



NVIA

nederlandse vereniging
inkomen adviseurs

NVIA nieuwsbrief september 2018:

Beste NVIA-abonnee,

Onderstaand ontvangt u onze nieuwsbrief en actualiteitenkalender aan.

Mocht u vragen of opmerkingen hebben, dan zien wij uw mailbericht graag tegemoet.

Nieuwsberichten en NVIA bijeenkomst

De Nederlandse Vereniging Inkomen Adviseurs (NVIA) gaat meer aandacht besteden aan duurzame inzetbaarheid van personeel. Daartoe zijn de Stichting Certificering NVIA en het Nederland Normalisatie-instituut NEN een samenwerking aangegaan voor het register van Erkend Risicoadviseurs (ERA). Het doel van de samenwerking is het optimaliseren van de certificatieprocedure voor het ERAberoepsprofiel 'Duurzame Inzetbaarheid'. Dat verbetert voor risicoadviseurs de toepasbaarheid ervan. Dit register draagt bij aan een kwaliteitsimpuls voor de advisering op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Een Erkend Risicoadviseur is een breed gekwalificeerde specialist op het gebied van risicomanagement, bedrijfscontinuïteit en/of duurzame inzetbaarheid van personeel. Het initiatief voor het ERA-register ontstond vijf jaar geleden, na een reeks masterclasses van Nationale-Nederlanden over risicomanagement. Met hulp van het NEN werd in 2014 een beroepsprofiel en certificeringsprocedure opgesteld en het ERA-register geopend.

De Stichting Certificering NVIA en NEN nemen nu het onderdeel 'Duurzame Inzetbaarheid' van de Erkend Risicoadviseur, inclusief de examinering en PE-regeling onder de loep. Namens de Stichting Certificering NVIA zal Erik van den Crommenacker (manager Inkomen bij Nationale-Nederlanden) zitting nemen in het College van Deskundigen, waar de kwaliteit van het traject wordt gewaarborgd. Hij zal binnen de Stichting Certificering NVIA een voortrekkersrol gaan vervullen rond het thema duurzame inzetbaarheid. Tijdens dit seminar zal ook de samenwerking tussen NEN en de NVIA, het beroepsprofiel en de certificeringsprocedure voor de Erkend Risicoadviseur 'Duurzame Inzetbaarheid' nader worden toegelicht.

Praktisch NVIA

De NVIA ernaar streeft om onze leden niet alleen Permanent Actueel te houden, maar ook Praktisch Actueel, daarom gaan we regelmatig terug naar de basis van ons vak of van de sociale zekerheid.

Voor sommige adviseurs zal dit herkenbare stof zijn, maar voor anderen weer een moment van opfrissen. Dit gaan we doen aan de hand van de volgende thema's, waar we in iedere nieuwsbrief de focus op kunnen leggen.

Thema 1; Nieuwe ontwikkelingen; permanent actueel

Thema 2: Preventie en arbo

Thema 3: Loon bij ziekte

Thema 4: ZW

Thema 5: WIA werknemers

Thema 6: WIA werkgevers

Thema 7: Zelfstandigen en AOV

Thema 1: Nieuwe ontwikkelingen; permanent actueel

Gezien de vakantieperiode is er niet heel veel actueel nieuws te melden. De uitwerking naar aanleiding van prinsjesdag volgt in de volgende nieuwsbrief. De meest bijzondere zaken zijn de volgende:

Transitievergoeding na twee jaar ziekte

Werkgevers worden vanaf 2020 gecompenseerd voor de transitievergoeding die zij moeten betalen bij het ontslag van langdurig zieke werknemers. De Tweede Kamer heeft op 5 juli 2018 ingestemd met dit wetsvoorstel van minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Wie recht heeft op een transitievergoeding, krijgt deze ook na een langdurige ziekteperiode. Voor de wet is iedereen immers gelijk. Maar door werkgevers wordt de optelsom van financiële verplichtingen als zwaar en onredelijk ervaren. Het kabinet wil het aantrekkelijker maken om mensen aan te nemen en wil deze scherpe rand van de transitievergoeding afhaken. Werkgevers worden daarom gecompenseerd voor de vergoeding die betaald wordt na het ontslag van een langdurig zieke werknemer. Deze compensatie komt uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Hier staat een verhoging van de uniforme Awf-premie tegenover. De regeling gaat in op 1 april 2020 in en werkt met terugwerkende kracht vanaf 1-7-2015.

Sectorindeling

De regering is aan het onderzoeken of de huidige sectorindeling geen andere vorm kan krijgen. Dit onderzoek vloeit voort uit de Wet Arbeidsmarkt in Balans en heeft onder andere te maken met de financiering van de WW-lasten. In het Regeerakkoord is opgenomen om een premiedifferentiatie binnen de WW te gaan regelen gebaseerd op het aantal vaste en flexibele contracten.

