

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie.

HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Ondersteuning voor kleine werkgevers

Sinds 1 januari 2020 kunt u er als werkgever voor kiezen uw loondoorbetalingsplicht bij arbeidsongeschiktheid te verzekeren met de MKB verzuim-ontzorgverzekering. Dit is een gevolg van een afspraak tussen overheid, werkgeversorganisaties en de verzekeraars. Deze verzekering moet werkgevers in het mkb zo veel mogelijk ontzorgen bij hun re-integratieverplichtingen.

Voor kleine werkgevers met maximaal 25 werknemers zijn de loondoorbetalingsplicht en de re-integratieplicht bij langdurige ziekte een zware last. Het regeerakkoord uit 2017 bevatte daarom de afspraak om kleine werkgevers één jaar in plaats van twee jaar te verplichten tot loondoorbetaling. Eind 2018 maakten minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de werkgeversorganisaties echter andere afspraken. Kleine werkgevers blijven wel twee jaar loon doorbetalen, maar daar staan een MKB verzuim-ontzorgverzekering en een premiekorting tegenover.

Overnemen

De MKB verzuim-ontzorgverzekering lijkt aan de ene kant op een traditionele verzuimverzekering. Net als deze verzekering dekt ze loondoorbetaling bij ziekte. Het grote verschil is dat een MKB verzuim-ontzorgverzekering werkgevers extra ondersteunt bij verzuimbegeleiding en re-integratie. De MKB verzuim-ontzorgverzekering is niet verplicht. Minister Koolmees en de werkgeversorganisaties sloten voor de nieuwe verzekering een convenant met het Verbond van

Verzekeraars. De verzekeraars beloofden dat ze alle plichten op het gebied van verzuimbegeleiding en re-integratie van kleine werkgevers zouden overnemen.

Convenant

In het Kaderconvenant MKB verzuim-ontzorgverzekering staan de volgende minimumeisen voor de verzekering:

- optimale ontzorging met een minimpakket dienstverlening en expertise, waarbij een casemanager de regie voert over de re-integratie;
- is poortwachterproof (zie verderop);
- inzet gecertificeerde professionals;

- bevat tools om werknemers bewust te maken van de financiële gevolgen van langdurige ziekte;
- geen onverwacht hoge premiestijgingen door verzuim in het eigen bedrijf;
- werkgevers kunnen met vragen en klachten over de verzekering terecht bij een loket (via klachtregeling.nl);
- herkenbaar, transparant en goed vergelijkbaar met andere verzekeringspolissen voor werkgevers;
- jaarlijkse evaluatie door werkgeversorganisaties en verzekeraars.

Een MKB verzuim-ontzorgverzekering die aan deze eisen voldoet, krijgt een keurmerk MKB verzuim-ontzorgverzekering. Alle MKB verzuim-ontzorgverzekeringen op de markt hebben dit keurmerk. De verzekering wordt momenteel door zeven verzekeraars aangeboden, zodat er voldoende marktwerking is.

Premiehoogte

Onderdeel van de afspraken over de verzekering is dat het ziekteverzuim in de

Voor- en nadelen MKB verzuim-ontzorgverzekering

Voordelen:

- voorspelbare kosten door premiemaximalisering met of zonder ziekteverzuim in uw organisatie;
- geen kosten voor loondoorbetaling;
- geen kosten voor re-integratie;
- volledige ondersteuning bij re-integratie van de werknemer;
- niet veel kennis van regels vereist;

- zelf niet verantwoordelijk voor administratieve plichten.

Nadelen:

- vaste kosten met of zonder ziekteverzuim in uw organisatie;
- geen keuze in type ondersteuning bij re-integratie van de werknemer;
- geen of beperkte keuze voor de arbo-dienstverlener.

Plan voor lagere Aof-premie bij kleine werkgevers

Begin dit jaar werd bekendgemaakt dat werkgevers met een loonsom van maximaal 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon – kleine werkgevers – mogelijk vanaf 2022 een lagere premie gaan betalen dan werkgevers met een loonsom die groter is dan 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon – middelgrote en

grote werkgevers. Het verschil tussen de hoge en lage Aof-premie zal maximaal 2 procentpunt bedragen. Het is de bedoeling dat de kleine werkgevers deze korting gebruiken voor de MKB verzuim-ontzorgverzekering, maar ze krijgen de korting ook als ze geen MKB verzuim-ontzorgverzekering afsluiten.

eigen organisatie maar beperkt meetelt voor de premiehoogte. Dat maakt de premie stabiel. De verzekeraars kunnen op twee manieren een maximum voor het eigen verzuim in de premie toepassen. De eerste is dat ze het laten afhangen van de werkgeversgrootte. Dit betekent concreet dat het eigen verzuim bij één werknemer voor maximaal 5% meetelt, bij vijf werknemers voor maximaal 15%, bij tien werknemers voor maximaal 30% en bij 25 werknemers voor maximaal 50%. Hanteren verzekeraars geen onderscheid naar werkgeversgrootte, dan mag maximaal 25% van het eigen verzuim meetellen voor de premie. De maximumpercentages gelden ook voor een jaarlijkse premiestijging (of -daling).

