LBV visie, nummer 3 - 2015

Landelijke Belangen Vereniging

ADVISEURS OP HET GEBIED VAN:

Arbeidsrecht • Sociaal verzekeringsrecht • Loon- en arbeidsvoorwaarden • Belastingzaken • Arbeidscontracten • Arbeidsconflicten

IN DEZE UITGAVE:

LBV bij RTL LifestyleXperience
PAGINA 04

Team en bestuur LBV diep geschokt na ernstig geweldsincident
PAGINA 05

CAO-nieuws
PAGINA 06-07-08

Minister Asscher: 'Taboe rond kanker en werk doorbreken'
PAGINA 09

Aanpassingen WW
PAGINA 10

Nieuwe website LBV
PAGINA 11

"NIEUW! De LBV website is nu ook goed te bekijken op uw tablet of smartphone!"

Zie pagina 12.

Een periodieke uitgave van uw vakbond

→ 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

Ontwerp:
RDR reclame & illustraties
www.RDRreclame.nl

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.

→ Voorwoord

De zomervakantie is bijna afgelopen en dit is ook op ons hoofdkantoor bij LBV al goed te merken. Nu veel leden weer terug zijn van hun welverdiende vakanties, neemt het aantal hulpvragen weer snel toe. Tijdens de vakantieperiode is het een stuk rustiger dan normaal, maar we krijgen bijvoorbeeld wel weer veel meer hulpvragen binnen van 'vakantiekrachten'.

Ondanks dat we de afgelopen maanden met de vakantieperiode te maken hebben gehad, is het een zeer heftige periode voor ons geweest. LBV is de afgelopen periode namelijk verschillende keren in het nieuws geweest. Het begon allemaal heel positief toen LBV door het programma LifestyleXperience van RTL4 werd uitgenodigd om wat te vertellen over het nut van vakbonden en hun toekomst. Men heeft bij ons op het hoofkantoor gefilmd en daarnaast een interview afgenomen. Het programma is inmiddels al uitgezonden maar u kunt het wel terug zien via onze vernieuwde website www.lbv.nl.

Op 4 augustus werden wij ernstig opgeschrikt door het feit dat een ex-partner van één van onze teamleden een aanslag op haar heeft gepleegd. Tot ons verdriet is zij bij deze aanslag ernstig gewond geraakt en ligt ze op dit moment nog in het ziekenhuis. Doordat het in de hal van het verzamelgebouw heeft plaatsgevonden hebben ook andere collega's het direct meegemaakt. U zult begrijpen dat deze gebeurtenis veel impact op het team en het bestuur van LBV heeft gehad. Wij vertrouwen er op dat onze collega weer zal herstellen. We zullen er alles aan doen om haar bij te staan bij haar herstel en de verwerking van deze tragische gebeurtenis.

Met vriendelijke groet,

Annet Dolman

"Bij LifestyleXperience van RTL4 hebben we kunnen vertellen over het nut van vakbonden en hun toekomst."

Voorkom een herinnering of incasso en betaal op tijd uw contributie

De contributie bij LBV bedraagt maximaal 10 euro per maand. Deze contributie wordt door de meeste leden netjes op tijd betaald. Er zijn echter ook leden die om wat voor reden dan ook vergeten hun contributie te voldoen.

LBV heeft de gelden van deze contributie nodig om haar werkzaamheden voor u te kunnen blijven doen. Vergeet u een keer uw contributie te betalen dan volgt er vanuit LBV al snel een herinneringsverzoek. Er zijn echter altijd wanbetalers die wel gebruik willen maken van de diensten van LBV, maar hiervoor geen contributie willen betalen. Leden die netjes betalen mogen natuurlijk nooit de dupe worden van het betalingsgedrag van wanbetalers.

Wanbetalers krijgen daarom sinds een half jaar een verzoek tot betaling van het incassokantoor van Arag dat LBV hiervoor in dienst heeft genomen. En wat blijkt, een verzoek van het incassokantoor is vaak al genoeg om alsnog de contributie te voldoen.

