

Ledenbulletin nr. 2-2020
Februari 2020

Inhoudsopgave

Actueel

- Skills van nu en later – Wat hoort thuis in het beroepscompetentieprofiel? 2
- Dag van de Bouw 2020 op zaterdag 20 juni 2

Arbeidsomstandigheden

- Werken met gevaar voor eigen leven? Niet doen! 3

Arbeidsrecht

- Tegenbod bij vertrekkende werknemer niet altijd effectief 4

Bedrijfsvoering

- Minisymposium over mkb-deals helpt met voorbereiden op tweede ronde 4
- Mkb-er kan binnenkort scholingssubsidie SLIM aanvragen 5
- Strijden tegen WW-fraude: ontslagreden in loonaangifte 5

Economische zaken

- Ondernemersvertrouwen blijft laag 6
- Orderportefeuilles bouw onveranderd 6

Overheid

- Wet arbeidsmarkt in balans houdt gemoederen bezig 7
- Werktijdverkorting nu ook mogelijk door coronavirus 7
- Wijziging Wfsv 8

Pensioen

- Wijziging van wettelijk verplichte pensioencommunicatie 9
- Nieuw e-mailadres bpfBOUW 9

Bijlagen:

- Indexen Risicoregeling GWW
- Skills van nu en de toekomst

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

Actueel

Skills van nu en later – Wat hoort thuis in het beroepscompetentieprofiel?

De bouw- en infra sector is volop in beweging

Die beweging vraagt om aanpassingsvermogen van de bedrijven en de vakmensen werkzaam in deze sector. Daarnaast heeft het gevolgen voor de inhoud van de beroepen en daarmee voor de vakopleidingen. Want wat moet een professional kennen, kunnen en beheersen om zijn vak goed uit te kunnen oefenen? Dat zijn mogelijk andere dingen dan een aantal jaren geleden.

Skills van nu en de toekomst

Wat een professional precies moet kennen en kunnen, wordt vastgelegd in een beroepscompetentieprofiel (BCP). Een BCP vormt de basis voor een kwalificatiedossier (KD) voor een beroepsopleiding. Om een goede koppeling te maken tussen de dagelijkse beroepspraktijk en beroepsopleiding zijn actuele BCP's essentieel. Verschillende BCP's zullen daarom worden herzien.

Concreet Onderwijsproducten gaat hiermee (in opdracht van DB-cao partijen) aan de slag. In het schooljaar 2019 – 2020 zal het gaan om BCP's voor: **Timmeren, Infratechniek, Metselen, Voegen, Tegelzetten en Werkvoorbereiden & Uitvoeren.**

Werkwijze

In samenwerking met onderzoeksbureau USP worden er telefonische enquêtes afgenomen onder beroepsbeoefenaars en hun werkgevers. Daarbij ligt de focus op de werkzaamheden van de professionals én de omgeving waarin het werk gedaan wordt.

Doe mee!

Om een goed beeld te krijgen van de sector is uw medewerking zeer gewenst. U wordt dan ook aangemoedigd om deel te nemen aan de enquête wanneer u daarvoor benaderd wordt. Vooraf [aanmelden voor deelname](#) is ook mogelijk. U kunt ook helpen door het bijgevoegde bericht te verspreiden onder geïnteresseerde collega's of binnen uw netwerk.

Over Concreet Onderwijsproducten

Concreet ontwikkelt leermiddelen en examenproducten voor (met name) bouw- en infra gerelateerde opleidingen. Dat gebeurt in nauwe samenwerking met roc's, de bouw- en infrasector en andere betrokkenen. Zo blijven alle producten actueel en praktijkgericht. Eventuele vragen over het onderzoek kunt u stellen via: info@concreetonderwijsproducten.nl.

Dag van de Bouw 2020 op zaterdag 20 juni

Zaterdag 20 juni zullen opnieuw bedrijven uit de bouw en infra in heel Nederland projecten openstellen voor het grote publiek. Wil jij graag jouw project in de schijnwerpers zetten en bezoekers een unieke kijk achter de schermen geven? [Meld je project dan aan voor Dag van de Bouw 2020!](#)

Hoe meld je een project aan?

