

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

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

VISIE 4 2023

UITGAVE
DECEMBER

EEN TIJDPERK VAN VERANDERING AFSCHEID EN VOORUITGANG

LBV.NL



IN DEZE VISIE:

Zeg vaarwel tegen een
ongezonde leefstijl

05

Afscheid van het oude
pensioenstelsel

06

Geldstress, doe er wat
aan!

10

Laat juridische zorgen
in het verleden

12

Afscheid nemen van
consumentenzorgen

15

SAMEN STERK: DE TOEKOMST VAN LBV

REFLECTIE EN VERNIEUWING EN
MAAK KENNIS MET INZICHTEN EN
ONTWIKKELINGEN BIJ LBV.

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
LBV, Rotterdam

Ontwerp en vormgeving
Panah Agency, Schiedam

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

Het leven brengt ons bij belangrijke mijlpalen waar we oude hoofdstukken afsluiten voor nieuwe avonturen. Nu, aan het einde van mijn voorzitterschap en met mijn pensioen in zicht, reflecteer ik op deze significante fase in mijn leven en carrière. Deze periode van afscheid nemen van mijn prominente rol is gevuld met emoties, kansen en uitdagingen die raken aan wie we zijn en wat we hebben bereikt.

Het einde van een voorzitterschap markeert niet alleen het einde van een periode van leiderschap, maar ook het begin van een erfenis die de tand des tijds zal doorstaan. Een van de meest essentiële stappen bij het afsluiten van een voorzitterschap is diepgaande reflectie op de prestaties en de nalatenschap die gedurende deze periode is opgebouwd. Dit omvat het beoordelen van behaalde successen en uitdagingen, en het leren van deze ervaringen voor zowel persoonlijke groei als historische evaluatie.

Deze reflectie biedt waardevolle inzichten voor mijn opvolger bij LBV. Het is een kans om te begrijpen welke beslissingen succesvol waren en welke uitdagingen werden overwonnen, en biedt de mogelijkheid om te leren van zowel successen als mislukkingen. Dit helpt niet alleen bij persoonlijke groei, maar dient ook als een waardevolle historische evaluatie van de periode van mijn voorzitterschap. Een soepele overdracht van verantwoordelijkheid is van vitaal belang om ervoor te zorgen dat de organisatie blijft floreren. Deze overgang impliceert het delen van kennis, ervaring en visie met mijn opvolger. Het is een proces waarin nauw dient te worden samengewerkt om de continuïteit van LBV te waarborgen. Bij dat proces blijf ik op de achtergrond nog tot december 2024 betrokken. Kort daarna ga ik met pensioen!

Het is voor nu dan ook met een mengeling van emoties dat ik in april/mei 2024 afscheid zal nemen als voorzitter van LBV. Na 30 jaar van uiterst toegewijde dienstbaarheid en strijd voor onze belangen, is het tijd voor een nieuw hoofdstuk in mijn leven én voor LBV.

Ik kan met trots zeggen dat LBV veel heeft bereikt in de loop der jaren. We hebben gestreden voor eerlijke lonen, veilige werkomstandigheden en rechten voor werknemers en uitkeringsgerechtigden. Samen hebben we verandering teweeggebracht, niet alleen voor onszelf maar ook voor toekomstige generaties. De strijd tegen misstanden en onrecht is voor LBV naast mensen staan en samen met hen opkomen voor rechtvaardigheid. Onze solidariteit en vastberadenheid hebben daarbij een belangrijke rol gespeeld. Samen zullen jullie in staat zijn om LBV naar nieuwe hoogten te brengen.



Als ik terugkijk op mijn tijd als voorzitter, ben ik ontzettend dankbaar voor de steun en de onvermoeibare inzet van onze leden, ambassadeurs, het werkteam en bestuur. Dat heeft ook te gelden voor mijn gezin en familie, ze hebben heel wat met me te stellen gehad. Jullie hebben me maximaal geïnspireerd en gemotiveerd om elke dag keihard en onvermoeibaar te blijven vechten voor onze zaak. Samen hebben we obstakels overwonnen en triomfen gevierd. We hebben laten zien dat wanneer we verenigd zijn, werkelijk niets onmogelijk is.

Mijn vertrek als voorzitter is niet het einde van LBV, maar het begin van een nieuw tijdperk onder een nieuwe voorzitter. Ik blijf als lid betrokken en beschikbaar voor advies en ondersteuning.

Tot slot wil ik iedereen bedanken voor de onvergetelijke reis die we samen hebben gemaakt. Laten we blijven vechten voor de waarden en doelen en de erfenis van LBV voortzetten. Ik wens jullie een prachtige winter toe, vol warmte en solidariteit.

Ger IJzermans
Voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

Uitspraak fusie Optas/Aegon...

Opnieuw uitgesteld

05

Zeg vaarwel tegen een ongezonde leefstijl

Op het dak

06

Afscheid van het oude pensioenstelsel

En verder...

08

Eindejaarstips van uw vakbondsjurist

Recht door zee naar een voorspoedig nieuwjaar!

09

Kort CAO nieuws 2024 en verder

10

Geldstress, doe er wat aan!

Budget coaching bij LBV

12

Laat juridische zorgen in het verleden

Een verhaal

13

Wettelijk minimumuurloon 2024

Heb jij de uurlooncheck al gedaan?

14

Eindejaarstips voor ZZP'ers

Slim afsluiten en fris beginnen

15

Afscheid nemen van consumentenzorgen

Het LBV Pluspakket

UITSPRAAK FUSIE OPTAS/AEGON OPNIEUW UITGESTELD

In de lopende zaak waarin het Hof Den Haag belast is met het besluit omtrent onze vordering tot vernietiging van de fusie tussen Optas en Aegon, waren oorspronkelijk de verwachtingen hooggespannen voor de uitspraak die gepland stond op 24 oktober 2023. Recentelijk hebben we echter vernomen dat deze uitspraak opnieuw is uitgesteld. De uitspraak is nu gepland voor 16 januari 2024. Dit uitstel heeft bij velen vragen opgeroepen en we willen graag onterechte speculaties vermijden.

