Jaargang 76| Nummer 3 | najaar 2020

Vizier

VAKBOND ABW

Pensioenakkoord Special

75 ABW

Inhoud

Inhoudsopgave	2
Column	2
Pensioenbijeenkomst	3
CAO nieuws	4
Pensioenakkoord special	8
Voor u gelezen	13
Advertentie I-Minded	14
Wij feliciteren	15
Overleden	15
Colofon	16
Aanmeldingsformulier	16
Contributieregeling	16

Om te noteren

√ **Het volgende nummer van Vizier verschijnt op woensdag 16 december 2020.**
U kunt kopij inleveren tot uiterlijk maandag 16 november 2020.

√ **Kijk voor het laatste nieuws op www.vakbondabw.nl**

Dit wil ik met u delen…

U heeft het zeker allemaal reeds gehoord of gelezen: Na tien jaar heeft Nederland een pensioenakkoord.
In deze Vizier hebben we een Special besteed aan dit akkoord en voor u de belangrijkste zaken op een rij gezet, voorzien van enkele reacties hierover van een aantal prominenten, zie ook de pagina's 8 t/m 12.

Zo zegt Peter Borgdorff, directeur PFZW,: ".....mensen moeten er wel vertrouwen in hebben.....".
Ik vraag me af waarom we nu opeens wel vertrouwen zouden moeten hebben, terwijl decennia lang "gerotzooid" is in pensioenland.

Een ander significant gegeven is dat van het Ledenparlement FNV er 65 voor stemden en 40 tegen. Ik vraag me af wat de grootste gemene deler is van deze 40 tegenstemmers?

Er zijn toch eerder ook allerlei deskundigen geweest die aangaven dat het allemaal wel meeviel met de huidige constructie in pensioenland en dat het allemaal zeker niet zo slecht zou zijn. En dan druk ik het toch nog relatief "zachtjes" uit. Er zitten miljarden in de pensioenpot; met een reserve die lange tijd voldoende zou zijn. Dat zeiden ook weer een aantal deskundigen.
En nu zijn er klaarblijkelijk weer andere deskundigen en roepen de noodtoestand uit voor het huidige pensioenstelsel. Wie zijn dan nu de echte deskundigen?

Er is langer dan 40 jaar een eindloonregeling geweest, die is ons afgenomen en daarvoor in de plaats kwam de middelloonregeling die zou weliswaar voor de werknemer een stukje lager kunnen uitpakken, maar was voor de toekomst zeker betaalbaar. Die is (gaat) ons ook afgenomen (worden) en er komen alleen nog maar premieregelingen.

Er zijn ons al de prépensioenregelingen en de VUT-regelingen afgenomen. Zo vond de afschaffing van Prepensioenen en VUT plaats op 1-1-2006.

Er is ons de 65 jarige pensioenleeftijd afgenomen. De verhoging van de AOW-leeftijd ging in op 1-1-2013.
We moeten een stuk langer werken en krijgen ook nog minder pensioen.

Wij behoren tot een generatie die alleen maar (hebben) moeten inleveren; kijk ook maar hiernaast.

Er heeft voor onze mensenleeftijd een grote afbraak van de ZORG plaatsgevonden en vindt nog steeds plaats.
Er heeft een grote afbraak van de sociale verzekeringen plaatsgevonden:

- WAO werd WIA, met vele strengere regels aangaande het wel of niet arbeidsongeschikt zijn. Zo vond de afschaffing van de WAO plaats op 1-1-2004 en ging de WIA in op 1-1-2006.
- WW van 5 naar 2 jaar.
  WW-duur:
  tot en met 2005 = 5 jaar = 60 maanden (max)
  vanaf 2006 tot en met 2015 = 38 maanden (max)
  vanaf 2016 = 24 maanden (max).

Enz. enz.

En nu worden we weer geconfronteerd met een nieuw pensioenstelsel waar we als werknemers - qua hoogte - gegarandeerd ook niet op vooruit zullen gaan. Ja, een stelsel dat inzichtelijker wordt, transparanter. Een stelsel dat beter beheersbaar is. Een stelsel dat beter kan omgaan met tegenvallers en beter kan inspelen op meevallers. Maar hoor je iemand zeggen: Een stelsel dat ook een beter/hoger pensioen oplevert voor de werknemers/deelnemers? Nee, dat zegt niemand.
Nogmaals; ik vind dat onze generatie wel op heel veel onderdelen moet inleveren.

Ligt dat misschien aan de huidige deskundigen, zijn die misschien niet zo deskundig als die van de vorige generatie? Want die vorige generatie deskundigen heeft het toch maar mooi allemaal voor elkaar gekregen.

Ik rond af met een kleine vooruitblik op Prinsjesdag 2020. Feit is dat voor het eerst sinds 1908 Prinsjesdag dit jaar op een andere locatie plaatsvindt vanwege het coronavirus: niet in de Ridderzaal op het Binnenhof in Den Haag, maar daar vlakbij in de ruimere Grote Kerk. De regering zal dan weer aan de Tweede Kamer de Miljoenennota en de Rijksbegroting aanbieden en haar (fiscale) voorstellen voor het jaar 2021 bekend maken.

Sommige cijfers staan al vast, maar daarin kan altijd nog wat veranderen. Zoals u van ons gewend bent zult u ook dit jaar weer van ons via de mail een "Prinsjesdag Special" ontvangen met de belangrijkste maatregelen voor u, onze leden.

Voor nu, blijf gezond en hou de actuele ontwikkelingen in het kader van Corona (Covid-19) bij op het corona dashboard van de rijksoverheid (https://coronadashboard.rijksoverheid.nl/) en onze eigen website (https://www.vakbondabw.nl).

Jack Hurxkens,
voorzitter

ATTENTIE

LET OP!

In verband met Covid-19 is het nog niet zeker of de pensioenbijeenkomst van de Vakbond ABW op maandag 28 september 2020 doorgaat of wordt verschoven naar een andere datum.
Bent u geboren tussen 01-10-1954 en 31-03-1955 en met AOW tussen 1 februari 2021 en 31 juli 2021, dan wordt u persoonlijk hierover geïnformeerd.

Kijk voor het laatste nieuws steeds ook op www.vakbondabw.nl

Bronnen: SDU uitgevers, CAO E-nieuws 2020 periode 15-05-2020 t/m 17-07-2020

CAO nieuws

WAT IS EEN ONDERHANDELINGSRESULTAAT?
WAT IS EEN PRINCIPEAKKOORD?
WAT IS EEN CAO?

Onderhandelingsresultaat:
Een onderhandelingsresultaat is een voorlopig resultaat tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden) dat ***neutraal***, d.w.z. zonder stemadvies, door de vakbonden wordt voorgelegd aan de leden.

Principeakkoord:
Een principeakkoord is een voorlopig akkoord in het eindstadium van de cao-onderhandelingen tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden), dat met een ***positief advies*** door de vakbonden wordt voorgelegd aan de leden.