Wilt u zelf voorkomen dat u in de toekomst te maken krijgt met incasso en de daarmee gemoeide extra kosten, maak dan (als u dat nog niet hebt gedaan) automatisch uw contributie over aan LBV. Zo vergeet u nooit op tijd te betalen en voorkomt u vervelende herinneringen. Bovendien krijgt u bij een automatische contributiebetaling korting op de administratiekosten.

Heeft u vragen over uw contributiebetaling, neem dan contact op met de ledenadministratie van LBV: 010-4818011. De medewerkers van de ledenadministratie zitten klaar om uw vragen te beantwoorden. Gaat u minder of juist meer werken of maakt u gebruik van een uitkering, geef dit dan op tijd door aan de ledenadministratie, want zoals u wellicht al weet, kent LBV verschillende contributietarieven. ■

LBV bij RTL LifestyleXperience

Onlang is LBV benaderd door het programma LifestyleXperience van RTL4. Men heeft een filmploeg langsgestuurd om een item te draaien over vakbonden. Het programma is op zaterdag 19 juli al uitgezonden, maar u kunt het item op onze website terugkijken.

Wat voor programma is LifestyleXperience

Het programma LifestyleXperience heeft doorgaans spannende, innovatieve en trendy topics. LifestyleXperience is samen met het programma LifestyleXperience Plus hét actuele programma dat altijd "out of the box" denkt. Het programma wordt gepresenteerd door Iris Rulkens, Nana Piguillet-Appiah, Jeroen Post, Sander Foppele en Soesja del Monte Lyon. Er zijn wekelijks diverse handige tips van verschillende stichtingen, bedrijven en organisaties. Men wilde ook eens een item over vakbonden maken. Doordat LBV steeds meer landelijke bekendheid geniet en bekend staat als jonge vernieuwende vakbond pasten wij beter bij het profiel van het programma dan andere vakbonden.

Vooral informatief

Ondanks dat het item slechts vier minuten duurde, vonden wij het erg leuk dat LBV hiervoor is gevraagd. Los van dit programma merken wij dat door onze toenemende naamsbekendheid steeds meer partijen ons benaderen of raadplegen. Het interview was vooral informatief, maar het is ook wel eens goed dat mensen vakbonden op tv zien zonder dat er alleen met petjes, vlaggetjes en fluitjes te keer wordt gegaan.

Leuke reacties van leden

Na de uitzending hebben we veel leuke reacties van leden ontvangen. Sommigen waren verbaasd om LBV op televisie te zien en anderen gaven aan dat we iets meer reclame voor LBV hadden moeten maken. Omdat de makers van het programma er zoveel mogelijk voor willen zorgen dat het geen 'reclame-programma' wordt, waren er wel bepaalde richtlijnen waar wij ons aan dienden te houden. Graag hadden we nog geroepen dat wij de beste vakbond van Nederland zijn, maar dat wist u natuurlijk al lang! ■

Team en bestuur LBV diep geschokt na ernstig geweldsincident

Onlangs heeft er een ernstig incident plaatsgevonden in de lobby van het Verzamelgebouw waar ons hoofdkantoor is gevestigd. In eerste instantie wilde wij op basis van privacy hier geen melding van maken in dit ledenmagazine. Doordat de media veel aandacht aan het incident heeft geschonken en wij vragen van leden kregen, voelen wij ons genoodzaakt om u toch te informeren.

Op 4 augustus werd het team en bestuur van LBV ernstig opgeschrikt door het feit dat een ex-partner van één van onze teamleden een aanslag op haar heeft gepleegd. Het betreft hier onze secretariaatsmedewerker Efraline, die al bijna 10 jaar bij LBV werkzaam is. Tot ons verdriet is zij bij deze aanslag ernstig gewond geraakt en ligt ze op dit moment nog in het ziekenhuis.

Doordat het incident in de hal van het verzamelgebouw heeft plaatsgevonden, hebben ook andere collega's deze gebeurtenis van dichtbij meegemaakt. U zult begrijpen dat deze gebeurtenis veel impact op het team en het bestuur van LBV heeft gehad. Het complete team en bestuur leeft erg met Efraline mee en wij vertrouwen er op dat ze weer zal herstellen. Uiteraard zal LBV haar steunen en helpen waar zij kan.

