



Sociale zekerheid

Uitdagingen en kansen

Marjol Nikkels



Hoofdpijnen regeerakkoord ‘vertrouwen in de toekomst’

Wijziging loondoorbetaling bij ziekte en wet WIA

Kraamverlof en adoptieverlof

Duurzame inzetbaarheid

Wet BQA : quotum voor overheidswerkgevers

Re-integratie subsidies

Werkwijzer poortwachter

Beleidsregels ‘de zieke werknemer’

De nieuwe Arbowet

Werken meer lonend maken en ondernemerschap aantrekkelijker

1 jaar loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgever

5 jaar WGA toerekening i.p.v. 10 jaar
(binnen gedifferentieerde premie WHK)

Afschaffing DBA: vervangen in opdrachtgeversverklaring

Bij laag tarief en lange overeenkomst : arbeidsovereenkomst
Opt out mogelijkheid voor zelfstandige bij hoog tarief

Herstel WWZ

Aanpassing ketenregeling weer naar 3 jaar
Ontslag met cumulatie van redenen weer terug
Verandering opbouw transitievergoeding
Compensatie voor transitievergoeding voor kleinere bedrijven

Veel open eindjes in regeerakkoord

- **Stimuleren ondernemerschap**
- **Beperken financiële risico's voor werkgevers**
- **Uitdaging 'de oudere werknemer'**
- **Re-integratie van 'mensen met beperkingen'**

Denken in mogelijkheden 'wat kan er wel'

Vast dienstverband of flexpersoneel?

Hogere WW premie bij flex

Ontslag eenvoudiger (cumulatiegrond)

Proeftijd 5 maanden bij vast



NB. proeftijdontslag is zonder reden

tenzij werknemer er om vraagt

benoem nooit dat reden is ziekte of zwangerschap of beschikbaarheid

**Alleen voor bedrijven < 25 werknemers
Loondoorbetaling bij ziekte terug naar één jaar**

Re-integratie in tweede jaar komt bij UWV

**Kleine bedrijven betalen collectieve uniforme premie voor tweede
ziektewetjaar**

Veel vraagpunten o.a. :

- Wat wordt de premie van deze collectieve voorziening?
- Komt er een soort ERD voor 2^e jaar – dus is uitstap mogelijk?
- Mag WGA ERD zich in 2^e jaar met re-integratie bemoeien?
- Is dit een emotiemaatregel of wel verstandig? Wordt het er niet duurder op?

Doel: financiële risico voor werkgevers verminderen

**Toerekening WGA-lasten 5 jaar
binnen de gedifferentieerde premie WGA**

Daarna uniforme premie WGA

NB. Nog de vraag of ook voor de eigen risicodrager WGA 5 jaar gaat gelden

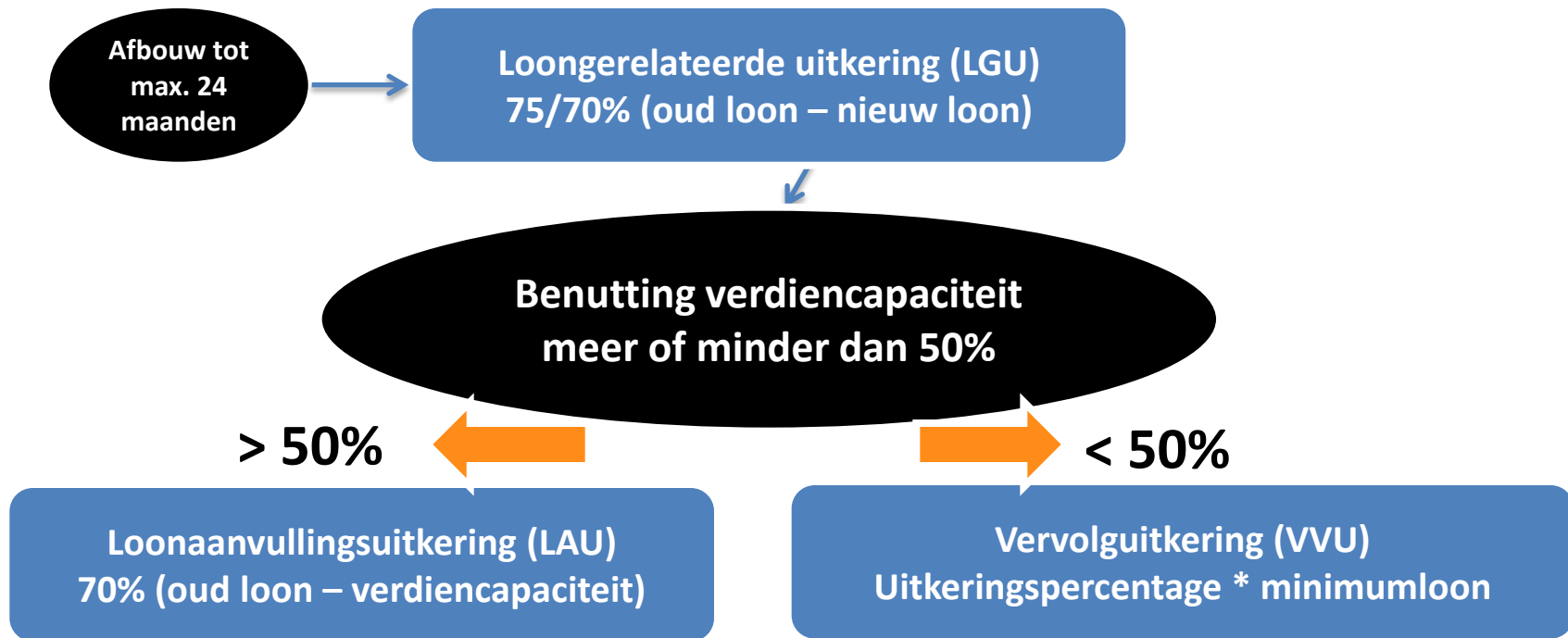
Gedeeltelijk arbeidsongeschikt categorie 35-80% wordt 35 – 99%

