

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

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

VISIE 3 2022

UITGAVE
SEPTEMBER



**ER MOET ÉCHT IETS VERANDEREN
IN NEDERLAND.
WANNEER SLAAN WE ALARM?**

LBV.NL



IN DEZE VISIE:

Nieuwbouw en de druk
op de woningmarkt en
koopwoningen

04

Eenmalige uitkering
schildersziekte nu ook
voor zzp'ers

06

Verhoging pensioen BPF
schilders

07

Ondernemer zonder dat
je in het Handelsregister
voorkomt

14

Algemene Vergadering
2022

15



PRINSJESDAG WAT STAAT ONS TE WACHTEN!

COLOFON

LBV visie is een periodieke uitgave voor leden en relaties.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam
T 088 - 266 3000

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

In wat voor een land leven wij? Zo aan de vooravond van de herfst, kijk ik terug op een zomer die steeds warmer werd. Illustratief is dat de temperatuur in LBV, maar dat terzijde. Steeds meer Nederlanders irriteren zich terecht aan de groeiende ongelijkheid in de samenleving en aan een falende (r)overheid. We gaan naar de kloten!

Meer dan 1 miljoen huishoudens komen moeilijk rond. De hoge inflatie is de grote boosdoener. Het leven is verschrikkelijk snel, is heel veel duurder of is zelfs te duur geworden. En dat treft vooral de mensen met een wat kleine portemonnee, maar inmiddels ook de middeninkomens. Bezuinigen op de dagelijkse boodschappen, warme maaltijden overslaan en angst voor schulden omdat je ver vóór het einde van de maand al rood staat.

Er móet echt iets veranderen in Nederland. Hoe doorbreken we de idioterie van dit moment? Een effectief middel om te voorkomen dat mensen in armoede belanden, is de inkomens even hard te laten stijgen als de prijzen. Prijscompensatie is een goed middel om de koopkracht te behouden. Maar het gaat ook over de groeiende ongelijkheid en steeds groter worden kloof op de arbeidsmarkt. Het gaat er vooral om of je een vaste baan hebt of moet werken van flexcontract naar flexcontract. Daar zit de echte onrechtvaardigheid: van mensen die alle kansen krijgen en mensen die steeds opnieuw, soms zelfs



dagelijks, moet sjacheren voor werk. Helaas kan LBV die impasse niet in haar eentje doorbreken.

LBV scoort de beste resultaten wanneer we veel leden hebben en daardoor een flinke vuist kunnen maken, desnoods een gebalde vuist. De komende jaren zal LBV alleen maar groter worden en meer invloed krijgen. En daar gaan we de komende tijd hard aan werken. Help je mee? Dat is immers keihard nodig om samen meer grip te krijgen op óns werk en óns inkomen.

In deze VISIE een gevarieerd aanbod van informatieve onderwerpen en een eigen(wijze) mening zoals je dat van ons gewend bent. Veel leesplezier!

Ger IJzermans
voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

Nieuwbouw en de druk op de woningmarkt en koopwoningen

Een bron voor het ontstaan van vele maatschappelijke problemen.

05

Gezond blijven in de sector hellende daken

Gezond en vitaal tot aan je pensioen.

06

Eenmalige uitkering schildersziekte nu ook voor zzp'ers

Ongelijkheid ZZP'ers definitief aangepakt.

07

Verhoging pensioen BPF Schilders

Het pensioen wordt met terugwerkende kracht verhoogd.

09

Gevolgen van de krapte op de arbeidsmarkt

Voor- en nadelen van hybride werken.

11

Geef wijzigingen door als je toeslagen ontvangt

Kijk uit dat je niet te veel toeslag ontvangt.

12

Vooruitblik Prinsjesdag

troonrede is geen goede indicatie van wat de plannen zijn.

14

Ondernemer zonder dat je in het Handelsregister voorkomt

15

Terugblik fietstour 2022

Lekker Blijven Vietsen (LBV)

15

Algemene Vergadering 2022

Zorg dat je er bij bent.

NIEUWBOUW EN DE DRUK OP DE WONINGMARKT EN KOOPWONINGEN

Al ruim 30 jaar hoor ik af en aan dat er krapte is op de woningmarkt. Mijn ervaring leert dat het erop neer komt dat er te weinig woningen zijn voor alle woningzoekenden. Een deel daarvan kan worden verklaard door de gestage toename van éénpersoonshuishoudens. Ook de toename van arbeidsmigranten die, als ze hier komen werken, natuurlijk ook ergens moeten wonen speelt hierbij een rol. Daar bovenop is er nu de massale toestroom van vluchtelingen uit Oekraïne en asielzoekers uit Marokko, Turkije, Syrië, Afghanistan, Eritrea, Somalië en Irak. Al met al wordt er in de vijver van steeds kleiner wordende woningaanbod gevist door een alsmaar groeiende groep woningzoekenden.

