

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

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

VISIE 3 2020

UITGAVE
SEPT.

HET NIEUWE NORMAAL?

NIET ONZE MORAAL!

LBV.NL

IN DEZE VISIE:

LBV bij New
Business Radio

05

Eindelijk een
pensioenakkoord

06

Geldtips in
coronatijd

10

Geef zzp'ers een
eigen positie!

12

Wat zijn je rechten
bij vakantiewerk?

14

LIVE BUSINESS VERSLAG

A stylized black microphone graphic is positioned behind the main title. It features a circular head, a curved neck, and a rectangular base.

**LBV LIVE BIJ
NEW BUSINESS
RADIO**

COLOFON

LBV visie is een periodieke uitgave voor leden en relaties.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam
T 088 - 2663000

lbv@lbv.nl
www.lbv.nl

Redactie

Cees IJzermans en
Romana Stigter, 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 auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

VOORWOORD

Normaal

Het is net alsof het allemaal weer langzaam "normaal" gaat worden. Maar het zou argeloos zijn om te denken dat we deze coronapandemie rimpelloos achter ons kunnen laten. Of er nog een tweede golf komt en hoe erg het dan wordt, kan ik niet voorspellen. Wat wel steeds duidelijker wordt, is dat het economische malheur tot op heden enorm is en de rampspoed bij lange na nog niet voor iedereen voorbij is. Nederland krijgt de komende maanden te maken met een golf van reorganisaties, ontslagen en faillissementen. Het is dan ook niet te voorkomen dat de werkloosheid ongekend snel zal stijgen. Een nieuw steunpakket in de vorm van NOW 3.0 kan niet uitblijven.

Voor een (klein) aantal van onze leden heeft het coronavirus soms zelfs tot in de persoonlijke sfeer nare en trieste consequenties. Mijn gedachten zijn dan ook vooral bij de leden en de nabestaanden van de leden die de afgelopen maanden aan (de complicaties van) het coronavirus zijn overleden. Ik wens jullie heel veel sterkte en kracht toe bij het verwerken van dit verlies. Koester de mooie momenten die jullie met elkaar beleefd hebben. Hou je haaks!

Een deel van onze contractpartners hebben het door het deels of geheel wegvallen van de omzet enorm zwaar. Dit heeft in een aantal sectoren geleid tot het nemen van pijnlijke maar realistische noodmaatregelen.



Uiteraard gaat dat soms nog niet ver genoeg en gaat het wegvallen van omzet ook ten koste van de continuïteit van een - tot op heden - beperkt aantal ondernemingen en de daarmee verband houdende werkgelegenheid. Het is logisch dat als je werkloos wordt vele vragen onbeantwoord blijven. Heb je daar deskundige hulp bij nodig, dan kan je altijd op ons rekenen. LBV staat voor je klaar!

In deze NIEUWE VISIE ook dit keer weer een gevarieerd aanbod van nieuws, informatieve onderwerpen en een eigen(wijze) mening zoals je dat van ons gewend bent. Pas goed op jezelf en blijf gezond!

Ger IJzermans
voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

Hellende Daken

De fondsen stimuleren sociaal welzijn en educatie

05

Even Voorstellen

Dina is nieuw bij LBV

05

Live on air

En er zijn ook podcasts!

06

**Eindelijk een
pensioenakkoord**
Met open eindjes?

09

Student op kamers?
Verzeker je goed!

10

Geldtips in coronatijd
Krijg inzicht in je financiën

11

Kort Vakbondsnieuws
Al het nieuws over cao's

12

Geef zzp'ers een eigen positie!
1,3 miljoen zzp'ers dragen bij aan onze economie

13

Rechtspositie oproepkrachten
Een overzicht van de veranderingen

14

Vakantiewerk
Waar heb je recht op?

15

Faillissement Promotion Partners BV
Een neerwaartse spiraal

15

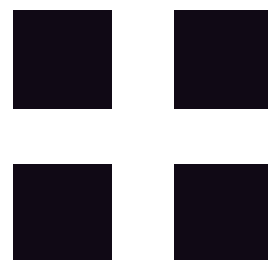
Sectie Evenementen- en Horecabeveiliging
Een gezonde bedrijfstak?

SOCIAAL FONDS EN OPLEIDINGSFONDS HELLENDE DAKEN

LBV heeft namens werknemers zitting in verschillende paritaire fondsen. Paritair wil zeggen dat vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties gezamenlijk zitting hebben in een fonds én in gemeenschappelijk overleg afspraken maken. LBV maakt dan samen met de werkgevers afspraken over zaken als opleidingen, cursussen, e-learningen en het ontwikkelen daarvan, arbeidsomstandigheden, controle op de naleving van cao's én uiteraard de bekostiging van al deze activiteiten. Soms betalen werkgevers de volledige kosten in de vorm van een premie en soms komt een deel van de premie ook voor rekening van de werknemers.

LBV zet zich in om de premie volledig te gebruiken voor de doelstellingen en activiteiten van de fondsen. Behalve een kleine buffer om de fondsen draaiende te houden (continuïteitsreserve), doet LBV niet aan fondsvorming. Oftewel: LBV gaat niet nodeloos geld oppotten, zoals dat in sommige fondsen (waarin LBV overigens gelukkig geen zitting heeft) wel gebeurt en er vele miljoenen, soms 100 miljoen euro of meer aan eigen vermogen, ongebruikt op de bankrekening blijven staan. Zeker in deze tijd waarin de coronapandemie allerlei vervelende gevolgen heeft, is het onbegrijpelijk dat sommige fondsen liggende gelden niet aanwenden om deels de negatieve gevolgen van corona op te vangen, door bijvoorbeeld werknemers meer te scholen in periodes dat zij, vanwege corona, niet of minder kunnen werken.

In de sector Hellende Daken is door LBV samen met pannendekkers, rietdekkers en leidekkers het Sociaal Fonds voor Hellende Daken (SFHD) en het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Hellende Daken (OOHD) opgericht.



