

Ledenbulletin nr. 1-2017
Januari 2017

Inhoudsopgave

Actueel

- Dag van de Bouw 2

Arbeidsomstandigheden

- Verantwoord Opdrachtgeverschap voor een gezonde en veilige werkomgeving 2

Bedrijfsvoering

- Gebruik BSN-nummer weer toegestaan voor aansprakelijkheid WKa 3
- Maak er werk van met Vollandis 3
- Duurzame inzetbaarheidsbudget per 1 januari 2017 verhoogd 4

Lonen en salarissen

- Lonen en salarissen per 1 januari 2017 4

Loonkosten en nettoloonberekeningen

- Voorbeeldberekeningen loonkosten en nettolonen bouwplaats- en UTA-medewerkers 4

Overheid

- Wet aanpak schijnconstructies: maatregelen vanaf 1 januari 2017 5

Bijlagen:

-Lonen en salarissen per 1 januari 2017

-Loonkosten en nettolonen berekeningen Bouwplaats- en UTA-medewerkers per 1 januari 2017

Voor meer informatie over artikelen in deze ledeninformatie kunt u contact opnemen met eerstelijns advies: 0318 - 544908.

Actueel

Dag van de Bouw

Zaterdag 20 mei wordt de twaalfde editie van de Dag van de Bouw gehouden. Deze editie belooft een bijzondere dag te worden. Naast de bouw- en infrabedrijven doen dit jaar ook de gespecialiseerde aannemers én de installateurs mee.

Aannemersfederatie Nederland Bouw en Infra, Bouwend Nederland en UNETO-VNI organiseren deze Dag van de Bouw. Op diverse locaties in het land is op zaterdag 20 mei 2017 de kunde van de bouw en het vakmanschap te zien. Zie www.debouwmaakthet.nl voor meer informatie over deze dag.

Leden van de Aannemersfederatie kunnen via <http://www.debouwmaakthet.nl/registreren/> projecten aanmelden die meedoen aan de Dag van de Bouw op 20 mei 2017.

Arbeidsomstandigheden

Verantwoord Opdrachtgeverschap voor een gezonde en veilige werkomgeving

Naast werkgevers, werknemers en zelfstandigen hebben ook opdrachtgevers een verantwoordelijkheid om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving, bijvoorbeeld als ze een werklocatie bieden of werkmethoden voorschrijven. Opdrachtgevers kunnen echter ook een negatieve invloed hebben op de werkomstandigheden, als het geboden budget te krap is of de planning onrealistisch. Op het terrein van de bouw is de verantwoordelijkheid voor het zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving bijvoorbeeld al in de beginfase van een opdracht cruciaal.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vindt verantwoord opdrachtgeverschap van groot belang en wil dat stimuleren. Daarom heeft het ministerie alle informatie die van betekenis is voor de rol van opdrachtgevers bij gezond en veilig werken bijeengebracht op de pagina 'Verantwoord opdrachtgeverschap' op het Arboportaal.

Op deze pagina is onder meer een videoanimatie te vinden met praktische tips voor verantwoordelijk opdrachtgeverschap, evenals een handreiking voor publieke opdrachtgevers over de mogelijkheden om bij aanbestedingen rekening te houden met gezond en veilig werken. Ook treft u daar informatie aan over de wettelijke verplichtingen van opdrachtgevers van bouwwerken. Deze zogenaamde bouwprocesbepalingen zijn per 1 januari 2017 herzien.

Verantwoord opdrachtgeverschap op het terrein van gezond en veilig werken is niet alleen van betekenis voor de werknemers en zelfstandigen die een opdracht uitvoeren. Ook de opdrachtgever zelf biedt het voordelen. Veilig en gezond werken en kwaliteit gaan vaak hand in hand. Er zijn minder faalkosten en het draagt bij aan de continuïteit van dienstverlening en het imago van een bedrijf.

