Presentatie NVIA

Antoine Reijnders

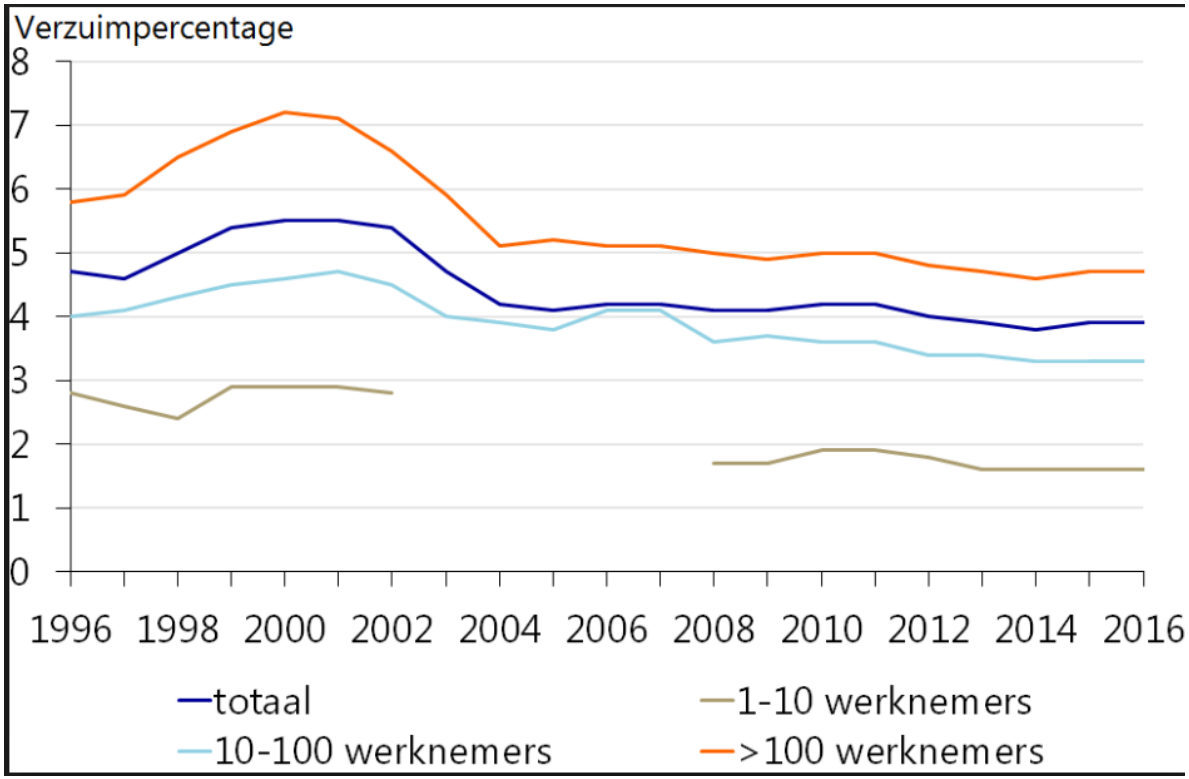
18 april 2018

VERBOND VAN VERZEKERAARS

Agenda

- Hoe zijn we hier beland?
- Welk probleem willen we oplossen?
- Weging NVIA scenario
- Oplossingsrichting Verbond
- Waar gaan we naartoe *(en wat betekent dat voor de inkomensadviseur)?*

Hoe zijn we hier beland?



Hoe zijn we hier beland?

26 april 2015

Beleidsoptie: verplichte publieke verzekering in tweede jaar voor kleine bedrijven
Loondoorbetaling bij ziekte kan vooral bij kleine bedrijven leiden tot risicomijdend gedrag waarbij ze minder personeel aannemen en op risico selecteren. Om dit gedrag te beperken is een verplichte publieke regeling voor kleine bedrijven (tot tien keer de gemiddelde loonsom) een beleidsoptie. Een publieke verzekering is doorgaans goedkoper dan een private verzekering en vermindert de administratieve lasten als gevolg van re-integratieverplichtingen. Kleine bedrijven blijven dan verantwoordelijk voor het eerste jaar van het verzuim en dienen werknemers te re-integreren. Vanaf het tweede jaar dragen kleine bedrijven een publieke, sectoraal gedifferentieerde premie af waarbij de re-integratieverplichting naar het UWV verschuift. Een dergelijke verzekering vermindert

Hoe zijn we hier beland?