1. Meld je project aan via het [aanmeldformulier](#) op de website van Dag van de Bouw.
2. Voordat je dit formulier kan invullen, moet je eerst inloggen op deze website. Zo kunnen wij zien wie welk project aanmeldt.
Heb je geen inloggegevens voor deze website? Bij het inlogschermbij het kopje ['registreren'](#), kan je deze snel en eenvoudig aanmaken.
3. Vul na het inloggen alle gegevens in voor het project dat je wilt aanmelden:
 - **Naam:** typ de naam van het project en de stad waar het project wordt gerealiseerd (vermeld hierbij geen adres, dit wordt geplaatst op de pagina van jouw project)
 - **Type project:** kruis de belangrijkste types aan (liefst niet meer dan 2 à 3)
 - **Omschrijving:** meld hier een prikkelende/inspirerende omschrijving van het project en vermeld leuke activiteiten die worden georganiseerd tijdens Dag van de Bouw. Denk hierbij bijvoorbeeld aan speciale workshops.
 - **Faciliteiten:** welke faciliteiten zijn voorzien tijdens Dag van de Bouw? Denk hierbij

bijvoorbeeld aan rolstoeltoegankelijkheid en activiteiten voor kinderen.

- **Wat is er te zien:** verduidelijk hier wat er te zien is op jouw project; is de bouw te zien, de constructie of de installatie?
 - **Locatie:** als er nog geen exacte adresgegevens zijn, kan je via het knopje 'Project-adres selecteren' de locatie aangeven. Deze locatie zal je vervolgens op de website zien.
 - **Social media:** wil je jouw bouw- of infraproject extra promoten? Vul dan de linkjes naar de verschillende social media kanalen in.
 - **Adres ontvangen promokit:** vul hier het adres voor de promokit in die je ontvangt voor Dag van de Bouw. Bij voorkeur een vast adres (geen postbus). Zo weten wij zeker dat het pakket op de juiste locatie wordt geleverd.
 - **Video:** hier kun je een linkje plaatsen naar een video. Denk bijvoorbeeld aan een linkje op YouTube. Op deze manier kan je het publiek alvast een kijkje in het project geven of meer laten weten over jullie bedrijf. Zorg ervoor dat niet de link van jouw kanaal geplaatst wordt, maar de link van het specifieke filmpje. Zo is het filmpje op de webpagina te zien.
 - **Foto's:** hier kun je foto's van het project toevoegen. De foto's moeten een grootte hebben tussen de 500 KB en de 2mb. De eerste foto wordt als header gebruikt.
4. Heb je alle gegevens gecontroleerd? Sla dan het project op. Wij zullen daarna de gegevens van het project controleren. Hierna krijg je van ons een bevestigingsmail met meer informatie over het promotiepakket.

Deze 15e editie van de Dag van de Bouw organiseren wij ook dit jaar in samenwerking met Bouwend Nederland, Techniek Nederland, VNConstructeurs en de Dag van de Architectuur

Arbeidsomstandigheden

Werken met gevaar voor eigen leven? Niet doen!

Werknemers kunnen ook zelf besluiten om te stoppen met het uitvoeren van hun werkzaamheden omdat ze de situatie te gevaarlijk vinden. Ze moeten daarover wel de werkgever informeren. Ook kunnen ze maar beter de OR inlichten.

Op grond van artikel 29 van de Arbowet hebben ook werknemers het recht om het werk (of een deel daarvan) stil te leggen als zij vinden dat het te gevaarlijk is om door te werken. Als ze bijvoorbeeld van mening zijn dat er een heel groot risico is op val- of knelgevaar op hun werkplek, kunnen ze ervoor kiezen om het werk neer te leggen. Zij moeten wel bij de werkgever of hun leidinggevende melden dat ze het werk stilleggen en waarom ze dat doen. De werkgever kan hen niet verplichten om weer aan de slag te gaan. De werknemers kunnen zich beroepen op hun recht op werkonderbreking op basis van de Arbowet.

