

Ledenbulletin nr. 6-2019
Juni 2019

Inhoudsopgave

Actueel

- AFNL: Minisymposium 25 september Instroom, instroombevordering en WAB 2
- Pensioenakkoord: vertraging stijging AOW-leeftijd 2
- Bouwspraak, wij begrijpen elkaar! 3

Arbeidsomstandigheden

- Onderzoek "preventie beroepsgebonden huid- en luchtwegaandoeningen" 3
- Anoniem klacht indienen bij Inspectie SZW 4

Bedrijfsvoering

- Doe mee met digitaal pensioen 4
- MKBDoorgaan.nl 5

Overheid

- Eerste Kamer stemt in met WAB 5
- MKB-Toets verankerd in wetgevingstraject 6

Bijlagen:

- Indexen Risicoregeling GWW
- Brief AFNL-NOA aan Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over pensioenakkoord

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

Actueel

Woensdag 25 september: AFNL mini-symposium Instroom, instroombevordering en Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Op woensdag 25 september organiseert Aannemersfederatie Nederland vanaf 15.00 uur een mini-symposium waarbij het centrale thema is instroom en instroombevordering.

Tijdens deze themabijeenkomst zal aandacht besteed worden aan een aantal projecten die gericht zijn op het bevorderen van instroom op korte termijn en/of het enthousiasmeren van (jonge) scholieren voor bouw en infra voor instroom op langere termijn.

Daarnaast zal op deze bijeenkomst op 25 september informatie verstrekt worden over de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) welke op 1 januari 2020 in werking zal treden.

Langs deze weg willen wij alle direct betrokkenen en geïnteresseerden (bestuursleden, ondernemers, HR-medewerkers e.a.) rondom het thema instroom en instroombevordering en ook de WAB van harte uitnodigen om aanwezig te zijn op dit ongetwijfeld interessante mini-symposium op 25 september.

Mocht u of een collega belangstelling hebben om deel te nemen aan dit mini-symposium laat ons dat dan weten via e-mail (secretariaat@aannemersfederatie.nl) of telefoon 0318-544900.

Pensioenakkoord: vertraging stijging AOW-leeftijd

De sociale partners zijn met het kabinet tot een principeakkoord over het vernieuwen van het pensioenstelsel gekomen. Bedoeling is om fikse wijzigingen aan te brengen in de regels voor de AOW en het aanvullend pensioen.

Het akkoord is het resultaat van een jarenlang onderhandelingstraject over de hervorming van het pensioenstelsel en aanverwante onderwerpen als de stijging van de AOW-leeftijd en vroegpensioen voor zwaar werk. Beoogde ingangsdatum van de afspraken over de AOW-leeftijd is 1 januari 2020. Het nieuwe pensioenstelsel vraagt meer tijd: het kabinet mikt op invoering per 2022.

Eerder met pensioen gaan moet makkelijker worden

Het kabinet, de werkgevers en vakbonden hebben onder meer het volgende afgesproken:

- De doorsneesystematiek, waarbij alle pensioendeelnemers hetzelfde percentage pensioenpremie betalen voor hetzelfde percentage pensioen, komt ten einde. De pensioenopbouw wordt 'persoonlijker en transparanter'. Het kabinet en de sociale partners werken compensatiemaatregelen uit voor deelnemers die hierdoor worden getroffen.
- Pensioenuitvoerders kunnen pensioen verhogen bij een dekkingsgraad boven de 100% en verlagen als deze onder de 100% komt. Kortten en indexeren is nu pas aan de orde bij een dekkingsgraad van lager dan 90% respectievelijk 110% of hoger. Om daarnaast de kans op kortingen op de korte termijn te verkleinen, worden de regels hiervoor tijdelijk aangepast.
- Eén van de maatregelen voor duurzame inzetbaarheid is het afremmen van de stijging van de AOW-leeftijd. De AOW-leeftijd blijft in 2020 en 2021 vaststaan op 66 jaar en vier maanden, om vervolgens door te stijgen tot 67 jaar in 2024. Vanaf 2025 geldt bij een stijging van de gemiddelde levensverwachting met een jaar dat de AOW-leeftijd met acht maanden stijgt. Dit zorgt wel voor een kostenpost van enkele miljarden euro's. Het kabinet geeft aan dat het de kosten die het pakket aan maatregelen met zich meebrengt onder andere dekt door het lage-inkomensvoordeel te verlagen en het jeugd-LIV te beëindigen.
- Werknemers met zware beroepen kunnen makkelijker eerder stoppen met werken. Zo krijgen werknemers de kans om 100 weken 'fiscaal gefaciliteerd' bovenwettelijk verlof op te sparen. En een werknemer kan in overleg met een werkgever drie jaar eerder met pensioen gaan, al zal doorwerken nog wel financieel aantrekkelijker blijven. Het kabinet stelt een uitkeringsbedrag van € 19.000 vrij van de zogeheten RVU-heffing.

- Op de pensioeningangsdatum kan een werknemer maximaal 10% van zijn opgebouwde ouderdomspensioen direct opnemen, bijvoorbeeld om een hypotheek af te betalen.
- Voor zzp'ers komt er een fiscaal gunstige regeling voor pensioen. Verplicht wordt het opbouwen van pensioen niet. Een arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt wél verplicht.

Nog veel werk te verzetten voor pensioenstelsel

Er is een pensioenakkoord, maar daarmee zijn we er nog niet. De uitwerking is bepalend of mensen in zware beroepen gezond de pensioengerechtigde leeftijd kunnen halen. AFNL-NOA schreef hierover een brief aan Minister Koolmees van SZW en maakte een video.

Op de [website van Stichting AFNL-NOA](#) is de brief te downloaden en de video te bekijken. Tevens treft u deze brief als bijlage bij dit ledenbulletin aan.

Bouwspraak, wij begrijpen elkaar!

Eén bouwplaats, eenduidige communicatie

Veiligheid begint met eenduidige communicatie. Werknemers dragen gehoorbescherming en Nederlands is niet meer de enige taal op de bouwplaats. Bouwspraak is een universele 'taal' om de veiligheid in de bouw- en infrasector te vergroten. Door middel van eenvoudige en herkenbare gebaren kunnen werknemers effectief communiceren ondanks een eventuele taalbarrière of als er sprake is van veel omgevingslawaai. De verschillende (hand)gebaren worden op de website www.bouwspraak.nl getoond en toegelicht.

Acht talen

Het gaat om een aantal veelal signalerende gebaren, bedoeld om elkaar snel en eenvoudig te attenderen op onveilige situaties. Denk bijvoorbeeld aan gebaren voor: Help, Stop, Naar beneden en Naar voren. De website is in de talen Bulgaars, Duits, Engels, Hongaars, Nederlands, Pools, Roemeens en Turks beschikbaar en is uiteraard smartphone vriendelijk.

Iedereen veilig thuis

Met Bouwspraak maakt de sector een stap om de veiligheid in de Bouw & Infra te vergroten. Veiligheid begint met heldere, universele communicatie voor en door iedereen. De werkgeversorganisaties zijn blij met deze belangrijke stap op weg naar een veiligere bouwplaats. De bouw móet veiliger!

Dikke duim

Ook werknemersorganisaties als FNV en CNV zijn erg ingenomen met het initiatief. Zij streven jarenlang naar meer veiligheid op bouwplaatsen en het naleven van veiligheidsvoorschriften. Spraakverwarring en ruis op de lijn vanwege ronkende machines blijken daarin een cruciale rol te spelen. Bouwspraak is een mooie uitwerking van de cao-afspraken.

Samen veilig werken

Met Bouwspraak slaan de sectorpartijen FNV Bouwen & Wonen, CNV Vakmensen, Bouwend Nederland, Aannemersfederatie Nederland, Vereniging van Waterbouwers en NVB de handen ineen voor een veilige sector. Zij onderschrijven het belang van samen veilig werken en zijn trots op de samenwerking.

