



LUKASSEN
BOER



ADVIESKANTOOR

...MET HART EN ZIEL





Het Regeerakkoord en de Inkomensadviseur II

Kees Boer MBA RMIa Rccm

NVIA, 18 april 2018



Arbo
Helder, Actief, Persoonlijk





De adviseur uit de praktijk (NVIA)

- Wat is ons stemgeluid?
- Wat voegt onze mening toe?
- Vakkennis en kennis van de klant
- Adviseurs zijn vaak zelf MKB-ondernemer
- Rapport: Alternatief Regeerakkoord Sociale Zekerheid, Verzuim en Arbeidsongeschiktheid
- "Het draait om duurzaam mee doen"





De participerende werknemer

- Verantwoordelijkheden voor de arbeidsrelatie eenzijdig bij de werkgever belegd
- Loondoorbetaling bij ziekte
- Wet Verbetering Poortwachter

- Werken naar Vermogen
- Eigen verantwoordelijkheid voor de werknemer
- Een leven lang leren
- Duurzaam inzetbaar blijven





Wat wil het MKB?

- Een zieke werknemer (geen griepje of snotneus)
- Planning, lastig, vervanging, bedrijfsvoering
- 2 jaar loon doorbetalen (nog 10 in de WGA)
- Re-integratie is moeilijk (boetes van het UWV)
- De bril op van het MKB
- De MKB-er vraagt om eenduidigheid en gemak (€)





Loondoorbetaling bij Ziekte

- Was er een probleem?
- Ja, het is duur complex
- Dus: terug naar 1 jaar voor bedrijven <25 werknemers. Uitvoer jaar 2 bij UWV

- Brand Smeersystemen B.V.
- 6 medewerkers, loonsom € 180.000,00
- Verzuimverzekering 100/70, e.r. 10 werkdagen
- Premie 2,5% = € 4.500,00 per jaar
- Tweede ziektejaar = 25%, dus € 1.125,00





Loondoorbetaling bij Ziekte

- Arbodienstverlening € 100,00 per werknemer
- Verrichtingen zitten in het pakket
- Ondersteuning door een Register Casemanager die de regie in het proces heeft
- De verzekeraar co-financiert interventies
- Is dit misschien een NON ISSUE?





Voorstel NVIA 12 jaar

- Definitie kleine werkgever gelijk aan die van de Werkhervattingskas (10x gemiddeld loon)
- Of de Whk-grens ook naar 25x gemiddeld loon
- Afschaffen transitievergoeding na langdurige ziekte
- Na 1 jaar (of 6 maanden) keuze voor publiek of privaat voor 11 jaar (keuze geldt voor 3 jaar)
- Publieke of private verzekering met sectorale premies is verplicht
- Re-integratiekosten en -verplichtingen worden na 1 jaar overgenomen door UWV of verzekeraar
- Zwaardere rol voor verzekeraars en dienstverleners
- Re-integratie 1^e jaar borgen door sancties





Vast en/of Flex

- Brand Smeersystemen B.V. 6 medewerkers
- 1 medewerker gestart met tijdelijk contract
- Risico op lang verzuim
- Behandeling bij langdurige ziekte is verschillend:
 - vast: UWV is Poortwachter na 2 jaar
 - flex: UWV ziet toe op de uitvoering van de Ziektewet door eigenrisicodragers
 - private verzekering: 70%, e.r. 2 dagen
- Onderscheid mag in de uitvoering vervallen





Hybride stelsel

- Op dit moment bepaalt het UWV voor eigenrisicodragers:
 - de hoogte van het daggeld
 - de mate van arbeidsongeschiktheid
- Voorstel: laat dit voor ERD doen door de private markt
- Voor de publieke markt en IVA blijft deze taak bij het UWV
- Proces wordt hierdoor efficiënter en sneller
- Overgang van privaat naar publiek na 12 jaar regelen
- Naar een volwassen hybride stelsel





Eigenrisicodragen WGA

- Regeerakkoord: verkorting van 10 naar 5 jaar
- Verzekeraar zijn inmiddels heel actief in de re-integratie van ingestroomde werknemers
- Voorstel NVIA: geen verkorting termijn!
- Financieel belang bij interventies en belang voor 'schone' bedrijven





Samenvattend

- Hybride stelsel heeft gewerkt:
 - verzuim en instroom WIA zijn lager geworden
 - sturing niet alleen medisch, maar ook gedrag
 - verantwoordelijkheidsgevoel werkgevers is toegenomen
 - aandacht voor Preventie en Duurzame Inzetbaarheid
- Vereenvoudiging systeem voor kleine MKB-bedrijven
- Rechten en verantwoordelijkheden voor de werknemer
- Werken boven uitkering: CAO's en verzekeraars

