

VeReFi Nieuwsbrief 23 - Juli 2013

Inhoud

WGA instroomcijfers grote bedrijven 2012 bekend
Werkwijzer RIV-toets openbaar
De Re-integratie Mogelijkheden Lijst?
Gedifferentieerde premie BeZaVa bekend
WW-lasten fors gestegen
Minder overtredingen inlichtingenplicht UWV, maar hogere boetes
Participatiewet dit najaar naar Tweede Kamer
Uitkeringsbedragen per 1 juli 2013

WGA instroomcijfers grote bedrijven 2012 bekend

Sinds 1 april 2003 geldt de Wet instroomcijfers WAO. Vanaf dat moment geeft het UWV inzicht in het individuele werkgeversrisico arbeidsongeschiktheid van alle grote werkgevers (vanaf 250 werknemers). De verwachting was dat het openbaar maken van de cijfers een preventieve werking zou hebben. Sinds 2008 maakt het UWV ook het WGA-deel van de WIA-instroomcijfers openbaar. De IVA-instroomers zijn niet in deze cijfers meegenomen.

Sinds 2003 is de totale, landelijke WAO-instroom fors gedaald. Deze daling is voor een belangrijk deel te danken aan de daling bij grotere werkgevers. Toch is de instroom bij grotere werkgevers in verhouding nog steeds hoger dan die bij de kleinere. De meeste instroom vindt plaats bij overheids- en semi-overheidsinstellingen.

- Zie: [instroomcijfers WGA 2012](#)

[Terug naar boven](#)

Werkwijzer RIV-toets openbaar

De interne werkwijzer 'RIV-toets in de praktijk' van het UWV is openbaar gemaakt. De werkwijzer bevat praktische informatie over de wijze waarop het UWV het re-integratieverslag beoordeelt en laat o.a. zien in welke situaties een loonsanctie passend is.

De werkwijzer is openbaar gemaakt naar aanleiding van afspraken in de Paradigmawerkgroep. Deze werkgroep is opgericht in het kader van de Stuurgroep verbetering poortwachter en heeft als doel de onderlinge communicatie te verbeteren tussen het UWV, bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen. Er worden thema's en onderwerpen behandeld die te maken hebben met de verschillende taal (paradigma's) die het UWV (als beoordelaar van het re-integratieverslag) en bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen (als adviseur van de werkgever in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie van de zieke

werknemer) spreken.

- Zie ook [Werkwijzer RIV toets in de praktijk](#)

[Terug naar boven](#)

De Re-integratie Mogelijkheden Lijst?

Als het gaat om het spreken van verschillende talen (paradigma's): er is in de markt onduidelijkheid ontstaan door een afspraak uit de Paradigmawerkgroep dat een bedrijfsarts geen Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) meer hoeft aan te leveren. Alleen de verzekeringsartsen zijn bevoegd de FML te maken en hebben daar ook de juiste opleiding voor gehad.

Eenduidige naam

Er wordt in de Paradigmawerkgroep nog gewerkt aan een eenduidige naam en een bruikbare methode zodat de arbeidsdeskundige de belasting-belastbaarheid kan beschrijven. Het beoordelingskader Poortwachter geeft wel aan dat de bedrijfsarts in FML-achtige termen de mogelijkheden en beperkingen moet vastleggen. Inmiddels hebben arbodiensten allemaal andere namen voor de FML bedacht.

Of het wel of niet FML heet, het gaat erom dat in een vroeg stadium van verzuim de re-integratie- mogelijkheden reeds in beeld zijn. Dat blijft staan. Wanneer door een bedrijfsarts het antwoord wordt gegeven dat een FML niet meer nodig is, dan weet u waar deze discussie vandaan komt. Vraag vervolgens als casemanager door op de re-integratiemogelijkheden (en beperkingen). Die moeten altijd tijdig in beeld worden gebracht.

Van RML naar FML

Er is nog geen centrale nieuwe naam bekend of naar buiten gebracht door de Paradigmawerkgroep. Binnen de opleidingen werken we als volgt: bedrijfsartsen maken een Re-integratie Mogelijkheden Lijst (RML). En eenmaal bij het UWV aangekomen maakt de verzekeringsarts weer de FML. De werking van de RML is gelijk aan de FML. Het maakt de mogelijkheden en beperkingen inzichtelijk zodat de arbeidsdeskundige de belasting en belastbaarheid in kaart kan brengen en passende functies met loonwaarde kan duiden (eerste spoor of tweede spoor). Het doel is sturen op mogelijkheden en snelle re-integratie, in het belang van werkgever en werknemer.