Het is begrijpelijk dat velen zich afvragen wat de redenen achter dit uitstel zijn en wat de mogelijke implicaties ervan kunnen zijn voor onze zaak. Het uitstellen van een rechterlijke uitspraak kan meerdere redenen hebben. In sommige gevallen kan dit simpelweg te wijten zijn aan een overbelaste rechtbank, waarin de rechters niet genoeg tijd hebben gehad om zich volledig te verdiepen in de complexe aard van de zaak. In andere gevallen kan dit uitstel een bewijs zijn van de serieuze aard van de zaak, waarbij grondig onderzoek en overweging noodzakelijk zijn voordat een besluit wordt genomen.

Het is belangrijk op te merken dat we ons onthouden van het trekken van voorbarige conclusies over de (on)gunstigheid of van dit uitstel. De rechters zijn er immers om recht te spreken op basis van feiten en wetten, en hun taak is zowel complex als delicaat. Ze hebben de verantwoordelijkheid om een weloverwogen besluit te nemen dat recht doet aan alle betrokken partijen.

We begrijpen dat velen van jullie reikhalzend uitkijken naar nieuws en we willen jullie geruststellen dat we onze inspanningen blijven coördineren en streven naar een rechtvaardige uitkomst. We willen onze waardering uitspreken voor jullie steun en geduld gedurende deze juridische procedure. Samen zullen we blijven werken aan het bereiken van onze doelen en het handhaven van rechtvaardigheid.

LBV wil dat het vermogen van 2.5 miljard, dat nu in de zakken van de aandeelhouders dreigt te verdwijnen, wordt aangewend voor indexering van de havenpensioenen. Om dat te bereiken is solidariteit nodig. Steun ons maar vooral jezelf door lid te worden!



ZEG VAARWEL TEGEN EEN ONGEZONDE LEEFSTIJL

Het is soms lastig om nee te zeggen tegen een ongezonde levensstijl. De verleidelijke vrijdagmiddagborrel met net iets te veel bier, het gemak van een snelle hap bij de snackbar tijdens de lunch, of die gevulde koek bij de koffie die je aangeboden krijgt van een klant. Dagelijks worden we geconfronteerd met allerlei verleidingen die niet altijd goed zijn voor onze gezondheid. Ach, die ene keer kan geen kwaad,toch?

Onze gezondheid wordt beïnvloed door zowel onze levensstijl als door onze leefomgeving. Op het gebied van levensstijl zien we de laatste jaren gelukkig veel positieve ontwikkelingen. Het aantal rokers neemt af, en steeds meer mensen bewegen dagelijks. Allerlei landelijke initiatieven zorgen ervoor dat mensen samen aan hun ongezonde gewoonten werken. Een mooie stap vooruit!

Andere belangrijke factoren in onze levensstijl zijn alcoholgebruik en voeding. Momenteel drinkt 9 procent van de volwassenen overmatig en maar weinigen eten volledig volgens de richtlijnen voor gezonde voeding. Het resultaat daarvan is dat een groeiend aantal mensen overgewicht heeft. Wist je dat ongezonde gewoonten verantwoordelijk zijn voor 20 procent van het ziekteverzuim? Dat is een flink percentage dat je niet kunt negeren!

Werken aan een gezonde leefstijl. Gezond eten, voldoende bewegen en een goede nachtrust vormen de basis voor een gezond leven. Je kunt al met kleine stapjes beginnen. Gezonde voeding en voldoende beweging, zijn de twee belangrijkste pijlers voor een gezonde levensstijl, waar je zelf ook invloed op uit kunt oefenen.

PAGO

Het Sociaal Fonds voor de Hellende Daken ondersteunt werknemers in deze sector om aan een gezonde levensstijl te werken. Zo kan iedere werknemer waarvan de werkgever valt onder de werkingssfeer van de CAO voor Hellende Daken kosteloos gebruik maken van een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Een PAGO is vooral bedoeld om de algemene gezondheid én werk gerelateerde gezondheidsrisico's van werknemers in kaart te brengen. Dus het gaat niet alleen om iemands levensstijl en conditie maar juist ook om de risico's binnen het werk. De uitkomst van het PAGO ontvang je in een persoonlijk rapport en wordt niet gedeeld met derden.

Afhankelijk van je leeftijd kun je in de sector Hellende Daken elke 2 of 4 jaar (opnieuw) een PAGO laten uitvoeren. Werknemers van 40 jaar of ouder worden om de twee jaar uitgenodigd en werknemers jonger dan 40 jaar worden eens in de 4 jaar uitgenodigd. Het onderzoek vindt plaats op verschillende locaties door heel Nederland. Door regelmatig mee te doen aan een PAGO kun je de ontwikkelingen van jouw gezondheid goed monitoren.

HET PAGO OMVAT VIER VERSCHILLENDE ONDERDELEN:

1. Een (online)vragenlijst.
2. Een fysiek onderzoek, bestaat uit:
 - lengte en gewicht om de BMI te bepalen;
 - buikomvang;
 - bloeddruk;
 - oogtest;
 - longfunctie;
 - gehoortest;
 - het meten van cholesterol en glucose door middel van een vingerprik;
 - gericht lichamelijk onderzoek.
3. Nabespreking en (eventueel) advies van een arts.
4. Een persoonlijk rapport.

Aan de hand van de resultaten van het PAGO krijg je adviezen van de arts mee naar huis, waarmee je verder kunt werken aan een gezonde leefstijl.