SFHD heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren of subsidiëren van activiteiten, die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de sector. Denk daarbij onder meer aan de duurzame inzet van werknemers en het uitvoeren van Periodiek ArbeidsGezondheidskundige Onderzoeken (PAGO's).

OOHD heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren of subsidiëren van onder meer het verrichten van scholingsactiviteiten, het bevorderen en stimuleren van de opleiding van jongeren, het waarborgen, bevorderen, ontwikkelen en verzorgen van bijscholing. Alle opleidingen en cursussen die voor subsidie in aanmerking komen, zijn te vinden op de internetsite van OOHD: www.opleidingenhellendedaken.nl.

Wilt u een opleiding en cursus volgen? Informeer dan naar de mogelijkheden bij LBV.

EVEN VOORSTELLEN

DINA EL KADDOURI

STAGIAIRE JURIDISCHE DIENST



Ik ben Dina el Kaddouri, 22 jaar en woonachtig in Rotterdam. Ik volg de opleiding Rechten aan de Haagse Hogeschool in Den Haag en zit momenteel in mijn laatste jaar. De komende 50 weken ga ik op de afdeling Juridische Dienst stagelopen. Het lijkt me een interessante maar ook leerzame uitdaging.

De afgelopen studie jaren heb ik me goed kunnen oriënteren op de verschillende rechtsgebieden. Het arbeidsrecht is uitgebreid en ingewikkeld, maar ook zeker waard om overwogen te worden. Ieder bedrijf heeft te maken met wetten en regels. Voor het leren van alle ins en outs van het arbeidsrecht ben ik van mening dat ik bij LBV aan het juiste adres ben.

Vanaf de eerste dag voel ik mij al onderdeel van dit professionele en hechte team. Op mijn tweede werkdag heb ik al meteen het vertrouwen gekregen om samen met mijn werkbegeleider te werken aan een groot dossier. Het was eerst even schrikken, want het verschil tussen de theorie en de praktijk is niet klein. Inmiddels zijn we alweer ruim twee maanden verder en wat gaat de tijd toch snel als er variatie is. Geen dag is het hetzelfde en dat maakt het werken binnen LBV uitdagend.

Ik kijk ernaar uit om hier mijn competenties verder te ontwikkelen en heb hier alle vertrouwen in.

LIVE ON AIR

Op dinsdag 7 en woensdag 15 juli was LBV live op de radio bij de zender New Business Radio. We schoven aan bij de programma's Business Update en Let's Talk Business, beide gepresenteerd door Martine Hauwert (bekend van radio en televisie).

Deze radiozender geeft graag aandacht aan innovatie en ondernemerschap waarbij op een laagdrempelige, dynamische en effectieve manier extra verdieping gegeven kan worden. Door de coronapandemie zijn er veel veranderingen gaande op de arbeidsmarkt, en wij als vakbond zien dat in verschillende sectoren gebeuren. LBV wilde daarom ook voor iedere sector herkenbare punten bespreken en de nadruk leggen op wat wij te bieden hebben en wat wij voor iedereen in Nederland kunnen betekenen.

Niemand minder dan voorzitter Ger IJzermans en vicevoorzitter en jurist Karim Abarkan zaten er op dinsdag 7 juli klaar voor om de luisteraars alles te vertellen over de juridische dienstverlening en het bestuur van LBV. Een week later, op woensdag 15 juli, schoven Ger IJzermans en Karim Abarkan nogmaals aan bij New Business Radio. Dit keer met nog een aantal collega's, waaronder Sherisse



Wongsoredjo, Romana Stigter en Jamal el Jabli, ambassadeur bij LBV. In deze één uur durende uitzending kwamen alle aspecten van LBV en de tendens van dit tijdsgewricht naar voren. We willen immers heel Nederland kennis met ons laten maken en dat kan natuurlijk alleen maar wanneer wij uitgebreid kunnen praten over LBV. Van veelzijdige diensten en cao-onderhandelingen tot aan de persoonlijke ervaringen van Jamal, werkelijk alles kwam aan bod.

De radio-uitzendingen zijn nu ook te beluisteren als podcasts. De podcasts zijn te beluisteren via Google Podcast, Spotify, Apple Podcasts en SoundCloud. De podcasts zijn ook op de website van LBV (www.lbv.nl) te vinden.

EINDELIJK EEN PENSIOENAKKOORD

Eindelijk is er een pensioenakkoord. Er zijn echter heel veel open eindjes, maar in deze Visie hebben we de belangrijkste zaken voor jou op een rij gezet. De komende tijd zal het pensioenakkoord in wetgeving omgezet worden. De invoering zou per 1 januari 2022 moeten plaatsvinden, waarbij er tot 1 januari 2026 de tijd is om bedrijfstak-pensioenregelingen aan te gaan passen.

Langzamer opschuiven aow-gerechtigde leeftijd

De AOW-gerechtigde leeftijd blijft in 2021 staan op 66 jaar en vier maanden. Daarna schuift de AOW-gerechtigde leeftijd op met drie maanden per jaar tot 67 jaar in 2024. Vanaf 2025 wordt de AOW-gerechtigde leeftijd gekoppeld aan de gemiddelde levensverwachting. Afwijkend van de eerder aangenomen wetgeving zal bij een stijging van de gemiddelde leeftijd van een jaar de AOW-gerechtigde leeftijd met acht maanden stijgen.

De pensioenleeftijd houdt wel gelijke tred met het stijgen van de gemiddelde leeftijd. Een vertraagde stijging van de pensioenleeftijd zal anders onmiddellijk tot premiestijgingen leiden. Onduidelijk is hoe hier mee omgegaan zal worden. De praktijk zal dat gaan uitwijzen.

10 procent afkoop van het pensioen

Om tegemoet te komen aan een vraag uit de markt wordt het toegestaan om 10 procent van de waarde van het pensioen in één keer af te kopen. Uiteraard wel onder heffing van inkomstenbelasting. Dit lijkt overigens sterk op de al toegestane hoog/laag constructie. Of er een combinatie van beide mogelijkheden zal ontstaan is nog onduidelijk. Nadere regelgeving zal op dit punt helderheid moeten verschaffen.

