

PenO: belangrijkste wijzigingen voor 2007

Werkgevers worden op 1 januari niet geconfronteerd met ingrijpende nieuwe wetten waar het personeelszaken betreft. Althans, ten opzichte van vorig jaar. Want er gaat wel iets veranderen. Een overzicht van de belangrijkste wijzigingen, waarvan enkele nog wel door de Eerste Kamer moeten worden aangenomen.

- [Vernieuwde Arbowet](#)
- [Vereenvoudigde arbeidstijdenwet](#)
- [Verplichte werkgeversbijdrage kinderopvang](#)
- [Eigenrisicodragen WGA](#)
- [WIA-premie omhoog](#)
- [Pemba afgeschaft](#)
- [Vrij verkeer werknemers?](#)
- ['Paarse krokodil'](#)

Vernieuwde Arbowet

Werkgevers en werknemers krijgen vanaf 1 januari meer verantwoordelijkheden, maar daarmee ook meer ruimte om het eigen arbobeleid in te vullen. De overheid schrijft niet meer in detail voor aan welke eisen een onderneming moet voldoen, maar stelt alleen nog 'doelvoorschriften' voor een veilige werkplek. Zij eist bijvoorbeeld wel dat de werkgever zorgt voor voldoende bescherming tegen valgevaar, maar bepaalt niet langer wélke ladder moet worden gebruikt. De werkgever kiest zelf de middelen waarmee hij de doelstellingen wil bereiken. De Eerste Kamer is eind november akkoord gegaan met de nieuwe Arbowet.

De veranderingen op een rijtje:

- Er komen **zo min mogelijk nationale regels** bovenop de regels van de Europese Unie.
- De overheid bepaalt het niveau van bescherming dat bedrijven moeten bieden aan de werknemers. Deze '**doelvoorschriften**' (minimaal te behalen resultaten) worden zo concreet mogelijk beschreven in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregelgeving. Werknemers en werkgevers bepalen h oe zij invulling geven aan de voorschriften.
- De invulling van de doelvoorschriften leggen werkgevers en werknemers vast in een zogenaamde **arbocatalogus**. Hierin staat welke normen gelden in de branche en de wijze waarop werkgevers kunnen voldoen aan de doelvoorschriften die de overheid stelt. Voorbeelden hiervan zijn: beschrijvingen van technieken en methoden, goede praktijken en normen en praktische handleidingen. De verantwoordelijkheid voor de arbocatalogi ligt bij de werkgevers en werknemers. Naar verwachting zullen de verschillende branches deze taak oppakken maar (grotere) bedrijven kunnen dit ook zelf doen. Zodra er een positief getoetste arbocatalogus is opgesteld voor de eigen sector, trekt die sector de bestaande beleidsregels in. De bedoeling is dat na drie jaar alle arbobeleidsregels worden ingetrokken.
- Het **arbeidsomstandighedenspreekuur** als verplichte taak voor de arbodienst **vervalt**.
- Werknemers krijgen **toegang tot een arbeidsdeskundige** (een bedrijfsarts of arbeidshygiënist van de arbodienst of de preventiemedewerker).
- Werkgevers hoeven **niet meer  alle arbeidsongevallen te melden aan de**

Arbeidsinspectie: de meldingsplicht geldt straks alleen voor dodelijke ongevallen en ongevallen die leiden tot ziekenhuisopname of blijvend letsel.

- In organisaties met **maximaal 25 werknemers** mag de werkgever zelf als **preventiemedewerker** optreden (in de huidige wet mag dat alleen bij minder dan vijftien werknemers).
- Bedrijven met minder dan 25 werknemers (dit geldt nu voor maximaal tien werknemers) hoeven de **RI&E niet meer te laten toetsen**, mits de RI&E is opgenomen in de CAO en geaccepteerd door werkgevers en werknemers. Daarnaast moet in de RI&E worden bepaald hoeveel BHV'ers er noodzakelijk zijn. De jaarlijks verplichte evaluatie van de RI&E komt te vervallen.
- De **Arbeidsinspectie** controleert de invulling van de wet in arbocatalogi, arboconvenanten en praktijkrichtlijnen. De **maximale boetes** die zij kan opleggen worden **verdubbeld** tot maximaal € 22.500,-
- De Arbeidsinspectie informeert werkgevers in speciale sectorbrochures. Hiervan zijn er al een aantal beschikbaar. Kijk op www.arbeidsinspectie.nl
- De bestaande regels met betrekking tot seksuele intimidatie, agressie en geweld worden uitgebreid met de aspecten werkdruk en pesten op het werk. De herziene Arbowet omschrijft deze groep van onderwerpen als **psychosociale arbeidsbelasting (PSA)**. Hiervoor zijn procesnormen opgenomen in de wet.
- Kijk op www.arbonieuwestijl.nl voor een overzicht van de veranderingen.

Vereenvoudigde arbeidstijdenwet

Ook in de nieuwe Arbeidstijdenwet staan minder regels, bijvoorbeeld voor het maximum aantal uren dat iemand mag werken en voor nachtarbeid. Ook verdwijnen de aparte regels voor overwerk en worden de afspraken over pauzes een zaak van werkgevers en werknemers. De Eerste Kamer is eind november akkoord gegaan met de nieuwe wet, die zal ingaan op 1 april 2007.

