

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

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

VISIE 3 2021

UITGAVE
SEPT



WEER TERUG NAAR SCHOOL!

RUIM 195.000 STUDENTEN
BEGINNEN WEER AAN
EEN OPLEIDING

LBV.NL



IN DEZE VISIE:

De maand van
jouw leefstijl

04

Rente zorgt al lang
voor ophef

06

Kunnen studenten
besparen?

08

Uit het coronadal
opgeklommen

11

Heeft jouw bedrijf
schaaktalent?

14



LANGE DAGEN BIJNA VOORBIJ

**DE LANGE DAGEN LIGGEN
ALWEER ACHTER ONS EN
WE MAKEN ONS KLAAR
VOOR DE WINTER.**

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
R. Stigter
LBV, Rotterdam

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

Op het moment dat deze Visie bij jou in de brievenbus valt, laat het coronavirus COVID-19 al twintig maanden lang ons normale leven flink uit de rails lopen. De impact op de samenleving is groot. De verdeeldheid is nog groter. Het coronavirus COVID-19 brengt een realiteit waarop we ons met elkaar zo goed mogelijk hebben aangepast en waarin het belang van gezondheid meer dan ooit wordt onderstreept.

Voor LBV betekent het coronavirus COVID-19 een andere inzet van onze capaciteit. Zo ontvangen we beduidend minder leden op kantoor en is het opzoeken van leden in hun thuissituatie, wanneer daar een dringende noodzaak voor is, meer een uitzondering geworden dan de regel. Veel vragen en dossiers worden telefonisch of schriftelijk afgehandeld waar dat kan. Inmiddels kunnen wij weer leden (uitsluitend op afspraak) op kantoor ontvangen.

LBV werkt in een nieuwe realiteit, waar we met de beschikbare instrumenten zo goed mogelijk op inspelen. Dialoog en samenwerking waar het kan én waar we kansen zien. Waar dat niet het geval is en regels bewust worden overtreden, grijpen we desnoods handhavend in met alle instrumenten en middelen die we hebben om misstanden aan te pakken, maar vooral om ze te voorkomen.



Algemene Ledenvergadering

De Algemene Ledenvergadering (ALV) van LBV is definitief vastgesteld op 30 oktober 2021. Uiteraard bij ongewijzigde omstandigheden met inachtneming van de dan geldende coronamaatregelen. De ALV is de jaarlijkse vergadering van LBV. Alle leden van de vereniging worden geacht aanwezig te zijn en hebben in principe stemrecht. Dus zorg dat je er bij bent!

Er is door de redactie ook in deze nieuwe uitgave een Visie samengesteld met veel feiten en meningen waarin de zin van de onzin zo veel mogelijk van elkaar is gescheiden. Veel leesplezier. Ik hoop jou oprecht te zien én te spreken op de ALV op 30 oktober 2021. Tot dan!

Ger IJzermans
voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

September:
De maand van jouw leefstijl
Het Vitaliteitstraject is een vervolgttraject op de Gezondheids- & Bodycheck.

05

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
Hellende Daken
Het bestuur van OOHd stelt jaarlijks een subsidiebedrag beschikbaar voor diverse vakmodules.

06

BPF Schilders
Rente zorgt al jaren lang voor ophef, nu weer.

08

Back to school
Waar kunnen studenten op besparen?

09

Online leerplatform
OnderhoudNL
Nieuwe e-learningen zonder langdradige saaie stof.

10

Weg met het stoffige imago!
We varen een nieuwe koers met de marketing en communicatie afdeling.

11

De economie groeit, maar de koopkracht niet
De Nederlandse economie is uit het coronadal opgeklommen en denderd voorwaarts.

12

CAO Nieuws
Nieuws uit Augustus 2021.

14

NK Bedrijvenschaak
Puilt jouw bedrijf uit van het schaaktalent?

15

Fraude Signalering Voorziening (FSV)
Sommige persoonsgegevens zijn onterecht verwerkt en onjuist gebruikt.

SEPTEMBER

DE MAAND VAN JOUW LEEFSTIJL

In september hebben LBV en OnderhoudNL voor werknemers via "Mijn Vak Mijn Leefstijl" in de schilderssector "De maand van jouw leefstijl" georganiseerd.



Via de CAO USAG hebben LBV en OnderhoudNL allerlei afspraken gemaakt over Duurzame Inzetbaarheid van werknemers. Middels de Gezondheids- & Bodycheck (GBC) kunnen werknemers een beeld krijgen van hun persoonlijke gezondheid en de mogelijke gezondheidsrisico's. De GBC bestaat uit een online vragenlijst en een medisch onderzoek. De werknemer ontvangt op basis van de resultaten hiervan advies van de arts om de gezondheid van de werknemer optimaal te houden. Een GBC of een leefstijlcoach kan bijdragen aan het vroegtijdig signaleren van klachten en het werken aan een oplossing.

Het Vitaliteitstraject is een vervolgtraject op de GBC, waarmee de werknemer aan de slag kan gaan met de eigen gezondheidsrisico's en klachten. Vitaliteitstrajecten worden ingezet bij bijvoorbeeld: klachten en pijn aan het lichaam, leefstijlhulp (verslaving/schulden/etc.), voedingspatroon verbeteren door gezonde voeding, beter bewegen middels gerichte oefeningen, uitgerust aan het werk gaan door beter slapen, stoppen met roken, meer ontspannen en minder stress en een betere balans of thuiswerkhulp.