CAO:
Een cao, een collectieve arbeidsovereenkomst, is een overeenkomst tussen werkgeverspartijen en werknemerspartijen (vakbonden). Er is sprake van een cao indien het onderhandelingsresultaat en/of het principeakkoord door de leden is aangenomen en uiteindelijk ondertekend is door de betreffende partijen.

LOONMUTATIES EN EENMALIGE UITKERINGEN

CAO	**Per 1 juni 2020**
- DHL Express Nederland	Salarisverhoging 1,75 %
CAO	**Per 1 juli 2020**
- Beroepsonderwijs en volwasseneducatie MBO	Salarisverhoging 3,35%
- DSM NL Services B.V.	Salarissen worden met € 1000,00 bruto en 2,00% verhoogd
- Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus	Salarisverhoging 3,00%
- Rabobank	Salarisverhoging 1,00%
- Signbedrijven	Salarisverhoging 2,00%
CAO	**Per 1 augustus 2020**
- KLM Grondpersoneel	Salarisverhoging 2,50%
- Grondstoffen Energie en Omgeving Proces	Salarisverhoging 1,00%

ONDERHANDELINGSRESULTAAT FIBRANT
Na twee onderhandelingsronden ligt er een onderhandelingsresultaat 2020-2021 voor een nieuwe cao bij Fibrant. Dit onderhandelingsresultaat is ter stemming voorgelegd aan onze leden, en bij het gereed maken van deze Vizier was de uitkomst hiervan nog niet bekend. In de volgende Vizier en op onze website www.vakbondabw.nl berichten we u meer hierover.
Vanwege de Covid-crisis is een cao afgesproken met een looptijd van 9 maanden, er van uitgaande dat er dan mogelijk meer zicht is op de economische ontwikkelingen n.a.v. de Covid-crisis. De belangrijkste afspraken zijn:

Looptijd
De looptijd is 9 maanden en wel van 1 juli 2020 – 1 april 2021.
Salarissen en uitkeringen
- € 90 bruto per maand per 1 januari 2021 (€ 1080 op jaarbasis)
- € 200 eenmalige netto uitkering uitbetaald in augustus of september 2020
- Bij een positieve EBITDA in het 4e kwartaal van 2020 volgt nog een eenmalige netto uitkering € 200

Bedrijfs-AOW
In het landelijk Pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt om meer maatwerk mogelijk te maken in het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Het wetsvoorstel “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” strekt tot uitwerking van deze maatwerkafspraken. Dit Wetsvoorstel biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsregelingen door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing (RVU) op regelingen voor vervroegde uittreding.
Partijen hebben afspraken gemaakt omtrent de Fibrant Bedrijfs-AOW, die van kracht wordt wanneer het Wetsvoorstel is aangenomen.
De uitgewerkte regeling zal onderdeel worden van de CAO.
In het pensioenakkoord is opgenomen dat deze regeling voorlopig nog geldig is van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. De Fibrant Bedrijfs-AOW zal in ieder geval ook deze volledige periode van toepassing zijn.

Bijdrage werkgelegenheids- en opleidingsgelden Limburg
De afspraak om 0,08% van de loonsom van Fibrant te continueren is akkoord. Fibrant zal samen met de andere Chemelot participanten in de stichting Mplooi een sessie met de vakorganisaties organiseren om over dit onderwerp te praten.

Het nieuwe beoordelen en resultaat afhankelijk belonen
De projectgroep heeft naar aanleiding van de studie afspraak uit het vorige CAO-akkoord een voorstel voor een nieuwe manier van beoordelen en een aangepaste bonusregeling uitgewerkt. Voor deze kortdurende CAO blijven we bij de bestaande systematiek. Wel is er een inspanningsverplichting afgesproken om de nieuwe systematiek gedurende de looptijd verder uit te werken met het streven de nieuwe systematiek per 1 januari 2022 te implementeren. Wel kan de komende tijd (in het bestaande systeem) al gestart worden met het verleggen van de focus naar ontwikkeling en inzetbaarheid.

Uitbetaling overwerk C39 continudienst
Voor de groep Operation Owners (Chef van Dienst) in continudienst wordt het vanaf nu mogelijk om overwerk te laten uitbetalen. Dat was in de oude CAO alleen tot en met C38 toegestaan. De groep C39 kan vanaf nu kiezen tussen uitbetalen of tijd voor tijd, net zoals de andere medewerkers in continudienst.
De CAO-onderhandelingen worden namens de Vakbond ABW gevoerd door Walter Kunstek, vakbondsbestuurder bedrijvenwerk.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO MITT 2020, CAO MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE

Looptijd
De looptijd van de CAO bedraagt 8 maanden, van 1 april 2020 tot en met 30 november 2020.

Loonmutaties
Er is een loonsverhoging van 2,00% per 1 juli 2020.
Werknemers die hiervoor in aanmerking komen ontvangen eenmalige compensaties voor het vervallen van het werkgeversdeel van de vroegere RAM-premie:
- in april 2020; 0,7% van het jaarloon over de periode mei 2019 tot en met april 2020,
- in oktober 2020; 0,7% van het jaarloon over de periode oktober 2019 tot en met september 2020.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO BOUW & INFRA 2020

De cao op hoofdlijnen:

Looptijd
Partijen zijn een nieuwe cao Bouw & Infra overeengekomen met een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.

Loons- en salarisverhogingen
- Per 1 december 2020 (periode 13) wordt het vast overeengekomen loon/het salaris structureel verhoogd met 2%.
- Per 1 december 2020 heeft de werknemer die op 29 juni 2020 een dienstverband heeft in de zin van de cao Bouw & Infra, recht op een eenmalige bruto uitkering van € 350. De werknemer die in deeltijd werkt, heeft recht op dit bedrag naar rato van zijn arbeidsduur. De uitbetaling vindt uiterlijk in de maand december 2020 (periode 13) plaats.

Zwaar werk: regeling eerder stoppen met werken
- De sector investeert al meerdere jaren in duurzame inzetbaarheid. Het gaat dan bijvoorbeeld om instrumenten op het gebied van arbeidsomstandigheden en veiligheid zoals Duurzame inzetbaarheidsanalyse (DIA), Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (pago), arbocatalogi, A-bladen en uta-werkdruk.
  Daarnaast hebben werknemers sinds 2016 recht op een DI-budget. De sector investeert ook continue in de ontwikkeling en optimalisatie hiervan.

- Als sluitstuk van dit sectorale duurzame inzetbaarheidsbeleid, sluiten cao-partijen aan op de mogelijkheden die het pensioenakkoord biedt en krijgt de bouwplaatswerknemer het recht maximaal 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken. Deze regeling geldt niet voor uitawerknemers.
- Instroom in deze zwaar werk regeling is mogelijk van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.
- Recht op deelname aan de regeling bestaat voor de werknemer die:
  - direct voorafgaand aan deelname bouwplaatswerknemer is in de zin van de cao Bouw & Infra en
  - op 1 juli 2019 of op 1 januari 2020 bouwplaatswerknemer is in de zin van de cao Bouw & Infra en
  - van de laatste 25 jaar ten minste 20 jaar als werknemer in de zin van de cao Bouw & Infra heeft gewerkt (perioden van max. 6 maanden niet of elders werken tellen mee als gewerkte tijd).
- De deelnemer aan de regeling ontvangt een (bruto) uitkeringsbedrag van € 21.200 per jaar. Een kortere periode betekent een naar rato lager bedrag.
- De kosten van deze regeling worden gefinancierd door middel van:
  - Een collectieve werkgeverspremie.
  - Een bijdrage uit het Aanvullingsfonds.
  - Overheidssubsidie.
- Cao-partijen leggen nadere uitvoeringstechnische aspecten vast in een reglement.
- Deze zwaar werk regeling is onder voorbehoud van de totstandkoming van het pensioenakkoord.

