

**Ledenbulletin nr. 10-2019**  
**Oktober 2019**

## **Inhoudsopgave**

### **Actueel**

- Landelijke actiedag stikstof en PFAS 30 oktober Malieveld, Den Haag 2
- Informatiebijeenkomst Wet Arbeidsmarkt in Balans, dinsdag 12 november 3

### **Arbeidsomstandigheden**

- Dwangsom voor overtreden Arboret ernstiger dan boete 3

### **Arbeidsrecht**

- Werkgever mag van rechter betaalde pauzes afschaffen 4

### **Bedrijfsvoering**

- Allerlaatste kans voor het regelen van eHerkenning 4
- Informatie administratienet.nl vanaf nu op bpfbouw.nl 5
- Personeelstekort en werkdruk verdringen sociaal beleid 5

### **Fiscale zaken**

- Belastingdienst geeft eenmanszaken in de bouw nieuw btw-identificatienummer 5
- Per 2020 verplicht nieuw portaal voor loonaangifte 6

### **Overheid**

- Pas in februari nieuws over hervorming arbeidsmarkt 6
- Pensioenakkoord: wetswijzigingen in 2020, 2021 en 2022 7
- Wetsvoorstel dwingt werkgever tot discriminatiebeleid 8
- Informatiemarkten over tijdelijk handelingskader PFAS 8

### **Bijlage:**

- Indexen Risicoregeling GWW

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

## Actueel

### LANDELIJKE ACTIEDAG STIKSTOF EN PFAS 30 OKTOBER MALIEVELD, DEN HAAG

#### DE BOUW STAAT OP SLOT. KABINET, TREK HET VLOT!!!

De laatste weken hebben wij u een aantal keer geïnformeerd over onze pogingen om ondanks stikstofproblemen en PFAS-belemmeringen via de politieke lobby weer tot een werkbare situatie in de bouw, afbouw en infra te komen. De resultaten zijn echter helaas allerminst voldoende om zelfs maar het meest acute probleem, namelijk de vergunningverlening voor werken die geen probleem vormen, op te lossen.

#### Landelijke actiedag

Een aantal bedrijven heeft daarom het initiatief genomen tot een landelijke actiedag ([www.grondinverzet.nl](http://www.grondinverzet.nl)). Daarbij hebben zij de brancheorganisaties aangeboden om zich aan te sluiten en daar hebben we onder andere als AFNL en NOA gebruik van gemaakt. Als AFNL en NOA delen wij hun boodschap: het kabinet moet nu maatregelen nemen waardoor de sector aan het werk kan gaan en blijven, anders volgen ontslagen en faillissementen. Namens AFNL en NOA heeft Philip van Nieuwenhuizen, die vanuit het Bestuur participeert in de Actiegroep van MKB-NL/VNO-NCW, dat afgelopen dinsdag in *Nieuwsuur* ook onomwonden bevestigd.

#### Kom met mensen, niet met materieel!

De Nederlandse politiek en maatschappij lijken niet door te hebben dat het hier niet alleen om de bouw gaat, maar dat vele andere sectoren in de keten vroeger of later ook de gevolgen zullen voelen. Op deze manier wordt het een nationale economische crisis. Om de urgentie van de boodschap te benadrukken zullen we ook aanwezig zijn bij de landelijke actiedag en roepen we onze leden op om collega-ondernemers te steunen. Dit, alhoewel de stikstofproblematiek het ene bedrijf inmiddels platlegt en het andere nu nog nauwelijks raakt. De bedoeling van de actie is om met zoveel mogelijk mensen (**dus niet met materieel!!!**) naar het Malieveld in Den Haag te komen. Het Malieveld wordt vanaf 6.00 uur 's ochtends opengesteld. De oproep is dan ook: kom met mensen, niet met materieel!