Wijziging nabestaanden- en wezenpensioen

Het nabestaandenpensioen ná de pensioendatum zal gelijk blijven aan de huidige situatie. Veelal 70 procent van het ouderdompensioen. Het nabestaandenpensioen vóór de pensioendatum gaat echter wel wijzigen. Nu kennen sommige pensioenregelingen een nabestaandenpensioen

met opbouw, er wordt dus gespaard, of een nabestaandenpensioen op risicobasis. Combinaties van beide regelingen komen ook voor. Het nabestaandenpensioen is gebaseerd op de diensttijd van de werknemer. Bij wijziging van het dienstverband kan dat tot onduidelijkheid en fikse problemen leiden.

De nieuwe regeling krijgt de volgende kenmerken:

1. De hoogte van het nabestaandenpensioen wordt gebaseerd op het gehele loon op het moment van overlijden van de deelnemer in plaats van op basis van de pensioengrondslag. Dit is vooral een verbetering voor de lagere en middeninkomens;
2. De dekking wordt diensttijd onafhankelijk. Het arbeidsverleden speelt geen rol meer. Een baanwisseling geeft dan geen problemen meer;
3. Het nabestaandenpensioen wordt vormgegeven op basis van risicodekking;
4. Het wezenpensioen zal uniform gaan gelden tot 25 jaar. De fiscale maxima worden gesteld op 20 procent van het nabestaandenpensioen voor halfwezen en 40 procent voor wezen.

Bij het einde van het dienstverband worden ook een aantal zaken aangepast:

1. De dekking van het nabestaandenpensioen loopt een aantal maanden na het einde van het dienstverband door, zodat werknemers die tussen banen in zitten dekking houden voor het nabestaandenpensioen;
2. Tijdens een WW-uitkering loopt de dekking ook door;
3. Er komt de mogelijkheid om een deel van het ouderdompensioen om te zetten naar een

nabestaandenpensioendekking zodat bij langdurige werkloosheid, of als je zzp'er bent, er een nabestaandenpensioendekking blijft;

4. Er komt een optie om op vrijwillige basis de dekking voor het nabestaandenpensioen voort te zetten bij de oude pensioenuitvoerder;
5. Het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum blijft levenslang, maar er komen meer flexibele mogelijkheden zoals een hoog/laag of een tijdelijk hogere uitkering tot maximaal een jaarsalaris voor een beperkte periode;
6. Het fiscale maximum gaat 50 procent bedragen van het (gehele) loon.

Duurzame inzetbaarheid en regeling vervroegd uittreden

In het pensioenakkoord wordt veel aandacht besteed aan gezond werken richting de AOW-gerechtigde leeftijd. Het kabinet stelt geld beschikbaar voor duurzame inzetbaarheid. In totaal is er 1 miljard euro beschikbaar. Zo komt er een ruimere regeling voor verlofsparen. Nu geldt een maximum van 50 weken. Dat worden 100 weken. Nadere regelgeving volgt nog.

Op dit moment geldt er bij ontslag vlak voor de AOW-gerechtigde leeftijd de Regeling vervroegd uittreden (RVU). Als de transitievergoeding door de belastingdienst aangemerkt wordt als een vorm van prepensioen, dan krijgt de werkgever een extra heffing (boete) over deze transitievergoeding. De boete bedraagt ongeveer 50 procent boven op het transitiebedrag. Vanaf 2021 tot en met 2025 komt er een proef om een vroegpensioenregeling te maken waarbij er tot 21.000 euro transitievergoeding geen boete wordt geheven. Daarboven geldt wel een boete. De regeling mag op zijn vroegst drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd ingaan. Ook hier geldt dat een nadere uitwerking nog moet komen.

DOOR DE LANGDURIGE LAGE RENTE HEBBEN ALLE PENSIOENFONDSEN PROBLEMEN MET DE DEKKINGSGRAAD.

Afschaffen rekenrente en doorsneepremie

De grootste ingreep zit in het afschaffen van de rekenrente en de doorsneepremie. Een korte toelichting vooraf. Een pensioenfonds kent een vaste premie als percentage van de pensioengrondslag. Leeftijd is hierin niet bepalend. Een jongere betaalt dezelfde premie als een oudere werknemer. Er is daarom sprake van subsidie van jongere naar oudere werknemers. De pensioenopbouw is dan ook geen individueel potje, maar een soort deelnamerecht in het pensioenfonds.

De pensioenaanspraken worden berekend op basis van sterfte, kosten en rekenrente. Dit geeft uiteindelijk de dekkingsgraad van het pensioenfonds. Door de langdurige lage rente hebben alle pensioenfondsen problemen met de dekkingsgraad. Al jaren worden bij de meeste fondsen de pensioenaanspraken niet meer verhoogd. In sommige gevallen is er zelfs gekort.

Een commerciële verzekeraar kent deze systematiek niet. Hier is de leeftijd bepalend voor de premie. Bij een beschikbare premieregeling geldt dat de aankoop op pensioendatum van het ouderdoms- en het nabestaandenpensioen bepaald wordt door kosten, sterfte en rente. Er is dus sprake van een individueel potje en een individueel beleggingsrisico.

In het huidige stelsel worden pensioenaanspraken berekend op basis van een voorgeschreven rekenrente. Dit wordt een uitkeringsovereenkomst genoemd. De rekenrente wordt niet langer de basis. De uitkeringsovereenkomst wordt vervangen door een premieovereenkomst. Hierbij wordt premie ingelegd waarbij het beleggingsresultaat uiteindelijk het pensioen gaat bepalen. Een deelnemer bij een pensioenfonds krijgt dan inzicht in het voor hem of haar gereserveerde vermogen. Binnen pensioenfondsen is het de bedoeling om een soort evenwicht te krijgen over meerdere generaties om te voorkomen dat er geluk- en pechgeneraties ontstaan. Het voordeel is dat ingegane pensioenen vaker en sneller verhoogd kunnen worden. Het nadeel is uiteraard dat bij tegenvallende resultaten er ook sneller gekort kan en gaat worden. Voor pensioenfondsen zijn er drie afspraken gemaakt om het effect van tegenvallende resultaten te dempen:

1. Naarmate men ouder wordt wegen mee- en tegenvallers minder zwaar mee. Een jongere zal dan bij een beurscrisis een grotere daling van het pensioenvermogen krijgen dan een gepensioneerde;
2. Mee- en tegenvallers kunnen in de tijd gespreid worden;
3. In slechte jaren kan er gebruik gemaakt worden van de solidariteitsreserve.

