VeReFi © Verzuim, Re-integratie en Financiën

VeReFi Nieuwsbrief 25 - September 2013

Informatie over bijscholingsworkshops (najaarsprogramma 2013) in CS Opleidingsnieuws*.*

Inhoud

Parameters gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) 2014
Verlenging van termijn om aanvraag eigenrisicodragerschap Ziektewet te complementeren
Meer cao-afspraken Wajongers door sociaal akkoord
Bijna half miljoen mensen getroffen door arbeidsongevallen
SER–advies over toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg
NVAB brengt leidraad casemanagement uit
Onterecht betaalde belasting door zwangere zzp'ers
Zorgen om de WIA-instroom in de sector zorg en welzijn
Eerste tussenrapport Weg naar de WIA: langdurig zieken 2012
Presentaties VeReFi Congres en CS Opleidingsnieuws

Parameters gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) 2014

Op 2 september 2013 zijn de parameters van het besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2014 gepubliceerd in de Staatscourant. Een belangrijk besluit, want in 2014 gaat er veel veranderen als gevolg van de komst van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (wet BeZaVa). Er zijn in 2014 twee nieuwe gedifferentieerde premies, namelijk ZW-flex en WGA-flex. De naam van het besluit is ook veranderd. Vorig jaar had het besluit de naam 'Besluit gedifferentieerde premie WGA 2013'. Dit jaar geldt de naam 'Besluit gedifferentieerde premie Whk 2014'. Whk staat voor de Werkhervattingskas.

Daarnaast geldt vanaf 2014 een nieuwe indeling van kleine werkgevers, middelgrote werkgevers en grote werkgevers. De gedifferentieerde premie Whk is opgebouwd uit drie premiecomponenten: WGA voor vaste dienstbetrekkingen (WGA-vast), WGA voor flexibele dienstbetrekkingen (WGA-flex) en ZW voor flexibele dienstbetrekkingen (ZW-flex).

Drie categorieën

In de nieuwe berekening van de gedifferentieerde premies WGA-vast, WGA-flex en ZW-flex worden werkgevers in drie categorieën ingedeeld. Binnen iedere categorie komen de premies op een andere manier tot stand:

1. Kleine werkgevers (met een loonsom die gelijk of minder is dan 10 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer): premie op sectorniveau – geen individuele toerekening. De grens tussen een kleine/middelgrote werkgever ligt op € 307.000,-.
2. Middelgrote werkgevers (met een loonsom van meer dan 10 en gelijk of minder dan 100 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer): een gewogen gemiddelde van sectorpremie en individuele premie. Een middelgrote werkgever is een werkgever tussen de € 307.000 en € 3.070.000,-.

3. Grote werkgevers (meer dan 100 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer): premie op individueel niveau (voor bedrijven met premieplichtig loon > € 3.070.000,-).

Bij de premievaststelling voor het jaar 2014 wordt gekeken naar de gemiddelde premieplichtige loonsom uit 2012. De maximumpremie bedraagt voor alle gedifferentieerde premies uit de Werkhervattingskas viermaal de gemiddelde premie. Echter voor de uitzendsector (sector 52) gelden afwijkende premies.

In dit artikel vindt u de minimum- en maximum bandbreedtes voor de WGA-vast, de WGA-flex en de ZW-flex. In de speciale Whitepaper Parameters Werkhervattingkas 2014 en de wet BeZaVa die op 4 september verschijnt en de Wet BeZaVa vindt u rekenvoorbeelden en meer uitleg.