Duurzame inzetbaarheid

DIA-adviesgesprek door bedrijven
Met ingang van 1 januari 2021 starten cao-partijen een pilot 'DIA-adviesgesprek door bedrijven'.

Leerrekening

Investeren in kennis en loopbaan vinden cao-partijen belangrijk. Om leren en ontwikkelen te stimuleren haken cao-partijen graag aan bij het ontwerp van de leerrekening zodat werkgevers en werknemers optimaal gebruik kunnen maken van de geboden faciliteiten.

Pensioenregeling

Met ingang van 1 januari 2021 worden premieverhogingen boven de huidige 22,2% voor het ouderdomspensioen op 50/50 basis verdeeld tussen de werkgever en de werknemer.

Arbeidsmarkt

Cao-partijen agenderen de rapporten van de commissie Borstlap en de Stichting van de Arbeid voor het reguliere partijenoverleg (Dagelijks Bestuur cao-partijen) en bezien of dit effect zou moeten hebben op het arbeidsmarktbeleid in de bouw- en infrasector.
Cao-partijen beschouwen in dit kader ook wat een verruiming van de huidige ketenregeling in de cao en specifieke cao-afspraken voor AOW-gerechtigden (opzegtermijnen, ketenregeling en loondoorbetaling bij ziekte) voor effect heeft op de sectorale arbeidsmarkt.

Tijdspaarfonds

Cao-partijen geven een extern onderzoeksbureau opdracht onderzoek te doen onder zowel werkgevers als werknemers om inzicht te krijgen in hoeverre werkgevers en werknemers hechten aan het Tijdspaarfonds. Op basis van de uitkomsten hiervan bezien cao-partijen of er een toekomst is voor het Tijdspaarfonds in de huidige vorm of dat een andere invulling van deze arbeidsvoorwaarden beter aansluit op de wensen en behoeften van werkgevers en werknemers.

Vernieuwde moderne cao-tekst

Het is voor werkgevers en werknemers van belang te weten, maar vooral te begrijpen, welke afspraken er in de cao zijn vastgelegd. Cao-partijen herzien de structuur en de tekst van de cao grondig en zorgen voor een cao die in begrijpelijke taal is geschreven.
De overige afspraken in de cao Bouw & Infra 2018/2019 worden ongewijzigd voortgezet en integraal meegenomen in de nieuwe cao.

CAO AMBULANCEZORG

Leden van de vakbonden en de werkgever AZN hebben in meerderheid ingestemd met het onderhandelingsakkoord. Daarmee is de nieuwe cao Ambulancezorg nu een feit!
In de nieuwe cao zijn veel afspraken gemaakt over loon, functiewaardering en een vitaliteitsplan. Hierbij vast de belangrijkste afspraken op een rijtje:

Loonsverhoging

- Een loonsverhoging van 5% per januari 2020.
- Een loonsverhoging van 3% per januari 2021.
- Een eenmalige uitkering van bruto € 1200,- (naar rato dienstverband) over 2019.

ORT-regeling

Per 1 oktober 2020 wordt de ort-regeling uit de cao Ziekenhuizen overgenomen. Is je voltijdsalaris € 2729,- of hoger, dan ga je er op vooruit. Verdien je minder, dan is er een overgangsregeling van 3 jaar waarmee eventuele nadelige financiële gevolgen gecompenseerd worden.

Periodieke Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM)

De verplichte Periodieke Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM) komt per 1 januari 2021 te vervallen en wordt vervangen door een vrijwillig Periodiek Medisch Onderzoek (PMO).

FWG Ambulancezorg

In de cao is afgesproken dat het functiewaardering FWG ingevoerd gaat worden. De werknemer behoudt hierbij het salaris en het oude salarisperspectief. Als een werknemer hoger wordt ingedeeld, geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 een overschaling in het naast hogere bedrag in de nieuwe schaal. Daarnaast volgt op de gebruikelijke periodiekdatum in 2020 de eerste periodieke verhoging in de nieuwe schaal.

Minder werken en eerder kunnen stoppen met werken

Binnenkort komen cao-partijen bijeen om de uitwerking van regelingen die minder werken en eerder stoppen met werken mogelijk maken, verder op te pakken. Voor de generatieregeling is dat per 1 september 2020, voor het extra verlof sparen is dat 1 januari 2021, en voor de zware beroepenregeling is dat 1 juli 2021.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO HOVENIERSBEDRIJF 2018-2021

Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 juli 2018 t/m 30 juni 2021.

Arbeidsvoorwaarden

De looptijd van de huidige cao is van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2020.
Sociale partners hebben besloten om:

- de cao eenmalig ongewijzigd te verlengen tot en met 30 juni 2021;
- en te verzoeken om eenmalige verlenging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van cao-bepalingen tot en met 30 juni 2021.

Op het kantoor van de Vakbond ABW beschikken wij over zeker 250 tot 300 verschillende CAO's.
Dus..... ook als staat er in het vakblad géén actueel bericht over uw CAO, dan hebben wij op kantoor bijna zeker toch de nodige informatie bij de hand.

Wilt u wat weten over uw CAO, maak dan een afspraak met een van onze vakbondsbestuurders, ☎ **045-571 99 55.**

SPECIAL

Pensioenakkoord

Na bijna tien jaar overleg tussen sociale partners en kabinet is het zover: er ligt een principeakkoord voor vernieuwing van het pensioenstelsel in Nederland.
Het nieuwe stelsel – zeggen ze - wordt transparanter. Werkenden en gepensioneerden krijgen duidelijker inzicht in het opgebouwde vermogen. Het geeft daarnaast een realistische verwachting en biedt meer perspectief op een koopkrachtig pensioen.
De pensioenaanspraken uit het huidige stelsel worden losgelaten, waarmee de noodzaak voor het gebruik van rekenrente en dekkingsgraden komt te vervallen. Pensioenen en uitkeringen kunnen daardoor eerder meebewegen met de stand van de economie dan nu het geval is. Niet alles wordt overigens anders. Veel goede zaken uit het oude stelsel blijven behouden, zoals solidariteit, collectief beleggen en de huidige verplichtstelling.