#### Programma actiedag 30 oktober

Het programma begint op 30 oktober om 10 uur en dan zal er een aaneenschakeling van sprekers, waaronder de verantwoordelijke ministers en staatsecretarissen, op het podium verschijnen. Op het terrein zal een grote tijdelijke expositie worden ingericht, waarmee we via de media willen laten zien wat de bouwsector allemaal voor het land betekent en wat dus de gevolgen zijn als de hele boel stil komt te liggen. Om 15.00 uur is het officiële programma ten einde en kan iedereen huiswaarts keren. Hoewel we centraal zorgen dat de conditie van het terrein in optimale staat achterblijft, is wel het verzoek aan allen om geen troep achter te laten. Er is ons als gezamenlijke organisaties veel aan gelegen om de actiedag zo publieksvriendelijk mogelijk te laten verlopen. Daarom is er ook voor gekozen om geen honderden stuks materieel of voertuigen naar Den Haag te laten komen. U wordt daarom nadrukkelijk verzocht om met openbaar- of collectief vervoer te komen, zodat wegen niet onnodig verstopt raken. Parkeerplaatsen zijn aangegeven met tekstkarren en verkeersregelaars zullen u daarheen verwijzen.

#### Overheid moet verantwoordelijkheid nemen

Wij willen met name door de aanwezigheid van heel veel mensen laten zien dat hier de werkgelegenheid vol wordt geraakt in diverse sector, in branches en van ondernemers en hun medewerkers. Bedrijven, die in het geval van PFAS geen enkel en bij stikstof slechts een te verwaarlozen aandeel van 0,6% hebben in de oorzaak van het probleem. Bouwvakkers en bedrijven in bouw, afbouw en infra worden slachtoffers van het falende overheidsbeleid. Nu is het moment dat de overheid haar verantwoordelijkheid moet nemen! Nog niet alle vraagpunten rondom de actie zijn ingevuld, zoals bijvoorbeeld over hoe om te gaan met de productie-uitval van het personeel op deze dag of het transport naar het Malieveld. Dat gebeurt in de komende dagen. Nadere informatie daarover volgt nog.

Heeft u vragen, mailt u ons dan s.v.p. op [secretariaat@aannemersfederatie.nl](mailto:secretariaat@aannemersfederatie.nl)

### Flitsenquete stikstof; uw medewerking wordt gevraagd

VNO/NCW en MKB Nederland inventariseren de schade ten gevolge van stikstof en PFAS-problematiek. Miljarden aan investeringen die welvaart en werkgelegenheid opleveren, kunnen als gevolg van de zogenoemde PAS-uitspraak van de Raad van State niet doorgaan. Dat is voorlopig de uitkomst van het oordeel dat de Raad op 29 mei 2019 heeft geveld over het Programma Aanpak Stikstof (PAS). De PAS mag sindsdien niet meer worden gebruikt als basis voor toestemming voor activiteiten die stikstof uitstoten. Dat heeft duizenden projecten en initiatieven in de problemen gebracht. Onze koepelorganisaties proberen de economische schade per provincie en sector in kaart te krijgen. Ondervindt u hinder van de PAS-uitspraak, vul dan deze korte enquête in. Geef uw mening via <https://wsonwp.survey.fm/flitsenquete-pas>. Het invullen van deze enquête duurt ongeveer 2 minuten. Dank voor uw medewerking.

### **Informatiebijeenkomst Wet Arbeidsmarkt in Balans dinsdag 12 november**

Leden van bij de Aannemersfederatie Nederland aangesloten brancheorganisaties zijn op **dinsdag 12 november** aanstaande vanaf **19.30 uur** van harte welkom bij de **Algemene Ledenvergadering van de Noordelijke Vereniging Burgerlijke- en Utiliteitsbouw (NVBU)** welke gehouden wordt bij **Bouwmensen, Kloosterstraat 12 te Ruinen**.

Vanuit Aannemersfederatie Nederland zal mevrouw Alie Dijkstra u daar nader informeren over de nieuwe **Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)**.

De **Wet Arbeidsmarkt in Balans** treedt per 1 januari aanstaande in werking. De doelstelling van deze wet is om vaste dienstverbanden aantrekkelijker te maken voor werkgevers en flexibele contracten duurder. Welke gevolgen heeft de WAB voor u als werkgever? Met welke veranderingen dient u per 1 januari 2020 rekening te houden? Wat kunt u alvast doen om uzelf voor te bereiden? Tijdens de informatiebijeenkomst zal hier uitgebreid op in worden gegaan en na afloop bent u op de hoogte van de laatste actualiteiten.

