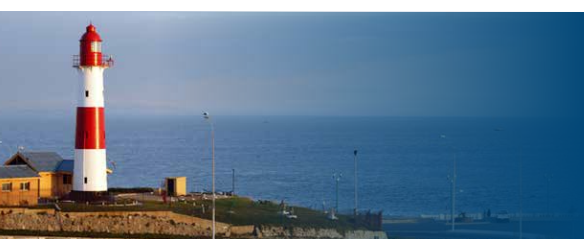

NIEUWSBRIEF

NUMMER 4 | MEI 2025

Hierbij ontvangt u de derde nieuwsbrief voor het jaar 2025. In deze nieuwsbrief treft u belangrijke informatie aan over de verschillende fondsen van Stichting Scheepvaart en ontwikkelingen op het terrein van sociale zekerheid, zorg en inkomen.

Ontheffing accommodatie eisen en recreatieve voorzieningen

Op zeeschepen moeten de verblijfsruimten en voorzieningen voor de bemanning voldoen aan de eisen. Als scheepsbeheerder kunt u onder voorwaarden van deze eisen afwijken. Dit hangt af van uw situatie. Het is mogelijk om voor Nederlandse schepen ontheffing te krijgen van de eisen die gesteld worden aan de accommodatie en recreatieve voorzieningen.
Voordat met de bouw, verbouwing of andere aanpassingen aan het schip wordt gestart, dient een verzoek tot instemming met een ontheffingsverzoek te worden ingediend bij het Platform Maritiem. Op de website van Stichting Scheepvaart, www.scheepvaartnet.nl treft u onder "ontheffing accommodatie-eisen en recreatieve voorzieningen" een document aan waarin de volledige procedure met betrekking tot het indienen van een ontheffingsverzoek wordt beschreven.

Uit de praktijk blijkt dat betreffend document niet in alle gevallen volledig of juist wordt ingevuld. Vandaar dat wij u verzoeken om voorafgaand aan het indienen van een verzoek tot instemming met een ontheffingsverzoek, deze procedure goed door te nemen en de juiste en volledige documentatie op te sturen naar info@scheepvaartnet.nl. Hiermee voorkomt u dat er onnodig tijd verloren gaat.

Afronden verwerken uitvraag loongegevens van de verschillende fondsen over het jaar 2024

Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan de verwerking van de loonuitvraag over het jaar 2024.
Het overgrote deel van de werkgevers heeft voor 1 mei jl. de gevraagde gegevens aangeleverd. Echter, een klein deel van de werkgevers heeft dit, ondanks meerdere herinneringen, nog niet gedaan. Dit betekent dat wij nu genoodzaakt zijn om de definitieve premie over 2024 ambtshalve vast te stellen. Hiervoor verhogen wij de bij ons bekende loonsom over 2023 met 25%.
De werkgever blijft wel onverminderd verplicht om de juiste en volledige loonopgave 2024 alsnog aan ons te verstrekken. Ook wordt de voorschotpremie 2025 herberekend op basis van de verhoogde loonsom.
U kunt deze sanctie voorkomen door op korte termijn alsnog de gevraagde informatie aan te leveren.

Vragen
Voor eventuele vragen kunt u terecht bij de heer Willem Kenter. Hij is bereikbaar onder telefoonnummer 050-5209776. U kunt ook een e-mail sturen naar uitvraag@scheepvaartnet.nl.

Nieuwe Branche Risico Inventarisatie en Evaluatie voor de zeescheepvaart

In de vorige nieuwsbrief is de nieuwe Branche Risico Inventarisatie en Evaluatie ook al aan de orde gesteld (hierna Branche RI&E). Op schepen onder de Nederlandse vlag is de Arbeidsomstandighedenwet van toepassing. Het uitvoeren van een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) is zodoende verplicht. Hierin worden veiligheidsrisico's voor het werken aan boord benoemd, maar ook de maatregelen die de reder en de bemanning hebben genomen om deze risico's te beperken. Bovendien is een Plan van aanpak verplicht. Hierin staan de risico's beschreven waarvoor nog maatregelen genomen moeten worden.
De nieuwe RI&E is definitief per 1 mei jl. van kracht geworden. In tegenstelling tot de oude versie is de nieuwe RI&E gebruikersvriendelijker en wordt via een onlinesysteem aangeboden.
Vragen
Voor meer informatie kunt u terecht bij de KVNR.

