

Werkgeversondersteuning bij maatwerkregeling arbodienstverlening



Beste lezer,

Zoals gebruikelijk informeren wij u een aantal keer per jaar over de ontwikkelingen binnen ons vakgebied. Met deze nieuwsbrief willen wij u op de hoogte brengen van:

- Kleine werkgevers willen een herziening loondoorbetaling bij ziekte;
- Compensatie transitievergoeding bij ontslag langdurige zieke werknemers;
- Verzuimmeldingen bij de loondoorbetalingsverzekeraar;
- Werkgevers kunnen een herbeoordeling bij het UWV aanvragen;
- Privacy wetgeving 2018;
- Bescherming persoonsgegevens door Wegéon;
- Kloof tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking;
- Zwangerschapsverlof bij een meerling.

Het gaat goed met Nederland. De economie groeit harder dan waar ook in Europa en de ontwikkeling van de arbeidsmarkt verloopt beter dan we eerst dachten. De werkloosheid daalt snel - van 6% in 2016 naar 4,3% in 2018 en dat is het laagste punt sinds 2008. Ook de groei van de werkgelegenheid ligt in 2017 op het hoogste niveau sinds 2008. Er kwamen het afgelopen jaar bijna 200.000 banen bij.

Het ziekteverzuim verschilt sterk per economische sector. Het gemiddelde ziekteverzuim kwam vorig jaar in Nederland uit op 3,9%. Het percentage schommelt al enkele jaren rond dit niveau.

Een laag verzuimpercentage kan alleen gerealiseerd worden door het nemen van preventieve maatregelen en als er dan toch sprake is van verzuim door een actieve uitvoering van de verzuimregie rol. En wist u overigens dat verzuim slechts voor ca. 30% te maken heeft met het werk.

De verzuimoorzaken zijn met name het gevolg van ziekte en/of gebrek dan wel een spelende situatie in privésfeer (disbalans privé en werk, echtscheidingen, financiële problemen, et cetera). Een uitvlucht zoeken in de Ziektewet lost de situatie in laatst genoemde categorie niet op. Werknemer is zelf, al dan niet met steun van werkgever en/of Wegéon, verantwoordelijk voor de oplossing! Ook voor niet medisch verzuim geldt een percentage van 30%.

Voor het werk gerelateerde verzuim, dat met name speelt in de leeftijdsgroep 45-65 jaar (*cijfers CBS*), kan een ouderbeleid een oplossing bieden. Duurzame inzetbaarheid begint met het luisteren naar de wensen van de oudere werknemer en dus preventie!

Mocht u naar aanleiding van deze nieuwsbrief met ons willen sparren en/of hebt u andere vragen, dan verzoek ik u contact op te nemen.

Veel leesplezier.

Met vriendelijke groet,



Arno Linkels

Ontwikkelingen op het gebied van verzuim en re-integratie

Kleine werkgevers willen een herziening loondoorbetaling bij ziekte.

Loondoorbetaling bij ziekte

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

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

*Er is alleen gekeken naar de verplichtingen van werkgevers
Bron: Europese Commissie

Nederland zorgt goed voor zijn zieke werknemers. Met twee jaar (minimaal 70%) loondoorbetaling en een stevig sociaal vangnet (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) heeft Nederland het meest genereuze systeem voor sociale voorzieningen bij ziekte/ arbeidsongeschiktheid in Europa.

De kosten van een langdurig zieke werknemer kunnen een kleine ondernemer echter financieel aan de rand van de afgrond brengen.

Als het aan werkgevers ligt, gaat de loondoorbetaling bij ziekte op de schop. Bedrijven moeten nu twee jaar lang 70% van het salaris doorbetalen en dat kan voor kleine werkgevers behoorlijk in de papieren lopen.

Werkgeversverenigingen proberen druk op te voeren. Kleine werkgevers zijn bang dat ze bij een ongewijzigd beleid failliet gaan als een werknemer ziek wordt.

