



Een periodieke uitgave van uw vakbond.

Landelijke **B**elangen **V**ereniging

LBV visie, 1 - 2011



In deze uitgave:

Heeft u het partnerpensioen goed geregeld? pag.3

Gratis uurloon-check nu ook voor de Sign-branche pag.5

Maak ook gebruik van onze belastingsservice! pag. 8

Loonschaalverhoging VBE pag.9

Principeakkoord ABU-CAO voor Uitzendkrachten pag.10

→ Voorwoord

Het zijn weer drukke tijden bij LBV. We zitten op het moment midden in de belastingperiode en veel van onze leden maken hier gebruik van! Iedereen binnen het team van LBV moet in deze periode een stapje harder lopen. Uiteraard doen we dat met veel plezier!

Ondanks de drukte vinden we het allen erg leuk om de vele bekende gezichten van onze leden weer eens te zien. Over het algemeen zie je de leden meestal wanneer ze een probleem hebben. Tijdens de belastingperiode is dat niet het geval. In nagenoeg alle gevallen gaan zij heel vrolijk huiswaarts, doordat we voor een goede teruggave hebben gezorgd en gezellig hebben kunnen bijpraten.

Indien u nog geen belastingafpraak heeft gemaakt dan kunt u hiervoor tot april nog bij ons terecht. LBV verzorgt desgewenst tegen een kleine vergoeding voor uw familie, vrienden en/of kennissen hun belastingaangiften.

Tot slot merk ik op dat het dit jaar zeer belangrijk is om vóór 1 april uw aangifte bij de Belastingdienst in te dienen. Indien u dit namelijk niet tijdig doet, riskeert u een geldboete. De boete begint bij € 227,- en kan oplopen tot € 4.920,-! Indien u vóór 1 april uw Belastingpapieren nog niet op orde heeft, adviseer ik u om uitstel bij de Belastingdienst aan te vragen!

Voor nu wens ik u veel leesplezier met onze nieuwe Visie en schroomt u niet om bij vragen of opmerkingen ons een mailtje te sturen of telefonisch contact op te nemen.

Annet I Dolman

Voorzitter



→ 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

Regiokantoor Midden-Brabant
Schubertstraat 206
5011 CK Tilburg
Tel: 013-4561042
(Bij geen gehoor: 06 – 23 27 16 26)

Regiokantoor West-Brabant
Fluwijnberg 117
4708 CA Roosendaal
Tel. : 0165-566045

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

Redactie

Bastiaan Poot

Productie & Realisatie

Aardenwerk Reclame & Marketing B.V.
Schiedam

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

Heeft u het partnerpensioen goed geregeld?

Tienduizenden Nederlanders worden jaarlijks overvallen door een inkomensval na het overlijden van hun partner. Hun partnerpensioen blijkt zwaar tegen te vallen. Ook komt het regelmatig voor dat twee personen al geruime tijd een relatie hebben zonder dat de partner bij een pensioenfonds is aangemeld.

Goed geregeld, of toch niet

Het is algemeen bekend dat veel mensen zich pas op latere leeftijd gaan verdiepen in hun pensioenvoorziening. Wanneer men zich dan wel in de materie verdiept, vergeet men nog wel eens het partnerpensioen. De stichting Pensioenkijker.nl en de Consumentenbond hebben de afgelopen maanden onderzocht waarom burgers zich van tevoren niet beter verdiepen in hun partnerpensioen.

Conclusie

De belangrijkste conclusie is dat men denkt dat het opgebouwde pensioen wel hoog genoeg zal zijn. Ook voelt men zich niet verantwoordelijk, omdat er altijd premie is betaald. De meeste werknemers denken dat het ze wel verteld zal worden indien hun partnerpensioen niet voldoende zou zijn.

Advies

Het beste advies voor iedereen is dus: verdiep jezelf goed in de materie. In deze Visie staat onder andere een artikel over hoe u na kunt gaan wat uw pensioeninkomen zal gaan worden. Via deze check kunt u ook nagaan wat uw partner en/of kinderen zullen ontvangen indien u komt te overlijden. Indien u vaststelt dat u te maken gaat krijgen met een inkomensterugval dan zijn er verschillende mogelijkheden om dit te voorkomen. Enige voorbeelden van oplossingen zijn een overlijdensrisicoverzekering of een aanvullende optie binnen de bestaande pensioenregeling.