Asscher: plan loondoorbetaling in voorjaar

07 okt. 2015 in FINANCIEEL

Minister Lodewijk Asscher (Sociale Zaken) komt in het voorjaar met een uitgewerkt voorstel om de verplichte loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgevers terug te brengen naar een jaar. Hij zei dat woensdag in een Kamerdebat.

Asscher had de verkorting van de loondoorbetaling vrijdag aangekondigd, maar oppositiepartijen merkten op dat dit in de brief die de minister vervolgens naar de Kamer stuurde nog helemaal niet zo concreet stond.

Hoe zijn we hier beland?

am:

OVER AM:WEB ABONNEREN SHOP VACATURES PRODUCTINFO ADVERTEREN EVENTS 2018 NIEUWSBRIEF DIGITAAL MAGAZINE INLOGGEN

Zoeken...

HOME BRANCHE FINANCIËLE PLANNING SCHADE PENSIOEN CIJFERS CARRIÈRE PARTNERS PERMANENT ACTUEEL

Nieuws

27 mei 2016

Loondoorbetaling bij ziekte: discussie zonder einde?

Schade 5278 0

Het compleet gerenoveerde en vernieuwde pand van ASR was afgelopen donderdag het toneel voor het NVIA-seminar over loondoorbetaling bij ziekte. In het kabinet woedt momenteel een discussie over het anders organiseren van loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgevers. Voor de Nederlandse Vereniging Inkomen Adviseurs reden genoeg om de verschillende standpunten die er zijn onder de loep te nemen en te kijken wat dit voor adviseurs gaat betekenen.

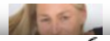
SCHADEBLOGS

Stop het onverantwoorde gestunt met prijsdalingen *10 apr*

Hebben verzekeraars een rol bij personeelstekort in de zorg? *12 jan*

Klimaatverzekering beschermt kwetsbaren wereldwijd *27 dec 2017*

MEEST GELEZEN



Verdegaal: Leg zelf schadereserve aan en mijd

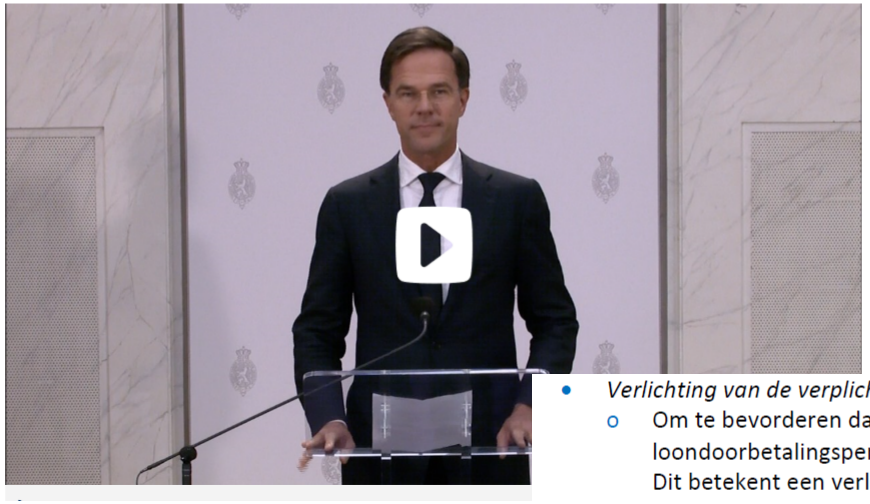
verzuimbegeleiding bij kleine werkgevers na 26 weken stopt." Het laatste voorstel is van het Verbond van Verzekeraars, waarin het pleit voor het oplossen van de huidige problemen en daardoor een effectiever stelsel te creëren. Opvallend genoeg is de groep die het voorstel van het Verbond moet bespreken er erg enthousiast over. "Het is in onze ogen een optimalisatie,

Hoe zijn we hier beland?

Regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst'

De fractievoorzitters Mark Rutte (VVD), Sybrand van Haersma Buma (CDA), Alexander Pechtold (D66) en Gert-Jan Segers (ChristenUnie) hebben op 10 oktober 2017 het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' gepresenteerd.

Download 'Regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst''
PDF document | 70 pagina's | 1,8 MB
Publicatie | 10-10-2017



- *Verlichting van de verplichtingen voor loondoorbetaling bij ziekte*
  - Om te bevorderen dat het MKB weer meer personeel in (vaste) dienst durft te nemen, wordt de loondoorbetalingsperiode voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers) verkort van twee naar één jaar. Dit betekent een verlichting van de verplichting voor een groot deel van de Nederlandse bedrijven. De verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en een aantal re-integratieverplichtingen in dat jaar gaan over naar het UWV (de ontslagbescherming van twee jaar blijft in stand). De collectieve kosten van het tweede jaar worden gedekt via een uniforme lastendekkende premie, te betalen door kleine werkgevers.

Hoe zijn we hier beland?

Maatschappelijke impact regeerakkoord:

- Het kost structureel 365 miljoen (min +- 150/200 miljoen aan verzekeringspremie)
- Werkgevers houden 2 jaar verantwoordelijkheden en krijgen mogelijk eerder te maken met het UWV
- Werknemers bij kleine werkgevers hebben een grotere kans om aan de WIA poort te geraken
- Het voorstel leidt niet tot een toename van het aantal vaste contracten
- Het stelsel van sociale zekerheid wordt nog complexer

Hoe zijn we hier beland?

Ultimatum aan kabinet over loondoorbetaling bij ziekte

Door ERTAN BASEKIN
10 mrt. 2018 in FINANCIEEL

Het kabinet moet nog voor de zomer met een oplossing komen rond de loondoorbetaling bij ziekte. Dat stelt werkgeversvereniging MKB-Nederland in een ultimatum aan minister Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

Waarnemend voorzitters Fried Kaanen (l) en Jan Meerman van MKB-Nederland: „We zijn ervan overtuigd dat we binnen drie maanden tot een oplossing kunnen komen."

© OUDSHOORN, RENE

„Als er niet snel een oplossing komt blijven we net als het vorige kabinet doormodderen. Dat kan niet de bedoeling zijn. De intenties van dit kabinet zijn goed, maar de uitwerking van het dossier rond de loondoorbetaling krijgt een zware onvoldoende. Op het departement hebben ze geen idee hoe ze dit probleem moeten oplossen, ze snappen het gewoon niet. Dat is echt tenenkrommend", zeggen waarnemend voorzitters Jan Meerman en Fried Kaanen in een gesprek met De Telegraaf.