Er is sprake van de mogelijkheid voor sociale partners om te kiezen voor een zogenaamde verbeterde premieregeling. Hierin kan gekozen worden voor een risicovoller beleggingsbeleid en dat de variabele uitkering de standaard gaat worden. Wel kunnen deelnemers dan kiezen op pensioeningangsdatum voor een meer stabiele uitkering. Berekeningen hebben laten zien dat een vrijer beleggingsbeleid leidt tot gemiddeld genomen hogere pensioenen. Wel blijft er onzekerheid over wanneer er precies gebruik gemaakt kan worden van de solidariteitsreserve. Wanneer is er sprake van een geluk- of een pechgeneratie? Wat als de generatie daarna nog meer pech heeft? Betalen de jongeren dan niet alsnog de rekening?

Pensioenfondsen en de doorsneepremie

Het afschaffen van de doorsneepremie heeft enorme gevolgen. In de huidige situatie betaalt elke werknemer hetzelfde premiepercentage van de pensioengrondslag. Een verzekeraar rekent een premie die hoort bij de leeftijd. Er wordt rekening gehouden met toekomstig rendement. Bij een doorsneepremie zoals pensioenfondsen die gebruiken betalen jongeren te veel en ouderen te weinig. Afhankelijk van het pensioenfonds zal die subsidie van jong naar oud liggen rond de 45-50 jaar. De kritiek op dit stelsel zit in het feit dat lang niet iedereen meer tot zijn/haar pensioenleeftijd in hetzelfde pensioenfonds blijft. Dan heb je wel subsidie betaald, maar niet ontvangen.

EEN JONGERE GAAT DUS BIJ HETZELFDE LOON EEN HOGER PENSIOEN OPBOUWEN DAN EEN OUDERE DEELNEMER BIJ DEZELFDE PREMIE

Bij de overgang naar het nieuwe systeem wordt wel rekening gehouden met het toekomstige rendement.

Een jongere gaat dus bij hetzelfde loon een hoger pensioen opbouwen dan een oudere deelnemer bij dezelfde premie.

Als gevolg van de afspraak dat de premie gelijk blijft, zal de pensioenopbouw procentueel dalen. Ook hier geldt een omslagpunt ten opzichte van de oude situatie rond de 45-50 jaar. Het stelsel wordt in één keer ingevoerd.

Voor oudere werknemers geldt dan een onmiddellijke daling van het jaarlijks op te bouwen pensioen. Het is de bedoeling dit negatieve effect te compenseren uit de solidariteitsreserve zoals hierboven beschreven. Dat kan uit overrendement of eventueel een stukje extra premie. De gevolgen van wisseling van pensioenfonds en verandering van werkgever zijn niet geheel duidelijk. Helemaal niet als je naar een werkgever gaat die een pensioenregeling heeft die niet onder een verplichtstelling valt.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers

Wellicht een vreemde eend in de bijt bij het pensioenakkoord, maar er komt een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers. De verzekering zal aangeboden en uitgevoerd worden door de belastingdienst en het UWV. De vraag is of er veel variatie mogelijk is. Beide uitvoeringsorganisaties hebben al laten weten alleen een soort standaard regeling te kunnen aanbieden omdat anders het beslag op de IT-capaciteit te groot wordt. Meer maatwerk kan gevonden worden bij een verzekeraar. De zzp'er heeft dan de keuze om zich bij een verzekeraar aan te melden of de nieuwe verzekering af te sluiten bij het UWV.

Verbeteren pensioensparen voor werknemers en zzp'ers

Er komt een aanvalsplan voor het beperken van de witte vlekken. Daarbij wordt ook gekeken naar de uitzendbranche om de wachttijd van 26 weken die er nu nog is te gaan verkorten.

Daarnaast komt er voor zelfstandigen de mogelijkheid om deel te gaan nemen aan bijvoorbeeld het pensioenfonds waar zij qua arbeid het dichtstbij in de buurt zitten. In de loop van 2021 moeten hier de eerste voorstellen voor komen.

Tot slot

De komende periode zal steeds meer duidelijk worden hoe de exacte invulling van het pensioenakkoord eruit komt te zien. De problematiek voor BPF Schilders, BPF Foodservice en STiPP, (de pensioenfondsen waar LBV statutair als een dragende organisatie wordt aangemerkt) is groot genoeg om aan te mogen nemen dat het nog geruime tijd zal duren alvorens er duidelijkheid is. Hierbij zal communicatie aan de deelnemers cruciaal zijn. De uitvoering bij beschikbare premieregelingen, twee regelingen naast elkaar, is niet ingrijpend. Wel de gevolgen daarvan voor de arbeidsmarktcommunicatie en de arbeidsmobiliteit. Ook de lagere pensioenen voor nieuwe deelnemers vergt aandacht. Als er ontwikkelingen zijn die voor jou mogelijk interessant zijn, zullen wij je terstond informeren.

BEN JE STUDENT EN GA JE OP KAMERS?

Als je op jezelf gaat kom je er vaak pijnlijk snel achter dat je meer moet betalen dan toen je nog thuis woonde. Heb je geluk, dan springen je ouders bij. Maar met een beetje pech kan een financiële tegenvaller alsnog een flinke klap uitdelen. Wees daarom verstandig en sluit de juiste verzekeringen af. Wij zetten ze voor je op een rijtje.

DEZE VERZEKERINGEN HEB JE NODIG!