In een toelichtende brief van de Minister (datum 29 juni 2018) komt naar voren dat er per direct een paar maatregelen worden getroffen. Maar ook is helder dat voor de toekomst ook de premiedifferentiatie ZW en WGA hierdoor geraakt gaan worden. In deze premiedifferentiatie is

namelijk voor kleine en middelgrote werkgevers ook de sectorindeling opgenomen.

De maatregelen:

- Geen wijzigingen meer met terugwerkende kracht rondom de sectorindeling
- Geen gesplitste aansluitingen meer (per Loonheffingnummer)
- Geen concern-aansluitingen meer

Deze wijzigingen zijn ingegaan op 29 juni 2018.

- Verzuimregistratie en – begeleiding

Het ministerie van Sociale Zaken heeft via ArboPortaal meer informatie verstrekt over de werkwijze hoe omgegaan moet worden met verzuimmeldingen en verzuimbegeleiding. Er is namelijk door de standpunten van AP (Autoriteit Persoonsgegevens) de nodige onduidelijkheid ontstaan.

De nieuwe toelichting geeft volgens diverse deskundigen echter niet de gewenste duidelijkheid. O.a. de juridische waarde is niet duidelijk. Zolang er geen jurisprudentie is over de verzuimbegeleiding, de registratie en/of de inzet van deskundigen (bijv. de bedrijfsarts) blijft de ruis bestaan. Dit is ook een van de commentaren van bijvoorbeeld de AWWN (werkgeversvereniging).

Thema 2: Preventie en arbo

Het thema Duurzame Inzetbaarheid krijgt steeds meer fout aan de grond bij de Nederlandse bedrijven. Om werknemers duurzaam aan het werk te houden zijn diverse (al dan niet verplichte) hulpmiddelen opgenomen in de Arbowetgeving. Een daarvan is de RI&E. Veel kleine werkgevers zien dit als een verplichting dat niet veel toevoegt, maar serieus nadenken over de risico's in het eigen bedrijf kan zeker geen kwaad. Maar het moet niet bij nadenken (inventarisatie) blijven; daarna komt het plan van aanpak (evaluatie). Niet alles moet direct, een en ander is ook geleidelijk in te vullen.

Hulpmiddelen rond de RI&E zijn te vinden op www.rie.nl.

NVIA organiseert op **vrijdagmiddag 26 oktober** een seminar over Duurzame Inzetbaarheid.

Ook uw rol als adviseur Inkomensverzekeringen komt daarbij aan bod.

En denk ook nogmaals aan de beschikbare ESF subsidies voor duurzame inzetbaarheid. Een project van een werkgever moet zich richten o.a. op gezond, veilig en productief werken. De sluitingsdatum was 25 juni 2018, maar er volgt later dit jaar nog een ronde. De helft van de kosten van project draagt de werkgever zelf, de rest is subsidie, met een maximum van € 12.500,-.

Thema 3: Loon bij ziekte

Voor wat betreft het loon bij ziekte is er niet veel nieuws te melden. De politiek heeft nog geen stappen gezet in dit dossier. Het blijft dus de vraag in hoeverre er iets terecht komt van de plannen om de MKB-werkgever tegemoet te komen in de 104 weken loondoorbetalingsplicht. Wel is bekend geworden (zie thema 1) welke interpretatie er gegeven moet worden aan de gegevensverzameling en –verwerking bij ziekte.

Bij dit thema is het goed om een keer stil te staan bij het begrip 'loon'. Want de werkgever heeft de plicht om het loon door te betalen indien de werknemers wegens ziekte de bedongen arbeid niet kan verrichten. Maar wat is nu precies 'loon'?

Er zijn veel loonbegrippen; brutoloon, netto loon, vast loon, bonussen, vast en variabele toeslagen. Maar ook bestaat het begrip Uniform Loon. Dit laatste begrip is in ieder geval niet van toepassing; dit geldt voor de uitvoering van de Sociale Verzekeringswetten ZW, WIA etc. Het loonbegrip dat in BW 7:629 staat is het 'naar het tijdvak redelijk te bepalen loon'. Werkgevers moeten namelijk ieder tijdvak na ziekte (iedere week, 4 weken of maand) het loon betalen dat de werknemer redelijkerwijs verdiend zou hebben als de werknemer niet ziek geworden zou zijn. Bij een vast loon is dit makkelijk vast te stellen, maar bij wisselende inkomsten veel lastiger. Zo ook bij oproepkrachten; de ingeplande dagen zijn te bepalen, maar alle 'vrije' oproepen? Je snapt dat dit onderwerp geregeld tot discussie leidt. Een van de voordelen van een verzuimverzekering is dat er nagedacht moet worden over het loon dat verzekerd is, eventueel aangevuld met werkgeverslasten. Als er dan sprake is van ziekte krijgt de werkgever in ieder geval over het verzekerde loon een uitkering. Met als logisch gevolg dat als het verzekerd is, de werknemer ook makkelijker gecompenseerd kan worden.