LAATSTE NIEUWS

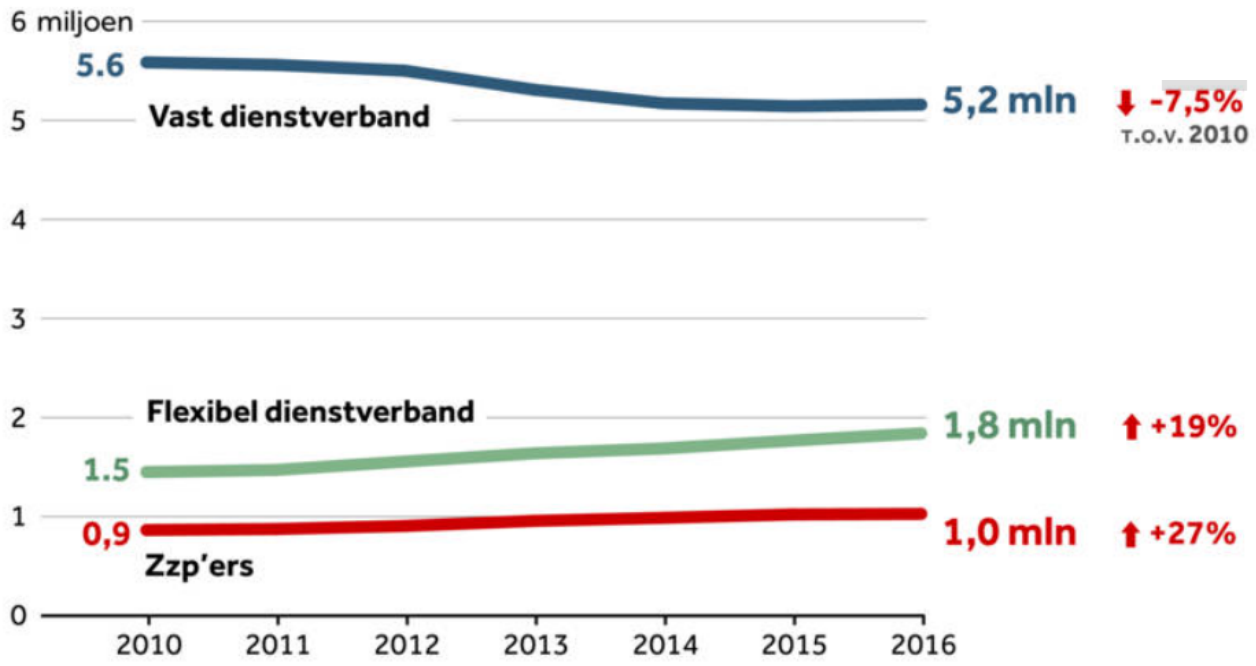
16:32 ASML is alleenheerser
16:11 Bedrijfsvoorraden VS lich
16:05 Beursupdate: Altice wint overnamegerucht
15:43 Wall Street begint week n
15:28 Column: Koreaanse multi een succes
15:27 7 tips: hoe krijg je grip op bankrekening?
15:23 Elektriciteitsnet gebukt o zonnepanelen
14:58 Vivendi koopt Nederlands

Telegraaf, 10 maart 2018

'Voer een standaardpolis in analoog aan de zorgverzekering met een doorsneepremie voor werkgevers'

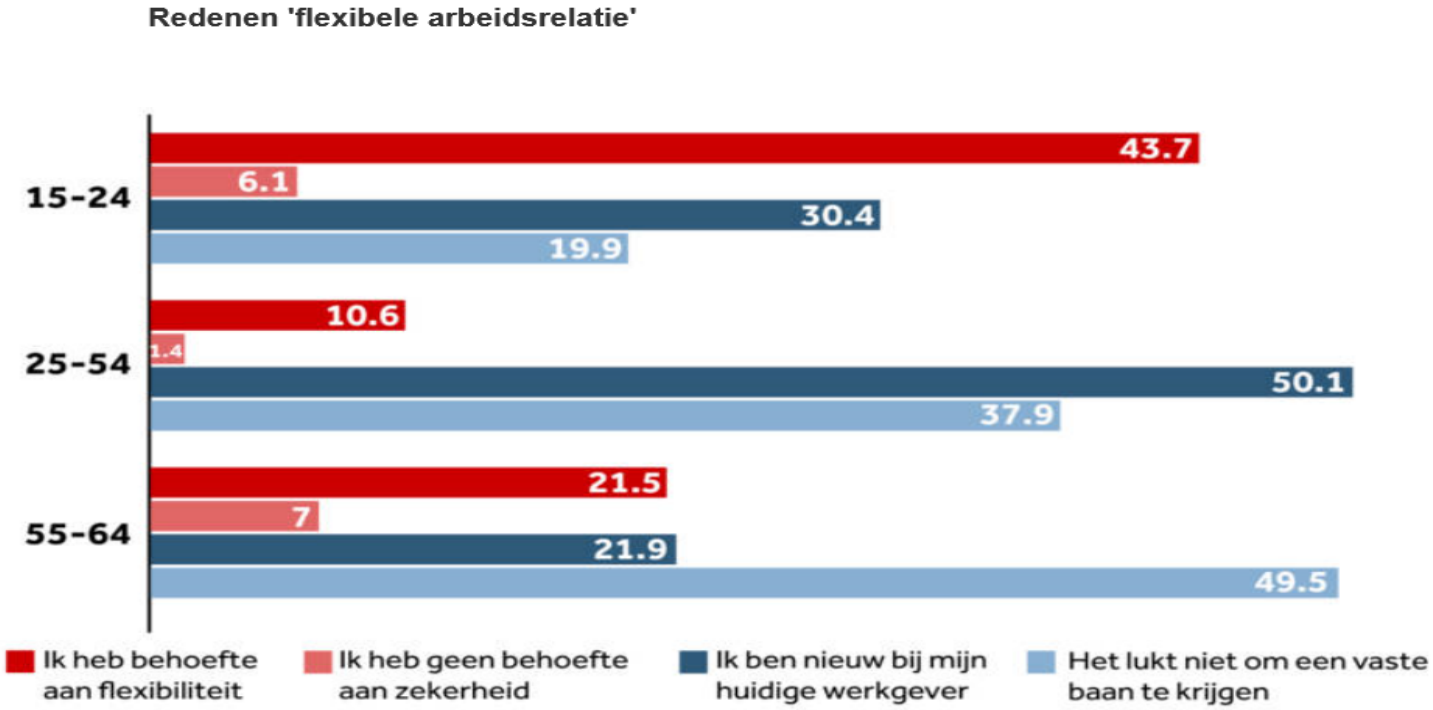
Welk probleem willen we oplossen?