Geen loon bij onterecht werk neerleggen

Als werknemers het werk zelf neerleggen omdat ze de werksituatie onaanvaardbaar vinden, moeten zij de werkgever en Inspectie SZW hiervan op de hoogte stellen. De werkgever kan dat ook doen. Er komt dan een inspecteur langs, die onderzoekt of de werknemers het werk terecht hebben gestaakt. Als de inspecteur oordeelt dat de stillegging van het werk onterecht was, vervalt op dat moment het recht op voortzetting van de werkonderbreking en moeten de werknemers gewoon weer aan het werk. Officieel hebben werknemers die onterecht het werk neerleggen geen recht op loon.

Instrument voor medezeggenschap

Een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) kan artikel 29 van de Arbowet ook gebruiken om werknemers aan te zetten tot actie bij zorgen over hun werksituatie. Op deze manier kunnen ze de werkgever aardig onder druk zetten. De medezeggenschap zal er ook op letten of de werkgever werknemers die hun werk onderbreken niet benadeelt, bijvoorbeeld door stopzetting van de loonbetaling of dreiging met ontslag. Ook als de inspecteur oordeelt dat er geen sprake is van een overtreding, mag de werkgever de werknemers op geen enkele manier benadelen.

Arbeidsrecht

Tegenbod bij vertrekkende werknemer niet altijd effectief

Een werknemer die zijn ontslag indient, is misschien nog te behouden door een tegenbod te doen. Toch is dit niet altijd effectief. Beter is het om te onderzoeken hoe deze werknemer weer tevreden wordt. Vaak gaat het om betere carrièreperspectieven, niet om een hoger loon. Een tegenbod kan bedrieglijk zijn, want wat als de medewerker een half jaar later alsnog vertrekt? Dan is er meer aan de hand. Vaak zijn er carrièreperspectieven in het spel. Mensen gaan meestal op zoek naar een andere baan omdat ze een hogere functie willen, niet een hoger loon. Het loon is een bijkomstigheid: met de nieuwe werkgever kan opnieuw onderhandeld worden over het salaris; uw medewerker zal dan zeker hoger inzetten dan dat hij bij u verdient.

Hoger loon is vaak niet de reden voor ontslag

Een wervingsbureau deed onderzoek onder 941 professionals uit verschillende disciplines naar hoe werknemers reageren op een tegenbod. Meer dan de helft van de ondervraagden (55%) ontving ooit een tegenbod bij het indienen van zijn ontslagbrief. Daarvan accepteerde 43% het tegenbod; 57% vertrok binnen afzienbare tijd alsnog naar een andere baan. Voor maar liefst een derde van de ondervraagden waren betere carrièrevooruitzichten de voornaamste reden om op te stappen. Slechts 17% noemde een hoger loon als hoofdreden.

Plan gesprekken in om een vinger aan de pols te houden

Als een medewerker zich niet (meer) op zijn plek voelt, zal hij op zoek gaan naar een andere baan. Een hoger salaris zal dit niet oplossen. Om talent te behouden, is het daarom verstandig een vinger aan de pols te houden door te vragen waar hij behoefte aan heeft. Wacht hiermee niet tot de momentopnames van de evaluatie- en/of beoordelingsgesprekken en leun niet achterover maar plan hiervoor tussentijdse gesprekken. Vraag wat uw medewerkers nodig hebben zodat ze zich gezien en gehoord voelen, om zich te ontwikkelen en om zich thuis te blijven voelen in de organisatie.

Bedrijfsvoering

Minisymposium over mkb-deals helpt met voorbereiden op tweede ronde

Het ministerie van Economische Zaken (EZK) organiseert op 2 april een minisymposium over de mkb-deals. Met die deals geeft het ministerie projecten van gemeenten en provincies een steun in de rug met geld uit het actieplan voor het midden- en kleinbedrijf (mkb), in totaal zo'n 5 miljoen euro. Negen regionale samenwerkingsprojecten doen mee met de eerste ronde mkb-deals en binnenkort start de inschrijving voor de tweede ronde. Op dit minisymposium delen de eerste samenwerkingspartners graag met u wat ze doen.