Uit de resultaten van eerder uitgevoerde GBC's zijn de volgende gezondheidsrisico's van werknemers naar voren gekomen:

- Allerlei lichamelijke klachten (houding, beweging).
- 26 procent lijdt aan slapeloosheid.
- Een ongezonde leefstijl: 28 procent rookt, 80 procent drinkt te veel alcohol, 60 procent eet ongezond of niet gevarieerd, 46,5 procent heeft overgewicht, 14 procent heeft obesitas en 45,5 procent heeft een verhoogd risico op hart- en vaatziekten.

Al deze klachten kunnen leiden tot lichamelijke klachten en/of vervroegde uitval. Deze verontrustende cijfers zijn voor LBV en OnderhoudNL voldoende reden om extra aandacht te vragen voor een gezonde leefstijl. Lekker in je vel zitten, ongeacht je functie of je leeftijd. Dat is het streven en daarvoor hebben LBV en OnderhoudNL "De maand van jouw leefstijl" georganiseerd, waarin elke week een activiteit van de CAO USAG in het zonnetje wordt gezet.

Week 1 - 6 tot 10 september 2021

Werknemers werden op de hoogte gesteld van de afspraken over duurzame inzetbaarheid die voor hen gelden. What was in it for you? Vanuit de CAO werden activiteiten georganiseerd voor de branche. Werkgevers werd verzocht in deze week alvast een toolbox meeting te organiseren om hun werknemers te informeren over "De maand van de leefstijl" en de activiteiten die gepland stonden.

Week 2 - 13 tot 17 september 2021

De GBC werd in het zonnetje gezet. Werknemers ontvingen een pakketje met informatie over de GBC. Hiermee kregen werknemers een beeld van de meest voorkomende gezondheidsrisico's in de sector en waar zij op moesten letten.

Week 3 - 20 tot 24 september 2021

De nieuwe e-learning Fysieke Werkbelasting werd op mijnvakmijnontwikkeling.nl geïntroduceerd. Werknemers ontvingen een QR-code om in te loggen op www.mijnvakmijnontwikkeling.nl. Hier staan e-learnings klaar die werkbelasting op de werkvloer, maar ook achter het bureau aanpakken.

Week 4 - 27 tot 30 september 2021

Deze week wordt er aandacht geschonken aan de persoonlijke gezondheidscoach en hoe deze werknemers kan helpen. Deze week worden ook de werkgevers geïnformeerd over gezondheidscoaching en de 60 procent subsidie die werkgevers hiervoor kunnen krijgen. De eerste 200 werknemers die starten met gezondheidscoaching, ontvangen een gratis HelloFresh box! De recepten van HelloFresh dragen bij aan een gezond voedingspatroon. Hiermee maken werknemers alvast een start met een gezonde leefstijl.

OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS HELLENDE DAKEN

In de CAO Hellende Daken hebben LBV en de drie werkgeversorganisaties in de sector afspraken met elkaar gemaakt omtrent scholing en de daarbij behorende vergoedingen en subsidies. Om dit goed te regelen is het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Hellende Daken (OOHD) opgericht.

Het bestuur van OOHD stelt jaarlijks een subsidiebedrag beschikbaar voor diverse vakmodules, opleidingen, e-learnings en cursussen in de sector Hellende Daken. Deze scholingsmogelijkheden variëren van onder andere de uitgebreide MBO niveau 3 opleiding Restauratie Leidekker en Loodgieter tot bladloodverwerking of klantgericht communiceren. Op ruim 30 verschillende vakspecifieke opleidingen is subsidie mogelijk.

Werknemers werkzaam in de sector Hellende Daken kunnen via hun werkgever een opleiding of cursus aanvragen. Op de website van OOHD is het actuele overzicht aan gesubsidieerde opleidingen en cursussen terug te vinden. Op deze website staan ook de nodige subsidiereglementen en de daarbij horende aanvraagformulieren. Surf dus snel naar www.opleidingenhellendedaken.nl.

Voor werknemers die een opleiding of cursus willen volgen die niet op de website van OOHD staat, kan de werkgever een subsidieverzoek aanvragen bij OOHD om deze opleiding of cursus alsnog in aanmerking te laten komen voor subsidie. De werkgever dient dan vooraf een aanvraag voor goedkeuring in bij OOHD en de cursus wordt beoordeeld op de door OOHD vastgestelde richtlijnen. Zo zijn er vrijwel geen belemmeringen om werknemers op te leiden.

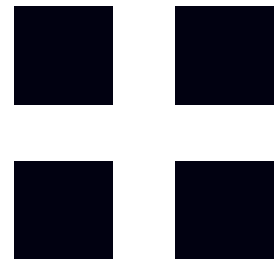
OOHD Academy

Naast subsidie voor een opleiding of cursus biedt OOHD ook trainingen aan via de OOHD Academy. De OOHD Academy biedt bijvoorbeeld gratis Veiligheid Checklist Aannemers (VCA) trainingen en een e-learning BHV aan. Bedrijven doen er alles aan om veiligheidsrisico's tijdens het werk weg te nemen of zo veel mogelijk te verminderen. De veiligheid van medewerkers staat voorop. Ter preventie is het VCA diploma onder de werknemers van belang, maar een getrainde hulpverlener bij calamiteiten met een BHV diploma is ook erg van belang. Met behulp van de OOHD

Academy kan een werknemer een VCA training volgen. Dit VCA certificaat is bedoeld voor iedereen die werkt in omgevingen met een verhoogd veiligheidsrisico. Het VCA certificaat is standaard geworden in verschillende bouwgerelateerde sectoren, waaronder de sector Hellende Daken.

De VCA training bestaat uit 14 verschillende interactieve leermodules, oefentoetsen, een proefexamen en handleiding. De theorie van de e-learning modules sluit naadloos aan op het officiële VCA examen. De aangeboden cursus op de OOHD Academy bereid werknemers voor op het behalen van de VCA certificaat.

