

Ledenbulletin nr. 1-2018
Januari 2018

Inhoudsopgave

Arbeidsvoorwaarden

- Opnieuw verlenging overgangsregeling 2

Bedrijfsvoering

- Beloningsmonitor 2
- Lonen bouw een van de hardste stijgers in 2017 2
- Nieuw loongebouw in ontwikkeling 3
- Heeft u een KOMO-certificaat? Registreer dan nu bij "Mijn Komo" 3

Loonkosten en nettoloonberekeningen

- Voorbeeldberekeningen loonkosten bouwplaats- en UTA-medewerkers per 1-1-2018 3

Pensioenen

- Pensioenen bouw maximaal omhoog 3

Sociale zaken

- Vergeet werkgeversheffing ZVW niet bij ontslagvergoeding! 4
- Strakke administratie nodig voor LKV 4

Bijlagen: loonkostenberekeningen bouwplaatspersoneel en UTA-medewerkers

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

Arbeidsvoorwaarden

Opnieuw verlenging overgangsregeling

Cao-partijen in de bouw en infra stellen opnieuw een overgangsregeling voor het 'individueel budget duurzame inzetbaarheid' ter beschikking. De regeling is verlengd met één jaar, tot en met 31 december 2018. Werknemers in de sector kunnen deze regeling eenmalig inzetten voor opleidingskosten die voortvloeien uit het adviesgesprek, dat onderdeel uitmaakt van de DIA. Het bedrag is een aanvulling op het bestaande individueel budget. De regeling kan ook worden ingezet voor een EVC-traject van Vollandis.

De overgangsregeling maakt het mogelijk dat jouw werknemers nog makkelijker in actie kunnen komen op hun eigen duurzame inzetbaarheid.

Duur tegemoetkoming

De overgangsregeling gold van 1 april 2017 tot en met 31 december 2017 en is verlengd tot en met 31 december 2018. De maximaal te vergoeden tegemoetkoming is gesteld op 50% van de opleidingskosten met een maximum te vergoeden bedrag van € 1.250,00.

Individueel budget duurzame inzetbaarheid

Sinds 1 januari 2016 ontvangen werknemers een bijdrage voor duurzame inzetbaarheid: het individueel budget duurzame inzetbaarheid. Dit budget stelt hen in staat zelf het heft in handen te nemen over de ontwikkeling van hun loopbaan. Dit is belangrijk om gemotiveerd en gezond te blijven deelnemen aan het arbeidsproces. De tijd dat iemand na het doorlopen van een beroepsopleiding veertig jaar hetzelfde werk kan blijven doen, is voorbij. Iedereen moet zich blijven ontwikkelen. Het budget duurzame inzetbaarheid is bedoeld voor bouwplaats- en UTA-medewerkers die vallen onder de cao Bouw & Infra.

Meer informatie over de overgangsregeling vindt u op de website van Vollandis, www.vollandis.nl

Bedrijfsvoering

Beloningsmonitor

De arbeidsmarkt trekt in rap tempo aan. Dat maakt dat werknemers vaker het thema salaris benoemen. Niet ongebruikelijk is dat een werknemer voor zichzelf gaat beginnen en zich laat inhuren door dezelfde werkgever. Hoe bepaal je als werkgever dat het geboden salaris marktconform is en je daarmee aantrekkelijk blijft als werkgever om voor te komen werken? Met de Beloningsmonitor zijn ruim 45 bouw-functies te benchmarken, waardoor snel inzicht verkregen wordt over in de praktijk betaalde salarissen. Tevens geeft de Beloningsmonitor inzicht in thema's als: variabele beloning, lease/mobiliteitsvergoedingen, pensioen en kan de transitievergoeding berekend worden. Uniek aan de Beloningsmonitor is het kunnen zien van de gebruikelijke beloningsniveaus in de diverse sectoren of in een bepaalde provincie. Meer specifiek op zoek naar een passende beloning voor een werknemer van 35 of 55. Pas dan zelf je benchmark eenvoudig aan. Alle functies in de Beloningsmonitor zijn onderbouwd met functiewaardering en eenvoudig te relateren aan het nieuwe functiehandboek voor de Bouw. Hiermee kan je als werkgever appels met appels vergelijken. Organisaties in de gehele keten van de Bouw maken gebruik van de Beloningsmonitor. Of dit nu gaat om producenten, logistiekdienstverleners, ontwikkelaars, ingenieurs of aannemers- en bouwondernemingen. Samen geven zij een afgewogen beeld van wat een passende beloning is. Hierdoor betaalt u nooit te weinig of te veel.

