



De Sociale Zekerheidstaak van werkgevers

De tijd dat de overheid zorgde voor de Sociale Zekerheid is definitief voorbij. De overheid legt steeds meer taken en verantwoordelijkheden bij werkgevers neer. De regels voor Sociale Zekerheid worden steeds verder aangescherpt. Werkgevers moeten dus serieus werk maken van deze taken.

Sociale Zekerheid is een publiek stelsel dat bedoeld is om inkomen te genereren voor personen die tijdelijk of blijvend zelf daartoe niet in staat zijn. Als iemand niet kan werken zorgt het collectief (overheid, werkgevers en alle Nederlanders) ervoor dat deze persoon via een uitkering in zijn onderhoud kan voorzien.

De Sociale Zekerheid is aan het kantelen van een verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving: Individuele burgers hebben recht op inkomensbescherming, maar alleen als ze optimaal geschikt blijven voor de arbeidsmarkt. Centrale gedachte: (behoud van) werk is de beste inkomensbescherming en de beste vorm van Sociale Zekerheid.



ROBIDUS

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Kans 1: MVO People	4
1.1 Verrijk uw personeelsbestand zonder financieel risico.....	4
1.2 Aantrekkingskracht naar de arbeidsmarkt.....	4
1.3 Sturen op re-integratie.....	4
1.4 Belang bij aanbestedingstrajecten	4
2. Kans 2: Focus op kerntaken	5
2.1 Strategisch HR Business Partner	5
3. Kans 3: Kosten- en risicobeheersing	6
3.1 Optimale uitvoering SV-regelingen bespaart en voorkomt boetes.....	6
3.2 Compliance	6
3.3 Integrale verzuimaanpak voor verlagen uitvalrisico.....	6
3.4 Verbetering van risicoprofiel	6
4. Conclusie	7

Inleiding: Risico's en kansen

Vanuit het idee van de participatiesamenleving en met het oog op de toekomst is het gewenst dat iedereen meedoet op de arbeidsmarkt. Betaald werk versterkt het gevoel van eigenwaarde, het zorgt voor zingeving en het kan positief bijdragen aan de fysieke en mentale gezondheid.

Bovendien zorgt de vergrijzing voor een forse toename van de collectieve uitgaven aan zorg en AOW, die opgebracht moeten worden door een afnemend aantal werkenden. Het is dan ook van belang dat zoveel mogelijk mensen via betaald werk hun steentje kunnen bijdragen. Ook van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mag worden verwacht dat zij zoveel als mogelijk aan het arbeidsproces deelnemen en van werkgevers wordt gevraagd dat zij hen de mogelijkheid daartoe bieden.

Als gevolg van deze ontwikkelingen ontstaan er steeds meer risico's voor werknemers en werkgevers. Het is belangrijk dat u als werkgever scherp voor ogen heeft wat dit precies betekent voor uw bedrijfsvoering. En dat is voor veel werkgevers, zoals de praktijk laat aanzien, niet zo eenvoudig binnen alle wetten en regelingen die Nederland kent.

Echter de risico's zijn veelal kansen die onbenut blijven.

We zetten daarom voor u de drie belangrijkste kansen van uw Sociale Zekerheidstaak in deze whitepaper uiteen.

Kans 1: MVO People

Kans 2: Focus op kerntaken

Kans 3: Kosten- en risicobeheersing

1. Kans 1: MVO People



Als werkgever kent u het belang van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Zakendoen op basis van MVO is tegenwoordig eerder regel dan uitzondering. En het niet optimaal uitvoeren van uw Sociale Zekerheidsstaak betekent een gemiste kans voor uw MVO People agenda. Dat is niet gunstig voor het zakendoen maar ook niet voor uw imago als werkgever en uw aantrekkingskracht naar de arbeidsmarkt.

1.1 Verrijk uw personeelsbestand zonder financieel risico

Niet voor iedereen is deelnemen aan het arbeidsproces even gemakkelijk. Er is een grote groep met een zogenaamde afstand tot de arbeidsmarkt. Om deze groep niet buiten te sluiten heeft de overheid tal van stimulerings- en compensatieregelingen in het leven geroepen.