Uiteraard zijn er ook genoeg mensen die na hun pensionering wel voldoende inkomen zullen krijgen. Voor hen is er dus niets aan de hand!

Aanmelding partner en/of kinderen

Het partnerpensioen bedraagt vaak 70% van het ouderdomspensioen dat de partner zou hebben gehad als die niet was overleden. Om daar recht op te hebben, moeten beide partners wel zijn aangemeld bij de pensioenuitvoerder. Samenwonenden hebben niet altijd recht op partnerpensioen. Het is dus verstandig dit na te kijken in het pensioenreglement of na te vragen bij het pensioenfonds of de verzekeraar.

Ook is aan te raden om de pensioenuitvoerder te informeren bij de geboorte van eventuele kinderen. Er is namelijk de mogelijkheid dat ook zij bij een eventueel vroegtijdig overlijden aanspraak kunnen maken op een gedeelte van het opgebouwde pensioen. ■



Hoe hoog is uw inkomen na uw pensionering!



Wilt u ook weten hoe hoog uw inkomen zal zijn wanneer u met pensioen gaat? Kijk dan op de website www.mijnpensioenoverzicht.nl. Deze website wordt verzorgd door de Stichting Pensioenregister. Deze stichting is een samenwerkingsverband tussen de Sociale Verzekeringsbank en alle pensioenuitvoerders in Nederland.

Op mijnpensioenoverzicht.nl kunt u zien bij welke pensioenuitvoerders u pensioen hebt opgebouwd en wat de hoogte daarvan is. Mijn pensioenoverzicht.nl verzamelt uw pensioengegevens bij de Sociale Verzekeringsbank en de pensioenuitvoerders zodat u een helder en eenvoudig overzicht heeft.

Inloggen met DigiD-code

Om uw gegevens via de website in te kunnen zien, dient u eerst in te loggen met uw DigiD-code. DigiD is uw eigen inlogcode van de overheid. Mijnpensioenoverzicht.nl heeft toestemming gekregen om gebruik te maken van DigiD. Zo weet u zeker dat alleen u toegang krijgt tot uw pensioengegevens.

Ontbrekende pensioentegoeden

Als u in het overzicht een pensioen mist, kunt u het beste contact opnemen met de pensioenuitvoerder waar u dat pensioen heeft opgebouwd. De contactgegevens van de pensioenuitvoerders vindt u ook op de website mijnpensioengegevens.nl. Indien u niet meer weet waar u pensioen heeft opgebouwd, probeer dit dan bijvoorbeeld via uw vroegere werkgever of collega's te achterhalen. Ook als u in het verleden de waarde van uw pensioen hebt laten overdragen naar uw volgende pensioenuitvoerder.

Stijging van uw pensioentegoeden

Het pensioen dat u kunt bereiken als u tot uw pensioendatum in dienst blijft, wijzigt als uw salaris verandert. Als u meer gaat verdienen, dient u ook meer pensioenpremie af te dragen. Hierdoor zal uw uiteindelijke pensioen hoger worden.

In de meeste pensioenregelingen wordt ook geprobeerd om uw pensioen mee te laten stijgen met de stijging van de prijzen. Daarvoor moet voldoende geld aanwezig zijn. Veel

pensioenfondsen hebben op dit moment last van de financiële crisis. Daarom worden nu de pensioenen vaak niet aangepast aan de stijging van de prijzen.

Daling van uw pensioentegoeden

Het pensioen dat u op uw pensioendatum kunt bereiken kan lager worden indien uw salaris lager wordt of als de pensioenregeling wijzigt. Als uw pensioenfonds door de crisis financieel in de problemen komt, kan in het uiterste geval zelfs uw opgebouwde pensioen worden verlaagd.

Heeft een scheiding effect op mijn pensioen?

Als u ooit bent gescheiden kan uw pensioen lager zijn dan in de tabel op deze website wordt getoond. Dit komt omdat het nog niet mogelijk is rekening te houden met een scheiding op mijnpensioenoverzicht.nl. Meer informatie over de gevolgen van een echtscheiding vindt u op www.pensioenkijs.nl

Hoe weet ik hoeveel ik netto overhoud van mijn pensioen?