Parameters WGA-vast

Voor de WGA-vast gelden dalende premies ten opzichte van 2013, maar ze vallen wel weer iets hoger uit dan de calculatiepremie die voorspeld was bij de juninota UWV. Een eigenrisicodrager voor de WGA hoeft deze premie niet te betalen! De volgende parameters zijn van toepassing:

	2014	2013
Rekenpercentage	0,51%	0,54%
Gemiddelde percentage	0,49%	0,52%
Maximumpremie werkgevers	1,96%	2,08%
Minimumpremie werkgevers(*)	0,12%	0,13%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,27%	0,23%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,44	1,96
Correctiefactoren bij onvolledige periode werkgever		
1 jaar bekend	5,00	5,00
2 jaar bekend	2,5	2,5
3 jaar bekend	1,66	1,66
4 jaar bekend	1,25	1,25

(*)= maximumpremie is 4 maal de gemiddelde premie.

Parameters WGA-flex

De WGA-flexpremie is nieuw en valt iets hoger uit dan de eerder gecommuniceerde calculatiepremies. Deze premiecomponent geldt verplicht voor alle bedrijven: ook de bedrijven die eigenrisicodrager voor de WGA-vast zijn. Ook in 2015 geldt deze verplichte premie. Vanaf 2016 is het de bedoeling dat WGA-vast en WGA-flex tot één premiestructuur worden samengevoegd.

	2014
Rekenpercentage	0,18%
Gemiddelde percentage	0,17%
Maximumpremie werkgevers	0,68% (let op : er geldt een afwijkende maximumpremie voor de uitzendsector (sector 52) van 3,28%)
Minimumpremie werkgevers	0,04%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,02%
Correctiefactor werkgeversrisico	2,00

Correctiefactoren bij onvolledige periode werkgever staat op 1. Dus die heeft geen invloed bij WGA-flex.

Parameters ZW-flex

De ZW-flexpremie is nieuw: deze werd eerst uit sectorale fondsen gefinancierd waarbij de eigenrisicodrager Ziektewet een

korting op deze sectorpremies kreeg. Vanaf 2014 geldt de ZW-flex premie. Een eigenrisicodrager voor de Ziektewet hoeft deze premie niet te betalen. Controleer dit wel zorgvuldig!

	2014
Rekenpercentage	0,34%
Gemiddelde percentage	0,31%
Maximumpremie werkgevers	1,24% (let op : er geldt een afwijkende maximumpremie voor uitzendsector (sector 52) van 7,77%)
Minimumpremie werkgevers	0,07%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,10%
Correctiefactor werkgeversrisico	2,00

Correctiefactoren bij onvolledige periode werkgever staat op 1. Dus die heeft geen invloed bij ZW-flex.

Door de correctiefactor werkgeversrisico betalen juist bedrijven met ZW-uitkeringen ingegaan na 1 januari 2012 een hoge premie. Simpel gesteld wordt met de correctiefactor de schade dubbel aan de werkgever toegerekend. Rekenvoorbeelden kunt u vinden in de Whitepaper Parameters Werkhervattingkas 2014 en de Wet BeZaVa die op 4 september op de VeReFi website staat. Ook worden begin september op de VeReFi website de rekentools aangepast op basis van deze parameters. Voor het ZW-eigenrisicodragerschap komt een vergelijkbare tool zoals we nu reeds kennen voor de WGA. Deze tools zijn alleen toegankelijk voor de abonnementhouders met werkgeversabonnement en met een dienstverlenersabonnement (dus niet voor VeReFi light abonnementhouders). Aan de abonnementhouders van VeReFi die toegang hebben tot de tools zullen we een nieuwsbericht uitsturen indien de tools beschikbaar zijn.

- Zie ook: parameters 2014 Staatscourant

Terug naar boven

Verlenging van termijn om aanvraag eigenrisicodragerschap Ziektewet te complementeren

