

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

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

VISIE 1 2023

**UITGAVE
MAART**



LEDEN BELONEN VRIENDEN

GRATIS BELASTINGSSERVICE VOOR ONZE LEDEN

LBV.NL



IN DEZE VISIE:

Wat bepaald wat je
te besteden hebt?

04

Koopkrachtbehoud
pensioenen schilders

06

Belastingsservice
2023

13

Enkele tips voor zzp'ers bij de
aangifte inkomstenbelasting

14

Kwetsbare huishoudens
met een hoge
energier rekening...

15

LEKKER BEZIG VRIEND(IN)

**WIJ GAAN ER DE KOMENDE PERIODE
BIJ LBV WEER HARD TEGEN AAN.
GAS GEVEN VOOR AL ONZE GOEDE
VOORNEMENS. JIJ TOCH OOK?**

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 begin van 2023 zit er weer bijna op, en de zon begint al wat meer te schijnen. Gelukkig zien we wederom dat mensen in Nederland veerkrachtig zijn en we met zijn allen juist dingen kunnen bereiken.

Voor mij als voorzitter is het toch een vreemde periode. Het laatste jaar waarin ik ook werkzaam zal zijn bij LBV is ingegaan. Een periode van terugblikken, een periode van het coachen van jonge talenten, en een periode waarin ik mijzelf hard blijf maken voor onder meer de rechten van onze leden.

Vanaf 2023 gaan wij voor onze leden tweemaal per jaar iets organiseren. In het voorjaar (waarin we ook de serieuze zaken zoals op een Algemene Vergadering bespreken), en in het najaar (omstreeks oktober, en waarin we voornamelijk iets leuks gaan doen met onze leden). Aanstaaende zaterdag 18 maart 2023 vindt de Algemene Vergadering van LBV plaats. Vanaf 10.30 uur ben je welkom in de Rebound Lounge van het Topsportcentrum Rotterdam! De vergadering start om 11.00 uur, en duurt tot uiterlijk 15.00 uur. Zie ik jou dit jaar ook?

Vanaf 1 maart 2023 is het ook weer tijd voor de aangiften inkomstenbelasting. Een drukke maar, voor ons, leuke periode waarin we weer veel leden van juiste hulp kunnen zijn. Deze belastingsservice is gratis voor al onze leden, dus ik zeg doen! Heb je familie, vrienden of collega's die hulp kunnen gebruiken met hun aangifte?



Tijdens de belastingperiode kan je nieuwe leden aanbrengen die gelijk gebruik mogen maken van onze belastingsservice. Als het nieuwe lid daarnaast een lidmaatschap afsluit voor een jaar, krijgt diegene het eerste jaar 50% korting. Ben je zzp'er? En ken je nog een zzp'er die onze hulp wel kan gebruiken? Laat je collega dan eens nadenken over een lidmaatschap bij LBV en ontvang tijdens de belastingperiode korting op jouw contributie! Een (1) nieuw lid aanbrengen is een (1) maand gratis lidmaatschap.

Deze Visie heeft weer een gevarieerd aanbod aan artikelen en hebben voornamelijk betrekking op inkomen, belastingen en toeslagen. Voor nu rest mij je alleen nog veel plezier te wensen bij het lezen van De Visie.

Ger IJzermans
Voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

Wat bepaald wat je te besteden hebt?

Euro wordt steeds minder waard

05

Je kan het dak op!

Campagne Hellende Daken

06

Koopkrachtbehoud pensioenen schilders

Hoe beleggen ze bij BPF Schilders?

08

Verdien ik genoeg?

Uurlooncheck

09

Het basisinkomen

Hoe duur is gratis geld?

11

CAO Nieuws

Februari 2023

13

Belastingsservice 2023

Nu ook dit jaar weer gratis!

14

Enkele tips voor zzp'ers bij de aangifte inkomstenbelasting

Vanaf 1 maart 2023 weer IB-aangiften!

15

Kwetsbare huishoudens met een hoge energierekening...

Kunnen terecht bij het Tijdelijk Noodfonds Energie

15

Recht op loonsverhoging bij ziekte?

Wij zoeken het voor je uit

WAT BEPAALD WAT JE TE BESTEDEN HEBT?

Er zijn allerlei factoren die invloed hebben op je (effectief) besteedbaar inkomen. Door de recente inflatie stellen we ons (vaker) de vraag: "Wat kun je nu eigenlijk allemaal kopen met je verdiende euro's?"

Krijg je een loonsverhoging of gaat je uitkering omhoog vanwege een stijging van het wettelijk minimumloon (WML) dan merk je dat direct in je portemonnee. Met ingang van 1 januari 2023 is bijvoorbeeld het WML met maar liefst 10,15 procent gestegen. In diverse cao's zijn vergelijkbare en sommige gevallen hogere of lagere loonsverhogingen afgesproken.

Aan de andere kant merkt iedereen die boodschappen doet dat de prijzen in de winkels fors zijn gestegen. Niet alleen wanneer het gaat om eten en drinken, maar ook bij andere aankopen. Het toenemen van de prijs veroorzaakt het verlies van koopkracht. Of te wel, je kunt met hetzelfde aantal euro's minder (boodschappen) kopen dan voorheen. Hoe dat komt heeft vele oorzaken, maar de oorlog in Oekraïne, de wereldwijde verstoring van de aanvoer van goederen en grondstoffen én het gebrek aan grondstoffen zijn hier ogenschijnlijk veroorzakers van. En zoals het er nu uitziet blijven we nog een tijdje in deze situatie.

