

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

Een periodieke uitgave van uw vakbond **LBV Landelijke Belangen Vereniging**

VISIE 1 2018

UITGAVE
MAART

**GRATIS LBV
BELASTING-
SERVICE**
VOOR LEDEN

LBV.NL

IN DEZE VISIE:

De nieuwe LBV
huisstijl

04

De belastingsservice
voor LBV leden

06

Hoeveel loon bij
ziekte?

07

LBV in actie voor
leraren

13

Alles over het
basisinkomen

14

LERAREN BLIJVEN VECHTEN

Dinsdag 12 december 2017 was een dag die voor een hele lange periode in het geheugen gegrift staat van vele Rotterdammers en Nederlanders. LBV heeft op deze dag een manifestatie georganiseerd om steun uit te spreken voor leraren in het basisonderwijs en hen een podium te geven wat zij verdienen. Waar politici in Den Haag deze leraren structureel links laat liggen, komt LBV voor hen op.

PAG.13

COLOFON

LBV visie is een periodieke uitgave voor leden en belangstellenden.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam
T 010 - 481 80 11
F 010 - 481 82 11

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

Redactie
Amy de Bruijn, LBV

Ontwerp en vormgeving
Ratio Design, Haarlem

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 auterus, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

VOORWOORD

Ger IJzermans

Voor u ligt de nieuwe VISIE

Een dieptepunt bereiken en dan toch doorknoken. Omdat je denkt dat het wél kan en omdat je simpelweg weigert op te geven! Het is een verhaallijn waar LBV zich helemaal in herkent. LBV is een vakbond die een afspiegeling is van de samenleving, waar plaats is voor iedereen en waar ook nagestreefd wordt dat dit duidelijk zichtbaar is.

Ik geloof in de kracht van LBV, die in haar werk de klassieke verschillen durft te overstijgen. LBV wacht niet af maar pakt de handschoen zelf op. Dit doen we door te zeggen wat we doen en te doen wat we zeggen. Met een assertief karakter en een gezonde dosis zelfvertrouwen laten wij de stem van onze leden doorklinken in ons werk en maken wij met het leveren van maatwerk een verschil in de praktijk. Anders dan de overheidsvakbonden FNV en CNV, waar het belang van de leden ondergeschikt is aan het bondsbeleid.

In 2018 knokt LBV door! De wereld verandert immers elke dag, de veranderingen gaan steeds sneller en de veranderingen laten niemand onberoerd. Veranderingen die vooral door de overheid ook nog aangegrepen worden om tegenstellingen tussen groepen mensen te creëren of die zelfs te vergroten. Verdeel en heers als politiek machtsmiddel. Om van te gruwelen.



DIT DOEN WE DOOR TE ZEGGEN WAT WE DOEN EN TE DOEN WAT WE ZEGGEN.

Ook in 2018 zal LBV met uw steun blijven opkomen voor uw belangen op velerlei terrein. Daarbij zullen wij aandacht vragen voor de volgende speerpunten: voor iedereen voldoende inkomen om een fatsoenlijk bestaan op te kunnen bouwen, ongelijkheid aanpakken, bouwen aan een sociaal duurzame economie en investeren in goede publieke voorzieningen.

G.A.M. (Ger) IJzermans
Voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

De nieuwe huisstijl van LBV
Het draait om de leden en de inhoud.

06

Belastingservice
Hulp nodig bij uw belasting-aangifte?

07

Veelgestelde vraag
Hoeveel loon krijg ik doorbetaald als ik ziek ben?

08

CAO nieuws
CAO's onder de loep.
Wat kan er beter?

12

Winnen?
Doe mee met de LBV prijsvraag.

13

LBV in actie
Steun voor leraren in het basisonderwijs

14

Achtergrond
Wat je moet weten over het basisinkomen.

15

Interview Gerbrand Johannes
Bestuurslid LBV

AMBITIES VOOR DE TOEKOMST

NIEUWE LBV HUISSTIJL

VERS VAN DE PERS

LBV is de vierde vakbond van Nederland. Groot geworden door haar nuchtere “boter bij de vis”-mentaliteit. En daarvoor uitgegroeid tot een stevige rots in de branding.

Steeds meer werknemers zien in de LBV de vakbond van de toekomst. Dit is onder andere te danken aan de heldere leesbare en overzichtelijke CAO's die LBV schrijft en afsluit. LBV rekent graag af met de grote en veelal logge CAO's die vol staan met uitzonderingen en verwijzingen. Helderheid en transparantie zijn sleutelwoorden in de handelswijze en organisatie van de LBV.