De BHV cursus wordt middels een e-learning en middels praktijklessen aangeboden en is bedoeld voor elke werknemer die werkzaam is in de sector Hellende Daken. De e-learning is bedoeld voor cursisten die snel een BHV certificaat nodig hebben en is geschikt voor beginners, maar zeker ook geschikt als opfriscursus. De meer uitgebreidere versie van de BHV cursus bestaat uit een online theorie-examen en een klassikale praktijkdag. Met de theorie voorafgaand aan de praktijkdag beheersen de cursisten de nodige vaardigheden om op de praktijkdag deze vaardigheden uit te kunnen voeren.



BEDRIJFSTAK- PENSIOENFONDS VOOR SCHILDERS



De dalende rente leidde tot lagere dekkingsgraden en daardoor tot minder koopkrachtige pensioenen. De rente heeft door de eeuwen heen voor ophef gezorgd. Onafhankelijk bestuurslid Mark Rosenberg van BPF Schilders geeft een interessante les geschiedenis over welke rol de rente speelt bij pensioenen.

Rente, verontwaardiging en pensioen

De rente heeft door de eeuwen, ja zelfs door de millennia heen, voor ophef gezorgd. Volgens de geschiedschrijvers was zo'n 5.000 jaar geleden voor het eerst sprake van rente, en wel in Mesopotamië, dat in het huidige Irak en noordoosten van Syrië ligt. De rente werd toen uitgedrukt in hoeveelheden zilver of graan. Er bestond toen zelfs al regelgeving over de maximale hoogte van de rente en wanneer deze mocht worden geïnd. En dat was niet voor niets: wanneer er schulden worden gemaakt, ligt ruzie op de loer.

Verbod op rente

De Griekse filosofen Plato en Aristoteles vonden het in rekening brengen van rente geen goede zaak. Het onderstreepte het verschil tussen de rijke en arme bevolking en zaaide zo tweedeling in de maatschappij. Met name Aristoteles vond het onnatuurlijk om geld te verdienen zonder daarvoor arbeid te leveren. Geld hoorde slechts een ruilmiddel te zijn.

In de middeleeuwen nam de Katholieke kerk deze gedachtegang over en verbood de paus het vragen van rente. Ook andere religies en samenlevingen hebben van tijd tot tijd het berekenen van rente verboden. De Sharia, de islamitische wetgeving, kent dit verbod nog steeds. Het is duidelijk dat discussies over rente de nodige ophef kunnen veroorzaken.

Rente als tijdswaarde van geld

Anders dan Aristoteles vinden wij tegenwoordig in Nederland dat geld niet alleen een ruilmiddel is. Wij gebruiken rente ook om de tijdswaarde van geld te bepalen. Volgens de regels waarderen pensioenfondsen hun verplichtingen (dat zijn de pensioenen die vaak ver in de toekomst worden uitbetaald) in euro's van nu, met behulp van de rente. De dekkingsgraden van de meeste pensioenfondsen, waaronder ook BPF Schilders, zijn daardoor sterk afhankelijk van het renteniveau.

Ander pensioenstelsel

In de afgelopen jaren daalde de rente fors en leidde tot lagere dekkingsgraden en daardoor tot minder koopkrachtige pensioenen. Oud en jong is daar verontwaardigd over. Het is een belangrijke reden om over te gaan op een ander pensioenstelsel. Een stelsel waarin de rente een minder belangrijke rol lijkt te spelen en waar we vooral naar het opgebouwde vermogen per deelnemer kijken. Dat vermogen is onder invloed van de gedaalde rente namelijk sterk toegenomen.

Stijgende rente en dekkingsgraad BPF Schilders

In de afgelopen maanden is de rente weer eens iets gestegen. Onze actuele dekkingsgraad steeg van eind vorig jaar tot eind juli van 102,6 naar 111,9 procent. De hogere rente en goede beleggingsopbrengsten waren daarvoor verantwoordelijk en dat is natuurlijk goed nieuws.

Als de rente de komende jaren doorstijgt (iets wat niet wordt verwacht maar ook niet is uitgesloten) dan bestaat de kans op een omgekeerde beweging dan die we in de afgelopen jaren hebben gezien. Zoals hogere dekkingsgraden, toeslagverleningen, maar gedaalde vermogens per deelnemer. Ik zie de bui al hangen! De rente zal ook de komende duizend jaar nog wel tot discussie leiden.

Informatie over BPF Schilders

De Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf (BPF Schilders) is opgericht in 1951 (70 jaar oud). PGGM in Zeist is belast met de uitvoering van het pensioen. Eind 2020 telde BPF Schilders 2.065 aangesloten werkgevers, ruim 32.000 premiebetalende deelnemers, ruim 40.000 gewezen deelnemers en 36.000 gepensioneerden. BPF Schilders had eind 2020 een belegd vermogen van 8,9 miljard.

Commentaar LBV

Mark Rosenberg van BPF Schilders ziet de bui al hangen. Hij stelt dat de rente ook de komende duizend jaar nog wel tot discussie zal leiden. Het is zeker waar als wij daar in berusten. Iedereen merkt het: aan de prijzen in de supermarkt, op het tankstation en bij huurverhogingen of het kopen van een huis. Zelfs een loempia, het kopje koffie of een drankje op het terras wordt duurder. Dat noemt men inflatie. Wat neerkomt op geldontwaarding en koopkrachtverlies. Dat moet gecompenseerd worden door een loonsverhoging. Maar de rente en inflatie leiden voor gepensioneerden tot koopkrachtverlies en voor werkenden tot minder pensioenopbouw. Zelfs nu het vermogen van pensioenfondsen naar 1.700 miljard euro is gestegen.