Indien u deze bijeenkomst wilt bijwonen laat ons dat dan even weten via e-mail [secretariaat@aannemersfederatie.nl](mailto:secretariaat@aannemersfederatie.nl) of telefonisch via 0318-544900.

## **Arbeidsomstandigheden**

### **Dwangsom voor overtreden Arbowet ernstiger dan boete**

De dwangsom is ook een geldboete, maar is een ernstiger sanctie dan de bestuurlijke boete. Inspectie SZW legt een dwangsom op als een werkgever zich niet heeft gehouden aan de gestelde eisen bij een eerdere waarschuwing.

Inspectie SZW legt vaak een dwangsom op als een organisatie niet voldoende maatregelen heeft genomen tegen een eerdere overtreding. Er blijft dan sprake van een gevaarlijke situatie die risico oplevert voor de gezondheid en veiligheid van werknemers. De eerste keer dat Inspectie SZW een overtreding constateert, krijgt een organisatie waarschijnlijk alleen een waarschuwing. Bij die waarschuwing stelt de inspecteur wel een eis, waarin staat wat de werkgever moet doen om de veiligheid te verbeteren. Doet hij dit niet, dan riskeert hij een dwangsom van een bepaald bedrag per dag per werknemer. Dit bedrag kan aardig oplopen.

### Last onder dwangsom

Inspectie SZW kan ook een 'last onder dwangsom' opleggen. Dit doet de inspecteur als een organisatie een overtreding niet opheft of een eerder bevel niet uitvoert. De werkgever moet de overtreding opheffen binnen een vastgestelde termijn, anders moet hij een bepaald bedrag betalen, per tijdseenheid, per constatering, of ineens, zolang de overtreding duurt. Inspectie SZW kan een last onder dwangsom inzetten als er geen direct gevaar dreigt. De hoogte van de dwangsom kan de inspecteur afstemmen op de kosten die een werkgever moet maken om de overtreding ongedaan te maken. Het moet namelijk niet lonend zijn om de regels te overtreden.

## Arbeidsrecht

### **Werkgever mag van rechter betaalde pauzes afschaffen**

Vakbond FNV verloor een rechtszaak waarin hij eiste dat een werkgever afgeschafte betaalde koffie- en theepauzes opnieuw zou invoeren. De rechter was echter van mening dat een werkgever het recht heeft om een pauzeregeling aan te passen of te schrappen.

De zaak ging over werknemers van een sociaal werkbedrijf. Vanwege de slechte financiële situatie droeg het sociaal werkbedrijf een aantal werkzaamheden over aan een metaalbedrijf. Ook werd een deel van het personeel naar het metaalbedrijf gedetacheerd. De gedetacheerden ontvingen een brief waarin stond dat hun arbeidsovereenkomst bij het sociaal werkbedrijf bleef bestaan en dat ook de rechten en plichten hetzelfde bleven. Wel zou de werktijdenregeling van het metaalbedrijf op hen van toepassing zijn.

### Doorbetaalde koffie- en theepauzes

Bij het sociaal werkbedrijf hadden de werknemers twee keer per dag een collectieve koffie- en theepauze van 14 minuten op kosten van de werkgever. De werkgever had de onderbreking op 14 minuten gesteld omdat deze dan niet geldt als een pauze in het kader van de Arbeidstijdenwet. De pauzes maakten daarmee deel uit van de arbeidstijd.

Na hun detachering behielden de werknemers in eerste instantie hun doorbetaalde koffie- en theepauzes van 14 minuten. Na een paar maanden verving de werkgever deze door twee onbetaalde, verplichte, pauzes van 15 minuten. De gedetacheerde werknemers moesten hierdoor een half uur langer aanwezig zijn op de werkplek. Zij vielen daarmee onder hetzelfde rooster als de niet-gedetacheerde werknemers van het metaalbedrijf.