Van werkgevers wordt verwacht dat zij maatschappelijk verantwoord en sociaal bewust ondernemen. Het bieden van werk aan specifieke groepen hoort daar zeker bij. U verrijkt uw personeelsbestand, u kunt gebruikmaken van diverse faciliteiten en u levert een bijdrage aan een belangrijk maatschappelijk thema. En de diversiteit verrijkt uw organisatie.

1.2 Aantrekkingskracht naar de arbeidsmarkt

Een werkgever die sociale verantwoordelijkheid neemt naar groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt zal niet alleen aantrekkelijker worden voor het eigen personeel maar zal ook een grotere aantrekkingskracht krijgen naar de gehele arbeidsmarkt.

U positioneert uw bedrijf daarmee als sociale onderneming midden in de samenleving.

1.3 Sturen op re-integratie

Medewerkers die uitvallen dienen begeleid te worden om een passende plek binnen uw organisatie of op de arbeidsmarkt te krijgen. Re-integratie begeleiding is een taak die steeds meer bij de overheid in het gedrang komt. Als eigenrisicodragers hebt u veel meer de regie in handen om (ex-)medewerkers zo snel mogelijk te re-integreren. En het mes snijdt aan twee kanten: u heeft lagere kosten en uw medewerker is niet afhankelijk van een (tijdelijke) uitkering.

1.4 Belang bij aanbestedingstrajecten

Bij aanbestedingen speelt Social Return al een grote rol. Meestal wordt in het kader van aanbestedingsprojecten afgesproken dat een percentage van de aanneemsom besteed moet worden aan het inzetten van arbeidskrachten met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt.

Maak optimaal gebruik van de mogelijkheden en zorg voor een gedegen vastlegging en administratie om Social Return te kunnen faciliteren.

2. Kans 2: Focus op kerntaken



Als werkgever wilt u niet dat bepaalde bedrijfsonderdelen onbedoeld (over)belast worden met taken die er niet thuishoren of die sterk afleiden van de kerntaken. Dat risico loopt u als werkgever heel snel bij een niet optimale uitvoering van de Sociale Zekerheid. Deze materie is namelijk hoog complex en laag frequent. En daar zit nu juist het probleem waarom veel bedrijven worstelen met hun aanpak en uitvoering op dit gebied.

Om gebruik te kunnen maken van de uitzonderingen binnen de wet- en regelgeving is het noodzakelijk dat u over gespecialiseerde kennis beschikt binnen de HR-afdeling. Alleen dan bent u als werkgever in staat om unieke cases te herkennen en conform de richtlijnen uit te voeren.

Bijna alle regelingen zijn afhankelijk van de specifieke situatie van een werknemer. Wat is het verleden van de werknemer als het gaat om bijvoorbeeld WW of WIA? Of is er sprake van een arbeidsbeperkte status? Alleen als u op de hoogte bent van die specifieke situatie, kunt u gebruik maken van de regelingen.

Het onderwerp vraagt om specialisme en routine. En dat ontbreekt veelal binnen bedrijven waardoor extra belasting ontstaat voor diverse bedrijfsonderdelen die afleidt van de kerntaken.

2.1 Strategisch HR Business Partner

Waarde toevoegen aan de bedrijfsdoelstellingen is alleen mogelijk als u zich kunt focussen op de kerntaken van de organisatie en meer tijd kan vrijmaken voor strategische HR-dossiers zoals talentmanagement, leadership development en strategische personeelsplanning.

Maar de meeste HR-afdelingen lukt dat onvoldoende omdat zij continu in de operationele, administratieve en transactionele werkzaamheden worden getrokken.

Verzekert u daarom van een effectieve en efficiënte uitvoering van de Sociale Zekerheid terwijl uw mensen binnen de functies HR en Finance zich volledig kunnen focussen op hun kerntaken.

3. Kans 3: Kosten- en risicobeheersing



Het niet goed uitvoeren en niet goed inbedden van de taken rondom de Sociale Zekerheid binnen de organisatie betekent in potentie grote risico's en kan onverwacht hoge kosten met zich meebrengen. Daarom wordt in toenemende mate de nadruk gelegd op het beheersen van deze HR-gerelateerde kosten en risico's.

