

## VeReFi Nieuwsbrief 18 - Februari 2013

### Inhoud:

**Wet vereenvoudiging regelingen UWV: latere WW-uitkering door afschaffing korting op fictieve opzegtermijn**

**Wet uniformering loonbegrip**

**Veranderingen premiekortingen**

**Overgangsrecht levensloopregeling per 1 januari 2013**

**Vitaliteitssparen**

**Wetsvoorstel modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden**

**UWV werkgeversportaal toont "ziek-uit-dienst-uitkeringen" ZW**

**UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2012**

**Update prognose Landelijke arbeidsmarkt van het UWV over 2013**

**Hoever kan een werknemer gaan?**

**Verplichte herkeuringen door het UWV?**

**Passende arbeid is bedongen arbeid geworden**

**Antwoorden op vragen over de Participatiewet**

## Wet vereenvoudiging regelingen UWV: latere WW-uitkering door afschaffing korting op fictieve opzegtermijn

**Op 1 januari 2013 is de **Wet vereenvoudiging regelingen UWV** ingegaan. Het UWV krijgt met minder uitvoeringsvoorschriften te maken, waardoor het efficiënter en dus goedkoper zou moeten kunnen werken.**

Voor de werkgever heeft de nieuwe wet als voordeel dat niet keer op keer dezelfde gegevens opgevraagd hoeven te worden. Het UWV mag meer gebruikmaken van de gegevens die reeds bekend zijn. Bij het vaststellen van het recht op WW mag het UWV bijvoorbeeld gebruikmaken van de gegevens (gewerkte uren) die door de werkgever zijn verstrekt in de loonaangifteketen.

### **Afschaffing korting fictieve opzegtermijn**

Een opvallende en grote wijziging is afschaffing van de korting van één maand op de fictieve opzegtermijn bij ontbindingen via de kantonrechter of bij ontslagvergunning van het UWV. Bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden was deze korting niet van toepassing.

Aangezien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst meestal direct ontbindt, hanteert het UWV bij de toekenning van de WW-uitkering na afgifte van de ontbindingsbeschikking door de kantonrechter een wachttijd, de fictieve opzegtermijn. Deze fictieve opzegtermijn is gelijk aan de voor de werkgever geldende opzegtermijn minus een korting van één maand, waarbij de termijn altijd tenminste één maand bedraagt.

Nu krijgt een werknemer pas recht op een WW-uitkering indien de volledige opzegtermijn is doorlopen en er wordt geen korting van één maand meer gegeven op de zogenaamde (fictieve) opzegtermijn. Met deze verandering is er geen verschil meer tussen de opzegtermijn bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter en die bij beëindiging met

wederzijds goedvinden.

### Terugdringen pro forma procedures

Er werd nog vaak voor een pro forma procedure via de kantonrechter gekozen, omdat werkgevers zich na het bereiken van een schikking één maand loon bespaarden. Het doel van deze wijziging is het aantal pro forma procedures terug te dringen. Hierdoor dalen de kosten bij de rechterlijke macht. Daarnaast wordt er bespaard op de WW-uitkering, omdat deze veelal een maand later ingaat.

De korting van één maand geldt nog wel voor de verzoekschriften die voor 1 januari 2013, al dan niet pro forma, bij de kantonrechter zijn ingediend.

[Terug naar boven](#)

---

## Wet uniformering loonbegrip

### Door de invoering van de Wet uniformering loonbegrip wijzigt per 1 januari 2013 de loonstaat. Wat is er precies veranderd?

Tot 1 januari werd er voor het berekenen van de loonbelasting/ premie volksverzekeringen, werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet een verschillend loonbegrip gehanteerd. Dat maakte het loonstrookje erg ingewikkeld. De invoering van de Wet uniformering loonbegrip brengt hier verandering in. Tegelijkertijd moeten hierdoor ook de administratieve lasten verminderen. Per saldo kan de aanpassing voor werkgevers een financieel voordeel of nadeel betekenen

#### WW-premie

De WW-premie bestaat uit een premie voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf-premie) en een sectorpremie. Door de invoering van het uniform loonbegrip verdwijnt het werknemersdeel van de Awf-premie (sinds 2009 al 0%) en wordt de franchise in de Awf-premie afgeschaft. Werkgevers betalen hierdoor over een groter deel van het inkomen premies werknemersverzekeringen. Om dit te compenseren is de Awf-premie van 4,55% naar 1,70% gegaan.