WELKE VERZEKERING HEB IK NODIG?	WAAROM HEB IK HEM NODIG?	WIST JE DAT?
Inboedelverzekering	Studieboeken alleen al zijn een vermogen waard. Als je hierbij de waarde van je laptop, kleding en meubilair bij optelt dan wordt vervangen een duur grapje. Hier kun je je tegen verzekeren via een inboedelverzekering. Je krijgt dan bij brand, diefstal of waterschade een vergoeding.	De meeste aanbieders van inboedelverzekeringen eisen dat je een slot op je eigen kamerdeur hebt, om de kans op diefstal te verkleinen. Let er dus op of dit een eis is voordat je een verzekering afsluit. Ook gelden voor je smartphone vaak net even andere voorwaarden dan voor de rest van je inboedel.
Aansprakelijkheidsverzekering	De aansprakelijkheidsverzekering vergoedt de schade die jij bij anderen veroorzaakt. Het kost je slechts een paar euro per maand en je bent verzekerd tot een schadebedrag van ongeveer een miljoen.	Als je ouders een aansprakelijkheidsverzekering hebben, kunnen ze je meeverzekeren. Ook als je op jezelf woont. Eis is wel dat je studeert en niet getrouwd bent. Als je eenmaal de rijpe leeftijd van 27 jaar bereikt, moet je wel echt zelf op zoek naar een eigen verzekering.
Reis- en annuleringsverzekering	Een reisverzekering is handig als je je bagage kwijt raakt op vakantie. Ook wanneer je dure camera gestolen wordt of je smartphone schade oploopt is dit een goede financiële pleister. Moet je door ziekte je trip annuleren? Reisorganisaties betalen niet graag uit, verzeker jezelf hier tegen met een annuleringsverzekering. Deze beschermt je ook als je halverwege een vakantie onverwachts naar huis moet.	Zolang je nog studeert en nog geen 27 jaar bent, kunnen je ouders je ook meeverzekeren via hun reis- en annuleringsverzekering.
Rechtsbijstandsverzekering (Of lid worden van LBV!)	Deze verzekering is relatief duur, vaak een paar tientjes per maand. Als je echter ruzie krijgt met je huisbaas, je geen geld krijgt van je baas tijdens je zomerbaantje of je raakt betrokken bij een ongeval, kan deze verzekering van pas komen. Je kunt namelijk aanspraak maken op juridische hulp. Als je dit zelf moet regelen en betalen, is het een ingewikkeld en duur verhaal.	Voor een tientje per maand kan je dit ook door ons laten regelen. Met een juridisch team staat LBV ook voor jou klaar om dit allemaal voor je uit te zoeken en je juridische geschillen tot een goed einde te brengen. Ben je lid met het hele gezin? Dan betaalt alleen het gezinshoofd € 10 per maand en kan iedereen van het gezin gebruik maken van de rechtsbijstand. Kijk voor meer informatie op www.lbv.nl.

GELDTIPS IN CORONATIJD

Veel geldtips helpen je om inzicht te krijgen in je financiën. Het is te hopen dat bij jou de basis al op orde is en dat je weet wat je inkomsten en uitgaven zijn. Dat is absoluut de eerste stap die nodig is om in staat te zijn te reageren op veranderingen in je financiën. Eigenlijk heb je twee overzichten nodig: een maandoverzicht met je inkomsten en uitgaven én een jaaroverzicht waarin het totaal van jaarlijkse kosten inzichtelijk is. Hieronder enkele geldtips die je indien nodig kunnen helpen om door deze periode heen te komen.



Balans herstellen

Het is de laatste weken duidelijk geworden dat de coronapandemie veel huishoudens raakt. Wanneer je gewoon een vaste baan hebt in een sector die niet door deze crisis wordt geraakt, dan valt het allemaal wel mee. De boodschappen zijn hooguit iets duurder geworden. Voor een flink aantal werknemers en zzp'ers is er echter sprake van (sterk) dalende inkomsten. Eén van de tips is om te zorgen dat er zo snel mogelijk weer evenwicht ontstaat tussen de gedaalde inkomsten en je uitgaven. Kortom, besparen. Dat lijkt een heel voor de hand liggende tip. Maar de eerdere crisissen hebben geleerd dat veel mensen in financiële problemen terechtkwamen omdat ze hun uitgavenpatroon niet snel genoeg aanpasten.

Gebruik het maand- en jaaroverzicht om de grootste kostenposten vast te stellen. Een besparing levert daar al snel wat op. De grootste uitgaven zijn vaak de vaste kosten en de boodschappen, maar ook op vaste kosten kan vrij eenvoudig worden bespaard. De hypotheekrente staat laag. Oversluiten is misschien kostbaar vanwege een boeterente, maar er zijn heel wat andere manieren om hier toch op de besparen. En dat overstappen naar een andere energieleverancier geld oplevert is natuurlijk een open deur. Omdat we allemaal wel eens een impulsaankoop doen, kan het geen kwaad om ook te zoeken naar overbodige uitgaven. Dat kan een verzekering zijn voor je smartphone of een abonnement voor iets dat je niet of niet dikwijls gebruikt.

Waar heb je recht op?

Wanneer de uitgaven naar beneden zijn gebracht, kan het zijn dat er nog steeds niet voldoende is om rond te komen. Zoek uit of je in deze situatie wel recht hebt op toeslagen, of andere regelingen. De overheid treft verschillende regelingen om de economische schade te beperken. Mogelijk dat jij daar ook voor in aanmerking komt. Surf voor meer informatie eens naar: www.coronageldhulp.nl. Voor de reguliere toeslagen is het goed om even op www.toeslagen.nl te kijken om te zien waar je mogelijk recht op hebt.

Wat als het toch niet lukt?

Wanneer het toch niet lukt om je inkomsten en uitgaven in balans te brengen, dan is het noodzaak om snel deskundige hulp te zoeken. Je kunt hulp of een doorverwijzing krijgen bij de/het:

1. Maatschappelijk werk;
2. Schuldhulpverlening van de gemeente;
3. Wijk- of buurtteams;
4. Kredietbank;
5. Juridisch loket;
6. Sociale raadslieden.

