



Landelijke Belangen Vereniging

LBV visie nr.

2005

6

Het karwei
is bijna af

pag.

3



VUT en
prepensioen

pag.

4



Vraag en
Antwoord

pag.

9



Wet
kinderopvang
in het kort

pag.

10



LBV VISIE is een periodieke uitgave van uw vakbond

Voorwoord



Het jaar is alweer bijna om en de feestdagen staan voor de deur. In het afgelopen jaar is er veel gebeurd, maar in de volgende Visie zal ik hier pas op terugblikken. Ik wil echter wel één onderwerp aansnijden waarover ik me veel zorgen maak.

Doordat onze economie dit jaar nog steeds niet tot bloei is gekomen, heerst er een zeer negatieve sfeer onder de Nederlandse bevolking. Ik wil niet beweren dat we in dagen van hoogtij leven, maar het gaat een stuk beter dan enkele jaren geleden. Veel bedrijven zullen dit jaar met een positief resultaat afsluiten, maar helaas hangt men dit niet aan de grote klok. Deze negatieve klanken, klinken door in onze samenleving. Individualisering is een trend en solidariteit lijkt wel uit de mode. Mijn wens voor het komende jaar is dat iedereen zich wat positie-

ver opstelt en meer rekening gaat houden met zijn medemens. Alleen op deze manier kunnen we het tij keren en kan onze samenleving weer een eenheid vormen.

Een ander veelbesproken onderwerp van dit jaar is de nieuwe zorgverzekering. Op 1 januari 2006 zal deze in werking treden. In de vorige edities van de Visie hebben wij u hierover al geïnformeerd. Het onderscheid tussen particulier en ziekenfonds verdwijnt, en heel Nederland krijgt dezelfde basisverzekering. Toch is het niet zo dat heel Nederland ook hetzelfde verzekerd zal zijn. Er zijn namelijk flink wat keuzemogelijkheden. Bij veel zorgverzekeraars kunt u kiezen tussen een naturaverzekering of een restitutieverzekering. Restitutie betekend letterlijk terug-gave. Bij een restitutieverzekering krijgt u de door u gemaakte en vervolgens betaalde medische kosten achteraf van uw zorgverzekeraar vergoed.

Ten opzichte van de naturaverzekering heeft u met een restitutieverzekering meer vrijheid in de keuze van de zorgaanbieder. Deze zorgaanbieders kunnen in sommige gevallen wel afspraken maken met de verzekeraar, bijvoorbeeld als het om hele grote bedragen gaat en de cliënt niet in staat is deze bedragen voor te schieten. Wanneer u een restitutieverzekering heeft zult u echter uw doktersrekening en medicijnen bij de apotheek eerst zelf moeten betalen. De factuur dient u vervolgens in bij uw zorgverzekeraar, waarna restitutie plaatsvindt en u uw geld terugkrijgt.

Bij de naturaverzekering hoeft u niet alles eerst zelf voor te schieten. Uw zorgverzekeraar heeft bij deze vorm echter wel het recht om te bepalen door welke dokter of in welk ziekenhuis u zult worden behandeld. De restitutieverzekering is wel duurder dan de natura verzekering. Het verschil kan oplopen tot wel 10 procent. Ik adviseer u om uzelf goed te informeren omtrent de verschillen in de verzekeringen. Dit kunt u het beste doen via een getrouwd persoon die met uw huidige situatie bekend is. Het is namelijk mogelijk dat de op het eerste gezicht goedkopere verzekering aan het einde van de rit een stuk duurder uitpakt! Er is een groot risico dat u dan appels met peren gaat vergelijken.

Ik wens u namens het bestuur en het team van LBV fijne feestdagen en we vertrouwen erop dat het volgend jaar financieel en economisch een stuk beter met ons allen zal gaan!

M.A. Dolman, voorzitter



Colofon

LBV VISIE Nr6 2005 is een speciale uitgave voor leden en belangstellenden

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV	Regiokantoor	Regiokantoor
STREVELSWEG 700/612	Midden-Brabant	West-Brabant
3083 AS Rotterdam	Stadhuisplein 344 E	Kalmoesberg 78
Tel. : 010-4818011	5038 TH Tilburg	4708 KM Roosendaal
Fax : 010-4818211	Tel. : 013-5802628	Tel. : 0165-566045
E-mail : lbv@lbv.nl	Fax : 013-5802629	Fax : 0165-562554
Internet : www.lbv.nl	E-mail : lbv@lbv.nl	E-mail : lbv@lbv.nl

Redactie Bas Poot

Productie & Realisatie EXCALIBUR reclamebureau BV, Rotterdam

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 aanvaardden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

Het karwei is bijna af!



