Verzuim Re-integratie en Financiën (VeReFi)

Inhoud

Het wordt een politiek hete zomer
Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetter ligt bij Eerste Kamer
Hoofdlijnen van de aanpassingen in het ontslagrecht en WW
SP en PvdA willen eerder contract voor flexwerker
WGA-instroom grote werkgevers in 2011
Actuele bedragen premies voor werkgevers en premies werknemersverzekeringen per 1 juli 2012
Betaling Tegemoetkoming arbeidsongeschikten door UWV
Kabinet vraagt om SER advies over draagvlak cao-stelsel
Visie op payrolling
Proef nieuwe banen succesvol
Bedrijfsongevallen zijn een grote kostenpost

Het wordt een politiek hete zomer

De weermannen en –vrouwen kunnen van alles beweren, maar op politiek gebied wordt het een hete zomer in Nederland. Op 12 september wordt er gestemd en in de aanloop naar die datum wordt het heel spannend. Welke belangrijke onderwerpen staan centraal in de campagnes van alle partijen? En hoe rekbaar zijn die standpunten als de verkiezingen zijn geweest en er onderhandeld moet worden over “echt” beleid?
Ongetwijfeld is Europa het meest besproken onderwerp van de komende maanden, maar ook op ons vakgebied staat er van alles te gebeuren. Ontslagrecht, aanpassing WW en ZW, aan de slag houden van kwestsbare groepen. Het komt er aan, maar het kan best zijn dat het er uiteindelijk anders uitziet dan nu wordt verwacht.
Veel wetsvoorstellen zijn nog voor het zomerreces behandeld door de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel over de modernisering van de Ziektewet ligt inmiddels bij de Eerste Kamer. Overigens zijn er door Tweede Kamerleden over dit wetsvoorstel nog meerdere moties ingediend. Gaat de Eerste Kamer alles nog redden voor het nieuwe jaar? De leden van de Eerste

Kamer storen zich veelal niet aan de haast bij de minister. Zij willen goed kunnen nadenken over besluiten en geen overhaaste dingen doen. En dat levert weleens spanningen op. In deze 'zomer' nieuwsbrief voorzien we u graag van het laatste nieuws.

Terug naar boven

Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetter ligt bij Eerste Kamer

Het wetsvoorstel is inmiddels uitgebreid in de Tweede Kamer besproken en dat heeft tot, vooral technische , aanpassingen geleid. Er zijn meerdere moties omtrent dit wetsvoorstel ingediend. Een overzicht van de verschillende ingediende moties kunt u vinden in bijgevoegd bestand. Wanneer deze geaccepteerd worden, kan dit nog worden meegenomen in een nota van wijziging. Het streven is dat de Eerste Kamer nog dit jaar akkoord gaat met het wetsvoorstel en voorgestelde wijzigingen, zodat de wet per januari 2013 in zal gaan.
Bij deze wet zijn inmiddels twee nota's van wijziging ingediend. De meeste aanpassingen zorgen er voor dat de wet beter uitvoerbaar is en hebben geen directe gevolgen voor werkgevers en werknemers. De aanpassingen die wel een echte verandering betekenen staan hieronder kort beschreven.
De eerste aanpassing heeft betrekking op de verdiencapaciteit na één jaar. Om een prikkel voor werknemers te bereiken is gekozen voor een periode van zes maanden waarin, als blijkt dat er terugval is, het ziekengeld weer direct wordt uitbetaald. Oorspronkelijk was dat een jaar.
Verder wordt de verrekening van een loongerelateerde WW-uitkering met de ZW-uitkering aangepast, zodat het ontvangen van een WW-uitkering invloed kan hebben op de duur van de ziekengelduitkering.
In de werkgeversprikkels is vooral geschoven tussen de verschillende kassen met in het bijzonder de staartlasten en lopende uitkeringen. Zo wordt beter rekening gehouden met het verschil tussen grote en kleine bedrijven (kleine bedrijven krijgen staartlasten niet toegerekend, grote wel). Ook is verhaal beter ingebed in het systeem. De bepalingen over beroep en bezwaar zijn anders vormgegeven, zodat de periode waarin er mogelijkheden zijn om praktische redenen beperkter is geworden. Ook zijn de mogelijkheden voor een verkorte wachttijd nu ook voor flexwerkers opgenomen.
In de tweede nota van wijziging is opgenomen dat de kosten van een keuring na 52 weken niet voor rekening van een eigenrisicodrager komen. Verder is helderder omschreven hoe ver de re-integratieverplichtingen van eigenrisicodragers gaan. Als een werkgever niet verantwoordelijk is voor de uitkering, komt de re-integratie bij het UWV te liggen.