Mensen zijn dan ook voorzichter geworden met (grote) aankopen of stellen deze nog maar even uit. En dat merken ze ook in allerlei winkels. Terwijl gedurende de lockdowns in coronatijd mensen volop aankopen deden – je moest toch wat met je geld doen, want op vakantie gaan of andere leuke dingen doen kon je toch niet – is daar sinds de invasie van Rusland in Oekraïne wel een eind aan gekomen.

Tegelijkertijd voelt niet iedereen de huidige crisis, want zo mag je het wel noemen, even hard in zijn portemonnee. Mensen met hogere inkomens en/of financiële buffers kunnen hogere prijzen en een achteruitgang in koopkracht natuurlijk beter opvangen dan mensen die al een klein portemonneetje hadden, of niet over een financiële buffer beschikten. Vandaar dat het beeld van de huidige crisis twee gezichten heeft. Iedereen voelt de crisis in zijn portemonnee, maar niet iedereen heeft daar dus evenveel last van.

CRISISVERZACHTING?

Sommige werkgevers zijn bereid bestaande loonafspraken open te breken en de loonsverhogingen op te hogen of op bestaande loonafspraken aanvullende eenmalige uitkeringen te doen. Andere werkgevers bieden die ruimte niet of slechts heel beperkt. Ook zij zien zich geconfronteerd met allerlei hogere energie-, transport, en grondstoffenkosten. En deze hogere kosten kunnen ze niet in alle gevallen helemaal afwenden op de klanten. Wanneer het bedrijf slechter draait en de marges onder druk staan, dan blijft er soms weinig ruimte over om de werknemers tegemoet te komen. Ook al zouden sommige werkgevers dat graag doen.

Soms kunnen vakbonden en werkgevers de gevolgen van de crisis niet in hun eentje oplossen. De overheid heeft inmiddels ook een aantal regelingen in werking gezet om te proberen de koopkracht van haar burgers te behouden. De tijd zal het leren of deze maatregelen voldoende zijn of dat er nog meer maatregelen moeten worden genomen. Wij houden het voor je in de gaten!

- Er komt een tijdelijk maximum op de gas- en elektratarieven om de energierekening behapbaar te houden en houvast te bieden. Voor de meest kwetsbare huishoudens komt er een energietoeslag en worden de zorgtoeslag, huurtoeslag en het kindgebonden budget verhoogd.
- Om mensen structureel te helpen, gaat het minimumloon in 2023 met 10,15 procent omhoog, eerder en meer dan was gepland. De AOW en arbeid gerelateerde uitkeringen stijgen mee.
- Om te zorgen dat mensen meer inkomen overhouden uit hun werk worden de lasten op arbeid structureel verlaagd. Het 1e tarief van de inkomstenbelasting gaat omlaag en de arbeidskorting omhoog. Op deze manier worden ook middeninkomens ondersteund.

Marco Stavinga
Cao-onderhandelaar



JE KAN HET DAK OP!

Werkgevers die premie afdragen aan het SFHD (Sociaal Fonds Hellende Daken) hebben in december een mailing ontvangen over de imagocampagne voor de sector, genaamd 'Je kan het dak op'. De campagne is gericht op pannendeckers, rietdekkers én leidekkers om de instroom van nieuwe werknemers in de sector Hellende Daken te vergroten. Met deze campagne willen LBV en de werkgeverspartijen in de sector voor Hellende Daken het imago van de sector verbeteren, en dat is hard nodig. Te weinig jongeren kiezen voor een baan in de sector Hellende Daken en met de nog altijd aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt wordt het voor werkgevers steeds lastiger nieuwe werknemers te vinden.

Met deze campagne willen het Sociaal Fonds Hellende Daken (SFHD) de werkgevers in de sector Hellende Daken ondersteunen in hun zoektocht naar nieuwe werknemers én daarnaast werkzoekenden interesseren in het mooie vak van pannendecker, rietdekker of leidekker. Alle aangesloten pannen-, riet- en leidekkersbedrijven kunnen eenmalig zonder bijkomende kosten een wervingspakket aanvragen en zo met behulp van dit promotiemateriaal nog meer mensen enthousiast maken voor het prachtige vak van dakdekker!

BELANGRIJKSTE RESULTATEN VAN DE PAGO'S

Werknemers in de sector Hellende Daken komen in aanmerking voor een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). In zo'n onderzoek wordt de gezondheid van de werknemer beoordeeld op die aspecten waarin zij risico's lopen op het werk. Uit de al gehouden PAGO's van de jaren 2021/2022, zijn inmiddels al een behoorlijk aantal conclusies te trekken. Zo ervaren werknemers in de sector Hellende Daken de volgende klachten:

- **39 procent** heeft klachten aan het houding- en bewegingsapparaat. Denk hierbij aan problemen met onderrug, knieën, nek of schouders.
- **68 procent** heeft een te hoge BMI. Of te wel 51 procent van de werknemers heeft overgewicht en 17 procent van de werknemers heeft obesitas. Heb je last van overgewicht of obesitas dan loop je een verhoogd risico op hart- en vaatziekten.
- **29 procent** van de werknemers is van mening dat de eigen gezondheid matig tot slecht is.