De huidige huisstijl paste niet helemaal meer bij de verworven positie in de markt en de ambities van de organisatie voor de toekomst. LBV wilde graag een nieuwe huisstijl die beter laat zien waar de organisatie voor staat. Aan ons de vraag of wij vorm wilden geven aan deze uitdaging.

Meer dan een vakbond

Een mooie slogan die de kern van de zaak vormt. En dat is makkelijker geroepen, dan onthouden. Hoe zorg je ervoor dat dit direct begrepen wordt door je (potentiële) leden?

Lekker blijven vormgeven

Wij hebben er voor gekozen om met de nieuwe huisstijl en de bijbehorende campagne letterlijk inhoud te geven aan LBV. Dat konden we mooi laten zien met de eerste uitingen tijdens de manifestatie voor betere arbeidsomstandigheden in het basisonderwijs. “Leraren Blijven Vechten”. Door te werken met de letters LBV kunnen we bij iedere gelegenheid inspelen op de actualiteit en op die manier met heldere beeldtaal in een klap duidelijk maken waar LBV allemaal voor staat.

Dit alles is door ons in een heldere en transparante huisstijl gegoten zonder al teveel toeters en bellen. Het draait immers om de leden en om de inhoud. En opgeteld is dit alles altijd de vereniging van en voor werknemers en werkzoekenden. Oftewel LBV, punt.

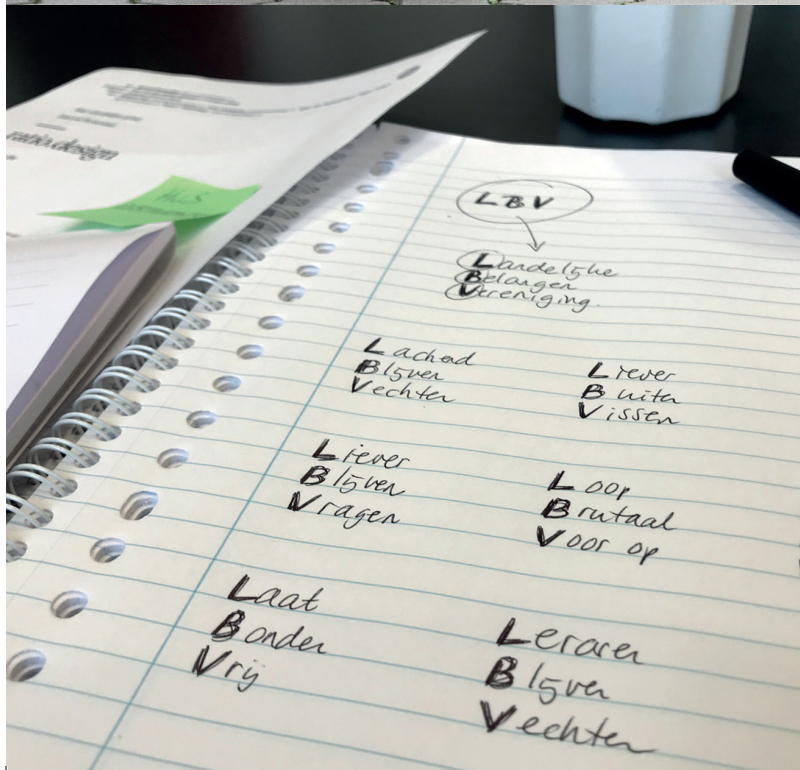
Robert Bannink, Ratio Design

EEN HUISSTIJL ZONDER TOETERS EN BELLEN

RATIO DESIGN

Ratio Design is een full-service design-bureau uit Haarlem. We creëren onderscheidende (merk)identiteiten waarmee we samen met onze relaties hun marktpositie verbeteren. We bouwen aan merken met inhoud en vorm waarbij online en offline naadloos in elkaar overlopen.

www.ratiodesign.nl





Ook dit jaar verzorgt LBV van 26 februari t/m 29 maart geheel kosteloos uw belastingaangifte in Rotterdam. Om gebruik te maken van onze belastingsservice, kunt u zich vooraf aanmelden via www.lbv.nl of telefonisch via 010-4818011. Op onze website treft u de checklist voor de aangifte inkomstenbelasting 2017. Hier vindt u ook alle informatie over wat u mee dient te nemen.

Vorig jaar hebben wij onze belastingsservice uitgebreid door op meerdere locaties door heel Nederland onze service aan te bieden. Ook in 2018 zetten wij dit voort en zijn wij op nog meer locaties te vinden!

Familie, vrienden en kennissen die geen lid zijn van LBV kunnen ook gebruik maken van onze belastingsservice. Bekijk de tarieven op de website.

Mocht u nog vragen hebben over onze belastingsservice neem dan gerust contact met ons op.