#### Bijdrage ZVW

Werkgevers zijn niet meer verplicht werknemers een vergoeding voor de [inkomensafhankelijke bijdrage voor Zorgverzekeringswet](#) (Zvw) te geven. In plaats daarvan betaalt de werkgever de Zvw via een werkgeversheffing direct aan de Belastingdienst.

#### Auto van de zaak

Een werknemer betaalt in principe bijtelling voor het privégebruik van de auto van de zaak. Over de bijtelling betaalde de werkgever loonbelasting/premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Per 1 januari 2013 wordt de auto van de zaak onderdeel van het uniforme heffingsloon. De bijtelling van de leaseauto wordt hierdoor ook betrokken in de heffing van de werknemersverzekeringen.

- Zie [nieuwsbrief loonheffingen 2013](#)

[Terug naar boven](#)

---

## Veranderingen premiekortingen

Voor de premiekortingen is per 1 januari 2013 het volgende veranderd:

- De premiekorting in dienst hebben oudere werknemers is vervallen.
- De premiekorting in dienst nemen oudere werknemers is hoger geworden.
- De hoogte en berekening van de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers zijn veranderd.
- Premiekortingen mogen niet meer tegelijk toegepast worden.

### Premiekorting in dienst hebben oudere werknemers vervallen

De premiekorting voor het in dienst hebben van een werknemer van 62 jaar of ouder is vervallen. Ook als een werknemer in 2013 nog voldoet aan de voorwaarden die golden tot 1 januari 2013, heeft de werkgever geen recht meer op deze premiekorting.

De overgangsregeling voor de premievrijstelling oudere werknemers blijft bestaan: de premievrijstelling kan in 2013 dus nog toegepast worden. De premievrijstelling stopt met ingang van het loontijdvak waarin de werknemer 62 wordt. Daarna heeft de werkgever geen recht meer op de premiekorting in dienst hebben oudere werknemers.

#### **Premiekorting in dienst nemen oudere werknemers hoger**

De premiekorting in dienst nemen oudere werknemers is omhoog gegaan van € 6.500 naar € 7.000 per jaar bij een werkweek van ten minste 36 uur.

#### **Hoogte en berekening premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers veranderd**

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers is per 1 januari 2013 omhoog gegaan naar maximaal € 7.000 per jaar bij een werkweek van ten minste 36 uur. Soms betaalt een werkgever een jonggehandicapte minder dan het wettelijk minimumloon vanwege zijn arbeidsbeperking (loondispensatie). In dat geval geldt nu een korting van maximaal € 3.500 per jaar bij een werkweek van ten minste 36 uur.

Werkt de werknemer minder dan 36 uur per week, dan moet de werkgever in 2013 de premiekorting evenredig verlagen. Bij werknemers zonder vast overeengekomen arbeidsduur moet worden uitgegaan van de uitbetaalde uren in het aangiftetijdvak, gedeeld door de normuren per 4 weken (144) of per maand (156). Omdat de premiekorting per 1 januari afhankelijk is van het aantal arbeidsuren, wordt de premiekorting toegepast per aangiftetijdvak en niet meer per loontijdvak.

#### **Premiekortingen niet meer tegelijk toepassen**

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers en de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers mogen per 1 januari 2013 niet meer tegelijk toegepast worden. Heeft een werknemer tegelijk recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers en op de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers? Pas dan alleen de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers toe.

[Terug naar boven](#)

---

## **Overgangsrecht levensloopregeling per 1 januari 2013**

**Per 1 januari 2013 is de levensloopregeling niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers. Ook gaat de regeling vitaliteitssparen niet door.**

Voor deelnemers met een saldo van minder dan € 3.000 op 31 december 2011 valt het tegoed vrij aan het begin van het jaar 2013. Bij die vrijval wordt belasting geheven over 80% van het tegoed op 31 december 2011 en worden de in het verleden opgebouwde rechten op de levensloopverlofkorting in aanmerking genomen.