Kaarten worden gebracht

Doordat Efraline al zo lang werkzaam is bij LBV, heeft zij met velen een zeer goede band. Tot ons genoegen zijn al een paar leden zo attent zijn geweest om een kaart naar Efraline te sturen. Wij willen u namens Efraline hiervoor vriendelijk bedanken en ze vindt het heel fijn dat zoveel mensen met haar meeleven. Indien u Efraline ook beterschap wilt wensen via bijvoorbeeld een kaart dan zullen wij er voor zorgen dat deze bij haar terechtkomt! ■

CAO-nieuws augustus 2015

Met de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz) zijn CAO-partijen genoodzaakt de CAO's hierop aan te passen. Omdat echter nog onduidelijk is welke gevolgen de invoering van de Wwz heeft op reeds bestaande CAO-afspraken, hebben partijen bij de CAO's die LBV sluit besloten gebruik te maken van het overgangsrecht van de Wwz.

Dit betekent dat gedurende de periode van het overgangsrecht, dus tot uiterlijk 30 juni 2016 de bestaande afspraken in CAO's ongewijzigd voortduren. Dit geeft LBV en haar CAO-partners ruim de tijd om met elkaar afspraken te maken om de wijzigingen die de invoering van de Wwz met zich meebrengt goed in de CAO's te verwerken. Zo wordt gebruik gemaakt van het overgangsrecht in de volgende CAO's:

- ISP&HS
- Evenementen en Horecabeveiliging
- Groothandel in Horecaproducten
- Signbedrijven
- Tentoo
- ISA Handhaving Toezicht en Veiligheid BV
- Hellende Daken
- Peko Beheer BV
- Connexie payroll en Loonadministratie
- Persoonality payrolling BV

Gewijzigde CAO-bepalingen

Om gebruik te kunnen maken van de volledige termijn van het overgangsrecht zijn in de hiervoor genoemde CAO's de volgende afspraken gemaakt:

- Bij CAO's waarvan de looptijd eerder eindigde dan 30 juni 2016 is de looptijd verlengd tot en met 30 juni 2016.
- De CAO's zijn aangepast met de nieuwe afspraken omtrent de proeftijd, waarbij voor contracten korter dan 6 maanden geen proeftijd meer kan worden afgesproken.
- De CAO's zijn uitgebreid met afspraken betreffende de nieuwe aanzegtermijn, waarbij de werkgever verplicht is minimaal 1 maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd én onder welke voorwaarden.
- In de CAO voor ISA HTV worden het loon met ingang van 1 juli 2015 met 1,6 procent verhoogd en met ingang

van 1 januari 2016 met 0,5 procent verhoogd.
- In de CAO voor de Groothandel in Horecaproducten wordt de salaris(schaal) voor de werknemer wiens maandsalaris lager is dan 2.500 euro per 1 juli 2015 verhoogt met 1 procent.
- In de CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche worden de loonschalen voor fulltimers en oproepkrachten met ingang van 1 juli 2015 verhoogd met 1 procent en het werkelijke loon van werknemers met een hoger loon dan de voor hen van toepassing zijnde loonschaal met ingang van 1 juli 2015 verhoogd met 1 procent. Eerder overeengekomen loonafspraken tussen de werkgever en de werknemer die betrekking hebben op 2015 worden geacht te zijn overeengekomen met inbegrip van de loonsverhoging met ingang van 1 juli 2015.

- Vanwege moordende concurrentie in de champignonteelt is de CAO voor Peko Beheer BV jammer genoeg versoberd. Zo is onder meer de automatische doorstroom na maximaal 1 jaar van functiegroep 1 naar functiegroep 2 vervallen, is de zondagtoeslag vervallen én zijn de overwerk- en feestdagentoeslag verlaagd naar 20 procent per gewerkt uur. LBV heeft voor deze versobering gekozen om de druk op de werkgelegenheid in de branche te verlagen en om (gedwongen)ontslagen te voorkomen,