VAN 1 MAART T/M 26 APRIL VINDT U ONS IN:

Alkmaar, Amersfoort, Amsterdam, Breda, Den Haag, Eindhoven, Enschede, Groningen, Hoofddorp, Maastricht, Middelburg, Roosendaal, Rotterdam, Steenwijkerwold, Tilburg, Utrecht en Zwolle.

Kijk op www.lbv.nl voor alle data en tijden per locatie.



LEKKER BLIJVEN VRAGEN



VEELGESTELDE VRAAG



Hoeveel loon krijg ik doorbetaald als ik ziek ben?

U ontvangt in het eerste ziektejaar minstens 70% van uw loon en minimaal het wettelijk minimumloon. U kunt meer loon doorbetaald krijgen als hier afspraken over staan in uw CAO of in uw arbeidsovereenkomst.

Orgaandonoren en zwangere of net bevallen vrouwen die hierdoor ziek zijn, krijgen 100% van hun dagloon.

Tweede ziektejaar

Ook in uw tweede ziektejaar betaalt uw werkgever u minimaal 70% van uw loon. Maar uw werkgever hoeft dat niet meer aan te vullen tot het minimumloon. Als uw (gezins)

inkomen daardoor onder het sociaal minimum komt, kunt u bij UWV een toeslag aanvragen.

Loondoorbetaling maximaal 170%

Over 2 ziektejaren betaalt uw werkgever, inclusief eventuele aanvullingen, maximaal 170% van uw laatstverdiende loon. Hoe dit precies wordt ingevuld, staat vaak in uw CAO.

Hoogte loon na 2 ziektejaren

Tijdens uw ziekte kunt u misschien wel korter werken of aangepast werk doen. Misschien verandert dat ook niet meer. Het is dan verstandig om na de 2 ziektejaren vast te leggen wat uw 'normale werk' is. De wet noemt dit 'bedongen arbeid'. Want als u opnieuw ziek wordt, heeft u alleen recht op loon over uw normale werk. Maak

hierover afspraken met uw werkgever en laat uw arbeidscontract aanpassen.

Uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk contract sneller aan het werk na ziekte

Sinds 1 januari 2013 moeten werkgevers en UWV zich meer inspannen om tijdelijke zieke werknemers weer aan het werk te helpen. Daarnaast betalen werkgevers meer premie als meer werknemers een Ziektewet-uitkering krijgen. Ook zieke werknemers zelf worden meer gestimuleerd om snel weer te gaan werken.

Heb je ook een vraag over loondoorbetaling bij ziekte? Neem dan contact met ons op.

CAO

NIEUWS

LBV rekent af met de grote en veelal logge CAO's die vol staan met uitzonderingen en verwijzingen. Helderheid en transparantie zijn sleutelwoorden in onze handelswijze. Wil je weten of jij ook onder een CAO valt? Vraag het aan je werkgever, bekijk je contract of neem contact ons op.



CAO VOOR ODV MARITIEM BV

Tussen LBV en ODV Maritiem BV is een akkoord bereikt over een nieuwe CAO voor ODV Maritiem. Dit principeakkoord is met een positief stemadvies voorgelegd aan de leden en door de leden goedgekeurd.

In het principeakkoord zijn de volgende afspraken opgenomen:

- De looptijd van de nieuwe CAO voor ODV Maritiem is twee jaar. Van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.
- De Wet minimum loon en dan met name jeugdlonen blijft van toepassing in de nieuwe CAO. Zodra medewerkers modules behalen welke in het loonhuis zijn beschreven, worden ze conform de bijpassende schalen betaald. Medewerkers zijn er zelf verantwoordelijk voor hoe snel ze in de reguliere schalen worden ingepast.
- De maaltijdvergoeding wordt aangepast. De maaltijdvergoeding bij calamiteiten stijgt van € 2,70 naar € 3,30

netto per dag, indien de medewerker geen bewijs van betaling kan overleggen. Indien de kosten voor een maaltijd hoger zijn, wordt de hogere vergoeding uitsluitend toegekend wanneer een bewijs van betaling wordt overlegd. Het maximum van deze vergoeding stijgt van met een maximum van € 6,50 naar € 8,- netto per dag.