Het is ook belangrijk omdat de invloed op de arbeidsomstandigheden het grootst is aan het begin van een project, als wordt nagedacht over de opzet en uitvoering ervan. Hoe verder een project gevorderd is, hoe kleiner de mogelijkheden om bij te sturen. Naarmate werk meer wordt uitbesteed en de arbeidsmarkt flexibeler wordt, neemt het belang van verantwoord opdrachtgeverschap toe.

Meer informatie:

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/verantwoord-opdrachtgeverschap>

<https://www.arboportaal.nl/documenten/videos/2016/12/07/animatie-verantwoord-opdrachtgeverschap>

Bedrijfsvoering

Gebruik BSN-nummer weer toegestaan voor aansprakelijkheid Wka

Tot op heden was het niet toegestaan om een Burgerservicenummer (BSN) te verstrekken aan de inlener. Vanaf nu en met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2017 mag dit nu wel. De inlener heeft een Burgerservicenummer van de uitzendkracht nodig, om een beroep te kunnen doen op de vrijwaring voor of matiging van de inlenersaansprakelijkheid. De inlener hoeft nu niet meer zelf bij de uitzendkracht het Burgerservicenummer op te vragen. De uitzendonderneming mag het Burgerservicenummer hiervoor aan de inlener verstrekken zodra de uitzendkracht daadwerkelijk aan het werk gaat bij de inlener.

In artikel 1 lid 1b en lid 2 van de Uitvoeringsregeling verplicht gebruik BSN geldend vanaf 1 januari 2017 is het volgende opgenomen:

Artikel 1

- 1 De verplichting tot het gebruik van het burgerservicenummer geldt voor:
 - a. de inhoudingsplichtige bij de toepassing van regels over stagevergoedingen;
 - b. de inlener en de aannemer bij de toepassing van de regels die van belang zijn voor de vaststelling van de hoogte van hun aansprakelijkheid;
 - c. de naamloze vennootschap en de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid bij de toepassing van de regeling voor geruisloze terugkeer;
 - d. de belastingplichtige bij de toepassing van de persoonsgebonden aftrek ter zake van uitgaven voor onderhoudsverplichtingen als bedoeld in artikel 6.1, tweede lid, onderdeel a, van de Wet inkomstenbelasting 2001.
- 2 Ten behoeve van de toepassing van het eerste lid, onderdeel b, verstrekken de uitlener en de onderaannemer het burgerservicenummer van de werknemer aan de inlener, onderscheidenlijk de aannemer.
- 3 Indien de belastingplichtige, bedoeld in het eerste lid, onderdeel d, niet beschikt over het burgerservicenummer van degene ten aanzien van wie hij de onderhoudsverplichting, bedoeld in artikel 6.1, tweede lid, onderdeel a, van de Wet inkomstenbelasting 2001, heeft, dient hij ten minste naam en geboortedatum zoals vermeld in het paspoort of de officiële identiteitskaart, en zo mogelijk aangevuld met het adres, van die persoon te verstrekken.

Maak er werk van met Vollandis

Vollandis is het kennis- en adviescentrum voor duurzame inzetbaarheid in de bouw en infra. Vollandis is de gids om zowel werkgever als werknemer te helpen om veilig, gezond en gemotiveerd te werken. Vollandis daagt zowel werkgevers als werknemers uit hier zelf mee aan de slag te gaan! Vollandis is een gezamenlijk initiatief van werkgevers- en werknemersorganisaties. Vollandis voert de cao-afspraken uit tussen de sociale partners in de sector.

Duurzame inzetbaarheid, wat is dat?

Duurzame inzetbaarheid speelt in de bouw- en infrasector een steeds grotere rol. Beroepen verdwijnen, werknemers vergrijzen en we moeten steeds langer doorwerken tot aan het pensioen. Daarom is het belangrijk dat uw personeel veilig, gezond en gemotiveerd werkt. Wat is dan het geheim? En hoe kun je hier werk van maken? Duurzame inzetbaarheid bestaat voor Vollandis uit drie thema's: Werk veilig, Houd plezier en Kijk vooruit. Er zijn verschillende oplossingen om te zorgen dat men vitaal blijft in het werk. Hierover gaat Vollandis graag met uw werknemer in gesprek aan de hand van de volgende onderwerpen: Werk veilig, Houd plezier en Kijk vooruit.

