

Jaarcongres Salaris

Actualiteiten sociale zekerheid

Marjol Nikkels-Agema

24 november 2016



Opbouw

- Beleidsregels 'de zieke werknemer'
- Wijzigingen in de Arbowet
- Wijziging transitievergoeding na 104 weken ziekte
- Wet uitbreiding kraamverlof
- Stand van zaken Participatiewet en de BQA
- 2025: AOW leeftijd 68 jaar
- SER advies: loondoorbetaling bij ziekte en AOV voor zelfstandigen
- Bezava: verandering hybride stelsel WGA

Wet bescherming persoonsgegevens

- Autoriteit Persoonsgegevens: werkgevers mogen niet informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte van hun werknemers
- Een leidinggevende mag geen verzuimverlof weigeren, mag niet oordelen over arbeidsongeschiktheid!
 - Dat is taak voor bedrijfsarts - verzekeringsarts
- Blijf uit medisch dossier weg!
 - Ook in verzuimsystemen mag geen medische informatie staan
- Alleen vastlegging van mogelijkheden en beperkingen conform BA dat doorgeeft

Werkgever mag alleen vragen naar:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres
- de vermoedelijke duur van het verzuim
- de lopende afspraken en werkzaamheden
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt
 - maar niet onder welke bepaling hij valt
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).



Via bedrijfsarts:

- de werkzaamheden waartoe werknemer niet meer of nog wel in staat is
- de verwachte duur van het verzuim
- de mate van arbeidsongeschiktheid
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies

De bedrijfsarts/arbodienst mag dus geen informatie verstrekken over de diagnose, naam van de ziekte, specifieke klachten, therapieën, afspraken met artsen of eigen subjectieve waarnemingen (ook niet na toestemming van de werknemer!)



Waar ben je?

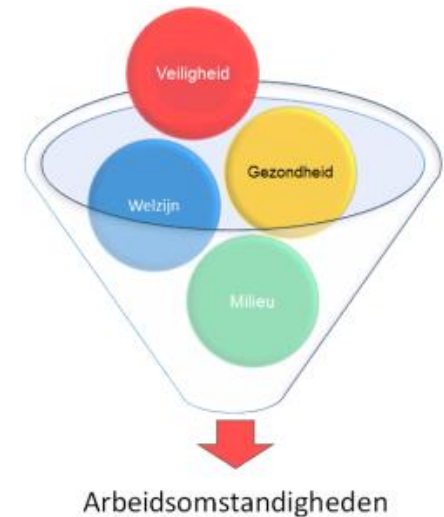
Meneer Hendrikk
ik ben zoooo ziek.
Ik kan eeecht niet
komen vandaag
uche uche

Bij twijfel: niet zelf oordelen!

- Alleen via de bedrijfsarts
- Een leidinggevende mag niet zeggen: je bent niet ziek of ik weiger je verlof!
- Alle arbeidsmogelijkheden en beperkingen over lijn bedrijfsarts
- Werkt dit niet onnodig vertragend?
- AP blijft bij standpunt ook na goede brief van de OVAL

Wetsvoorstel aanpassing Arbowet

- Akkoord in Tweede Kamer 13-09-2016
- Streefdatum invoering: 1 juli 2017
- Slechte naleving arbo-verplichting
- Privacywetgeving onvoldoende geborgd
- Preventiemedewerker niet aanwezig
- Afschaffing (preventief) spreekuur (2007): arbozorg voor werknemers ontoereikend
- Werkgevers kopen minimaal arbozorg in



Minimumeisen basiscontract

- Bezoek van de werkplek door bedrijfsarts
- Preventief spreekuur recht voor werknemer
- Second opinion door bedrijfsarts voor rekening van werkgever
- Overleg tussen OR /PVT met preventiemedewerker en bedrijfsarts
- BA moet beschikken over klachtenprocedure

IDEE: APK-KEURING VAN DE MEDEWERKER



Discussie onafhankelijkheid arts?

- Is arts voldoende onafhankelijk?
- Verdeeld SER-advies (19 september 2014)
- Directe financiële relatie tussen bedrijfsarts en werkgever verandert niet
- Argumenten tegenstanders: financiële relatie maakt BA afhankelijk van werkgever
- Discussie over positie arts stopt niet

Second opinion bij bedrijfsarts

- Bij andere arts (van andere arbodienst) of zelfstandig werkende arts
- Kosten voor rekening werkgever
- De voorkeur van de werknemer wordt bepalend welke bedrijfsarts de begeleiding blijft doen