Er is de afgelopen jaren veel veranderd in onze samenleving. De demografie, economie en arbeidsmarkt zijn anders. Mensen worden steeds ouder. Er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Mensen werken niet meer hun hele leven bij één werkgever, maar veranderen vaker van baan of gaan ondernemen.
Het is belangrijk dat het pensioenstelsel hierop aansluit. Daarom hebben werknemers- en werkgeversorganisaties samen met het kabinet een pensioenakkoord gesloten met nieuwe afspraken over pensioenen en AOW. Op een aantal belangrijke afspraken uit het pensioenakkoord gaan we in het onderstaande nader in:

1. Transparanter en persoonlijker pensioenstelsel
2. Afschaffing doorsnee premie
3. Betere pensioenafspraken voor mensen met zware beroepen
4. Extra keuzerecht voor iedereen bij pensionering
5. Beter nabestaandenpensioen
6. AOW leeftijd stijgt minder snel
7. Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen
8. Nieuwe contractvormen
9. Ingangsdatum nieuwe pensioenregels

1. TRANSPARANTER EN PERSOONLIJKER PENSIOENSTELSEL

Vakbonden, werkgevers en het kabinet zijn het eens over de nieuwe regels voor ons pensioen. Het wordt straks duidelijker wat u aan premie inlegt en wat u aan vermogen opbouwt. En ook hoeveel uw pensioen later wordt. Ook is het pensioen straks beweeglijker. Het gaat eerder omhoog als het economisch goed gaat, en eerder omlaag als het economisch slechter gaat.

Pensioen beweegt mee met economie

Werkgevers en werknemers blijven samen geld opzij zetten voor pensioen. Een klein deel hiervan is straks reserve voor als het tegenzit. Het grootste deel is het gezamenlijke pensioengeld. Dat wordt belegd. Als het goed gaat met de economie dan groeit het verwachte pensioen. Ook gepensioneerden profiteren daarvan. Maar pensioenen worden lager als het economisch slechter gaat. Het pensioen wordt dus beweeglijker. Als u dichter bij uw pensioen komt, wordt de beweeglijkheid kleiner. Dit zorgt ervoor dat het pensioen van gepensioneerden zo min mogelijk schommelt.

Indexatieperspectief

Als het economisch goed gaat, dan merk je dat eerder aan je pensioen of uitkering. Gaat het economisch minder, dan merk je dit ook. Schommelingen worden wel zo goed mogelijk opgevangen en gedeeld. Naarmate mensen ouder zijn, wegen meevallers en tegenvallers minder zwaar mee. Pensioengerechtigden merken hier dus veel minder van dan jongere generaties die nog hun hele leven aan opbouw kunnen werken. Daarnaast kunnen mee- en tegenvallers in de tijd worden gespreid. Financieel slechte jaren worden hierdoor gecompenseerd door goede jaren. Tot slot houden Pensioenfondsen – naast de vermogens die voor de pensioenen worden aangehouden – een collectieve solidariteitsreserve aan. Daarmee kunnen risico's beter worden gedeeld en blijft het pensioen ook een leven lang gegarandeerd. De pensioenpremie schommelt niet. Die blijft stabiel: een belangrijke zekerheid voor deelnemers, maar zeker ook voor werkgevers die twee derde van de premie betalen.

Wat betekenen de nieuwe pensioenregels voor u?

De nieuwe pensioenregels worden ingevoerd in 2022. En gaan gelden voor alle pensioenen. Voor mensen halverwege hun loopbaan kan de overstap nadelig zijn. Daarom krijgen zij een compensatie. Of er komen voor hen andere afspraken.
Wat deze veranderingen voor u betekenen, kunt u vragen aan uw pensioenfonds of pensioenverzekeraar. U vindt deze in Mijnpensioenoverzicht.nl Hiervoor moet u inloggen met uw DigiD.
De regels voor pensioenkortingen worden voor 2021 aangepast.

2. AFSCHAFFING DOORSNEE PREMIE

De doorsnee premie is de premie die wordt betaald bij een pensioenfonds. Iedereen bouwt voor dezelfde premie evenveel pensioen op. Geld dat jongeren inleggen, zou veel langer gebruikt kunnen worden om te beleggen, dus zou dit technisch gezien meer waard moeten zijn. Dit was een knelpunt en is daarom afgeschaft. De premie wordt nu leeftijdsonafhankelijk en leidend voor de pensioenopbouw. Pensioenopbouw wordt lager naarmate je ouder wordt – degressief.

3. BETERE PENSIOENAFSPRAKEN VOOR MENSEN MET ZWARE BEROEPEN

Sociale partners en het kabinet willen samen er voor zorgen dat iedereen op een gezonde manier zijn pensioen haalt. Bijvoorbeeld door omscholing naar lichter werk. Ook krijgen mensen met zware beroepen de mogelijkheid om zelf eerder te stoppen met werken. Bijvoorbeeld door extra verlof in te zetten. Daarvoor trekt het kabinet de komende jaren € 1 miljard uit en structureel € 10 miljoen per jaar.

Afspraken voor vervroegd pensioen

Voor sommige beroepen is doorwerken tot de AOW-leeftijd te zwaar. Daarom krijgen werkgevers en werknemers de komende 5 jaar de gelegenheid om afspraken te maken over vervroegd pensioen. Werkgever en werknemers bepalen samen om welke beroepen het gaat. Het kabinet helpt hierbij door de heffing op vroegpensioen (RVU-heffing) aan te passen.

Uitkering voor vervroegd pensioen

Werkgevers mogen bij vervroegd pensioen maximaal 3 jaar voor AOW-leeftijd een uitkering aanbieden. Voor uitkeringen tot ongeveer € 19.000 per jaar hoeft geen RVU-heffing (RVU: Regeling Vervroegde Uittreding) te worden betaald. Dit bedrag is gekozen, omdat het overeenkomt met de netto AOW. Het is voor de werknemer dan net of zijn AOW eerder ingaat. Ook kan de werknemer ervoor kiezen om als aanvulling op de uitkering, een deel ouderdomspensioen te laten uitkeren. Zo is het ook voor werknemers met een lager inkomen mogelijk om eerder te stoppen met werken. Dit wordt geregeld in een wetsvoorstel. De verwachting is dat het voorstel voor Prinsjesdag 2020 aan de Tweede Kamer wordt aangeboden. De nieuwe wet gaat waarschijnlijk vanaf 1 januari 2021 in.

Vervroegd uittreden: sector bepaalt

De overheid bepaalt niet wat zwaar werk is. Zwaar werk is voor iedereen anders.
Alle sectoren kunnen subsidie aanvragen voor duurzame inzetbaarheid en voor eerder uittreden. Elke sector geeft zelf aan voor wie een regeling voor eerder uittreden bedoeld is. Dit is dan een specifieke groep werkenden in die sector waarvoor doorwerken tot de AOW-leeftijd te zwaar is.

Duurzame inzetbaarheid bij zwaar werk

Mensen met zware beroepen moeten zelf het laatste deel van hun loopbaan kunnen inrichten. Hiervoor bestaan mogelijkheden zoals:

- eerder stoppen met werken;
- geleidelijk stoppen met werken, bijvoorbeeld door deeltijdpensioen;
- een generatiepact (een vorm van arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers);
- pensioen eerder in te laten gaan.

Hier is subsidiegeld voor beschikbaar

Er kan ook subsidie aangevraagd worden voor financiële adviesgesprekken. In een gesprek krijgen oudere werknemers inzicht in hun situatie en mogelijkheden. Dit helpt om keuzes te maken.