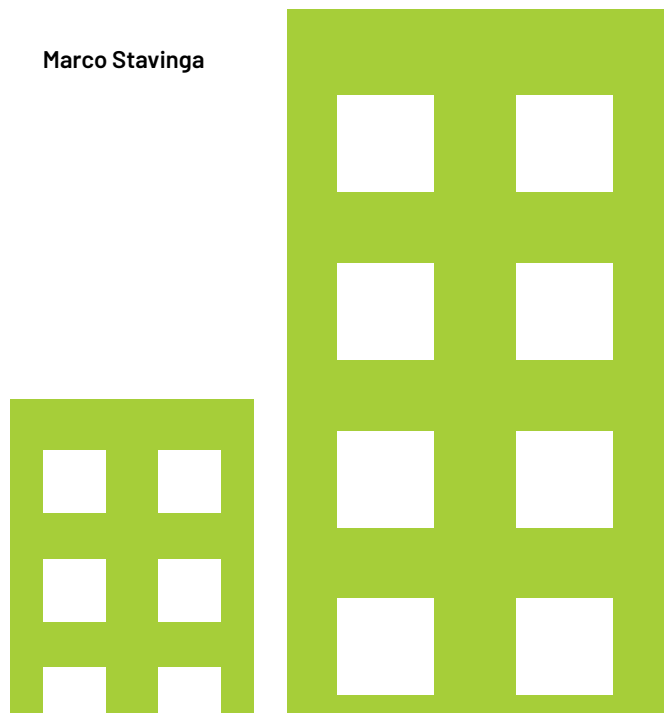
Bij een steeds kleiner wordend aanbod en een steeds groter wordende vraag schieten de prijzen van huur- en koopwoningen de pan uit. Het kopen van een huis wordt daarmee voor velen onmogelijk. Daarnaast: de huurprijzen, zeker die van de vrije sector, zijn ook exorbitant gestegen. En als je een huurhuis zoekt via woningbouwverenigingen dan zijn er extreem lange wachtlijsten. De prijsstijging van huurhuizen is op dit moment wat aan het afvlakken. Dit wordt veroorzaakt door de stijgende hypotheekrente, waardoor geld leden voor een huis fors duurder wordt. En als je minder geld kunt lenen dan kun je minder makkelijk een huis kopen. De woningmarkt voor kopers en huurders zit aardig op slot.

Als je echter naar de bron van alle ellende kijkt, kun je constateren dat er consequent (te) weinig nieuwe woningen worden gebouwd. En als er al nieuwe woningen worden gebouwd dan zitten deze vaak in het midden en hoger segment. Woningen die buiten het bereik liggen van woningzoekende met een kleinere portemonnee. Langzaam begint bij gemeenten ook het besef te komen dat nieuwbouw nodig is om de woningnood op te lossen. Een behoorlijk aantal gemeenten heeft daarom ingezet op de bouw van meer betaalbare woningen in het lager segment, aangevuld met minder woningen in het midden en hoger segment.

Dat klinkt natuurlijk mooi, maar het bouwen van een huis gebeurt niet in een dag. Dat is als ze al gebouwd kunnen worden en de bouw niet vertraagd wordt door inspraak van burgers, de aanwezigheid van beschermde diersoorten, het verkrijgen van bouwvergunningen en een bouwverbod vanwege de stikstofcrisis. Zelfs als alle drempels zijn genomen, duurt het dus nog wel even voordat er nieuwe woningen zijn. Van projectontwikkelaars die bouwen voor hun eigen financieel belang, hebben we niets te verwachten. Het zijn de plaatselijke politici met woningbouw in hun portefeuille die hiermee aan de slag moeten. Hopelijk doen ze dat dan ook. In ieder geval meer dan nu al het geval is. En als ze niets doen en op hun kont blijven zitten, dan moet de burger maar in actie komen. Dan moeten we met z'n allen maar gaan protesteren en eisen dat de problemen nu worden opgelost en dit niet doorschuiven naar toekomstige generaties.

Wachten is geen optie. Jongeren blijven noodgedwongen langer bij hun ouders wonen, arbeidsmigranten worden op ongeschikte en overvolle plaatsen gehuisvest. Met, op de lange en korte termijn, een verscheidenheid aan maatschappelijke problemen die die daardoor ontstaan. Voor wat mij betreft heeft de krapte op de woningmarkt wel lang genoeg geduurd en moeten er in plaats van tijdelijk lapmiddelen echte blijvende oplossingen komen.

Marco Stavinga



GEZOND BLIJVEN IN DE SECTOR HELLENDE DAKEN

Het werken op een hellend dak kan niet alleen gevaarlijk zijn, maar ook behoorlijk pittig. Om het werk veilig te houden worden er via het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Hellende Daken (OOHD) een aantal modules aangeboden die zich richten op veilig werken zoals brandveiligheid, veilig werken op hoogte en veiligheidssystemen op hellende daken.

VEILIG WERKEN KAN JE LEREN

Deze modules zijn er op gericht op om ervoor te zorgen dat je veilig op een dak kan werken en je weet hoe je je veiligheidssystemen correct monteert zodat je er duurzaam en veilig mee kan worden gewerkt. Aan de hand van theorie- en praktijkinstructies leer je hoe je met je eigen veiligheid en die van je collega's om moet gaan. Meer informatie over deze modules zijn terug te vinden op de vernieuwde website (www.hellendedaken.nl).