Arbeidsomstandigheden

Onderzoek "Van signalering naar Preventie van beroepsgebonden huid- en luchtwegaandoeningen door schadelijke stoffen"

Het UMC Amsterdam werkt mee aan een onderzoeksproject dat wordt gedaan vanuit het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) in het kader van de campagne 'Veilig werken met gevaarlijke stoffen' van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het project "Van signalering naar Preventie van beroepsgebonden huid- en luchtwegaandoeningen door schadelijke stoffen" heeft als doel om de kwaliteit van signalering

en preventie van beroepsgebonden huid- en luchtwegaandoeningen veroorzaakt door schadelijke stoffen te verbeteren. Het project richt zich specifiek op de aan werk gerelateerde risicofactoren en preventie adviezen bij COPD, astma en contacteczeem in de sectoren bouw en infra, installatiebranche en MKB.

Als onderdeel van dit onderzoek wil het onderzoeksteam met focusgroepen onderzoeken wat de bevorderende en belemmerende factoren zijn bij het invoeren van preventie maatregelen voor de beroepsziekten COPD, astma en contacteczeem bij bedrijven in onder andere de bouw- en infrasector. Hiervoor is het onderzoeksteam op zoek naar werkgevers en werknemers uit die sectoren die hun ervaringen en ideeën met het onderzoeksteam willen delen.

De focusgroep betreft één bijeenkomst van 1 – 1,5 uur. Tijdens de bijeenkomst zal onder begeleiding van een gespreksleider worden gesproken over de bevorderende en belemmerende factoren voor implementatie van preventieve adviezen in de praktijk.

Mocht u mee willen werken aan dit onderzoekstraject dan kunt u dit via e-mail laten weten aan m.g.schutte@amc.uva.nl

Anoniem klacht indienen bij Inspectie SZW

Werknemers kunnen een melding maken bij Inspectie SZW van een ongezonde of onveilige situatie op het werk. Inspectie SZW onderzoekt in principe elke serieuze klacht. Werknemers kunnen ook anoniem een misstand melden.

Zowel een individuele werknemer als een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) kunnen een klacht bij Inspectie SZW indienen als zij vinden dat de arbeidsomstandigheden in hun organisatie niet voldoen aan de wettelijke eisen. Ook kunnen zij melding maken van gevaarlijke situaties. De Inspectie moet iedere klacht vertrouwelijk behandelen. Is een melding afkomstig van de ondernemingsraad, dan moet Inspectie SZW sowieso op de melding reageren. Het is dan niet relevant of het om een ernstige overtreding gaat zoals onbeschermd werken met gevaarlijke stoffen of om minder ernstige situaties zoals het ontbreken van een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E).

Werknemer kan anoniem klacht indienen bij Inspectie SZW

De indiener van een klacht bij Inspectie SZW blijft anoniem voor de werkgever. Een inspecteur vertelt als hij op bezoek komt in principe niet of de controle plaatsvindt vanwege een melding of dat het om een normale inspectie gaat. De werkgever weet dus niet beter dan dat het een algemene controle is. Werknemers kunnen ook anoniem een klacht indienen. In dat geval weet Inspectie SZW zelf ook niet wie de melding heeft gedaan. Een nadeel hiervan is dat er dan geen terugkoppeling kan plaatsvinden over de afhandeling van de klacht.

Brief Inspectie SZW met eisen aan werkgever

Ook als uit de controle blijkt dat er sprake is van een overtreding of hoog risico op een arbeidsongeval, krijgt de werkgever niet te horen dat een werknemer een melding heeft gedaan. Inspectie SZW stuurt werknemers die een klacht hebben ingediend - als zij dit niet anoniem hebben gedaan- achteraf een brief met het resultaat. Hierin staat welke overtredingen zijn geconstateerd en welke maatregelen de Inspectie van de werkgever eist. De inspectie vraagt ook of een werknemer tevreden is met de manier waarop de melding is opgevolgd.