Compensatie transitievergoeding bij ontslag langdurige zieke werknemers.



Compenseren of laten vervallen?

De Raad van State heeft het wetsvoorstel, om de kosten van de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid niet langer voor rekening van de individuele werkgever te laten komen, afgekeurd. Lodewijk Asscher heeft een tijd geleden echter aangekondigd zijn plan toch te willen doorzetten en de transitieregeling collectief te willen gaan regelen. Aanleiding van Asschers wetsvoorstel zijn de door werkgevers geuite zorgen over de oplopende financiële verplichtingen bij langdurige arbeidsongeschikte werknemers.

Het wetsvoorstel van de demissionair minister wil individuele werkgevers compenseren voor de betaling van een transitievergoeding bij ontslag van langdurig zieke werknemers. Asscher stelt voor de premie voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) voor alle werkgevers te verhogen en vervolgens werkgevers met terugwerkende kracht vanuit het fonds te compenseren.

De Raad van State heeft de wetgever echter gevraagd deze compensatiemaatregel te heroverwegen en ook alternatieven te bekijken, waaronder het geheel vervallen van de aanspraak op de transitievergoeding voor langdurig arbeidsongeschikten. Belangrijk argument hierbij is dat het wetsvoorstel de kern van het probleem niet zou aanpakken. De financiële last tot betaling van de transitievergoeding verdwijnt immers met het voorstel van Asscher niet, maar wordt verlegd van de individuele werkgever naar alle werkgevers tezamen.

Het kabinet vond het om twee reden ongewenst langdurig arbeidsongeschikten het recht op de transitievergoeding te ontnemen:

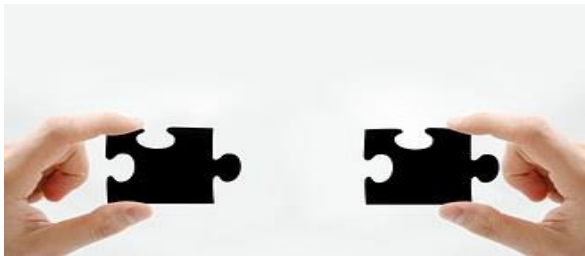
De transitievergoeding is bedoeld als compensatie voor (de gevolgen van) ontslag. Ook een langdurig arbeidsongeschikte kan de transitievergoeding net zo goed nodig hebben voor het vinden van een andere baan en bij het aanvullen van zijn inkomen. **Wegéon vraagt zich daarbij af waar dan de financiële prikkel van de langdurige arbeidsongeschikte ligt om weer te gaan werken.**

Ook wees het kabinet erop dat het vervallen van het recht op de transitievergoeding van langdurig arbeidsongeschikten in strijd is met wetgeving op het gebied van gelijke behandeling. Door deze langdurig arbeidsongeschikte werknemer het recht op de transitievergoeding te ontfagen, wordt hij vanwege zijn arbeidsongeschiktheid anders behandeld. De omstandigheid dat voor deze werknemer al twee jaar loon is doorbetaald, maakt voor het kabinet geen verschil. De loondoorbetalingsverplichting moet werkgevers stimuleren om ziekte te voorkomen en re-integratie-inspanningen te verrichten.

Eventuele aftrek van re-integratiekosten van de transitievergoeding wordt door het kabinet eveneens gekwalificeerd als ongelijke behandeling.

Of en zo ja per wanneer er een compensatie komt voor de transitievergoeding bij ontslag van langdurige arbeidsongeschikte werknemers, en dus een einde aan het slapend houden van arbeidsovereenkomsten, moet worden afgewacht. En als het er komt, geldt dit dan met terugwerkende kracht tot 01-07-2015?

Verzuimmeldingen bij de loondoorbetalingsverzekeraar.



Aanzet tot koppelverkoop?