Extra voorlichtingsochtend over sociale zekerheid en inkomensverzekeringen.

Op donderdag 8 mei jl. vond een extra voorlichtingsbijeenkomst plaats. Deze zogenaamde themabijeenkomst stond in het teken van (recente) ontwikkelingen op het terrein van sociale zekerheid en inkomensverzekeringen.
Janthony Wielink van Enkwest nam het gehoor in sneltreinvaart mee in tal van actualiteiten, de visie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid rond de adviezen van Octas w.o. het afschaffen van de IVA, een meer inhoudelijke benadering van casemanagement en het uiteindelijke doel van re-integratie. Ook werd de No risk ZW bij de kop gepakt.

Er werd levendig gediscussieerd over verschillende onderwerpen en er werden door de deelnemers veel praktijkgevallen ingebracht. Al met al een interessante en inspirerende ochtend.

Update sociale zekerheid, zorg- en inkomensverzekeringen

Vaker afgekeurd door Post-Covid
Hoewel de coronacrisis voorbij is, zijn de gevolgen voor werknemers en werkgevers nog voelbaar. Want duizenden mensen raken jaarlijks definitief arbeidsongeschikt door de slepende gevolgen van een Covid-infectie. Het Post-Covid Syndroom zorgt bij duizenden mensen voor langdurige klachten die werken (tijdelijk) onmogelijk maken.
Uit cijfers blijkt dat ruim 12.000 mensen deels of volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard door Post-Covid. Mogelijk is dit het topje van de ijsberg.
Hoewel de medische kennis over post-Covid groeit, blijft re-integratie een lastig vraagstuk. Zowel bedrijfsartsen als het UWV hebben nog moeite met de beoordeling van deze complexe en vaak uiteenlopende klachten. Werkgevers en HR-professionals zullen vooral veel geduld moeten opbrengen, maar kunnen wel een belangrijke rol spelen in de weg naar herstel van de zieke werknemer.
(Bron RNVC)

Eigen risico dragen: snellere uitstroom uit de WGA, maar niet naar werk
Uit data van het UWV blijkt dat arbeidsongeschikte medewerkers van eigenrisicodragers sneller de WGA uitstromen, maar niet sneller uitstromen naar werk.
Als een werknemer na twee jaar ziekte niet is hersteld, dan komt diegene mogelijk in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten en volledig arbeidsongeschikten van wie wordt verwacht dat zij in de toekomst weer (meer) kunnen gaan werken, ontvangen een WGA-uitkering.
De WGA kent een hybride stelsel, waarin werkgevers standaard publiek verzekerd zijn, maar ervoor kunnen kiezen om eigenrisicodrager te worden voor de WGA. Eigenrisicodragende werkgevers betalen zelf de WGA-uitkering van hun zieke werknemers of verzekeren zich hiervoor. Ze voeren ook zelf de re-integratiedienstverlening uit of besteden die uit aan een private partij.
Uit eerder onderzoek bleek dat werknemers van eigenrisicodragers vaker en sneller uitstromen uit de WGA. Het was nog onduidelijk of dit (deels) ook extra uitstroom naar werk is. De Universiteit Leiden onderzocht in samenwerking met UWV of eigenrisicodragerschap leidt tot meer uitstroom naar werk vanuit de WGA.
De belangrijkste conclusie van dit onderzoek is dat Eigen risico dragen niet leidt tot meer uitstroom vanuit de WGA naar werk. Ook is komen vast te staan dat WGA-gerechtigden die onder een eigenrisicodrager vallen, veel vaker een herbeoordeling krijgen dan WGA-gerechtigden die onder een publiek verzekerde werkgever vallen.
Eigen risico dragen leidt vooral tot een snellere doorstroom van de WGA naar de IVA. Duurzaam en volledig arbeidsongeschikte werknemers van eigenrisicodragers krijgen dus sneller de voor hen bedoelde uitkering dan publiek verzekerde werknemers. Ook stromen werknemers van eigenrisicodragers iets vaker volledig uit de WIA-uitkering. Maar de uitstroom naar werk is echter hetzelfde als die van publiek verzekerden.
(Bron UWV)

