

VeReFi Nieuwsbrief 28 - December 2013

Inhoud

[Reactie CS op Initiatiefnota Activering uit Arbeidsongeschiktheid](#)

[Wet werk en zekerheid](#)

[Afdrachtvermindering onderwijs wordt Subsidierегeling praktijkleren](#)

[Nieuwsbrief loonheffingen](#)

[Rekenregels januari 2014](#)

[Premiekorting voor jongeren](#)

[Meer werkgevers willen Wajongers een kans geven](#)

[Meer ruimte voor werknemer met zorgtaken](#)

[Binnenkort verkrijgbaar: CS Verbindt, nummer 2!](#)

Reactie CS op Initiatiefnota Activering uit Arbeidsongeschiktheid

Begin oktober heeft kamerlid Anoushka Schut-Welkzijn (VVD) de initiatiefnota Activering uit Arbeidsongeschiktheid ingediend. Het doel van deze nota is de WGA activerender te maken en mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn sneller naar werk te begeleiden. Dat zal ook de lasten voor werkgevers en overheid verkleinen.

In deze nota doet Schut drie concrete voorstellen:

1. Invoeren van een periodieke herkeuring
2. Afschaffen van de gewenningsbijdrage na herbeoordeling
3. Effectieve sollicitatieplicht

Mevrouw Schut heeft toen ook om reacties uit het veld gevraagd. In de bijlage vindt u de reactie van CS Opleidingen. Wij zijn het eens met het initiatief, maar pleiten wel voor een no-riskregeling voor werknemers die <35% arbeidsongeschikt zijn verklaard bij de WIA-beoordeling. Juist zij vallen vaak tussen de wal en het schip. Een no-riskregeling zou de werknemer helpen zijn baan te behouden, zonder risico op hoge kosten voor de werkgever.

Inmiddels heeft mevrouw Schut ons bedankt voor de reactie, zij zal de reactie meenemen in de behandeling van de initiatiefnota.

Zie ook: [reactie op initiatiefnota](#)

[Terug naar boven](#)

Wet werk en zekerheid

De rechtspositie van flexwerkers wordt versterkt, het ontslagrecht wordt sneller, goedkoper en eerlijker en de WW wordt korter. Dat staat in het wetsvoorstel Werk en zekerheid van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat op 29 november bij de Tweede Kamer is ingediend. De voorstellen vloeien voort uit het sociaal

akkoord dat kabinet en sociale partners in april van dit jaar sloten.

Nieuwe vergoeding bij ontslag

Er komt een nieuw soort vergoeding bij ontslag: de transitievergoeding. Alle werknemers krijgen na een arbeidsovereenkomst van ten minste twee jaar recht op deze vergoeding. De vergoeding kan gebruikt worden voor scholing en om over te stappen naar een andere baan of een ander beroep.

De transitievergoeding wordt afhankelijk van de duur van een dienstverband. De regel is: 1/3 maandsalaris per dienstjaar en 1/2 maandsalaris per dienstjaar dat men langer dan tien jaar in dienst is geweest. De vergoeding wordt maximaal € 75.000, en maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer dan € 75.000 per jaar verdienen.

Om rechtsongelijkheid bij ontslag te bestrijden, wil de minister werkgevers niet meer zelf laten kiezen of ze werknemers via de kantonrechter of via het UWV ontslaan. Die mogelijkheid maakt het ontslagstelsel onnodig complex en leidt tot ongelijke behandeling in gelijke gevallen. Nu krijgt de ene werknemer een gouden handdruk, terwijl de andere werknemer zonder vergoeding op straat komt te staan.

Met de Wet werk en zekerheid komt er een vast voorgeschreven route: ontslag om bedrijfseconomische redenen gaat via het UWV en ontslag om persoonlijke redenen wordt door de kantonrechter beoordeeld. De procedures zullen sneller verlopen.