Voor werkgevers welke de loondoorbetaling hebben verzekerd produceert Wegéon maandelijks verzuimcijfers op basis van de ontvangen verzuim- en herstelmeldingen en het arbeidsongeschiktheidsverloop. Deze verzuimcijfers zenden wij ook aan de loondoorbetalingsverzekeraar, zodat deze de uitkering kan verzorgen. Loondoorbetalingsverzekeraars gaan steeds vaker vragen om de verzuim- en herstelmeldingen en het arbeidsongeschiktheidsverloop ook (tijdig) rechtstreeks bij hen te melden.

Daarbij wordt dan vaak ook een arbodienstverlening van een met de loondoorbetalingsverzekeraar samenwerkende arbo-dienst aangeboden.

Belangrijk voor u is om te weten dat u voor de maatwerkregeling preventie en verzuimbegeleiding (zie basiscontract) hebt gekozen en dat u daarmee de vrijheid hebt rondom het inschakelen van professionals op het gebied van arbodienstverlening.

De loondoorbetalingsverzekeraar probeert door koppelverkoop zijn machtspositie op de markt met de arbodienstverlening uit te breiden en maakt daarmee misbruik van zijn machtspositie. De wetgeving verbiedt een gedwongen koppelverkoop tussen verzekeraar en de arbodienst. U hebt bewust voor Wegéon gekozen! Wees en blijf attent.

Werkgevers kunnen een herbeoordeling bij het UWV aanvragen.



Capaciteit verzekeringsartsen?

Sinds kort kunnen werkgevers bij het UWV ook een herbeoordeling van de gezondheidstoestand van (ex) werknemers aanvragen. Als de gezondheidstoestand van een (ex) werknemer beter of slechter wordt, kan hij misschien meer of minder werken. Dat kan gevolg hebben voor de hoogte of duur van zijn WIA (WGA)- uitkering en dus de gedifferentieerde premie of het financieel risico dat de werkgever loopt als eigen risicodragers voor de WGA. Als de werkgever een herbeoordeling aanvraagt, moet daar wel een aanleiding voor zijn en moet de aanvraag goed worden onderbouwd.

Verzekeraars en andere instanties, zoals een administratiekantoor of arbodiensten welke de re-integratiebegeleiding ook na de wachttijd WIA voortzetten, konden al eerder een herbeoordeling namens de (ex) werkgever aanvragen.

Privacy wetgeving 2018

Vanaf 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Deze nieuwe Europese privacywetgeving brengt nog meer veranderingen voor de bescherming van persoonsgegevens met zich mee. De AVG geeft betrokkenen (de personen waarvan de gegevens worden verwerkt) meer uitgebreide en verbeterde privacyrechten. Werkgevers die persoonsgegevens verwerken krijgen hierdoor meer verplichtingen. Er komt meer nadruk te liggen op de verantwoordelijkheid van bedrijven om te kunnen aantonen dat zij zich aan de privacywetgeving houden.

De belangrijkste wijzigingen kunnen als volgt worden samengevat.

- Men heeft straks het recht om persoonsgegevens te laten verwijderen;
- Werkgevers moeten aanvullende maatregelen treffen betreft de gegevensverwerking;
- Vlottere toegang van werknemers tot persoonsgegevens (inzage recht);
- Werknemers krijgen het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van persoonsgegevens;
- Werkgevers moeten kunnen aantonen dat ze voldoen aan de verplichtingen uit de AVG;
- Het doel van de bewerking en het soort persoonsgegevens dient te worden vastgelegd;
- De AVG maakt het mogelijk om hogere boetes op te leggen door de Autoriteit Persoonsgegevens.

Onder persoonsgegevens wordt alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon verstaan. De informatie dient direct of indirect (door middel van herleiding) te kunnen leiden tot identificatie van een natuurlijk persoon.

Voor de hand liggende persoonsgegevens zijn iemands naam, adres, woonplaats, BSN-nummer en (e-mail)adres. Minder voor de hand liggende persoonsgegevens zijn kentekengegevens en IP- adressen.