AFSCHEID VAN HET OUDE PENSIOENSTELSEL

Ons huidige pensioenstelsel is vorige maand uitgeroepen tot beste van de wereld in 2023. Dit onderzoek is gehouden in 47 landen. Vorig jaar stonden we op de tweede plaats achter IJsland. Waarom gaan we dan toch over op een nieuw stelsel en nemen we afscheid van ons huidige stelsel?

De nieuwe regels voor het pensioen zijn ingegaan op 1 juni 2023. Zowel BPF Schilders als BPF Foodservice moeten zich conformeren aan de nieuwe pensioenwetgeving en gaan de pensioenregelingen aanpassen. We zijn al jaren bezig om als sociale partner de nieuwe regeling op een goede manier in te regelen in het nieuwe pensioenstelsel. BPF Schilders streeft ernaar om per 1 januari 2026 over te gaan naar de nieuwe pensioenregeling BPF Foodservice doet dit een jaar later.

In eerdere artikelen zijn al een aantal keuzemogelijkheden besproken. Er dienen op meerdere punten principebesluiten te worden genomen. Er zal een raadpleging worden opgezet naar onze leden werkzaam in de sector waarin wij op hoofdlijnen onze gemaakte keuzes weergeven. Omdat dit vrij ingewikkelde materie betreft proberen wij het zo eenvoudig mogelijk uit te leggen. Natuurlijk kan er bij vragen altijd contact met ons worden opgenomen.

Wat betreft de premie en ambitie hebben wij uitgesproken dat we voor ogen hebben dat deze gelijkwaardig blijft aan de huidige regeling. Een achteruitgang is voor ons niet acceptabel. Wanneer de premie verhoogd moet worden om een gelijkwaardig pensioen te behouden dan is dit bespreekbaar. Echter op dit moment lijkt hier bij beide scenario's geen sprake van te zijn.

De sociale partners stonden voor de keuze tussen twee pensioenregelingen, de solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling. Wij hebben de keuze gemaakt voor de solidaire premieregeling omdat hierin sprake is van de grootste risicodeling. Het gevolg hiervan is dat er een hoog en stabiel pensioen zal worden opgebouwd.

Je blijft de risico's delen met je collega's tegen relatief lage kosten. En je blijft er zeker van dat je later pensioen krijgt. Bij de flexibele premieregeling zijn de risico's op een achteruitgang groter.

Een andere keuze die we gemaakt hebben in een principebesluit is dat we de al opgebouwde pensioenrechten en pensioenaanspraken om willen zetten in één regeling. Het was ook een optie om twee losse pensioenregelingen te handhaven. We hebben hier niet voor gekozen omdat dit veel kosten met zich meebracht. Met twee regelingen heb je twee keer uitvoeringskosten en uitvoeringswerkzaamheden. Door alles in een regeling te plaatsen blijven de kosten beheersbaar.

Een aanpassing van de pensioenregeling heeft alleen gevolgen voor toekomstige pensioenopbouw. Bij de overgang worden de reeds opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten ingebracht in een nieuwe pensioenregeling. Wanneer in 2027 de nieuwe pensioenwetgeving van kracht is, mag vanaf dat moment alleen nog nieuw pensioen worden gespaard. Al het pensioen dat dan al eerder is opgespaard zal worden omgezet naar het nieuwe stelsel. Omdat we eerder al de keuze hebben gemaakt om alles in één regeling te plaatsen valt dan nog te bezien op welke manier het vermogen van het pensioenfonds evenwichtig wordt verdeeld.

Op dit moment is het zo dat de jongeren meebetalen voor de pensioenen van de oudere werknemers, het zogenaamde doorsneesysteem. Bij een systeem waarbij de doorsneesystematiek wordt toegepast zoals we deze nu kennen wordt voor elke werknemer hetzelfde premiepercentage betaald. Hierdoor ontvangen werknemers voor iedere ingelegde euro dezelfde pensioenopbouw, onafhankelijk van de leeftijd. De premie van jongere deelnemers tot pensioendatum wordt langer belegd en kan dus langer renderen. Deze zal dus naar verwachting stijgen. De inleg van een jongere deelnemer is op pensioendatum meer geld waard. Dit gaat veranderen in het nieuwe stelsel.



In het nieuwe stelsel worden persoonlijke potjes gemaakt. Dit heeft tot gevolg dat je dit potje makkelijk kunt verplaatsen door waardeoverdracht. Je kunt hierdoor van allemaal kleine potjes een grote pot maken. Hierdoor hoef je niet bij elk pensioenfonds kosten te betalen voor het beheer en de administratie van je potje. Deze kosten voor waardeoverdracht betaal je dan eenmalig. Omdat tegenwoordig veel werknemers vaak wisselen van werkgever is dit een van de grootste voordelen van het nieuwe pensioensysteem.

Een verandering in het systeem die de individuele potjes tot gevolg heeft, is dat de jongere werknemer nu niet meer inlegt voor de oudere werknemer. De jongere werknemer heeft in het nieuwe stelsel nog ruim voldoende tijd om zijn potje te vullen. De huidige oudere werknemer heeft deze termijn niet meer. Dit heeft tot gevolg dat in het oude systeem deze geholpen zou worden door de jongere werknemer. Deze oudere werknemer dient dus gecompenseerd te worden in onze ogen.

Pensioenuitvoerders hebben veel berekeningen gemaakt om vast te stellen waar dit pijnpunt zich bevindt. Uit die berekeningen volgde dat dit pijnpunt zich tussen de 45- en 60-jarige leeftijd bevond. Sociale partners, waaronder LBV, hebben besloten dat we wanneer we genoeg pensioenvermogen hebben we deze mogelijke verslechtering willen compenseren.