Doel

Het doel van Vollandis is werknemers én werkgevers in beweging te brengen voor duurzame inzetbaarheid. De werknemer neemt zelf de regie in zijn of haar loopbaan en investeert in de toekomst. Als werkgever investeert u in ontwikkeling, vakmanschap en gezond & veilig werken van uw medewerkers. Dit is niet alleen goed voor hen, maar ook voor uw bedrijf, de sector en

de maatschappij als geheel. Samen kunnen werknemers en werkgevers meer impact hebben met een nieuw instrument: de Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA).

Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA)

Volandis introduceert vanaf 2017 de Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA). Hierin adviseert Volandis de werknemer en de werkgever over onder andere veiligheid, nieuwe arbeidsmiddelen, gezondheid, werkomstandigheden, werkplezier, werk-privé balans, loopbaanontwikkeling en opleiding.

Hoe werkt het? In de DIA voor werknemers is het preventief medisch onderzoek (PAGO) aangevuld met een adviesgesprek met een DIA-adviseur van Volandis. De DIA voor werkgevers is een rapportage met een top drie aandachtspunten en acties voor het bedrijf op de drie thema's Werk veilig, Houd plezier en Kijk vooruit. Deze informatie zet Volandis af tegen trends en ontwikkelingen in de markt.

Ambitie

Volandis heeft de ambitie dat in 2020 80% van de werknemers in de bouw en infra deelneemt aan de vierjaarlijkse DIA. Ook adviseert Volandis jaarlijks 2.000 werkgevers over het vergroten en stimuleren van duurzame inzetbaarheid binnen hun bedrijf. Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Iedereen die denkt waarde te kunnen toevoegen aan het Volandis-netwerk is welkom om kennis en tools te delen over duurzame inzetbaarheid.

Graag gaat Volandis in gesprek over duurzame inzetbaarheid en de DIA. Als werkgever bent u een belangrijk kanaal richting de werknemers in uw bedrijf. Welke rol ziet u hierin voor uzelf?

Contact

Volandis is via een digitale en telefonische vraagbaak dagelijks te bereiken voor vragen en advies:

Tel. 0341-499 299

Website: www.volandis.nl

E-mail: info@volandis.nl

Duurzame inzetbaarheidsbudget (onderdeel van het individueel budget) per 1-1-2017 verhoogd.

De werkgeversbijdrage voor het duurzame inzetbaarheidsbudget is per 1 januari 2017 verhoogd:

- Van 3,21% naar 3,40% bouwplaatswerknemers
- Van 1,56% naar 1,80% UTA-werknemers?

Deze wijziging per 1-1-2017 is middels een tussentijdse wijziging van de cao doorgevoerd en in december ook algemeen verbindend verklaard.

Lonen en salarissen

Lonen en salarissen per 1 januari 2017

Als bijlage bij dit ledenbulletin treft u de lonen en salarissen aan zoals die van toepassing zijn met ingang van 1 januari 2017.

Loonkosten en nettoloon berekeningen

Voorbeeldberekeningen loonkosten en nettolonen bouwplaats- en UTA-medewerkers per 1 januari 2017

Als bijlagen treft u de voorbeeldberekening loonkosten en nettolonen van bouwplaats- en UTA-medewerkers met de bijbehorende toelichtingen aan.

Voorbeeldberekening bouwplaats aangepast

De voorbeeldberekening bouwplaatsmedewerker is aangepast aangezien een aantal premies en bodenloon pensioen niet correct waren meegenomen. In de toelichting hebben wij de wijzigingen in rood weergegeven.

Loonkosten bouwplaatsmedewerkers

0,56 % ten opzichte van 1 juli 2016

1,84 % ten opzichte van 1 januari 2016

Loonkosten UTA-medewerkers

2,49 % ten opzichte van 1 januari 2016

Toelichting loonkosten

De lonen zijn met ingang van 1 januari met 0,25% verhoogd. De sv-premies zijn gemiddeld iets gedaald. De loonkosten per jaar worden gedeeld door 1600 uur (200 x 8) aangezien 2017 260 premiedagen heeft i.p.v. 261.