GEZOND EN VITAAL BLIJVEN

Om ervoor te zorgen dat je niet alleen veilig werkt, maar ook gezond en vitaal kunt blijven werken tot aan je pensioengerechtigde leeftijd wordt er binnen het Sociaal Fonds voor Hellende Daken (SFHD) gewerkt aan maatregelen die de duurzame inzetbaarheid van werknemers vergroot. Oftewel: activiteiten die eraan bijdragen dat je gezond blijft of dat er op tijd wordt ontdekt dat je gezondheidsrisico's loopt.

PAGO

Zo is de CAO voor Hellende Daken uitgebreid met afspraken over een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek. Zo'n een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek, ook wel PAGO genoemd is er op gericht werknemers te keuren op specifieke arbeidsrisico's, waaraan werknemers worden blootgesteld in de sector Hellende Daken. Een werkgever is wettelijk verplicht zo'n PAGO aan te bieden aan werknemers. Elke werknemer tot en met 40 jaar krijgt iedere vier jaar een PAGO aangeboden én elke werknemer ouder dan 40 jaar krijgt iedere twee jaar een PAGO aangeboden.

Als werknemer is het belangrijk dat je gezond en fit blijft tot aan het moment dat je met pensioen gaat. Met een PAGO kan een werknemer zijn gezondheid goed in beeld brengen en zijn vitaliteit behouden. Met de uitkomsten van een PAGO worden werknemers er zich van bewust of en zo ja welke gezondheidsrisico's zij met hun werk lopen. Via de website www.hellendedaken.nl kunnen werknemers snel een afspraak maken voor een PAGO. En ja de resultaten daarvan worden niet gedeeld met de werkgever.

ONWERKBAAR WEER

Verder zijn er in de CAO voor Hellende Daken afspraken gemaakt over arbeidsverhinderende vanwege onwerkbaar weer, want ja het is natuurlijk niet bevorderend voor je gezondheid als je moet werken op die momenten dat dat onveilig is en je gezondheid niet bevordert. Als het bijvoorbeeld door sneeuw, ijzel of regen te onveilig is om door te werken of dat het zo warm is dat het op het dak niet uit te houden is. LBV en werkgeverspartijen bij de CAO voor Hellende Daken gaan de gemaakte afspraken over onwerkbaar weer medio oktober 2022 evalueren. Als uit deze evaluatie blijkt dat er aanvullende afspraken nodig zijn, dan gaat LBV deze toevoegen aan de al gemaakte afspraken.

ZWAARWERKREGELINGEN

Naast de hiervoor genoemde afspraken en activiteiten die erop zijn gericht veilig en gezond te kunnen blijven

werken, heeft LBV met werkgevers afgesproken dat er wordt onderzocht of er een zogeheten zwaarwerkregeling moet worden opgenomen in de CAO voor Hellende Daken. Gedurende de looptijd van de CAO gaat LBV zich maximaal inspannen om afspraken te maken om oudere werknemers van zwaar werk te ontlasten.

GENERATIEPACT

Hierbij wordt dan met name gedacht aan een zogeheten generatiepactregeling, waarbij werknemers in staat worden gesteld minder uren te gaan werken. Een mogelijke variant is dan de 80-90-100 regeling, waarbij werknemers de mogelijkheid krijgen om 80 procent te gaan werken (1 dag in de week minder) tegen 90 procent van het loon en 100 procent opbouw van het pensioen.

EENMALIGE UITKERING SCHILDERSZIEKTE NU OOK VOOR ZZP'ERS

Mensen die tijdens hun werk zijn blootgesteld aan giftige stoffen en daardoor ernstig ziek zijn geworden, hebben eenmalig recht op een financiële vergoeding. Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 2023 ook voor ZZP'ers. Voorlopig gaat het om drie beroepsziekten: longkanker door asbest, allergische astma en chronische encefalopathie (beter bekend als de schildersziekte). Later kunnen er meer beroepsziekten op de lijst terechtkomen. Eerder gold deze regeling al in 2019 voor werknemers in loondienst.

EXPERTISECENTRUM

Een van de betrokken instanties is Lexces (het Landelijk Expertisecentrum Stoffengerelateerde Beroepsziekten). Dat is op 1 juli 2022 van start gegaan. Tot de oprichting van Lexces werd besloten na een rapport over de moeizame afhandeling van schadeclaims bij dergelijke beroepsziekten, waaraan jaarlijks zo'n 3.000 mensen overlijden. Een veelvoud van hen wordt ernstig ziek. Vaak moeten werknemers jarenlang procederen eer ze een financiële vergoeding krijgen.

In het expertisecentrum werken deskundigen van universiteiten en medische centra samen. Zij bedenken hoe je vast kunt stellen of een bepaalde ziekte het gevolg is van blootstelling op het werk aan giftige stoffen. Dat is niet altijd even gemakkelijk. Longkanker kan bijvoorbeeld komen door asbest, maar ook door roken of het inademen van fijnstof.

SCHADECLAIMS

De regeling wordt uitgevoerd door de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Ben u slachtoffer of bent u nabestaande van een slachtoffer en heeft u hulp en ondersteuning bij het indienen en de afhandeling van een schadeclaim nodig? Neem dan contact op via telefoonnummer: [088 - 266 3000](tel:088-2663000).