4. EXTRA KEUZERECHT VOOR IEDEREEN BIJ PENSIONERING

Met het pensioenakkoord krijgen deelnemers een extra keuzemogelijkheid. Deelnemers kunnen eenmalig een bedrag in 1 keer uit laten betalen. Dit wordt een wettelijk recht. Alle pensioenuitvoerders moeten dit aanbieden.

Eenmalig bedrag opnemen op pensioendatum

Vanaf 1 januari 2022 mogen deelnemers eenmalig een bedrag opnemen. De resterende levenslange pensioenuitkering is daarna wel lager. Daarom gelden de volgende voorwaarden:

- de hoogte van het bedrag is maximaal 10% van het ouderdoms-pensioen;
- het bedrag kan alleen op de pensioendatum worden opgenomen;
- stapelen met hoog-laagpensioen kan niet;
- na de eenmalige opname moet de resterende levenslange pensioenuitkering boven de afkoopgrens van kleine pensioenen liggen.

Eenmalig bedrag kan aantrekkelijk zijn

Voor sommige deelnemers kan een eenmalig bedrag uit het pensioenvermogen aantrekkelijker zijn vlak na pensionering, dan een hogere uitkering in de jaren daarna. Bijvoorbeeld om:

- schulden af te lossen (zoals een hypotheek);
- te reizen;
- zorgvoorzieningen te regelen;
- de eigen woning te verbouwen.

Keuzes in huidige pensioenregelingen

De meeste pensioenregelingen bieden nu al verschillende keuzemogelijkheden. Denk aan:

- een uitruil tussen ouderdomspensioen en partnerpensioen;
- de pensioeningangsdatum vervroegen of uitstellen;
- het zogenoemde hoog-laagpensioen (start met een hoger-pensioen, later een lager pensioen).

Ook bieden veel pensioenregelingen de mogelijkheid om deeltijdpensioen op te nemen.

5. BETER NABESTAANDENPENSIOEN

Er komen betere regels voor nabestaandenpensioen. Vooral voor het partnerpensioen bij overlijden voordat het pensioen in zou gaan (de pensioendatum).
Het nabestaandenpensioen is er om bij overlijden de achterblijvende partner of kind(eren) financieel te helpen. Het nabestaandenpensioen bestaat uit:

- Partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum;
- Partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum;
- Wezenpensioen.

De afgelopen jaren is er veel veranderd in het nabestaandenpensioen. Daardoor is het ingewikkeld geworden. Deelnemers weten vaak niet wat het betekent voor het nabestaandenpensioen als zij een nieuwe baan krijgen of gaan scheiden. Zo denken achterblijvende partners soms dat zij recht hebben op een nabestaandenpensioen, maar dit is niet altijd zo. Dit hangt af van de pensioenregeling. Met de afspraken in het pensioenakkoord worden de regels eenvoudiger gemaakt. En de financiële positie van de nabestaanden wordt verbeterd.

Partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum

- In de toekomst komt er maar 1 type partnerpensioen.
  Het nieuwe partnerpensioen wordt verzekerd met een risicoverzekering. Dat betekent dat de partner een uitkering krijgt, als iemand overlijdt terwijl hij (de overledene) deelnemer was in een pensioenregeling. Deelnemer zijn betekent dat iemand geld betaalt of betaald heeft voor een pensioenregeling. Er mag maximaal een bedrag van 50% van het salaris worden verzekerd voor partnerpensioen. Voor deelnemers is het hierdoor duidelijk welk bedrag de partner ontvangt bij overlijden.
- Het partnerpensioen is straks niet meer afhankelijk van het aantal gewerkte jaren in een dienst (diensttijd-onafhankelijk). Dat betekent dat het niet uit maakt hoe lang iemand al deelneemt (of kan deelnemen in de pensioen- regeling. Er wordt altijd maximaal 50% van het salaris verzekerd.

Partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum

Als iemand overlijdt na de pensioendatum, stopt het ouderdomspensioen. Vaak gaat dan het nabestaandenpensioen in.

- In het partnerpensioen na de pensioendatum verandert er niets.

Wezenpensioen

In het akkoord staan ook de volgende maatregelen om de positie van de achterblijvende kinderen te verbeteren:

- Er komt een vaste eindleeftijd van 25 jaar voor het wezenpensioen in de wet. Alle pensioenregelingen moeten deze eindleeftijd aanhouden. Nu hebben pensioenregelingen verschillende leeftijdsgrenzen, van 21 tot 30 jaar. Dit is verwarrend voor de nabestaanden.
- Het maximumbedrag voor het wezenpensioen gaat naar 20% van het salaris van de deelnemer. Op dit moment is dat ongeveer 7% van het wegvallende salaris.

Gevolgen voor nabestaandenpensioen

Welke gevolgen de wijzigingen precies hebben, hangt af van de manier waarop het nabestaandenpensioen op dit moment in de pensioenregelingen staat. Sociale partners gaan samen met de Rijksoverheid, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars het nabestaandenpensioen verder uitwerken.

Wanneer bent u partner voor het partnerpensioen?

Gehuwden of geregistreerde partners gelden in een pensioenregeling altijd als partner voor het partnerpensioen. Voor ongehuwd samenwonenden geldt dit niet automatisch.

- In een pensioenregeling zijn er soms voorwaarden aan ongehuwd samenwonenden om in aanmerking te komen voor partnerpensioen. Bijvoorbeeld een notariële akte of een bepaald aantal maanden samenwonen op hetzelfde adres. Deze voorwaarden kunnen anders zijn per pensioenregeling. In de nieuwe Pensioenwet komen de volgende partnerrelaties:
- Gehuwd of geregistreerd;
- Ongehuwd samenwonen op hetzelfde adres met een notariële akte;
- Ongehuwd samenwonen op hetzelfde adres zonder een notariële akte gedurende minimaal zes maanden;
- Partner is geen bloedverwant in de 1e of 2e graad (zie ook de link https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/vraag-en-antwoord/bloedverwantschap

6. AOW LEEFTIJD STIJGT MINDER SNEL

De AOW-leeftijd gaat minder snel omhoog.
De AOW-leeftijd blijft in 2020 en 2021 66 jaar en 4 maanden. In 2022 stijgt de AOW-leeftijd met 3 maanden en komt in 2024 uit op 67 jaar. Daarna zal de AOW-leeftijd niet 1 jaar stijgen per jaar dat we langer leven, maar 8 maanden. De AOW-leeftijd blijft dus gekoppeld aan de levensverwachting, maar in mindere mate.

Nieuwe AOW-leeftijden

Jaar	De AOW-leeftijd was	De AOW-leeftijd wordt
2020	66 jaar en 8 maanden	66 jaar en 4 maanden
2021	67 jaar	66 jaar en 4 maanden
2022	67 jaar en 3 maanden	66 jaar en 7 maanden
2023	67 jaar en 3 maanden	66 jaar en 10 maanden
2024	67 jaar en 3 maanden	67 jaar

Vanaf 2025 stijgt de AOW-leeftijd niet 1 jaar per jaar dat we langer leven, maar 8 maanden. Hiervoor hebben minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en staatssecretaris Vijlbrief van Financiën in juli 2020 een wetsvoorstel aan de Tweede Kamer aangeboden. Meer hierover kunt u lezen op de volgende link, https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/documenten/kamerstukken/2020/07/08/wetsvoorstel-verandering-koppeling-aow-leeftijd.