Benieuwd naar de Beloningsmonitor? Bekijk dan de [demo](#) of neem contact op met uw vereniging of direct met het Beloningsmonitor-team (beloningsmonitor@awvn.nl)

Lonen bouw een van de hardste stijgers in 2017

De lonen in de bouwnijverheid zijn over heel 2017 met 2 procent gestegen. De lonen gingen daarmee minder hard omhoog dan in 2016, toen stegen de lonen in de sector met 2,8 procent. Dit blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Desondanks stegen de lonen in de bouw harder dan in de meeste andere sectoren. Alleen de lonen in de landbouw stegen harder, met 2,3 procent. De lonen in de industriector stegen bijna even hard met 1,9 procent (in 2016 met 1,5 procent).

Loonstijging in Nederland

De gemiddelde loonstijging in heel Nederland kwam vorig jaar uit op 1,5 procent. In 2016 was dit 1,8 procent.

Nieuw loongebouw in ontwikkeling

In opdracht van DB CAO heeft de werkgroep FUWA een animatiefilmpje gemaakt over de totstandkoming van een nieuw loongebouw.

De werkgroep heeft mogelijke vragen die het filmpje kan oproepen geïnventariseerd en hiervoor een FAQ opgesteld.

Het filmpje en de FAQ kunt u bekijken op www.afnl-iic.nl.

Heeft u een KOMO-certificaat? Registreer dan nu bij 'Mijn KOMO'

'Mijn KOMO' is het onderdeel van de nieuwe website van KOMO dat exclusief voor certificaathouders toegankelijk is. Via 'Mijn KOMO' krijgt u actuele informatie over uw KOMO-certificaat of -certificaten. Ook kunt u bestekspecificaties en aanvullende productinformatie uploaden (deze worden kenbaar gemaakt aan de markt), gratis referentieprojecten op internet publiceren én participeren in het veelgelezen blog over bouwkwaliteit.

Wij bevelen u van harte aan om uw bedrijf voor 'Mijn KOMO' te registreren. Het is gratis, biedt waardevolle informatie plus marketingtools en is een voorproefje van veel interessante vernieuwingen rond het KOMO-keurmerk.

Registreren is in 3 minuten gedaan via deze link: <https://mijn.komo.nl/register>

Loonkosten en nettoloon berekeningen

Voorbeeldberekeningen loonkosten bouwplaats- en UTA-medewerkers per 1-1-2018

Als bijlagen treft u de voorbeeldberekening loonkosten van bouwplaats- en UTA-medewerkers aan.

Loonkosten bouwplaatsmedewerkers

2,50 % ten opzichte van 1 januari 2017

1,43% ten opzichte van 1 juli 2017

Loonkosten UTA-medewerkers

2,05 % ten opzichte van 1 januari 2017

1,26 % ten opzichte van 1 juli 2017

Toelichting loonkosten

De lonen zijn met ingang van 1 januari 2018 met 0,75% verhoogd en enkele premies sociale verzekeringen (o.a. premie ZKV, Awf en Aof) zijn iets hoger dan die van 2017.

Pensioenen

Pensioenen bouw maximaal omhoog

Gepensioneerden en deelnemers van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW) krijgen in 2018 een pensioenverhoging van 0,59 procent. Dat is de maximaal toegestane verhoging.