VERHOGING PENSIOEN BPF SCHILDERS

Het gaat goed met de dekkingsgraden bij BPF schilders, de beleidsdekkingsgraad is nog steeds stijgende en bij de laatste meting is deze zelfs gestegen naar 121,3 procent. De actuele dekkingsgraad is momenteel 131,7 procent. Deze stijging valt merendeels te verklaren door de stijgende rentes. De verwachting is dat de onlangs uitgesproken nieuwe maatregelen, waaronder de verhoging van de rente door de Europese Centrale Bank, het gevolg zullen hebben dat de dekkingsgraden verder zullen oplopen.

Of een pensioenfonds de pensioenen kan verhogen is onder meer afhankelijk van de financiële situatie van een pensioenfonds. Maar ook wet- en regelgeving speelt hierin een grote rol. Volgens wet- en regelgeving konden pensioenen worden verhoogd als de beleidsdekkingsgraad 110 procent of hoger was op een vastgesteld moment. Op dit moment, 30 september 2021, was voor het verhogen van de pensioenen in 2022 de beleidsdekkingsgraad van BPF Schilders 108,6 procent en kon geen toeslag worden verleend.

Er is per 1 juli 2022 nieuwe wet- en regelgeving over pensioen aangenomen. Deze nieuwe wet- en regelgeving heeft tot gevolg dat pensioenfondsen nu kunnen besluiten de pensioenen te verhogen bij een beleidsdekkingsgraad van 105 procent of hoger. Vervolgens heeft BPF Schilders het pensioenreglement van aangepast zodat indexatie kan plaatsvinden. Op grond van deze nieuwe regels heeft het bestuur van BPF Schilders besloten om in 2022 de pensioenen te verhogen.

Deze nieuwe wet- en regelgeving geeft de mogelijkheid om, wanneer de pensioenfondsen aan de voorwaarden voldoen, eerder een indexatie van de pensioenen toe te passen. BPF schilders voldoet aan deze vereisten en kan daardoor de pensioenen indexeren, dit heeft tot gevolg dat de pensioenen verhoogt kunnen worden. De pensioenen bij BPF schilders kunnen in 2022 verhoogd worden met 2,57 procent.

Er is nog meer goed nieuws, deze verhoging van 2,57 procent treedt al in werking per 1 januari. Met terugwerkende kracht worden de pensioenen dus al geïndexeerd. Deze indexatie is voor iedereen die pensioen opbouwt of opgebouwd heeft bij BPF schilders. En natuurlijk is deze verhoging ook van toepassing bij iedereen die al een pensioen ontvangt van BPF Schilders. Deze pensioenen zijn al heel lang niet geïndexeerd. De indexatie van 2,57 procent wordt in oktober verwerkt. Op de betaalspecificatie en op Infodesk kun je deze verhoging raadplegen.





NIEUWE PENSIOENREGELING BPF SCHILDERS

Een paar weken geleden heeft BPF schilders een enquête uitgezet onder alle deelnemers. In deze enquête worden vragen gesteld over de risicobereidheid van de deelnemer. Uit de resultaten van deze enquête kan een risicohouding per leeftijdsgroep worden gemaakt. De sociale partners (dat zijn werkgevers- en werknemersorganisaties) waaronder LBV, zijn in overleg met het bestuur van BPF schilders over een nieuwe pensioenregeling.

Sociale partners en BPF Schilders streven ernaar met ingang van 1 januari 2026 over te gaan op een nieuwe pensioenregeling. Deze nieuwe regeling moet aansluiten op het nieuwe pensioenstelsel. In de periode tot 1 januari 2026 maken sociale partners en BPF Schilders een aantal belangrijke keuzes.

Sociale partners moeten onder meer een keuze maken tussen twee pensioenregelingen: de solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling. De sociale partners van BPF Schilders hebben in juli 2022 een principebesluit genomen en gekozen voor de solidaire premieregeling.

Er is voor deze variant gekozen omdat deze vorm het best aansluit op de deelnemers. Ook wordt verwacht dat de solidaire premieregeling een hoog en stabiel pensioen voor de deelnemers van BPF Schilders opbouwt en uitkeert. Deze variant geeft de mogelijkheid tot uitgebreide risicodeling hetgeen bij de flexibele premieregeling niet mogelijk is. De komende jaren worden beleidsmatige keuzes over de nieuwe regeling en de overgang naar de nieuwe regeling gemaakt. Dit gebeurt op basis van het principebesluit voor de solidaire premieregeling. Sociale partners en BPF schilders zullen je hierover steeds informeren.

Naast het principebesluit over de solidaire premieregeling hebben sociale partners ook het principebesluit genomen om te gaan invaren. Dit betekent dat de pensioenrechten en pensioenaanspraken die zijn opgebouwd onder de huidige wetgeving, worden overgedragen naar de nieuwe pensioenregeling. Zo blijven het bestaande en het nieuwe pensioen bij elkaar in één regeling, waardoor de kosten zo laag mogelijk blijven. Zodra er meer nieuws bekend is over de vervolgkeuzes met betrekking tot de nieuwe pensioenregeling van BPF Schilders, informeren wij je terstond.

GEVOLGEN VAN DE KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT

De krapte op de arbeidsmarkt is in het eerste kwartaal van 2022 verder toegenomen. Met als gevolg dat er zo'n 59.000 openstaande vacatures zijn. Bedrijven konden in 2021 al moeilijk aan werknemers komen, en dat is in 2022 al niet veel beter. Als we de cijfers van Centraal Planbureau (CPB) mogen geloven, neemt de schaarste alleen nog maar verder toe en wordt de krappe arbeidsmarkt nog krappere.