AOW-leeftijd voor personen geboren op een bepaalde datum

Jaar	AOW-leeftijd	Betreft personen geboren
2020	66 + 4 maanden	na 31 augustus 1953 en voor 1 september 1954
2021	66 + 4 maanden	na 31 augustus 1954 en voor 1 september 1955
2022	66 + 7 maanden	na 31 augustus 1955 en voor 1 juni 1956
2023	66 + 10 maanden	na 31 mei 1956 en voor 1 maart 1957
2024	67 jaar	na 28 februari 1957 en voor 1 januari 1958

SPECIAL

Pensioenakkoord

Meer informatie over de AOW-leeftijd vindt u in de publicatie met verwachte AOW-leeftijden op de volgende link: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/documenten/publicaties/2019/06/05/tabel-aow-leeftijden-obv-principeakkoord

7. VERPLICHTE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING VOOR ZELFSTANDIGEN

De Rijksoverheid wil dat straks alle zelfstandigen verplicht verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid. Het kabinet wil dit bereiken met een voorstel van de sociale partners.
Zelfstandigen zijn straks verplicht verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Het kabinet heeft sociale partners gevraagd om voor de zomer (2020) met een voorstel te komen voor deze verzekeringsplicht.

8. NIEUWE CONTRACTVORMEN

In het principeakkoord worden twee nieuwe pensioencontracten geïntroduceerd. Het eerste type contract is een uitbreiding van de huidige Wet verbeterde premieregelingen zoals die op dit moment voor beschikbare premieregelingen van toepassing is. Door de afschaffing van de doorsneesystematiek en de overstap naar een leeftijdsonafhankelijke premie-inleg wordt de verbeterde premieregeling ook een mogelijkheid voor bedrijfstakpensioenfondsen. In dit contract worden de risico's uitsluitend in de uitkeringsfase collectief gedeeld.
Het tweede type contract is eveneens een premieregeling, maar in dit contract worden de risico's ook in de opbouwfase collectief gedeeld. Er hoeven echter geen buffers meer aangehouden te worden, omdat er niet gestuurd wordt op nominale zekerheid, zoals in het huidige stelsel. Het is een zaak van sociale partners om te bepalen voor welke manier van collectieve risicoverspreiding wordt gekozen.

9. INGANGSDATUM NIEUWE PENSIOENREGELS

De nieuwe regels gaan gelden voor alle pensioenen. Om ervoor te zorgen dat de overgang eerlijk verloopt, wordt goed gekeken hoe het voor verschillende groepen uitpakt. Deelnemers krijgen inzicht in de hoogte van hun verwachte pensioen vóór en na de overgang. Bij eventueel nadeel worden deelnemers adequaat gecompenseerd. Pensioenfondsen moeten uiterlijk per 1 januari 2026 over naar het nieuwe stelsel.

De Tweede Kamer moet de wetgeving nog behandelen. Maar fondsen gaan nu al aan de slag, om op tijd klaar te zijn. De grote verbouwing begint met de keuze voor een van de twee nieuwe bindende pensioencontracten, allebei premieregelingen. In allebei bewegen pensioenen meer mee met de economie, omlaag als het tegenzit, omhoog als het meezit.
Daarna moet een nieuwe pensioenregeling worden gemaakt en compensatie worden geboden voor het afschaffen van de doorsneesystematiek (het gat dat valt in de pensioenopbouw van oudere werknemers bij de overgang naar het nieuwe stelsel).
Als gevolg van de zeer uitzonderlijke economische situatie heeft het kabinet toegezegd de vrijstellingsregeling van vorig jaar ook dit jaar in te zetten. Dat betekent dat pensioenfondsen met een dekkingsgraad boven 90% de pensioenen niet hoeven te verlagen. Daarvoor telt de dekkingsgraad van 31 december van dit jaar.

Voor meer informatie over dit onderwerp kijk ook op: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel
Hier kunt u ook de animatiefilm zien "Een nieuw pensioenstelsel, wat betekent dat voor u?" Deze duurt bijna 3 minuten.

TIJDLIJN PENSIOENHERVORMING

2021	Wetgeving door Tweede en Eerste Kamer
2022	Op 1 januari wetgeving van kracht
2022/2023	Sociale partners kiezen voor een van de twee nieuwe pensioencontracten, maken afspraken over de premie en over compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek
2024/2025	Pensioenuitvoerders voeren nodige wijzigingen door in hun systemen
2026	1 januari uiterste startdatum nieuwe pensioen

Reacties pensioenakkoord

Jack Hurxkens, voorzitter Vakbond ABW
Best wel een moeilijk verhaal en vooral een theoretisch verhaal. Ik moet het in de praktijk nog allemaal zien gebeuren; hoe het uitpakt en is dit nu echt zoveel beter dan het oude stelsel?
Waar ik me bijvoorbeeld grote zorgen over maak is de uitwerking en de overgangsfase van het oude naar het nieuwe stelsel. Ook moet compensatie worden geboden voor het afschaffen van de doorsneesystematiek (het gat dat valt in de pensioenopbouw van oudere werknemers bij de overgang naar het nieuwe stelsel). Maar er zijn voor mij nog veel meer onduidelijke kwesties. Kortom, er moeten nog zoveel zaken uitgewerkt worden, waarbij ik in ieder geval nog veel vraagtekens heb.

Peter Borgdorff van pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW)
De grote winst van het nieuwe pensioenstelsel is dat het eerlijker is over de onzekerheid, zegt directeur Peter Borgdorff van pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). 'Nu beloven we zekerheid die we niet waarmaken. Straks is het: we gaan ons stinkende best voor u doen.'

Fieke van der Lecq, hoogleraar pensioenmarkten aan de Vrije Universiteit Amsterdam
Ook gaan fondsen het rendement op een persoonlijker manier verdelen, zegt Fieke van der Lecq. Volgens haar gaan jongeren meer risico lopen, waardoor ze meer kans hebben op rendement en pech. Bij ouderen wordt dat risico minder, waardoor hun uitkering stabieler blijft.

Gerard Meijer, bestuurslid Nederlandse Bond voor Pensioenbelangen (NBP), emeritus hoogleraar TU Delft
Veel is nog onduidelijk in het pensioenakkoord en men kan zich afvragen waarom het akkoord is afgesloten. Ook uit de inmiddels gepubliceerde stukken van de overheid rijzen meer vragen dan er antwoorden zijn. Als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden is er voor de meeste mensen tijdens hun werkzame leven pensioenpremie betaald voor een pensioen met indexatie of soms zelfs voor een waardevast pensioen. Deze mensen willen weten of en wanneer er indexatie gaat plaatsvinden en wat de voorwaarden zijn om die indexatie te kunnen geven.