De achterban van overheidsvakbonden FNV en CNV hebben het pensioenakkoord uit 2019 geaccepteerd, soms met veel scepsis. Dit jaar stijgt door de tragere stijging van de levensverwachting in 2019 werd voorzien, de AOW-gerechtigde leeftijd al minder snel. Pas in 2022 zullen de andere afspraken uitgewerkt worden in een nieuwe pensioenwet. Daarbij gaat het onder andere om betere afspraken voor zware beroepen, een flexibeler en individueel pensioenstelsel (een collectief stelsel voor de uitvoering en risico's) en een verplichte verzekering voor arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen.

Het nieuwe pensioenstelsel gaat meer meebewegen met de economische conjunctuur. Dat betekent geen levenslange welvaartsvaste uitkering van een pensioen, maar naast de mogelijkheid van kortingen bij tegenspoed, toch ook pensioenstijgingen bij voorspoed. Dat wenkend perspectief werd positief bejegend, zeker als men de opgelopen inflatieachterstand van de afgelopen jaren in ogenschouw neemt. De opgelopen inflatie-achterstand betekent al gauw 15 tot 20 procent inkomensachteruitgang voor de pensioen-gerechtigden. Maar ook de pensioenopbouw van werkenden liep daardoor flinke schade op. En dat alles in de periode na de crisis waarin de economie zich enorm herstelde. De pensioenpot groeide in die periode tot 1.700 miljard euro!



Back to School

Nu het nieuwe schooljaar weer is begonnen vragen veel nieuwe studenten zich af wat ze op financieel vlak kunnen verwachten en waarop ze makkelijk kunnen besparen. Volgens schattingen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) beginnen in september ruim 100.000 studenten aan een universitaire opleiding en nog eens 95.000 studenten beginnen aan een hbo-studie. Nu de introductiedagen klaar zijn heb ik de volgende financiële tips voor studenten, die overigens ook interessante besparingen kunnen opleveren voor huidige studenten.

Aanvullende beurs

In verband met de coronacrisis is het collegegeld voor eerstejaars studenten flink verlaagd naar 542 euro, wat al een flinke meevaller is. Echter is het soms mogelijk om een aanvullende beurs aan te vragen die bij het voltooien van de studie omgezet wordt naar een gift. De hoogte van deze aanvullende beurs is afhankelijk van het inkomen van de ouders en loopt op tot maximaal 400 euro per maand. Sommige studenten zijn niet van deze regeling op de hoogte en lenen onnodig geld, dat is zonde.

Huur

In veel gevallen betalen studenten erg veel geld voor kleine kamers met weinig voorzieningen. Vaak zelfs te veel geld. Wij zien regelmatig dat studenten te veel geld betalen voor hun kamer. Het is dan mogelijk om geld terug te vragen via de huurcommissie. LBV staat leden in deze procedure regelmatig bij en met succes. In sommige gevallen hebben studenten ook recht op huurtoeslag. In dat geval moet je een eigen deur, eigen keuken en eigen toiletruimte hebben. LBV helpt met het beoordelen van het recht op huurtoeslag en bij het aanvragen hiervan.

Zorgtoeslag en zorgverzekering

Tot het behalen van je 18-jarige leeftijd ben je nog meeverzekerd bij je ouders. Na je 18e verjaardag ben je zelf premieplichtig. Soms kun je je ook na je 18e verjaardag meeverzekeren bij je ouders. Om hier duidelijkheid over te krijgen dien je de verzekeringspolis na te kijken. Zeker collectieve verzekeringen kunnen een stuk goedkoper zijn. Op vergelijkingssites kun je ook de verzekeringen vergelijken. Let wel op, want wanneer je een hoog eigen risico hebt dien je wel spaargeld achter de hand te hebben om dit hoge risico te voldoen. Mijn laatste tip: afhankelijk van het inkomen dat je hebt kun je zorgtoeslag aanvragen. afhankelijk van het inkomen dat je hebt kun je zorgtoeslag aanvragen. Er wordt alleen gekeken naar je eigen inkomen, niet naar het inkomen van je ouders. LBV kan je ondersteunen met het aanvragen van zorgtoeslag, deze toeslag kan wel oplopen tot 100 euro per maand. Gewoon doen!

Ilse Hanenberg



WWW.MIJNVAKMIJNONTWIKKELING.NL

DIGITAAL LEERPLATFORM LBV EN ONDERHOUDNL

Heb je last van lichamelijke klachten? Wil je weten hoe je deze klachten kunt voorkomen? Bijvoorbeeld door handige oefeningen of het juist instellen van jouw werkplek? Bekijk de gloednieuwe e-learning Fysieke Werkbelasting op het digitale leerplatform van LBV en OnderhoudNL.

Fysieke werkbelasting is een belangrijk risico in de Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbranche. Hierom geven wij graag extra aandacht aan dit onderwerp. Op het digitale leerplatform

www.mijnvakmijnontwikkeling.nl zijn gloednieuwe e-learnings klaargezet die werkbelasting van onderhoudspersoneel, maar ook van kantoorpersoneel aanpakt. Deze e-learnings zijn tot stand gekomen met medewerking van een ervaren fysiotherapeut en ondernemers uit de branche. Ook voor leidinggevendenden staat er een e-learning klaar en krijg je tips over het in gesprek gaan met jouw medewerkers rondom dit onderwerp.