Mkb-deals

De regionale versterking gaat onder andere om concrete projecten en experimenten voor ontwikkeling van ondernemersvaardigheden, bedrijfsopvolging, familiebedrijven, human capital, digitalisering, verduurzaming en regionale financiering. Een mkb-deal bevat schriftelijke afspraken over wat de regionale publieke partijen en het ministerie van EZK gaan doen om het brede mkb te versterken. Die afspraken worden vastgelegd in een convenant. Het ministerie van EZK draagt bij met onder andere kennis en netwerken. Daarnaast kan het ministerie ook financieel bijdragen.

Minisymposium

Wilt u op goeie ideeën komen? Wilt u weten wat werkt wel en wat werkt niet? Bent u benieuwd hoe anderen helpen het mkb te versterken? Daar is dit minisymposium voor. Het biedt een compact en gevarieerd programma, met een boeiend ondernemersverhaal en met powersessies voor bestuurders en medewerkers van regionale samenwerkingsverbanden voor het mkb, van branches en ondernemersverenigingen en van gemeenten en provincies. Staatssecretaris Keijzer van Economische Zaken is erbij aanwezig.

Datum

2 april van 13.30 tot 16.30 uur.

Plaats

Een mooie locatie in de provincie Utrecht, nader bekend te maken.

Aanmelden

Zet deze datum alvast in uw agenda; een uitnodiging met precieze gegevens volgt nog.

Nadere informatie

Voor nadere informatie over dit minisymposium kunt u terecht op de website van MKB Nederland, www.mkb.nl of via kuiper@vnoncw-mkb.nl

Mkb'er kan binnenkort scholingssubsidie SLIM aanvragen

Vanaf maandag 2 maart 2020 kunnen mkb'ers subsidie aanvragen op basis van de Stimuleringsregeling Leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM). Het maximale subsidiebedrag is voor de meeste organisaties € 24.999.

Aandacht voor leren is in het mkb minder vanzelfsprekend dan in grote organisaties. Toch is ontwikkeling van werknemers in kleine en middelgrote organisaties ook belangrijk. Het kabinet wil dit stimuleren met de SLIM-subsidie. Organisaties kunnen deze subsidie aanvragen voor de kosten van een aantal specifiek omschreven initiatieven op het gebied van opleiden en ontwikkelen. Denk aan het mogelijk maken van loopbaan- en ontwikkeladviezen aan werknemers, het aanbieden van praktijkleerplaatsen en de ontwikkeling van een methode die de leercultuur bevordert.

Forse subsidiebedragen voor leerprojecten in mkb

De SLIM-regeling kent meerdere doelgroepen en aanvraagtijdvakken. Het eerste aanvraagtijdvak start al snel: op 2 maart (12.00 uur). Het loopt door tot 31 maart (17.00 uur). Dit tijdvak geldt voor individuele mkb'ers. In deze doelgroep wordt een onderscheid gemaakt tussen kleine organisaties (minder dan 50 werknemers, maximaal € 10 miljoen jaaromzet) en middelgrote organisaties (minder dan 250 werknemers, maximaal € 50 miljoen jaaromzet). Een kleine organisatie krijgt 80% van de subsidiabele kosten vergoed, middelgrote organisaties 60%.

Het maximale subsidiebedrag is € 24.999, behalve voor landbouwbedrijven. Voor hen is € 20.000 het maximum. En ook goed om te weten: er geldt een subsidieplafond. Bij overschrijding volgt voor de subsidie een loting. De werkgever moet de subsidie vóór de start van het ontwikkelingsinitiatief aanvragen, maar ontvangt de eventuele subsidie pas na afronding van de activiteit.