Overheid

Wet aanpak schijnconstructies: maatregelen vanaf 1 januari 2017

De Wet aanpak schijnconstructies is op 1 juli 2015 in werking getreden. De wet wil werknemers beter beschermen tegen onderbetaling en bonafide werkgevers beter vrijwaren tegen oneerlijke concurrentie. Ook wil de wet handhaving van het arbeidsrecht verbeteren. Sommige onderdelen van de wet kennen een latere ingangsdatum.

Vanaf 1 januari 2017 worden er nieuwe maatregelen van kracht.

Maatregelen tegen schijnconstructies vanaf 1 januari 2017

- Vanaf 1 januari 2017 betalen werkgevers het volledige minimumloon. Alle constructies zijn verboden waarbij werkgevers minder dan het hele minimumloon betalen. Bijvoorbeeld wanneer zij ten onrechte maaltijdkosten of verzekeringspremies inhouden op het loon.
- Op het minimumloon mogen alleen volgens de wet verplichte of toegestane bedragen worden ingehouden. Voorbeelden hiervan zijn belastingen en premies.
- Inhoudingen op kosten voor huisvesting (maximaal 25% van het minimumloon) en zorgverzekering zijn wel mogelijk. De werknemer geeft hiervoor een schriftelijke volmacht aan de werkgever.
- Ook wordt vanaf 1 januari 2017 de ketenaansprakelijkheid in het Burgerlijk Wetboek voor loonvorderingen uitgebreid met:
 - de overeenkomst tot het vervoeren van goederen over de weg;
 - de overeenkomst tot het doen vervoeren van goederen over de weg (ook wel expeditieovereenkomst genoemd).

Maatregelen tegen schijnconstructies sinds 1 januari 2016

Sinds 1 januari 2016 gelden onderstaande maatregelen uit de Wet aanpak schijnconstructies:

- Werkgevers moeten zorgen dat de loonstrookjes begrijpelijk zijn voor het personeel. Ook moeten zij alle bedragen op de loonstrook duidelijk toelichten. De Inspectie SZW kan werkgevers een boete geven als de loonstrook niet klopt.
- Werkgevers mogen het minimumloon niet meer contant betalen. Wat een werknemer meer dan het minimumloon verdient, mag de werkgever wel contant betalen. De werknemer kan de werkgever wel machtigen om het volledige loon over maken naar een andere bankrekening. Bijvoorbeeld naar de rekening van een schuldhulpverlener, zoals de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een Kamerbrief schrijft.
- De Inspectie SZW controleert of werkgevers zich aan de regels voor minimumloon houden. Bij overtreding legt de Inspectie een boete of een dwangsom op. Ook maakt de Inspectie de namen bekend van alle bedrijven die zijn gecontroleerd. Dus van bedrijven die de regels ontduiken, maar ook van gecontroleerde bedrijven die de regels naleven.

Maatregelen tegen schijnconstructies sinds 1 juli 2015

Sinds 1 juli 2015 gelden onderstaande maatregelen uit de Wet aanpak schijnconstructies:

- De werknemer kan nu ook de opdrachtgever van de werkgever aansprakelijk stellen voor betaling van loon waarop hij recht heeft. Dit heet ketenaansprakelijkheid voor loon. Eerder was alleen de werkgever hiervoor aansprakelijk. Zo heeft de werknemer meer mogelijkheden om achterstallig loon op te eisen.
- Vermoedt de Inspectie SZW dat een werkgever een cao niet naleeft? Dan geeft zij dit door aan organisaties van werkgevers en werknemers. Deze organisaties kunnen dan actie ondernemen.
- In de Wet arbeid vreemdelingen staat hoe de werkgever identiteitsbewijzen van buitenlandse werknemers moet controleren en bewaren. Het gaat om ID-bewijzen van vreemdelingen van buiten de EU (en Kroatië) die worden in- en uitgeleend. De Inspectie SZW kan van de werkgever eisen binnen 48 uur hen de vastgestelde identiteit door te geven.