Het vrije woord van Harm Groenendijk

Nu het kabinet het point of no return is gepasseerd, blijkt wat hun beleid de afgelopen jaren heeft opgeleverd. Na de stormtroepen van paars is door deze ploeg de terugtocht ingezet. Deze terugtocht naar onze standaardnormen en -waarden lijkt te geschieden volgens de Wolfsangelmethode. Een Wolfsangel is een instrument wat wordt gebruikt om de infrastructuur van een vijandig land bij terugtrekking te vernietigen. De afgelopen periode zijn wij als Nederlandse samenleving opgezaald met een vernietigde sociale infrastructuur: De WAO is vermoord en de WIA komt daar voor terug, was het eerst dat je arbeidsongeschikt was in de WIA wordt gekeken of er nog activiteiten zijn die je kunt doen. Alleen als je hersendood bent kom je nog in aanmerking voor ondersteuning door de staat. Een ander klusje dat deze Haagse krijgsheren hebben geklaard is het afschaffen van de VUT en daar een commercieel aantrekkelijke levensloopregeling tegen over te stellen. Dus eerst jaren betalen voor een regeling en die dan eenzijdig opzeggen en een zoek het maar uit regeling daar tegenover zetten.

Meer heldhaftige verrichtingen van dit kabinet!

De nieuwe zorgverzekering komt er aan per 1 januari 2006. Het kabinet vond het nodig om de solidariteit tussen zieken en sterken te verbeteren, al dat gedoe met ziekenfonds en particulier moest maar over zijn. Een basisverzekering voor allen, echter de premie moet wel betaald worden door de werkende klasse niet door Wassenaar en Bloemendaal. Zoals het er nu naar uit ziet, bepaalt de verzekeraar dadelijk of u wel zorg nodig heeft en zo ja waar u die mag halen. Enkele verzekeraars voorspellen nu al dat de premie na 2007 wel eens flink zou kunnen stijgen. De Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) moet nog even door het parlement gejaast worden eind 2006. Deze WMO is bedoeld om gemeenten in staat te stellen om zorg op maat aan te bieden aan zorgbehoeftigen.

De AWBZ en de WvG worden daarbij uitgekleeft en afgeschaft. Stel dat u na een leven hard werken genoodzaakt bent om in een verzorgingstehuis te worden verzorgd. Na 2006 meldt u zich dan bij uw gemeentehuis aan het zorgloket en vertelt dit aan de ambtenaar. De ambtenaar tikt uw soft-nummer in en ontdekt dat u kinderen heeft. In de WMO is mantelzorg de stok waar de tent op rust en de ambtenaar adviseert u om in te trekken bij uw kinderen.

Ander voorbeeld, de WvG betaalt bepaalde kosten voor gehandicapten, onder andere aangepast vervoer. De WMO die dit overneemt en waarvan de uitvoering per gemeente zal verschillen, stelt gemeenten in staat om uit bezuinigingsredenen te stellen dat de directe familie van gehandicapten maar zelf aangepast vervoer moeten aanschaffen en taxichauffeur moeten spelen.

Wat zit er nog meer in het vat.

2006 wordt het jaar van het zoet. Als zoete koek zal de Nederlander gaan accepteren dat het ontslagrecht wordt versoepeld. Zogenaamd om de doorstroming op de arbeidsmarkt te stimuleren. In de praktijk zal het er op neer komen dat je met het grootste gemak de dure oudere werknemer richting de bijstand kan sturen. Het ondernemersklimaat zal hierdoor nog zonniger worden en de nieuwe arbeidstijdenregeling zorgt ervoor dat het effectieve uurloon alleen maar lager wordt. Bedrijven durven het voor te stellen dat in CAO's onderscheid wordt gemaakt tussen "oud" en nieuw personeel, waarbij het nieuwe personeel uiteraard slechter af is.

Nog anderhalf jaar politieke oorlog en daarna mogen we Nederland heropbouwen!

VUT en prepensioen



Vanaf 2010 zullen honderdduizenden Nederlanders een beroep doen op de AOW en hun eventueel opgebouwde aanvullend pensioen. In 2030 wonen er circa 4 miljoen 65-plussers in ons land. Om de oudedagsvoorziening ook in de toekomst betaalbaar te houden wil het kabinet eerder stoppen met werken dan de pensioengerechtigde leeftijd ontmoedigen. Op 22 februari 2005 is het wetsvoorstel VUT/prepensioen/levensloop door de Eerste Kamer aangenomen. Dit wetsvoorstel treedt per 1 januari 2006 in werking. Als gevolg van dit wetsvoorstel worden de fiscale voordelen van VUT en prepensioen per 1 januari 2006 afgeschaft.