Voor u gelezen

WAT VERANDERT ER PER 1 JULI 2020?

Zoals u weet zijn er in Nederland twee momenten in een jaar waarop nieuwe wetten ingaan of veranderen, te weten 1 januari en 1 juli.
De redactie van Vizier heeft hiervan een selectie gemaakt. Daarnaast duidt de redactie ook ander overig actueel nieuws voor onze leden.

UITBREIDING GEBOORTEVERLOF VOOR PARTNERS (WET INVOERING EXTRA GEBOORTEVERLOF, WIEG)

Sinds 1 januari 2019 krijgen partners van vrouwen die een kind hebben gekregen al een week vrij na de geboorte in plaats van twee dagen. Vanaf 1 juli 2020 krijgen zij daar nog eens vijf weken verlof bij. De vijf weken kunnen verspreid over het eerste halfjaar van het kind worden opgenomen, maar ook in één keer. UWV betaalt een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon.

MINIMUMLEEFTIJD VOOR MAALTIJDBEZORGERS

Het is per 1 juli 2020 verboden om als jongere onder de 16 jaar op zelfstandige of commerciële basis maaltijden te bezorgen met deelname aan het verkeer.
Meer informatie in het nieuwsbericht 'Verbod op maaltijden bezorgen onder de 16 jaar' vindt u op deze link: https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/nieuws/2020/06/29/verbod-op-maaltijden-bezorgen-onder-de-16-jaar

PER 1 JULI 2020 STOPT DE NOODOPVANG VAN KINDEREN VOOR ALLE OUDERS IN VERBAND MET CORONA

Deze wet spreekt voor zich en hierop hoeven we niet nader in te gaan.

WIJZIGING ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN BESLUIT: GEBRUIK VAN WERKBAKKEN AAN HIJSKRANEN

Per 1 juli 2020 wordt het Arbobesluit gewijzigd. Vanaf dat moment mogen werkbakken aan hijskranen alleen gebruikt worden voor goederenvervoer en niet meer voor personenvervoer. Aanleiding hiervoor is een aantal incidenten met hijskranen die de Inspectie SZW onderzoekt.

INDEXERING MINIMUMLOON

Per 1 juli 2020 stijgt het minimumloon van € 1653,60 naar € 1680,00 bruto per maand. Ook worden de minimumjeugdlonen herzien. In de vorige editie van Vizier, Vizier nummer 2, zijn we reeds uitvoerig hierop ingegaan. Deze Vizier kunt u doorbladeren op onze website www.vakbondabw.nl, tabblad Vizier.

INDEXERING UITKERINGSBEDRAGEN

Verschillende uitkeringen zijn gekoppeld aan de hoogte van het wettelijk minimumloon. Per 1 juli 2020 worden de hoogtes van de volgende uitkeringen aangepast: Participatiewet, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), Algemene Ouderdomswet (AOW), Algemene Nabestaandenwet (Anw), Wet werk en arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong), Werkloosheidswet (WW), Wet Werk en Inkomen naar Arbeids-vermogen (WIA), Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Ziektewet (ZW) en Toeslagenwet (TW). De aangepaste bedragen kunt u vinden op de volgende link:
https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/06/30/uitkeringsbedragen-per-1-juli-2020

VANAF BEGIN AUGUSTUS 2020 ONTWIKKELADVIEZEN VOOR IEDEREEN

Werkenden en werkzoekenden kunnen vanaf begin augustus kosteloos een ontwikkeltraject volgen bij een gekwalificeerd loopbaanadviseur. Daarmee krijgen mensen zicht op de arbeidsmarktkansen die er in deze crisis voor hen zijn.
Het tweede noodpakket banen en economie, dat doorloopt tot eind september 2020, is erop gericht om zo veel mogelijk banen te behouden. Tegelijkertijd wil het kabinet met het pakket mensen helpen om zich aan te passen aan de nieuwe economische realiteit. Daarom zijn werkgevers die de **NOW-regeling aanvragen** bijvoorbeeld verplicht om hun werknemers te stimuleren om aan bij- en omscholing te doen. Werknemers kunnen daarvoor gebruik maken van bestaande regelingen zoals de fiscale studieaftrek of de mogelijkheden die hun O&O-fonds (opleidings- en ontwikkelingsfonds) biedt. In aanvulling daarop heeft het kabinet € 50 miljoen uitgetrokken voor het crisisprogramma NL Leert Door, waarmee mensen kosteloos ontwikkeladviezen en online scholing kunnen volgen.
Werkenden en werkzoekenden kunnen vanaf dit najaar ook scholingstrajecten volgen. Het kan daarbij gaan om kortdurende cursussen om een specifieke vaardigheid te leren, vakgerichte bijscholing of een eerste module van een langer omscholings-traject. Zo kunnen mensen vaardigheden leren om ander werk te kunnen verrichten binnen de organisatie waar ze al werkzaam zijn, of om beter inzetbaar worden voor andere bedrijven. Maar de ondersteuning uit het **NL Leert Door-pakket** kan ook een eerste stap zijn richting omscholing naar een ander beroep of andere loopbaan met betere arbeidsmarktkansen.
Om gebruik te maken van de scholingsmogelijkheden, hoeven deelnemers zich alleen aan te melden bij een deelnemende opleidingsinstantie. De opleidingsinstantie handelt verder de administratie en kosten af. Opleidingsinstanties kunnen zich deze zomer individueel of in een samenwerkingsverband aanmelden bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor een subsidieregeling om de scholing te financieren. Naar verwachting kunnen zo'n 50.000 tot 80.000 cursussen en trainingen gerealiseerd worden.

Volg de Vakbond ABW op Twitter!

www.twitter.com/VbABW

i·Minded
online oplossingen

www.i-minded.nl

Wij feliciteren

25-jarige jubilarissen aug. 2020
- W.J.M. Jacobs uit Heerlen
- H. Robeerts uit Heerlen
- T.M.J. Unger uit Heerlen
- C. Willemse-van Dijk uit Born
- Y.P.H. Schmets uit Heerlen
- TH.J. Meijer uit Simpelveld
- J.B.M.J. Slenders uit Hoensbroek
- M.W. Slenders-van Melis uit Hoensbroek
- C.W.C. Kemp-Tak uit Maastricht

40-jarige jubilarissen aug. 2020
- D. Hendriks uit Brunssum
- F.J. van den Beld uit Landgraaf

25-jarige jubilarissen sept. 2020
- J. Greven-Schachtschneider uit Landgraaf
- N.M.M. Moran uit Landgraaf
- O. Nerandzic uit Landgraaf

40-jarige jubilarissen sept. 2020
- C.J.M. Zanders-van Rooyen uit Hoensbroek
- J.H.G. Goergen-Smeets uit Stein
- R.G.A.M. van Meegen uit Heerlen