Geld lenen is goedkoop, maar geld lenen om maandelijks rond te komen is een slecht idee. Je maakt schulden waar je nog jarenlang mee te maken hebt. Ook deze crisis gaat weer voorbij. Het is alleen wel zaak om er zonder al te veel kleerscheuren doorheen te komen.

KORT

VAKBONDS NIEUWS

De CAO Bouw & Infra heeft een looptijd van 1 jaar (2020) en kent een structurele loonstijging van 2 procent op 1 december 2020 en een eenmalige uitkering van 350 euro bruto. De eenmalige uitkering wordt eveneens in december 2020 uitgekeerd. Hierdoor kunnen werkgevers die niet rechtstreeks aan de cao worden gebonden zich daar niet aan onttrekken. Onder de werkingssfeer van de CAO Bouw & Infra vallen 327.000 werknemers.

De CAO FedEx is na 1,5 jaar onderhandelen met terugwerkende kracht afgesloten voor een periode van 3 jaar (2019-2022). Er is een structurele loonsverhoging afgesproken van 3 procent op 1 januari en op 1 oktober 2020 en 3 procent op 1 oktober 2021. De arbeidsduur per week wordt verlaagd van 40 naar 39,25 uur met behoud van loon. Dit heeft een positief effect op de hoogte van het uurloon.

De VNG is namens de Nederlandse Gemeenten bereid om een cao af te sluiten voor de ruim 400.000 werknemers die onder de Participatiewet aan het werk zijn. De Participatiewet dient ervoor te zorgen dat meer werknemers met een arbeidsbeperking werk vinden. LBV is representatief in deze sector en pleit al jaren voor een cao voor deze "vergeten" groep werknemers, met onder meer fatsoenlijke afspraken over loon en pensioen. LBV is in afwachting van een uitnodiging van VNG om met elkaar kennis te maken én om op hoofdlijnen in deze sector vast te stellen wat LBV voor VNG eventueel kan betekenen.

In de CAO voor Landbouw Exploiterende Ondernemingen (LEO) is voor 40.000 werknemers een nieuwe loonafpraak gemaakt. Het gaat om een cao met een looptijd van slechts 6 maanden, de kortste looptijd ooit! Het loon is voor werknemers met een maandloon op 1 juli 2020 structureel omhooggegaan met 1,85 procent. Voor werknemers met een 4-wekenloon is de loonsverhoging van toepassing met ingang van periode 8 (13 juli 2020).

De CAO voor de Mode, Interieur, Tapijt en Textielindustrie (MITT) heeft een looptijd van 1 april tot en met 31 december 2020. Met oog op de gevolgen van de coronacrisis is er geen sprake van een structurele loonsverhoging. Wel is een eenmalige uitkering overeengekomen van 150 euro in december 2020.

De CAO voor de Sociale Werkvoorziening (SW) heeft een looptijd van 1 jaar (2020). Het is niet gelukt een meerjarige cao voor de 90.000 werknemers af te spreken. Het loon is op 1 juli 2020 structureel verhoogd met 1,6 procent. Op 1 januari 2021, ná het verstrijken van de looptijd van de cao, wordt het loon opnieuw verhoogd met 1,6 procent. Er komt een onderzoek naar het stoppen met werken vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Ook in deze sector is LBV representatief maar wordt door VNG, onder druk van FNV, volkomen genegeerd.

VERVOLG NIEUWS

In de sector Metaal en Techniek is overeengekomen dat werkgevers die in de problemen zijn geraakt door de coronacrisis de loonsverhoging dit jaar ná het verkrijgen van instemming van de meerderheid van de ruim 300.000 werknemers kunnen omzetten in extra vakantiedagen. Het gaat om de loonsverhoging van 3,5 procent die eerder al was overeengekomen in de cao. De waarde van een (vakantie)dag bedraagt gemiddeld 0,38 procent per dag.

De CAO voor DHL Parcel met 2.000 werknemers, heeft een looptijd van 3 jaar (2020-2022). DHL Parcel is een onderdeel van de Deutsche Post DHL.

Er is een structurele loonsverhoging overeengekomen van 3,5 procent met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2022 en 3 procent voor zowel in 2021 als in 2022. Ook zijn afspraken gemaakt over zelfroosting en toeslagen. Om daar ervaring mee op te doen wordt een pilot van een 6 maanden gedraaid.

De CAO voor Openbare Bibliotheken heeft een looptijd van 1 jaar (2020-2021). De lonen worden met terugwerkende kracht per 1 januari 2020 met 3 procent en op 1 januari 2021 met 2 procent verhoogd. Deze loonafspraken maken deel uit van het voorstel voor een gezamenlijke cao voor Openbare Bibliotheken én Kunsteducatie, waarover de afgelopen jaren intensief is onderhandeld.

GEEF ZZP'ERS EEN EIGEN POSITIE!

Opeenvolgende kabinetten hebben zonder resultaat zich druk gemaakt over zzp'ers. De VAR (verklaring arbeidsrelatie) verdween, de Wet DBA (deregulering arbeidsrelatie) kwam, werd opgeschort en werd weer van kracht, modelovereenkomsten werden ontwikkeld, een website werd in het vooruitzicht gesteld, minimumtarieven werden overwogen en weer als onwerkbaar terzijde geschoven en de fiscus vermeldt op zijn website nog dat het kabinet vanaf 2021 nieuwe wetgeving wil invoeren!

Ondertussen dragen zeker 1,3 miljoen zzp'ers dagelijks bij aan de Nederlandse economie. Terwijl er in de politiek en de polder over hen gedelibereerd wordt, onder meer door de Commissie Borstlap en door de WRR (wetenschappelijke raad voor het regeringsbeleid) in hun adviezen over de toekomstige arbeidsmarkt. Over én zonder hen... want ze zijn nog nergens vertegenwoordigd. Niet op landelijk niveau en ook niet op cao-niveau van sectoren en bedrijven. Dit terwijl de eerste cao's waarin ook afspraken over zzp'ers zijn gemaakt er inmiddels al zijn!