SLIM-regeling vraagt de nodige voorbereidingstijd

Er gelden veel voorwaarden – bijvoorbeeld voor de aan te leveren gegevens, de duur van een initiatief en het type kosten waarvoor subsidie mogelijk is – dus een mkb'er moet zich goed inlezen. Een organisatie kan hiervoor terecht bij [Uitvoering Van Beleid SZW](#), die de SLIM-regeling uitvoert.

Strijden tegen WW-fraude: ontslagreden in loonaangifte

Sinds 1 januari 2020 moeten werkgevers de reden voor het beëindigen van een dienstverband vermelden in de loonaangifte. Op deze manier kan UWV controleren of de ex-werknemer aan de voorwaarden voldoet als hij een WW-uitkering aanvraagt. Zo kan uitkeringsfraude worden voorkomen.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil fraude met WW-uitkeringen tegengaan. Daarom zijn werkgevers sinds 1 januari 2020 verplicht de reden voor het beëindigen van een dienstverband te vermelden in de loonaangifte. Om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering mag de aanvrager namelijk niet verwijtbaar werkloos zijn. Of dit zo is, moet blijken uit de informatie op de loonaangifte. Iemand is verwijtbaar werkloos als hij bijvoorbeeld zelf ontslag neemt of door zijn eigen schuld wordt ontslagen. Als uit de loonaangifte blijkt dat er sprake was van verwijtbare werkloosheid, gaat UWV de WW-aanvraag nader onderzoeken. De

informatie over het beëindigen van een dienstverband krijgt UWV vaak wel pas nadat de WW is toegekend. Toch heeft UWV hiermee een extra controlemogelijkheid om WW-fraude op te sporen.

Juiste code in aangifte vermelden

De codes die werkgevers in de aangifte loonheffingen kunnen gebruiken, zijn per 1 januari 2020 veranderd. In de nieuwe lijst met codes staan de volgende opties voor het einde van een dienstverband:

- 01: Opzegging door de werkgever binnen de proeftijd
- 02: Opzegging door de werkgever met toestemming van UWV
- 03: Ontbinding door rechter op verzoek van de werkgever
- 04: Beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever
- 20: Einde arbeidsovereenkomst door opzegging werknemer, door toedoen werknemer of op initiatief van de werknemer
- 21: Opzegging door werkgever om dringende reden (ontslag op staande voet)
- 30: Einde van rechtswege vanwege verstrijken duur arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- 31: Einde van rechtswege, om een andere reden (intreden ontbindende voorwaarde, pensionering, overlijden, e.d.)
- 40 Einde uitzendovereenkomst, invoeren uitzendbeding door inlener vanwege ziekte uitzendkracht
- 41: Einde uitzendovereenkomst, invoeren uitzendbeding door inlener om een andere reden
- 90: De arbeidsovereenkomst loopt door, maar de inkomstenverhouding is administratief beëindigd
- 99: Een andere, hiervoor niet genoemde reden

Economische zaken

Ondernemersvertrouwen blijft laag

Het ondernemersvertrouwen, gemeten door CBS, KVK, het Economisch Instituut voor de Bouw, MKB-Nederland en VNO-NCW op basis van de Conjunctuurenquête Nederland, blijft met een cijfer van 6,4 aan de lage kant. Begin 2018 bereikte het ondernemersvertrouwen de hoogste waarde (18,1) sinds de start van de waarneming in 2008. Daarna is een dalende trend ingezet. De stemmingsindicator ligt aan het begin van 2020 op het laagste niveau sinds het tweede kwartaal van 2015. Ondanks een daling blijkt het vertrouwen in de bouw, net als in het vorige kwartaal, het hoogst van alle bedrijfstakken: 13,6.

Orderportefeuilles bouw onveranderd

In december is de werkvoorraad in de totale bouwnijverheid ten opzichte van november niet veranderd, en is uitgekomen op 9,7 maanden werk.

Ook de werkvoorraad in de burgerlijke- en utiliteitsbouw kwam met 11,3 maanden werk in december uit op hetzelfde niveau als in november. De werkvoorraad bij utiliteitsbouwbedrijven nam met drie tiende maand toe en kwam uit op 10,1 maanden werk. De orderportefeuilles bij bedrijven in de woningbouw namen in december met twee tiende maand af tot 12 maanden werk.