Dit geldt ook voor andere fiscaal gunstige mogelijkheden om voor uw 65ste te stoppen met werken, zoals onbelaste aanspraken op periodieke uitkeringen bij gouden handdrukken, afvloeiings- en saneringsuitkeringen en de overbruggingslijfrente. Op dit moment kunt u de premies die u betaalt voor VUT en prepensioen nog aftrekken van de belasting. Over het bedrag dat u bij elkaar spaart, hoeft u ook geen belasting te betalen. Op het moment dat u daadwerkelijk met VUT of prepensioen gaat, ziet de fiscus uw VUT of prepensioenuitkering als loon en gaat u er belasting over betalen. Dit gebeurt veelal tegen een lager tarief en is dus fiscaal gunstig.

Bent u vóór 1 januari 2005 55 jaar of ouder, dan blijft het huidige fiscale regime grotendeels in stand. De premies voor VUT en prepensioen blijven aftrekbaar en de opgebouwde aanspraken onbelast. Op het moment dat u daadwerkelijk VUT of prepensioenuitkering ontvangt, moet u daar inkomstenbelasting over gaan betalen.

Bent u ná 1 januari 2005 55 jaar of ouder, dan geldt het volgende voor u:

1. Vanaf 1 januari 2006 kunt u de premies die u voor uw prepensioen betaalt niet langer van de belasting aftrekken. U moet ook belasting gaan betalen over uw vanaf die datum opgebouwde spaartegoed. Op het moment dat u straks daadwerkelijk met prepensioen gaat, hoeft u geen belasting over uw na 1 januari 2006 opgebouwde prepensioenuitkering te betalen.

2. Van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 geldt dat de VUT-premies die u als werknemer betaalt nog voor de helft aftrekbaar zijn. De heffing over de bijdragen die uw werkgever betaalt, is tot dat moment 26 procent.

3. Vanaf 1 januari 2011 zijn de werknemerspremies voor VUT-regelingen (waaronder ook het omslaggefinancierde deel van een prepensioenregeling wordt verstaan) in het geheel niet meer aftrekbaar en worden de werkgeversbijdragen tegen een tarief van 52 procent belast. U blijft belasting betalen over uw VUT-uitkering op het moment dat u daadwerkelijk met de VUT gaat. De fiscus ziet uw uitkering als loon.

4. Uw opgebouwde prepensioenrechten worden hoe dan ook gerespecteerd. Alle vóór 1 januari 2006 opgebouwde prepensioenrechten worden volgens het huidige fiscale regime behandeld. Met ingang van 2006 krijgen pensioenfondsen de mogelijkheid om de afkoop van door u opgebouwde prepensioenrechten toe te staan. Besluit het bestuur van uw pensioenfonds dat die afkoop mogelijk is, dan zou u uw opgebouwde prepensioenbedrag kunnen overhevelen naar uw ouderdomspensioen of naar de nieuwe levensloopregeling. Dat laatste kan zonder onmiddellijke belastingheffing. Let op: bij de uitbetaling van uw prepensioen of het opnemen van uw spaartegoed bij de levensloopregeling moet u alsnog inkomstenbelasting betalen. Uw pensioenfonds kan u informeren of afkoop mogelijk is.

5. Voor het ouderdomspensioen, dat ingaat vanaf 65 jaar, blijven de huidige fiscale voordelen bestaan. Dit pensioen mag in beginsel niet hoger zijn dan 100 procent van het laatstverdiende loon.

n: meer informatie

Kunt u dan nog wel eerder stoppen met werken?

Eerder stoppen met werken wordt niet verboden. Via de nieuwe levensloopregeling kunt u sparen voor een periode van onbetaald verlof. U kunt dit spaarsaldo ook gebruiken om eerder met pensioen te gaan. Voor oudere werknemers komt er een overgangsregeling. Voor hen vervalt de voorwaarde dat binnen de levensloopregeling in het kalenderjaar niet meer dan 12 procent van het loon van dat jaar mag worden gespaard.

Voor het opbouwen van een goed pensioen is over het algemeen 40 jaar nodig. Wie op zijn 25ste jaar begint met werken, kan op zijn 65ste jaar met pensioen. Mensen die jonger zijn begonnen met werken kunnen in principe jonger met pensioen. Voor hen wordt het fiscaal mogelijk gemaakt om voor hun 65ste jaar met pensioen te gaan door een deel van hun opgebouwde ouderdomspensioen in te zetten om eerder te stoppen met werken. Het kabinet en de sociale partners hebben in het Sociaal Akkoord 2004 afgesproken dat mensen die 40 jaar in een pensioenregeling hebben deelgenomen, met behoud van de huidige fiscale voordelen vanaf 63 jaar met pensioen kunnen. Daarnaast kunnen zij gebruik maken van het tegoed in de levensloopregeling. Een werknemer die 40 jaar heeft deelgenomen in een pensioenregeling en maximaal gebruik maakt van de verruimde mogelijkheden van de levensloopregeling kan daardoor met 60 jaar stoppen met werken.