De bedragen op de website Mijnpensioenoverzicht.nl zijn bruto bedragen. Via de pensioenplanner op www.pensioenkijs.nl kunt u zien hoeveel u netto overhoudt. ■



Gratis uurloon-check nu ook voor de Sign-branche

Ook vanuit de Sign-branche krijgt LBV regelmatig de vraag: word ik wel correct verloond? Omdat er in de laatste Sign-CAO een geheel nieuw loonhuis is ingebouwd, lijkt het LBV een goede gelegenheid om de Sign-branche kennis te laten maken met de gratis uurloon-check. De uurloon-check geldt voor zowel leden als niet-leden. Bent u werkzaam in de Sign-Branche? Vertel uw collega's dan over de gratis uurloon-check van LBV!

Een te laag uurloon

Een verkeerde verloning kan verschillende oorzaken hebben. Uiteraard is het mogelijk dat een werkgever een werknemer met opzet te laag heeft verloond, maar het komt ook voor dat men bijvoorbeeld vergeten is om een periodieke loonsverhoging door te voeren.

De gratis uurloon-check

Werknemers uit de Sign-branche krijgen via LBV de mogelijkheid om gratis hun uurloon te laten checken. Om hiervoor in aanmerking te komen, kunt u als eerste stap hiertoe, een formulier op de website van LBV (www.lbv.nl) invullen. Na invullen en verzenden ontvangt u per e-mail een bevestiging met de vermelding dat de uurloon-check binnen 5 werkdagen zal worden uitgevoerd, mits alle juiste gegevens correct zijn ingevuld.

'Misgelopen' geld terugvorderen

Indien het uurloon van de werknemer niet overeenkomt met het uurloon dat LBV heeft vastgesteld, dan wordt hij of zij hierover geïnformeerd. Tevens wijst LBV op de mogelijkheden om dit probleem op te lossen. Daarnaast wordt men geïnformeerd dat ook 'misgelopen gelden' met een terugwerkende kracht van maximaal vijf jaar kunnen worden teruggevorderd.

Wanneer een werknemer vanuit de Sign-branche gebruik wil maken van de overige diensten van LBV, dan is dit uiteraard mogelijk nadat men lid is geworden van LBV. ■



Nieuwe CAO voor Signbedrijven

Na een langdurig onderhandelingstraject zijn LBV en Verenigde Signbedrijven Nederland (VSBN) een nieuwe CAO overeengekomen. In onderstaand overzicht treft u de belangrijkste wijzigingen in de CAO. Er is een nieuwe werkingssfeer opgesteld waardoor de CAO uitsluitend van toepassing is op werkgevers die lid zijn van de Verenigde Signbedrijven Nederland (VSBN). Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van drie jaren welke aanvangt op 1 januari 2011 en eindigt op 31 december 2013.

- Ten aanzien van werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt er in de nieuwe CAO een onderscheid gemaakt tussen werknemers die vóór of vanaf 1 januari 2011 in dienst zijn van de werkgever.
- Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2011 bedraagt de totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten maximaal 36 maanden. De arbeidsovereenkomst kan maximaal twee keer worden verlengd en eindigt dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging én zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist.
- Voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2011 bedraagt de totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten maximaal 60 maanden. De arbeidsovereenkomst kan maximaal vier keer worden verlengd en eindigt dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging én zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist.
- Deze flexibilisering van het periode- en ketensysteem houdt in dat voor wat betreft de overgang van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd deze voor bestaande werknemers is gewaarborgd en voor nieuwe werknemers is geflexibiliseerd.
- Er is een nieuw functiegebouw opgesteld die moet zorgen voor het verder professionaliseren van de sector door onder meer het gebruik van eenduidige functiebenamingen in te voeren. Behorende bij dit nieuwe functiegebouw is er tevens een nieuw loonhuis opgesteld.
- De lonen voor functiegroep 2 tot en met 9 worden per 1 januari 2012 en per 1 januari 2013 respectievelijk met 0,5 procent en 1 procent verhoogd.
- In de nieuwe CAO wordt overwerk omgezet in tijd-voor-tijd, waarbij geldt dat 1 uur overwerk wordt omgezet in 1 uur tijd-voor-tijd. Elk uur overwerk verricht op zon- en feestdagen wordt omgezet in 1½ uur tijd-voor-tijd. De werkgever kan in overleg met de werknemer de opgebouwde tijd-voor-tijd laten opnemen in periodes waarin onvoldoende werkzaamheden voorhanden zijn. Indien twee maanden na het verstrijken van de maand waarin het overwerk werd verricht, de opgebouwde tijd-voor-tijd nog niet is opgenomen dan zal de werkgever de opgebouwde tijd-voor-tijd samen met de eerstvolgende loonbetaling uitbetalen. De opgebouwde tijd-voor-tijd-uren worden bij uitbetaling verhoogd met de volgende vergoedingen: maandag tot en met vrijdag: 10 procent; zaterdag: 25 procent.
- Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een uitkering. Deze uitkering bedraagt een percentage van het voor de oproepkracht geldende brutoloon, te weten voor 2011: 10,34 procent, voor 2012: 10,39 procent en voor 2013: 10,43 procent.
- Het verlof bij de ondertrouw van de werknemer is gemaximeerd op 4 uur; het verlof bij verhuizing wordt ingeperkt tot verhuizingen die dichterbij het vestigingsadres van de werkgever gelegen zijn; het eendaags verlof bij de geboorte van een kleinkind en bij eventuele huwelijksjubilea van (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen of pleeg- stief en kleinkinderen is komen te vervallen; het eendaags verlof bij het huwelijk van de werknemer geldt voortaan eveneens in het geval van de registratie van het partnerschap van de werknemer en bij het overlijden van één van de schoongrootouders; het verlof van 4 dagen is verhoogd naar 5 dagen.