ZEKER 1,3 MILJOEN ZZP'ERS DRAGEN DAGELIJKS BIJ AAN DE NEDERLANDSE ECONOMIE

Terwijl vanuit de Tweede Kamer druk wordt uitgeoefend op Koolmees van SZW om vertegenwoordigers van zzp'ers een positie te geven op landelijk niveau, bepleit Henk Strating van HS Arbeidsvoorwaarden in een artikel om datzelfde te doen bij de onderhandelingen op cao-niveau. Door zzp'ers daar een eigen plaats te geven kunnen afspraken met hen worden gemaakt die oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden kunnen voorkomen. Daarmee kan veel ingewikkelde wet- en regelgeving voorkomen worden en krijgen zzp'ers in ieder geval de plaats die hen rechtens toekomt. Een eigen plaats!

Lees meer op
www.lbv.nl/zzp



RECHTSPOSITIE OPROEPKRACHTEN

Er is sprake van een oproepovereenkomst wanneer de omvang van de te verrichten arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een maand, of wanneer één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een jaar, waarbij het recht op loon gelijkmatig gespreid is over dat tijdvak. Het betreft dus nul-urencontracten, min-maxcontracten en arbeidsovereenkomsten waarbij op basis van wet- en regelgeving de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten. Een overeenkomst met een jaarurennorm waarbij sprake is van een gelijkmatige spreiding van het loon, is daarom geen oproepovereenkomst.

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), die van kracht is vanaf 1 januari 2020, versterkte op een aantal onderdelen de rechtspositie van oproepkrachten aanzienlijk. Onderstaand een overzicht van de veranderingen.

De werkgever moet de oproepkracht minstens vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen, anders hoeft de oproepkracht geen gehoor te geven aan de oproep. Ook een afzegging moet schriftelijk of elektronisch worden gedaan. Een mondelinge afzegging geldt niet. Als de werkgever de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de oproepkracht recht op loonbetaling volgens, in overeenstemming met de (oorspronkelijke) oproep. Van dit recht op loon kan niet worden afgeweken, ook niet bij CAO. De termijn van vier dagen kan bij CAO verkort worden, maar hij mag niet korter dan 24 uur zijn.

De werkgever dient als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd de oproepkracht binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod doen voor een arbeidsomvang met een vast aantal uren, waarbij de aangeboden gemiddelde arbeidsduur ten minste gelijk is aan de referteperiode (de gemiddeld gewerkte arbeidsduur per maand in de voorgaande 12 maanden).

Voor zover opvolgende overeenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, worden ze samengeteld. Hierbij worden de tussenpozen zelf niet meegeteld. De werkgever moet de oproepkracht ten minste een maand de tijd geven om het aanbod te aanvaarden. Een oproepkracht die op 1 januari 2020, al langer dan 12 maanden op oproepbasis werkzaam was, dient het aanbod vóór 1 februari 2020 te hebben ontvangen.

EEN OPROEPKRACHT HEEFT NAAST HET RECHT OP VAKANTIEDAGEN, VAKANTIEGELD EN PENSIOEN OOK RECHT OP EEN TRANSITIEVERGOEDING.

Vanaf de uiterste datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen, heeft de oproepkracht recht op loon over het aantal uren waarvoor hij een aanbod had moeten ontvangen. De oproepkracht kan daarnaast wettelijk aanspraak maken op maximaal 50 procent verhoging wegens vertragingsschade.

Bij cao kan bepaald worden dat een groot deel van de verbeteringen van de rechtspositie van de oproepkracht niet van toepassing zijn voor bij die cao aangewezen functies, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde oproepkracht kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Een oproepkracht heeft sowieso recht op vakantiedagen, vakantiegeld en pensioen. Daarnaast maakt een oproepkracht vanaf 1 januari 2020, met terugwerkende kracht vanaf de datum van indiensttreding, aanspraak op een transitievergoeding in het geval de werkgever besluit de overeenkomst met de oproepkracht niet voort te zetten of te beëindigen. Opletten dus!

VAKANTIE- WERK

Veel jongeren verrichten in de zomermaanden vakantiewerk om een extra zakcentje te verdienen. Voor werkgevers kan zo'n tijdelijke kracht in de vakantieperiode heel goed uitkomen. LBV zet de belangrijkste items over vakantiewerk zo op het einde van de zomervakantie nog eens op een rij! Het is, ook als is het achteraf, belangrijk om te weten waar je recht op hebt.

Minimum jeugdloon

Als je vakantiewerk verricht, dan heb je in ieder geval recht op het minimumjeugdloon dat voor jouw leeftijd geldt. Of misschien zelfs meer, als je werkgever verplicht is een cao toe te passen. Hoe hoog het minimumloon is, hangt overigens af van je leeftijd. Ben je jonger dan 15 jaar, dan geldt er nog geen minimumloon voor jou. Je kunt voor een gratis uurlooncheck bij LBV terecht (ook op de website!).

Pauze

Je hebt natuurlijk ook recht op pauze. Als je 4,5 tot 8 uur werkt op een dag, dan heb je recht op ten minste een half uur pauze. Als je langer dan 8 uur werkt, dan heb je recht op drie (3) kwartier pauze waarvan ten minste een halfuur aaneengesloten moet zijn.

Belasting

Op je loonstrook staat hoeveel loon je ontvangt en wat het minimumuurloon voor jouw leeftijd is. Het loon dat je op je bankrekening krijgt is meestal minder dan wat op je loonstrook staat. Dit komt doordat je werkgever nog inkomstenbelasting moet inhouden en afdragen over je brutoloon. Je houdt dus een lager bedrag over: het nettoloon. Het is mogelijk dat er meer inkomstenbelasting op je loon ingehouden wordt dan je eigenlijk verschuldigd bent. De makkelijkste en snelste manier om erachter te komen of dat je geld terugkrijgt is door een aangifte, een zogeheten T-biljet, in te laten vullen bij LBV. Je weet dan meteen tot op de euro nauwkeurig hoeveel geld je terugkrijgt.