Deze krapte is natuurlijk geen ideale situatie voor bedrijven bij het vinden van geschikte werknemers. Als werknemer is de krapte op de arbeidsmarkt daarentegen weer gunstig. Door de toenemende krapte werken steeds meer werknemers in een beroep waar andere werkgevers om zitten te springen. En kan het lonen om als werknemer te jobhoppen naar een nieuwe werkgever die je betere loon- en arbeidsvoorwaarden biedt dan je huidige werkgever.

Ook als werkzoekende doe je er je voordeel mee om gebruik te maken van de concurrentie waarmee bedrijven zich onderscheiden. Om jou op de hoogte te houden van de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, hieronder enkele trends voor 2022 op een rijtje.

BEDRIJVEN INVESTEREN MEER IN WERKNEMERS

Door de steeds verder dalende werkloosheidspercentage tot zelfs 3,4 procent en de groeiende economie met 2,6 procent in het tweede kwartaal van dit jaar, blijft het vinden van geschikte werknemers een uitdaging. De onvervulde vacatures zorgen voor een hogere werkdruk onder de werknemers die al wel aan de slag zijn. Immers, er is meer werk dan er werknemers beschikbaar zijn. Hierdoor stijgt de werkdruk. Bedrijven gaan op zoek naar creatieve oplossingen om de werkdruk te verlagen en om de productie op gang te houden. Een goed voorbeeld van een investering is het aanbieden van (extra) scholing en opleiding aan werknemers. Daarnaast gebruiken bedrijven hogere lonen als lokaas om nieuwe werknemers binnen te halen.

OPTIMALE WERKBELEVING

Werkgevers moeten extra hun best doen om werknemers aan te trekken. Dit doen ze door zich meer dan anders te onderscheiden. Als werkzoekende in de huidige arbeidsmarkt heb je de mogelijkheid om te kiezen voor een bedrijf met een totale werkbeleving. Wat veel verder gaat dan alleen een goed loon. Als je werk zoekt of besluit van baan te veranderen dan is het nu de tijd om op zoek te gaan naar een baan bij een bedrijf die je kan bieden waar jij naar op zoek bent, zoals de doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf en welke secundaire arbeidsvoorwaarden er zijn. Het gaat er dus om wat voor jou persoonlijk de optimale werkbeleving is.

HYBRIDE WERKEN

Door de coronacrisis is de manier van werken blijvend veranderd. Zo werken vanwege de lockdowns vele werknemers hybride, waarbij thuiswerken wordt afgewisseld met werken op kantoor of op andere locaties. En nu de lockdowns voorbij zijn, willen veel werknemers deels of geheel hybride blijven werken. Hybride werken is voor veel werknemers namelijk een uitkomst om privé en werk makkelijker te combineren en geeft flexibiliteit. Ook veel werkgevers hebben de voordelen gezien van hybride werken en het ziet er naar uit dat hybride werken een blijvende trend is geworden.

Aan hybride werken hangen natuurlijk voordelen, maar ook nadelen. De voordelen van virtuele teams verschillen per team en per bedrijf. Het ligt er namelijk maar net aan in welke situatie de organisatie zich bevond voor en na hybride teams. Zonder volledig te willen zijn, schetsen de volgende voordelen een goed beeld van wat hybride teams de organisatie kunnen opleveren.

DE VOORDELEN VAN HYBRIDE WERKEN

Veel werknemers zijn van mening dat ze met hybride werken een betere werk-privébalans kunnen organiseren. Als werknemer heb je meer vrijheid om je werk naar eigen inzicht in te delen en er is meer ruimte om tussendoor even iets anders te doen. Zo kun je tussen het werk door natuurlijk makkelijk even de kinderen naar school brengen, een tandarts bezoeken of even een boodschapje doen.

Met thuiswerken zit je minder vaak in de auto. Dus wordt er minder gereisd, zijn er minder auto's op de weg, minder files en dus minder CO₂-uitstoot. Op die manier draagt thuiswerken ook nog eens bij aan een beter milieu. En dat is hard nodig gelet op de klimaatverandering die steeds grotere vormen aanneemt.

Wil je even overleggen met een collega of het team waarin je werkt dan is een online vergadering zo gepland. Anders dan de traditionele manier van werken waarbij je fysiek bij elkaar komt, benut een virtueel team daarnaast de voordelen van een snelle kennisoverdracht en kunnen teamleden beter en ongestoord werken in hun eigen thuisomgeving, waardoor dit tot betere teamprestaties leidt.

DE NADELEN VAN HYBRIDE WERKEN

Is hybride werken het gouden ei? Nee, natuurlijk niet. Er zijn zeker ook nadelen te benoemen. Hybride werken geeft veel vrijheid, maar is niet ongrijpbaar. Dit vergt bovendien een ander manier van leidinggeven, maar ook een ander manier van werken. Zo zie je je collega's minder vaak en dat kan een afstand creëren tussen jou en je collega's. Zorg er daarom voor dat je goede afspraken maakt over je bereikbaarheid en houdt contact met jouw collega's én leidinggevende(n).

