



Wij kijken altijd verder
Omdat het om mensen gaat

Wel of niet ZW WGA eigenrisicodragers? > advies en instemmingsrecht OR

Werknemers die arbeidsongeschiktheid worden hebben recht op een uitkering. Werkgevers hebben een keuze: het risico verzekeren bij het UWV of bij een Verzekeraar. In 2019 zullen veel werkgevers die keuze opnieuw moeten maken. En dan heeft de OR adviesrecht, vaak gecombineerd met een instemmingsrecht. Een goede voorbereiding is het halve werk: met de nieuwe [workshop OR & Sociale Zekerheid](#).

De wetgeving in een notendop

Arbeidsongeschiktheid is geregeld in de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen).

De WIA kent twee onderdelen:

- Volledig arbeidsongeschikt: er is recht op een IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig en Duurzaam Arbeidsongeschikten);
- Gedeeltelijk arbeidsongeschikt: er is recht op een WGA-uitkering (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten).

Keuze werkgever

Werkgevers hebben een keuze m.b.t. de verzekering van de WGA:

- Bij het UWV: dit staat bekend als “publiek verzekerd”;
- Bij een Verzekeraar: dit staat bekend als ERD (eigenrisicodragerschap).

Voor ondernemingen vanaf grofweg ten minste 50 werknemers kan de keuze ERD financieel voordelig zijn. De optie UWV of ERD kent een hele reeks van voor- en nadelen. Denk bijvoorbeeld aan het verschil in premie, het aantal bestaande gevallen, de te verwachten WGA-instroom en de monitoring bij “ziekte en arbeidsongeschiktheid”.

Belangrijke deadline 01-01-2020

Werkgevers kunnen de keuze voor UWV of ERD 2 x per jaar maken. Een belangrijke deadline is 01-01-2020. Dat heeft twee redenen:

- Veel ERD verzekeringen eindigen sowieso per die datum. Dat komt omdat dan voor veel werkgevers de (verplichte) 3-jaarsperiode bij het UWV eindigt;
- Het Kabinet is van plan om per die datum de WGA-risicoperiode te verkorten van 10 naar 5 jaar. Dat maakt een zorgvuldige heroverweging noodzakelijk: UWV of ERD?

Tip OR: vraag na of voor de onderneming de datum 01-01-2020 ook cruciaal is.

Dubbele rechten OR

De OR heeft m.b.t. “ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid” twee rechten uit hoofde van de WOR:

- Adviesrecht: inzake de keuze voor ERD (art. 25 lid 1 m);
- Instemmingsrecht: inzake regelingen m.b.t. ziekteverzuim en re-integratie (art. 27 lid 1 d).

Tip OR: vaak hangen beide kwesties met elkaar samen. Onderzoek jouw OR rechten.

Tenslotte

Redactie

mr. C.M.C.P. (Corry) van Herpen CPL
J. (Jaap) Harmsen CPC
info@pensioenperspectief.nl

De Horsterkamp 12
7251 AZ Vorden
Tel: (0575) 55 30 50

Barbara Strozzilaan 101
1083 HN Amsterdam
(020) 240 22 93

Pensioen ProjectOR 36

De keuze “ERD of UWV 01-01-2020” vergt zorgvuldig onderzoek en vraagt tijd voor overleg. Is de datum 01-01-2020 ook bij jouw onderneming belangrijk. Dan moet het overleg tussen bestuurder en OR al starten in het begin van 2019.

Slottips voor de OR:

- Het is ingewikkelde materie, een goede voorbereiding is belangrijk. Bijvoorbeeld met onze nieuwe [workshop OR & Sociale Zekerheid](#);
- Is er een WGA-hiaat of WIA-excedent verzekering? Dan heeft de OR instemmingsrecht als daar een “pensioenclausule” op staat. Vraag of dat het geval is.

NIEUW: workshop OR & Sociale Zekerheid

Sociale zekerheid is een belangrijk thema. Daarom ook heeft de OR hier een advies en/of een instemmingsrecht. Kennis van zaken is dan wel belangrijk. In deze [nieuwe workshop](#) van een halve dag op locatie praten we jouw OR helemaal bij.

Waarom is 2019 zo'n belangrijk jaar?

Per 01-01-2020 zullen veel werkgevers de keuze moeten heroverwegen: wordt het risico van de WGA (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) verzekerd bij het UWV of bij een verzekeraar? De OR heeft een adviesrecht m.b.t. de keuze voor ERD. Maar met die keuze hangt vaak ook samen een regeling m.b.t. ziekteverzuim en re-integratie. Daarbij heeft de OR een instemmingsrecht. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid hebben een belangrijke relatie met “duurzame inzetbaarheid”. Hoe zorgen we ervoor dat werknemers niet ziek of arbeidsongeschikt worden. En daarbij speelt ook “pensioen” een belangrijke rol.