Let op: Informeert u bij uw pensioenfond(s) naar het exacte aantal deelnemingsjaren dat u voor uw pensioen heeft opgebouwd. U kunt er namelijk niet zonder meer van uitgaan dat u na 40 jaar werken ook 40 jaar in een pensioenregeling heeft deelgenomen. Sommige pensioenfondsen hanteerden in het verleden een leeftijdsgrens van 25 jaar. Bent u op uw 18e jaar begonnen, dan heeft u in dat geval zeven jaar niets aan uw pen-

sioen bijgedragen. Op uw 58ste heeft u na 40 jaar werken, dus nog maar 33 jaar pensioen opgebouwd. Ook veranderingen van werkgever kunnen ervoor hebben gezorgd dat u minder pensioenjaren dan gewerkte jaren heeft.

Het wetsvoorstel VUT/prepensioen/levensloop is op 22 februari 2005 door de Eerste Kamer aangenomen. Dat betekent dat de levensloopregeling ingaat per 1 januari 2006. Daarbij had minister de Geus destijds wel de toezegging gedaan, dat hij in september 2005 zou bezien hoe het zou staan met de implementatie van de wet.

Aandachtspunten hierbij zijn:

1. hoe ver zijn de sociale partners met hun CAO-onderhandelingen over nieuwe of gewijzigde regelingen?
2. hoe ver zijn de uitvoerders en werkgevers met de uitwerking van de consequenties van het wetsvoorstel?

Als de conclusie zou zijn dat invoering per 1 januari 2006 niet haalbaar en verantwoord is, dan moet via een wetwijziging de ingangsdatum veranderd worden.

Intussentide is bekend dat voor bijna 15 procent van de werknemers de bestaande afspraken met betrekking tot VUT en pensioen nog niet zijn aangepast aan de levensloopregeling. Met name bij werkgevers in het midden- en kleinbedrijf dient dit nog te geschieden. In veel van de gevallen zijn de bestaande CAO-afspraken omtrent VUT en pensioen nog niet aangepast, omdat CAO-partijen hier nog geen overeenstemming hebben bereikt. Om werkgevers te motiveren hun VUT- en pensioenregelingen voor 1 januari 2006 in orde te hebben dreigt minister De Geus nu met extra belastingen voor die werknemers die per 1 januari 2006 nog niet gereed zijn.



CAO Nautische Personeelsdiensten 2004-2007

Recentelijk is er tussen LBV en Swets nautische Personeelsdiensten BV overeenstemming bereikt over een aantal gewijzigde CAO-bepalingen. Na de inwerkingtreding van de CAO is namelijk gebleken dat er een aantal artikelen diende te worden aangepast en is de functielijst uitgebreid met een extra functiecategorie, te weten de matroos zeevaart. Bovendien is de CAO uitgebreid met een artikel betreffende het langdurend zorgverlof.

Artikel 1, de algemene definities zijn uitgebreid met drie extra definities, te weten de definitie voor het basisloon, het basisjaarloon en scheepvaartpersoneel:

- In deze CAO wordt onder "basisloon" verstaan: het vaste uurloon van de werknemer als genoemd in artikel 14 van deze CAO alsmede bijlage 1 en 2 van deze CAO vermenigvuldigt met het aantal gewerkte uren van de werknemer per loonperiode.
- In deze CAO wordt onder "basisjaarloon" verstaan: het bruto basisloon van de werknemer over de periode 1 januari tot en met 31 december van enig jaar exclusief de toeslagen en vergoedingen.
- In deze CAO wordt onder "scheepvaartpersoneel" verstaan: personeel dat actief is in de Rijn- en binnenvaart, met uitzondering van rondvaart en veerverbindingen.

Langdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend onbetaald zorgverlof in verband met de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald verlof van maximaal zes keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Na overleg en instemming van de werkgever kan het verlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijds verlof en maximaal 18 weken verlof voor een derde van de wekelijkse arbeidsuren.
3. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt schriftelijk de aanvangsdatum, de omvang en de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur van het verlof;
 - b. De werkgever kan een verzoek om langdurend zorgverlof weigeren indien (aantoonbare) zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
4. Over de periode van het opgenomen onbetaald verlof wordt geen recht op vakantiedagen en geen recht op pensioen opgebouwd.



CAO voor de Carwash-, Truckwash- en Poetsbedrijven



Recentelijk is er tussen LBV en de belangenvereniging voor de Carwash-, Truckwash- en Poetsbedrijven overeenstemming bereikt over een aantal gewijzigde CAO-bepalingen. Middels een schriftelijk referendum zijn deze wijzigingen ter stemming aan de leden werkzaam onder deze CAO voorgelegd en zijn deze wijzigingen met meerderheid van stemmen aangenomen.