Compensatie wordt verleend door sociale partners in samenspraak met het pensioenfondsbestuur. Deze compensatie wordt verleend vanuit het opgebouwde pensioenvermogen. Dit pensioenvermogen laat zich aflezen in een dekkingsgraad. De dekkingsgraad laat de verhouding zien tussen aan de ene kant het vermogen van het pensioenfonds en aan de andere kant alle pensioenen die we nu en in de toekomst moeten voldoen. Afgelopen september had BPF Schilders een beleidsdekkingsgraad van 127,3 procent. De beleidsdekkingsgraad van BPF Foodservice is 120,8 procent.

Om bestendig te kunnen compenseren is 5 procentpunt van de dekkingsgraad nodig. Zoals het er dus nu voorstaat met de dekkingsgraden lijkt dit na aftrek van de verplichte voorzieningen wel mogelijk. Wel moet ook gedacht worden aan een reservering voor de solidariteitsreserve. Op welke manier deze gevuld wordt zijn we momenteel nog druk over in gesprek. Aangegeven is door actuarissen dat 5 procent vullen van deze reserve op dit moment voldoende zou zijn om normale fluctuaties bij de gepensioneerden op te kunnen vangen.

Wanneer we alle keuzes met de andere sociale partners en het pensioenfonds hebben afgestemd zal dit voorstel worden voorgelegd aan, jullie, onze leden werkzaam in deze sector. Het afscheid nemen van het oude stelsel en de overgang naar het nieuwe stelsel brengt een hoop nieuwe keuzemogelijkheden met zich mee.

Wil je meer informatie over het veranderende pensioenstelsel en welke gevolgen dat voor jou heeft, dan kun je contact opnemen met Ilse Hanenberg. Onze pensioenskundige bij LBV.

EINDEJAARSTIPS VAN UW VAKBONDSJURIST

Het einde van het jaar nadert en terwijl de feestverlichting buiten schittert, schijnt binnen het licht van de vakbond nóg feller met enkele gouden tips om het jaar rechtvaardig af te sluiten. Als jurist en CAO-onderhandelaar bij de vakbond heb ik, gewapend met wetboek en kerstmuts, een aantal niet-te-missen eindejaarstips voor jullie!

1 KEN JE RECHTEN ROND DE FEESTDAGEN

De feestdagen komen eraan en dat betekent vaak een wirwar van toeslagen, vrije dagen en werktijden. Zorg ervoor dat je weet waar je aan toe bent. Niets zo onaangenaam als onverwacht op Tweede Kerstdag op kantoor verschijnen omdat je rooster online was veranderd naar 'Kersteditie'.

2 SLA JE CAO ER NOG EENS OP NA

Neem de tijd om de fijne (kerst)letters van je Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) te bestuderen. Misschien ontdek je wel een kerstbonus of een niet-opgenomen ADV-dag die je kunt inzetten voor een langere winterslaap.

3 EINDEJAARSGESPREKKEN: KOM OP VOOR JEZELF

Wees je eigen kerstengel en zorg dat je goed voorbereid bent op eindejaarsgesprekken. Zijn er afspraken gemaakt in de CAO die je nog niet hebt benut? Nu is het moment om te onderhandelen over je wensenlijstje voor het nieuwe jaar.

4 PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Het einde van het jaar is een uitgelezen kans om na te denken over je persoonlijke groei. Welke cursussen of trainingen zou je willen volgen? Misschien is er budget beschikbaar dat nog niet is aangesproken. Laat die kans niet aan je neus voorbijgaan, zoals de laatste oliebol op oudejaarsavond.

5 DE GROTE SCHOONMAAK

Ruim je bureau, digitale mappen en e-mailbox op. Ga het nieuwe jaar in met een schone lei en een georganiseerde werkplek. Dit vermindert niet alleen stress, maar zorgt ook dat je niet per ongeluk belangrijke documenten weggooit, zoals de enige kopie van je arbeidscontract.

6 FISCALE VOORDELEN

Als jurist ben ik misschien geen expert op het gebied van belastingen, maar ik weet wel dat er fiscale voordelen te halen zijn. Denk aan scholingsuitgaven of donaties aan goede doelen (zoals je favoriete vakbond). Raadpleeg een fiscalist voor de slingers op de i's en de punten op de kerststerren.

7 NETWERKEN TIJDENS DE NIEUWJAARSBORREL

De virtuele of fysieke nieuwjaarsborrel is niet alleen voor een glaasje bubbels en een praatje pot. Het is een kansrijk netwerkmoment met collega's en misschien zelfs de directie. Wissel visitekaartjes uit alsof het kerstkaarten zijn!

8 REFLECTIE

Neem de tijd om te reflecteren op wat de vakbond dit jaar heeft bereikt. Elk lid telt, en jouw bijdrage is waardevol geweest. Bedenk wat je komend jaar van je vakbond verwacht en spreek dit uit. Zo werken we samen aan een nóg betere werkomgeving.

9 GEZONDHEID IS JE GROOTSTE GOED

Met alle kerstkransjes en olieballen is het gemakkelijk om jezelf voorbij te lopen. Vergeet niet ook wat rust te nemen en tijd voor jezelf te plannen. Gezondheid is je grootste goed, en daar moet je zorgvuldig mee omgaan.

10 KIJK VOORUIT

Begin alvast met het plannen van je vakanties en vrije dagen voor het komende jaar. Zo kom je niet voor verrassingen te staan en kun je je verheugen op wat er komen gaat.