Inhoud van de workshop

Op een begrijpelijk wijze leggen we ingewikkelde wetgeving uit, waaronder:

- Ziekte: loondoorbetaling en de ZW (Ziektewet);
- Arbeidsongeschiktheid: de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), de IVA (Inkomensvoorziening Volledig en Duurzaam Arbeidsgeschikten) en de WGA (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten);
- De keuze per 01-01-2020: UWV (publiek) of Verzekeraar (eigenrisicodrager);
- Duurzame inzetbaarheid: maatregelen m.b.t. ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, pensioen, [het generatiepact](#);
- Actuele ontwikkelingen;
- De rol en de rechten van de OR;

We leggen de wetgeving niet alleen uit, we passen die ook direct toe. Hoe is het bij jouw onderneming geregeld? En bovendien wordt de workshop afgesloten met een concrete vragenlijst: welke onderwerpen moeten door de OR met de bestuurder besproken worden.

Wie, wat, waar?

Aan de workshop OR & Sociale Zekerheid neemt alleen de eigen OR deel. Dat kan de hele OR zijn of alleen een OR commissie. Het aantal deelnemers is niet relevant. De workshop wordt op locatie gegeven, dat scheelt tijd en kosten. Het duurt 4 uur, bijvoorbeeld de ochtend of de middag. De workshop wordt gegeven door kundige trainers met een ruime OR ervaring. Inzicht in de eigen regelingen is belangrijk. Stuur daarom voorafgaand aan de training informatie m.b.t. de eigen onderneming op. Dan kan de trainer zich optimaal voorbereiden. Onze trainers zijn “gepikt en gemazeld” in het coachen van OR'n.

Wat kost de workshop OR & Sociale Zekerheid?

We rekenen één prijs voor de gehele OR ongeacht het aantal deelnemers: € 1.995,- excl. BTW en reiskosten.

Interesse?

Stuur een [e-mail](#) naar Pensioen Perspectief. Of bel met Corry van Herpen voor meer informatie: 020-2402293.

Tip voor de OR: aan de deadline 01-01-2020 gaat veel onderzoek en overleg vooraf. Plan de [workshop OR en Sociale Zekerheid](#) dus vroeg in het jaar 2019.

Waardeoverdracht pensioen per 2019

Ieder jaar verandert “traditiegetrouw” de pensioenwetgeving. Een belangrijke wijziging betreft de waardeoverdracht van pensioen. We vatten de belangrijkste wijzigingen voor je samen.

Wet waardeoverdracht klein pensioen

Deze wet wordt gefaseerd ingevoerd. Per 01-01-2019 worden de volgende zaken van kracht:

Verval heel klein pensioen

Met een heel klein pensioen wordt bedoeld een pensioenuitkering van € 2,-- bruto pensioen per jaar. Of anders gesteld: een pensioenuitkering die lager is dan € 0,17 per maand. Het CBS heeft in het verleden eens een steekproef gedaan onder 7 pensioenfondsen. Die telden gezamenlijk ruim 100.000 pensioentjes van zelfs € 0,08 of lager. Veel pensioenuitvoerders worstelen hiermee omdat de behandelingskosten niet in verhouding staan tot de waarde van dat hele kleine pensioen. Zelfs het afkopen en overboeken van de waarde aan de deelnemer kost meer geld. Daarom vervallen met ingang van 01-01-2019 deze hele kleine pensioentjes.

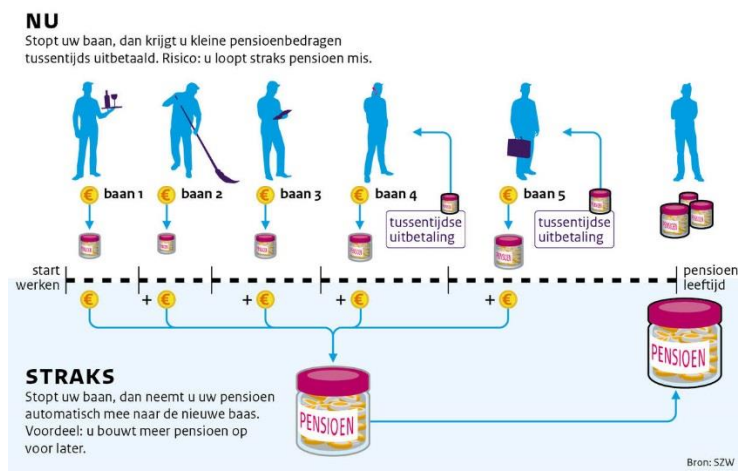
Automatische overdracht klein pensioen

Met een klein pensioen wordt bedoeld een pensioenuitkering tussen de € 2,-- en € 474,11 bruto pensioen per jaar. Deze pensioenen konden in het verleden worden afgekocht. Wie vaak van werkgever wisselt bouwt telkens kleine pensioentjes op. Die dus telkens afgekocht konden worden. Maar het onbedoelde effect is dat er geen pensioen wordt opgebouwd. Juist omdat men in deze tijd zo vaak van werkgever wisselt. Daarom heeft de pensioenuitvoerder met ingang van 01-01-2019 het recht om deze pensioenen automatisch over te dragen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Daardoor is het risico op afkoop kleiner geworden en de kans op een echte pensioenuitkering groter.