Hieronder treft u een overzicht van de gewijzigde CAO bepalingen:

- Artikel 11 is gewijzigd waardoor het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat gedurende een periode van 36 maanden kan worden afgesloten is uitgebreid van drie naar vier.
- Alle werknemers ontvangen per 31 december 2005 een éénmalige uitkering van 1 procent van het voor de werknemer (functiegroep 1 tot en met 5) geldende bruto CAO-jaarloon. Werknemer die een parttime arbeidsovereenkomst hebben krijgen deze uitkering naar rato uitgekeerd.
- Per 1 januari 2006 worden de salarisschalen van functiegroep 2 tot en met 5 verhoogd met de helft van de procentuele stijging van het Wettelijk minimum loon per 1 januari 2006, met een maximum van 1 procent. De salarisverhoging over het tijdvak van 1 augustus 2006 tot en met 31 juli 2007 wordt uiterlijk twee maanden vóór aanvang van dit tijdvak door CAO-partijen nader overeengekomen.
- De loonschalen voor functiegroep 2 tot en met 5 zijn uitgebreid met leeftijdsschalen voor werknemers jonger dan 23 jaar.
- Aan de CAO zijn nieuwe uitgebreide functielijsten voor de Carwash-, Truckwash- en Poetsbedrijven toegevoegd.

CAO Slijppol Amsterdam BV

Recentelijk is er tussen LBV en Slijppol Amsterdam BV een principe-akkoord bereikt over een nieuwe CAO voor Slijppol Amsterdam BV.

Hieronder treft u een beknopt overzicht van de gewijzigde CAO bepalingen welke middels een schriftelijk referendum worden voorgelegd aan de leden werkzaam onder deze CAO:

- De werkgever zal tijdens de looptijd van de CAO alle voorkomende functies opgenomen in de functielijst omschrijven en rangschikken in een dynamische functieomschrijving. De huidige indeling zal in die procedure worden gecheckt. Het is de intentie om een en ander niet later in te voeren dan met ingang van de volgende CAO-periode.
- De lonen worden verhoogd met 0,5 procent Per 1 januari 2006 over het dan geldende salaris en met 0,75 procent Per 1 juli 2006 over het dan geldende salaris. De salarisverhoging over het tijdvak van 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2008 wordt uiterlijk vóór 31 mei 2007 door CAO-partijen nader overeengekomen.
- De CAO is uitgebreid met een artikel voor het langdurend zorgverlof.
- Met de invoering van een nieuwe functiewaarderingssysteem bepaalt de werkgever door middel van een jaarlijkse (periodieke) individuele beoordeling, of een werknemer recht heeft op een periodiek. Het al dan niet toekennen van een periodiek is voorbehouden aan de werkgever, maar bij het niet toekennen van een periodiek dient de werkgever zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
- In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer, gedurende het eerste arbeidsongeschiktheidsjaar in beginsel recht op doorbetaling van 100 procent van het bruto salaris en gedurende het tweede arbeidsongeschiktheidsjaar recht op doorbetaling van 70 procent van het bruto salaris.

Veel beloven en weinig geven doet een gek veel vreugd beleven!!



Het vrije woord van Jim Stavinga

Dat is nu precies wat de Nederlandse regering doet. Ze maken ons blij met een dooie mus. Op prinsjesdag was het dan zo ver, de economie moest een impuls hebben en volgens de regering zou er niemand op achteruit gaan. Het zogenaamde belastingvoordeel dat het kabinet in het vooruitzicht heeft gesteld, is al weer tenietgedaan door de gigantisch gestegen energieprijzen. Zo gaat een gemiddeld huishouden plus minus 200 euro per jaar extra betalen aan extra stookkosten (gas en elektriciteit).

Vanwege de gestegen benzine- en dieselprijzen gaat u bij een gemiddeld gebruik woon- werkverkeer van circa 13.000 kilometer op jaarbasis 30 euro per maand, of wel 360 euro extra per jaar betalen. Uitgaande van woon- werkverkeer van gemiddeld 13.000 kilometer op jaarbasis geldt voor diesel een geraamd bedrag van 25 euro per maand, dat is dus nog steeds 300 euro extra op jaarbasis. Simpel gezegd, gaat het een doorsnee huishouden 500 tot 550 euro per jaar extra aan energiekosten betalen. Let wel dit is onder voorbehoud, want als de brandstofprijzen alsmat verder blijven stijgen, dan worden vanzelfsprekend deze extra kosten nog hoger.

De gemiddelde loonstijging komt dit jaar uit op 2 procent. Dit betekent dat "Jan modaal"er bij een inkomen van 29.000 euro bruto per jaar (circa 1560 euro netto per maand) er per maand toch wel (hoera, hoera) 31,20 euro netto op vooruit gaat (tjonge jonge zeg!!). Per jaar is dat dus alles bij elkaar 374,40 euro netto. Het hoeft verder geen betoog dat deze vetpot alleen al door de extra energiekosten volledig teniet wordt gedaan en men er wederom in inkomen op achteruit gaat.