Het vast contract verliest al jaren aan populariteit



Welk probleem willen we oplossen?

De arbeidsmarkt groeit uit elkaar



percentages redenen om te flexwerken van werknemers van 15 tot 65 TNO, CBS

Welk probleem willen we oplossen?

Arbeidsmarkt en sociale zekerheid groeien uit elkaar

Loondoorbetaling bij ziekte

Hoe lang en hoeveel salaris moeten werkgevers betalen aan zieke werknemer in Europa?*

Duitsland	Doorbetaling:	Zes weken
	Salaris:	Minimaal 70%
Finland	Doorbetaling:	10 werkdagen
	Salaris:	100%
Nederland	Doorbetaling:	**Twee jaar**
	Salaris:	**Minimaal 70%**
Noorwegen	Doorbetaling:	16 werkdagen
	Salaris:	100%
Spanje	Doorbetaling:	Eerste 15 dagen van ziekte
	Salaris:	Eerste 3 dagen 100%, daarna 60%
Verenigd Koninkrijk	Doorbetaling:	28 weken
	Salaris:	Max. £88,45 bruto/week
Zweden	Doorbetaling:	14 werkdagen
	Salaris:	80%

*Er is alleen gekeken naar de verplichtingen van werkgevers

Bron: Europese Commissie

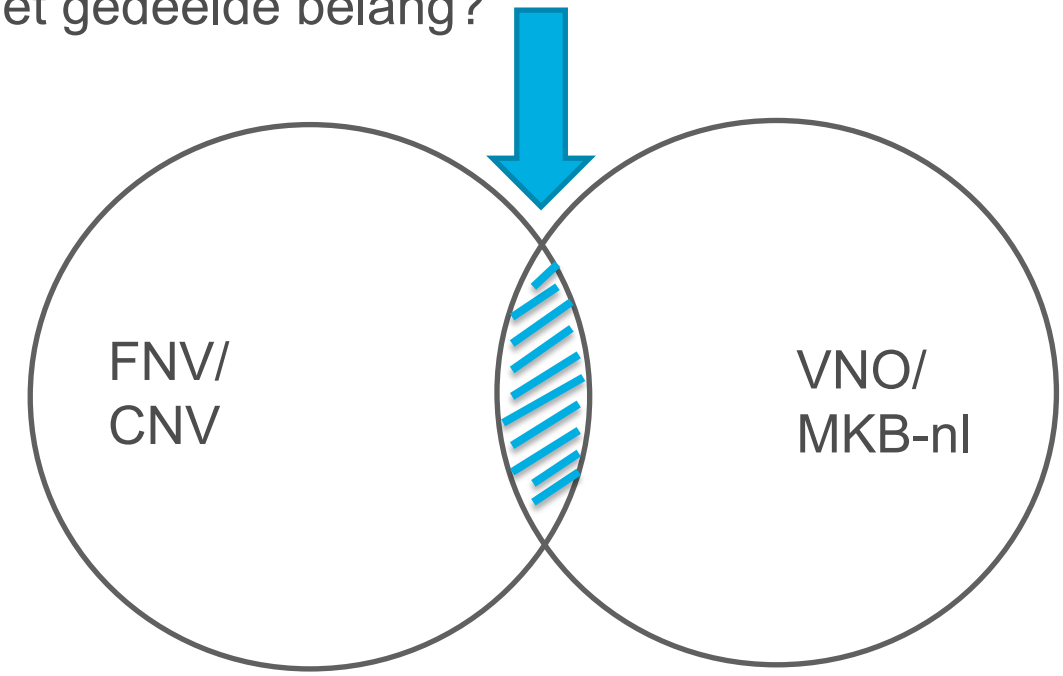
Welk probleem willen we oplossen?