Bedrijfsvoering

Doe mee met digitaal pensioen

Digitale communicatie is snel, makkelijk en kostenbesparend. Spoor uw werknemers aan ook hun pensioenzaken digitaal te regelen. In de HR-toolkit op de website van bpfBOUW, www.bpfbouw.nl, vindt u gratis promotiemateriaal om uw werknemers de stap naar digitaal te laten maken.

Goed om te weten

1. Blijft een werknemer bij zijn voorkeur voor papieren post? Voorlopig verstuurt bpfBOUW nog brieven maar wel wordt gestreeft naar volledig digitaal.
2. Binnen de HR-toolkit > Digitaal is heel normaal op de website van www.bpfbouw.nl kan de werknemer makkelijk het e-mailadres doorgeven.

MKBDoorgaan.nl

MKBDoorgaan.nl is een landelijk werkende, onafhankelijke, not-for-profit stichting die vroegsignalering van (financiële) problemen organiseert en hulp biedt aan mkb-ondernemers en zzp'ers met een in de kern levensvatbaar bedrijf, maar die hulp nodig hebben om hun bedrijf gezond te houden. De pijlers van MKBDoorgaan.nl

- Vroegsignalering: om die ondernemers met (dreigende) problemen op tijd te vinden, werkt MKBDoorgaan.nl samen met een groot aantal landelijke partijen zoals banken, de belastingdienst en accountantskantoren.
- Analyse van de vraag-achter-de-vraag: een onafhankelijke en objectieve ondernemersadviseur benadert het probleem van alle kanten om de essentie van het probleem én de mogelijke oplossing naar boven te krijgen.
- 'Warme' overdracht aan een gespecialiseerde partij: MKBDoorgaan.nl zoekt de best passende toegang naar partijen op alle terreinen die een ondernemer nodig heeft op dat moment: financiering (inclusief groeikapitaal), juridische dienstverlening (inclusief schuldhulpverlening) en bedrijfsadvisering.

MKBDoorgaan.nl biedt als 'linking pin' niet alleen een snelle, maar ook de best passende verbinding tussen hulpvraag en praktische ondersteuning.

Missie

MKBDoorgaan.nl wil die bedrijven bereiken en helpen die in (financiële) problemen zijn gekomen of dreigen te komen, maar die wel een levensvatbaar toekomstperspectief hebben, dan wel die belemmeringen ervaren in de groei: financieel levensvatbaar binnen hun markt en branche en beschikkend over de juiste ondernemersvaardigheden en daarmee (kwetsbare) werkgelegenheid behouden en uitbreiden.

MKBDoorgaan.nl is ondergebracht in een stichting zonder winstoogmerk.

Voor nadere informatie kunt u terecht op de website www.mkbdoorgaan.nl

Overheid

Eerste Kamer stemt in met WAB

De Eerste Kamer heeft ingestemd met de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). De wet treedt definitief op 1 januari 2020 in werking. Dit betekent dat uw organisatie vanaf die datum te maken krijgt met nieuwe regels voor ontslag, flexwerk en het stelsel voor de WW-premie. Een meerderheid van de Eerste Kamer is akkoord gegaan met de wet die moet zorgen voor meer evenwicht op de arbeidsmarkt tussen vaste en flexibele contracten. In de WAB zijn de volgende maatregelen opgenomen:

- Werknemers krijgen weer na drie (in plaats van twee) jaar recht op een vast contract. Het aantal tijdelijke contracten dat een werkgever binnen die periode met een werknemer mag afspreken voordat er recht op een vast contract ontstaat blijft drie. De tussenpoos om de keten van tijdelijke contracten te doorbreken is en blijft onder de WAB minimaal zes maanden. Wel wordt in de cao de mogelijkheid verruimd om de tussenpoos te verkorten naar drie maanden.
- De berekening van de transitievergoeding wijzigt:
 - Een werknemer hoeft straks niet meer minimaal twee jaar in dienst te zijn om recht te hebben op de transitievergoeding bij ontslag. Hij krijgt dit recht van het begin van zijn arbeidsovereenkomst.
 - Een werknemer bouwt geen hogere transitievergoeding meer op als hij langer dan tien jaar in dienst is geweest.