Een werknemer kan natuurlijk zelf ook aan zijn eigen gezondheid werken. Bijvoorbeeld door deel te nemen aan een PAGO. Dan weet een werknemer hoe het met zijn gezondheid is gesteld en waaraan gewerkt kan worden. Een gezonde leefstijl, leren en ontwikkelen en een loopbaantraject kunnen ook een positieve bijdrage leveren aan de gezondheid van de werknemer. Bij een gezonde leefstijl kan men denken aan:

- Het inbrengen van voldoende afwisseling in het werk, de leermogelijkheden en het plezier in het werk.
- Het voorkomen van te zware fysieke belasting. De e-learning fysieke werkbelasting helpt werknemers daarbij.
- Eet gezond, beweeg meer en stop met roken.
- Slaap voldoende, minimaal 6 uur.

Om de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector Hellende Daken te verbeteren is er dus werk aan de winkel. Het SFHD werkt voortdurend aan manieren om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te verbeteren. Onder andere door het aanbieden van PAGO's want bij gezondheidsproblemen kun je er niet vroeg genoeg bij zijn. Voorkomen is beter dan genezen luidt het advies.

KOOPKRACHTBEHOUD PENSIOENEN SCHILDERS

Pensioen is een vorm van uitgesteld loon, het is een aanspraak op inkomen vanaf de pensioengerechtigde leeftijd. Dit uitgestelde loon wordt beheerd door BPF Schilders. Alleen de premies die afgedragen worden is niet genoeg om dit pensioen op te bouwen. BPF Schilders belegt de premies. Door de beleggingen van de premies blijft de pensioenregeling betaalbaar. Het is ook nodig dat de pensioenen mee groeien met de inflatie en geïndexeerd kunnen worden. Wanneer dit niet het geval is dan zou je er in koopkracht op achteruit gaan

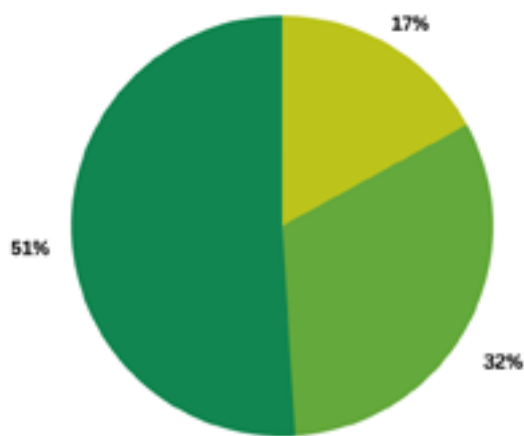
Hoe zorgt BPF Schilders ervoor dat die koopkracht behouden blijft? BPF Schilders beheert het pensioen voor ongeveer 109.000 deelnemers en gepensioneerden. Alle pensioenpremies die binnenkomen worden door BPF Schilders belegt. Regelmatig wordt aangegeven door deelnemers dat het geld beter naar de spaarrekening kan gaan. Een kort rekenvoorbeeld zal hierin meer verduidelijking geven. Stel: je zet 1 euro op de bank om te sparen. Deze 1 euro levert na 45 jaar 2 euro op. Kies je echter voor beleggen dan levert 1 euro na 45 jaar 17 euro op. De conclusie is dan ook gerechtvaardigd dat een belegging in de regel meer op kan leveren dan geld op een spaarrekening.

Wanneer het geld op de spaarrekening staat, levert dat dus maar weinig op. Als dezelfde levensstandaard aangehouden wil worden zou dat betekenen dat er misschien wel vier keer zo veel premie voor hetzelfde pensioen moet worden ingelegd. Om een indicatie hiervan te geven: met de huidige pensioenpremie is er een gemiddeld rendement van 3 procent nodig om de pensioenen nu en in de toekomst te kunnen garanderen en uit te keren. Vanwege de economische crisis zijn er tegenvallers geweest. Het BPF Schilders heeft in de afgelopen 10 jaar echter een gemiddeld rendement gescoord van ruim 5 procent. Wanneer dit niet het geval is zal het pensioen niet in de pas lopen met de kosten van het levensonderhoud. Dat laatste wil iedereen natuurlijk voorkomen. Dit is waarom er beleggingen plaatsvinden door BPF Schilders. BPF Schilders is hier niet de enige in want ook andere pensioenfondsen en verzekeraars doen dit.

Het is natuurlijk wel zo dat beleggen risico's met zich mee brengt. Daar is BPF Schilders eerlijk over. Om dit risico zo klein mogelijk te houden worden de risico's en rendement zorgvuldig tegen elkaar afgewogen. Waar BPF Schilders ook naar kijkt is de verschillende soorten beleggingen. BPF Schilders vindt dat maatschappelijk verantwoord beleggen een positieve invloed heeft op het rendement en het risicoprofiel van beleggingen. Bij de beleggingskeuzes is dan ook veel aandacht voor kwesties op gebied van milieu, maatschappij en goed bestuur. Niet alleen een goede financiële toekomst is van belang, maar ook een goede leefomgeving. BPF Schilders heeft de verantwoordelijkheid om ook aan dit belang bij te dragen. Zo worden er bijvoorbeeld geen beleggingen afgesloten in wapens of beleggingen waarin uitbuiting van arbeiders plaats zou kunnen vinden. BPF Schilders vindt verantwoord beleggen belangrijk.



Hoe ziet de beleggingsportefeuille er van BPF Schilders er dan uit?



- **17 procent in kas en staatsobligaties**, aangevuld met rentederivaten. Kas- en staatsobligaties zorgen voor stabiliteit in de beleggingsportefeuille. Samen met de rentederivaten zorgen ze er bovendien voor dat de dekkingsgraad van het pensioenfonds minder gevoelig wordt voor renteveranderingen.
- **32 procent in bedrijfsobligaties**. Deze hebben een iets hoger risico, maar geven naar verwachting ook iets meer rendement. In 2019 is een deel van de beleggingen in bedrijfsobligaties vervangen door beleggingen in binnenlandse woninghypotheken.
- **51 procent in aandelen**, onroerend goed en infrastructuur. Deze beleggingen zijn het meest risicovol, maar leveren naar verwachting ook het hoogste rendement.