Gunstiger

Kijk goed hoe de verzekeraar het maximum voor het meetellen van het eigen verzuim bepaalt. Heeft u maar een paar werknemers, dan is een oplopend systeem met een lagere maximalisering bij twee werknemers (bijvoorbeeld 5%) gunstiger dan een vast maximum van 25%. Dit geldt andersom als u bijvoorbeeld twintig werknemers heeft waarbij bij een getrapte maximum 40% van het eigen verzuim meetelt. Daarnaast bepalen zaken als soort arbeidscontract en leeftijdsopbouw van uw personeel, gemiddeld verzuim in de sector, dekkingspercentage (percentage loonkosten 70-100%), eigen risico (in aantal werkdagen), (maximum) verzekerd loon, type werk en inzet van de arbodienst de premiehoogte. De premie van de MKB verzuim-ontzorgverzekering is voor loondoorbetaling en

arbodienstverlening. Deze premie kan daarmee hoger zijn dan de premie voor een standaard verzuimverzekering die alleen de loondoorbetaling bij ziekte dekt.

Casemanager

Onderdeel van de MKB verzuim-ontzorgverzekering is ondersteuning door een casemanager. De verzekeraar wijst die aan u toe. De casemanager voert regie en adviseert u over re-integratieplichten. Ondanks de rol van de casemanager blijft u formeel verantwoordelijk. Het is daarom belangrijk dat u re-integratietrajecten blijft volgen. Bovendien betaalt u bij een hoger ziekteverzuim binnen de daarvoor afgesproken maxima toch meer premie. Een goede samenwerking en communicatie met de casemanager is dan ook cruciaal. Volgens de Werkwijzer Casemanagement van branchevereniging OVAL en het Verbond van Verzekeraars zijn dit de hoofdtaken van de casemanager:

- 1 de werkgever ontzorgen;
- 2 ondersteunen van de werknemer;
- 3 afstemming met de bedrijfsarts (en zijn taakgedelegeerden);
- 4 afstemming met andere professionals;
- 5 coördinatie richting de verzekeraar.

In de Werkwijzer Casemanagement vindt u ook een uitgebreide taakomschrijving.

Keuzeruimte

Er zijn nog meer zaken die goed zijn om te weten en waar u op kunt letten:

- De MKB verzuim-ontzorgverzekering moet voldoen aan de Wet verbetering poortwachter ('poortwachterproof'). Hierbij betaalt de verzekeraar een

eventuele loonsanctie, zolang u de adviezen van de casemanager opvolgt en meewerkt aan alle re-integratie-inspanningen binnen en buiten het eigen bedrijf (eerste en tweede spoor).

- Momenteel bieden verzekeraars de verzekering alleen in combinatie met verplichte arbodienstverlening aan. Hiervoor hebben zij meestal één arbodienst geselecteerd. Ga voor het afsluiten van de verzekering goed na of de aanpak van deze arbodienst bij u past.
- U kunt de werkgeverslasten meeverzekeren. Dat is een percentage van de loonsom van 20% tot maximaal 30%. U bent dan verzekerd voor de premies van de werknemersverzekeringen en bijvoorbeeld het werkgeversdeel van de pensioenpremie. Deze vallen namelijk niet onder het verzekerde loon.
- Uw keuzeruimte bij de verzekering betreft met name de dekkingspercentages voor de loondoorbetaling, de omvang van de eigenrisicoperiode en of u de werkgeverslasten meeverzekert. Kijk hiervoor vooral naar het verzuimpercentage van uw organisatie.

! Op rendement.nl/hrtools vindt u een uitgebreide vergelijking van de zeven partijen die de MKB verzuim-ontzorgverzekering aanbieden. Ze zijn vergeleken op de voorwaarden, dekking en premie.

Loondoorbetalingsplicht

Als werkgever moet u het loon van zieke werknemers tot maximaal twee jaar doorbetalen. Daarbij betaalt u het eerste jaar minimaal 70% van het loon, met het wettelijk minimumloon als ondergrens. Het tweede ziektejaar betaalt u minimaal 70% loon door, maar dat mag dan minder zijn dan het minimumloon. Tijdens de twee ziektejaren bent u samen met de werknemer verantwoordelijk voor zijn re-integratie. Vindt UWV dat u onvoldoende aan re-integratie heeft gedaan, dan volgt een loonsanctie. UWV verplicht u dan om het loon van uw werknemer tot maximaal een jaar langer door te betalen.