De verhoging is volgens het pensioenfonds mogelijk, omdat het in 2017 goede resultaten boekte. De financiële gezondheid van bpfBOUW in 2017 verder is verbeterd. De dekkingsgraad, op basis waarvan het bestuur deze beslissing neemt, is 115,1 procent. Dat betekent dat voor elke euro aan pensioenverplichtingen ruim 1,15 euro in kas zit.

Het pensioenfonds streeft naar volledige toeslagverlening van de pensioenen in de toekomst. Daarvoor is echter nog verder herstel van de financiële positie nodig.

Premie onveranderd

Het fonds blijft in de toekomst bouwen aan “goede en betaalbare” pensioenen.

De premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen blijft in 2018 onveranderd.

Ongeveer 773.000 (oud-)werknemers zijn bij het pensioenfonds aangesloten en ruim 11.000 bedrijven.

Sociale zaken

Vergeet werkgeversheffing ZVW niet bij ontslagvergoeding!

Als een werkgever aan een vertrekkende werknemer een ontslagvergoeding betalen, mag hij daarbij de werkgeversheffing voor de Zorgverzekeringswet (ZVW) niet vergeten. De berekening van die heffing moet bovendien precies kloppen.

Een ontslagvergoeding is geen loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, maar loon uit vroegere dienstbetrekking. Dat heeft voor de werkgever een aantal gevolgen. Zo moet de groene tabel voor bijzondere beloningen gebruikt worden voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Daarnaast zijn er over de vergoeding geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd, maar wel de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (ZVW).

Laatste tijdvak alleen bijzondere beloning

De ontslagvergoeding is geen tijdvakloon. Als een werknemer per 30 november 2017 uit dienst is gegaan, ontvangt hij in december 2017 uitsluitend een bijzondere beloning, namelijk de ontslagvergoeding. Voor de berekening van de inkomensafhankelijke bijdrage ZVW die verschuldigd is, moet de werkgever dan ook geen loontijdbedrag aan de bestaande cumulatieven tot en met november toevoegen. Het aantal cumulatieve loontijdvakken van een maand blijft totaal elf. De werkgever moet dus rekenen met elf maal de loontijdvakbedragen van een maand.

Soms geen aanvullende heffing

De werkgever kan ook voorkomen dat hij over de ontslagvergunning aanvullende werkgeversheffing ZVW moet betalen. Dat doet hij door elke maand ZVW-heffing te betalen over 1/12 van het maximumbijdrageloon in het kalenderjaar. Het maximale bedrag over de elf tijdvakken die de werknemer dat jaar voor de organisatie heeft gewerkt, is dan immers al betaald.

Strakke administratie nodig voor LKV

Nu het doek is gevallen voor het stelsel van premiekortingen via de loonaangifte, moet u een strakke administratie voeren om in aanmerking te komen voor de opvolger van de premiekortingen: de loonkostenvoordelen (LKV's) uit de Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL).

Om na afloop van het kalenderjaar een bedrag aan LKV uitbetaald te krijgen voor het aannemen van bepaalde oudere of arbeidsbeperkte werknemers, moet u dit via de loonaangifte aanvragen. Dit doet u door aan te vinken welke werknemer voor welk LKV in aanmerking komt.

Organisatietalent

U mag de LKV's alleen in de loonaangifte aanvragen als u een doelgroepverklaring voor de werknemer in de loonadministratie heeft. Een doelgroepverklaring kan alleen in de eerste drie maanden na indiensttreding van de werknemer worden aangevraagd bij UWV of de gemeente. Dat vergt een behoorlijk organisatietalent aan uw kant. In de eerste twee maanden mag u een werknemer immers niet vragen of hij arbeidsbeperkt is. Dat betekent dat u effectief alleen de derde maand heeft om de doelgroepverklaring te regelen. Tegelijkertijd loopt u dan twee maanden LKV mis. U kunt de LKV's namelijk wel achteraf in de loonaangifte corrigeren, maar alleen als u op die eerdere datum al een doelgroepverklaring had.