- Partijen stellen vast dat de diverse verlofvormen opnieuw beschreven moeten worden, zodat deze aansluiten op de wet- en regelgeving. Voorts zijn de volgende zaken overeengekomen:
 1. Partijen spreken over kraamverlof het volgende af: De medewerker van wie de partner is bevallen heeft recht op vier dagen kraamverlof in plaats van twee dagen kraamverlof met behoud van loon.
 2. De kring van mensen voor wie een medewerker kortdurend zorgverlof mag opnemen wordt uitgebreid tot familieleden in de tweede graad (broers en zussen, kleinkinderen, grootouders, schoonzussen en zwagers, stiefbroers en stiefzussen). Deze kring was eerder beperkt tot eerstegraadsfamilieleden, inwonende (stief) kinderen en de partner. De uitbreiding van deze kring geldt eveneens voor langdurend zorgverlof.
 3. Partijen hebben oog voor de combinatie werk en mantelzorg om met elkaar tot oplossingen te komen. Aandacht, begrip en ruimte voor maatwerkafspraken, dragen bij aan een betere werk-privé balans van werkende mantelzorgers. Zo blijven zij gezond, vitaal en productief.
- De maximale duur van de WW is teruggebracht van 38 maanden naar 24 maanden. Private Aanvulling WW en WGA wordt gefinancierd via een omslagstelsel. Dat betekent dat de deelnemende (actieve) medewerkers de bijdragen betalen voor uitkeringen op dat moment. Medewerkers betalen de bijdragen aan Stichting PAWW

via een inhouding op het brutoloon. Sociale partners gebruiken de eerste twee maanden van 2018 om bij medewerkers te onderzoeken of er bij hen behoefte bestaat om hieraan deel te nemen. Uiteindelijk stemmen de leden van de bonden voor of tegen het voorstel. Als de leden voor stemmen wordt dit in een apart document vastgelegd.

- Partijen zijn van mening dat duurzame inzetbaarheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Gezondheid, scholing en mobiliteit zijn belangrijke thema's. Werkgever geeft de mogelijkheid aan medewerkers voor een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO). Aan het advies welke de medewerker krijgt, zal werkgever zich committeren. Werkgever zal tijdens jaargesprekken met medewerkers duurzame inzetbaarheid en een mogelijke loopbaancheck/scan als onderwerpen bespreken en onder de aandacht brengen.
- Partijen hebben de ketenregeling geëvalueerd en zijn van mening dat de afgesproken inspanningen zijn geleverd en het gewenste effect hebben gehad. Partijen zijn van mening dat de ketenregeling doorgezet kan worden onder gelijke voorwaarden. Tevens spreken partijen af dat deze regeling jaarlijks geëvalueerd moet worden.
- Partijen spreken over de gevolgen van onwerkbaar weer het volgende af. In aanvulling op de uitkering van het UWV, vult de werkgever deze met maximaal 30% aan.
- Partijen vinden het belangrijk om lidmaatschap bij vakbonden te stimuleren. De werkgever wil daarom medewerkers tegemoetkomen in de kosten voor vakbondscontributie. Vakbondsleden kunnen van deze faciliteit gebruik maken. De medewerker dient uiterlijk op 30 november van het kalenderjaar schriftelijk opgave te doen aan de werkgever van de werkelijke kosten van het lidmaatschap middels een bij vakverenigingen aan te vragen verklaring omtrent de betaalde contributie. Werkgever betaalt in totaliteit 45% van de jaarlijkse contributie voor leden van de vakverenigingen waar de werkgever de CAO mee afsluit.
- Bij voldoende functioneren krijgt de medewerker één trede stijging in het loongebouw, totdat de maximale trede van een schaal is bereikt. Partijen spreken een indexering van de schalen van het loongebouw af.

1. De loonschalen worden vanaf de 1e loonperiode van 2018 aangepast met 2%.
2. Vanaf de eerste loonperiode van 2019 worden de schalen in ieder geval aangepast met 2%.
3. Medewerkers die bovenschallig zijn, ontvangen over het bovenmatige deel een aanpassing van 0,75%.
4. Medewerkers die bovenschallig zijn in 2019, ontvangen over bovenmatig deel een aanpassing van 0,75%.
5. Voor medewerkers waarvan de lonen worden vastgesteld door opdrachtgevers geldt de indexering van de opdrachtgever. ■



CAO VOOR FOOD-SERVICE EN GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN

Tussen LBV en de werkgeversvereniging het Overlegorgaan voor de Groothandels in Horecaproducten (VOG) is een principeakkoord bereikt voor een tussentijdse wijziging van het Groothandel in Horecaproductendeel van de CAO voor Foodservice en Groothandel in Levensmiddelen.