De e-learnings zijn speciaal voor medewerkers in de Schilders- Afwerkings- en Glaszetbranche, die vallen onder de CAO USAG. Geen langdradige saaie stof, maar een korte e-learning met filmpjes en oefeningen. Ook goed te maken op de mobiele telefoon!

Fysieke werkbelasting

Ben je schilder of glaszetters? Bekijk dan de e-learning Fysieke Werkbelasting. Je leert hoe fysieke klachten ontstaan, hoe klachten voorkomen

kunnen worden en wat je kan doen als je toch klachten krijgt. Je krijgt handige oefeningen om klachten te voorkomen.

Gezond beeldschermwerken

Werk je op kantoor? Bekijk dan de e-learning Gezond Beeldschermwerken. Je leert hier hoe klachten tijdens beeldschermwerk kunnen ontstaan, hoe je dit kan voorkomen en wat je kan doen als je toch klachten hebt. Ook krijg je handige oefeningen en leer je hoe je jouw werkplek juist instelt (mèt een te downloaden stappenplan).

Jouw medewerkers gezond & fit

Ben je leidinggevende? Bekijk dan de e-learning Jouw Medewerkers Gezond & Fit. Je leert hier wat je kan doen als een medewerker lichamelijke klachten krijgt, hoe je gesignaleerde risico's bespreekbaar maakt en hoe je in gesprek kan gaan met jouw medewerker over duurzame inzetbaarheid.

Registreer je direct of log in via **www.mijnvakmijnontwikkeling.nl** en ga aan de slag!

WEG MET HET STOFFIGE IMAGO!

De afgelopen tweeënhalve jaar werken we hard aan het vergroten van onze naamsbekendheid. We varen een nieuwe koers met de marketing en communicatie afdeling met als doel het stoffige imago weg te nemen en Nederland bewust te maken van het belang van LBV. Zowel op collectief als op individueel niveau. Maar waar zijn wij nou écht mee bezig op marketinggebied? We vertellen het je!

Zichtbaar

Misschien heb je ons de afgelopen tijd wat vaker voorbij zien komen. We timmeren immers hard aan de weg om nog meer landelijke naamsbekendheid te krijgen. Zo voeren we verschillende online campagnes. Denk hierbij aan sociale media, zoals Facebook en Instagram. We maken interessante animatievideo's, schrijven informatieve blogs en maken andere content waar jij wat aan hebt. Natuurlijk houden we ook iedereen op de hoogte van de laatste ontwikkelingen in cao-land! Ook proberen we onze vindbaarheid op Google te optimaliseren, zodat iedereen ons weet te vinden.

Maar ook offline proberen wij, ondanks de coronatijd, zichtbaar te zijn. Zo hebben we van januari tot en met april op een groot billboard langs de A27 geadverteerd en gaan we de straat op om te flyeren. Hopelijk gaan de beurzen snel weer van start, zodat we als vanouds weer op verschillende stands kunnen staan en met mensen in gesprek kunnen gaan.

Het is een hele uitdaging om het stoffige imago van een vakbond bij mensen te veranderen. Vaak weten mensen niet eens wat een vakbond is en wat het doet. En dat is zó jammer! Zeker bij LBV. Want wij zijn echt méér dan een vakbond. We streven er naar om binnenkort de bekendste vakbond van Nederland te zijn. En dat gaat lukken!

PS Vergeet niet om onze social media posts te liken en te delen!



DE ECONOMIE GROEIT, MAAR DE KOOPKRACHT NIET

Volgens het Centraal Plan Bureau (CPB) is de Nederlandse economie al weer uit het coronadal opgeklommen en denderd de economie voorwaarts. Niet alleen voor dit jaar, maar ook voor het volgend jaar staan alle economische seinen op groen. Ondanks al deze goede vooruitzichten, merkt de burger/werknemer daar maar weinig van in zijn portemonnee.

Volgens de groeicijfers voor de eerste helft van dit jaar van het CPB draait de economie alweer op volle toeren. Het CPB voorspelt dan ook een groei van de economie over 2022 van maar liefst 4 procent. Voor de Nederlandse economie is dat een uitzonderlijk hoge groei.

Deze groei van de economie is nu al merkbaar. Overal zijn werkgevers op zoek naar werknemers en staan er inmiddels vele vacatures open. Niet alleen in de horeca wordt personeel gevraagd, maar ook in de detailhandel, de industrie en de zorg is men op zoek naar extra personeel. Dat extra personeel is maar moeilijk te vinden. Voor het eerst in de Nederlandse geschiedenis staan er meer vacatures open dan dat er werkzoekenden zijn.

Bij schaarste op de personeelsmarkt zou je verwachten dat de prijzen, oftewel de lonen, van werknemers gaan stijgen. Uit ramingen van het CPB blijkt dit echter nogal tegen te vallen. De lonen stijgen dit jaar met gemiddeld 1,9 procent en volgend jaar met 2,2 procent. Op zich aardige loonstijgingen, die echter door allerlei lastenverzwaringen en de inflatie volledig teniet worden gedaan.

Uit berekeningen van het CPB blijkt dat niemand er in koopkracht op vooruit gaat als gevolg van de huidige inflatie en de aangekondigde lastenverzwaringen over 2022. Gelukkig blijkt uit diezelfde berekeningen dat niemand er op achteruit gaat. Het CPB verwacht echter dat de loonstijgingen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zullen toenemen én de lonen harder zullen stijgen dan de rekenmeesters van het kabinet nu verwachten.