### Pauzes vallen onder instructierecht

Vakbond FNV startte een kort geding om de gewijzigde pauzeregeling voor de gedetacheerden terug te draaien. De kantonrechter wees de eis van FNV af met als reden dat de werkgever op basis van zijn instructierecht collectieve koffie- en theepauzes mag afschaffen of door een andere regeling mag vervangen. Daarnaast was aan de werknemers meegedeeld dat zij voortaan onder de werktijdenregeling van het metaalbedrijf zouden vallen.

Wel stelde de rechter dat de verplichte onbetaalde pauzes niet tot de werktijd van de werknemer behoren. Voor het instellen van deze extra pauzes had de werkgever dan ook instemming moeten vragen aan de ondernemingsraad. De rechtszaak ging echter niet over het invoeren van deze extra pauzes maar om het afschaffen van de betaalde onderbrekingen.

## Bedrijfsvoering

### **Allerlaatste kans voor het regelen van eHerkenning**

Werkgevers die nog geen eHerkenning met beveiligingsniveau 3 hebben aangevraagd, moeten dat snel doen. 1 november is namelijk de deadline: vanaf die dag kunnen organisaties alleen nog inloggen op het werkgeversportaal van UWV met eHerkenning.

eHerkenning is per 1 november 2019 de enige manier om nog in te loggen bij het werkgeversportaal van UWV. Alleen al daarom moeten organisaties die deze digitale sleutel nog niet geregeld hebben, nu actie ondernemen. Zonder eHerkenning kunnen zij bijvoorbeeld geen ziek- en hersteldmeldingen meer doen, geen ontslagaanvragen meer indienen, geen re-integratieverslagen meer uploaden en geen verzamelspecificatie meer bekijken van de uitkeringen die zij aan werknemers moeten betalen.

### Ook eHerkenning nodig voor Mijn Belastingdienst Zakelijk

Dat is nog niet alles. Zonder eHerkenning kunnen werkgevers ook geen brieven bekijken, downloaden en opslaan over uitkeringen op grond van de Ziektewet (ZW) en Wet arbeid en zorg (WAZO) en geen organisatiespecifieke informatie meer inzien over het eigenrisicodragerschap voor de ZW en WGA. Daarnaast geldt voor werkgevers die 'Mijn Belastingdienst Zakelijk' gebruiken voor de aangifte loonheffingen dat zij eHerkenning nodig hebben om in te loggen. Voor werkgevers die nu nog aangifte doen via het programma van de Belastingdienst, wordt Mijn Belastingdienst Zakelijk verplicht per het eerste tijdvak van 2020.

### Aanvragen bij middelenleverancier

Om een eHerkenningmiddel aan te vragen, moeten werkgevers op zoek naar een zogenoemde middelenleverancier. Deze leveranciers bieden de digitale inlogsleutel op vijf niveaus aan. Voor toegang tot het werkgeversportaal van UWV is niveau 3 (EH3) vereist. Werkgevers kunnen de diensten en prijzen makkelijk van de verschillende leveranciers vergelijken via [eHerkenning.nl](http://eHerkenning.nl). Na de aanvraag duurt het nog enkele weken voor deze goedgekeurd wordt.

Voor organisaties die na 1 november wel een aanvraag hebben ingediend, maar nog geen eHerkenning hebben ontvangen, geldt er een spoedprocedure. Die garandeert dat uiterlijk de volgende werkdag de sleutel met niveau 3 geleverd wordt.

### **Informatie administratienet.nl vanaf nu op bpfbouw.nl**

Informatie over pensioenaangifte doen en premie betalen vindt u vanaf nu op de vernieuwde pagina [bpfbouw.nl/pensioenadministratie](http://bpfbouw.nl/pensioenadministratie). Zo staat alle informatie voor werkgevers op één plek. Vragen over uw pensioenadministratie stuurt u vanaf nu naar ons nieuwe e-mailadres [incasso@bpfbouw.nl](mailto:incasso@bpfbouw.nl). Uw vraag over de pensioenregeling van bpfBOUW stuurt u nog steeds naar [werkgevers@bpfbouw.nl](mailto:werkgevers@bpfbouw.nl).

Tip: Voeg [bpfbouw.nl/pensioenadministratie](http://bpfbouw.nl/pensioenadministratie) toe aan de favorieten in uw internetbrowser. Op 1 november vervalt de website [administratienet.nl](http://administratienet.nl).