Wat overigens voor het gekozen risicoprofiel ook een belangrijke factor betreft, is de leeftijd van de deelnemers in een pensioenfonds. Jonge deelnemers hebben een langere beleggingshorizon. Met andere woorden, een jong iemand heeft tot zijn of haar pensioendatum nog ruim de tijd om (economisch) te herstellen wanneer de beleggingsresultaten tegenvallen. Wanneer een deelnemer tegen het einde van zijn loopbaan een groot verlies zou hebben is er geen tijd meer om dit te compenseren. Pensioenfondsen beleggen daarom volgens het zogenaamde lifecycles-principe. De mix van beleggingen waarbij het beleggingsrisico hoog is wordt afgebouwd naarmate de pensioendatum dichterbij komt. Hoe dichterbij de pensioendatum, hoe defensiever het risicoprofiel wordt. Dit om onverwachte tegenvallers minder voor te laten komen. Regelmatig wordt de verhouding tussen beleggingsrisico en rendement in de lifecycles samen met een onafhankelijke adviseur onderzocht. Door deze systematiek te hanteren worden pensioendeelnemers, aan het einde van hun arbeidsleven, beschermd tegen (te) grote verliezen.

Hoe zit het dan met de risicobereidheid van de deelnemer? BPF Schilders verricht structureel onderzoek om zo een indicatie te hebben van het te voeren beleggingsbeleid en de daarin te nemen risico's. Uiteraard is de andere kant van de medaille dat zonder risico te nemen het pensioenvermogen ook niet zal toenemen. Zonder risico is er vaak ook geen rendement. Hoe hoger het risico is dat wordt genomen, hoe hoger het verwachte rendement zal zijn. Het bestuur van BPF Schilders moet hierin dus een moeilijke afweging dienen te maken.

VERDIEN IK GENOEG?

Regelmatig heb ik dossiers waarin de vraag gesteld wordt of er nagekeken kan worden of het salaris klopt. Deze vraag is meestal lastiger te beantwoorden dan van tevoren wordt aangenomen. Allereerst is het van belang om vast te stellen of er een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van toepassing is op de werkzaamheden die de werknemer uitvoert. Vaak is in de arbeidsovereenkomst opgenomen welke cao dit is.

Wanneer dit niet het geval is kan dit natuurlijk altijd achterhaald worden via de eerstelijnsbulp van LBV. In verschillende sectoren heeft LBV afspraken gemaakt over de hoogte van het minimum van het salaris in de cao. Wanneer het een lid betreft die in een van deze sectoren werkzaam is ga ik dus kijken in de cao. Ik ga dan vergelijken of het betaalde salaris in ieder geval boven de minimumafspraken van de cao komt. Wat wel erg belangrijk is, is dat in de cao functieomschrijvingen staan. Het komt regelmatig voor dat werknemers door de jaren heen er veel meer taken bij gekregen hebben of dat de positie waarin ze zich verkeren veranderd. Bij de functieomschrijvingen wordt gekeken naar de opleiding, vaardigheden en werkervaring van de werknemer ook het feit dat er bijvoorbeeld leidinggevende taken zijn.

Wanneer de werknemer aangeeft dat er door de jaren heen geen functioneringsgesprekken plaatsgevonden hebben, iets wat helaas nog wel voorkomt, kan het zo zijn dat dit onderwerp niet besproken wordt. Natuurlijk kun je het dan als werknemer wel ter sprake brengen, het is mogelijk dat de werknemer vraagt om een gesprek bij de werkgever. In sommige cao's is opgenomen dat een functioneringsgesprek een verplichting is en dat als deze niet gehouden wordt de werknemer automatisch een schaal hoger wordt ingedeeld. Vervolgens toets ik of de werknemer door de jaren heen andere werkzaamheden uit is gaan voeren of dat de werknemer er misschien meer verantwoordelijkheden en werkzaamheden bij heeft gekregen, wat tot gevolg heeft dat hij misschien recht heeft op het salaris in een hogere functiegroep.

Wanneer ik tot de conclusie kom dat er geen cao op de werkzaamheden van toepassing is, dan is het verstandig om allereerst de ervaring, vaardigheden en opleiding(en) in kaart te brengen. Vervolgens zal ik in bronnen zoeken naar vacatures die aansluiten op het profiel. Alle werkenden vanaf 22 jaar hebben in ieder geval minimaal recht op het wettelijk minimumloon. Echter, door het eigen profiel vast te stellen ontstaat er een sterkere onderhandelingspositie richting de werkgever.

mr. Ilse Hanenberg
Jurist



HET BASISINKOMEN

Eeuwenlang buigen grote denkers op zowel het linker- als het rechterfront zich over het vraagstuk basisinkomen. Dat basisinkomen zou ons huidige sociale stelsel radicaal omgooien. Met grootse gevolgen. Door de tijd heen vindt het daarom zowel voor- als tegenstanders.

WAT IS HET BASISINKOMEN?

