



Verzuim, Re-integratie en Financiën

VeReFi Nieuwsbrief 17 - Januari 2013

We wensen alle VeReFi leden een gezegend 2013 toe met veel werk- en leesplezier.

Inhoud:

Contouren van de Participatiewet zijn bekendgemaakt
Mobiliteitsbonus per 2013 is definitief
Tarief deskundigenoordeel voor werkgever en werknemer hoger
UWV Jaarplan 2013
Nawerking binnen de moderne Ziektewet

Contouren van de Participatiewet zijn bekendgemaakt

In een **brief van 21 december 2012** informeert het kabinet de Tweede Kamer over de contouren van de Participatiewet die het kabinet op 1 januari 2014 wil invoeren.

Met de Participatiewet wil het kabinet één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt invoeren in plaats van de bestaande lappendeken aan regelingen. De Wajong, Wsw en bijstand worden samengevoegd. De Wajong blijft na 1 januari 2014 alleen bestaan voor de bestaande gerechtigden en voor jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

Elementen uit het eerdere wetsvoorstel Wet Werken naar Vermogen (WWNV) komen terug in de Participatiewet. Nieuw is onder andere de quotumregeling: bij ondernemingen met meer dan 25 werknemers moeten er tenminste 5% arbeidsgehandicapten werken. En als het bedrijf daaraan niet voldoet, heeft dat financiële gevolgen.

Meer vrijheid voor gemeenten

Ook wordt voor de bestaande Wajonger de onzekerheid weggenomen. Zij hoeven niet opnieuw naar een herbeoordeling en ook de verlaging van de uitkering is van de baan. Verder krijgen gemeenten en de SW-sector meer tijd om de efficiencyverbeteringen door te voeren (van drie naar zes jaar). Het kabinet wil gemeenten de vrijheid geven om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. Gemeenten beschikken reeds over een breed scala aan instrumenten om werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen bij het vervullen van een werkplek. Te denken valt onder meer aan inzet van begeleiding, zoals jobcoaching, no-riskpolis of aanpassing van de werkplek.

Loondispensatie en loonaanvulling

Voor de hele doelgroep, ongeacht of deze regulier of beschermt werkt, komt het instrument loondispensatie en loonaanvulling beschikbaar. Het kabinet zal over de maatvoering en de invulling hiervan een beslissing nemen op basis van de evaluatie van de lopende experimenten met loondispensatie.

Wsw afgesloten voor nieuwe instroom

De Wsw, die een afwijkend beloningsregime en afwijkende regelgeving heeft, zal vanaf 1 januari 2014 worden afgesloten voor nieuwe instroom. Gemeenten krijgen de ruimte om beschermt werk te organiseren. De Wsw moet mensen zoveel als mogelijk laten werken bij reguliere werkgevers. Er is immers ook een dringende noodzaak dat iedereen die kan werken aan de slag gaat. Door de vergrijzing en de ontgroening neemt de totale beroepsbevolking

in Nederland af, waardoor er op termijn, ondanks de huidige crisis, krapte ontstaat op de arbeidsmarkt.

Het kabinet sluit de brief af met de waarschuwing dat zonder ingrijpen het sociale zekerheidsstelsel onbetaalbaar wordt. Door de vergrijzing neemt de druk op voorzieningen sterk toe, terwijl de beroepsbevolking die deze moet bekostigen, aanzienlijk slinkt. Daarbij past ook dat het kabinet strikter gaat toezien op het naleven van de verplichtingen die zijn verbonden aan ons sociale zekerheidsstelsel. Het krijgen van een uitkering betekent ook het naleven van plichten.

[Terug naar boven](#)

Mobiliteitsbonus per 2013 is definitief

Per 1 januari 2013 is de premiekorting voor arbeidsgehandicapten omgevormd tot de mobiliteitsbonus voor arbeidsgehandicapte medewerkers. Dit is geregeld met een aanpassing van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Bij het begrotingsakkoord van 2013 is besloten om de middelen voor doorwerken (zowel doorwerkbonus werknemers als werkbonus werkgevers) te laten vervallen. Het budget wordt bevroren maar gericht ingezet op de groepen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt (oudere uitkeringsgerechtigden en arbeidsgehandicapten). De mobiliteitsbonus bedraagt 3 jaar lang € 7000 bij het aannemen van een fulltimer. Het bedrag is naar rato bij een parttimer. Het kabinet wil op deze manier werkgevers stimuleren om meer oudere uitkeringsontvangers en arbeidsgehandicapten aan te nemen.

Onderzoek heeft uitgewezen dat de bestaande prikkels onvoldoende werken om werkgevers iemand met een arbeidsbeperking te laten aannemen. Uit rapportages van het SCP2 en cijfers van het CBS blijkt dat arbeidsgehandicapten verhoudingsgewijs veel minder vaak een baan krijgen dan 'gewone' werknemers. De mobiliteitsbonus en de introductie van een quotumregeling vanaf 2014 betekenen een grotere financiële prikkel voor werkgevers om te investeren in banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

[Terug naar boven](#)

Tarief deskundigenoordeel voor werkgever en werknemer hoger

Met ingang van 1 januari 2013 is het tarief voor het deskundigenoordeel bij het UWV verhoogd. Het deskundigenoordeel van het UWV kan worden ingeroepen wanneer het re-integratietraject van een werknemer dreigt vast te lopen vanwege een verschil van inzicht tussen de werknemer en de werkgever. Het oordeel van het UWV helpt bij de oplossing van dit meningsverschil.