Bij een tegoed van € 3.000 of meer op 31 december 2011 kan men tot het jaar 2022 gebruik blijven maken van de levensloopregeling. Vanaf het jaar 2013 vervalt de voorwaarde dat het levenslooptegoed slechts voor verlof opgenomen kan worden. Indien het volledige tegoed in 2013 opgenomen wordt, wordt slechts 80% van de waarde in het economische verkeer van de levensloopaanspraak op 31 december 2011 in aanmerking genomen voor de belastingheffing. Het meerdere wordt wel volledig belast. Bij de belastingheffing worden ook de in het verleden opgebouwde rechten op de levensloopverlofkorting in aanmerking genomen.

[Terug naar boven](#)

---

## **Vitaliteitssparen**

Per 1 januari 2013 zou vitaliteitssparen ingevoerd worden. Deze plannen zijn echter gewijzigd, waardoor vitaliteitssparen niet

meer in werking treedt. Daarmee vervalt ook de mogelijkheid van omzetten van levenslooptegoeden in vitaliteitssparen.

[Terug naar boven](#)

---

## Wetsvoorstel modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

**Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Asscher, heeft de Kamer geïnformeerd over zijn plannen met het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden.**

Het wetsvoorstel beoogt de Wet arbeid en zorg en de Wet aanpassing arbeidsduur beter te laten aansluiten bij de behoeften op de werkvloer. Ook wordt het mogelijk om kort- en langdurend zorgverlof op te nemen om te zorgen voor huisgenoten die geen partner, kind of ouder zijn. Voor moeders van wie het kind na de bevalling in het ziekenhuis wordt opgenomen, komt er een regeling die voorziet in verlenging van het bevallingsverlof.

### Combinatie arbeid en zorg verbeteren

Minister Asscher wil deze kabinetsperiode aanvullende stappen zetten om de combinatie van arbeid en zorg te verbeteren. Daarbij denkt hij aan vadersverlof, mantelzorg en mogelijkheden voor tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Hij wil dit in samenhang bezien met het initiatiefwetsvoorstel Flexibel werken (Van Gent/Van Hijum, nr. 32 889) en gaat hierover in gesprek met sociale partners.

Omdat dit traject kan leiden tot wijziging of aanvulling, heeft hij de Kamer verzocht de behandeling van de genoemde wetsvoorstellen aan te houden. Het streven is de Kamer in het voorjaar te informeren over de resultaten van het overleg met sociale partners en eventuele wijzigingsvoorstellen in het derde kwartaal van dit jaar in te dienen.

[Terug naar boven](#)

---

## UWV werkgeversportaal toont “ziek-uit-dienst-uitkeringen ZW”

**Voor werkgevers die via het werkgeversportaal van het UWV gebruikmaken van de Verzuimmelder, is er nu ook een overzicht beschikbaar van de ziek- en herstelmeldingen.**

Via de Verzuimmelder kunnen werkgevers online verzuimmeldingen aan het UWV doorgeven. Het UWV stuurt van elke melding een pdf-bestand als ontvangstbevestiging. Toegang tot het werkgeversportaal moet apart worden aangevraagd bij het UWV. Tot voor kort kon er slechts één inlogaccount worden gegeven, maar nu zijn ook sub accounts mogelijk.

### Nu ook inzicht in ziek-uit-dienstmeldingen

Werkgevers die met de Verzuimmelder werken, kunnen daarop ook een overzicht vinden van alle ziek- en herstelmeldingen. Geeft de arbodienst de gegevens door, dan kan de arbodienst ook het overzicht van de ziek- en herstelmeldingen geven. Nieuw is dat ook de Ziektewet-uitkeringen van de ziek-uit-dienstmeldingen op deze overzichten staan. Er wordt onderscheid gemaakt tussen langdurig zieken (van de 42e week meldingen) en werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan en een Ziektewet-uitkering ontvangen of ontvingen.