Wet arbeid en zorg

Bovendien zijn de hiervoor genoemde CAO's aangepast aan de gewijzigde regels met betrekking tot de modernisering van de wettelijke verlofvormen vanuit de Wet arbeid en zorg (Wazo).
- De wettelijke verlofvormen in de CAO's zijn uitgebreid met het recht op 2 dagen kraamverlof met behoud van loon van de werknemer van wie de partner is bevallen.
- Bij het opnemen van langdurend zorgverlofzijn de wettelijke beperkingen voor de wijze van aanvraag vervallen.
- Het kort- en langdurend zorgverlof is uitgebreid met verlof voor werknemers die zorgen voor broers en zussen, grootouders en kleinkinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving.
- Het langdurig zorgverlof is uitgebreid met verlof vanwege noodzakelijke zorg ingeval van ziekte en hulpbehoevendheid.
- De gebruiksmogelijkheden van het ouderschapsverlof zijn vergroot met: het onvoorwaardelijk recht op 3 dagen opname voor vaders bij geboorte kind, het laten vervallen van de wettelijke bepalingen aan de wijze van aanvraag én het laten vervallen van de eis dat men 1 jaar in dienst moet zijn bij de werkgever.
- Het bevallingsverlof is aangepast zodat de werkneemster bij de geboorte van een meerling recht heeft op 4 weken extra bevallingsverlof.

- Het bevallingsverlof wordt, indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen, uitgebreid met 10 weken extra bevallingsverlof
- Het bevallingsverlof kan vanaf de 6e week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
- Het pleegzorg- en adoptieverlof is geflexibiliseerd door de toevoeging dat het verlof (in overleg met de werkgever) gespreid kan worden opnemen en de verruiming van opnametermijn van 18 naar 26 weken.

Nieuwe CAO voor Van Tilburg Holding BV

LBV is opnieuw een CAO overeengekomen met Van Tilburg Holding BV. Deze nieuwe CAO bevat de volgende afspraken:

- De werkingssfeer van de CAO voor Van Tilburg Holding BV en haar dochterondernemingen is uitgebreid met de rechtspersonen Gaston Hydrauliek en Laadtechniek BV, Hydrotek BV én AVT Metaalbewerking BV;
- De CAO is aangegaan voor een tijdvak van 5 jaren, dat begint op 1 april 2015 en eindigt op 31 maart 2020.
- De CAO is aangepast met de nieuwe afspraken omtrent de proeftijd, waarbij voor contracten korter dan 6 maanden geen proeftijd meer kan worden afgesproken.
- De CAO is uitgebreid met afspraken betreffende de nieuwe aanzegtermijn, waarbij de werkgever verplicht is minimaal 1 maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd én onder welke voorwaarden.
- De CAO is uitgebreid met een afspraak over het concurrentiebeding. Zo mag de werkgever in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in alle gevallen een concurrentiebeding opnemen. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag dit uitsluitend indien de werkgever daarbij schriftelijk motiveert dat het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwichtige bedrijfsbelangen.
- Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever op verzoek van de werknemer een getuigschrift te verstrekken. In dit getuigschrift dient tenminste de functie en de datum van de indienst- en uitdiensttreding opgenomen te zijn.
- De werknemer ontvangt voor een week dat hij beschikbaarheidsdienst heeft een vergoeding van 25 euro netto. Indien een werknemer die beschikbaarheidsdienst heeft daadwerkelijk wordt opgeroepen en het werkelijk een reparatie betreft die door de werkgever kan worden doorbelast (niet voor een 'voertuig buiten zetten', alarmopvolging, onderdelen leveren etc.), heeft hij recht op een startpremie van 27,50 euro netto.
- Het reglement studiekostenregeling is aangepast. In dit nieuwe reglement is onder meer bepaald dat indien een werknemer tijdens zijn dienstverband op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever een opleiding gaat volgen, kunnen de gemaakte kosten hiervan worden vergoed. Hiervoor wordt een studieovereenkomst afgesloten, waarop dit reglement van toepassing is.
- Het verzuimprotocol is aangepast. In het nieuwe verzuimprotocol is onder meer bepaald dat de werknemer zich bij ziekte op de eerste ziektedag vóór 08.00 uur telefonisch ziek moet melden bij zijn de werkgever. Ziekmeldingen per e-mail, sms of whatsapp of andere media worden niet geaccepteerd. ■