LBV tracht door goede loonafspraken te maken in de cao's die LBV sluit de inflatie en de lastenverzwaring zo veel als mogelijk te compenseren, zodat werknemers er wel op vooruit gaan. Dat is niet altijd even makkelijk, omdat ook werkgevers net als werknemers te maken hebben met de gevolgen van de inflatie en lastenverzwaringen. Daarbij komt dat een deel van de werkgevers de negatieve gevolgen van de coronacrisis nog niet te boven is.

Werkgevers zitten er over het algemeen dus niet op te wachten om forse loonafspraken te maken. Overigens verschilt dit wel van sector tot sector. Zo zijn er sectoren waar de krapte op de arbeidsmarkt zo nijpend is en waar werkgevers zo zitten te springen om werknemers, dat werkgevers meer dan bereid zijn om forse loonafspraken te maken om zo werknemers naar de sector toe te lokken. Er zijn echter ook sectoren die nog volop in de coronacrisis zitten. Denk hierbij aan de evenementensector die sinds de eerste lockdown in 2020 gesloten was en pas nu mondjesmaat zeer kleinschalig evenementen zijn toegestaan.

De mogelijkheden om aan de cao-tafel loonafspraken te maken, kan dus enorm verschillen. Om die reden hanteert LBV al sinds jaar en dag geen centrale looneis, maar laat de looneis per sector of bedrijf afhangen van de feitelijke situatie en de reële mogelijkheden die er zijn. Hiermee overvraagt LBV niet en stelt LBV geen looneisen waarvan LBV weet dat die toch niet waar kunnen worden gemaakt. Onderhandelingen over loon- en arbeidsvoorwaarden zijn geen "one size fits all" afspraken, maar op maat gesneden afspraken die per sector en per bedrijf kunnen verschillen.

Het vergelijken van loonafspraken in de ene sector en loonafspraken in de andere sector is wel interessant om een algemeen beeld te krijgen van de gemiddelde loonstijging in Nederland, maar sectoren laten zich nu eenmaal niet makkelijk met elkaar vergelijken.

Bovendien zijn een deel van de kostenverzwaringen te wijten aan plannen van de overheid en het is onredelijk te verwachten dat vakbonden aan cao-tafels al die lastenverzwaringen kunnen compenseren. Het is voor de werkenden dan ook te hopen dat het demissionaire kabinet nog wat geld wil uittrekken voor lastenverlichting, zodat de koopkracht nog wat zal stijgen. En voor de overheid is geld niet het grootste probleem. Volgend jaar bespaart de overheid miljarden, omdat de coronasteun stopt en komt er vanwege de economische groei meer belastinggeld binnen. De overheid zou deze besparing dus kunnen aanwenden voor lastenverlichting. De vraag is echter over de overheid daartoe bereid is.

KORT

CAO NIEUWS

UITZENDSECTOR

In de uitzendsector is LBV in onderhandeling met de werkgeversorganisaties NBBU en ABU om tot een nieuwe cao te komen. LBV zet zich in om een nieuwe langdurige CAO voor Uitzendkrachten te sluiten waarin de adviezen vanuit de Sociaal Economische Raad (SER) om de uitzendsector om te vormen ten uitvoer wordt gebracht met de volgende voorstellen:



- Het pensioen in de uitzendsector toe te laten groeien naar een marktconform niveau.
- In fase A worden de daadwerkelijk gewerkte uren afgerekend. Daarbij wordt niet afgeweken van de wettelijke oproep- en betalingsverplichtingen. De periode waarin gewerkt is met uitzendbeding telt mee in de ketentelling. Alle weken tellen hierbij mee, dus ook ziekte en vakantie.
- Om uitzendwerknemers zo veel mogelijk gelijk te behandelen als andere werknemers met een tijdelijk contract, stelt LBV voor dat aansluitend op fase A voor het uitzenden wettelijk een aangepaste fase B gaat gelden van maximaal zes tijdelijke contracten gedurende 2 jaar. Evenals bij de overige tijdelijke contracten vervalt ook voor de voorgestelde ingekorte fase B de wettelijke onderbrekingstermijn, behalve een onderbrekingstermijn van 6 maanden voor studenten en scholieren en 3 maanden voor seizoensarbeid.

- Oproepcontracten (inclusief nulurencontracten) worden afgeschaft en vervangen door basiscontracten met ten minste een kwartaalurennorm waardoor het loon van een werknemer voorspelbaar is. Scholieren en studenten (die als hoofdactiviteit hun opleiding of studie hebben) kunnen wel worden gecontracteerd op basis van een contract dat vergelijkbaar is met het huidige oproepcontract.
- Uitbreiding van de beloningselementen in het loonverhoudingsvoorschrift uit te breiden met:
 - a. Alle beloningselementen van de inlener.
 - b. Volledige vergoeding van alle onkosten.
 - c. Belonen van ervaring.
 - d. 13e maand of eindejaarsuitkering.
- Uitbetaling van de transitievergoeding bij ieder einde van de uitzendovereenkomst bij de eerstvolgende betalingsperiode.
- Afschaffing van de wachtdagen bij ziekte.
- Verhoging van de aanvulling bij ziekte: 100% van het laatstverdiende loon.
- Afschaffing van de mogelijkheid om een looninhouding als bijdrage in de verzekering of voorziening voor aanvulling van het loon tijdens ziekte te doen.
- Betere definiëring van het begrip passende arbeid en de plaatsingsprocedure door deze met meer waarborgen te omkleden.
- De invoering van ouderenregelingen zoals meer vrije dagen of een generatiepact.
- Aanvullende afspraken te maken over arbeidsmigranten:
 - a. De invoering van een minimale urengarantie, waarbij de arbeidsmigrant tenminste in staat wordt gesteld om het wettelijk minimum loon per maand te kunnen verdienen gedurende de contractperiode.
 - b. De invoering van een minimale contractperiode van 3 maanden voor de arbeidsmigrant.
 - c. De invoering van een meldplicht bij ongelukken.
 - d. De invoering van een actieve zorgplicht voor werkgevers ten aanzien van registratie in de Basis Registratie Personen (BRP).
 - e. Het voorkomen van het opbouwen van schulden.
 - f. Een transparante minimum inhuurprijs.