Dit verandert er:

- De maximum arbeidstijd wordt **twaalf uur per dienst** en **zestig uur per week**;
- In een periode van **vier weken** mag een werknemer **gemiddeld 55 uur per week** werken;
- Per **zestien weken** mag een werknemer gemiddeld **maximaal 48 uur** werken;
- Een **nachtdienst** mag **maximaal tien uur** duren;
- Voor werknemers die regelmatig nachtdiensten draaien, mag de werkweek over een periode van zestien weken gemiddeld **niet meer dan veertig uur** bedragen.
- Na één of meer nachtdiensten geldt een **langere rusttijd**.
- **Per zestien weken** mag een werknemer **maximaal 36 nachtdiensten** draaien. Alleen bij CAO of na een afspraak van de werkgever met de ondernemingsraad mag dit aantal verhoogd worden tot 140 nachtdiensten per jaar.
- De huidige **standaard- en overlegregeling komt te vervallen**. Behalve voor het aantal nachtdiensten, geldt in de nieuwe wet voortaan nog maar één norm.

Verplichte werkgeversbijdrage kinderopvang

Alle werkgevers gaan verplicht meebetalen aan de kosten voor kinderopvang, ongeacht of en in welke mate werknemers gebruik maken van kinderopvang.

In plaats van de huidige werkgeversbijdrage krijgen de ouders namelijk een hogere bijdrage van de overheid. De kosten van die verhoging worden verhaald op alle werkgevers, door een wettelijke opslag op het werkgeversdeel van de WW-premie. De opslag bedraagt per 1 januari 0,28%.

Het voordeel van de nieuwe regeling is dat kinderopvang voor ouders en werkgevers een stuk eenvoudiger wordt. Voor de werkgever zijn er geen aanpassingen in de loonadministratie nodig en administratieve handelingen die samenhangen met de werkgeversbijdrage komen te vervallen.

Waarschijnlijk kunnen niet alle vastgelegde (CAO-)afspraken over de werkgeversbijdrage vóór 1 januari worden aangepast. Om te voorkomen dat werkgevers dubbel moeten betalen zijn zij verplicht om *alléén de afgesproken werkgeversbijdrage 2007 te betalen voor zover die voor de werknemers gunstiger is dan de vaste toeslag van de Belastingdienst* (eenzesde deel van de kosten van kinderopvang tot het maximum uurtarief). Dit geldt zolang de cao of bedrijfsregeling op dit punt niet is aangepast.

Let op: In 2007 kan in elk geval géén gebruik meer worden gemaakt van de fiscale vrijstelling voor de kinderopvangbijdrage, want vervalt geheel. Over bijdragen die na 1 januari 2007 worden betaald, moet dus wel loonbelasting worden afgedragen!

Eigenrisicodrager WGA

Vanaf 1 januari zijn werkgevers niet meer verplicht om de variabele premie voor de WGA, onderdeel van de nieuwe WAO, af te dragen aan uitkeringsinstantie UWV. Bedrijven mogen de risico's van een zieke werknemer zelf dragen of hiervoor een commerciële verzekeraar inschakelen. Niet het UWV, maar de werkgever zélf - of de verzekeraar - betaalt dan de eerste tien jaar de kosten van de uitkering en re-integratie van zieke werknemers. Eigenrisicodrager worden kan per 1 april of 1 oktober.

WIA-premie omhoog

Werkgevers moeten vanaf 2007 een hogere premie betalen als een werknemer gedeeltelijk (maximaal 65%) arbeidsgeschikt wordt. De uitkering van mensen die volgens de WIA volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, wordt verhoogd van 70 naar 75% van het laatstverdiende loon. Dit gebeurt met terugwerkende kracht voor mensen die in 2006 een IVA-uitkering hadden.

Pemba afgeschaft

In samenhang met de verhoging van de nieuwe uitkering voor volledig arbeidsongeschikten, schaft het kabinet de gehate Pemba-premie af. Werkgevers die bij het UWV zijn verzekerd voor de WAO betalen vanaf 2008 dezelfde premie.

Vrij verkeer van werknemers?

De streefdatum van 1 januari voor het openstellen van de grenzen voor werknemers uit de nieuwe EU-landen, is definitief van de baan. Polen, Hongaren en werknemers uit andere Oost- en Midden-Europese landen kunnen niet voor 1 maart 2007 zonder belemmeringen de Nederlandse arbeidsmarkt betreden. De IND, waar buitenlandse werknemers die hier langer dan drie maanden verblijven zich moeten melden, heeft de zaken niet op orde.

Paarse Krokodil

De loonheffing wordt gekenmerkt door een soms wel erg gedetailleerde regelgeving. Om hier, deels, een einde aan te maken is op 31 oktober door de Tweede Kamer het wetsvoorstel 'Paarse Krokodil' aangenomen.

Hierdoor verandert een aantal fiscale regels voor vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers, wat moet leiden tot vermindering van de administratieve lasten bij werkgevers.

Er zijn veranderingen op het gebied van onder meer:

- de vergoedingsregeling voor woon-werkverkeer
- diverse telefoonregelingen
- de regels voor personeelsfeesten en personeelsreizen
- de regeling voor bedrijfsfitness
- de fietsregeling
- de loonbelastingverklaring.

Werkgevers doen er verstandig aan eventuele afspraken met werknemers tijdig te herbeoordelen en zonodig te wijzigen. Lees meer over de wijzigingen in [Minder regels dankzij Parse Krokodil»](#)

auteur: Ilya Kraaier