Minister Asscher: ‘Taboe rond kanker en werk doorbreken’

De taboes rondom het werken met kanker moeten doorbroken worden, zodat (ex) kankerpatiënten weer aan de slag kunnen. Er komt daarom meer aandacht voor de mogelijkheden en onmogelijkheden om te werken tijdens en na kanker. Kanker en werk blijkt in de praktijk een lastig en gevoelig onderwerp om te bespreken voor werkgevers en werknemers. Om tot goede afspraken te komen is het nodig dat het onderwerp besproken wordt.

Dat heeft minister Asscher van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een brief aan de Tweede Kamer geschreven. In de brief heeft hij ook maatregelen aankondigt om het werken met kanker makkelijker te maken. Er wordt daarbij zoveel mogelijk aangesloten bij initiatieven die al genomen zijn om werknemers met kanker en hun werkgever te ondersteunen en te begeleiden.

Zo komt er een onderzoek naar ervaringen van werkgevers en werknemers op de werkvloer. De resultaten daarvan worden in het najaar bekend gemaakt om helder te hebben welke problemen werkgever en werknemer in de praktijk hebben als een werknemer kanker krijgt, waar werkgever en werknemer (specifiek) behoefte aan hebben en welke oplossing zij gekozen hebben.

Minister Asscher is bereid om te onderzoeken of het mogelijk is om een proef te doen met een zogenoemde no riskpolis. Verwacht wordt dat werkgevers hierdoor iemand met kanker eerder zullen aannemen en makkelijker inspannen voor re-integratie, doordat de werkgever geen financieel risico loopt.

De maatregelen vloeien voort uit de aanbevelingen van een speciaal ingestelde werkgroep. Die bestaat onder meer uit werkgevers en werknemers, patiëntenverenigingen, wetenschappers, UWV, re-integratiebedrijven Verbond van Verzekeraars, bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Zij hebben in kaart gebracht wat nodig is om deze groep mensen aan de slag te krijgen en te houden.

Kanker komt steeds vaker voor, maar door betere behandelmethoden is het minder vaak een dodelijke ziekte. Steeds meer mensen die kanker hebben of hebben gehad willen hun werk houden, terwijl zij niet altijd helemaal genezen zijn. Werkgevers worden steeds vaker geconfronteerd met werknemers die kanker hebben.. ■

© copywrite foto: ANP

Aanpassingen WW

Op 1 juli 2015 is de WW veranderd. Het wordt voor WW-ers aantrekkelijker om te werken tegen een lager salaris. Ook de berekening van de hoogte van de WW-uitkering is gewijzigd. Op 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de WW teruggebracht. En wordt de opbouw van WW-rechten aangepast.

Berekening hoogte WW-uitkering

Nadat u een WW-uitkering hebt aangevraagd, stelt UWV vast hoe hoog de uitkering zal zijn. De basis daarvoor is het dagloon. Vanaf 1 juli 2015 is de wijze waarop het dagloon wordt berekend veranderd. Voor het berekenen van het dagloon wordt vanaf 1 juli 2015 gekeken naar het sociale verzekeringsloon dat u verdiende in een periode van 12 maanden voordat u werkloos werd . Ook als dit bij verschillende werkgevers is verdiend of als het is verdiend in verschillende dienstverbanden bij dezelfde werkgever.

Inkomensverrekening

Vanaf 1 juli 2015 geldt de inkomensverrekening in de WW. Dat betekent dat u van elke verdiende bruto euro altijd 30% zelf mag houden. Hierdoor loont het altijd om vanuit de WW aan het werk te gaan. De inkomensverrekening geldt niet voor mensen die al voor 1 juli 2015 een WW-uitkering hebben.

Passende arbeid

Na een half jaar WW-uitkering wordt alle arbeid als passend gezien. Dit betekent dat het niveau of salaris van een baan geen belemmering meer mag zijn om die baan te accepteren of daarop te solliciteren. De maatregel geldt niet voor mensen die al voor 1 juli 2015 een WW-uitkering ontvangen.