WIA-beoordelingen door UWV gaan langer duren

De achterstand bij WIA-beoordelingen zal in 2025 vermoedelijk verdubbelen, van circa15.000 dossiers nu naar ongeveer 30.000 aan het eind van het jaar. Dit stelde de voorzitter van de raad van bestuur van het UWV, de heer Maarten Camps, tijdens een onlangs gehouden congres.
Mede door het wegvallen van de 60-plusmaatregel is de achterstand in de eerste maanden weer fors toegenomen. De terugkeer van de 60-plusmaatregel, waardoor 60-plussers met toestemming eenvoudiger beoordeeld kunnen worden, helpt om de wachttijden te beperken en mensen sneller duidelijkheid te geven.
(Bron Findinet)

Het onzichtbare roze verzuim en de impact op de organisatie

Elke organisatie, groot of klein, krijgt vroeg of laat te maken met verzuim. Hoe goed een werkgever ook voor zijn medewerkers zorgt en hoe uitgebreid de preventieve maatregelen op de werkvloer ook zijn, sommige vormen van verzuim zijn simpelweg niet te voorkomen. Denk hierbij aan verkoudheid en griep, ongelukken of ernstige aandoeningen.
Maar naast zichtbare verzuimoorzaken speelt er een veel minder tastbare, maar minstens zo impactvolle vorm van verzuim: roze verzuim. Dit is de situatie waarin medewerkers fysiek aanwezig zijn, maar fysiek of mentaal minder inzetbaar zijn, wat ten koste gaat van hun productiviteit of welzijn. Dit verborgen productiviteitsverlies wordt vaak onderschat, terwijl het een aanzienlijke (financiële) impact kan hebben. Denk hierbij aan een medewerker die zich zorgen maakt over een zieke partner of ouder. Of de leidinggevende die tijd moet besteden aan het regelen van vervanging en het begeleiden van een zieke medewerker. En mogelijk de medewerker die al een nieuwe baan heeft en daardoor minder gemotiveerd is om zich nog voor 100% voor zijn huidige werkgever in te zetten.
Het roze verzuim wordt berekend met de vuistregel: het verzuimpercentage van het bedrijf vermenigvuldigd met twee. Een bedrijf met een verzuimpercentage van 5% komt dan uit op een productiviteitsverlies van ongeveer 10% van de loonsom.
Traditioneel ligt de focus van verzekeringsdeskundigen op premies en verzekeringsvoorwaarden, maar een bredere benadering waarbij de oorzaken en de werkelijke kosten van verzuim worden geanalyseerd, kan werkgevers helpen om de totale kosten van arbeidsongeschiktheid te reduceren.
Door zich bewust te zijn van het onzichtbare verlies door roze verzuim en het toepassen van de juiste sturing op het bouwen aan een veerkrachtige en betrokken organisatie, het toepassen van preventie en het actief begeleiden van zieke medewerkers, kan de werkgever, hierbij ondersteund door adviseurs en andere deskundigen, het onzichtbare verzuim en de hiermee samenhangende kosten terugdringen.
(Bron Beursbengel)

Stichting Scheepvaart

Als u geen nieuwsbrief meer wenst te ontvangen, dan kunt u dit kenbaar maken via info@scheepvaartnet.nl
Ten behoeve van de Nederlandse zeevarenden en werkgevers in de koopvaardij en zeevisserij plaatsen wij periodiek de advertorial "Uiterton" in het Weekblad Schuttevaer, met nieuwsfeiten op het gebied van werk, inkomen en zorg. Deze artikelen zijn terug te vinden op www.scheepvaartnet.nl

Stichting Scheepvaart, Postbus 9138, 1006 AC AMSTERDAM