In de grond-, water- en wegenbouw stabiliseerde de werkvoorraad in december op 6,6 maanden werk. De orderportefeuilles bleven bij zowel grond- en waterbouw- als wegenbouwbedrijven steken op respectievelijk 7,8 en 5,7 maanden werk.

Circa één op de negen bedrijven geeft aan dat de situaties rondom de PAS en PFAS zorgt voor stagnatie in onderhanden werk. In de b&u is voor het eerst sinds medio 2017 het aantrekken van personeel niet de belangrijkste reden voor stagnatie, maar de situaties rondom PAS/PFAS. Bij gww-bedrijven is een gebrek aan orders de belangrijkste reden voor stagnatie.

De productie was in de afgelopen drie maanden bij een kwart van de bedrijven

toegenomen, terwijl de productie bij bijna één op de acht bedrijven was afgenomen. In december beoordeelde ruim een vijfde van de bedrijven hun huidige orderpositie als groot, terwijl ruim een op de tien bedrijven hun orderpositie als klein beoordeelde. Ruim 10% van de bedrijven verwacht een toename in de personeelsbezetting, en ongeveer 5% van de bedrijven verwacht een afname. Ongeveer een derde van de bouwbedrijven verwacht de prijzen in het komende kwartaal te verhogen. Dit blijkt uit de conjunctuurmeting in de bouwnijverheid van januari 2020 van het Economisch Instituut voor de Bouw. Deze meting wordt uitgevoerd in opdracht van de Europese Commissie. Aan de conjunctuurmeting verlenen ongeveer 250 hoofdaannemingsbedrijven met meer dan tien personeelsleden hun medewerking.

Overheid

Wet arbeidsmarkt in balans houdt gemoederen bezig

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is een paar weken geleden in werking getreden. Werkgevers- en werknemersorganisaties willen nu graag ervaringen horen vanuit het werkveld en hebben hiervoor meldpunten opgericht.

Op 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans in werking getreden. Met de WAB wil het kabinet de verschillen tussen werknemers met een vast contract en werknemers met een flexibel contract verkleinen, zodat het voor werkgevers aantrekkelijker is om werknemers in vaste dienst te nemen. Het is uiteraard nog te vroeg om conclusies te trekken over de gevolgen van de nieuwe wet. Tot nu toe horen werknemers- en werkgeversorganisaties zowel positieve als negatieve geluiden. Omdat de organisaties ook graag de ervaringen van werkgevers en werknemers zelf willen horen hebben zij meldpunten opgericht.

FNV ziet zowel positieve als negatieve ontwikkelingen van de WAB

Vakbond FNV vangt signalen op dat werkgevers de WAB proberen te ontduiken. In het verlengde hiervan ziet FNV een nieuwe markt ontstaan van adviseurs die werkgevers helpen bij het bedenken van constructies om de werkgeversrisico's af te wentelen op werknemers. FNV heeft op haar website een notitie geplaatst waarin zij een aantal praktijkvoorbeelden noemt waarbij de nieuwe wet voor werknemers ongunstig uitpakte. Zo werden de tijdelijke contracten van oproepkrachten niet verlengd om te voorkomen dat de werkgever ze een vaste arbeidsomvang moest aanbieden. Maar FNV hoort ook dat werkgevers juist meer vaste contracten aanbieden of contracten met een vaste arbeidsomvang. FNV verwacht dat de komende maanden duidelijk zal worden welke situaties de overhand zullen krijgen.

Vakcentrale en werkgeversorganisaties richten meldpunten op

De vakcentrale voor professionals (VCP) wil de komende maanden inventariseren hoe de WAB in de praktijk werkt. Hiervoor heeft de VCP [een meldpunt](#) in het leven geroepen waar werknemers hun ervaringen met de WAB kwijt kunnen.