Tussen 2010 en 2013 betaalden werkgevers en werknemers ieder € 50 voor een deskundigenoordeel. Dit bedrag ligt ver onder de kostprijs. Er lag een voorstel om het tarief te verhogen naar € 350 voor werkgevers en € 175 voor werknemers. Voor een werknemer zou dit een te hoge drempel zijn, daarom zijn de tarieven vanaf januari 2013 als volgt: € 400 voor werkgevers en € 100 voor werknemers.

Met deze tariefsverhoging wordt het deskundigenoordeel meer kostendekkend. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Tweede Kamer [schriftelijk geïnformeerd](#) over de tariefsverhoging.

[Terug naar boven](#)

UWV Jaarplan 2013

Het UWV heeft het **jaarplan 2013** aan de minister aangeboden. De organisatie staat onder grote druk vanwege de taakstelling uit 2010 (5000 FTE per jaar minder) en de vele beleidswijzigingen waar zij op moet anticiperen. Denk aan de modernisering van de Ziektewet, de verhoging van de AOW-leeftijd en de voorgenomen veranderingen in de WW.

Het UWV heeft veel geïnvesteerd in kostenbesparingen door beter te digitaliseren en zal dat ook blijven doen. Bij de uitvoering van de WW blijft het druk. De werkloosheid is in 2012 door de economische ontwikkelingen opgelopen. Waar in 2011 nog aan 414.000 klanten een WW-uitkering werd toegekend, zal dat aantal in 2012 naar verwachting oplopen tot 489.000 en in 2013 tot zelfs 538.000. Hierdoor zal het werkaanbod van het UWV de komende jaren hoger zijn dan eerder is verondersteld. Ook de mogelijkheden voor werkzoekenden om weer aan de slag te komen, nemen hierdoor af.

[Terug naar boven](#)

Nawerking binnen de moderne Ziektewet

De Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (beter bekend als de modernisering van de Ziektewet) is op 1 januari 2013 ingegaan. Afgelopen maand kregen we meerdere vragen over wat de juiste interpretatie is van specifieke onderdelen van de wet. Een van die discussies gaat over de precieze uitleg van de nawerking Ziektewet (art. 46 ZW).

Een casus om de zaak helder te krijgen: een werknemer met een contract voor bepaalde tijd gaat uit dienst omdat zijn contract is afgelopen en niet wordt verlengd. De werknemer krijgt vanaf de eerste dag na einde contract een WW-uitkering. Binnen vier weken na afloop van het contract wordt de werknemer ziek en krijgt een Ziektewetuitkering. Er zijn twee vragen die in dit geval apart van elkaar moeten worden beantwoord. De eerste is wat de juridische grondslag van de uitkering is. De tweede vraag is of de ZW-uitkering en eventuele latere WGA-uitkering worden toegerekend aan de laatste werkgever.

Wat is de juridische grondslag van de uitkering?

Het antwoord op de eerste vraag is heel wetstechnisch. Het draait om twee artikelen in de Ziektewet. In artikel 46 gaat het over de nawerking voor mensen die niet meer verzekerd zijn: 'na het einde van zijn verzekering' staat er in de wet. Na het einde van een arbeidsovereenkomst of uitzendopdracht eindigt de verzekeringsplicht voor de ZW. Als een werknemer aansluitend recht op WW-uitkering heeft, wordt hij op grond van deze uitkering als werknemer voor de Ziektewet gezien. Dat is geregeld in artikel 7 ZW.

Als een werknemer dan ziek wordt, krijgt hij een ZW-uitkering die is gebaseerd op artikel 7 ZW en niet op basis van artikel 46 ZW. De werknemer was namelijk nog gewoon verzekerd, zodat geen beroep op de nawerking van artikel 46 hoeft te worden gedaan. Om een beeld te schetsen van de groep die onder de nawerking kunnen vallen: mensen die vrijwillig stoppen met werken en niet langer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en die geen WW aanvragen of mensen die een eigen onderneming starten zonder WW aan te vragen.

Wordt de ZW-uitkering toegerekend aan de laatste werkgever?

De tweede vraag is lastiger met stelligheid te beantwoorden. Het is vrijwel zeker dat de ziektegevallen die door artikel 46 ZW recht krijgen op een uitkering voor rekening komen van de laatste werkgever. Hoe en in welke vorm is nog niet geheel duidelijk. Als dergelijke personen binnen vier weken na einde dienstverband ziek worden, geldt de nawerking Ziektewet en deze gevallen zullen waarschijnlijk ook meetellen in de gedifferentieerde WGA-premie of voor rekening komen van de eigenrisicodragers.

Hoe het zit met mensen die na einde van hun dienstverband in de WW komen en dan binnen vier weken ziek worden is niet geheel duidelijk. Nogmaals, naar de letter van het wetsartikel (art 46 ZW) eindigt de verzekering niet, maar het zou ons niet verbazen als hier in de uitvoering anders mee omgegaan wordt. We blijven het volgen de komende tijd!

Workshops over modernisering ZW

Wilt u meer weten over de gevolgen van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters? Ook in 2013 organiseren we geregeld maatwerkworkshops over deze ingrijpende wet. Stuur een email naar info@cs-opleidingen.nl indien u daar meer informatie over wilt ontvangen.

[Terug naar boven](#)

De informatie in deze nieuwsbrief is zorgvuldig tot stand gekomen op basis van gegevens, bekend tot en met de datum van uitgave van deze nieuwsbrief. Desondanks kunnen er geen rechten aan worden ontleend.

© Copyright Marjol Nikkels-Agema - [CS Opleidingen BV](#) - Teksten mogen niet zonder toestemming worden gebruikt.