### Risico's BeZaVA in kaart

Deze informatievoorziening maar het eenvoudiger om de risico's in beeld te brengen van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVA), beter bekend als de modernisering van de Ziektewet. Vooral wanneer voor het jaar 2014 de beschikkingen van de gedifferentieerde premie Ziektewet en de nieuwe verplichte gedifferentieerde premie voor de WGA flexgroep binnenkomt, is het van groot belang te controleren of de uitkeringen rechtmatig en juist zijn toegerekend.

CS Opleidingen organiseert geregeld bijscholingsworkshops en zal voor de VeReFi abonneementhouders een nieuwe Whitepaper uitbrengen indien er meer bekend is over de premieontwikkeling (vermoedelijk worden de rekenparameters op 1 september 2013 bekend gemaakt).

[Terug naar boven](#)

---

## UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2012

**In de Monitor Arbeidsparticipatie 2012 rapporteert het UWV over de mate waarin mensen met een arbeidsbeperkingen aan de slag zijn. De twee belangrijkste wetten die onder de loep zijn genomen zijn WAJONG en WIA. De bevindingen bevestigen dat aanpassingen van de Ziektewet geen overbodige stap is en dat werken in de eerste twee jaar heel belangrijk is voor de volgende jaren.**

Een aantal opvallende punten:

- Het aantal personen dat in de WIA komt, nam in 2011 nog steeds toe. Dit komt voor een belangrijk deel door de instroom van vangnetters uit de Ziektewet (ZW). Het betreft zieke uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk contract en zieke werklozen. Zij hebben tijdens de eerste twee ziektejaren geen of weinig binding met de arbeidsmarkt en kunnen daarna in de WIA komen. Verder zijn de opbouw van het stelsel en de stand van de conjunctuur van invloed op de instroom. Hetzelfde geldt voor het aantal 35-minners.
- In 2011 kwamen er 38.000 mensen in de WIA bij. Bij bijna 20.000 mensen is de aanvraag voor een WIA-uitkering in 2011 afgewezen, omdat hun inkomensverlies ten opzichte van het oude inkomen minder dan 35% is.
- Van iedereen in de WIA krijgt 53% een volledige WGA-uitkering (men is arbeidsongeschikt, maar niet duurzaam) en 21% een gedeeltelijke WGA-uitkering. De overige 26% van de mensen in de WIA is duurzaam arbeidsongeschikt en krijgt een IVA-uitkering.
- Het aantal personen uit het vangnet-ZW dat een aanvraag doet voor een WIA-uitkering groeide de afgelopen jaren sterk. Inmiddels zijn zes van de tien personen met een volledige WGA-uitkering, vier van de tien met een gedeeltelijke WGA-uitkering en bijna zes van de tien WIA 35-minners afkomstig uit het vangnet-ZW.
- De arbeidsparticipatie van WGA-ers en 35-minners daalde de afgelopen jaren. In 2011 was 50% van de personen met een gedeeltelijke WGA-uitkering aan het werk, in 2008 was dat nog 56%. Het aandeel werkende WIA 35-minners was in 2011 44%, in 2008 was dat nog 48%. De daling van de arbeidsparticipatie komt deels door de crisis, maar vooral doordat de groep arbeidsbeperkten voor een steeds groter deel bestaat uit de voormalig vangnetters-ZW. De arbeidsparticipatie van deze vangnetters is nog niet de helft van die van de voormalig werknemers. Dit verschil in arbeidsparticipatie is er zowel bij personen die een gedeeltelijke of volledige WGA-uitkering krijgen als bij WIA 35-minners.
- Een lichtpuntje is dat de participatie van vangnetters (35-min en gedeeltelijk WGA) na een daling weer een kleine groei laat zien.
- De monitor maakt duidelijk dat een belangrijke succesfactor voor arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten is dat zij aan het werk blijven tijdens de eerste twee ziektejaren. Uit de cijfers blijkt dat zij beter in staat zijn het werk te behouden dan degene die pas na aanvang van de uitkering aan de slag gaan.