In alle gevallen krijgt de werknemer recht op een wettelijke transitievergoeding. Door deze verandering dalen de gemiddelde kosten van ontslag voor werkgevers. De wettelijke bescherming tegen willekeur bij ontslag blijft onverminderd bestaan. Minister Asscher houdt vast aan preventieve toetsing.

Flexwerkers beter beschermd

De minister vindt dat er te grote verschillen zijn ontstaan in de behandeling van werknemers met vaste en flexibele contracten. Om te voorkomen dat werknemers te lang en tegen hun zin met opeenvolgende tijdelijke contracten voor dezelfde werkgever werken, kunnen ze straks eerder aanspraak maken op een vast contract. Niet na drie jaar, zoals nu, maar al na twee jaar.

Oneigenlijk gebruik van flexibele arbeidsvormen wordt aangepakt. Zo komt er een betere ontslagbescherming voor werknemers die via payroll werken en wordt het langdurig gebruik van nul-urencontracten aan banden gelegd en in de zorg helemaal verboden.

Duur WW bekort

De maximale duur van de publiek betaalde WW wordt van 1 januari 2016 tot 2019 stapje voor stapje teruggebracht van 38 naar 24 maanden. Werkgevers en werknemers kunnen in de cao afspraken maken om de WW-uitkeringen na 24 maanden – tot 38 maanden – uit eigen zak te betalen.

Van mensen die langer dan een half jaar in de WW zitten, wordt verwacht dat ze al het beschikbare werk als passende arbeid aanvaarden. Door een nieuw systeem van inkomensverrekening wordt voorkomen dat mensen daarbij minder gaan verdienen dan ze in de WW als uitkering kregen. Werkhervatting vanuit de WW wordt altijd lonend.

Versnelde invoering

In het begrotingsakkoord van oktober dit jaar heeft het kabinet afspraken gemaakt met de Tweede Kamerfracties van ChristenUnie, D66, PvdA, SGP en VVD over versnelde invoering van de voorgestelde maatregelen. Als de Tweede Kamer en Eerste Kamer akkoord gaan, kan de versterkte rechtspositie van flexwerkers vanaf 1 juli 2014 ingaan, en hervorming van het ontslagrecht en het eerdere aanvaarden van passende arbeid in de WW vanaf 1 juli 2015.

Zie ook: [Wetsvoorstel Werk en Zekerheid incl. Memorie van Toelichting](#)

Terug naar boven

Afdrachtvermindering onderwijs wordt Subsidieregeling praktijkleren

De afdrachtvermindering onderwijs wordt met ingang van 1 januari 2014 afgeschaft. Hiervoor in de plaats komt de Subsidieregeling praktijkleren. Deze regeling zal vallen onder het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

Het doel van de Subsidieregeling praktijkleren is werkgevers stimuleren tot het bieden van praktijkleerplaatsen en werkleerplaatsen. De subsidie is een tegemoetkoming voor een werkgever in de kosten die hij maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. Ook is de subsidie een tegemoetkoming in de loonkosten of begeleidingskosten van een promovendus of technologisch ontwerper in opleiding.

De subsidieregeling richt zich vooral op kwetsbare groepen binnen de arbeidsmarkt bij wie jeugdwerkloosheid een groot probleem is en op studenten die een opleiding volgen in sectoren waar een tekort ontstaat aan gekwalificeerd personeel en wetenschappelijk personeel dat onmisbaar is voor de Nederlandse kenniseconomie.

Hoe wordt het Subsidiebedrag berekend?

Het subsidiebedrag voor een werkgever of opleidingsbedrijf per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats wordt berekend aan de hand van het beschikbare bedrag voor een categorie gedeeld door het aantal gerealiseerde praktijk- of werkleerplaatsen dat in aanmerking komt voor subsidie binnen die categorie. Het maximum is €2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats.

Reden afschaffing afdrachtvermindering onderwijs

De afdrachtvermindering onderwijs was bedoeld om leerwerktrajecten en de bijbehorende leerwerkplaatsen te stimuleren. Deze trajecten moeten wel aan een bepaalde kwaliteit voldoen. Voor de Belastingdienst bleek dit niet goed controleerbaar.