In deze CAO zijn de volgende afspraken opgenomen:

- De looptijd van de CAO is twee jaar en loopt van 1 juli 2017 tot en met 1 juli 2019.
- De loonschalen en werkelijke lonen worden structureel verhoogd met in totaal 3,5%, te weten:
 1. 1,75% per 1 februari 2018
 2. 1,75% per 1 januari 2019
 - In de loonbetaling van december 2018 ontvangen de werknemers daarnaast een eenmalige uitkering van € 75 voor een fulltime dienstverband, pro rata naar contracturen en naar maanden in dienst in 2017.
 - Er geldt een drempel voor de loonsverhoging. De in de mantel CAO gemaakte afspraken over de loonontwikkeling (zowel structurele verhoging als de eenmalige uitkering) gelden alleen voor werknemers wiens bruto maandsalaris op fulltime basis lager ligt dan € 2.600.
 - Per 1 januari 2018 wordt de pensioenrichtleeftijd verhoogd naar 68 jaar.
 - De leeftijdsschalen voor 21- en 22-jarigen zullen met ingang van 1 juli 2017 als volgt worden aangepast:

CAO NIEUWS

Brutosalarisschaal per maand met ingang van 1 juli 2017

	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5
21 jaar	1.330,59	1.370,52	1.397,93	1.425,89	1.454,40
22 jaar	1.565,40	1.612,36	1.628,49	1.644,77	1.661,22
Periodiek 0	1.565,40	1.651,27	1.658,31	1.693,62	1.749,70

- Bij CAO wordt, conform de bestaande CAO afspraken, afgeweken van de verplichting om over overwerk vakantietoeslag te betalen.
- Duurzame inzetbaarheid / mantelzorg / arbeidstijdenmanagement. Gedurende de looptijd van de CAO onderzoeken LBV en VOG de huidige stand van zaken met betrekking tot bovengenoemde onderwerpen binnen haar leden. Partijen formuleren voorafgaand aan het onderzoek gezamenlijk de precieze opdracht inclusief de doelstellingen.
- Reparatie van het derde WW jaar. Gedurende de looptijd van de CAO onderzoeken LBV en VOG bij de werknemers de wens om het derde WW jaar in de toekomst te repareren. Partijen formuleren voorafgaand aan het onderzoek gezamenlijk de precieze opdracht inclusief de doelstellingen.
- WIA hiaatverzekering. Voor werknemers is er gauw sprake van een forse inkomensterugval indien zij in de WIA terechtkomen. Het is moeilijk om in de privésfeer een adequate aanvullende verzekering hiervoor af te sluiten. LBV en VOG partijen benadrukken het nut van een WIA hiaatverzekering. VOG zal gedurende de looptijd van de CAO haar leden die nog geen WIA hiaatverzekering aanbieden aan haar werknemers stimuleren dit alsnog op vrijwillige basis te doen. Daarbij kunnen zij desgewenst gebruikmaken van de WIA hiaatverzekering die Nationale Nederlanden aanbiedt aan onze doelgroep werkgevers. De premie voor deze verzekering komt in haar geheel voor rekening van de werknemer.

Met ingang van 1 januari 2018 wordt de aanvangstijd van de nachttoeslag verschoven van 23.00 uur naar 00.00 uur.

■

CAO PEKO BEHEER BV

Vanwege een toenemende concurrentie in de champignonteelt staat de toekomst van de Nederlandse champignonteelt steeds verder onder druk. Zo ook bij Peko beheer BV het enige overgebleven champignon-teeltkistenbedrijf in Nederland. Dit bedrijf staat zo ver onder druk dat LBV jammer genoeg heeft moeten instemmen met een verdere versobering van de reeds bestaande loon- en arbeidsvoorwaarden. Zonder deze versobering komt de werkgelegenheid bij Peko Beheer BV in het gedrang en zijn ontslagen niet uit te sluiten.

In de tussentijds gewijzigde CAO voor Peko Bekeer BV zijn de volgende veranderingen opgenomen:

- Het aantal vakantiedagen wordt aangepast van 25 dagen per jaar naar 23 dagen per jaar.
- De toeslagen voor nachtdiensten, overwerk en feestdagen zijn eveneens versoerd voor werknemers die na 1 augustus 2017 in dienst zijn getreden. Voor hen geldt vanaf 1 februari 2018 de afbouwregeling inzake het toeslagenbeleid en de daarbij behorende aangepaste lagere toeslagpercentages zoals bepaald in artikel 35. ■



NALEVING EN HANDHAVING CAO SAG

LBV heeft in de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf (SAG) met OnderhoudNL een omvangrijk pakket met afspraken gemaakt over (wederzijdse) rechten en verplichtingen. Daar waar die afspraken op sectorniveau worden gemaakt, kunnen zij voor heel de sector van toepassing zijn indien er sprake is van het algemeen verbindend verklaren (AVV) van de betreffende CAO-bepalingen. Vooralsnog is de CAO SAG, vanwege het ontbreken van AVV, uitsluitend van toepassing voor leden van OnderhoudNL. Een AVV van bepalingen van de CAO SAG is vanwege de hoge organisatiegraad van werkgevers bij OnderhoudNL niet noodzakelijk, maar op korte termijn wel aanstaande.