Zie: [UWV Monitor Arbeidsparticipatie](#) en [aanbiedingsbrief](#)

[Terug naar boven](#)

---

## Update prognose Landelijke arbeidsmarkt van het UWV over 2013

**Het UWV is van plan in juni 2013 het nieuwe integrale arbeidsmarktrapport uit te geven. Gezien de snelle economische- en arbeidsmarktveranderingen is er een update gegeven met de laatste prognoses in het UWV Landelijke prognose Arbeidsmarkt 2013.**

Er ontstaan in heel 2013 volgens deze prognose bijna 640.000 vacatures. Dit is het laagste niveau sinds het CBS in 1997 is begonnen met het bijhouden van de vacaturestatistiek.

De economie is gekrompen in 2012 en deze krimp zet zich door in 2013. Hierdoor is een krimp te zien in 2012 van ruim

50.000 banen. Voor 2013 moet rekening worden gehouden met een nog grotere krimp met 85.000 banen. De inschatting is dat er eind 2013 80.000 meer werkzoekenden zijn. Het aantal werkzoekenden als percentage van de beroepsbevolking groeit daarmee van 7,2% naar 8,2%. Grootste probleemgebieden met hoge werkzoekendenpercentages zijn de zogenaamde decentrale gebieden (zoals Limburg en de drie Noordelijke arbeidsmarktgebieden).

Het rapport geeft veel informatie over de beroepsbevolking van 15-64 jaar die in potentie beschikbaar is maar nu niet werkt. De participatie van de potentiële beroepsbevolking in arbeid wordt ongunstig doordat mensen geringere kansen op een baan ervaren, terwijl de (netto) loonontwikkeling ongunstig is. Positief is dat de participatie van ouderen op de arbeidsmarkt groeit. Dit is het gevolg van het overheidsbeleid dat stimuleert dat mensen langer doorwerken.

[Terug naar boven](#)

---

## Hoever kan een werknemer gaan?

Een zieke werknemer weigerde de therapie te gaan volgen die zijn huisarts en zijn specialist hadden aanbevolen, te weten het injecteren van insuline. Hij koos voor een alternatieve behandelmethode van tabletten, Surinaamse kruiden en fitness. Zijn werkgever stelde dat de werknemer daardoor zijn genezing belemmerde en stopte met de loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 lid 3 onder b BW.

### Loonvordering

De werknemer vorderde zijn loon in kort geding. Hij toonde bij de kantonrechter met onderzoeksresultaten aan dat de alternatieve therapie succes had. De verzekeringsarts van het UWV oordeelde op basis daarvan dat de werknemer adequaat had gehandeld, ondanks het niet opvolgen van de adviezen van huisarts en specialist.

Uit artikel 7:629 lid 3 aanhef en onder b. BW blijkt dat de werknemer in beginsel een grote mate van vrijheid heeft bij de bepaling van de manier waarop hij wenst te genezen. Als dat leidt tot vertraging of belemmering van het genezingsproces, kan van de werkgever niet worden verlangd het loon door te betalen gedurende de vertraging. Volgens het voorlopige oordeel van de kantonrechter is hier echter geen sprake van een zodanige vertraging. De rechter wees de loonvordering toe.

**LJN: BX5906, Sector Kanton Rechtbank Amsterdam, KK 12-970**

[Terug naar boven](#)

---

## Verplichte herkeuringen door het UWV?

In een zaak bij de rechtbank in Den Bosch stelde de eisende partij dat het UWV een wettelijke verplichting heeft tot het uitvoeren van herbeoordelingen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. In dit geval ging het om een werknemer die op 3 maart 2009 een WGA-uitkering 80-100% had gekregen. Was het UWV verplicht een herbeoordeling uit te voeren om de mate en duurzaamheid van arbeidsongeschiktheid van de ex-werknemer van het bedrijf vast te stellen? Het oordeel van de rechter was helder. Het UWV is niet verplicht om "uit zichzelf" een herbeoordeling uit te voeren.

Over de uitspraak is verwarring ontstaan. Want kan het UWV nu willekeurig aan het herbeoordelen slaan en verzoeken van bedrijven om een herkeuring afwijzen? Zeker niet. Het beleid blijft hetzelfde, met als belangrijkste conclusie dat regie op verzuim belangrijk blijft. De juiste aanlevering van een dossier met de juiste vraagstelling zal nog steeds tot een herbeoordeling leiden.