Bron: rijksoverheid.nl

[Terug naar boven](#)

Nieuwsbrief loonheffingen

In de Nieuwsbrief Loonheffingen vindt u informatie over de nieuwe regels vanaf 1 januari 2014 voor het inhouden en betalen van loonheffingen.

Vanwege de Modernisering Ziektewet is het volgende veranderd:

- De rubriek 'gedifferentieerde premie WGA' is verwijderd.
- Er is een nieuwe rubriek opgenomen: 'gedifferentieerde premie Whk'. In de gedifferentieerde premie Whk is onder andere de gedifferentieerde premie WGA opgenomen.

Premie verhalen op werknemer?

In artikel 34 lid 2 Wfsv wordt verwezen naar de Whk. Volgens dit artikel mag de werkgever de premie WGA-vast en WGA-flex voor maximaal 50% verhalen op de werknemer en inhouden op het nettoloon. De ZW flex mag niet verhaald worden op de werknemer en dus ook niet ingehouden worden op het nettoloon.

- zie ook: [Nieuwsbrief Loonheffingen](#)

[Terug naar boven](#)

Rekenregels januari 2014

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de rekenregels 2014 gepubliceerd. In deze rekenregels zijn het bruto wettelijk minimumloon, de sociale premies, belastingtarieven en heffingskortingen per 1 januari 2014 opgenomen. Deze premies en tarieven zijn relevant voor de uitkeringsbedragen die via de netto-netto koppeling worden vastgesteld.

Zie ook:

- [rekenregels januari 2014](#)
- [rekenregels jan 2014 bijlage II-1-II-3-2](#)
- [rekenregels jan 2104 bijlage II-4-II-6-2](#)

[Terug naar boven](#)

Premiekorting voor jongeren

Werkgevers die tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015 een jongere werknemer aannemen krijgen een premiekorting als deze werknemer een WW- of bijstandsuitkering heeft. De jongere moet dan wel minimaal een halfjaarcontract voor minimaal 32 uur per week krijgen en tussen de 18 en 27 jaar zijn.

De premiekorting gaat € 3.500 per jaar bedragen. De wijziging van de [Wet financiering sociale verzekeringen](#) die deze korting mogelijk maakt, treedt per 1 juli 2014 in werking, maar zal met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2014 worden toegepast.

De korting mag twee jaar worden toegepast, onder de voorwaarde dat het dienstverband in die twee jaar wel doorloopt. De korting van maximaal € 3.500,- op fulltime FTE-basis wordt naar rato toegepast. De werkgever kan voor de periode 1 januari 2014 tot 1 juli 2014 de premiekorting met terugwerkende kracht aanvragen. Dan is de premiekorting € 1.750 voor een half jaar op fulltime FTE-basis.

[Terug naar boven](#)

Meer werkgevers willen Wajongers een kans geven

De belangstelling onder werkgevers om mensen met een arbeidshandicap aan te nemen stijgt licht. Dit blijkt uit de jaarlijkse enquête onder 2.000 bezoekers van de UWV Werkgeverscongressen, die in oktober en november worden gehouden.

55 procent van de werkgevers geeft aan dat zij arbeidsgehandicapten, zoals mensen met een Wajong-uitkering, een kans zouden bieden vanuit maatschappelijk ondernemen. Vorig jaar was dit 53 procent. 'De uitkomsten van de enquête laten zien dat maatschappelijk ondernemen steeds hoger op de agenda staat', aldus UWV-voorzitter Bruno Bruins 'Tegelijkertijd weten we dat nog geen vijf procent van de werkgevers een arbeidsgehandicapte in dienst heeft. Dat moeten er veel meer worden.'