De Belastingdienst heeft bekend gemaakt dat zij bedrijven die eigen risicodrager Ziektewet willen worden tot 1 december 2013 extra de tijd geven om de aanvraag af te ronden. Voorwaarde is wel dat ze voor 1 oktober 2013 aangeven om eigen risicodrager te willen worden maar vervolgens hebben ze meer tijd om de aanvraag definitief te maken.
Werkgevers hebben vanaf mei beschikkingen toegezonden gekregen van het UWV gekregen met ex-werknemers die in 2012 een Ziektewetuitkering hebben ontvangen. Het is belangrijk daarbij te controleren dat deze uitkering ook is ingegaan na 1 januari 2012. Want uitkeringen die al gestart zijn voor 1 januari 2012 mogen niet toegerekend worden. Na ontvangst van de stukken hebben bedrijven vier weken de tijd om bij UWV aan te geven dat zij nadere informatie willen over deze uitkeringen van de ex-werknemers. Vraag deze altijd aan zodat een betere controle mogelijk is.
Het UWV is uiteraard druk met al deze verzoeken en geeft aan deze verzoeken zo zorgvuldig en tijdig mogelijk te willen afronden. Dit kan belangrijke informatie zijn om de afweging te maken om wel of geen eigen risicodrager voor de Ziektewet te worden. Daarom is er voor deze ronde gekozen om bedrijven tot 1 december 2013 de tijd te geven om aan te geven of ze eigen risicodrager willen worden per 1 januari 2014.
Werkgevers die nog niet alle informatie van het UWV ontvangen hebben en deze informatie wel nodig hebben voor de afweging mogen wel aangeven om eigen risicodrager Ziektewet te willen worden. Ze hebben dan tot 1 december de tijd om te kiezen of het eigen risicodragerschap voor de Ziektewet ook echt plaats gaat vinden en om de aanvraag te complementeren. Werkgevers hebben zo de ruimte om eerst de gegevens van het UWV te ontvangen.

Terug naar boven

Meer cao-afspraken Wajongers door sociaal akkoord

Het sociaal akkoord dat in april is gesloten, levert een stijgend aantal cao-afspraken op om zogenoemde Wajongers stage- en arbeidsplaatsen te bieden.

Voor het sociaal akkoord werd in 20 procent van de cao's afspraken rond arbeidsongeschikte jongeren gemaakt. Na het akkoord is dat aandeel gestegen naar 31 procent van de cao's, zo blijkt uit een maandelijkse rapportage van werkgeversvereniging AWVN. Daarbij gaat het vooral om afspraken over het aantal plekken dat de komende jaren voor Wajongers binnen bedrijven beschikbaar wordt gesteld. De organisatie verwacht dit percentage nog verder zal toenemen.

In het sociaal akkoord is afgesproken dat werkgevers tot 2026 100.000 extra banen genereren voor mensen met een arbeidsbeperking, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon bij elkaar kunnen verdienen. De overheid stelt zich garant voor nog eens 25.000 extra banen voor deze groep.

Terug naar boven

Bijna half miljoen mensen getroffen door arbeidsongevallen

Vorig jaar liepen 478.000 werknemers lichamelijk letsel of geestelijke schade op als gevolg van een arbeidsongeval. Het ging om 7 procent van alle werknemers. Dit blijkt uit cijfers van het CBS.

Bijna de helft van de werknemers die in 2012 betrokken waren bij een arbeidsongeval, verzuimde hierdoor ten minste één dag. Bij een derde duurde het ziekteverzuim vier dagen of langer.

Van de werknemers met een arbeidsongeval liep bijna 70 procent alleen lichamelijk letsel op, zoals een wond, botbreuk, verstuiking of verbranding. Bij ruim 20 procent ging het uitsluitend om geestelijke schade, zoals psychische schade door bedreiging of agressief gedrag. Bij bijna 10 procent was er zowel lichamelijk letsel als geestelijke schade.

Meeste ongevallen in horeca en bouw

In de horeca en de bouw, waar de meeste arbeidsongevallen gebeuren, waren vorig jaar respectievelijk 11 en 9 procent van de werknemers betrokken bij een ongeluk tijdens het werk. In de horeca leidde het merendeel van de ongevallen echter niet tot ziekteverzuim of duurde het verzuim korter dan één dag. In de bouw daarentegen, was het aandeel ongevallen met één dag of langer verzuim het hoogst.