3.1 Optimale uitvoering SV-regelingen bespaart en voorkomt boetes

De overheid verstrekt tal van compensatie- en subsidieregelingen om werkgevers te stimuleren specifieke categorieën werknemers in dienst te nemen én te houden. Het benutten van deze regelingen kan zeer attractief zijn, mits u voldoet aan alle compliance-eisen.

Het benutten van de diverse subsidies en kortingen gaat helaas niet vanzelf. De regelingen zijn complex, aan verandering onderhevig én afhankelijk van de specifieke situatie van de werknemer.

Daarnaast moet u kunnen bewijzen dat u terecht de regeling voor een betreffende medewerker heeft toegepast. Uw administratie over de afgelopen vijf jaar moet voldoen aan alle compliance-eisen. Dat betekent bijvoorbeeld dat u actief de status van medewerkers dient uit te vragen, aangezien medewerkers geen informatieplicht hebben. Beschikt u niet over het vereiste bewijsmateriaal, dan heeft dat naheffingen en zelfs boetes tot gevolg.

3.2 Compliance

Bij verschuiving van de uitvoering van overheidsinstanties naar werkgevers is de uitvoering van de wetgeving ook bij de werkgever komen te liggen. Niet conform deze wetgeving acteren kan leiden tot sancties, boetes, naheffingen en/of dekingsrisico's.

3.3 Integrale verzuimaanpak voor verlagen uitvalrisico

Nergens in Europa zijn de (financiële) verplichtingen die de overheid oplegt bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zo groot als in Nederland. Verantwoordelijkheden komen vaker bij de werkgever en werknemer te liggen. En dat gaat u merken in de portemonnee. Het beheersen van uitvalkosten is dan ook van groot belang.

Als werkgever heeft u tot op zekere hoogte invloed op de verzuimkosten. Op medewerkersniveau hebben gezondheidsmanagement, casemanagement en arbeidsmobiliteit invloed op het welbevinden en de gezondheid van het personeel. Op organisatorisch niveau kunt u de kosten beheersen door middel van goede risicoanalyses, effectieve inzet van externe partijen – zoals artsen en psychologen – en met een goed doordacht inzetbaarheidsbeleid.

3.4 Verbetering van risicoprofiel

Veel Sociale Zekerheidsonderdelen worden gedifferentieerd doorbelast en/of zijn verzekerd. Dit betekent simpel gezegd “de veroorzaker betaalt”. Een verbetering van de uitkeringslasten leidt daardoor tot een directe verbetering van het risicoprofiel en dus tot een lagere (verzekerings)premie.

4. Conclusie

Benut alle kansen van uw Sociale Zekerheidstaak

De terugtrekkende overheid lijkt voor u extra kosten en risico's op te leveren. In de praktijk blijkt het echter volop kansen te bieden:

- Kans op een divers personeelsbestand, zonder financiële risico's;
- Kans dat werknemers beter in staat raken om hun eigen inkomen te verdienen;
- Kans om de toerekenbare kosten significant te verlagen door optimale mix van financiering en individueel casemanagement.

WERKGEVERS OPLOSSINGEN OM GRIP TE KRIJGEN OP SOCIALE ZEKERHEIDSTAKEN

KOSTEN EN RISICO MANAGEMENT



Robidus brengt u in HRControl
wat resulteert in lagere kosten
en minder operationele risico's

MVO PEOPLE



Robidus zorgt samen met u
voor optimale arbeidsparticipatie

HR BUSINESS PARTNER



Robidus staat u bij in het
op correcte wijze nakomen van
uw wettelijke verplichtingen

Advies, ondersteuning en uitvoering van de integrale sociale zekerheid.



Integraal advies over sociale zekerheid

Pragmatische ondersteuning door specialisten

Uitvoering door HRControl Service Center

Zelf uitvoeren met HRControlNet

Robidus klanten



600
werkgevers



950.000
werknemers



23 miljard
loonsom

ISAE 3402

ISO 27001
CERTIFIED