Deze extra kosten drukken nog zwaarder op de mensen die van een uitkering afhankelijk zijn. Voor alle uitkeringsgerechtigden, zoals AOW'ers en bijstandsgerechtigden, houdt dit dus automatisch in dat zij er fors in koopkracht op achteruit gaan. Let op, we hebben het nog alleen maar over de gestegen energieprijzen, terwijl de inkomensgroep gelijk aan of lager dan éénmaal modaal al flink op koopkracht heeft moeten inboeten. De aperte leugen van dit kabinet, namelijk de belofte in de troonrede dat niemand er op achteruit zou gaan, is hier-

mee wel weerlegd. Om dan nog maar niet te spreken over de alsmat stijgende de woonlasten, die door huurverhoging en toenemende gemeentelijk belastingen een steeds zwaardere druk leggen op het besteedbaar inkomen van Jan met de Pet.

Deze regering maakt de burger door haar opeenvolgende forse ingrepen in de sociale voorzieningen steeds onzekerder. Hierdoor houdt de burger de beurs zoveel mogelijk gesloten. Jarenlang is ons voorgehouden dat we moeten sparen en sparen. Nu luidt het devies dat wij allemaal zo veel mogelijk geld moeten uitgeven. Om onze economie een forse impuls te geven, zo stelt het kabinet, moet het geld gaan rollen. Juist door geld uit te geven zal de economie weer sneller aantrekken, zo luidt het standpunt van de regering. Helaas zijn zij hierbij wel uit het oog verloren dat de persoonlijke economische situatie van veel van onze medeburgers er niet al te best voor staat en dat zij maandelijks de touwtjes aan elkaar moeten knopen om rond te kunnen komen. Meer uitgeven dan zij nu al doen, is er voor deze groep niet bij. Niet voor niets neemt het aantal mensen dat diep in de schulden zit en aanklopt bij de schuldsanering schrikbarend toe.

Alleen indien voor iedereen de koopkracht er merkbaar op vooruit gaat en de onduidelijkheden op het gebied van de sociale zekerheid en het nieuwe zorgstelsel zijn weggenomen, zal de burger bereid zijn weer geld uit te geven. Tot dan houdt zij (wijselijk of niet... economisch gezien dan) de hand op de knip. Je kunt immers geen geld uitgeven dat je niet hebt. Zeer zeker niet als je aan het eind van de maand eerder geld tekort komt dan je geld over houdt.

Vraag en Antwoord



Kan een werkgever werknemers verplichten vakantie te nemen in een bepaalde tijd?

Als in de vaststelling van vakantie niet is voorzien in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel bij CAO, dan moet de werkgever de vakantie vaststellen overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Als de werkgever zonder overleg met de werknemer (en tegen zijn zin) de vakantie vaststelt, kunnen de door hem als vakantie aangewezen dagen niet van het vakantietoegoed worden afgeschreven.

Kan de werkgever de werknemer verbieden om op vakantie te gaan?

Volgens artikel 638 van het Burgerlijk Wetboek stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Wanneer de werknemer en werkgever geen overeenstemming bereiken, kan de werknemer zich wenden tot de vakbond wanneer hij of zij daar lid van is of een Bureau voor Rechtshulp voor juridisch advies. Eventueel kan uiteindelijk de rechter een onpartijdig oordeel vellen.

Mag de werkgever vragen naar de gezondheid van een sollicitant?

Op grond van de Wet op de medische keuringen mag er tijdens een sollicitatiegesprek niet gevraagd worden naar iemands gezondheid. Er mag in beginsel ook geen vragenlijst over de gezondheid worden voorgelegd of een medische keuring worden uitgevoerd.

Tegenover het verbod van de werkgever om te informeren naar de gezondheid van een sollicitant, staat de verplichting om de werkgever daarover zelf informatie te geven. Als u medische klachten heeft, waarvan u denkt dat ze u kunnen

belemmeren tijdens het werk, moet u dat melden. Dit geldt ook in geval van chronische ziekte of een handicap. Het achterhouden van informatie over de gezondheid kan later reden zijn voor het staken van de loondoorbetaling of zelfs opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Heeft een werknemer van 65 jaar en ouder recht op vakantiebijslag?

Een werknemer van 65 jaar en ouder heeft minimaal recht op 8 procent vakantiebijslag. Recht op het wettelijk minimumloon heeft deze werknemer overigens niet. Het wettelijk minimumloon geldt voor werknemers van 23 tot 65 jaar.

Hoeveel weken mogen kinderen van 13 en 14 jaar gedurende de vakantie werken?