Mannen zijn vaker betrokken bij een arbeidsongeval met lichamelijk letsel. Vrouwen lopen naar verhouding vaker geestelijke schade op. Volgens het CBS hangt dat onder meer samen met de sectoren waarin overwegend mannen (de bouw) en vrouwen (zorg en onderwijs) werken.

Terug naar boven

SER–advies over toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg

Minister Asscher heeft de SER gevraagd advies te geven over de toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg. Aanleiding is het onderzoek van AStri in 2011 naar de positie van de bedrijfsarts. Hierin werden knelpunten onderkend wat betreft de onafhankelijkheid en toegankelijkheid van de bedrijfsarts en zijn beperkte rol bij preventie.

De SER besteedde in het advies 'Stelsel voor gezond en veilig werken' aandacht aan de knelpunten in de bedrijfsgezondheidszorg, maar vond het dat moment niet mogelijk om zich uit te spreken over de bedrijfsgezondheidszorg op langere termijn. De raad gaf aan dat in de vorm van een vervolgadvies te willen doen. Het kabinet wil nu gebruikmaken van dit aanbod.

Minister Asscher heeft in 2012 door KPMG Plexus een verkenning laten doen naar vijf mogelijke toekomstscenario's voor

de organisatie van de bedrijfsgezondheidszorg:

- Kleine aanpassingen binnen het huidige zorgsysteem.
- Het huisarts-specialistmodel met meer kennis over de factor arbeid in de reguliere zorg en een klinisch arbeidsgeneeskundige. Dit model is gericht op tijdige signalering van arbeidsrelevante gezondheidsproblemen en adequate behandeling in of verwijzing naar de curatieve gezondheidszorg.
- Extra inspanningen door sectorale/regionale organisaties wat betreft bedrijfsgezondheidszorg, inclusief preventief beleid.
- Model zonder bedrijfsarts.
- Specialisering binnen de eerste lijn.

De studie wijst uit dat scenario 2 en 3 het grootste effect sorteren en op draagvlak kunnen rekenen. Het kabinet verzoekt de SER dan ook zich met name over deze scenario's uit te spreken. De minister wil het advies uiterlijk 1 maart 2014 ontvangen.

- Zie ook: adviesaanvraag minister Asscher en scenariostudie arbeidsgerelateerde zorg

Terug naar boven

NVAB brengt leidraad casemanagement uit

De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde heeft een 'Leidraad Casemanagement bij ziekteverzuimbegeleiding' uitgebracht. De leidraad geeft inzicht in de posities van bedrijfsarts en casemanager en hun verantwoordelijkheden.

De NVAB stelt vast dat wanneer casemanagers een rol spelen in het ziekteverzuimproces, er regelmatig onduidelijkheid ontstaat over verantwoordelijkheden. Wie heeft de regie over het ziekteverzuimproces en wie is inhoudelijk verantwoordelijk? Ook voor werknemers is er onduidelijkheid: zij weten niet altijd of de casemanager geheimhoudingsplicht heeft en wat hij/zij doorgeeft aan de werkgever. De leidraad biedt een overzicht waarmee de verschillende posities ten opzichte van elkaar worden verhelderd. Verder staat beschreven wat daarvan de consequenties zijn en geeft de leidraad op hoofdlijnen aan wat wel en niet kan en mag.

Verschil in werkrelatie en taken casemanager

De werkrelatie tussen bedrijfsarts en casemanager kan zijn:

- De casemanager werkt onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts.
- De casemanager werkt onder verantwoordelijkheid van de werkgever of namens deze in opdracht van een arbodienst, verzuimbureau of verzekeraar.

De taken van een casemanager kunnen zijn:

- taken die onderdeel uitmaken van de verzuimbegeleiding in medische zin;
- taken als procesbegeleider ;
- overige taken, bijvoorbeeld als coach of re-integratieconsulent.