- De betaling van de uitkering van het UWV WERKbedrijf gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof verloopt via de werkgever.
- De betaling van de uitkering van het UWV WERKbedrijf gedurende adoptieverlof verloopt via de werkgever
- De uitkering bij ziekte gedurende het tweede ziektejaar is ingevoerd. Over twee ziektejaren gerekend heeft de werknemer recht op maximaal 170 procent. Tevens is het aantal wachtdagen ingeperkt. Zo bedraagt het aantal wachtdagen per kalenderjaar bij de 1e ziekmelding: 0 wachtdagen en vanaf de 2e ziekmelding: 1 wachtdag;
- De werknemer kan in aanmerking komen voor een vergoeding van de kosten van het lidmaatschap van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is gesloten. Om hiervoor in aanmerking te komen dient de werknemer bij de werkgever een verzoek in te dienen tot verlaging van het brutoloon gelijk aan het bedrag van de lidmaatschapskosten. De werkgever compenseert dat

vervolgens met een netto-vergoeding gelijk aan het bedrag van de lidmaatschapskosten. De werknemer dient uiterlijk op 30 november van het kalenderjaar schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap middels een, bij de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is gesloten, aan te vragen verklaring omtrent de betaalde lidmaatschapskosten. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met de laatste loonbetaling van het kalenderjaar.

- Partijen bij deze CAO hebben het voornemen gedurende de looptijd van deze CAO het vrijwillig karakter van de Collectieve Pensioenvoorziening voor Signbedrijven om te buigen naar een pensioenvoorziening met een verplicht karakter. Het realiseren van het voornemen van partijen bij deze CAO is afhankelijk van de uitkomst(en) van een haalbaarheidsonderzoek.

Bent u werkzaam in de Sign-Branche en wilt u na laten gaan of uw uurloon wel klopt? Doe dan de Gratis uurloon-check op www.LBV.nl. Let op! De uurloon-check is ook gratis voor werknemers uit de Sign-branche die niet lid zijn van LBV dus informeer zeker uw collega's. ■



Maak ook gebruik van onze belastingservice!

Ieder jaar stellen wij onze leden in de gelegenheid om gratis van onze belastingservice gebruik te maken. Dit jaar is onze belastingservice op 22 februari jongsleden gestart.

U kunt zich telefonisch (010 – 481 80 11) aanmelden voor het maken van een afspraak. Voor het invullen van uw aangifte wordt een half uur gereserveerd. Is er bij u sprake van een uiterst gecompliceerde belastingaangifte? Maak dan even een dubbele afspraak.

Op basis van uw lidmaatschap komt u in aanmerking voor het gratis invullen van één op uw eigen naam gesteld aangiftebiljet. Voor het invullen van een aangiftebiljet dat op een andere naam is gesteld, wordt € 45,- per aangiftebiljet in rekening gebracht.