SCHILDERSECTOR

In de schildersector is LBV samen met de vakbonden FNV en CNV in onderhandelingen met werkgeversorganisatie OnderhoudNL om tot een nieuwe cao te komen. LBV zet zich in om een nieuwe langdurige CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf te sluiten met de volgende voorstellen:



- Een looptijd van maximaal 5 jaar van 1 oktober 2021 tot en met 30 september 2026.
- Een structurele loonsverhoging van in totaal 8 procent:
 - a. 3 procent in week 41 van 2021.
 - b. 2,5 procent in week 25 van 2022.
 - c. 2,5 procent in week 41 van 2022.
- De loonsverhogingen over de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 worden vóór of uiterlijk op 1 december 2022 door partijen bij deze cao overeengekomen. Dit geldt ook voor 2024, 2025 en 2026.
- De doorrekening van de loonsverhogingen in alle op geld waardeerbare toeslagen en vergoedingen die voorkomen in de cao. Ook wanneer er een fiscale ruling geldt. Daarnaast stellen wij voor om alle toeslagen en vergoedingen die het maximum nog niet hebben bereikt te verhogen naar het fiscaal maximaal niveau.
- De afschaffing van wacht dagen bij ziekte en het toekennen van een extra vakantiedag wanneer een werknemer niet of nauwelijks ziek is.
- De invoering van een generatiepact voor werknemers vanaf 57 jaar (10 jaar vóór de pensioenrichtleeftijd). Bij 80 procent werken, 90 procent loon en 100 procent van de pensioenopbouw.
- De invoering van een vervroegd uittredenregeling (RVU) te bekostigen uit de sectorpremies.
- De invoering van een minimumtarief voor ZZP'ers (140 á 150 procent van het bruto uurloon van werknemers in loondienst, waarmee de ZZP'er zij aan zij werkt of hetzelfde werk verricht) met een minimumtarief van 45 euro per uur.

- Het opnemen van 5 mei als een jaarlijks algemeen erkende feestdag waarvoor een loondoorbetalingsverplichting geldt. Eventueel om te ruilen met de vrijdag ná Hemelvaartsdag.
- Het opnemen van een meldpunt voor misstanden in de sector, naleving en handhaving.
- De invoering van meer afspraken in de cao over verlof met behoud van loon.
- Het verduidelijken van de inschaling van de leerling-werknemer.
- Het opnemen van het leerplatform (Mijn Vak Mijn Ontwikkeling) in de cao.

SECTOR HELLENDE DAKEN

In de sector Hellende Daken is LBV in onderhandelingen met de werkgeversorganisaties Gebouwschil Nederland (GNL) sectie daken, de Vakfederatie Rietdekkers (VFR) en de Nederlandse Vereniging Van Leidekkers (NVVL) om tot een nieuwe cao te komen voor het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Hellende Daken (OOHD) en het Sociaal Fonds voor Hellende Daken. Daarnaast wil LBV een loonsverhoging van 3 procent voor het cao-jaar 2021 afspelen.



NK BEDRIJVEN- SCHAAK

Op zaterdag 2 oktober 2021 organiseert DSE in samenwerking met de KNSB het Nederlands Kampioenschap voor Bedrijven. DSE is een leverancier van diensten en producten op het gebied van IT, software ontwikkeling, klantcommunicatie en security.

In 2020 is dit kampioenschap helaas niet doorgegaan in verband met het coronavirus COVID-19, maar dit jaar zijn de verwachtingen positief. Uiteraard zal er rekening worden gehouden met de maatregelen en voorwaarden die dan gelden. LBV is ook weer van de partij. Ons dreamteam bestaat dit jaar uit: René van den Broek (teamcaptain), Cees IJzermans, Ger IJzermans en Henri Dekker. Leden van LBV die belangstelling hebben en wellicht ook mee willen doen kunnen telefonisch contact opnemen met het secretariaat van LBV via 088 - 266 3000.

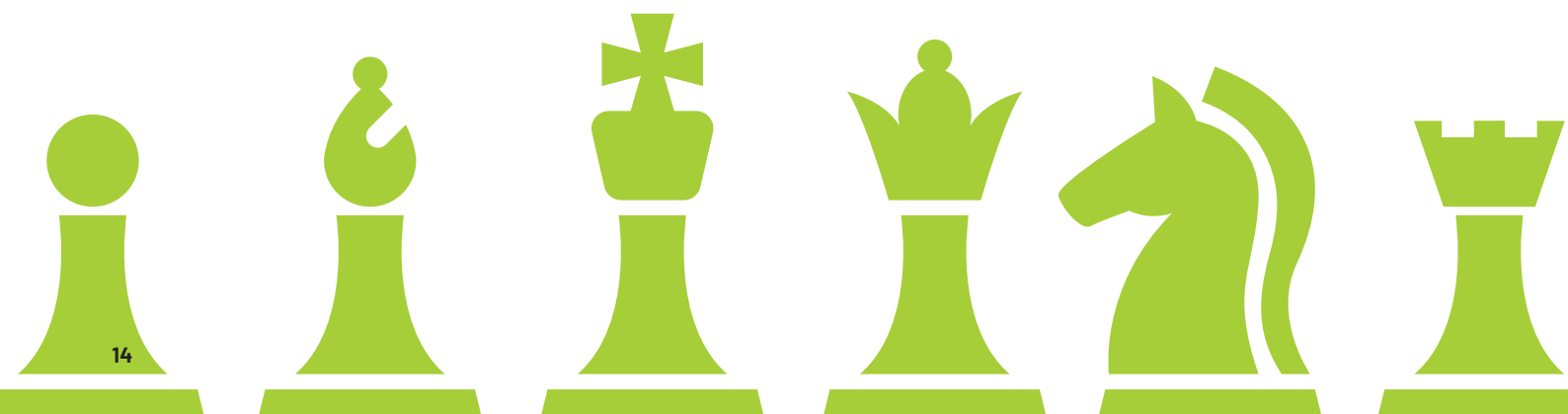
DSE nodigt bedrijven uit om met een team van maximaal vier personen deel te nemen aan het toernooi. Het NK Bedrijvenschaak zal dit jaar in 'De Moriaan' te Wijk aan Zee worden gehouden. Deelname is gratis. In de middag wordt een lunch aangeboden en afsluitend is er een borrel.