Een aantal werkgeversorganisaties hebben ook gezamenlijk een meldpunt ingesteld. Op de website [Werkt de WAB voor jou?](#) kunnen werkgevers hun vragen en zorgen over de WAB uiten. De werkgeversorganisaties willen op die manier te weten komen hoe de WAB uitpakt voor werkgevers. De initiatiefnemers van het meldpunt hebben eerder campagne gevoerd tegen de WAB. Hiermee hebben zij bereikt dat jonge werknemers die gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werken onder de lage WW-premie vallen.

Werktijdverkorting nu ook mogelijk door coronavirus

Organisaties die door het coronavirus tijdelijk minder werk hebben voor hun werknemers vallen nu ook onder de regeling werktijdverkorting. Hierdoor kunnen werkgevers voor hun werknemers een tijdelijke WW-uitkering voor de niet-gewerkte uren ontvangen.

De regeling werktijdverkorting is bedoeld voor organisaties die vanwege buitengewone omstandigheden tijdelijk de werktijd van hun werknemers moeten verkorten. Het gaat om bijzondere situaties die niet onder het normale ondernemingsrisico vallen, zoals een brand of overstroming. De werkgever kan voor de niet-gewerkte uren van werknemers een tijdelijke uitkering op basis van de Werkloosheidswet (WW) bij UWV aanvragen. Het kabinet heeft nu

ook het coronavirus aangemerkt als buitengewone omstandigheid. Werkgevers die kunnen aantonen dat zij door het coronavirus onvoldoende werk hebben kunnen daardoor werktijdverkorting aanvragen. De eerste organisaties hebben hiervan al gebruik gemaakt.

Coronavirus moet minimaal 2 weken hinder geven

Organisaties komen in aanmerking voor werktijdverkorting als zij vanwege buitengewone omstandigheden waaronder het coronavirus, minimaal 2 weken tot maximaal 24 weken minstens 20% minder werk hebben binnen de gehele organisatie. De werkgever vraagt een vergunning aan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De periode van deze vergunning duurt maximaal 6 weken. Verbetert de situatie van de organisatie binnen deze 6 weken, dan gaan de werknemers weer aan het werk. Als de problemen langer dan 6 weken duren, kan de werkgever maximaal drie keer verlenging van de vergunning aanvragen bij SZW. De werkgever kan geen werktijdverkorting aanvragen voor oproepkrachten met een nul-urencontract en uitzendkrachten.

Werknemer moet voldoen aan eisen WW

Kent het ministerie van SZW de vergunning voor werktijdverkorting toe, dan geeft de werkgever dit door aan UWV. Na afloop van de vergunningsperiode kan de werkgever bij UWV een WW-uitkering aanvragen voor zijn werknemers voor de uren die zij niet werkten tijdens de vergunningsperiode. Werknemers die voldoen aan de eisen van de WW krijgen de uitkering. De werkgever betaalt in de meeste gevallen het volledige loon door aan de werknemers. Dit hangt af van de afspraken uit de cao of de arbeidsovereenkomst. UWV betaalt de tijdelijke WW-uitkering aan de werkgever. Op deze manier bespaart de werkgever loonkosten, terwijl hij geen werknemers hoeft te ontslaan.

Wijziging Wfsv

Het kabinet wil kleine werkgevers financieel tegemoetkomen voor de kosten van loondoorbetaling en re-integratie. Kleine werkgevers kunnen deze tegemoetkoming aanwenden om zich goed te verzekeren via bijvoorbeeld de MKB-verzuim-ontzorgverzekering. Deze dekt het financiële risico van loondoorbetaling bij ziekte af en helpt de kleine werkgever bij de verplichtingen en taken rondom loondoorbetaling bij ziekte, waarmee zij dus ook ontzorgd kunnen worden.

Consultatie gegevens

Publicatiedatum	21-02-2020
Einddatum consultatie	20-03-2020
Status	Actief
Type consultatie	Wet
Organisatie	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Keten-ID	10956
Onderwerpen	Ziekte en arbeidsongeschiktheid

[Geef uw reactie op deze consultatie](#)

Publicatie reacties

Reacties worden gepubliceerd tijdens de loop van de consultatie. Alleen die reacties worden gepubliceerd waarvan is aangegeven, door de inzender, dat deze openbaar mogen zijn.