Betaling WW-uitkering

Als u op of na 1 juli 2015 recht krijgt op een WW-uitkering dan krijgt u ook te maken met een nieuwe betalingssystematiek. De WW-uitkering wordt niet meer per 4 weken betaald, maar per kalendermaand. De betaling van de WW-uitkering vindt plaats na afloop van de kalendermaand. Eerst moet u doorgeven wat u in een maand hebt verdiend, daarna wordt de hoogte van de WW-uitkering vastgesteld en betaalt UWV de uitkering.

Aanpassing duur WW

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de publieke WW-uitkering stapje voor stapje teruggebracht. Dit gebeurt met 1 maand per kwartaal. Vanaf 2019 is de maximale WW-uitkering dan nog maximaal 2 jaar. Mensen die na 1 januari 2016 een WW-uitkering ontvangen, krijgen met deze maatregel te maken. Wordt u op 1 januari 2016 ontslagen, dan kan u nog maximaal 37 maanden WW krijgen. Krijgt u op 31 december 2015 ontslag, dan is maximale WW-duur nog 38 maanden.

Aanpassing opbouw WW

Vanaf 1 januari 2016 wordt ook de opbouw van WW-rechten aangepast. Werknemers bouwen in de eerste 10 jaar van hun loopbaan per gewerkt jaar 1 maand WW-recht op. Daarna bouwen zij per gewerkt jaar een halve maand op. WW-rechten die u al heeft opgebouwd voor 1 januari 2016 blijven tellen voor 1 maand. ■

Overzicht veranderingen WW 2014 -2015

Hoe is het?	Hoe wordt het?
(Publieke) duur: maximaal 38 maanden	Maximaal 24 maanden
Hoogte: 2 maanden 75% en daarna 70% dagloon	Blijft gelijk, dus: 2 maanden 75% en daarna 70% dagloon
Opbouw: 1 jaar arbeidsverleden = 1 maand WW	1e 10 jaar: 1 jaar = 1 maand WW en daarna elk jaar arbeidsverleden = ½ maand WW
Na 1 jaar is alle arbeid passend	Na ½ jaar is alle arbeid passend
Urenverrekening en voor kleine groep na 1 jaar inkomensverrekening	Inkomensverrekening vanaf 1e WW-dag

Nieuwe website LBV

De vernieuwde website van LBV staat online. Het was de hoogste tijd om de website van LBV aan te passen en te restylen. De nieuwe website is nu nog gebruiksvriendelijker en functioneler geworden. In de onderstaande tekst geven we u ook voorbeelden van wat onze website te bieden heeft.

Ipad, tablet en smartphones

Op het secretariaat van LBV kregen wij zo nu en dan wel eens de opmerking dat de website van LBV niet op iedere ipad, tablet of smartphone goed te bereiken was. In een tijd waar deze appartaten bijna niet meer weg te denken zijn, kan dit natuurlijk niet. De website is nu aangepast, zodat hij op ieder apparaat volledig functioneert.

Maak optimaal gebruik van onze website

Niet alle leden van LBV maken nog optimaal gebruik van de website. Hier volgen enkele voorbeelden van nuttige onderdelen en tools die de website u te bieden heeft:

- **Download uw CAO via onze website.**
  Om goed op de hoogte te zijn van uw rechten en plichten is het belangrijk om te weten wat hier over is afgesproken. Via de website van LBV kunt u alle CAO's downloaden waarbij LBV contractpartner is.

- **Uurlooncheck**
  Bent u nieuwgierig of uw werkgever u wel het juiste salaris betaald? Doe op onze website de uurlooncheck en kom er achter!

- **Goedkoop internet winkelen met LBV**
  Via de website van LBV kunt u online winkelen met grote kortingen bij meer dan 2500 webshops. Het unieke hier is, dat de geboden extra korting ook echt extra is. Deze extra korting komt altijd nog eens bovenop acties, (dag)aanbiedingen of uitverkoop. Het genoemde percentage extra korting is steeds over het aankoopbedrag inclusief btw, maar exclusief verzendkosten.