Volledig a.o = 100%

Volledig a.o. en duurzaam = IVA (Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten)
Volledig a.o. niet duurzaam = WGA (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten)

Categorie gedeeltelijk arbeidsgeschikten (35%-99% arbeidsongeschikt) = WGA

Impact voor hoge inkomens die minder snel volledig a.o. zijn en dus wel aan verdiencapaciteit moeten voldoen



Aanpassing dat recht op WIA gedurende vijf jaar niet wordt herzien bij een hoger verdien vermogen → stimuleren dat ze gaan werken zonder angst dat uitkering vervalt

Andere invulling 3 * 3 - eis in Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten → 9 banen ongeacht verdeling over aantal functies → Hierdoor zijn mensen minder snel volledig arbeidsongeschikt op arbeidsdeskundige gronden

2019: Werkgevers gaan vijf dagen kraamverlof zelf betalen

2020: Vijf weken kraamverlof : uitkering UWV ad. 70% van dagloon

Wie gaat dat betalen?

Giga rekening jaarlijks > 170 miljoen euro

2019: Verruiming adoptieverlof van vier naar zes weken

Stijgende AOW leeftijd leidt tot stijgend verzuim

Doorwerken tot na de leeftijd van 67 wordt voor werknemers met zware beroepen lichamelijk te zwaar.

Ook voor veel mensen met administratieve - en andere functies blijkt doorwerken tot op hogere leeftijd zwaarder te worden als men ouder wordt.

Uit cijfers van UWV en pensioenfondsen blijkt dat er steeds meer arbeidsongeschikten bij zijn gekomen sinds de VUT is afgeschaft en de pensioenleeftijd stijgt.

Uitdaging: Ouderen zorgen voor toename langdurig verzuim / WIA

Fiscale aftrek scholingskosten vervangen door een individuele leerrekening

- Doel: een levenslange doorontwikkeling

Ambitieuw leeftijdsbewust personeelsbeleid met aandacht voor intersectorale mobiliteit, zicht op minder belastend werk en specifieke voorzieningen voor ouderen in de cao's

Deeltijdpensionering

Experiment scholingsaanbod voor WGA gerechtigden en Wajongers

Experiment no-riskpolis voor mensen in tweede ziektejaar

Beste ervaringen uitwisselen tussen gemeenten over tegenprestatie in combinatie met bijstand

Meer inkomen voor mensen die betaald werk vinden vanuit de bijstand

Meer geld voor beschut werk : uitbreiding van 20.000 extra beschut werk banen



Wet BQA- banenafpraak quotum arbeidsbeperkten

Vanaf 2018: overheidswerkgevers vallen onder quotum

Grote overheidswerkgevers dienen in 2018 minimaal 1,93% van hun loonsom te betalen aan personen die zijn opgenomen in het doelgroepregister

Overheden die in 2018 minder dan 1,93% van hun loonsom verlonen aan arbeidsbeperkten, worden in 2019 opnieuw getoetst. Hebben ze dan nog onvoldoende arbeidsbeperkten, dan moeten ze in 2020 quotumheffing betalen van 5.000 euro per niet ingevulde arbeidsplek.