Kinderbijslag

Vanaf 1 januari 2020 mag je als kind onbeperkt bijverdienen. Er zijn geen extra regels meer voor kinderen van 16 of 17 jaar. Je ouders hoeven ook niet meer aan de Sociale Verzekeringsbank (SVB) door te geven als jij inkomen ontvangt of als jouw inkomen verandert.

Vakantiedagen en vakantiegeld

Je hebt recht op vakantiedagen en vakantiegeld. Het aantal vrije dagen staat minimaal vastgesteld op vier (4) keer het aantal werkdagen in jouw werkweek per jaar. Het vakantiegeld bedraagt 8 procent. De meeste werkgevers rekenen het recht op vakantiedagen en vakantiegeld over elk gewerkt uur direct af. Dat komt neer op een verhoging van het uurloon met ten minste 18,3 procent.

Transitievergoeding

Door de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans op 1 januari 2020 heb je ook als vakantiewerker vanaf de eerste werkdag (achteraf) recht op een transitievergoeding. Zelfs bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de proeftijd of bij ontslag. De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandloon per dienstjaar, ongeacht de duur van de overeenkomst.

FAILLISSEMENT PROMOTION PARTNERS BV

Na het plotselinge, op veel te vroege leeftijd en verdrietige overlijden van Bianca Metzelaar (35) is Promotion Partners Group BV (180 werknemers), waarvan zij niet alleen de inspirator maar ook de directeur/eigenaar was, in een neerwaartse spiraal terecht gekomen. Uiteindelijk heeft het, door het grotendeels wegvallen van de omzet door de coronacrisis, recentelijk geresulteerd in een faillissement.

Het is kwalijk te noemen dat LBV daar formeel pas over op de hoogte is gesteld nadat het faillissement al een feit was, zoals dat dwingend is voorgeschreven in de CAO voor International Sales Promotion en Hospitality Services (ISP&HS). LBV dient immers onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een ingediend verzoek tot faillissement. In overleg dienen vervolgens meerdere regelingen te worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, die een sociale begeleiding van de betrokken werknemers behoort te garanderen.

LBV is als partij bij de CAO ISP&HS - en tegen die achtergrond bij dit faillissement van Promotion Partners Group BV - de enige betrokken werknemersorganisatie. Voor hulpvragen, juridische ondersteuning en eventuele opmerkingen kunnen onze leden terecht bij de juridische dienst van LBV. Je kunt vragen naar mevrouw mr. J.E.S. (Ilse) Hanenberg en/of de heer mr. K. (Karim) Abarkan.

SECTIE EVENEMENTEN- EN HORECA- BEVEILIGING

Tot het uitbreken van de coronacrisis maakte de Nederlandse Veiligheidsbranche een positieve ontwikkeling door. De omzet groeide in 2019 met 4 procent: van 1,419 miljard euro in 2018 naar 1,476 miljard in 2019. Daarmee kwam de omzet van de beveiligingsbedrijven in het conventionele werk na jaren van herstel op eenzelfde niveau als in 2010. Ook het aantal werknemers in de sector groeide licht (met 0,6 procent) naar 28.075 werknemers. Dit blijkt uit de jaarlijkse scan van de beveiligingssector.

De scan toont aan dat de sector een gezonde bedrijfstak is, die de laatste jaren een positieve ontwikkeling doormaakte. Helaas worden veel van de ondernemingen nu zwaar getroffen door de coronacrisis. Dit benadrukt het belang van extra overheidsmaatregelen om deze gezonde ondernemingen niet kopje-onder te laten gaan.

De scan vond plaats tussen 5 maart en 10 april van dit jaar. Juist in die periode werden de eerste maatregelen ter bestrijding van het coronavirus van kracht. Omzetsdalingen worden dan ook grotendeels toegeschreven aan deze coronamaatregelen. Voor de meeste ondernemingen zijn de vooruitzichten de laatste maanden helaas vooral verder verslechterd.

Voor de sectie Evenementen- en Horecabeveiliging van de Nederlands Veiligheidsbranche is in deze coronacrisis evenmin een betere tijd in zicht. Weliswaar zijn veel regels rond evenementen en horeca versoepeld, maar dit leidt niet meteen tot het aantrekken van het werk voor de evenementen- en horecabeveiliging. Veel opdrachtgevers in de keten moeten hun business nog rendabel zien te maken voordat ze echt open kunnen, en delen van de sectoren (nachtclubs en grote discotheken) zijn zelfs nog helemaal niet open.

Inmiddels blijken de noodmaatregelen die recentelijk in de CAO voor Evenementen- en Horecabeveiliging zijn overeengekomen hard nodig te zijn om deze crisis deels het hoofd te kunnen bieden. De kabinetsmaatregel om tenminste tot 1 september 2020, en wellicht zelfs tot ver in 2021, alle grootschalige evenementen te verbieden, heeft ervoor gezorgd dat het werk in de sector abrupt tot stilstand is gekomen. Alle grote zomerevenementen zijn inmiddels geschrapt, maar intussen wordt ook gevreesd voor volgend jaar. Het ziet er voor de sectie Evenementen- en Horecabeveiliging op dit moment dan ook weinig hoopvol uit!

WIST JE DAT...

VIND IK LEUK!

... LBV hele leuke socials heeft?

Volg jij ons al op al onze socials? We delen dagelijks dingen die interessant en belangrijk voor jou kunnen zijn! Wacht niet langer en like of volg ons op de onderstaande kanalen. Zo blijf je altijd up-to-date!

Scan deze code met je telefoon en kom gelijk op onze Facebookpagina. Wel zo makkelijk toch?



 vakbond-lbv

 VakbondLBV

 vakbondlbv

 devakbond

 LBV Vakbond

 06 8356 1754

LID WORDEN?

Wil je lid worden van LBV, vul dan onderstaande gegevens in en stuur deze naar:
LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel is niet nodig)

Naam m/v

Adres

PC / woonplaats

Geboortedatum

Telefoon privé

Beroep

Werkgever

Datum

IBAN nr

Handtekening

Benader mij **wel / niet** voor een ambassadeursfunctie bij LBV. (doorhalen wat niet van toepassing is)

LBV.