Terug naar boven

Hoofdlijnen van de aanpassingen in het ontslagrecht en WW

De minister heeft de grote lijnen van de aanpassingen van het ontslagrecht in een beleidsnotitie gezet en deze aan de kamer aangeboden. In de notitie staat de drie hoofdsporen beschreven die moeten leiden naar meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

In het voorstel staan de volgende punten beschreven:
Eén route naar ontslag: toetsing achteraf door rechter
Transitiebudget in plaats van ontslagvergoeding
Ten hoogste de eerste 6 maanden WW voor rekening van werkgever
Met het eerste punt wordt gekozen voor toetsing achteraf door de rechter. Deze route komt in de plaats van het huidige tweesporenbeleid: ontslagvergunning van het UWV of toestemming van de kantonrechter. De keuze tussen die twee sporen leidde tot rechtsongelijkheid omdat kantonrechters een ontslagvergoeding konden toekennen en het UWV niet. In de nieuwe situatie komt de rechter achteraf in actie als de werkgever zich onjuist bejegend acht.
In het ontslagproces komt het transitiebudget in de plaats van de ontslagvergoeding. De hoogte van de vergoeding is o.a. afhankelijk van de diensttijd, maar de uitkomst zal in de meeste gevallen lager zijn dan wanneer de kantonrechtersformule wordt gebruikt. Opbouw per dienstjaar is namelijk een kwart maandsalaris. Bij kennelijk onregdelijk ontslag kan de rechter het budgett wel bijstellen.
De kosten van de WW-uitkering voor maximaal zes maanden neerleggen is een aansporing voor werkgevers om plaatsing van ontslagen werknemers serieus aan te pakken. Snel plaatsen levert geld op.
Deze hoofdlijnen worden niet door alle politieke partijen onderschreven en zullen in de verkiezingstrijd ongetwijfeld uitgebreid worden besproken. Het dus afwachten of de gekozen richting ook echt gevolgd gaat worden.

Terug naar boven

SP en PvdA willen eerder contract voor flexwerker

De discussie over het ontslagrecht werpt zijn schaduw vooruit. SP en PvdA vinden dat tijdelijke werknemers na 2 jaar of twee contracten een vast contract moeten krijgen. Ook zouden de flexwerkers net als hun vaste collega's een vergoeding moeten krijgen als hun contract niet wordt verlengd. Ze hebben hiertoe een initiatief wetsvoorstel ingediend.
De partijen willen daarmee de kloof tussen flexwerkers en vaste werknemers verkleinen en een einde maken aan de "valse concurrentie op arbeidsvoorwaarden". Ook Groen Links maakt zich hard om flexwerkers dezelfde kansen te geven als mensen in een vast contract, waar het gaat om pensioen en hypotheek.
Inmiddels werkt 18% van de beroepsbevolking als flexwerker. Volgens het CBS is het aantal flexwerkers tussen 2001 en 2011 gegroeid van 13 naar 18 procent. Daarmee heeft bijna 1 op de 5 werknemers een flexibele arbeidsrelatie. Flexwerkers zijn gevoeliger voor conjunctuurschommelingen, zij verliezen als eerste hun baan wanneer het slechter gaat met de economie. Het aantal flexwerkers groeide fors tussen 2004 en 2007, toen het goed ging met de economie. In 2009 kromp de economie en daalde het aantal flexwerkers. De afname in 2009 was echter kleiner dan de groei in de jaren ervoor.
Vooral de jongeren werken in een flexbaan. In 2011 werken 52% van jongeren tussen de 15 tot 25 jaar als flexwerker. Ook in de categorie tussen de 25 en 35 jaar groeide het aandeel flexwerkers.