Met deze tips ga je gegarandeerd een vrolijk eindejaar en een nog veelbelovender nieuwjaar tegemoet. Laten we samen proosten op een toekomst vol rechtvaardigheid, gezondheid en solidariteit!

mr. C.S. (Cher) Grijt
CAO-onderhandelaar en
jurist



KORT CAO NIEUWS

CAO VERKEERSREGELAARS – TEAM INTRO

Voor de eerste keer sluit LBV een cao voor verkeersregelaars. Deze cao, gesloten op ondernemingsniveau met Team Intro, geldt uitsluitend voor de verkeersregelaars werkzaam bij Team Intro. Helaas moeten andere verkeersregelaars het nog steeds zonder cao stellen. Werkgever Team Intro, beu van het lange wachten op een sectorbrede cao, koos ervoor om met LBV een eigen cao te sluiten. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2024.

SECTOR HELLENDE DAKEN

De werkgeversverenigingen in de sector Hellende Daken en LBV hebben een principepakkoord bereikt over een loonsverhoging voor 2024, dat inmiddels door de leden van LBV is goedgekeurd. De volgende afspraken zijn overeengekomen:

- Per 1 januari 2024 vindt er een loonsverhoging van 6 procent plaats.
- Deze loonsverhoging geldt niet voor de werknemers wiens loon boven de 115 procent van de toepasselijke loonschaal uitkomt.
- Werknemers hebben recht op de loonsverhoging voor zover het nieuwe loon de 115 procent van de van toepassing zijnde loonschaal niet overschrijdt.

Werkgevers zijn echter vrij om de loonsverhoging volledig toe te passen op alle werknemers.

CAO FOODSERVICE

Momenteel vinden er onderhandelingen plaats over een nieuwe CAO voor de Foodservice. LBV streeft naar een loonsverhoging die gedeeltelijk het verlies aan koopkracht in 2023 compenseert. Daarnaast streeft LBV ernaar dat de verhoogde pensioenpremie van 2024 ook in 2025 gehandhaafd blijft. Tevens worden door LBV en andere vakbonden aanvullende afspraken gemaakt voor de twee sub-sectorale CAO's die onderdeel maken van de CAO voor de Foodservice: de CAO voor de Groothandel in Horecaproducten en de CAO voor de Groothandel in Levensmiddelen. Zodra deze onderhandelingen zijn afgerond, wordt het bereikte principeakkoord ter stemming en goedkeuring voorgelegd aan de leden van LBV.





GELDSTRESS! DOE ER WAT AAN!

Het onvermijdelijke en slopende fenomeen van geldstress treft talloze individuen en heeft een cascade van nadelige effecten op hun leven. Betalingsachterstanden, schuldenregelingen en de benarde situatie van schuldhelpverlening liggen op de loer. De emotionele en fysieke tol die geldzorgen eisen, is niet te onderschatten. De spiraal kan leiden tot psychische gezondheidsproblemen, uithuiszetting, het aansluiten bij maatschappelijke opvang, en zelfs het verlies van de ouderlijke rechten. Het wordt duidelijk dat geldstress een wijdverspreid probleem is, versterkt door de stijgende kosten van levensonderhoud en energieprijzen. Het treft mensen over het hele spectrum, ongeacht hun opleidingsniveau of inkomen. Zelfs zij die doorgaans goed op financiën letten, kunnen in moeilijkheden raken door onvoorziene omstandigheden zoals een echtscheiding, faillissement of ontslag.

De dringende noodzaak om adequaat te reageren op financiële problemen kan niet vaak genoeg benadrukt worden. In deze tijden van financiële onzekerheid is het van cruciaal belang om hulp te zoeken wanneer dat nodig is. Gelukkig biedt LBV nu hulp en ondersteuning in de vorm van een budgetcoach. Een superheld die je uit de klauwen van schaduwachtige instanties kan redden!

BUDGETCOACHING

Budgetcoaching, zoals aangeboden door LBV, is een gerichte benadering om de financiële gezondheid en zelfredzaamheid van haar leden te versterken. Wat dit onderscheidt van andere benaderingen is dat je jouw eigen budget in handen houdt, zonder tussenkomst van externe instanties. De budgetcoach assisteert bij het opstellen en beheren van jouw budget en adviseert bij financiële beslissingen, terwijl jouw financiën jouw eigen verantwoordelijkheid blijven.

Deze dienst is bedoeld voor iedereen die, hoewel ze geen overweldigende schulden hebben, wel financiële uitdagingen het hoofd moeten bieden. Wanneer het inkomen daalt door omstandigheden zoals ontslag, ziekte of een echtscheiding, of wanneer er kleine schulden beginnen op te stapelen, kan het beheren van jouw financiën een overweldigende taak lijken. De LBV-budgetcoach staat klaar om je te helpen je financiën weer op orde te krijgen en te behouden.

Het proces begint met het opstellen van een budgetplan in samenwerking met de budgetcoach. Hierin worden al jouw inkomsten en uitgaven geanalyseerd, zodat je een duidelijk overzicht hebt van welk deel van je inkomen nodig is voor vaste lasten en andere uitgaven. Bovendien helpt de budgetcoach bij het identificeren van persoonlijke doelen en wensen, en biedt ondersteuning bij het nemen van financiële beslissingen en het zelfstandig beheren van jouw financiën.

LBV streeft naar een duurzame financiële huishouding voor haar onze leden. Wij helpen daarom altijd bij het opstellen van een sluitende huishoudbegroting. Een sluitende begroting voorkomt financiële problemen en vergroot de financiële zelfredzaamheid wat zijn beurt leidt tot een gevoel van eigenwaarde en zelfrespect.

BUDGETCOACH LBV

Ieder lid die een budgetcoach nodig heeft is uniek en heeft een persoonlijke aanpak nodig. LBV levert individueel maatwerk. De budgetcoach van LBV biedt diverse diensten aan, waaronder het opzetten van een gestructureerde financiële thuisadministratie, hulp bij het aanvragen van inkomensverhogende voorzieningen, en geldbesparende tips. Ook wordt aandacht besteed aan het opstellen van wekelijkse, maandelijkse en jaarlijkse overzichten, het nemen van financiële beslissingen, het omgaan met betalingsachterstanden, en het verbeteren van inzicht in de financiële situatie.