Het basisinkomen is een vast inkomen dat door de (r)overheid aan iedere burger wordt verstrekt. De kenmerken van het basisinkomen zijn:

- het is **universeel**: elk persoon, ongeacht leeftijd, geslacht, afkomst, of woonplaats heeft recht op het basisinkomen;
- het is **individueel**: het basisinkomen wordt per persoon uitgekeerd, en dus niet op basis van een gezin of huishouden;
- het is **zonder voorwaarden**: het basisinkomen is een recht zonder werkverplichting of inkomenstoets;
- het is **hoog genoeg**: het bedrag moet hoog genoeg zijn om een waardige levensstandaard mogelijk te maken, die overeenkomt met de sociale en culturele standaard van het desbetreffende land.



Een volledig basisinkomen zou alle sociale toelagen en toeslagen overbodig maken. Bij een gedeeltelijk basisinkomen kunnen bepaalde toelagen en toeslagen worden vervangen aan variabele aanvullingen op het basisinkomen. Denk aan uitkeringen bij werkloosheid, ziekte en pensioen, maar ook aan huur- en zorgtoeslag. Daarmee neem je wel een heleboel bureaucratische rompslomp weg.

VOORDELEN VAN HET BASISINKOMEN

Het basisinkomen gaat in de kern over vrijheid. De vrijheid om zelf te kiezen wat je van je leven wilt maken en de vrijheid om nee te zeggen. Het biedt aan de andere kant ook de mogelijkheid om ja te zeggen. Ook kan het basisinkomen een eind maken aan bullshitbanen. Banen die overbodig of zelfs schadelijk worden gevonden. Een basisinkomen geeft deze mensen de kans om iets te doen waar ze wel energie van krijgen. Op grotere schaal kan dat welvaart en innovatie opleveren. Weet ook dat zo'n bullshitbaan niet alleen leidt tot demotivatie, maar ook tot stress of zelfs burn-out, of bore-out. De gevolgen en kosten daarvan op maatschappelijk niveau zijn lastig vast te stellen, maar dat het om miljarden gaat staat buiten kijf.

1

HET CREËERT BESTAANSZEKERHEID

Sowieso creëert het basisinkomen bestaanszekerheid voor iedereen. Wat al een veel gezondere basis is dan de onzekerheid van (sluimerende) armoede. Armoede leidt niet alleen tot stress, maar uit onderzoek blijkt ook dat arme mensen meer roken, minder sporten, meer drinken en minder goed opvoeden. Een basisinkomen zorgt ervoor dat deze mensen weer verantwoorde keuzes maken. Uit onderzoek blijkt zelfs dat de alcohol- en tabaksconsumptie daalt als je armen gratis geld geeft.

2

HET GAAT ARMOEDEVAL TEGEN

Een ander effect van het basisinkomen is dat het armoedeval kan tegengaan. Ons huidige sociale stelsel, waarbij je met geen of een laag inkomen recht hebt op een hoge huur- en zorgtoeslag, ontmoedigt werklozen om weer te gaan werken. En mensen die al een baan hebben, om meer te gaan werken en hogerop te komen.

Want met een hoger inkomen vallen al die toeslagen weg óf je gaat meer belasting betalen, en zo ga je er financieel netto op achteruit. Welk rationeel denkend mens is bewust een dief van zijn eigen portemonnee? deze wijzigingen ongedaan maken.

3

WEG MET ROMPSLOMP

Verder hadden we het net al even over het afschaffen van het huidige sociale stelsel. Dit ingewikkelde en dure apparaat, dat ook nog eens enorm fraudegevoelig is, is een enorm rompslompstelsel. Het zit vol met allerlei toelagen en voorwaarden. Daarbij veroorzaakt het een ware werkloosheidsindustrie waarin mensen werklozen proberen aan het werk te krijgen. De kosten van die activerende arbeidsmarktbeleid met al haar re-integratieconsulenten, fraude-inspecteurs en andere ambtenaren bedraagt zo'n 6,5 miljard euro. En dat terwijl uit onderzoek blijkt dat maar liefst de helft van dat beleid geen of zelfs een negatief effect hebben. Ben jij al om? Dan gaan we het nu even van de andere kant bekijken.



NADELEN VAN HET BASISINKOMEN

De tegenstanders van het basisinkomen hebben het tot nog toe voor het zeggen. Zij kaarten onder andere aan dat het universele basisinkomen oneerlijk is in plaats van rechtvaardig. Immers, in de huidige situatie krijgen uitkeringsgerechtigden al een toelage. Zij ruilen die als het ware in voor een basisinkomen, terwijl andere mensen er in de basisinkomen-situatie extra inkomen bij krijgen. Dat zorgt alleen voor een groter inkomensverschil.

1 MENSEN GAAN MINDER WERKEN

Velen zijn van mening dat je moet werken voor je geld. Vooral wij Nederlanders neigen sterk naar reciprociteit (voor wat hoort wat). Maar willen mensen nog wel werken als ze gratis geld krijgen? Aanhangers stellen dat met een basisinkomen mensen de keuze krijgen om minder te gaan werken. Maar dat dure basisinkomen moet wel betaald worden van het inkomen van mensen die werken. En omdat de overheid torenhoge belastingen moet invoeren om dat systeem te financieren zou het zomaar kunnen dat het velen de arbeidslust ontnemt.

2 HET IS SIMPELWEG ONBETAALBAAR

Dat gezegd hebbende komen we uit bij het kostenplaatje van het basisinkomen. Want gratis geld, dat bestaat natuurlijk niet. Tenzij je een hele berg laat bijdrukken en een enorme inflatie op gang helpt. Geen goed idee. Een basisinkomen voor elke volwassen Nederlander kost 155 miljard per jaar. Waar moet dat geld allemaal vandaan getoverd worden? Het kan betaald worden door een forse verhoging van het btw-tarief of van de vermogensbelasting. Maar wie daar te veel aan gaat sleutelen creëert niet bepaald een aantrekkelijk klimaat voor ondernemingen en welgestelden. Wat gebeurt er als die allemaal hun biezen pakken?