[Terug naar boven](#)

Gedifferentieerde premie BeZaVa bekend

Per 1 januari 2014 treedt de premiedifferentiatie van de nieuwe wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa) in werking. Dit betekent dat werkgevers ook een gedifferentieerde premie gaan betalen voor zieke of arbeidsongeschikte werknemers met een tijdelijk contract.

De gemiddelde gedifferentieerde premie die werkgevers in 2014 gaan betalen, bedraagt:

- 0,50% voor vaste werknemers in de WGA (iets lager dan in 2013)
- 0,34% voor flexibele werknemers in de Ziektewet
- 0,17% voor flexibele werknemers in de WGA

De premies voor WGA-vast en Ziektewet worden alleen betaald door werkgevers die hiervoor publiek verzekerd zijn bij het UWV en geen eigenrisicodragers zijn. Voor WGA-flex is er nog geen mogelijkheid tot eigen risico dragen: alle werkgevers betalen voor dit onderdeel de publieke premie. De basispremie WIA gaat omhoog naar 5,45%: dit is nu nog 4,65%.

Nota Gedifferentieerde Premie WGA/ZW

De genoemde premies zijn calculatiepremie's, dus exclusief kortingen en opslagen. De uiteindelijke premies worden pas duidelijk in de nota Gedifferentieerde Premie WGA/ZW. Hierin worden de bouwstenen beschreven waarmee de gedifferentieerde premies voor de WGA-vast, WGA-flex en ZW-flex per werkgever worden berekend. Deze nota wordt samen

met het Besluit Gedifferentieerde Premie WGA/ZW medio augustus aangeboden aan de Raad van Bestuur van UWV. Publicatie van het Besluit met de vastgestelde premies volgt op 2 september in de Staatscourant. Vanaf die datum is de nota beschikbaar op de website van UWV.

UWV berekent conform het Besluit per werkgever de premie voor het nieuwe premiejaar. Deze percentages worden aan het eind van het jaar voorafgaand aan het premiejaar geleverd aan de Belastingdienst. Deze stuurt vervolgens aan alle werkgevers een beschikking van deze premies.

- Zie: [UWV juninota 2013](#)

[Terug naar boven](#)

WW-lasten fors gestegen

De uitkeringslasten voor de WW stijgen dit jaar fors. UWV verwacht dit jaar 1,4 miljard euro meer aan WW-uitkeringen uit te moeten geven dan vorig jaar. Voor 2014 wordt voor de WW-uitkeringslasten een verdere stijging van 900 miljoen euro verwacht. De uitkeringslasten van arbeidsongeschiktheidsregelingen zijn stabiel. Dit blijkt uit de juninota 2013 waarin de ontwikkelingen van wetten en fondsen van UWV worden beschreven.

De voornaamste reden voor de stijging van de uitkeringslasten van UWV is de economische crisis. Het aantal WW-uitkeringen loopt op van 340.000 begin 2013 tot naar verwachting 440.000 eind 2014. Door een combinatie van stijgende lasten en werkgeverspremies die niet lastendekkend zijn, groeit het financiële tekort in de UWV-fondsen ondanks een overschot op de arbeidsongeschiktheidsfondsen naar 5,4 miljard euro eind 2013. Het tekort in het fondsvermogen heeft geen gevolgen voor de betaling van de uitkeringen.

- Zie ook [UWV juninota 2013](#)

[Terug naar boven](#)

Minder overtredingen inlichtingenplicht UWV, maar hogere boetes

Wie een uitkering ontvangt, is verplicht het UWV te informeren over wijzigingen in de persoonlijke situatie. Komt iemand deze verplichting niet na, dan kan het UWV het teveel uitgekeerde bedrag terugvorderen en een boete opleggen.

In de eerste vier maanden van 2013 heeft UWV in totaal 12.700 overtredingen van de inlichtingenplicht opgespoord. Dat is 3000 overtredingen minder dan in dezelfde periode in 2012, terwijl het aantal uitkeringsgerechtigden is gestegen. De overtredingen betekenen een schadelast van 22,9 miljoen euro met een boetebedrag van 3 miljoen euro. Het gemiddelde boetebedrag dat UWV dit jaar heeft opgelegd is gestegen: 285 euro tegen 139 euro in dezelfde periode vorig jaar.

Nieuwe boetewetgeving

De stijging van het gemiddelde boetebedrag is het gevolg van de nieuwe boetewetgeving die op 1 januari 2013 is ingegaan. UWV vordert bij een overtreding het teveel uitgekeerde bedrag terug, met daar bovenop een boete van 100%. Wanneer dezelfde persoon binnen vijf jaar opnieuw een overtreding maakt, wordt de boete 150%. Indien een uitkeringsgerechtigde een wijziging zelf meldt, maar dit buiten de wettelijke termijn doet en de schadelast onder 2000 euro ligt, wordt de schadelast teruggevorderd en geldt een minimumboete van 150 euro.