Grenzen beroepsgeheim in acht nemen

De bedrijfsarts kan een deel van zijn taken delegeren aan de casemanager. In dat geval geeft hij hem of haar niet alleen de bevoegdheid taken te verrichten, maar ook de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van die taken. De bedrijfsarts blijft zelf verantwoordelijk voor het totaal van de medische aspecten van de verzuimbegeleiding. Bij uitwisseling van informatie moeten de grenzen van het medisch beroepsgeheim in acht worden genomen.

De taken van de casemanager bepalen of er daadwerkelijk sprake is van een rol als medebehandelaar of teamlid. Werkt de casemanager in opdracht van de bedrijfsarts en is hij 'op directe en gelijkgerichte wijze' bij de verzuimbegeleiding

betrokken, dan is deze te beschouwen als medebehandelaar. De casemanager heeft dan het recht medische gegevens te verwerken en inzage in het bedrijfsgeneeskundig dossier, maar alleen voor zover dat past binnen zijn opdracht. Met derden mag de casemanager alleen informatie uitwisselen die ook de bedrijfsarts met deze derde mag uitwisselen. Ook hier gelden dus de grenzen van het beroepsgeheim van de bedrijfsarts

- Zie ook: Leidraad Casemanagement bij ziekteverzuimbegeleiding

Terug naar boven

Onterecht betaalde belasting door zwangere zzp’ers

Vrouwelijke zzp'ers die belasting hebben betaald over hun zwangerschapsuitkering, kunnen de fiscus vragen hun aanslag te verminderen. Staatssecretaris Frans Weekers (Financiën) antwoordt dat op vragen van de Tweede Kamerfractie van GroenLinks.

Volgens de vereniging van belastingadviseurs Noab hebben veel vrouwelijke zzp'ers ten onrechte belasting betaald over hun uitkering. De uitkering werd volgens Noab ten onrechte als inkomen gezien. Weekers spreekt daarover zijn verbazing uit omdat wat hem betreft altijd duidelijk is geweest dat zwangerschapsuitkeringen van een inkomensverzekeraar niet belast worden voor de loon- en inkomstenbelasting. De verzekeraars hebben dat „voor zover mij bekend” ook altijd zo opgevat, aldus de VVD-staatssecretaris, die er aan toevoegt: „Het bevreemdt mij daarom als adviseurs deze uitkeringen in aangiften van hun klanten als inkomen hebben opgegeven.”

Eventueel te veel betaalde belasting kan via de gebruikelijke weg worden teruggevorderd met een verjaringstermijn van vijf jaar. Op de vraag of er nog maatregelen worden genomen om belastingheffing in deze situaties te voorkomen was de minister stellig met zijn “nee”. Een uitkering bij zwangerschap is namelijk geen belastbare uitkering die onder de werking van de Wet op de Inkomstenbelasting valt. Voor zover relevant zijn alleen periodieke uitkeringen ter zake van invaliditeit, ziekte of ongeval belast. Zwangerschap valt niet onder één van deze begrippen. Het is wel zaak dat juist wordt gecommuniceerd over dit onderwerp, zodat in de toekomst iedereen weet dat deze uitkeringen niet tot het inkomen worden gerekend.

- Zie ook kamerbrief beantwoording kamervragen

Terug naar boven

Zorgen om de WIA-instroom in de sector zorg en welzijn

De invoering van de WIA had mede als doel om het beroep op arbeidsongeschiktheidsregelingen terug te dringen. Na een aanvankelijke daling van de instroom neemt deze sinds 2009 juist weer toe. Het is niet zonder meer duidelijk wat hiervoor de reden is. In 2012 heeft UWV daarom subsidie beschikbaar gesteld voor nader onderzoek. Een van de onderzoeken richt zich specifiek op de WIA-instroom vanuit de sector zorg en welzijn. In deze sector steeg de WIA-instroom flink tussen 2007 en 2011.