Personen uit doelgroepregister banenafpraak vallen onder een onbeperkte no-riskpolis



Wees alert op de No-Riskpolis

Maatregel	Invulling maatregel
No-Risk ZW	<p>Werkgevers hebben recht op Ziektewet via het UWV bij ziekte van een werknemer met structurele functionele beperkingen (SFB) of status arbeidsgehandicapte (AGH). Veelal binnen eerste vijf jaar van nieuwe dienstverband en gedurende vijf jaar na in dienst houden van werknemer die een WIA-uitkering toegekend heeft gekregen.</p> <p>Voor een Wajonger of personen uit doelgroepregister banenafpraak geldt onbeperkte no-risk.</p> <p>Ook kan no-risk verlengd zijn (nogmaals vijf jaar geldig).</p>
No-Risk WIA	<p>Bij WGA-instroom van een werknemer die aangenomen is met SFB of AGH en die binnen vijf jaar na dienstverband ziek is geworden, krijgt de werkgever NIET de WGA-lasten doorgerekend binnen het eigen risicodragerschap WGA of binnen de gedifferentieerde premie WGA.</p>



No-risk voor grote groep : heeft u ze in beeld?

Personen met WIA uitkering (of na einde wachttijd WIA ook SFB)

Arbeidsgehandicapten (lopende WAO, WAZ uitkering of < 5 jaar geleden uitkering gehad)

Onbeperkte no-risk voor Wajongers

Onbeperkte no-risk voor doelgroep banenafpraak Participatiewet – o.a. Wsw, Wiw-ers.

Personen uit bijstandsdoelgroep met verklaring no-risk en premiekorting, afgegeven via het UWV Werkbedrijf

Een indicatiestelling is ook mogelijk wanneer het een onderwijsbeperking betreft (art. 29b lid 1 sub d en e ZW).

Bij indienst nemen : 3 jaar

Bij in dienst houden : 1 jaar

**LKV oudere werknemer: > 56 jaar bij indiensttreding en > 6 maanden
werkloos (6.000 euro)**

LKV arbeidsgehandicapte werknemer (6.000 euro)

LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer (6.000 euro)

LKV doelgroep banenafpraak (2.000 euro)

Aan werkgevers die voor WGA publiek verzekerd zijn, zal het UWV nog wel een loonsanctie kunnen opleggen.

Zij krijgen de mogelijkheid om een tussentijds advies aan te vragen bij het UWV over hun voorgenomen re-integratieplannen in het tweede ziektejaar.

UWV toetst dan aan het einde van de wachttijd alleen of de activiteiten uit het plan uitgevoerd zijn. Is dat het geval, dan loopt de werkgever geen risico meer op een loonsanctie.

Per 24 maart 2017
Vervanging van de RIV-toets in de praktijk

**UWV beoordeelt of werknemer door de poort mag van sociale
zekerheidsgebouw**

Afhankelijk van:

- **Re-integratie-inspanningen werkgever en werknemer**

Bij een voldoende: aanvraag WIA wordt in behandeling genomen



Bevredigend resultaat?

Neen, heeft werkgever voldoende inspanningen verricht?

Neen, heeft werkgever deugdelijk grond?

Geen deugdelijke grond: loonsanctie

Art 7:658a BW:

Verplicht om maatregelen te nemen opdat de medewerker eigen of andere passende arbeid kan verrichten (behoud, herstel, bevordering)

Werknemer kan verplichtingen vorderen.

Art. 7:660a BW: meewerken aan voorstellen gericht op re-integratie

- Aanvaarden redelijk aanbod
- Aanpassing aan functie
- Meewerken aan re-integratiebevorderende activiteiten

Mogelijkheid tot stopzetting loon

**Zelfs ontslag bij niet meewerken aan re-integratie
(wel eerst deskundigen oordeel bij UWV)**

Indien meer dan marginale mogelijkheden

Geen zicht meer op structurele werkhervatting aansluitend bij functionele mogelijkheden in spoor 1

NB. kortdurende scholing (max. 6 maanden) om werk passend te maken in spoor 1 dient werkgever aan te bieden

Uiterlijke start : 6 weken na de Eerstejaarsevaluatie (tenzij binnen drie maanden concreet perspectief ligt in spoor 1)

Indien na eerstejaarsevaluatie pas belastbaarheid ontstaat, dan vanaf moment belastbaarheid binnen 8 weken spoor 2 gestart zijn (tenzij er uitzicht is binnen drie maanden op structurele werkhervatting spoor 1)

Werkgevers mogen spoor 2 in eigen beheer uitvoeren

Meer expertise is nodig indien werknemer naast ziekte/handicap meer belemmerende factoren heeft, zoals:

- Eenzijdig arbeidsverleden
- Een geringe scholingsgraad
- Een gevorderde leeftijd

De werkgever dient re-integratie te financieren

Kortdurende scholing (max. 6 maanden) om kansen op arbeidsmarkt te vergroten zijn onderdeel van spoor 2 traject (niet in mindering op transitievergoeding)

Kostbare / langdurige omscholing om daarmee kansen op arbeidsmarkt te vergroten kan wel in mindering worden gebracht op de transitievergoeding maar alleen indien de werknemer daar vooraf mee heeft ingestemd.