Gevraagd naar de reden waarom werkgevers nog geen arbeidsgehandicapte in dienst hebben, geeft 44 procent als reden dat zij denken dat begeleiding te veel tijd kost. 29 procent geeft aan dat zij verwachten dat er geen werk is voor deze mensen. Andere redenen zijn administratieve lasten (16 procent) en verwacht ziekteverzuim (11 procent).

[Terug naar boven](#)

Meer ruimte voor werknemer met zorgtaken

Het kabinet gaat onderzoeken of het zorgverlof voor werknemers verruimd kan worden. Ook moet worden bekeken of vaders langer verlof kunnen opnemen na de geboorte van hun kind en of er regels moeten komen over flexibele werktijden.

Werknemers moeten werk en zorg beter kunnen combineren. Nu gaan nog te veel werknemers minder uren werken omdat zij hun zorgtaken niet kunnen afstemmen op het werk. Sommigen stoppen zelfs helemaal met werken of raken overbelast en melden zich ziek. Ook de economische zelfstandigheid van vrouwen moet worden versterkt, volgens minister Asscher.

In de praktijk nemen vrouwen meer zorgtaken op zich dan mannen. Dit heeft gevolgen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen. Hoewel tegenwoordig 65% van de vrouwen werkt, doen zij dat vaak in deeltijd waardoor slechts 52% van de vrouwen tussen 20 en 65 jaar economisch zelfstandig is (voor mannen is dat 74%). Dit kan bij baanverlies, een scheiding of het overlijden van de partner problemen geven. Verder is de verwachting dat de druk op mantelzorgers de komende jaren zal toenemen. Op dit moment zijn 200.000 mensen die zorg aan een zieke naaste verlenen overbelast. Overbelasting kan leiden tot gezondheidsklachten en uitval van werkenden en moet dus worden tegengegaan.

Het kabinet wil dat iedereen de mogelijkheid heeft om arbeid en zorg met elkaar in balans te brengen. Ook wil het de economische zelfstandigheid van vrouwen bevorderen en zorgen dat talent niet onderbenut blijft. Werknemers en werkgevers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het maken van afspraken over het combineren van werk en zorg. De inzet van het kabinet is aanvullend op de afspraken die op de werkvloer en binnen gezinnen worden gemaakt. De komende tijd blijven kabinet en sociale partners het gesprek over arbeid en zorg voeren.

Bron: rijksoverheid.nl

[Terug naar boven](#)

Binnenkort verkrijgbaar: CS Verbindt, nummer 2!

Half december komt de nieuwe CS Verbindt uit. Een spraakmakend nummer, met als onderwerpen:

- 'Een private verzekeraar doet het altijd beter dan het UWV' – interview met Arend Jansen van Aegon
- Controleer de beschikking gedifferentieerde premie Werkhervattingskas – Marjol Nikkels
- ZW Flex: wat als u géén eigenrisicodragers wordt? – Eric Wonnink
- 'UWV moet eigenlijk een controlerende functie hebben' – interview met Maudie Derks van Acture
- Eigen risico dragen voor grote bedrijven snel aantrekkelijk – Marjol Nikkels
- 'We moeten werknemers weerbaarder maken' – interview met Lisette van Breugel van Arbo Unie
- Zelfsturende teams = zelfsturend verzuim – Herwin Schrijver
- Duurzame re-integratie moet leidend zijn bij verzuimbegeleiding – Paul van den Boom, FNV
- Wel de lasten, niet de lusten – Pascal Willems
- DO of DO'nt – Eric Wonnink
- Driewerf hoezee voor het CPB - Herman Evers
- Re-integratiekunde en re-integratiekunst – Frans van den Nieuwenhof
- Privacy en verzuim in de rechtspraak: Wanneer ga je te ver als werkgever? – Ruud de Leede
- Hoe beoordeelt UWV het re-integratieverslag?
- VeReFi Congres 2013 en 2014

Let op: u ontvangt CS Verbindt niet automatisch! Wilt u het magazine ontvangen, meldt u zich dan aan op <http://www.cs-opleidingen.nl/cs-verbindt-magazine/>

[Terug naar boven](#)