Het coachingstraject doorloopt drie fasen: inventarisatie, coaching en nazorg. Vaak zijn enkele gesprekken met de budgetcoach van LBV voldoende om de financiën weer in balans te krijgen. Tijdens het traject wordt onder meer een inkomsten- en uitgavenoverzicht gemaakt, er wordt gekeken of het inkomen op peil is en zonodig wordt ondersteund bij het aanvragen van toeslagen of andere voorzieningen. Ook wordt een eventuele schuldensituatie in kaart gebracht. Vervolgens wordt geleerd om te budgetteren, veranderingen door te voeren en wordt een oplossing gezocht voor de eventueel bestaande schuldensituatie. Tot slot wordt geleerd om het budget blijvend in balans te houden.

KOSTEN EN VERGOEDINGEN

Van deze extra ledenservice kun je gebruik maken wanneer je pluslid bent van LBV. Dat is echter niet kostendekkend. Hoewel je er misschien niet direct bij stil staat, zijn er wellicht mogelijkheden om de overige kosten voor onze diensten vergoed te krijgen via je werkgever, persoonsgebonden budget, aanvullende ziektekostenverzekering, uitkeringsinstantie of schuldeiser. De budgetcoach van LBV helpt je graag uit de financiële ellende en informeert je graag uitvoerig over de mogelijkheden om daar definitief vanaf te komen en (weer) financieel fit te worden.

GELDSTRESS ZZP'ERS

Werk je niet in loondienst maar ben je een kleine zelfstandige (ZZP'er) en worstel je met belastingschulden en andere financiële verplichtingen? Dan is er een mogelijkheid om een saneringsakkoord te sluiten. Dit houdt in dat je met al je schuldeisers afsprekt dat je maar een deel van je schulden betaalt. Opvallend is dat de Belastingdienst momenteel flexibeler is wat betreft de eisen voor deelname aan een schuldsaneringstraject. Normaal wil de Belastingdienst verhoudingsgewijs twee keer zoveel krijgen als de andere schuldeisers. Tot 1 april 2024 neemt de Belastingdienst genoegen met dezelfde uitkering. Het kan daarom de moeite waard zijn om nog snel aan de slag te gaan met een saneringsakkoord. Uiteraard kan de budgetcoach van LBV je bij het sluiten van een saneringsakkoord met de Belastingdienst ondersteunen, en kunnen onze juristen als gemachtigde optreden.

REDDINGSBOEI

Wanneer je te maken hebt met financiële uitdagingen, staat LBV voor je klaar met deskundige ondersteuning. Onze budgetcoach, Efraline Janga, is een ervaren kracht binnen ons team die gespecialiseerd is in het begeleiden van leden naar financiële stabiliteit. Met haar uitgebreide kennis en ervaring ben je verzekerd van persoonlijke en effectieve hulp bij het beheren van je financiën. Of het nu gaat om het opstellen van een budgetplan, het aanvragen van toeslagen, of het aanpakken van betalingsachterstanden, Efraline en LBV staan klaar om je te ondersteunen in elke stap naar een betere financiële toekomst.

LAAT JURIDISCHE ZORGEN IN HET VERLEDEN

Zoals gebruikelijk deel ik graag een voorbeeld uit de praktijk waarmee ik in mijn werk bij LBV te maken krijg. Ditmaal betreft het Marloes (een gefingeerde naam), die al jarenlang in de zorgsector werkzaam is. Ze heeft haar werk altijd met volle tevredenheid uitgevoerd en heeft altijd positieve beoordelingen ontvangen.

Echter, toen er een nieuwe leidinggevende aantrad en tal van nieuwe regels en protocollen invoerde, was Marloes hier niet echt blij mee. Hoewel ze met hart en ziel voor patiënten zorgde, voorzag ze dat deze nieuwe regels en protocollen zouden leiden tot minder handen aan het bed. Daarnaast was ze juist steeds meer tijd kwijt aan het afhandelen van administratieve taken.

Na meerdere gesprekken met haar leidinggevende over deze kwestie, nam Marloes contact op met LBV. We planden een intakegesprek op ons kantoor in Rotterdam om haar zaak grondig te bespreken. Tijdens dit gesprek vertelde ze dat altijd met plezier patiënten heeft verzorgd maar dat ze geen klik had met deze nieuwe leidinggevende. Daarbij voelde ze zich niet gehoord en allermindst serieus genomen. Tijdens het gesprek brachten we haar wensen en belangen in kaart. Aan het einde van het gesprek presenteerde ik de verschillende opties, zoals overplaatsing, mediation of een baan elders. Dit hoefde ze niet direct te beslissen, omdat het altijd verstandig is goed na te denken over de verschillende keuzes.

Enkele dagen later hadden we telefonisch contact, waarin ze aangaf dat ze had besloten om te vertrekken. Wanneer je zelf je ontslag neemt dan krijg je geen transitievergoeding en het UWV zal je dan aanmerken als verwijtbaar werkloos, en ten gevolge daarvan geen WW-uitkering toekennen. Om haar financiële positie te beschermen, bood ik aan contact op te nemen met de werkgever.

Ik nam contact op met de werkgever en legde de situatie uit. De werkgever begreep mijn zorgen en volgde de door mij neergelegde argumentatie. Tijdens dit gesprek werd duidelijk dat de nieuwe leidinggevende nog niet veel ervaring had en onzeker was. In overleg met de werkgever wist ik de juiste afspraken voor een vaststellingsovereenkomst te maken. Marloes ontving een vergoeding die ruim boven de wettelijke transitievergoeding lag en ze hoefde tot de einddatum geen werkzaamheden meer te verrichten terwijl ze wel loon gewoon heeft ontvangen. Met deze vaststellingsovereenkomst zijn ook haar rechten op een mogelijke WW-uitkering gegarandeerd.