25-jarige jubilarissen okt. 2020
- H.C. Peters uit Heerlen
- S.A.M. Peters-Maar uit Heerlen
- S.B.L.M. van Sebille-Hoeppertz uit Kerkrade
- J.M.J. Smeysters uit Landgraaf
- P.J.E. Smeets uit Herzogenrath
- A.H. Wasserkordt uit Kerkrade
- N. Hooiveld uit Brunssum
- S. Hooiveld uit Brunssum
- J.G.R. Meulenberg uit Landgraaf
- H.M. Smeets-Dijcks uit Kerkrade
- H.A.R. Kemp uit Maastricht
- A.J.M. Wolfs-Duisings uit Oirsbeek

60-jarige jubilaris okt. 2020
- E. Koehof-Heinrichs uit Kerkrade

25-jarige jubilarissen nov. 2020
- J.J.N. Huppertz uit Heerlen
- A. van de Kleut uit Heerlen
- I.G.M. de Vries uit Simpelveld
- A.J.M. Essers uit Kerkrade
- H.C.R.P. Essers-Bovens uit Kerkrade
- H.B. van Maenen uit Brunassum
- G.M. van Maenen uit Brunssum
- H.J. Curfs uit Hoensbroek
- J.E.G.J. Leunissen uit Heerlen
- P.J. Eleveld uit Heerlen

40-jarige jubilarissen nov.2020
- A.C.A. Aissati uit Heerlen

vP.J.W. Wasserkordt uit Kerkrade

50-jarige jubilarissen nov. 2020
- W.A. Max uit Sittard
- M.H.C. Daemen-Hendriks uit Kerkrade
- R.J. Zupansic uit Eygelshoven

Namens het Hoofdbestuur wensen wij al onze jubilarissen van harte proficiat!

Overleden

Op 28 maart 2020 overleed in de leeftijd van 66 jaar ons bondslid de heer F.H.L.I. Gulpen uit Eys

Op 22 april 2020 overleed in de leeftijd van 83 jaar ons bondslid de heer W. Selten uit Heerlen

Op 20 mei 2020 overleed in de leeftijd van 88 jaar ons bondslid de heer N.J. Hanssen uit Heerlen

Op 20 mei 2020 overleed in de leeftijd van 70 jaar ons bondslid de heer F. Coester uit Geleen

Op 22 mei 2020 overleed in de leeftijd van 98 jaar ons bondslid mevrouw M.J. van Gansewinkel-Niemans uit Heerlen

Op 22 mei 2020 overleed in de leeftijd van 76 jaar ons bondslid de heer J.H. Janssen uit Kerkrade

Op 28 mei 2020 overleed in de leeftijd van 79 jaar ons bondslid mevrouw M.C.J. Wolters uit Kerkrade

Op 3 juni 2020 overleed in de leeftijd van 89 jaar ons bondslid mevrouw M.C. Dorenberg-Richter uit Heerlen

Op 20 juni 2020 overleed in de leeftijd van 60 jaar ons bondslid de heer A. Muller uit Brunssum

Op 29 juni 2020 overleed in de leeftijd van 47 jaar ons bondslid de heer P.J.J. Maat uit Doenrade.

Op 30 juni 2020 overleed in de leeftijd van 75 jaar ons bondslid mevrouw M.M.P. Burgers-Carlitz uit Kerkrade

Op 1 juli 2020 overleed in de leeftijd van 78 jaar ons bondslid mevrouw C.M.M. Kraussen-op den Kamp

Op 10 juli 2020 overleed in de leeftijd van 65 jaar ons bondslid mevrouw C.A. Caddeo-Schaap uit Kerkrade

Op 10 juli 2020 overleed in de leeftijd van 82 jaar ons bondslid de heer H.E.R. Brassat uit Heerlen

Op 12 juli 2020 overleed in de leeftijd van 88 jaar ons bondslid mevrouw H.M. Sturmans-Offermans uit Heerlen

Op 12 mei 2020 overleed in de leeftijd van 76 jaar ons bondslid de heer R.M.J.J. Le Haen uit Sittard

Op 23 juli 2020 overleed in de leeftijd van 66 jaar ons bondslid de heer J.M.H. Martens uit Hulsberg

Wij bedanken de overleden vrienden voor hun trouw aan onze organisatie en wensen hun familie veel sterkte toe!

Aanmeldingsformulier

Ik wil graag een

☐ individueel lidmaatschap.

☐ een gezinslidmaatschap en gezinscontributie.
Voor elk gezinslid s.v.p. een apart formulier invullen.

☐ exemplaar van de statuten ontvangen.

☐ exemplaar van het juridisch reglement ontvangen.

Ik word lid van Vakbond ABW per eerste van de maand ..... en verleen tot wederopzegging machtiging om van mijn rekening af te schrijven de bedragen, die ik volgens de geldende contributieregeling verschuldigd zal zijn.

Opsturen
in een envelop naar:
Vakbond ABW
Antwoordnummer 113
6400 VB Heerlen
(postzegel niet nodig)

■ **Naam en voorletters:** .....

Straat en huisnummer: .....

Postcode en plaats: .....

Telefoon vast: .....

Telefoon mobiel: .....

E-mail: .....

Geboortedatum: ..... Man / Vrouw*

BSN (=sofinummer): .....

■ **Werkzaam bij:** .....

Straat en huisnummer: .....

Postcode en plaats: .....

Aard van het bedrijf: .....

Telefoon werk: ..... Fax: .....

Werknr./stamnr.*: .....

■ Soort uitkering: .....

Uitkeringsnr.: .....

■ Mijn iban-nummer: .....

■ **Ondertekening:**

Plaats: ..... Datum: .....

Handtekening: .....

Let op: elke vraag altijd invullen!!!

Deze aanmelding werd opgenomen door:

Naam en voorletters van de werver: .....

.....

Straat en huisnummer: .....

Postcode en plaats: .....

Bondsnummer: .....

[*doorhalen wat niet van toepassing is.}

(Deze strook niet invullen)

Bondsnummer:

.....

Bedr. code: .....

Bondsgroep: .....

Bedrag: .....

bet. w.: .....

Lid v.a.: .....

Bondsnr. werver:

.....

Colofon

Redaktie:
F. Bronneberg, W. Kapell, A. Keydener, W. Kunstek en W. Smeets
Hoofdredaktie:
I. Kandhai
Eindredaktie:
J. Hurxkens en I. Kandhai.
Foto's:
Voorpagina: Adobe Stock,
Binnenpagina's: Adobe Stock
Redaktie-adres:
Valkenburgerweg 75,
6419 AP Heerlen,
Tel.: 045-5719955,
Fax: 045-5715360,
Email: balie@vakbondabw.nl,
Internet: www.vakbondabw.nl.
Grafische verzorging:
Lay-out en druk: Drukkerij Knoops, Venlo
Vakbond ABW - ISSN 0166-2783

Contributie *per 04-07-16*

23 jaar en ouder	€ 13-
21 en 22 jaar	€ 11,50
t/m 20 jaar	€ 9,-
Gezinscontributie (voor 2 personen)	€ 20,-
(voor ieder volgend inwonend gezinslid)	€ 7,75
AOW-gerechtigde leeftijd	€ 9,-
Twee leden met AOW-gerechtigde leeftijd	€ 15,-

Vrijwillige klasse
Uiteraard staat het ieder lid vrij om méér contributie te betalen.