Flinke stijging verwacht

UWV verwacht dat het gemiddelde boetebedrag dit jaar flink zal stijgen. In de eerste vier maanden van dit jaar zijn nog veel zaken afgehandeld op basis van de oude wetgeving, waardoor het gemiddelde boetebedrag relatief laag uitvalt. Het gemiddeld boetebedrag van 285 euro zal op basis van de eerste berekeningen oplopen tot boven de 2000 euro. Het hoogste opgelegde boetebedrag was 27.252 euro.

[Terug naar boven](#)

Participatiewet dit najaar naar Tweede Kamer

Het sociaal akkoord zorgt ervoor dat 125.000 mensen met een arbeidsbeperking de komende jaren bij een reguliere werkgever worden geplaatst. Er komen 100.000 extra gegarandeerde banen in het bedrijfsleven en 25.000 bij de overheid.

Voor deze mensen wordt (in de regio) op individueel niveau maatwerk geleverd en gekeken waar iemand het beste kan werken. Deze mensen gaan werken tegen minimaal het wettelijk minimumloon. In de Participatiewet zijn mede dankzij het sociaal akkoord de bezuinigingen voor de gemeenten verzacht met zo'n 1 miljard euro.

In de hoofdlijnenbrief over de Participatiewet en het quotum die op 27 juni naar de Tweede Kamer is gestuurd, toont Klijnsma zich tevreden met de garantstelling voor de extra banen in het sociaal akkoord. "Door deze afspraak krijgen meer mensen met een arbeidsbeperking een baan bij een gewone werkgever. Er wordt aan de keukentafel maatwerk geleverd aan iedereen met een arbeidsbeperking, die werk zoekt. En tegelijkertijd wordt hiermee ook een culturomslag bereikt: mensen met een beperking werken straks bij een gewoon bedrijf".

Loonkostensubsidie

Voor mensen die zelf niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, komt loonkostensubsidie beschikbaar in plaats van loondispensatie. Werkgevers ontvangen loonkostensubsidie om zo het verschil tussen de loonwaarde van een werknemer en het wettelijk minimumloon (WML) te compenseren. Op deze manier wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en ontvangen de mensen minstens het WML. Loonkostensubsidie is duurder dan loondispensatie, daarom is hier structureel € 480 miljoen extra voor beschikbaar gekomen in het sociaal akkoord.

Ook wordt in de aan te passen Participatiewet de efficiencykorting op de Wsw een extra jaar uitgesteld. Naast de structurele extra middelen ontvangen gemeenten eenmalig € 300 miljoen meer aan middelen dan was voorzien in het regeerakkoord. Ten opzichte van het Wetsvoorstel Werken naar Vermogen is het totale voordeel voor gemeenten tussen 2013 en 2019 € 1 miljard.

Uitgangspunt van de Participatiewet blijft om de regelingen Wajong, WSW en WWB op te nemen in één regeling, die gemeenten uitvoeren. In nauwe samenspraak met elkaar werken kabinet, gemeenten en sociale partners de afspraken van het sociaal akkoord nu verder uit. In de onlangs opgerichte landelijke Werkkamer (overleg tussen gemeenten, sociale partners en Rijk) worden afspraken gemaakt over de uitwerking van de afspraken uit het sociaal akkoord over de Participatiewet en de extra banen.

De Wajong is per 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk voor mensen die vanwege hun beperking nooit zullen kunnen werken. Wie beschikt over arbeidsvermogen valt straks onder de werking van de Participatiewet en hoort daarmee bij de doelgroep van de gemeente. Het moment waarop zij daadwerkelijk naar de gemeente overgaan, wordt nog nader uitgewerkt in nauw overleg met de VNG, UWV en sociale partners. Naast de Participatiewet komt het kabinet dit najaar ook met een Quotumregeling die in werking treedt als de door de werkgevers toegezegde banen er in onvoldoende mate komen.

- Zie: [kamerbrief Participatiewet](#)

[Terug naar boven](#)

Uitkeringsbedragen per 1 juli 2013

Per 1 juli 2013 worden de AOW, ANW, WW, WIA, WAO, TW, Wajong, Wwb, IOAW en IOAZ aangepast als gevolg van de stijging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2013. Het minimumloon stijgt dan van € 1.469,40 naar € 1.477,80 bruto per maand. Voor alle bedragen, zie <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw/nieuws/2013/06/25/uitkeringsbedragen-per-1-juli-2013.html>

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.
HET IS UITDRUKKELIJK NIET TOEGESTAAN DEZE NIEUWSBRIEF VERDER TE VERSPREIDEN.