Terug naar boven

WGA-instroom grote werkgevers in 2011

Sinds 2008 publiceert UWV per werkgever het percentage werknemers dat arbeidsongeschikt is geworden. Op 27 juni 2012 zijn de cijfers over 2011 bekend gemaakt. Het gaat om de cijfers van werkgevers met minimaal 250 werknemers of meer. Werkgevers kunnen de WGA-instroom in hun bedrijf vergelijken met de WGA-instroomcijfers per sector en het landelijk gemiddelde. Deze cijfers geven zo inzicht in de effectiviteit van het verzui- en re-integratiebeleid van werkgevers. De effectiviteit is van invloed op de concurrentiekracht van een onderneming. Want een bedrijf met hoogte verzuim- en arbeidsongeschiktheidskosten heeft het, zeker als het econonomisch niet goed gaat, lastiger dan concurrenten met een goed beleid.

Terug naar boven

Actuele bedragen premies voor werkgevers en premies werknemersverzekeringen per 1 juli 2012

Vanaf 1 juli 2012 gelden er nieuwe bedragen voor de werknemersverzekeringen van UWV. Deze bedragen bepalen hoeveel premie voor de werknemers moet worden betaald.
De overheid stelt elk halfjaar de bedragen voor de werknemersverzekeringen opnieuw vast. In vergelijking met de eerste helft van 2012 is een aantal bedragen gewijzigd, zoals het minimum(jeugd)loon, het sociaal minimum en het maximum dagloon.

Terug naar boven

Betaling Tegemoetkoming arbeidsongeschikten door UWV

Werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering van UWV hebben recht op de Tegemoetkoming arbeidsongeschikten. Deze tegemoetkoming van € 342 is een compensatie voor de extra kosten die een werknemer maakt door zijn ziekte of handicap.
De wijze van betalen van deze tegemoetkoming loopt parallel met de wijze van betalen van de uitkering. Gaat deze rechtstreeks naar de werknemer dan gaat dit bedrag ook rechtstreeks naar de werknemer. Als de werkgeverde uitkering ontvangt en uitbetaald dan volgt de tegemoetkoming dezelfde route. Het bedrag wordt in september uitbetaald.

Terug naar boven

Kabinet vraagt om SER advies over draagvlak cao-stelsel

Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd. Bijvoorbeeld over loon, toeslagen, betaling van

overwerk, werktijden, proeftijd, opzegtermijn of pensioen.
De CAO is een belangrijke pijler van de Nederlandse overlegstructuur. Werkgevers- en werknemersorganisaties overleggen over de arbeidsvoorwaarden in een sector of bedrijf en die afspraken gelden dan voor alle werknemers. De afgelopen jaren zijn vraagtekens gezet bij de representativiteit van de partijen die de Cao afsluiten.
Een cao wordt afgesloten door 1 of meer werkgevers, 1 of meer werkgeversorganisaties en 1 of meer werknemersorganisaties (meestal vakbonden). De afspraken in de cao zijn vaak gunstiger dan die in de wet. Zo wordt in de cao vaak een hoger loon afgesproken dan het minimumloon of meer vakantiedagen dan het wettelijke minimum. Maar de afspraken mogen nooit in strijd zijn met de wet, bijvoorbeeld met het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. In de cao mag dus niet een lager loon staan dan het minimumloon of minder vakantiedagen dan in het BW.
Het kabinet heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) advies gevraagd over het draagvlak voor het cao-stelsel. Het wil weten of de initiatieven die werkgevers en werknemers nu al nemen om het draagvlak te vergroten voldoende zijn of dat het stelsel moet worden aangepast.
Uit onderzoek blijkt dat het huidige cao-stelsel op dit moment voldoende draagvlak heeft, maar dat voor de (middel)lange termijn wel moet worden nagedacht over versterking. Dat is nodig vanwege een dalend en vergrijzend ledenbestand van de vakbeweging en van maatschappelijke ontwikkelingen zoals individualisering, decentralisering in de arbeidsvoorwaardenvorming en flexibilisering op de arbeidsmarkt.
Bedrijven met weinig vakbondsleden kiezen op dit moment soms al voor overleg met de OR om tot collectieve afspraken te komen. Zo worden afspraken meer op maat, maar is het de vraag of voldoende tegenwicht kan worden geboden aan de werkgever. Indien het SER advies volgt, houden we u uiteraard via de VeReFi nieuwsbrieven op de hoogte.