Het is in eerste instantie belangrijk dat volkomen helder is welke ondernemingen onder de werkingssfeer van de CAO SAG vallen en dat ondernemingen zich niet (opzettelijk) aan deze CAO onttrekken. In het verlengde daarvan is de naleving door ondernemingen waarop de CAO SAG van toepassing is, van groot belang teneinde de in de CAO gemaakte afspraken ook daadwerkelijk in de sector hard te maken. Daarnaast is het van belang om te voorkomen dat ondernemingen, door zich niet te houden aan de CAO ten opzichte van ondernemingen die dat wel doen (onterecht) concurreren op loon- en arbeidsvoorwaarden. Het zich onttrekken aan de werkingssfeer van de CAO SAG en een gebrekkige naleving daarvan, beperkt bovendien de effectiviteit, remt de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen en mogelijk zelfs de kwaliteit van het werk.

Voor de naleving en handhaving van de CAO SAG werken LBV en OnderhoudNL samen met De Eendracht en Providius. De Eendracht controleert op basis van een gegrond vermoeden van een (vermeende) misstand oftewel concrete en deugdelijk onderbouwde signalen uit de sector, waaruit blijkt dat een werkgever de bepalingen van de CAO overtreedt. Een (vermeende) misstand: een (vermoeden van een) grove en opzettelijke schending

van een wettelijk dan wel in de CAO geldend voorschrift. Situaties waaruit ondubbelzinnig blijkt dat de CAO onjuist wordt toegepast worden na het afleggen van een pittig voortraject voorgelegd aan de commissie Naleving en Handhaving.

De feitelijke onderzoeken worden verricht door Providius, die uitsluitend controleert op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de CAO SAG, een (vermeende) misstand, en nimmer eerder dan dat er hoor en wederhoor is toegepast. Providius vraagt de voor het onderzoek relevante documenten op bij de werkgever, stelt een rapport op van de bevindingen en bespreekt deze bevindingen met de werkgever. Het definitieve rapport wordt uiteindelijk verstrekt aan de commissie Naleving en Handhaving die vervolgens een uitspraak doet.

LBV onderschrijft hiermee het grote belang van naleving en handhaving van de CAO SAG en daarmee het maken van afspraken hierover volledig. Vanwege het civielrechtelijk karakter van de CAO SAG ligt de verantwoordelijkheid voor naleving en handhaving van de CAO in eerste instantie immers bij partijen bij die CAO.

Surf voor meer informatie naar:

<http://susag.nl/naleving-en-handhaving-cao/> ■

ER IS EEN OMVANGRIJK PAKKET MET AFSPRAKEN GEMAAKT OVER WEDER- ZIJDSE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

PRIJSVRAAG

LEUKE BOODSCHAP VERZINNEN



Zoals jullie weten is LBV een afkorting voor de Landelijke Belangen Vereniging. Met onze nieuwe huisstijl proberen wij deze afkorting voor verschillende slogans te gebruiken, zodat deze bij diverse situaties aansluit en zo steeds een andere boodschap met zich meebrengt. Zo gebruikten wij voor de lerarenstaking "Leraren Blijven Vechten" en voor de schilders "Langer Blijven Verven". Onze onderhandelaars citeren "Loyaal Beleid Vormen" en "Leden Bereiken Vrijheid". En zo zijn er nog véél meer woordcombinaties mogelijk.

Nu vragen wij onze leden om met ons mee te denken! Weet jij nóg een leuke slogan met de letters LBV? Stuur deze dan voor 1 april 2018 op naar lbv@lbv.nl o.v.v. "LBV Slogan" en maak kans op:

1^E PRIJS1 jaar gratis lid-
maatschap bij LBV**2^E PRIJS**Een coole LBV
goodiebag**3^E PRIJS**De enige echte
LBV Parker Pen

De drie beste slogans worden in week 15 bekend gemaakt en op onze website en facebook pagina gepubliceerd!

**JOUW
LBV-TJE:**





STAKING LERAREN

Dinsdag 12 december 2017 was een dag die voor een heel lange periode in het geheugen gegrift staat van vele Rotterdammers.

LBV heeft op deze dag een manifestatie georganiseerd om steun uit te spreken voor leraren in het basisonderwijs en hen het podium te geven dat zij verdienen. Waar politici in Den Haag deze leraren structureel links laat liggen, komt LBV voor hen op.

Meer dan 300 leraren en leraressen verzamelden zich om 12 uur 's middags bij Bar Brasserie Engels tegenover Rotterdam Centraal Station. De bijeenkomst werd geopend door Amy de Bruijn, waarna voorzitter van LBV Ger IJzermans het woord nam. Tot slot sprak ook ambassadrice van LBV en eveneens docente Linda van Tongeren inspirerend over haar vak, haar passie en de huidige tekortkomingen in het basisonderwijs. Linda legde de vinger op de zere plek met de woorden die ze sprak.