WAAROM PROBEREN WE DAT BASISINKOMEN NIET EENS UIT?

Het scheelde een haar of de Verenigde Staten had het basisinkomen in de jaren zestig ingevoerd. Wie weet had een deel van de wereld dan gevolgd. Het bezwaar dat het idee op het laatste moment van tafel veegde was: je moet werken voor je geld. We bewegen naar een toekomst waar het meeste werk door robots gedaan wordt en waar steeds minder werkende mensen voor steeds meer mensen met een AOW-uitkering moeten zorgen. We kunnen niet om een radicale verandering van het huidige sociale stelsel heen. Is het basisinkomen het antwoord? We komen er alleen achter als we het proberen.

Bron: [MaatschapWij.nu](https://maatschapwij.nu) (Marije Remmelink)

CAO NIEUWS

CAO HELLENDE DAKEN

In de sector Hellende Daken wordt op dit moment gesprekken gevoerd over het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Een onderwerp waarover gesproken wordt is de mogelijke invoering van een Generatiepactregeling. Deze regeling moet het mogelijk maken om één dag in de week minder te gaan werken.

Deze regeling komt dan in de plaats van de regeling voor de 4-daagse werkweek die nu al in de CAO voor Hellende Daken is opgenomen. De generatiepactregeling wordt echter pas opgenomen als duidelijk is dat werkgevers en werknemers daarop vooruit gaan. Onderzocht wordt of de generatiepactregeling de gewenste verbetering oplevert.

Daarnaast worden er gesprekken gevoerd over een aanpassing van het loongebouw. Het huidige loongebouw blijkt niet altijd even makkelijk toepasbaar waardoor het soms onduidelijk is in welke Functiegroep of welke loongroep een werknemer moet worden ingedeeld. Onderzocht wordt of het loongebouw op een betere manier kan worden opgesteld, zodat alle werknemers in de sector Hellende Daken daarin een juiste plek krijgen.

CAO VOOR DE FOODSERVICE EN DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN (FSGIL)

De salarisverhoging van 1,5 procent structureel die per 1 van februari 2023 in zou gaan gaat eerder in. Namelijk met ingang van in januari 2023. Dit betekent dat die loonsverhoging mee gaat tellen voor de pensioenopbouw in 2023. Dit alles heeft te maken met het verhogen van het minimumloon volgend jaar en de financiële regels voor het pensioenfonds.

Per 1 januari 2023 stijgt het Wettelijk Minimum Loon (WML) met 10,15%. Dit heeft gevolgen voor de pensioenopbouw van werknemers in de Foodservice Groothandels omdat het gedeelte van het loon waarover pensioen wordt opgebouwd aanzienlijk daalt.

Sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds hebben overlegd over mogelijkheden om de pensioenopbouw in 2023 op peil te houden. Zij hebben een oplossing gevonden door de financiële buffer in het fonds minder te laten stijgen, dan volgens de regels van de toezichthouder (DNB) zou moeten.

Dit kan door de afgesproken loonsverhoging van 1,5% op 1 februari 2023 te vervroegen naar 1 januari 2023. In dat geval telt de loonsverhoging volledig mee in het pensioengevend salaris in 2023. Hierdoor daalt de opbouw van pensioenrechten volgend jaar niet, maar kan deze stijgen van de huidige 1,29% naar 1,37%.

CAO SwetsODV Maritiem BV

De lonen die met ingang van periode 1 van 2023 met 3 procent zouden worden verhoogd worden vanwege een nieuwe afspraak met 4 procent verhoogd. Naast deze extra verhoging wordt ook de reiskostenvergoeding met ingang van 1 januari 2023 verhoogd naar 23 eurocent onbelast.

Bovendien wordt ook het loongebouw aangepast voor werknemers in de categorie bediening en overheidsvaartuigen. Vanwege een verandering in opleidingseisen, worden werknemers vanaf periode 1 van 2023 opnieuw ingeschaald op basis van behaalde opleidingen bij de opleider NNVO. Deze opleider heeft een wijziging in opleidingen vanaf 2023 bepaald, waardoor de huidige afspraken over inschaling niet meer overeen komt met de nieuwe opleidingen. Met als gevolg dat nieuwe werknemers niet meer kunnen worden ingeschaald in het loongebouw.

De aanpassingen en afspraken zijn alleen van toepassing op werknemers die werkzaam zijn op objecten die vallen binnen de categorie Bediening en Overheidsvaartuigen. Er vinden geen wijzigingen plaats voor werknemers in de categorie Veren, Havens en Nautische Beheer. Aan de hierbij behorende functieomschrijvingen verandert niets.

De basis voor het opnieuw inschalen zijn de volgende:

- Niemand gaat er op achteruit. Dit is ook vastgelegd in de CAO.
- Minimaal gaan de werknemers in de categorie bediening en overheidsvaartuigen de overeengekomen er 4% op vooruit.
- Gemiddeld genomen gaan alle werknemers 4,8% op vooruit. Met uitschieters tot wel 5,7%.
- Werknemers worden opnieuw ingeschaald op basis van de nieuwe opleidingseisen.