Terug naar boven

Visie op payrolling

Met payrolling is de arbeidsmarkt de afgelopen jaar flexibeler geworden. Het kabinet heeft de Stichting van de Arbeid gevraagd een mening over deze ontwikkeling. Payrolling staat tussen detacheren en uitzenden in en heeft nog geen definitieve plaats in het arbeidsrechtelijke palet gekregen.
Het antwoord op de vraag staat in een helder verhaal waarin alle aspecten van payrolling aan de orde komen. Interessant is dan wel dat werkgevers vooral de flexibiliteit toejuichen en de werknemers het gevaar voor werknemers met minder rechten onderstrepen.

Terug naar boven

Proef nieuwe banen succesvol

Een proef waarbij samenwerkende bedrijven werknemers die werkloos dreigen te worden naar een nieuwe baan begeleiden, is succesvol. Deze boodschap haalde het nieuws. Voor iedereen die

zich intensief met deze materie bezighoudt (de lezers van deze nieuwsbrief dus) is dit geen verrassing. De getallen zijn nog niet groot, maar als van de 650 werknemers van wie hun baan op de tocht stond, er 340 elders aan de slag worden geholpen, gaat het goed.
Bij de proef hoorde een financiële bijdrage van maximaal 2500 euro per werknemer. De bedrijven moeten dan minimaal ook dat bedrag bijleggen. In totaal heeft Kamp ongeveer 2 miljoen euro beschikbaar gesteld voor het experiment.
Uit de tussenrapportage blijkt dat vooral lager opgeleiden aan een andere baan zijn geholpen. Ze waren gemiddeld tussen de 45 en 50 jaar oud. De begeleiding bestond onder meer uit scholing.
Meer verantwoordelijkheid voor bedrijven bij het begeleiden van ontslagen personeel speelt ook een belangrijke rol in de nieuwe ontslagwetgeving, die in 2014 moet ingaan. Bedrijven draaien dan op voor de kosten van de WW in het eerste halfjaar. Bij de verantwoordelijkheid horen ook de taak en de bevoegdheden om echt aan de slag te gaan. En daar ligt een mooie kans voor deskundigen.

Terug naar boven

Bedrijfsongevallen zijn een grote kostenpost

Uit de Monitor Arbeidsongevallen van TNO blijkt onder andere dat in 2010 circa 3,2% van de werknemers het slachtoffer was van een arbeidsongeval met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade en verzuim van tenminste één dag. In eenderde van de gevallen leidde dit tot een verzuim van langer dan een maand. Ongeveer 3.800 arbeidsongevallen hebben tot een ziekenhuisopname geleid na behandeling op een Spoedeisende Eerste Hulp afdeling. Er waren 75 arbeidsongevallen met dodelijke afloop te betreuren in 2010.
Conclusie: voorkomen is beter dan genezen. De RI&E en het arbojaarplan zijn belangrijk om schade te voorkomen en de cijfers van TNO gegeven aan dat een investering op dit vlak goed besteed is.

Terug naar boven