Rond de klok van 1 uur begonnen de leraren aan hun protestmars door het centrum van Rotterdam. Onder begeleiding van een megafoon klonk luidkeels het geluid van een

schreeuwende menigte. Cameraploegen van het Algemeen Dagblad en het ANP waren ter plekke om alles te verslaan.

Het was een geslaagde dag. Leraren hebben duidelijk gemaakt dat ze niet over zich heen laten lopen en dat het tijd wordt dat Den Haag met geld over de brug komt.



BASISINKOMEN: OOK VOOR VAKBONDS- LEDEN!



Het basisinkomen is de afgelopen jaren steeds meer in de belangstelling komen te staan. Wij, Mischa en Gijs, zetten ons namens de vereniging Basisinkomen (www.basisinkomen.nl) in om mensen meer op de hoogte te brengen van de mogelijkheden van een basisinkomen. Daarom zijn wij recent bij de LBV op bezoek geweest om over het basisinkomen te spreken.

Allereerst krijgen we vaak de vraag wat een basisinkomen nu precies is. Een basisinkomen is een vast bedrag per maand dat aan iedere volwassen Nederlander wordt betaald (persoonlijk, universeel), ongeacht zijn of haar arbeidsmarkt- of burgerlijke status (onvoorwaardelijk). Er is veel discussie over hoe hoog het basisinkomen zou moeten zijn, oftewel wat hoog genoeg is om van te kunnen leven (de basis!). De meeste voorstellen noemen een bedrag van tussen de € 800 en € 1200 per maand.

Eén van de voordelen van het basisinkomen is dat iedereen een zeker inkomen heeft. Dit kan in moeilijke tijden een hoop stress en onzekerheid voorkomen, bijvoorbeeld wanneer iemand met een nul-uren contract tijdelijk geen werk heeft. Daarnaast maakt het ons belastingstelsel met de vele toeslagen en uitkeringen een stuk simpeler en effectiever. Bovendien voorkomt een basisinkomen de armoedeval. Dit betreft situaties dat men gekort wordt op een uitkering na nieuw verworven inkomsten of dat men bruto meer inkomen genereert, maar er door het verlies aan toeslagen netto op achteruit gaat. Door te werken verdien je namelijk bovenop een basisinkomen, in plaats van dat je gekort wordt op bepaalde inkomsten.

Een basisinkomen kent vanzelfsprekend ook een aantal nadelen. Zo kunnen de kosten van een nationaal basisinkomen hoog oplopen, maar deze verdienen zich waarschijnlijk ook grotendeels terug door bijvoorbeeld minder bureaucratie. Een ander bezwaar is dat mensen in principe niks hoeven terug te doen voor hun inkomen en daarom eerder geneigd zouden zijn om te stoppen met werken. Om deze reden vragen we ook aan leden van de LBV: wat zou jij doen met basisinkomen?

Een basisinkomen is niet alleen interessant voor niet-werkenden of mensen met een uitkering, maar juist ook voor veel werknemers. Een basisinkomen geeft je namelijk de nodige onderhandelingsmacht tegenover een werkgever. Immers, als je niet afhankelijk bent van je inkomen uit werk alleen, sta je sterker om over de voorwaarden van dat werk te onderhandelen. Zo worden bedrijven en werkgevers gestimuleerd om betere werkomstandigheden voor hun werknemers te creëren. Verder kan er natuurlijk ook steviger over het loon worden onderhandeld. Men verwacht dat vooral zware en impopulaire beroepen beter betaald zullen worden, omdat het aanbod van werkers zal afnemen. De keuze om 'nee' te zeggen tegen werk kan met een basisinkomen dus leiden tot een hogere kwaliteit van werk.

Graag horen we van de LBV-leden wat jullie van het basisinkomen vinden. Stuur jullie reacties naar: lbv@lbv.nl o.v.v. "Basisinkomen".



Gijs Custers werkt als onderzoeker bij de Erasmus universiteit, afdeling Sociologie. Mischa van den Bosch is evenemententechnicus (op 0-uren, uitzend- en payrollbasis) en is tevens lid van de LBV.

INTERVIEW

GERBRAND JOHANNES

BESTUURSLID LBV

Kun je in het kort wat over jezelf vertellen?

Mijn naam is Gerbrand Johannes, 68 jaar oud en ik ben bestuurder bij LBV. Ik heb sinds de jaren '70 in de Rotterdamse haven gewerkt. Daarvoor was ik werkzaam als taxichauffeur en staalbewerker. In de Rotterdamse haven ben ik begonnen als terminalwerker. Dit was een rumoerige periode, waarin er massale havenstakingen plaatsvonden. Samen met prominenten als Jim Stavinga, Paul Rösenmuller, Paul Donker en Bert Voogd hebben we onszelf toen zeer effectief ingezet als woordvoerders namens de stakende havenarbeiders.