Jongeren van 13 en 14 jaar mogen maximaal vier vakantie-weeken werken, waarvan drie aaneengesloten. De periode tussen de drie weken en de vierde week bedraagt minimaal twee weken, analoog aan de twee weken aaneengesloten vakantie uit het Burgerlijk Wetboek.

Is de werkgever wettelijk verplicht een levensloopregeling aan te bieden?

De werkgever kan niet worden verplicht om een collectieve regeling aan te bieden. Omdat de werknemer een wettelijk recht heeft om te sparen in de levensloopregeling, zal de werkgever wel daaraan moeten meewerken. Zo zal de werkgever op verzoek van de werknemer een deel van het brutoloon inhouden en dit (periodiek) doorstorten naar een speciale levenslooptekening bij een instelling naar de keuze van de werknemer (zoals een bank, verzekeraar of dochter van een pensioenfonds). In geval de werkgever wel een gunstige collectieve regeling aanbiedt, kan het deelnemen daaraan niet worden verplicht.

Wet kinderopvang



Sinds 1 januari 2005 is de Wet kinderopvang van kracht. Deze wet regelt de kwaliteit, het toezicht en de financiering van kinderopvang. De kern van deze nieuwe wet is dat ouders een subsidie van de overheid krijgen voor kinderopvang, waardoor ouders meer keuzes krijgen bij het uitzoeken van een kinderopvangplaats. Uitgangspunt is dat kinderopvang een zaak is van ouders, werkgevers en overheid. U sluit een overeenkomst af met een kindercentrum of gastouderbureau en betaalt de rekening die u ontvangt. Werkgevers mogen belastingvrij maximaal een derde deel van de kosten van kinderopvang vergoeden. Daarnaast kunt u eventueel aanmerking komen voor een tegemoetkoming van de kosten van kinderopvang van de overheid.

Onder kinderopvang verstaat de Wet kinderopvang het 'bedrijfsmatig' opvangen (en het mede opvoeden) van kinderen

De volgende vormen van kinderopvang vallen onder de wet:

- Dagopvang
- Buitenschoolse opvang
- Gastouderopvang en innovatieve gastouderopvang
- Ouderparticipatiecrèches

De Wet kinderopvang is bedoeld voor opvang voor kinderen tot het einde van het basisonderwijs en gaat nadrukkelijk niet over vrienden-/familiediensten of een incidentele oppas (de zogenaamde informele kinderopvang), peuterspeelzalen, het 'overblijven' van schoolgaande kinderen alsmede de opvang voor oudere kinderen (Tieneropvang).

In de wet is vastgelegd aan welke kwaliteitseisen de kinderopvang moet voldoen. De wet verplicht het kindercentrum of gastouderbureau te zorgen voor verantwoorde kinderopvang. Dat is opvang die bijdraagt aan een goede en gezonde ontwikkeling van het kind in een veilige en gezonde omgeving. Daarom moeten kinderopvangondernemers zorg dragen voor de veiligheid en gezondheid van de kinderen. De gemeente is verantwoorde-

lijk voor toezicht op de kwaliteit van de opvang in geregistreerde kindercentra en door gastouders. De GGD voert daarom regelmatig inspecties uit en de overheid houdt landelijk toezicht op de naleving van de kwaliteitseisen.

De Wet kinderopvang verplicht kindercentra en gastouderbureaus zich te laten registreren door de gemeente. Gastouderbureaus moeten innovatieve gastouderopvang apart melden bij de gemeente. Voor u als ouder is het van belang dat het kindercentrum of gastouderbureau geregistreerd is. Alleen als u gebruik maakt van geregistreerde kinderopvang heeft u recht op een tegemoetkoming van de overheid op grond van de Wet Kinderopvang.

Naast het vaststellen van kwaliteitseisen regelt de Wet kinderopvang ook de financiering van de opvangkosten. U sluit een overeenkomst met het kindercentrum of gastouderbureau en betaalt de rekening die u ontvangt. Via overheids- en werkgeversbijdragen kunt u vervolgens een deel van de kosten weer terug krijgen. Met de bijdragen van overheid en werkgever bent u als ouder in staat om de resterende kosten van kinderopvang zelf te betalen. De overheid stelt vast welk deel van de kosten u zelf moet betalen. Daarbij wordt gelet op uw financiële draagkracht. De wet veronderstelt dat de werkgevers van beide ouders de