Thema 4: ZW

In de verzamelwet SZW voor 2019 wordt iets geregeld voor ZW eigenrisicodragers. Het gaat hierbij om de situatie dat een ex-werknemer recht heeft op de Ziektewet en de hele wachttijd voor de WIA (104 weken) doorloopt. Het ligt dan voor de hand dat er een WIA-aanvraag gedaan wordt. Maar als dit niet gedaan wordt (de verzekerde vergeet dit of doet dit bewust niet) is de werkgever verplicht de ZW te blijven doorbetalen. Dat is vreemd en wordt met de komst van de Verzamelwet 2019 mogelijk opgelost. We houden dit verder voor u in de gaten.

Thema 5: WIA werknemers

De plannen van de overheid rond een aangepaste WIA (WGA 35-99%) zijn nog niet bekend gemaakt. Ook is er niets bekend over de keuringsproblematiek. In de vorige nieuwsbrief is aangegeven dat er sprake is van een aanvulingsregeling WW en WGA; de private aanvulling WW en WGA (via SPAWW.nl). Wij wezen toen op een mogelijkheid van een dubbele uitkering; vanuit de WGA-verzekering en van uit de SPAWW. Inmiddels is doorgedrongen dat er sprake kan zijn van een dubbele uitkering en het reglement van SPAWW is hierop aangepast; als het recht op een private uitkering bestaat moet dit gemeld worden en wordt dit recht verrekend met de SPAWW uitkering. Dat er dan een dubbele premie is betaald wordt verder niet besproken.

Thema 6: WIA werkgevers

De premies van de Werkhervattingskas 2019 zijn bekend.

Ontwikkeling werkgeversgrootte

De gemiddelde premieplichtige loonsom is bepalend voor de vaststelling van de werkgeversklassen klein, middelgroot en groot. Voor premiejaar 2019 is het gemiddelde premieplicht loon verhoogd met € 300 op jaarbasis. De grenzen van de werkgeverklassen komen er daarmee als volgt uit te zien:

	2019	2018	2017	2016
gemiddeld premieplicht loon	€ 33.100	€ 32.800	€ 32.200	€ 31.900
Grens kleine/middelgrote werkgever	€ 331.000	€ 328.000	€ 322.000	€ 319.000
Grens middelgrote/grote werkgever	€ 3.310.000	€ 3.280.000	€ 3.220.000	€ 3.190.000

Ontwikkeling WGA-premie

Het eerste wat in het oog springt bij de premies en parameters die voor volgend jaar voor de

WGA zijn vastgesteld, is het verschil met de premies en parameters van dit jaar. Dit verschil is er namelijk niet. Gezien de juninota van het UWV waren eigenlijk ook geen grote verschillen te verwachten omdat de calculatiepremie die UWV voor WGA becijferde voor 2019, al gelijk was aan het gemiddelde percentage zoals dat voor dit jaar geldt. Hoewel de premies en parameters voor de premiecomponent WGA gelijk zijn gebleven mogen ze in dit overzicht natuurlijk niet ontbreken:

premies en parameters	WGA 2019	WGA 2018	WGA-2017	WGA-2016
gemiddeld percentage	0,75%	0,75%	0,74%	0,71%
Maximumpremie	3,00%	3,00%	2,96%	2,84%
Minimumpremie	0,18%	0,18%	0,18%	0,17%
Gemiddeld WG-risico	0,41%	0,41%	0,39%	0,36%
Rekenpercentage	0,77%	0,77%	0,76%	0,73%
Correctiefactor	1,42	1,42	1,47	n.v.t.

* *Samengevoegde WGA-flex en –vast-premie*

Ontwikkeling Ziektewetpremie

De premies en parameters voor premiecomponent Ziektewet zijn wel gewijzigd, zij het niet veel. Het rekenpercentage is iets verhoogd, net als het gemiddeld werkgeversrisico. Het gevolg is dat het uitgangspunt van de premie wat hoger ligt, waardoor (middel-)grote werkgevers zonder schade een hogere korting krijgen en werkgevers met schade een lagere opslag. Voor de meeste grotere werkgevers zullen er bij gelijkblijvende schade daardoor geen grote premieverschillen ontstaan ten opzicht van 2018. Wel ligt de maximumpremie wat hoger dan vorig jaar: 1,72% in plaats van 1,64%. De minimale Ziektewetpremie is gelijk gebleven.