Marloes was zeer tevreden met deze uitkomst, maar vooral met het feit dat ze tijdens het proces volledig ontzorgd werd. Gelukkig vond ze al snel een nieuwe baan waar ze met veel voldoening weer aan de slag ging. Bovendien werd ook haar partner lid, zodat nu samen kunnen genieten van de voordelen van een lidmaatschap bij LBV. Als je jezelf herkent in dit verhaal, aarzel dan niet om contact op te nemen met LBV zodat wij je kunnen helpen om jouw juridische zorgen achter je te laten en een frisse start te maken.

mr. Ilse Hanenberg
Jurist



WETTELIJK MINIMUMUURLOON 2024

Het wettelijk minimumloon wordt twee keer per jaar geïndexeerd, namelijk per 1 januari en per 1 juli. Vanaf 1 januari 2024 is de werkgever volgens de wet verplicht om werknemers per uur minimaal het minimumuurloon te betalen. Deze aanpassing is vooral bedoeld om eerlijke beloning en gelijkheid te bevorderen. Er geldt altijd 1 vast minimumuurloon voor alle werknemers van 21 jaar en ouder. Voor werknemers onder 21 jaar gelden vanaf 1 januari 2024 vaste minimumjeugdlonen per uur. Deze minimumjeugdlonen zijn afgeleid van het wettelijk minimumuurloon. Net als in 2023.

Inmiddels is bekend dat het wettelijk minimumloon op 1 januari 2024 omhooggaat met 3,75 procent. Per 1 januari 2024 bedraagt het wettelijk minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder 13,27 euro bruto per uur. Hieronder een overzicht van de minimumlonen per leeftijdscategorie:

MINIMUMLOON BRUTO PER UUR MET INGANG VAN 1 JANUARI 2024	
21 jaar en ouder	13,27 euro
20 jaar	10,62 euro
19 jaar	7,96 euro
18 jaar	6,64 euro
17 jaar	5,24 euro
16 jaar	4,58 euro
15 jaar	3,98 euro

VAN MAANDLOON NAAR MINIMUMUURLOON

Naast de verhoging vindt per 1 januari 2024 de invoering plaats van het wettelijk minimumuurloon. Dit betekent dat er geen vaste (minimum)dag-, -week- en -maandlonen meer door de wet worden voorgeschreven. De omvang van een voltijds dienstverband kan echter per sector verschillen, bijvoorbeeld 36, 38 of 40 uur per week. In al die gevallen is nu nog eenzelfde minimummaandbedrag van toepassing. Voorheen gold er een uniform minimummaandbedrag voor alle voltijds dienstverbanden, wat leidde tot ongelijkheid in het uurloon. Dat betekent dat er bij een dienstverband van 40 uur per week feitelijk nu nog een lager uurloon geldt dan bij een dienstverband van bijvoorbeeld 36 uur per week. Deze ongelijkheid komt met ingang van 1 januari 2024 te vervallen.

RICHTLIJN EU

Ondanks de richtlijn voor toereikende minimumlonen in de Europese Unie wordt er geen wettelijk minimumloon op EU-niveau geïntroduceerd, het vaststellen van het minimumloon blijft een nationale bevoegdheid. Bij de het bepalen van de hoogte van het minimumloon daarentegen is wel rekening gehouden met: koopkracht, het loonniveau en de -verdeling, loongroei en arbeidsproductiviteit. Een acceptabele verbetering op het gebied van eerlijke beloning en gelijkheid is dichtbij maar ook nog ver weg!

LAGE INKOMENSVORDEEL

Er bestaat recht op een lage inkomensvoordeel (LIV) voor werknemers die in een kalenderjaar ten minste 1.248 uur bij een werkgever hebben gewerkt en een gemiddeld uurloon hebben van tussen de 100 en 125 procent van het wettelijk minimumuurloon. Vanaf 1 januari 2024 wordt de bovengrens van het uurlooncriterium verlaagd van 125 naar 104 procent van het wettelijk minimumuurloon. Het kabinet overweegt deze subsidie voor werkgevers in de vorm van het LIV met ingang van 1 januari 2025 zelfs volledig af te schaffen.

TIP: DOE DE GRATIS UURLOONCHECK!

Krijg jij wel het uurloon waar je recht op hebt? Ben jij in de juiste functieschaal ingedeeld? Heb je de periodieke loonsverhoging ontvangen? Veel mensen denken dat het wel goed zit. Helaas blijkt uit de praktijk dat dit niet altijd het geval is. Met onze gratis uurlooncheck hebben we al duizenden werknemers (ook uitzendkrachten) kunnen helpen. Zij krijgen nu het uurloon waar ze recht op hebben en kunnen soms zelfs met maximaal 5 jaar terugwerkende kracht nog flink wat achterstallig loon vorderen. Doe de gratis uurlooncheck zonder bijkomende verplichtingen en wie weet heb jij recht op een hoger uurloon! Het is een kans om te zorgen dat je eerlijk wordt betaald voor je werk.

EINDEJAARSTIPS VOOR ZZP'ERS

Het einde van het jaar nadert en dat betekent dat het tijd is om de balans op te maken. Voor ZZP'ers is dit hét moment om nog even de puntjes op de i te zetten, zowel financieel als administratief. In dit artikel delen we enkele waardevolle eindejaarstips die je kunnen helpen om 2023 succesvol af te sluiten en 2024 fris te beginnen.