In dit subsidieonderzoek heeft AStri met behulp van dossieranalyse, verzuimanalyse, documentenanalyse en interviews drie mogelijke oorzaken van de sterke stijging van de WIA-instroom in de zorgsector onderzocht. Een duidelijke oorzaak werd echter niet gevonden: uit dossiers van langdurig zieken blijkt dat hun arbeidsomstandigheden niet duidelijk verslechterd zijn en hun re-integratiemogelijkheden niet substantieel verminderd sinds 2007. Wel is het ‘uitsteleffect’ aangetoond: een deel van de werknemers die in de beginperiode van de WIA succesvol re-integreerden, valt later opnieuw langdurig uit. Het onderzoek schetst daarnaast een actueel beeld van de problemen in de sector rond re-integratiemogelijkheden en arbeidsomstandigheden, nu steeds efficiënter gewerkt moet worden.

Bron: uwv.nl

- Zie ook: rapport Zorgen om de WIA-instroom: arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie in de sector zorg en welzijn

Terug naar boven

Eerste tussenrapport Weg naar de WIA: langdurig zieken 2012

De instroom in de WIA neemt jaarlijks toe, met name onder vangnetters. De WIA-instroom verloopt inmiddels voor meer dan de helft via de Ziektewet. Uit onderzoek van UWV en SZW blijkt dat de stijgende WIA-instroom grotendeels het gevolg is van het toenemend aantal aanvragen, dat op zijn beurt voor de helft is terug te voeren op demografische ontwikkelingen, ingroei-effecten en aanloopeffecten. De andere helft is vooralsnog niet verklaard.

Vermoed wordt dat een deel van de stijging van het aantal WIA-aanvragen verklaard kan worden door de ontwikkeling van de conjunctuur, de flexibilisering van de arbeidsmarkt en een inhaaleffect van eerder uitgestelde WIA-aanvragen. Om hierop meer zicht te krijgen heeft UWV subsidie versterkt aan AStri en APE om onderzoek te doen. Hiervoor is het 'Weg-naar-WIA-onderzoek' onder 10-maandszieke werknemers en vangnetters uit 2007 herhaald in 2012. Dit tussenrapport vergelijkt de situatie bij tien maanden. Het voor 2014 geplande eindrapport neemt ook de situatie bij 18 maanden ziekte en de WIA-instroom mee.

Het tussenrapport laat zien dat de economische crisis en de flexibilisering van de arbeidsmarkt hebben geleid tot een grotere groep werknemers die als eindedienstverbander, WW'er of uitzendkracht een beroep kan doen op vangnet ZW. Bij de vangnetgroepen geeft een groter deel aan geen begeleiding naar werk gekregen te hebben.

- Zie ook: Weg naar de WIA: langdurig zieken 2012, tussenrapport 1e meting

Terug naar boven

Presentaties VeReFi Congres en CS Opleidingsnieuws

Het VeReFi congres was met een opkomst van 750 deelnemers een groot succes. We danken de sponsors en sprekers en het VeReFi Congresteam die deze dag hebben mogelijk gemaakt. U kunt de presentaties van de sprekers op het VeReFi Congres 'Ziek is ziek, beter is beter' tijdelijk downloaden op www.verefi.nl. Daarnaast kunt u meer informatie vinden over onze bijscholingsworkshops (najaarsprogramma 2013) in ons CS Opleidingsnieuws.

Terug naar boven

De informatie in deze nieuwsbrief is zorgvuldig tot stand gekomen op basis van gegevens, bekend tot en met de datum van uitgifte van deze nieuwsbrief. Desondanks kunnen er geen rechten aan worden ontleend.

© Copyright Marjol Nikkels-Agema - CS Opleidingen BV - Teksten mogen niet zonder toestemming worden gebruikt.
HET IS UITDRUKKELIJK NIET TOEGESTAAN DEZE NIEUWSBRIEF VERDER TE VERSPREIDEN.