Meer gevoelige gegevens zoals iemands ras, godsdienst, seksuele leven, politieke opvatting, **gezondheid**, lidmaatschap van een vakvereniging en strafrechtelijk gedrag worden zowel in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) als de AVG aangemerkt als bijzondere persoonsgegevens, waarvoor een hoge mate aan bescherming geldt.

Bescherming persoonsgegevens door Wegéon.

Voor een eventuele verzuim-/ re-integratie begeleiding moeten wij van de werknemer een aantal gegevens verzamelen en vastleggen in onze administratie. Daarvoor gebruiken wij een eigen verzuimapplicatie (Triageportaal), welke voor derden niet toegankelijk is (ook de werkgever niet), en een verzuim-/ re-integratiedossier voor gedurende het verzuim ontvangen variabele gegevens.

Het verzuimregistratiesysteem hebben wij nodig om het verzuim te kunnen registreren en alle (wettelijke) stappen in het verzuimbegeleidingstraject tijdig en adequaat te kunnen uitvoeren. Daarvoor registreren wij van al onze werkgevers, al voor dat er sprake is van een verzuimmelding, de persoonsgegevens van de werknemers zoals: naam, geboortedatum, burgerservicenummer, geslacht, adresgegevens, telefoonnummer, functie en het bestaan van eventuele rechten vanuit de no-risk polis.

Na de ontvangst van een verzuimmelding leggen wij, voor de verzuim- en re-integratiebegeleiding, in ons verzuimregistratiesysteem vast: de eerste verzuimdag en een globale omschrijving van de opgegeven verzuimreden (bijvoorbeeld: kortdurende energetisch beperkt, klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat, privé- en/of werk gerelateerde klachten, onbekend, et cetera). Dus geen medische diagnose.

Verder registreren wij welke (wettelijke) stappen er uitgevoerd zijn en/of er sprake is van een vangnetsituatie, een beroepsziekte of bedrijfsongeval. Beroepsziekten en/of bedrijfsongevallen moeten immers bij resp. het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten en de Arbeidsinspectie gemeld worden.

Wij zijn van mening dat wij met onze huidige werkwijze voldoen aan de huidige en toekomstige wetgeving. De komende maanden zullen wij in overleg met onze huisjurist het privacy reglement (zie website) herbeoordelen en zo nodig aanpassen.

Kloof tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking



Stage opdracht studenten Avans Hogeschool

Werkgevers hebben in 2016 in totaal ruim 22.000 banen vrij gemaakt voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarmee voldoen zij ruim aan de zogeheten quotumregeling. De overheid heeft echter niet voldaan aan de afspraak om 6.500 banen te creëren.

In de praktijk bestaat echter nog steeds een grote kloof tussen vraag van werkgevers en aanbod van mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers hebben geen goed beeld wat de mogelijkheden voor hun zijn wanneer ze iemand met een arbeidsbeperking willen aannemen. Werkgevers zien alleen de risico's en hierdoor staan ze (nog) niet open om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De mensen met een arbeidsbeperking hebben op hun beurt nog geen goed beeld welke mogelijkheden er voor hen zijn binnen de arbeidsmarkt en bij welke organisaties ze een kans maken.

Vier studenten van Avans Hogeschool zullen namens Wegéon en Spirit2Work een onderzoek gaan verrichten over de wijze waarop werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking elkaar kunnen vinden.

Zwangerschapsverlof bij een meerling

Sinds 1 april 2016 krijgen vrouwen die in verwachting zijn van een meerling tot vier weken extra zwangerschapsverlof. De totale verlofperiode (zwangerschaps- en bevallingsverlof) komt dan uit op 20 weken. In de praktijk duurt het verlof echter toch minder dan 20 weken. Dat komt door een foutje in de regelgeving. Met de Verzamelwet SZW 2018 wordt dit hersteld en krijgen vrouwen die zwanger zijn van een meerling daadwerkelijk 20 weken verlof rond de geboorte. Vanaf 1 april 2018 treedt de gewijzigde wetgeving in werking.