Voor een vlot verloop van het invullen van uw aangiftebiljet: neem de belasting checklist aandachtig door en verzamel stap voor stap de benodigde gegevens. Zo kunnen wij u snel en professioneel van dienst zijn. ■

Checklist aangifte inkomstenbelasting 2010

- ☐ BSN-nummer (sofi-nummer) van u en uw (fiscale) partner.
- ☐ Aangiftebrief.
- ☐ Indien uw aangifte over 2009 elders is ingevuld, een volledige kopie daarvan.
- ☐ Voorlopige aanslag of (maandelijkse) voorlopige teruggaaf.
- ☐ Jaaropgaven van inkomsten van u en uw (fiscale) partner uit tegenwoordige arbeid.
- ☐ Jaaropgaven van inkomsten van u en uw (fiscale) partner uit vroegere arbeid.
- ☐ Jaaropgaven van inkomsten van u en uw (fiscale) partner van verzekeringsmaatschappijen in verband met uitkeringen van lijfrente en arbeidsongeschiktheid.
- ☐ Vermogensbestanddelen ter beschikking gesteld aan partner of minderjarige kinderen.
- ☐ Polissen en betalingsbewijzen van kapitaalverzekeringen, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, lijfrenteverzekeringen -met inbegrip van een jaaropgaaf van het pensioenfonds waaruit de pensioenaangroei blijkt- en koopsompolissen, die op enig moment het recht geven op een periodieke uitkering.
- ☐ WOZ-waarde eigen woning (WOZ-beschikking met peildatum 1 januari 2010).
- ☐ Jaaropgaven hypotheekrente en overige kosten van de eigen woning met inbegrip van de eigen woning schuld per 1 januari en 31 december 2010.
- ☐ Wanneer u een eigen woning heeft verkocht of gekocht: de afrekening van de notaris van de verkoop van de oude eigen woning en/of de aankoop van de nieuwe eigen woning alsmede de taxatiekosten, indien niet opgenomen in de afrekening van de notaris.
- ☐ Waarde van bank- en/of girorekeningen, spaartegoeden en schulden, per 1 januari en 31 december 2010 (ook van minderjarige inwonende kinderen).
- ☐ Jaaropgaven van effecten en (andere) beleggingen per 1 januari en 31 december 2010 met inbegrip van de ingehouden dividendbelasting.
- ☐ Overzicht van betaalde of ontvangen alimentatie aan of van uw ex-partner, met inbegrip van volledige NAW-gegevens én sofi-nummer van uw ex-partner.
- ☐ Kosten levensonderhoud kinderen jonger dan 30 jaar (géén recht op kinderbijslag of studiefinanciering).
- ☐ Overzicht en betalingsbewijzen van (specifieke zorgkosten, te weten: bevallingskosten, contributie
- ☐ Kruisvereniging, dieet op doktersvoorschrift, extra kosten voor (particuliere) gezinshulp, extra kosten voor
- ☐ Kleding en beddengoed, reiskosten ziekenbezoek, voorgeschreven medicijnen, hulpmiddelen (géén brillen), vervoerskosten van een zieke of invalide, tandartskosten en uitgaven voor paramedische behandelingen
- ☐ Overzicht en betalingsbewijzen van kosten in verband met de zorgverzekering (basis- en aanvullende verzekering), de eigen bijdrage Zorg met verblijf (AWBZ), en de eigen bijdrage Alphahulp.
- ☐ Overzicht en betalingsbewijzen van studiekosten van u of uw (fiscale) partner voor een toekomstig beroep of voor een opleiding uw huidige beroep beter te kunnen uitoefenen.
- ☐ Beschikking Kinderopvangtoeslag 2010.
- ☐ Overzicht en betalingsbewijzen van giften aan kerkelijke, levensbeschouwelijke, charitatieve, culturele, wetenschappelijke of algemeen nut beogende instellingen.

Indien u mensen in uw omgeving kent die hulp kunnen gebruiken bij hun belastingaangifte, dan kunnen ook zij bij LBV terecht en bellen voor een afspraak. Geef u even onze gegevens door aan deze mensen?

Loonschaalverhoging VBE

De Vereniging van Evenementenbeveiliging (kortweg: VBE) is, ondanks een uitnodiging van LBV, op 10 februari jl. niet komen opdagen en heeft daarmee het overleg opgeschort om te komen tot een nieuwe loonafpraak.

In plaats van te onderhandelen heeft VBE zonder geldige redenen eenzijdig besloten tot een verhoging van 3 procent van de loonschalen in de CAO voor Evenementen- en Horecabeveiliging. De VBE heeft dit via een persbericht aan LBV kenbaar gemaakt.