### **Personeelstekort en werkdruk verdringen sociaal beleid**

Door krapte op de arbeidsmarkt zijn werkgevers veel tijd kwijt aan de werving en selectie van personeel. Daarnaast moeten ze alle zeilen bijzetten om de werkdruk beheersbaar te houden. Andere personeelsthema's krijgen minder aandacht. Dat blijkt uit onderzoek van het SCP. Werkgevers zien graag meer inclusiviteit op de werkvloer en voelen zich verantwoordelijk voor de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. Maar in de praktijk blijken ze hiervoor vaak geen concrete maatregelen te nemen en vinden ze het meer een taak voor de overheid. Dat is te lezen in de publicatie 'Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers – editie 2' van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). Toch zou het verstandig zijn als werkgevers werken aan een inclusief personeelsbestand en aan duurzame inzetbaarheid. Want bijvoorbeeld door de vergrijzing op de arbeidsmarkt en een lichte toename van het aandeel vrouwen, zijn onder andere leeftijdsfasebeleid en het faciliteren van arbeid en zorg nodig.

### Personeelstekort en werkdruk

Maar liefst 60% van de werkgevers ervaart het aantrekken van nieuw personeel en het beheersen van de werkdruk als knelpunten in het personeelsbeleid. Door de krapte op de arbeidsmarkt besteden werkgevers momenteel veel tijd aan de werving en selectie van nieuw personeel. Daarnaast proberen ze de werkdruk voor hun werknemers beheersbaar te houden, bijvoorbeeld door een betere balans tussen werk en privé te bieden in de vorm van thuiswerken. 81% van de werkgevers vindt het zijn verantwoordelijkheid deze balans te faciliteren.

### De overheid kan helpen

Werkgevers geven aan dat de overheid kan helpen bij hun personeelsbeleid. Het versoepelen van het ontslagrecht per 1 januari 2020 is al een eerste stap. Daarnaast vindt 77% van de werkgevers ook dat de overheid meer van de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid voor haar rekening moet nemen. Verder worden meer overheidsinvesteringen in scholing en training (60%), meer ruimte voor een eigen arbeidsvoorwaardenbeleid (54%) en lagere belastingen op arbeid of sociale premies (51%) genoemd.

## **Fiscale zaken**

### **Belastingdienst geeft eenmanszaken in de bouw nieuw btw-identificatienummer**

Ondernemers ontvangen uniek btw-id dat privacy beter waarborgt. Onlangs ontving de eerste groep mensen met een eenmanszaak van de Belastingdienst een nieuw btw-

identificatienummer, het btw-id. In totaal ontvangen circa 1.3 miljoen ondernemers dit nieuwe btw-id. In het nieuwe btw-id is het BSN van de ondernemer niet langer verwerkt. Zo wordt de privacy van de ondernemer beter gewaarborgd. Het nieuwe btw-id is geldig vanaf 1 januari 2020. De Belastingdienst verzendt de brieven nu reeds zodat een ondernemer nu al voorbereidingen kan treffen, zoals het aanpassen van briefpapier en het informeren van de boekhouder.

Het btw-id is een persoonlijk, uniek nummer dat bestaat uit een reeks van 14 tekens. Vanaf 1 januari 2020 moeten ondernemers het btw-id op facturen en hun website vermelden om zich te identificeren als btw-plichtig ondernemer. Daarmee voldoen zij aan de wettelijke eisen. Voor handel binnen de EU is het belangrijk dat mensen met een eenmanszaak hun btw-id tijdig doorgeven aan hun leveranciers.

#### Oude nummer niet in prullenbak

De toekenning van dit nieuwe nummer wil niet zeggen dat het oude nummer de prullenbak in kan. Dit nummer moet hij nog wel blijven gebruiken voor zijn communicatie met de fiscus, dus voor het doen van de aangifte BTW. De ondernemer moet dus twee nummers naast elkaar blijven gebruiken.

Ga voor meer informatie naar [www.belastingdienst.nl/btw-id](http://www.belastingdienst.nl/btw-id).