- Een werknemer bouwt de transitievergoeding op over de feitelijke duur van zijn arbeidsovereenkomst. De transitievergoeding wordt dus niet meer afgerond op halve dienstjaren.
- Door de introductie van de cumulatiegrond (de i-grond) kan een werkgever bij het indienen van een ontbindingsverzoek bij de rechter straks verschillende ontslaggronden met elkaar combineren.
- De werkgever moet jaarlijks een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang aan oproepkrachten met een nulurencontract of min-maxcontract. Dit aanbod is gebaseerd op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorgaande twaalf maanden. Daarnaast moet de werkgever een oproepkracht straks minimaal vier dagen van tevoren oproepen (in de cao kan hiervan worden afgeweken).
- Payrollwerknemers vallen straks niet meer onder het uitzendregime. Hierdoor kunnen payrollbedrijven straks geen uitzendbeding en ruimere ketenbepaling meer hanteren voor payrollwerknemers. Daarnaast krijgen payrollwerknemers recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die bij de werkgever in dienst zijn.
- Werkgevers gaan een lage WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract en een hoge WW-premie voor werknemers met een flexibel contract.

Uitstel pensioenregeling voor payrollwerknemers

De verplichting voor payrollbedrijven om voor een adequate pensioenregeling te zorgen voor payrollwerknemers is uitgesteld naar 1 januari 2021. Vanaf die datum moet een payrollwerknemer een adequate pensioenregeling krijgen als deze ook geregeld is voor vergelijkbare werknemers van de inlenende werkgever of in de betreffende sector. De pensioenregeling is in ieder geval passend als de payrollwerknemer deelneemt aan de pensioenregeling van de inlener.

Neemt de payrollwerknemer niet deel aan deze pensioenregeling van de inlener, dan zullen er vaste voorwaarden gelden voor de pensioenregeling van de payrollwerkgever zelf.

MKB-Toets verankerd in wetgevingstraject

AFNL en NOA zijn zeer verheugd dat de staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat (EZK) de MKB-Toets op toekomstige wet- en regelgeving nu verankert in het wetgevingstraject. Hiermee wordt de MKB-Toets, waarvoor AFNL en NOA jarenlang hebben gepleit, Rijksbreed uitgerold. De door de VVD ingediende en door de Tweede Kamer aangenomen motie, waarbij alle departementen de Toets moeten gaan toepassen op voor het mkb relevante wetgeving, is daarbij een stevige steun in de rug.

Na een aantal pilots met de MKB-Toets, die inmiddels zijn geëvalueerd door het ministerie van EZK, was duidelijk dat deze Toets die door mkb-ondernemers wordt uitgevoerd in de voorfase van wetgeving, daadwerkelijk effect heeft op de uitvoerbaarheid van regels voor het mkb. De staatssecretaris van EZK geeft in haar brief aan de Tweede Kamer aan dat de pilots met de MKB-Toets positief zijn verlopen. Positief in die zin, dat op basis van de Toets door mkb-ondernemers toekomstige wet- en regelgeving van tafel is gegaan of wordt bijgesteld.

Met het Rijksbreed uitrollen van de MKB-Toets door de Staatssecretaris en de motie 'pas-toe-of-leg-uit', wordt de MKB-Toets -bijna drie jaar na de eerste hiertoe ingediende moties- een feit. AFNL en NOA hopen dat met deze MKB-Toets mkb-ondernemers in de toekomst worden gespaard voor hoog overvliegende wet- en regelgeving die in de mkb-praktijk niet blijkt te werken.