Loonschaalverhoging

Doordat er sprake is van een loonschaalverhoging zal er voor het grootste gedeelte van de werknemers die onder de werkingsfeer van de VBE-CAO vallen, weinig veranderen. De meeste werknemers worden namelijk al boven de voor hun geldende loonschaal verloond. Zij waren beter af geweest wanneer er een verhoging van de feitelijke lonen had plaatsgevonden. Bij een dergelijke verhoging worden namelijk alle lonen verhoogd en niet alleen van de werknemers die conform de loonschaal worden verloond. ■



Principeakkoord ABU-CAO voor Uitzendkrachten

Eind maart 2011 lopen de tweejarige CAO-afspraken van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten af. Als gevolg hiervan zijn ABU en de vakbonden LBV, FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie met elkaar in overleg getreden om tot nieuwe CAO-afspraken te komen.

De inzet van deze vier vakbonden was om te komen tot een eenvoudige verlenging van de CAO met één jaar. Deze verlenging gaat dan gelden voor het deel van de CAO dat betrekking heeft op beloning en arbeidsvoorwaarden.

Principeakkoord

Na een korte periode van CAO-onderhandelingen hebben ABU en de vakbonden LBV, FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie een principe-akkoord bereikt over een eenvoudige verlenging van de CAO met één jaar.

Voorwaarden

Voorwaarden om met ABU tot deze verlenging te komen is dat de bonden en ABU in dit jaar belangrijke stappen gaan zetten, die leiden tot afspraken waardoor de positie van uitzendkrachten wordt verbeterd én de naleving van afspraken beter geborgd wordt.

Aanscherping keurmerk van uitzendbureaus

De bonden wensen op korte termijn concrete afspraken te maken over aanscherping van de vereisten voor het SNA keurmerk. De Stichting Normering Arbeid (SNA) ziet toe op de juiste toepassing van de Norm NEN 4400-1 en 4400-2. Deze norm is door de uitzendbranche zelf in samenspraak met uitzendbureaus en vakbonden ontwikkeld met het doel fraude en illegaliteit tegen te gaan. Bonden zijn van mening dat uitzendbureaus die over de schreef gaan, hun SNA-keurmerk kwijt moeten raken.

Werkzekerheid

Bovendien wensen de bonden tot concrete aanbevelingen te komen over werkzekerheid van mensen die langdurig verblijven in fase A (en fase B). De bonden zijn van mening dat teveel uitzendkrachten blijven hangen in fase A zonder dat zij doorstromen naar fase B én uiteindelijk fase C. De bonden en ABU gaan plannen ontwikkelen die de doorstroom moeten verbeteren.

Loon inlener

Nu ABU bereid is om tot een afspraak te komen voor een eenjarige verlenging van de CAO, willen de bonden benadrukken dat dit voor hen niet betekent dat er geen wensen meer zijn. Zo blijft het de wens van de vakbonden om de beloning van uitzendkrachten in een bredere definitie dan op dit moment, vanaf de eerste dag gelijk te stellen aan die van de vaste medewerkers.

Afschaffing jeugdschalen

Bovendien zijn de bonden van mening dat jeugdschalen ongewenst zijn. Ook bepalingen waarbij er een keuze gemaakt kan worden tussen het CAO-loon van de inlener de lonen uit de ABU-CAO én bepalingen als de uitsluiting van de loon-doorbetalingverplichting zijn ons een doorn in het oog en blijven voor de bonden hoog op de agenda staan. ■

Marco Stavinga
CAO-onderhandelaar



Vraag en antwoord:

VRAAG 1: Is een werknemer verplicht deelnemer in een pensioenregeling?

ANTWOORD: 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.

VRAAG 2: Waarom is een goede pensioenregeling belangrijk?

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

VRAAG 3: Hoe kan ik achterhalen hoeveel pensioen ik heb opgebouwd?

ANTWOORD: Op de website www.mijnpensioenoverzicht.nl kunt u nagaan hoeveel pensioen u heeft opgebouwd. Deze website wordt verzorgd door de Stichting Pensioenregister, een samenwerkingsverband tussen de Sociale Verzekeringsbank en alle pensioenuitvoerders in Nederland.

VRAAG 4: Tellen alle gewerkte jaren mee bij pensioenopbouw?

ANTWOORD: Bij het aanvullend pensioen dat een werknemer opbouwt bij het pensioenfonds van zijn werkgever, wordt vaak uitgegaan van 40 inkomensafhankelijke opbouwjaren. Dit betekent soms dat de dienstjaren voor het 25ste jaar niet meetellen omdat de pensioenregeling dat niet toelaat. 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.