#### **Per 2020 verplicht nieuw portaal voor loonaangifte**

Werkgevers die hun aangifte loonheffingen doen met het programma van de Belastingdienst, moeten per 2020 gebruik gaan maken van 'Mijn Belastingdienst Zakelijk'. Tot 2020 mogen zij kiezen tussen het huidige programma en dit nieuwe portaal.

Het nieuwe portaal is een online omgeving. Vanaf de eerste loonaangifte van 2020 moeten werkgevers er gebruik van maken als zij nu gebruikmaken van het programma voor de loonaangifte van de Belastingdienst. Dit programma mogen ze alleen nog gebruiken voor de aangiften loonheffingen over de rest van 2019. Daarna wordt het niet langer ondersteund en moeten werkgevers overstappen naar 'Mijn Belastingdienst Zakelijk'.

#### Nu al keuze mogelijk

Eén van de veranderingen is dat voor 'Mijn Belastingdienst Zakelijk' eHerkenning nodig is, net als voor het werkgeversportaal van UWV. Werkgevers mogen er overigens ook voor kiezen om nu al over te stappen naar het nieuwe portaal, maar dat hoeft niet. Ze mogen er dus ook pas per het eerste tijdvak van volgend jaar gebruik van gaan maken en tot die tijd het huidige programma blijven gebruiken.

#### Kiezen voor een softwarepakket

Werkgevers mogen ook kiezen voor een salarisssoftwarepakket van een externe aanbieder. Ze hoeven dan geen gebruik te maken van het online portaal van de Belastingdienst. De keuze voor zo'n softwarepakket kunnen zij weloverwogen maken met de Marktanalyse Salarisssoftwarepakketten 2019-2020. In deze tabel kunnen ze filteren op functionaliteiten die zij handig of noodzakelijk vinden en zo de aanbieders vergelijken die aan hun eisen voldoen.

## **Overheid**

#### **Pas in februari nieuws over hervorming arbeidsmarkt**

Het rapport van de commissie Borstlap over de veranderingen op de arbeidsmarkt komt pas uiterlijk op 1 februari 2020. Het kabinet had gevraagd om de adviezen uiterlijk op 1 november 2019 aan te leveren, maar de commissie heeft om uitstel gevraagd.

Eind 2018 heeft het kabinet de Commissie Regulering van werk – die onder leiding staat van Hans Borstlap – in het leven geroepen. De taak van de commissie is om te adviseren over de veranderingen op de arbeidsmarkt en de mogelijke gevolgen voor de wet- en regelgeving. De uitdrukkelijke wens van het kabinet was om het advies van de commissie op 1 november 2019

in handen te hebben, zodat er bij de besluiten over wetswijzigingen die per 1 januari 2020 moeten ingaan, rekening gehouden kon worden met de conclusies van de commissie.

#### Denkrichtingen wel gepubliceerd

De commissie heeft echter uitstel gevraagd aan minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het rapport zou nu uiterlijk 1 februari 2020 klaar moeten zijn. In de tussentijd heeft de commissie wel al een discussienota gepubliceerd met daarin denkrichtingen. Zo zouden alle werkenden – ongeacht of ze in loondienst zijn of niet – dezelfde bescherming moeten genieten door een sociaal vangnet. Daarnaast moet flexibele arbeidskrachten inzetten volgens de commissie altijd duurder zijn dan werknemers in vaste dienst nemen.

#### WAB toch al aangenomen

Hoewel een deel van de Eerste Kamer bij het behandelen van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) graag had willen wachten op het advies van de commissie, is de WAB toch al aangenomen. Een groot deel van de wijzigingen uit die wet gaat al per 1 januari 2020 in. De hervorming van de WW-premie past van die maatregelen in ieder geval in de voorlopige conclusie van commissie Borstlap: flexwerk is daardoor duurder dan vaste contracten aanbieden.

#### **Pensioenakkoord: wetswijzigingen in 2020, 2021 en 2022**

De maatregelen uit het pensioenakkoord hebben verschillende (beoogde) ingangsdata. Minister Koolmees van SZW heeft hier meer duidelijkheid over gegeven in een planning voor de uitwerking van het pensioenakkoord.