1. INVESTEER EN PROFITEER VAN INVESTERINGSAFTREK

Heb je dit jaar goed gedraaid en overweeg je om te investeren in bedrijfsmiddelen zoals een nieuwe laptop, gereedschap of bedrijfswagen? Doe dit dan vóór het einde van het jaar. Je kunt namelijk profiteren van de kleinschaligheidsinvesteringsaftrek (KIA), waardoor je een deel van de investering kunt aftrekken van je winst. Tip: je hebt recht op de KIA bij een investering van meer dan €2.600. Overweeg ook om met je boekhouder te overleggen voor specifieke adviezen die op jouw situatie van toepassing zijn.

2. ADMINISTRATIE OP ORDE

Het einde van het jaar is ook het perfecte moment om je administratie na te lopen. Controleer of alle facturen en bonnetjes goed zijn verwerkt en of je niks over het hoofd hebt gezien. Een sluitende administratie is niet alleen fijn voor je eigen overzicht, maar ook essentieel voor de Belastingdienst. Extra tip: maak gebruik van digitale tools om je administratie te vereenvoudigen.

3. RESERVEER VOOR BELASTINGEN

Als ZZP'er weet je dat de belastingaangifte eraan komt. Zorg ervoor dat je een realistische inschatting maakt van de te betalen belasting en reserveer dit bedrag. Tip: een reservering van 25% is zeker aan te raden. Wil je aan de veilige kant zitten? Reserveer dan 30-40% van je winst voor belastingen. Dit helpt je om in het nieuwe jaar financieel stabiel te blijven.

4. CHECK JE URENCRITERIUM

Om in aanmerking te komen voor bepaalde fiscale voordelen, zoals de zelfstandigenaftrek, moet je voldoen aan het uren criterium van minimaal 1.225 uur per jaar. Heb je dit nog niet gehaald? Kijk dan of je nog wat extra uren kunt maken. Extra tip: houd je uren nauwkeurig bij in een urenregistratiesysteem.

5. NETWERKEN EN RELATIES

Het einde van het jaar is ook een goed moment om je zakelijke relaties te onderhouden. Stuur een bedankkaartje of relatiegeschenk naar je belangrijkste klanten en partners. Dit versterkt de relatie en kan in het nieuwe jaar weer nieuwe kansen bieden.

6. PLAN VOOR HET NIEUWE JAAR

Tot slot, gebruik de laatste weken van het jaar om vooruit te kijken. Welke doelen wil je in 2024 bereiken? Door nu alvast een plan te maken, kun je in januari direct aan de slag. Extra tip: Overweeg om een businesscoach in te schakelen voor strategisch advies.

Het einde van het jaar is een uitgelezen kans om je zaken goed op orde te krijgen. Van het benutten van fiscale voordelen tot het nalopen van je administratie; een goede voorbereiding is het halve werk. Op naar een succesvol 2024!

mr. Henri Dekker
Fiscaal Juridisch Adviseur



AFSCHIED NEMEN VAN CONSUMENTENZORGEN

Wist je dat LBV verschillende pakketten aanbiedt? Naast het Basispakket biedt LBV ook het Pluspakket aan. Het Pluspakket biedt, naast alle voordelen van het Basispakket, ook juridische bijstand op het gebied van huur- en woonrecht en consumentenrecht. Hieronder vind je een beschrijving van de zaken binnen deze rechtsgebieden waarvoor je bij ons terecht kunt.

HUUR- EN WOONRECHT

Huur- en woonrecht is een breed terrein. Zo kun je bijvoorbeeld je huurovereenkomst of koopovereenkomst van je woning door ons laten controleren. Maar ook als je al een tijdje in de woning woont, kun je voor verschillende zaken bij ons aankloppen. Stel, je krijgt voorbeeld twee keer per jaar een huurverhoging. Mag de verhuurder dit wel doen? Of je hebt een schilder ingehuurd voor het schilderen van de binnen- en/of buitenkant van je woning, maar het eindresultaat voldoet niet aan je wensen en verwachtingen. De schilder is van mening dat hij zijn werk goed heeft verricht. Wat kun jij in deze situatie doen? Of je woont in een appartementencomplex (koopwoning) en de VVE weigert bepaalde kosten te vergoeden, terwijl jij van mening bent dat dit wel zou moeten. Hoe los je dit samen op?

CONSUMENTENRECHT

Consumentenrecht omvat de rechten en plichten van koper en verkoper bij een consumentenkoop. Denk hierbij aan situaties zoals het kopen op afstand, het afsluiten van een energie- of telefoonabonnement, verzekeringen en de regelingen in de reisbranche. Het gaat erom dat de koop van een roerende zaak wordt gesloten tussen verkoper, die handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf, en een koper, een natuurlijk persoon, die niet handelt in de uitoefening van een beroep of functie.

Zo is er een informatieplicht voor de verkoper, wat inhoudt dat hij de consument moet informeren over het product. Aan de andere kant heeft de consument een onderzoeksplicht om duidelijk te maken wat hij met het product wil doen. Maar wat gebeurt er als het product gebreken gaat vertoont of defect raakt? En wat als de verkoper het product niet wil terugnemen? En hoe zit het met kopen op afstand? Stel, je hebt telefonisch of via een website een overeenkomst afgesloten, maar je wilt hier toch vanaf zien.

De kosten voor het Pluspakket bedragen slechts 10 euro per maand, bovenop de kosten van het Basispakket. En het hele gezin, woonachtig op hetzelfde adres, profiteert mee van alle voordelen van het Pluspakket. Dus, wil jij afscheid nemen van consumentenzorgen en heb je vragen hebben over je huurrechten of consumentenaankopen. Neem dan contact met ons op en wij helpen je graag verder!

Ramona Jelier
Juridisch Consulente



WIST JE DAT...

VIND IK LEUK!

... LBV hele leuke socials heeft?

Volg jij ons al op 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

 VakbondLBV

 Vakbond LBV

 VakbondLBV

 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.