- **Online stemmen**
  Leden met een stemlidmaatschap kunnen na CAO-onderhandelingen via de website van LBV online hun stem uitbrengen.

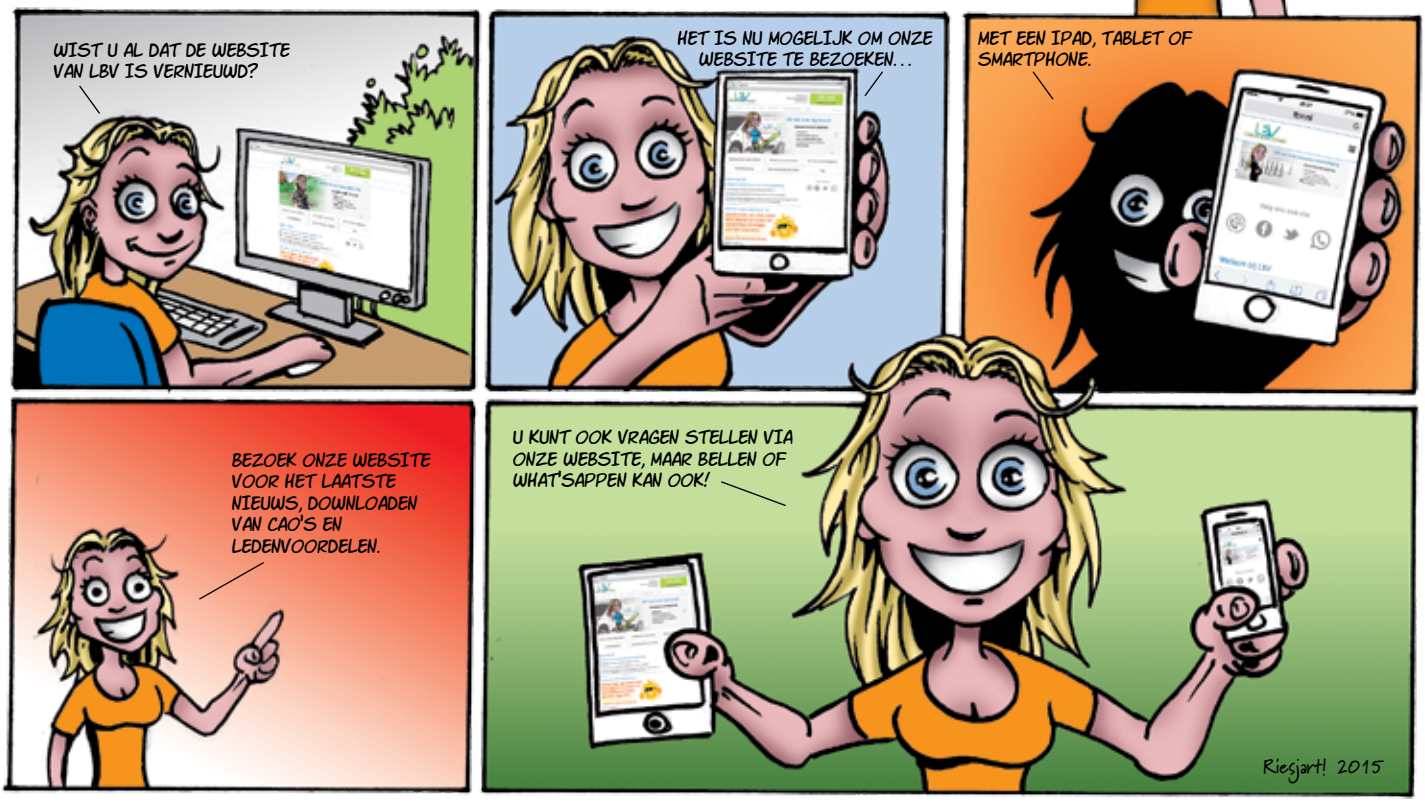
Verbeter punten

Indien u na het bezoeken van onze nieuwe website nog opmerkingen of eventuele verbeterpunten heeft, dan vernemen wij dit graag. Op deze manier kunnen we er samen voor zorgen dat de website van LBV aan ieders verwachting voldoet..

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.