g in het kort

kinderopvangkosten vergoeden. Van de werkgever van de ouder wordt een aandeel van 1/6 in de kosten verwacht. Bij tweeverdieners is dat twee keer 1/6, dus in totaal 1/3. Dat is dus samen eenderde deel van de totale kosten voor kinderopvang. De werkgeversbijdrage is vrijwillig, maar het kabinet rekent op een groei van het aantal werkgevers met een kinderopvangregeling. Werkgevers en ouders moeten de werkgeversbijdrage dus onderling regelen. Vaak is daarover iets opgenomen in een CAO. Als de werkgever niet meebetaalt, kunnen ouders in aanmerking komen voor een (inkomensafhankelijke) compensatie door de overheid. Gezinnen met een inkomen tot anderhalf keer modaal (45.000 euro) worden structureel gedeeltelijk gecompenseerd als er geen werkgeversbijdrage is of als deze ontoereikend is. Voor de hogere inkomens is deze compensatie tijdelijk (tot 2008). De tegemoetkoming van de overheid is inkomensafhankelijk: De overheid betaalt 63,2 procent van de kosten bij een inkomen op minimumniveau, aflopend naar 1,8 procent bij een belastbaar jaarinkomen van circa 70.000 euro. Ouders mogen hun spaarloontegoed eerder aanspreken om hun eigen bijdrage aan kinderopvang te betalen.

In het Sociaal Akkoord 2004 hebben het kabinet en de sociale partners afgesproken dat u uw spaarloontegoed mag aanspreken om uw eigen bijdrage aan de kinderopvang te betalen. De overheidsbijdrage geldt voor ouders die werk combineren met de zorg voor de kinderen. De tegemoetkoming van de overheid is niet voor iedereen hetzelfde.

De bijdrage is onder meer afhankelijk van uw inkomen en de hoogte van de bijdrage die u zelf betaalt, zoals:

- de prijs van de opvang (de overheid draagt bij tot een bepaalde uurprijs. Is de uurprijs hoger, dan moet u het verschil zelf bijbetalen)
- het aantal uren kinderopvang per kind
- het door de Belastingdienst vastgestelde verzamelinkomen van de ouders
- de hoogte van de werkgeversbijdragen

Bij elk tweede of volgende kind krijgen de ouders een hogere tegemoetkoming. Naarmate het inkomen van ouders lager is, vergoedt de overheid meer. Voor eenoudergezinnen vergoedt de overheid het werkgeversdeel van de ontbrekende partner. Als u alleenstaande ouder bent, ontvangt u geen werkgeversbijdrage voor kinderopvang via een echtgenoot of huisgenoot. Om dit te compenseren krijgt u een aanvullende tegemoetkoming van de overheid. Deze tegemoetkoming voor de alleenstaande ouder is maximaal een zesde deel van de totale opvangkosten rekening houdend met de maximumuurprijs. De tegemoetkoming voor de alleenstaande ouder wordt lager naarmate uw werkgeversbijdrage hoger is dan een zesde van uw opvangkosten.

Wilt u meer informatie over de Wet kinderopvang? Neem dan contact op met LBV. De deskundigen van LBV staan klaar om uw vragen te beantwoorden.



A n n i e v a n d e L B V



IN EEN HOTEL ERGENS IN HET LAND....



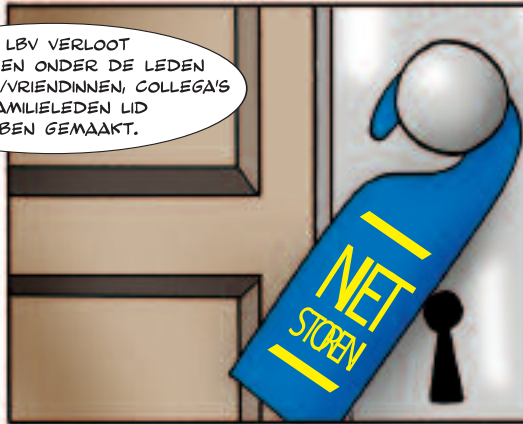
ANNIE, HOE KOMT HET DAT WE HIER ZITTEN?



BIJ LBV LOOPT EEN KENNISMAKINGSACTIE WAARBIJ NIEUWE LEDEN 25% KORTING KRIJGEN OP DE JAARCONTRIBUTIE.



EN LBV VERLOOT HOTELBONNEN ONDER DE LEDEN DIE VRIENDEN/VRIENDINNEN, COLLEGA'S OF FAMILIELEDEN LID HEBBEN GEMAAKT.



ZO ZIJN WE HIER TERECHT GEKOMEN!

Riesjart! 2005

Ik wil graag lid worden van LBV!



Naam :m/v

Adres :

PC/Plaats :

Geboortedatum :

Telefoon prive :

Werkgever :

Beroep :

Datum :

Giro/bankrekeningnr :

Handtekening :

Nadat mijn eerste contributie binnen is, ontvang ik mijn lidmaatschapspakket.

Benader mij wel / niet * voor een ambassadeursfunctie bij LBV

* doorhalen wat niet van toepassing is

Deze kaart kunt u langs de perforatierand afknippen en in een envelop opsturen naar:

LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel niet nodig)