Inschrijven

Puult jouw bedrijf uit van het schaaktalent? Stel dan snel een team samen en meld je aan voor het NK Bedrijvenschaak! Is er zoveel schaaktalent aanwezig in jouw bedrijf dat je niet kunt kiezen wie je selecteert? Dan mag je nog een tweede team inschrijven. Omdat het toernooi veilig wordt georganiseerd en alle maatregelen van de overheid en de protocollen van de KNSB in verband met het coronavirus COVID-19 in acht zullen worden genomen, kan het zijn dat het aantal deelnemers beperkt zal worden. Dus zorg dat je er snel bij bent!

Voor meer informatie kun je telefonisch of per e-mailbericht contact opnemen met Koos Stolk: **023 - 525 4025** of **kstolk@schaakbond.nl**.

Het NK Bedrijvenschaak heeft een eigen website, te weten:
www.dsegroep.com/nk-bedrijvenschaak/
Op deze website kun je ook een actuele deelnemerslijst van het NK Bedrijvenschaak vinden.



DE FRAUDE SIGNALERINGS- VOORZIENING

ALERT!

Algemeen

Het systeem Fraude Signalering Voorziening (FSV) was een systeem dat risicosignalen registreerden. Hierbij valt te denken aan gegevens van overheidsinstanties zoals het UWV of de gemeente. De doelen waarvoor de Belastingdienst gegevens verwerkt, vloeien voort uit de wettelijke taken: heffen, uitkeren, innen, uitoefenen van goederentoezicht en opsporing van delicten die met al deze zaken samenhangen. Daarnaast werden de gegevens gebruikt voor wettelijke toezichtstaken en de FSV was hierbij één van de ondersteunende applicaties. Na acht jaren is de FSV op 27 februari 2020 opgeschoond en uit de lucht gehaald. Voor onderzoeksdoeleinden is een reservebestand gemaakt, dit bestand wordt onder andere door de Autoriteit Persoonsgegevens onderzocht.

AVG inzage verzoek

Sinds 25 mei 2018 kent de hele Europese Unie een uniforme privacywetgeving, namelijk de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De AVG kent bepalingen hoe met persoonsgegevens moet worden omgegaan. De FSV was niet in lijn met deze bepalingen, aangezien te veel medewerkers inzage hadden in de geregistreerde gegevens. Daarnaast werden sommige

persoonsgegevens ook onterecht verwerkt en in bepaalde gevallen onjuist gebruikt.

In de AVG is ook het recht op inzage opgenomen. Zonder opgave van reden kunnen betrokkenen bij een organisatie hun persoonsgegevens opvragen. LBV heeft dit ook gedaan voor een groep van onze leden en de Belastingdienst verzocht om inzage te geven welke persoonsgegevens in de FSV zijn geregistreerd.

Aan een aantal van deze verzoeken is reeds voldaan. Helaas wil de Belastingdienst nog niet alle gegevens kenbaar maken en wordt een beroep gedaan op het lopende onderzoek. Vorig jaar werd door de onderzoekers medegedeeld dat de verwachting is dat het nog minstens drie jaren gaat duren voordat het onderzoek is afgerond.

Conclusie van AG Niessen

Recent heeft Advocaat-Generaal (AG) Niessen in zijn conclusie van 17 juni 2021 aan de Hoge Raad gesteld dat verwerkte gegevens in de FSV niet gebruikt mogen worden. Naar de mening van de AG zijn de opgenomen registraties aan te merken als persoonsgegevens in de zin van de AVG en zijn alle vormen van verwerking in beginsel in strijd met het recht op privacy. Bekend is geworden dat de Belastingdienst

een omvangrijke zwarte lijst heeft aangelegd met daarop burgers die werden geregistreerd zonder daarvan op de hoogte te zijn. Inmiddels staat met betrekking tot de toeslaggerechtigden vast dat vele personen ten onrechte waren geregistreerd, met niet zelden voor hen nadelige gevolgen.

Meer dan 250.000 Nederlanders stonden in de FSV en zijn hiervan op de hoogte gesteld. LBV raadt alle betrokkenen aan om tekst en uitleg te vragen en desnoods eisen over de verwerkte persoonsgegevens. Nog afgezien van de mogelijke compensatie van onterechte vermeldingen. De juristen van LBV kunnen jou daarmee helpen. Wie het recht omarmt, zal zich afvragen waarom niet vooraf is nagedacht over het juridische kader van FSV.



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 VakbondLBV Vakbond LBV 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)