CAO Schilders- Afwerkings- Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijven (SAVG)

In de schilderssector wordt al een aantal jaren hard gewerkt aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Of te wel hoe bereiken werknemers op een zo gezond mogelijke manier hun pensioengerechtigde leeftijd en kunnen zij tot dat moment op een gezonde manier blijven werken.

Om duurzame inzetbaarheid in de schilderssector vorm te geven maken cao-partijen in de sector gebruik van het zogeheten MDIEU-traject. Dit is een subsidietraject, waarbij de sector subsidiegelden ontvangt om allerlei duurzame inzetbaarheidstrajecten deels van te bekostigen. Een deel van de subsidiegelden worden bijvoorbeeld aangewend om de Regeling Vervroegd Uittrede (RVU) en de Generatiepactregeling deels mee te bekostigen.

Verder worden subsidiegelden aangewend voor het verbeteren en/of ontwikkelen van:

- De Gezondheids- en Bodycheck
- Gezondheidscoaching
- Loopbaan en adviestrajecten
- E-learningen op het gebied van veiligheid en gezondheid
- (Hulp)middelen om de arbeidsbelasting terug te brengen
- Omstandigheden

BELASTINGSERVICE 2023

De belastingperiode is weer (bijna!) aangebroken. Ook dit jaar vult LBV de aangifte inkomstenbelasting geheel kosteloos in voor al haar leden. Vanaf 1 maart tot en met 29 april 2023 kun je gebruik maken van onze belastingservice.

Om het invullen van uw aangifte voor de inkomstenbelasting over 2022 ook nu weer mogelijk te maken, verzoeken wij je een keuze te maken uit de volgende mogelijkheden:

1

Je kunt de vereiste documenten voor je aangifte voor de inkomstenbelasting over 2022 als bijlage per e-mailbericht versturen naar: belastingservice@lbv.nl.

2

Je kunt de vereiste documenten voor je aangifte voor de inkomstenbelasting over 2022 per post naar onderstaand antwoordnummer toe sturen. Een postzegel is niet nodig. Let op! Stuur alleen kopieën, de stukken worden kort na de aangifte vernietigd.

LBV

**Antwoordnummer 80556
3080 WB Rotterdam**

3

Is een fysieke afspraak noodzakelijk, dan kan je contact opnemen met het secretariaat voor de mogelijkheden via **088 - 266 3000**.



LBV heeft een handige checklist opgesteld, zodat je in één keer duidelijk hebt welke documenten je moet verzamelen en naar LBV moet sturen om de aangifte compleet in te vullen. Ben je zzp'er? Dan geldt er voor jou een afwijkende checklist. Je dient onder andere een aantal documenten met betrekking op jouw onderneming aan te leveren (naast de reguliere documenten). De checklists kun je downloaden op www.lbv.nl/belastingservice.

Onze belastingservice is uitsluitend bedoeld voor onze leden. Heb je een fiscale partner met een inkomen die geen lid is, dan adviseren we je een gezinslidmaatschap te overwegen. Met het gezinslidmaatschap ontvangen jij en je fiscale partner 25% korting op de contributie en kan het gehele gezin kosteloos gebruik maken van onze belastingservice.

LEDEN BELONEN VRIENDEN

Ken je iemand die ook wat hulp kan gebruiken bij het invullen van de belastingaangifte? Tijdens de belastingperiode kan je nieuwe leden aanbrengen die gelijk gebruik mogen maken van onze belastingservice! Als het nieuwe lid daarnaast een lidmaatschap afsluit voor een jaar, krijgt diegene het eerste jaar 50% korting!

Ben je zzp'er? En ken je nog een collega-zzp'er die onze hulp wel kan gebruiken? Laat je collega dan kiezen voor LBV en ontvang tijdens de belastingperiode korting op je contributie! Eén nieuw lid = één maand gratis lidmaatschap.

Heb je nog vragen? Je kunt ons altijd even bellen of mailen!

ENKELE TIPS VOOR ZZP'ERS BIJ DE AANGIFTE INKOMSTENBELASTING

Het einde van het jaar is alweer in zicht en dat betekent ook een afsluiting van het huidige boekjaar voor de aangifte inkomstenbelasting (IB), die over een aantal maanden op de planning staat. Wat betreft de aangifte IB, heb ik nog een aantal aandachtspunten.

1 Dit is het laatste jaar dat er gebruik gemaakt mag worden gemaakt van de Fiscale Oudedagsreserve (FOR). Hiermee mag je een deel van de winst reserveren om deze later om te zetten naar een lijfrente of pensioen. Het voordeel hiervan is dat je dit jaar minder belasting betaald en zo gelijk wat apart zet voor je pensioen. Na dit jaar zal je niet meer de FOR mogen toepassen, maar de al gereserveerde FOR mag wel volgens de huidige regels worden afgewikkeld.

2 Mocht je momenteel al pensioen sparen of bijvoorbeeld je pensioen van je oud-werkgever vrijwillig hebben voortgezet, dan zijn de betaalde premies aftrekbaar voor de inkomstenbelasting. Dit geldt ook voor betaalde premies van een Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) en de Ziektewetverzekering.

3 Wanneer je in een jaar meer dan 2.400 euro investeert in bedrijfsmiddelen, kan je vaak gebruik maken van de Kleinschalige Investeringsaftrek (KIA). Dit houdt in dat je over elke euro die je boven de 2.400 euro extra investeert, 28 procent van je winst mag aftrekken. Mocht je het bedrag (bijna) al hebben gehaald en je bent nog van plan om een investering te doen, dan is het verstandig om hier rekening mee te houden.