ALTIJD AAN HET WERK

Met hybride werken kun je een beter werk-privébalans creëren. Dat is ook zeker zo, maar als je jezelf niet in de hand hebt, loop je al snel het risico dat je de gehele dag door aan het werken bent, zelfs tot in de late uurtjes. Zeker als de laptop altijd dicht bij de hand is en je in kunt loggen. Het is dus belangrijk goede afspraken te maken binnen welke grenzen je dagelijks hybride aan het werk bent en het aantal uren dat je werkt niet uit de hand loopt.



GEEF WIJZIGINGEN DOOR ALS JE TOESLAGEN ONTVANGT

Mensen ontvangen toeslagen die helpen om bijvoorbeeld de huur of de zorgverzekering te kunnen betalen. Het is heel belangrijk om wijzigingen in je gezinssituatie of inkomen tijdig door te geven via Mijn Toeslagen. Helaas zien wij vaak dat wijzigingen in de leefsituatie niet altijd doorgegeven worden. Hierdoor krijgen zij achteraf bericht dat zij (een deel) van de toeslagen moeten terugbetalen. Dit kan voor sommige mensen grote financiële gevolgen hebben.

Niet iedereen weet welke wijzigingen je precies moet doorgeven of gaan er van uit dat dit automatisch gebeurt. Alle wijzigingen die te maken hebben met de samenstelling van je huishouden moet je doorgeven. Hieronder zullen de belangrijkste wijzigingen worden besproken.

INKOMEN

De meest voor de hand liggend is het inkomen. Als jij of je toeslagpartner meer gaat verdienen, is het verstandig dit zo snel mogelijk door te geven. Zo weet je zeker dat je niet te veel toeslag ontvangt. Onze tip is dan ook om je inkomen iets hoger door te geven. Mocht het inkomen iets hoger uitvallen, dan hoeft je niet iets terug te betalen. De toeslag die je te weinig hebt ontvangen, krijg je achteraf alsnog uitbetaald.

GEZIN OF HUISHOUDEN

Ga je trouwen of word je geregistreerd partner dan is dat natuurlijk hartstikke leuk, maar ook dan moet je rekening houden dat dit gevolgen kan hebben voor je toeslagen. Waren jullie al toeslagpartners, dan verandert er niks. Waren jullie nog geen toeslagpartners, dan is dat nu wel het geval. Je huwelijk of geregistreerd partnerschap hoeft je niet door te geven via Mijn Toeslagen. Dit krijgen zij door vanuit de gemeente. Het kan ook gebeuren dat je uit elkaar gaat of gaat scheiden. Geef dit wel door via Mijn Toeslagen, want ook dit kan gevolgen hebben.

KINDEREN

Woon je samen met iemand die nog niet je toeslagpartner is en krijgen jullie samen een kind, dan worden jullie elkaars toeslagpartners. Geef de geboorte van je kind tijdig door aan de gemeente. De gemeente geeft dit door aan de Belastingdienst Toeslagen en vervolgens zullen zij opnieuw je toeslag berekenen. Hierover ontvang je dan een bericht.

Verandert er iets aan de opvang van je kind(eren), dan moet je dit binnen vier weken doorgeven via Mijn Toeslagen. Aan veranderingen kan je bijvoorbeeld denken dat je kind meer of juist minder naar de opvang gaat, de opvang past het uurtarief aan of er gaat nog een kind naar de kinderopvang.

WONEN

Ook veranderingen in je woonsituatie kunnen gevolgen hebben voor je toeslagen. Verhuis je naar een (ander) huurhuis of verandert er iets aan de hoogte van de huur, dan moet je wel je de nieuwe huur doorgeven. Dit kan namelijk gevolgen hebben voor je huurtoeslag. Krijg je huurtoeslag en koop je een koopwoning, dan moet je uiteraard je huurtoeslag stopzetten.

Wanneer je hierover vragen hebt of andere zaken wil bespreken, neem dan telefonisch contact op met LBV door te bellen naar [088 - 266 3000](tel:088-2663000). Onze consultants Sherisse en Ramona zitten voor je klaar!



VOORUITBLIJK PRINSJESDAG

Op dinsdag 20 september 2022 (derde dinsdag van september) is het Prinsjesdag. De majesteit spreekt dan in een verenigde vergadering van de Staten-Generaal de troonrede uit. Daarin geeft de regering in algemene bewoordingen aan wat het beleid zal zijn voor het komende kalenderjaar. Tegelijkertijd wordt op die dag de miljoenennota en de rijksbegroting voor het volgende jaar gepresenteerd.

Is de troonrede ook echt een goede indicatie van de beleidsplannen? Uit een recent onderzoek komt men tot een omgekeerde conclusie. Troonredes zijn beschouwender geworden. Er worden zaken in genoemd die uit het leven gegrepen zijn. Er staan vooral vage en bezwerende uitspraken in. Steeds minder echte plannen of plannen waar niemand echt vrolijk van wordt!

WAT STAAT ONS (MOGELIJK) ALLEMAAL TE WACHTEN?