Kabinet Rutte 3 wil meer mogelijkheden om scholing in mindering te brengen op transitievergoeding (ook als het omscholing betreft om mensen in andere functie bij eigen bedrijf te plaatsen!)

ERD ZW verplicht om in spoor 1 naar passende functies te kijken

Anders mogelijkheid tot loonsanctie

Arbeidsrechtelijk: zeer vreemd

‘Hoe verhoudt dit zich t.o.v. ketenregeling etc.’

Werkgever mag niet zelf vragen naar aard van de ziekte of diagnose

Ook niet vragen naar medische beperkingen en ook niet wat de mogelijkheden zijn!!

Ook niet welke behandeling krijg je of welke medicijnen gebruik je!

Er mag niets in verzuimsysteem worden opgeslagen!

De terugkoppeling van mogelijkheden moet over de lijn van de bedrijfsarts

Autoriteit Persoonsgegevens : boetes van > 800.000!

Oordeel of er sprake is van arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 7: 629 BW oftewel er is sprake van een objectieve medische aandoening → dus loondoorbetaling bij ziekte door werkgever

De naar functionele beperkingen vertaalde medische gegevens

Eventuele noodzakelijke werkplekaanpassingen

Advies over de in te zetten interventies en/of andere re-integratie-inspanningen

Eventueel of arts van mening is dat werkgever of werknemer onvoldoende aan re-integratie doet

- Ziekteverzuimbegeleiding
- Toetsen van en adviseren over de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
- Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)
- Aanstellingskeuring PLUS

Toegang tot bedrijfsarts via open spreekuur

Overleg met OR en preventiemedewerker

Bezoek van de werkplek

Second opinion bij een andere bedrijfsarts

BA heeft adequate regeling voor afhandelen van klachten

Tijd t.a.v. opsporen, onderkennen en melden beroepsziekten

Advisering over preventie + jaarlijks overleg met OR

OR moet verplicht instemmen met basiscontract arbo

En instemmingsrecht bij benoeming nieuwe preventiemedewerker en over positionering preventiemedewerker in organisatie

Samenwerking met OR / medezeggenschap, preventiemedewerker en andere arbodeskundigen

Wn'er twijfelt aan advies 1^e BA en vraagt om Second opinion

Keuze voor 2^e BA ligt vast in basiscontract met werkgever

2^e BA mag niet komen uit zelfde bedrijf van 1^e BA

Indien werknemer zelf BA wil selecteren zonder toestemming van werkgever dan zijn kosten voor BA voor werknemer zelf en hoeft 1^e BA niets met dat advies te doen

1^e BA schakelt 2^e BA in voor second opinion en verstrekt belangrijke informatie

Werknemer heeft hier stilzwijgende toestemming voor gegeven tenzij deze expliciet bezwaar maakt

2^e BA mag aanvullende informatie verzamelen

2^e BA bespreekt zijn advies met werknemer

- Is werknemer akkoord om advies door te zenden aan 1^e BA?
- Indien niet: dan einde second opinion

1^e BA neemt kennis van advies van 2^e BA en bespreekt dit met werknemer of hij dit wel of niet of deels overneemt

- Is werknemer het niet eens met besluit BA. Dan mogelijkheid om begeleiding over te dragen aan andere BA (is veelal niet de BA van second opinion)
- Is werknemer wel eens met besluit, begeleiding verder door 1^e BA

Preventiebeleid : welke rol hebben de BA en de preventiemedewerker, hoe kunnen we ze optimaal inzetten?

Arbo en verzuimbeleid over taken en rollen

- Sturing op snelle activering in passende arbeid
- Beleid ook voor mensen die ziek uit dienst gaan

Beleid duurzame inzetbaarheid

- AOW leeftijd : 68 jaar in 2025 → daarna verdere stijging AOW leeftijd
- Is er wantrouwen of vertrouwen?
- Is werk niet vol te houden tot pensioen: open dialoog?

Vragen?