Tijdens een debat over het pensioenakkoord in juni 2019 beloofde minister Koolmees een 'roadmap' op te stellen. Hierin zou hij op een rijtje zetten welke stappen gezet moeten worden voor de uitwerking van het pensioenakkoord. Die planning heeft hij nu naar buiten gebracht. Het eerste onderdeel – de vertraagde stijging van de AOW-leeftijd – is al definitief en gaat in per 1 januari 2020. Dat de AOW- en pensioenrichtleeftijd na 2024 op een aangepaste manier aan de levensverwachting worden gekoppeld, moet de minister nog in een apart wetsvoorstel uitwerken. De andere onderdelen van het pensioenakkoord hoopt het kabinet in 2021 en 2022 in werking te laten treden.

#### Vervroegd pensioen is toegankelijker vanaf 2021

De minister neemt enkele maatregelen die gericht zijn op duurzame inzetbaarheid en vervroegd pensioen in een wetsvoorstel op dat vóór de zomer van 2020 bij de Tweede Kamer moet liggen en per 2021 in werking moet treden. Het gaat daarbij om:

- de mogelijkheid om 100 weken 'fiscaal gefaciliteerd' bovenwettelijk verlof op te sparen;
- een tijdelijke vrijstelling (van 5 jaar) van de RVU-heffing voor bruto uitkeringsbedragen van ongeveer € 19.000 (of minder) per volledig jaar;
- de keuze voor werknemers om op de pensioeningangsdatum maximaal 10% van de waarde van hun opgebouwde pensioen in één keer op te nemen.

#### Ambitieuze planning voor vernieuwing pensioenstelsel

In september is een stuurgroep gestart met de uitwerking van de maatregelen voor de vernieuwing van het werkgeverspensioen. Denk daarbij aan de nieuwe pensioencontracten en de afschaffing van de doorsneesystematiek. De bedoeling is dat de uitwerking uiterlijk in april 2020 is afgerond, de Tweede Kamer het bijbehorende wetsvoorstel begin 2021 ontvangt en de hervorming van het pensioenstelsel vanaf 1 januari 2022 een feit is. Met deze ambitieuze planning wil de minister voorkomen dat de Tweede Kamer pas ná de Tweede Kamerverkiezingen van mei 2021 over het wetsvoorstel stemt. Na de verkiezingen kan namelijk de huidige meerderheid voor de pensioenplannen verloren gaan. Maar makkelijk wordt het traject niet, ook vanwege de huidige situatie bij de pensioenfondsen.

## **Wetsvoorstel dwingt werkgever tot discriminatiebeleid**

Werkgevers moeten voor het vervullen van een vacature beleid opstellen om discriminatie in de werving-en-selectieprocedure te voorkomen. Dat staat in een concept van het wetsvoorstel Toezicht discriminatievrije werving en selectie.

Arbeidsmarktdiscriminatie komt nog steeds veel voor. Eerder kondigde het kabinet al aan hiertegen meer maatregelen te willen nemen, onder andere via een wetswijziging. Nu is er een wetsvoorstel als concept gepubliceerd op internetconsultatie.nl. Iedereen is vrij om tot en met 4 november 2019 een mening over het wetsvoorstel te geven. Het wetsvoorstel neemt in de Arboret een nieuwe verplichting op voor de werkgever. Deze houdt in dat een werkgever bij een vacature in zijn organisatie moet beschikken over een (vormvrije) werkwijze die gericht is op het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit antidiscriminatiebeleid behoort de werkgever schriftelijk vast te leggen. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht voor het beleid.

### Antidiscriminatiebeleid op website werkgever

De werkgever moet werknemers die betrokken zijn bij de sollicitatieprocedure, zoals managers en HR-professionals, informeren over de maatregelen voor gelijke behandeling. Het beleid moet ook voor buitenstaanders inzichtelijk zijn. De werkgever past de werkwijze en maatregelen aan als hiervoor een aanleiding is, bijvoorbeeld op basis van opgedane ervaringen of nieuwe kennis vanuit de wetenschap. Voor de werkwijze kan het kabinet nog aanvullende regels invoeren.