- *FNV: ‘het vast contract moet weer de standaard worden voor iedere werknemer’*
- *VNO/MKB-NL: ‘de sociale zekerheid moet de arbeidsmarkt volgen en niet andersom’*

Waar zit het gedeelde belang?

Welk probleem willen we oplossen?

Waar zit het gedeelde belang?



Verminder het ‘gedoe’ voor werkgevers met instandhouding van huidige arbeidsrechtelijke verhoudingen (*en met wat meer verantwoordelijkheid voor de werknemer voor werkhervatting)*

Weging NVIA voorstel

+ Minder complexiteit met helder keuze voor werkgevers

+ Meer grip/sturing voor uitvoerders

- Geen draagvlak voor handhaven 10 jaar WGA

- Deur wordt opengezet voor inkorting ontslagverbod (geen draagvlak bij vakbeweging)

- Private keuring bij WGA reputatiegevoelig en complex in de uitvoering

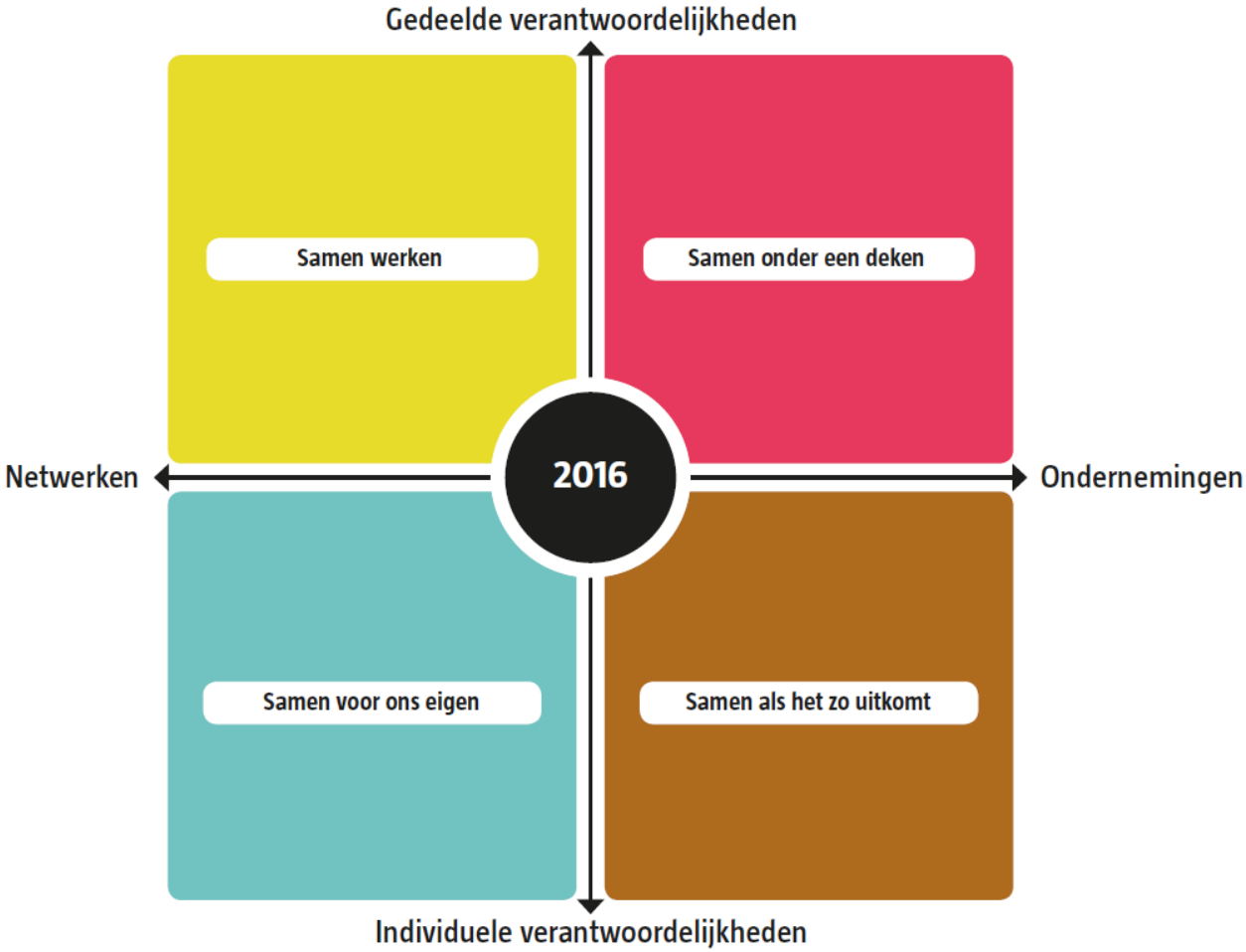
Oplossingsrichting van het Verbond

- Maak een onderscheid tussen taakverantwoordelijkheid voor de werkgever en procesverantwoordelijkheden;
- En maak het voor de werkgever mogelijk om die procesverantwoordelijkheden over te dragen naar een derde partij;
- Invulling kan onder meer via versterking van de positie van de casemanager;
- Verzuimverzekeraars kunnen dan met dienstverlening een ‘herstelverzekering’ ontwikkelen

Daarnaast:

- Vergroot de transparantie aan de kant van het UWV.
- Verbeter de effectiviteit van tweede spoor re-integratie.
- Vergroot het ‘eigenaarschap’ van de werknemer voor zijn of haar werkhervatting.

Maar waar gaan we naartoe?



Scenario analyse de Argumentenfabriek voor het Verbond, 2016

Maar waar gaan we naartoe?

Hoe zien de vier scenario's eruit?				
	Samen onder een deken	Samen als het zo uitkomt	Samen voor ons eigen	Samen werken
Karakter	Rijnlands model	Angelsaksisch model	Zuid-Europees model	Scandinavisch model
Sociale zekerheid	Zeer omvangrijk	Beperkt	Sterk beperkt	Omvangrijk
Arbeidsrelatie	Vast en zeker	Flexibel en eigen verantwoordelijkheid	Zeer flexibel	Flexibel
Cultuur	Maatschappelijk georiënteerd	Financieel georiënteerd	Maatschappelijk georiënteerd	Maatschappelijk georiënteerd
Verzekeringsplicht	Allen en hoog	Alleen voor werknemers	Grotendeels afwezig	Allen en laag
Verzekeringsgraad	Hoog	Laag en dalend	Laag	Hoog
Rol sociale partners	Dominante rol	Afnemende rol	Incidenteel een sterke rol	Sterke rol
Rol werkgevers	Grote rol, via sociale partners	Afnemende rol	Grote rol	Kleinere rol
Wens tot eigen regie van burgers	Lage wens	Hoge wens	Hoge wens	(middel)Hoge wens

Scenario analyse de Argumentenfabriek voor het Verbond, 2016

Wat betekent dit voor de adviseur?