Is na 5 pogingen de automatische waardeoverdracht nog steeds niet gelukt? Dan kan het pensioen alsnog afgekocht worden.

Onderstaand plaatje van het Ministerie van SZW maakt de automatische waardeoverdracht duidelijk.

Meerdere banen gehad?



Tip voor de OR

Wordt er gewisseld van pensioenuitvoerder? Dan blijft het opgebouwde pensioen achter bij de oude uitvoerder. Dan blijven daar ook kleine en hele kleine pensioenen achter. Onderzoek hoe die worden behandeld: premievrij laten staan, vervallen, afkoop of automatische waardeoverdracht?

Beschikbare premiereregeling noodzaakt tot meer (OR) informatie. DASHBOARD biedt hulp.

In de Pensioenwet is geregeld dat werkgevers jaarlijks de “resultaten” van de pensioenregeling met de OR moeten bespreken. Maar het bijzondere is dat beschikbare premiereregelingen niet onder die informatieverplichting vallen. Hoe zit dat? Hoe kan [DASHBOARD](#) daarbij helpen?

Essentie beschikbare premiereregeling

De essentie van een [beschikbare premiereregeling](#) is dat de pensioenpremie bekend is, maar de pensioenuitkering niet. De hoogte van die uitkering is o.a. afhankelijk van de beleggingskosten en het behaalde rendement. Juist bij een beschikbare premiereregeling is het volgende van belang:

- Wat is het rendement per leeftijdsgroep en per lifecycle?;
- Zijn de kosten (nog) marktconform?;
- Kiezen werknemers bewust voor een lifecycle? Of is men niet actief en belegt bijna iedereen onbewust in de default lifecycle?;
- Hoe vaak wordt de werknemersportal gebruikt?;
- Hoe is het gebruik van vrijwillige onderdelen? Zoals bijsparen of een ANW-hiaat verzekering.

Het is toch zonde als er van de dure arbeidsvoorwaarde pensioen weinig gebruik wordt gemaakt. Daarom is het belangrijk dat ondernemingsraden (en werkgevers) jaarlijks een “overall beeld” krijgen van hun beschikbare premiereregeling.

Pensioenwet schiet tekort

In art 33 van de Pensioenwet en de [Code Rechtstreeks Verzekerde Regelingen](#) is geregeld dat pensioenuitvoerders verplicht zijn om aan werkgevers de resultaten van de pensioenregeling te melden. En die informatie kan (lees: moet) de werkgever vervolgens jaarlijks met de OR bespreken. Maar dat geldt alleen voor de traditionele regelingen bij een verzekeraar. Zoals het middelloonpensioen. En dan gaat het eigenlijk alleen om informatie als winstdeling en indexatie.

Die informatieverplichting geldt niet voor beschikbare premiereregelingen.

Een praktische oplossing

Het verschilt per pensioenuitvoerder hoe er informatie wordt verstrekt over de beschikbare premiereregeling. Soms uitgebreid, soms beperkt. Soms alleen als er om gevraagd wordt en soms automatisch. Met de pensioenuitvoerder kun je afspraken maken over de te verstrekken informatie.

DASHBOARD

Speciaal voor dit probleem hebben wij DASHBOARD ontwikkeld. Deze tool geeft o.a. inzicht in:

- Ontwikkeling en samenstelling personeelsbestand;
- Toetsing marktconformiteit pensioenregeling;
- Wel/niet gemaakte keuzes werknemers;
- Rendement, kosten en risico's.

DASHBOARD geeft een “overall beeld” van de beschikbare premiereregeling én maakt duidelijk welke acties genomen moeten worden. Meer weten? [Mail](#) of bel met Corry van Herpen.

Tips voor de OR

- Zet als jaarlijks onderwerp “de resultaten van de pensioenregeling” op de agenda;
- Eindigt het contract met de huidige uitvoerder en loopt er een selectieproces voor een nieuw contract en/of een nieuwe uitvoerder? Betrek dan in de beoordeling én in de onderhandelingen de kwaliteit van de informatieverstrekking.