Doelgroepen die door de regeling worden geraakt

Werkgevers, UWV, Belastingdienst en in zeer beperkte mate werknemers

Verwachte effecten van de regeling voor de doelgroepen

Door het wetsvoorstel gaan kleine werkgevers een lagere Aof-premie betalen. Kleine werkgevers kunnen deze tegemoetkoming aanwenden om zich goed te verzekeren via bijvoorbeeld de MKB-verzuim-ontzorgverzekering. Deze dekt het financiële risico van loondoorbetaling bij ziekte af en helpt de kleine werkgever bij de verplichtingen en taken rondom loondoorbetaling bij ziekte, waarmee zij dus ook ontzorgd kunnen worden.

Waarop kunt u reageren

Ter internetconsultatie ligt een concept-wettekst en artikelsgewijze toelichting, bijbehorende memorie van toelichting en een concept wijziging van het Besluit Wfsv.

U kunt reageren op alle onderdelen.

Pensioen

Wijziging van wettelijk verplichte pensioencommunicatie

De informatievoorziening over pensioen kan beter. Dat komt naar voren uit een evaluatie van de Wet pensioencommunicatie. Daarom gaan de wettelijke regels voor pensioencommunicatie veranderen. Ook werkgevers kunnen een steentje bijdragen.

De regels voor informatievoorziening over pensioen zijn sinds 2015 stapsgewijs veranderd via de Wet pensioencommunicatie. Als laatste maatregel zijn er pensioenscenario's ontwikkeld. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onlangs een evaluatie van de wet naar de Tweede Kamer gestuurd. Er blijkt nog veel winst te boeken: veel werknemers weten niet wanneer zij met pensioen kunnen gaan en hoeveel hun pensioen ongeveer zal bedragen. Ook is een groot deel van de pensioendeelnemers zich niet bewust van de risico's en mogelijkheden rond hun pensioen. De minister wil nu door middel van een aantal wijzigingen de pensioencommunicatie verbeteren.

UPO en Pensioen 1-2-3 zijn straks niet meer verplicht

Deelnemers vinden mijnpensioenoverzicht.nl het nuttigste wettelijke instrument voor informatie over hun pensioen. Het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) is minder populair en de [Pensioen 1-2-3](#) wordt zelfs amper benut. Daarom vindt de minister het niet langer nodig om pensioenuitvoerders te verplichten formats voor de Pensioen 1-2-3 en het UPO te gebruiken. Uitvoerders moeten werknemers jaarlijks blijven informeren via een pensioenoverzicht, maar de vorm hiervan is voortaan vrij. Zo kunnen ze de informatie beter laten aansluiten op hun doelgroep.

Werknemers informeren via persoonlijk pensioengesprek

Zowel pensioenuitvoerders als pensioendeelnemers hebben in de evaluatie aangegeven dat de communicatie over pensioen ook kan verbeteren door de werkgever een actievere rol te geven. Bij de introductie van de Wet pensioencommunicatie is [een checklist ontwikkeld](#) die werkgevers kunnen gebruiken om werknemers te informeren over de pensioenregeling tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek.

Een werkgever kan echter meer doen. Zo kan hij persoonlijke pensioengesprekken organiseren. In zo'n gesprek helpt een deskundige de werknemer om de (on)mogelijkheden van zijn pensioen in kaart te brengen. De werknemer weet dan beter wat de financiële gevolgen zijn als hij bijvoorbeeld eerder met (deeltijd)pensioen gaat of juist langer doorwerkt.

Nieuw e-mailadres bpfBOUW

Uw vragen over deelname aan bpfBOUW, aanleveringen, premies of facturen stuurt u vanaf nu naar premies@bpfbouw.nl. Het e-mailadres incasso@bpfbouw.nl komt te vervallen.