Instemming OR positie preventiemedewerker

- Bevorderen medezeggenschap
 - OR / PVT krijgt instemming bij keuze preventiemedewerker en zijn of haar rol in de organisatie
- Doel: activiteiten van arbodienstverlener, preventiemedewerker en OR goed op elkaar afstemmen
 - 1 keer per jaar overleg tussen werkgever, arbodienst (bedrijfsarts) en preventiemedewerker



Inspectie SZW

- Heeft toezichthoudende taak bij naleving arbo
- Sanctie aanscherpen voor werkgevers die geen contract hebben met arbodienst of bedrijfsarts



2018: wijziging transitievergoeding

- Minister Asscher overweegt om einde te maken aan slapende dienstverbanden na 2 jaar a.o.
- Financiering transitievergoeding uit AWF (algemeen werkloosheidsfonds)
- Bedrijven betalen uniforme premie
- Nadere uitwerking volgt nog in wetsvoorstel (ca. februari 2017)

Andere wijzigingen poortwachter

Brief Asscher : 21 april 2016

Dit is nog geen beleid of wet!

- Aanvraag vervroegde WIA: door werkgever
- Minder loonsancties geen of bij te late inzet tweede spoor

Uitbreiding vaderschapsverlof

- Wet uitbreiding kraamverlof
- Streefdatum 1 januari 2019
- Vijf i.p.v. twee dagen betaald kraamverlof voor werknemer
- Twee dagen door werkgever, drie dagen betaald door UWV
- Automatische controle met GBA in te regelen
werkgever gemeld heeft bij UWV



Mobiliteitsbonus wordt loonkostenvoordeel (LKV)

- Onderscheid in oudere werknemer en de arbeidsgehandicapte werknemer
- LKV oudere werknemer:
is bij indiensttreding 56 jaar of ouder en heeft tenminste zes maanden daarvoor niet bij werkgever gewerkt
- Doelgroepverklaring van UWV
- Periode van max. 3 jaar



LKV oudere werknemer

bedraagt **€ 3,05** per verloond uur,
met een maximum van € 6.000 per jaar

LKV voor werknemers met een arbeidsbeperking

- LKV arbeidsgehandicapte werknemer
- LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer
- LKV doelgroep banenafspraak
- Doelgroepverklaring UWV
- Periode LKV 3 jaar



LKV (herplaatsen) arbeidsgehandicapte werknemer

bedraagt € 3,05 per verloond uur,
met een maximum van € 6.000 per jaar



LKV doelgroep banenafspraak:

bedraagt € 1,01 per verloond uur,
met een maximum van € 2.000 per jaar

Lage Inkomensvoordeel (LIV) per 2017

- Voor werknemers met een relatief laag salaris die tenminste 1248 uur per jaar werken (24 uur per week)
 - Aantal verloonde uren opnemen bij loonaangifte!



Uurloon tot 110% van het minimumloon

**LIV max. € 2.000
per werknemer per jaar**

- Dit is bij gemiddeld uurloon in een kalenderjaar tussen € 9,89 en € 10,88
- Recht op een LIV van € 1,01 per verloond uur met een maximum van € 2.000 per werknemer per jaar



Uurloon tussen 110% en 125% van het minimumloon

**LIV max. € 1.000
per werknemer per jaar**

- Dit is bij gemiddeld uurloon tussen € 10,89 en € 11,87
- LIV bedraagt € 0,51 per verloond uur met een maximum van € 1.000 per werknemer per jaar

Lage Inkomensvoordeel 2017

Voor werknemer die nog niet AOW-leeftijd heeft bereikt en dat kalenderjaar minimaal 1248 uur gewerkt heeft

- Verloonde uren en loon uit loonaangifte 2017
- Vooraankondiging UWV 15 maart 2018
- Correcties indienen vóór 1 mei 2018
- Beschikking Belastingdienst vóór 1 aug. 2018
- Uitbetaling binnen 6 weken na beschikking

Participatiewet

- CBS :1,2 miljoen Nederlanders leven op bijstandsniveau
- Participatiewet : kader voor stelsel dat kansen moet bieden aan mensen met een arbeidsbeperking
 - Streven naar een 'inclusieve' arbeidsmarkt: een arbeidsmarkt waar voor iedereen plek is: jongeren, ouderen, voor mensen met en zonder beperking
- 2015: samenvoeging WsW (Wet sociale werkvoorziening), WWB (Wet werk en bijstand) en degenen met arbeidsvermogen uit de Wajong
 - Instroom in WsW is niet meer mogelijk
 - Wajong 2015: alleen voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten

Doelgroep banenafpraak

Vanaf 2016 geldt voor gehele doelgroep no-riskpolis (dus ook voor WIW en ID banen)

Mensen waarvan het UWV op verzoek van de gemeente vaststelt dat zij niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en onder doelgroep PW vallen:

- Mensen met een WSW-indicatie
- Mensen die in de Wajong zitten tenzij na herbeoordeling vaststaat dat zij nooit kunnen werken
- Mensen met een WIW-baan
- Mensen met een ID-baan
- Nieuw: jongeren die van speciaal onderwijs afkomen

BQA Banenafsprak quotum arbeidsbeperkten

- Quotum gaat voorlopig nog niet door: marktsector loopt voor op banenafsprak
- Als die op later moment wel doorgaat (event. alleen voor overheidssector):
 - Heffing van € 5.000,- voor niet ingevulde arbeidsplaats
 - Heffing als nominale opslag op basispremie van Aof (Arbeidsongeschiktheidsfonds)

Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd

- Vanaf 2016: loondoorbetaling bij ziekte is 13 weken (vanaf 2018 zelfs zes weken)
- Opzegtermijn is 1 maand
- Minimaal minimumloon, geen transitievergoeding
- Bij reorganisatie: eerst AOW-gerechtigden ontslaan (ook voor publieke sector)
- Opzegverbod bij ziekte ook na 13 weken

Stijgende AOW-leeftijd

- Wat betekent de stijgende AOW-leeftijd voor invloed op verzuim?
- In 2021 AOW-leeftijd = 67 jaar
- Vermoedelijk tot en met 2025 verdere stijging met steeds drie maanden voor iedereen geboren na 1954 (in 2025 is AOW-leeftijd 68 jaar)
- gemiddeld 18 jaar AOW – bij stijgende levensverwachting stijgt AOW-leeftijd mee

Arbo en duurzame inzetbaarheid

Werkgever: stimuleren en subsidiëren

Werknemer: zelf verantwoording nemen:

- Om vitaal te blijven
- Te werken aan zijn competentie-ontwikkeling



ESF subsidie duurzame inzetbaarheid

- Voor projecten om medewerkers langer productief aan het werk te houden
- Of voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Subsidie voor advieskosten voor duurzame inzetbaarheid van het Europees Sociaal Fonds (ESF).
- Te gebruiken voor een externe adviseur

Voorwaarden

- Moet passen binnen thema
 - het bevorderen van gezond en veilig werken
 - het bevorderen van een leercultuur voor werkenden
 - het stimuleren van interne mobiliteit van werkenden
 - of het bevorderen van een flexibele werkcultuur.
- En alleen indien project binnen 12 maanden weer eindigt
- Subsidie voor de kosten voor opstellen van advies en de begeleiding van de implementatie

Loondoorbetaling bij ziekte 1 jaar?

- SER Advies komt vermoedelijk in september 2016
- Vrijwillige regeling voor kleine bedrijven < 10 werknemers?
- UWV betaalt tweede ziektejaar bij kleine bedrijven
- VNO-NCW en MKB-Nederland willen voor ALLE bedrijven de loondoorbetaling bij ziekte voor maximaal één jaar.
- Overleg over re-integratieplichten

Verplichte a.o. verzekering voor zelfstandigen

- Meegenomen bij SER advies aanvraag
- Veel zzp'ers hebben geen AOV
- Per 1-8-2004 afschaffing WAZ
- PvdA wil verplichte verzekering
- Regering mist sociale premies

Ontwikkelingen Bezava

- Samenvoeging WGA vast /flex per 2017
- Hybride markt stond op klappen
 - Private verzekeraars konden geen concurrentie aan met UWV indien terugkeer naar UWV mogelijk is vier jaar lang op minimumpremie en verzekeraars wel realistische risico's moesten dekken
- Wet verbetering hybride markt WGA : meer balans in marktwerking

Wet verbetering hybride markt WGA

Aanpassing WFSV, WIA met ingangsdatum 2017 met o.a.

- Terugkeer WGA-premie o.b.v. alle historische WGA-lasten i.p.v. op minimumpremie!
 - Eerbiedigende werking tot en met 1 juli 2015
- Bij keuze ERD van publiek over naar privaat: staartlasten WGA (vast en flex) ontstaan voor 2017 blijven achter bij UWV ongeacht grootte!

Bij terugkeer naar UWV op of na 1-1-2016 geldt verplichting om 3 jaar te blijven (aanpassing anti-duiventilmaatregel).

Private ZW uitvoering vaak verplicht bij WGA ERD

Vraag altijd na 2 maanden dvb of werknemer AGH / SFB is!

Veelal met ondersteuning van private ZW uitvoerders

- Het voeren van een aparte verzuimregistratie
- Uitbetaling ziekingeld
- Arbo- en re-integratie begeleiding
- Ziek- en hersteldmeldingen doorgeven aan UWV
- Beoordelingen bij ziekte werknemers:
 - Recht op uitkering, hoogte uitkering en duur uitkering

Vragen?