Premies en parameters	Ziektewet 2019	Ziektewet 2018	Ziektewet 2017	Ziektewet 2016
Gemiddeld percentage	0,43%	0,41%	0,35%	0,36%
Maximumpremie	1,72%	1,64%	1,40%	1,44%
Minimumpremie	0,10%	0,10%	0,08%	0,09%
Gemiddeld werkgeversrisico	0,26%	0,24%	0,22%	0,23%
Rekenpercentage	0,47%	0,45%	0,40%	0,39%
Correctiefactor	1,39	1,45	1,42	1,30

Voor werkgevers in sector 52 'Uitzendbedrijven' geldt een afwijkende maximumpremie van 8,48%

Ontwikkeling sectorpremies

Voor kleine en middelgrote werkgevers zijn de sectoraal vastgestelde Ziektewet en WGA-premies van belang. Binnen deze premies zijn zeer grote procentuele verschillen zichtbaar, maar deze zorgen niet per se voor grote premieconsequenties. Enerzijds omdat het gaat om lagere loonsommen waarover de premie wordt geheven, anderzijds omdat de premiestijgingen absoluut gezien meevallen. Een voorbeeld is de sector Mortelbedrijf waar de Ziektewetpremie weliswaar met 200% is gestegen, maar dit betekent dat de sectorpremie volgend jaar 0,06% bedraagt in plaats van 0,02%. Voor een kleine werkgever een premiestijging van maximaal vijf en een halve euro per maand.

Thema 7: Zelfstandigen en AOV

Rondom zelfstandigen wordt thans zichtbaar dat de verhoging van de AOW-leeftijd de eerste uitkeringsgerechtigden gaat treffen. Er zijn inmiddels Kamervragen gesteld en de Minister heeft in een brief van 17 augustus gewezen op de aanwezig geachte flexibiliteit van ondernemers. Het risico van arbeidsongeschiktheid wordt primair bij de zelfstandige zelf gelegd, waarbij in die gevallen dat de eindleeftijd niet opgehoogd kan worden, omdat er sprake is van

arbeidsongeschiktheid, gewezen op de OBR (overbruggingsregeling AOW) die tot 1-1-2023 is geactiveerd. Er is echter onbekend hoeveel zelfstandigen hiervan gebruik maken of kunnen maken. Maar ook niet hoeveel geconfronteerd kunnen worden met het zogeheten AOW-gat.

Wat de NVIA betreft blijft het dus noodzakelijk dat AOV-verzekerden op de hoogte zijn van een mogelijk verschil tussen AOW-leeftijd en eindleeftijd op de polis en het financiële risico hierbij. In dit kader is het goed te vernemen dat verzekeraar De Amersfoortse met de Langer Mee AOV de denkwereld in AOV-land heeft aangescherpt.

Ook dat is denken in het thema van Duurzame Inzetbaarheid, maar dan van de ondernemer. Dit onderwerp komt terug in het seminar van NVIA op vrijdagmiddag 26 oktober.

Tijdens het seminar wordt aandacht gegeven aan de exclusieve samenwerking tussen de NVIA en de NEN (Nederlands Normalisatie-instituut) en het programma ERA-DI (beroepsprofiel erkent Risico Adviseur Duurzame Inzetbaarheid). Diverse sprekers zullen Duurzame Inzetbaarheid voor u als Adviseur concreet maken. Tevens zullen we uitleg geven over hoe u zich later in het dit jaar kunt certificeren voor dit programma. Erkent Risico Adviseur is een beschermde titel waarbij de kwaliteit wordt geborgd door een onafhankelijk exameninstituut (DHV).

Activiteitenkalender

Expertsessie: De impact van de nieuwe regeling aanwijzing DGA

- Datum: dinsdag 9 oktober 2018
- Tijdstip: 09:30 tot 12:30
- Locatie: Deventerstraat 31, 7311 LT Apeldoorn

Seminar: Duurzame Inzetbaarheid, wat kunnen we ermee als inkomensadviseur?

- Datum: vrijdag 26 oktober 2018
- Tijdstip: 13:30 - 18:00
- Locatie: Vlinderweg 6, 2623 AX Delft

Training: WGA eigen risico dragen in de praktijk

- Datum: woensdag 31 oktober 2018
- Tijdstip: 09:30 tot 12:30
- Locatie: Deventerstraat 31, 7311 LT Apeldoorn

Expertsessie: Het risico van de 35-minner

- Datum: donderdag 1 november 2018
- Tijdstip: 09:30 tot 12:30
- Locatie: Regio Rotterdam

Training: Verdieping in AOV advisering

- Datum: maandag 26 november 2018
- Tijdstip: 09:30 tot 12:30
- Locatie: Regio Rotterdam

Aanvullende informatie over onze bijeenkomsten kunt u terugvinden op:

<http://nvia.nl/bijeenkomsten/>

Copyright © 2015 NVIA, All rights reserved.

Our mailing address is:

Info@nvia.nl

Want to change how you receive these emails?

You can [update your preferences](#) or [unsubscribe from this list](#)