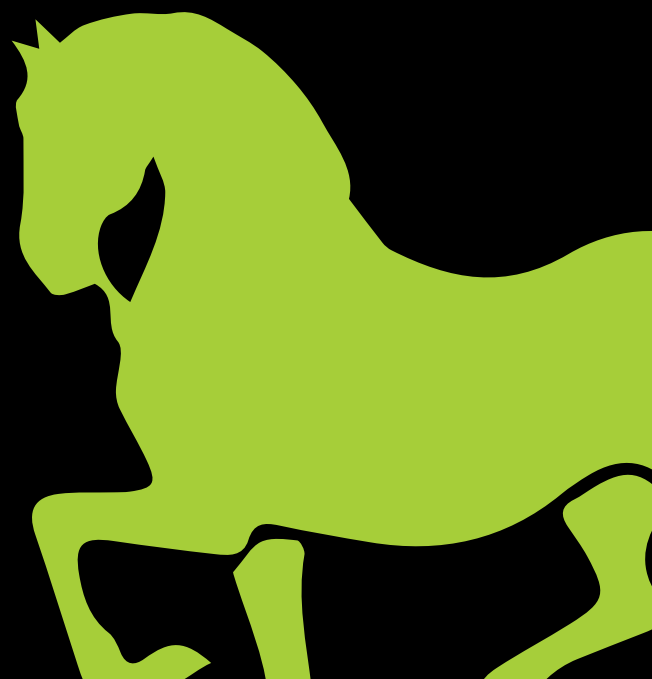
De staatssecretaris van Financiën heeft de Tweede Kamer geïnformeerd over de onderwerpen die in op Prinsjesdag gepresenteerd zullen worden. Het gaat om onder meer:

- afschaffen van de fiscale oudedagsreserve;
- afschaffen van de middelingsregeling;
- verhoging van het algemeen tarief overdrachtsbelasting van 8 naar 10,1 procent;
- afschaffen van het volledig afschaffen van de schenkingsvrijstelling voor de eigen woning in 2024;
- btw-nultarief voor zonnepanelen op woningen.



Daarnaast worden voor 2023 drie voorgenomen wijzigingen voor de loonheffingen aangekondigd:

- een maximering van het voordeel van de 30 procent regeling voor expats;
- een verhoging van het vrijgestelde bedrag voor de reiskostenvergoeding, in 2023: 21 eurocent en in 2024: 23 eurocent per kilometer;
- een verlaging van de doelmatigheidsmarge voor de vaststelling van het 'gebruikelijk loon' voor aanmerkelijk-belanghouders.



TEGENVALLERS DIE MOGELIJK VAN INVLOED ZIJN

Het net aangetreden kabinet is geconfronteerd met budgettaire tegenvallers die moeten worden opgelost, zoals de incidentele 3,6 miljard euro die moet worden uitgekeerd aan de Box 3-vermogensbelasting-bezwaarmakers. De onverwachte 3,5 miljard euro uitgaven aan Oekraïne-gerelateerde zaken in 2022 en 2023 zijn voor het gemak buiten de begrotingskaders geplaatst. Belangrijke structurele tegenvallers zijn de gierende inflatie, de stijgende loonontwikkeling en de oplopende rente. Bij het opstellen van de Rijksbegroting 2022 ging men uit van een inflatie van 1,8 procent, een loonstijging van 2,2 procent en een negatieve rente van 0,3 procent. De CPB-raming van maart jongstleden, waarop de voorjaarsnota wordt gebaseerd, deed een nieuwe inschatting van een inflatie van 5,9 procent, een loonstijging 2,8 procent en 0 procent rente. Dit betekent dit jaar 2,2 miljard extra uitgaven aan loon en prijsbijstellingen, die oplopen naar 29,7 miljard in 2027, en 426 miljoen extra rentelasten, oplopende naar 1,9 miljard in 2027. Om van te duizelen!

Daarnaast besluit de regering juist voor opvallende nieuwe structurele beleidsbeslissingen die duidelijk bedoeld zijn om de oppositie in de Eerste Kamer tegemoet te komen, zoals 2,0 miljard euro extra voor defensie, 2,4 miljard euro erbij voor de koppeling van de AOW aan het stijgende minimumloon (7,5 procent stijging over 3 jaar), en 1,3 miljard euro hogere opbrengsten uit de winstbelasting voor bedrijven. Pijnlijk is dat Rutte IV cumulatief 2,2 miljard euro haalt uit onder meer het nieuwe klimaat- en transitiefonds en het stikstoffonds.

BELASTING OP VERMOGEN EN WINST TERUG

Dat zijn duidelijk gebaren van dit kabinet naar de oppositiepartijen. Uiteraard om hiervoor steun te krijgen in de Eerste Kamer. Opvallend is dat de echte tegenvallers, de heetste aardappels, naar het najaar én naar 2023 worden doorgeschoven. De besluitvorming over de koopkracht is door de sterk gestegen en steeds verder oplopende inflatie een gevoelige kwestie. Het is eigenlijk de grootste (budgettaire) tegenvaller. Begin 2022 heeft het kabinet 2,8 miljard euro uitgegeven aan koopkrachtreparatie, door (de verhoging van) de energietoeslag, een verlaging van de btw op energie en een verlaging van de accijns. Het helpt allemaal niets! De prijzen lijken alleen maar verder te stijgen! Wat staat ons allemaal staat te wachten is eerlijk gezegd onvoorspelbaar!