VRAAG 5: Heb ik als deeltijder recht op deelname aan een pensioenregeling?

ANTWOORD: 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.

VRAAG 6: Kan bij emigratie het pensioen worden afgekocht door een bedrag ineens?

ANTWOORD: Bij emigratie is dit slechts mogelijk wanneer het uit te keren pensioen minder bedraagt dan ongeveer € 650,- 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 ont vangen van pensioen in het buitenland na aanvang van de pensioendatum is ook mogelijk.

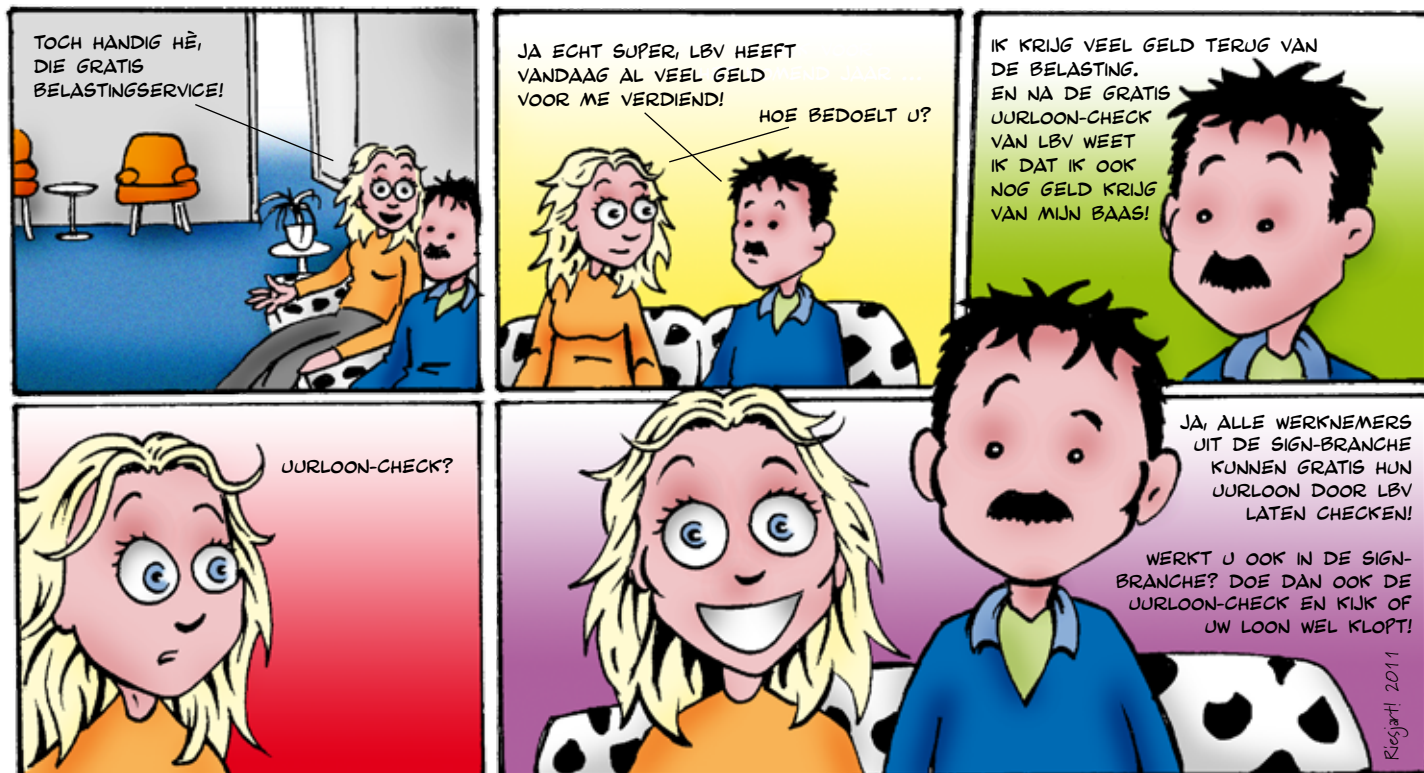
VRAAG 7: Wat gebeurt er met pensioenrechten bij werkloosheid?

ANTWOORD: Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst (dus ook bij ontslag) wordt de pensioenverzekering premievrij gemaakt. Er vindt geen verdere bijdrage plaats van pensioenpremie door de werkgever. 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.

Een nieuw 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.