4 Voor degenen die een zakelijke auto rijden en deze ook privé gebruiken, houd rekening met de bijtelling van 22 procent als je over de 500 kilometers privégebruik komt. Momenteel is de bijtelling voor volledig elektrisch aangedreven auto's lager, maar dit wordt wel afgebouwd. Wil je geen bijtelling betalen, dan zal je dit moeten kunnen aantonen, bijvoorbeeld door een goede kilometerregistratie.

5 Fiscale partnervergoeding. Iedereen mag ongeveer 8.700 euro belastingvrij verdienen en mocht je nu een partner hebben, die je helpt in je onderneming en voor de rest geen inkomen heeft, dan is het interessant om je partner een fiscale partnervergoeding te geven. Een vergoeding boven de 5.000 euro mag je namelijk aftrekken van je winst en tot 8.700 euro betaalt je partner geen belasting.

Het kan zelfs nog wat interessanter als je partner wordt aangemerkt als ondernemer, dit is mogelijk als diegene verplichtingen voor je onderneming aangaat, denk bijvoorbeeld aan het sluiten van overeenkomsten met bijvoorbeeld een leverancier. Ook al zou je partner niet de 1.225 uren per jaar halen, dan nog kan hij/zij gebruik maken van de MKB-winstvrijstelling van 14 procent. Lang verhaal kort, dit betekent dat je partner ongeveer 10.000 euro belastingvrij kan verdienen en jij als ondernemer, kan dit bedrag van je winst aftrekken.

6 Wanneer je samen een kind hebt, die niet ouder is dan 12 jaar, dan is het nog wat interessanter om je partner, wanneer er geen sprake is van een inkomen, een vergoeding te geven. Bij een inkomen boven de 5.219 euro heeft de minstverdienende partner namelijk recht op de inkomensafhankelijke combinatiekorting van 11,45 procent van elke euro vanaf een inkomen van 5.220 euro.

mr. Henri Dekker
Fiscaal Juridisch Adviseur



KWETSBARE HUISHOUDENS MET EEN HOGE ENERGIEREKENING...

Energiebedrijven en het kabinet kondigden al de komst van het Tijdelijk Noodfonds Energie aan. Het Noodfonds is een initiatief van Eneco, Essent, Greenchoice, Vattenfall, NSR (Nederlandse SchuldRoute) en SchuldenlabNL. Op dit moment hebben bedrijven en de overheid ieder 24,5 miljoen euro in het Noodfonds gestopt. Het Noodfonds beschikt nu over 49 miljoen euro. De overheid draagt maximaal 50 miljoen euro bij, net als bedrijven uit de energiesector.

Wie krijgt er dan precies steun?

- Je hebt een energiecontract bij een energieleverancier.
- Als jouw huishouden een bruto inkomen heeft van maximaal 200% van het sociaal minimum. Dit komt neer op € 2.980 per maand (alleenstaand) of € 3.794 per maand (samenwonend). De bedragen zijn inclusief 8% vakantiegeld.

Afhankelijk van het inkomen betaalt het Noodfonds jou het volgende uit:

- Verdien jij tot **160% van sociaal minimum**? Dan krijg je uitbetaald het deel dat boven de 10 procent van jouw bruto-inkomen uitkomt.
- Zit je inkomen tussen de **160 en 200% van het sociaal minimum**? Dan krijg je uitbetaald het deel dat boven de 13 procent van jouw bruto-inkomen uitkomt.

Alle informatie over het Noodfonds en over de aanvraag kan je vinden op noodfondsennergie.nl

RECHT OP LOONSVERHOOGING BIJ ZIEKTE

Vanuit onze leden krijg ik vaak de vraag of zij recht hebben op een loonsverhoging wanneer zij langdurig ziek zijn en in loondienst werken. We leven nu in een dure tijd en je salaris wordt vaak ook nog eens verlaagd wanneer je langdurig ziek bent. Daarnaast wil een werkgever wel eens een loonsverhoging weigeren te geven omdat de werknemer ziek is. Maar klopt het als je werkgever aangeeft dat je geen recht hebt op een loonsverhoging doordat je langdurig ziek bent?

Of een werknemer recht heeft op een loonsverhoging hangt van de reden van de loonsverhoging af. Wanneer er een loonsverhoging plaatsvindt naar aanleiding van de prestaties van de werknemer, terwijl deze werknemer al een jaar ziek is, maakt de werknemer geen aanspraak op deze loonsverhoging. De werknemer heeft niet gewerkt en heeft dus ook niet gepresteerd. Ditzelfde geldt ook voor de loonsverhoging in verband met de ervaringsjaren. Wanneer de medewerker het merendeel van het jaar ziek is geweest, heeft hij natuurlijk ook geen werkervaring opgedaan.

Een zieke werknemer kan wel aanspraak maken op een initiële loonsverhoging. Dit is een loonsverhoging die voor de hele groep werknemers geldt of die betrekking heeft op de cao-lonen die voor iedereen geldt waarvoor de cao is gesloten. Het gaat er om dat de loonsverhoging geen betrekking heeft op de prestaties of ervaring van de werknemer. Let wel op de voorwaarden in de cao wanneer het salaris het maximumbedrag in de loonschaal al heeft bereikt. Hiervoor kunnen andere voorwaarden gelden.

Ben je ziek en geeft je werkgever aan dat je geen recht hebt op een loonsverhoging, neem dan contact met ons op door te bellen naar **088 – 266 3000**. Wij zoeken het voor je uit, en mocht je er recht op hebben pakken wij het voor je op!

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 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.