ONDERNEMER ZONDER DAT JE IN HET HANDELSREGISTER VOORKOMT

Stel dat je partner staat ingeschreven als zzp'er in het Handelsregister, maar jij wordt aangemerkt als ondernemer. Wat kan dit voor gevolgen hebben?

Recentelijk heeft de Rechtbank Noord-Nederland een uitspraak gedaan in een dergelijk geval. De afnemers en opdrachtgevers van de onderneming wezen namelijk de partner aan als hun vaste aanspreekpunt. De rechtbank is vanwege dit gegeven ervanuit gegaan dat de partner dan ook de ondernemer is. Ook al stond dit niet zo in het Handelsregister.

Wat was er aan de hand? Twee mensen, laten we ze Annie en Peter noemen, wonen sinds 1986 samen en krijgen later ook twee kinderen. Annie heeft zich in 2008 ingeschreven bij de Kamer van Koophandel als eenmanszaak. In het Handelsregister heeft zij laten opnemen dat de onderneming zich bezig gaat houden met het onderzoeken en produceren van biotechnologische producten. Deze onderneming wordt in 2016 opgeheven en uitgeschreven.

Vervolgens richt Peter in 2017 een besloten vennootschap op en deze wordt ingeschreven als onderneming voor het ontwikkelen en produceren van voedingssupplementen, cosmetica en meststoffen voor de agrarische sector. In datzelfde jaar start de belastingdienst een boekenonderzoek over het derde (btw-)kwartaal van 2016 bij de eenmanszaak van Annie. Dit onderzoek wordt vervolgens ook uitgebreid naar de jaren 2014 tot en met 2016. Tijdens dit onderzoek werd de gehele administratie gecontroleerd met het oog op de omzet- en inkomstenbelasting.

Het boekenonderzoek leverde ruim 110.000 euro aan boetes op, boven op de opgelegde belastingrente en de nog te betalen belasting. Peter en Annie, inmiddels al gescheiden, gaan hier tegenin. Annie, als ingeschrevene in het Handelsregister, kreeg de aanslagen van de belastingdienst binnen en verweert zich door te stellen dat zij niet de ondernemer was. Peter vindt ook niet dat hij verantwoordelijk is voor de belastingschuld en beweert dat het niet duidelijk is wie daadwerkelijk de ondernemer was.

De rechtbank gaat hier niet in mee en veroordeelt Peter tot het betalen van 93.818 euro aan rentes en boetes, boven op de nog openstaande belastingschuld. Dit had voorkomen kunnen worden door altijd én tijdig je aangifte omzetbelasting en/of inkomstenbelasting te doen. Daarnaast is het wettelijk verplicht om een goede administratie te voeren en deze ook te bewaren. Het voordeel van deze wettelijke verplichting is een goed inzicht in je financiën en de mogelijkheid om tijdig maatregelen te nemen om verrassingen te voorkomen.

LBV helpt je daarbij. Mocht je hierover vragen hebben of andere zaken willen bespreken, neem dan vooral contact op door een bericht te sturen naar henri.dekker@lbv.nl of te bellen naar [088 - 266 3000](tel:088-2663000).

TERUGBLIK FIETSTOUR 2022

In Rucphen (tussen Roosendaal en Etten-Leur) vindt, in het laatste weekend van juli, de Fietstour plaats die jaarlijks georganiseerd wordt door Camping De Posthoorn. De leiding van Team LBV was dit jaar in handen van ploegleiders Michael van der Stigchel en Joyce Tieman.

Aan de Fietstour kunnen kinderen vanaf 6 tot 18 jaar deelnemen. De Fietstour bestaat uit twee etappes waarbij elke etappe een afstand van 35 kilometer wordt afgelegd. Dit jaar deden er 6 teams mee aan de Fietstour. In ieder team zaten acht kinderen. Tussen het fietsen door voeren de kinderen in teamverband opdrachten uit waarbij snelheid, concentratie en beheersing het verschil maken. De scores van de opdrachten tellen mee voor het klassement.

Tijdens het fietsen worden de kinderen aangemoedigd door hun ploegleiders die hen begeleiden vanuit een mooi versierde auto met opzweepende muziek. Uiteraard hebben de ploegleiders ook altijd wat lekkers bij om uit te delen. Michael en Joyce bedachten dit jaar een "bescheiden" doorzichtige doos te vullen met ongeveer 10 kilo snoep. Dit viel enorm in de smaak bij de kinderen. Zelfs kinderen van andere teams kwamen bij Team LBV snoep halen.

"Team LBV neemt de lekkerste snoep mee!"

De kinderen van Team LBV hebben meer dan goed hun best gedaan met het uitvoeren van de verschillende opdrachten. Bij bijna alle opdrachten heeft Team LBV de hoogste score gehaald. Dik verdiend ging de beker voor de eerste plaats naar LBV. Kampioentjes!



ALGEMENE VERGADERING 2022

In onze nieuwsbrief van augustus hebben we gecommuniceerd dat de Algemene Vergadering op 29 oktober 2022 zal plaatsvinden. Wegens het samenvallen met de herfstvakantie is er besloten om deze te verplaatsen naar **5 november 2022**. Reserveer deze (**nieuwe**) datum in je agenda!



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.