Hoe ben je terecht gekomen bij vakbond LBV?

Aanvankelijk was ik lid van de FNV, maar die bleken niet te vertrouwen tijdens de havenstakingen. Ik ben in contact gekomen met de voorloper van de LBV, het OVB. We voelden ons meer thuis bij het OVB en hadden het gevoel dat zij beter voor ons opkwamen. Ik en ongeveer 60 andere arbeiders hebben toen ons lidmaatschap bij de FNV opgezegd en zijn lid geworden van het OVB. Sindsdien ben ik ook lid van OVB/LBV.

Waar liggen jouw prioriteiten als bestuurder?

Allereerst denk ik dat het heel belangrijk voor de vakbond is om meer jongeren aan te trekken en deze te motiveren de vakbondsgedachte uit te dragen. Het opkomen voor jouw rechten en die van je collega's. Het probleem is, denk ik, dat de jongeren van tegenwoordig een vakbond als overbodig beschouwen. Voor veel jongeren is het tegenwoordig enorm simpel om informatie op te zoeken. Het zal een hele taak worden om jongeren ervan te overtuigen lid te worden van de vakbond, maar ik weet zeker dat dat gaat lukken; zeker met onze nieuwe huisstijl!

Verder zie ik de inzet van onze ambassadeurs als een groot goed. Ik kan niet genoeg benadrukken hoe belangrijk het is dat we ambassadeurs blijven betrekken bij onze activiteiten. Uiteraard bij CAO-onderhandelingen, maar ook als aanspreekpunt binnen de branches waarin zij werkzaam zijn. Uiteindelijk zijn dit de mensen van de vloer, die je precies kunnen vertellen waar het aan schort en wat er goed gaat.

Heb je verder nog specifieke doelstellingen in gedachten?

Het is mijn wens dat we meer aansluiting vinden onder het havenpersoneel en relevante branches. We zijn niet prominent genoeg aanwezig als vakbond binnen de haven en omdat onze oorsprong hier toch ligt, vind ik dat we die aansluiting weer moeten vinden. Ook ben ik van mening dat we veel meer de werkvloer op moeten gaan. Die connectie is van essentieel belang voor het voortbestaan en groeien van LBV!



**WE MOETEN
VEEL MEER DE
WERKVLOER
OP GAAN**

LBV ZOEKT

MEDEWERKER MARKETING & COMMUNICATIE M / V

VACATURE

Met ingang van maart 2018

Deze werknemersorganisatie houdt zich bezig met collectieve ledenbehartiging voor alle werknemers en uitkeringsgerechtigden in Nederland. Als medewerker kom je te werken op het hoofdkantoor van LBV in Rotterdam.

Ben jij de communicatieve held(in), die ons nog beter op de kaart wilt zetten? Ben jij creatief inzake ledenwerving? Ben jij een duizendpoot en niet bang om hard te werken om je doelen te bereiken? Dan zijn wij op zoek naar jou!

Je hebt affiniteit met het vakbondswerk en beschikt over goede communicatieve en organisatorische vaardigheden. Je bent doelgericht, klantvriendelijk, stressbestendig en natuurlijk bezit je een goede beheersing van de Nederlandse taal in woord en geschrift.

Onze voorkeur gaat uit naar een kandidaat met ten minste een afgeronde opleiding Communicatie. Je beschikt over de volgende vaardigheden/kennis: Sociale Media content creation en advertising; (Google) Analytics en Adwords; SEO/SEA; Adobe Photoshop, InDesign.

LBV biedt een zeer interessante functie binnen een hecht team van een groeiende vakbond. Pensioen, reiskostenvergoeding en een salaris wordt in overleg met de kandidaat vastgesteld.

Indien je vindt dat jij de juiste medewerker bent voor deze uitdagende baan, stuur dan jouw sollicitatie compleet met C.V. naar annet.dolman@lbv.nl LBV, t.a.v. mw. M.A. Dolman, Strevelsweg 700/612, 3083 AS Rotterdam (010 - 481 80 11).

LID WORDEN?

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

Naam m/v

Adres

PC / woonplaats

Geboortedatum

Telefoon privé

Functie

Werkgever

Datum

IBAN nr

Handtekening

Benader mij **wel / niet** voor een ambassadeursfunctie bij LBV. (doorhalen wat niet van toepassing is)
Nadat uw eerste contributie is voldaan, ontvang u uw lidmaatschapspakket

LBV.