever op Social Media.



Vragen Vrijdag

Vanaf begin oktober zijn wij gestart met Vragen Vrijdag. Iedere vrijdag om 12:00 uur plaatsen wij een video op Facebook waar wij ingestuurde vragen behandelen. Deze vragen mogen door zowel leden als niet-leden ingestuurd worden via Facebook, Twitter of via lbv@lbv.nl. Alle afleveringen zijn terug te vinden op YouTube.



Een nieuwe Facebook groep!

Er is ook een nieuwe Facebook groep gestart voor en door werknemers van tankstations en wasbedrijven. De groep is bedoeld om informatie, vragen, problemen en tips te delen. Op deze manier zijn wij nog beter op de hoogte van wat er in de sector leeft en speelt. Alle medewerkers van tankstations en wasbedrijven, lid of geen lid, zijn van harte welkom om deel te nemen aan de groep.



Daniël op Twitter

Onze nieuwste CAO-onderhandelaar Daniël Shah is tegenwoordig te vinden op Twitter. Hier plaatst deelt hij het laatste CAO en LBV nieuws. Daniël Shah is te vinden via de Twitter handle: [@DanielShah_LBV](https://twitter.com/DanielShah_LBV).



LinkedIn

Om ons online netwerk nog verder uit te breiden hebben wij recentelijk een LinkedIn pagina voor Vakbond LBV aangemaakt. Hier zullen interessante artikelen worden gedeeld over werk en inkomen.

Volg ons op Facebook, Twitter en LinkedIn en blijf op de hoogte!



LBV bedankt!

Mijn naam is Richard de Rijke en ik ben illustrator, ontwerper en ondernemer. Ik heb al heel wat illustraties en reclame-uitingen voor LBV mogen maken. Mijn positiviteit, snelheid van werken en streven naar een mooi product hebben er voor gezorgd dat ik zo'n 15 jaar voor LBV heb mogen werken.

Het begon met een idee voor een strip met een hoofdpersoon die Annie heet. Daarna heb ik ook de opmaak van Visie mogen maken en nog vele andere uitingen voor LBV. Na meer dan 55 strips van Annie, komt er toch een einde aan.

Iedereen bij LBV (en die er gewerkt hebben) onwijs bedankt voor de mooie tijd. Als er een strip nodig is, dan weten jullie me te vinden!

Hierbij enkele uitingen:

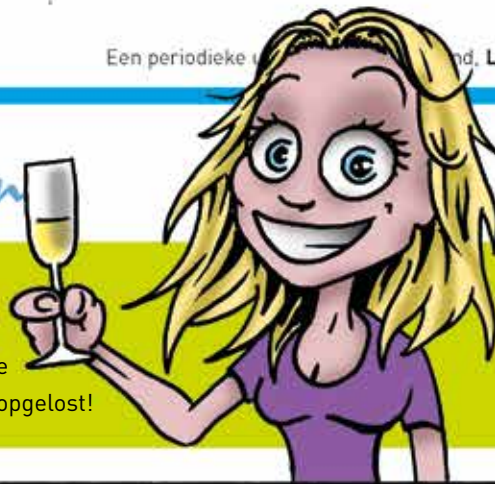


Meer weten: www.RDRreclame.nl

Het laatste avontuur van

"Annie en de LBV"

Annie heeft net als iedere werknemer wel eens werkgerelateerde vragen en/of problemen. Samen met LBV worden deze allemaal opgelost!



Lid worden?

Wilt u lid worden van de LBV, vul dan onderstaande gegevens in en stuur deze coupon op in een envelop naar:
LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel is niet nodig).

Naam m/v :

Adres :

PC/Plaats :

Geboortedatum :

Telefoon prive :

Werkgever :

Beroep :

Datum :

Giro/bankrek.nr. :

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.