**LJN: BY8888, Rechtbank 's-Hertogenbosch , Awb 12 / 2463**

[Terug naar boven](#)

---

## Passende arbeid is bedongen arbeid geworden

In een zaak bij de rechtbank in Utrecht stelde de eisende partij dat zijn werkgever de plicht heeft tot loondoorbetaling, nadat hij nogmaals arbeidsongeschikt is geworden. Volgens eiser was de passende arbeid inmiddels bedongen arbeid geworden, waardoor de 104-wekentermijn opnieuw geldt. De eiser werd in een bodemprocedure in het gelijk gesteld.

Eiser was op 22 juni 1998 wegens ziekte arbeidsongeschikt geworden. In maart 1999 heeft hij het werk hervat in passend geachte werkzaamheden. Met ingang van 21 juni 1999 is hem een WAO-uitkering toegekend, berekend naar de arbeidsongeschiktheidsklasse 35-45%.

Door verergering van zijn klachten heeft eiser vanaf medio oktober 2002 halve dagen gewerkt. Partijen hebben vervolgens afspraken gemaakt over andere te verrichten werkzaamheden. Op 29 april 2003 hebben partijen daartoe een taakomschrijving op papier gesteld. In mei 2009 valt eiser voor deze werkzaamheden uit. De centrale vraag is of werkgever loon ex artikel 7:629 BW verschuldigd is, omdat (aldus eiser) de passende arbeid als nieuw bedongen arbeid moet worden gekwalificeerd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van eiser dat partijen een overeenkomst hebben gesloten op grond waarvan de passende arbeid op enig moment de bedongen arbeid is geworden is juist. Uit de vaststaande feiten blijkt immers dat eiser en werkgever op 28 januari 1999 als doel van de re-integratie hebben vastgelegd dat eiser zou re-integreren in de eigen functie in de eigen onderneming in licht eigen timmerwerk. Voorts staat vast dat eiser vanaf juni 1999 voor de volledige werktijd licht timmerwerk is gaan uitvoeren. Partijen hebben in juni 2000 ook een nieuw uurloon voor de aangepaste eigen functie afgesproken. Deze afspraken betekenen dat partijen in juni 2000 een nadere overeenkomst hebben gesloten op grond waarvan eenvoudige timmerwerkzaamheden de bedongen werkzaamheden zijn geworden, dat het loon van eiser is gewijzigd en dat het einddoel van de re-integratie was bereikt. In mei 2009 is een nieuwe loondoorbetalingsverplichting ontstaan.

**LJN: BY1289, Sector kanton Rechtbank Utrecht**

[Terug naar boven](#)

---

## Antwoorden op vragen over de Participatiewet

**Voor de echte liefhebber is er een PDF-document van 54 pagina's beschikbaar met antwoorden van staatssecretaris Klijnsma op vragen van de Kamer over de brief met de contouren van de Participatiewet.**

De Kamer stelde vragen over het stimuleren van de Wsw-ers die een baan moeten vinden bij reguliere werkgevers. En vragen over het begrip arbeidsbeperkten binnen de quotumregeling. Veel antwoorden moeten nog concreter door het kabinet worden uitgewerkt.

### Quotumregeling

De regering wil uiteindelijk minimaal 100.000 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk laten komen door de introductie van de quotumregeling. Doorrekening van een door UWV aangeleverde database met gegevens van alle werkgevers met meer dan 25 medewerkers, toont aan dat een quotum van 5% ongeveer 170.000 extra werkplekken beslaat.

De regering wil de regeling uitwerken samen met werkgevers en werknemers. Het streven is te komen met een quotumregeling die eenvoudig, werkbaar en effectief is. Punten als wie en wat telt er mee binnen het quotum (doelgroep, dienstverbanden, fte's, loonsom, detacheringen etc.) moeten nog worden uitgewerkt. Ook hoe de registratie, controle en verrekening ingeregeld wordt. Het kabinet wil in het najaar van 2013 de benodigde wet- en regelgeving indienen.

- **[Zie antwoorden schriftelijke vragen brief contouren participatiewet](#)**

[Terug naar boven](#)

---

De informatie in deze nieuwsbrief is zorgvuldig tot stand gekomen op basis van gegevens, bekend tot en met de datum van uitgifte 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.