### Werkgever moet intermediair controleren

Huurt de werkgever een partij in om een vacature te vervullen, dan moet hij controleren of ook deze organisatie over een werkwijze beschikt die arbeidsmarktdiscriminatie moet voorkomen. En bij het gebruik van recruitmentsoftware voert de werkgever eveneens een discriminatietoets uit. In de administratie bewaart de werkgever een document waaruit blijkt dat hij voorgaande verplichtingen heeft nageleefd. Hiervoor geldt een bewaartermijn van minstens drie jaar na het kalenderjaar waarin de inzet van de intermediair of recruitmentsoftware wordt beëindigd. Voldoet een werkgever niet aan de nieuwe wettelijke plichten, dan kan Inspectie SZW een boete opleggen.

### Wetsvoorstel speelt voorlopig geen rol

Of het wetsvoorstel daadwerkelijk een wet wordt, is nog niet duidelijk. Hiervoor moet er eerst een definitief wetsvoorstel worden opgesteld en moeten de Tweede en Eerste Kamer instemmen met het voorstel. Voorlopig zijn de nieuwe regels dus nog niet aan de orde. Daarnaast is bepaald dat voor organisaties waar in de regel minder dan 50 personen werken, een deel van het wetsvoorstel op een afwijkend tijdstip in werking kan treden.

## **Informatiemarkten over tijdelijk handelingskader PFAS**

Naast de PAS (stikstof) houdt ook de PFAS veel bedrijven van het werk. PFAS staat voor poly- en perfluoralkylstoffen. Dit zijn door de mens gemaakte stoffen die van nature niet in het milieu voorkomen. PFAS zijn in veel producten toegepast. Daardoor, en door emissies en incidenten, zijn deze stoffen in het milieu terechtgekomen en zitten nu onder andere in de bodem, in bagger en in het oppervlaktewater. Op veel plekken is de concentratie te hoog, waardoor grond- en baggerspecie niet mag worden verzet.

Het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat komt nu met een [tijdelijk handelingskader](#) om deze stagnatie waar mogelijk op te heffen, terwijl tegelijkertijd onverkort het uitgangspunt geldt dat risico's voor de gezondheid, het milieu en het verspreiden van PFAS houdende grond en baggerspecie naar niet of minder belaste gebieden worden voorkomen.

Op 31 oktober en 4, 5 en 8 november organiseert het Ministerie I&W informatiemarkten over het tijdelijk handelingskader PFAS. Doel van de informatiemarkten is het tijdelijk handelingskader nader toe te lichten. De informatiemarkten zijn bedoeld voor ambtenaren van decentrale overheden (bijvoorbeeld beleidsmakers, handhavers en vergunningverleners) en bedrijfsleven (bijvoorbeeld grondverzetters, baggeraars, grondbanken en reinigers). Voor beide groepen zijn er bijeenkomsten.



De informatiemarkten zijn op de volgende data:

Eindhoven, 31 oktober 2019: Aristo Eindhoven  
(Vestdijk 30, 5611 CC Eindhoven)

Rotterdam, 4 november 2019: Engels Rotterdam  
(Stationsplein 45 3013 AK Rotterdam)

Groningen, 5 november 2019: Van der Valk Groningen Hoogkerk  
(Borchsingel 53, 9766 PP Eelderwolde)

Utrecht, 8 november 2019: Seats2Meet Utrecht  
(Moreelsepark 65, 3511 EP Utrecht)

#### Aanmelden

[U kunt zich aanmelden](#) om een informatiemarkt te bezoeken. Op deze manier weet de organisatie wie zij kan verwachten. Als het aantal aanmeldingen te groot is, komt u op een reservelijst te staan.

#### Meer weten?

De belangrijkste informatie over PFAS is te vinden bij [de veelgestelde vragen over Grond en baggerspecie - PFAS](#).

Zie verder ook: '[PFAS in de bodem vraagt actie van decentrale overheden](#)' (Infomil Perspectief 33). Of stuur een e-mail aan [PFAS@congresbureau.nl](mailto:PFAS@congresbureau.nl).