



[Veel vragen in Eerste Kamer over Participatiewet](#)
[Plenaire behandeling Eerste Kamer van de Wet werk en zekerheid](#)
[Bedrijven niet bekend met regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking](#)
[Vierjarige aanpak van beroepsrisico nummer 1: werkstress](#)
[Jaaroverzicht beleidsinformatie SZW 2011-2013](#)
[Ondersteuning door UWV aan werkzoekenden levert geld op](#)
[Rekenregels juli 2014](#)
[Is bij overname van een onderneming de verkrijgende partij aansprakelijk voor een loonsanctie?](#)

Veel vragen in Eerste Kamer over Participatiewet

De overheid wil dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan vinden. Het kabinet wil daarmee onder andere de schotten tussen Wwb, Wsw en Wajong weghalen. Dat moet leiden tot minder bureaucratie en regeldruk. Op 24 juni 2014 wordt duidelijk of de Eerste Kamer akkoord gaat met de Invoeringswet Participatiewet. Er leven veel vragen. Met name is bij de behandeling twijfel over de loonwaardebepaling en de decentrale rol van de uitvoering bij de gemeenten. Deze bepaling is belangrijk omdat het verschil tussen de vastgestelde loonwaarde en het minimumloon als loonkostensubsidie aan de werkgever wordt uitgekeerd.

In het voorlopig verslag dd. 20 mei vindt u alle gemaakte vragen en opmerkingen. Er komt hierop nog een memorie van antwoord. Ondanks de vele vragen is de verwachting is dat de Participatiewet nog voor het zomerreces akkoord wordt bevonden en vervolgens ingaat per 1 januari 2014.

Vanaf 2015 gaat de WWB, de WsW en de Wajong op in de nieuwe Participatiewet (uitvoering door gemeenten). Van een ieder met arbeidsvermogen wordt verwacht dat ze participeren op de arbeidsmarkt. De personen die op 31 december 2014 een dienstbetrekking in het kader van de Wsw hadden, blijven onder het regime van de Wsw. Ook de Wajongers tot en met 31 december 2014 blijven bij het UWV. Voor het huidige bestand geldt wel dat personen die arbeidsvermogen hebben of tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben, te maken krijgen met een verlaagde uitkering van 70 procent van het wettelijk minimumloon (per 1 januari 2018). Voor de Wajongers die geen arbeidsvermogen hebben (volledig en duurzaam arbeidsongeschiktheid zijn) blijft de uitkering 75% van het minimumloon. Het UWV moet deze herbeoordelingsslag uitvoeren. Daarbinnen kan nog onderscheid gemaakt worden tussen jonggehandicapten die vallen onder de nieuwe Wajong (nWajong is instroom 2010–2014) dan wel onder de oude Wajong (instroom voor 2010). Het UWV start direct na aannemen van de Participatiewet een voorlichtingscampagne over de gevolgen van de Participatiewet voor de bestaande Wajongers.

Wilt u meer weten over de nieuwe ontwikkelingen? Tijdens de zomer verzorgt CS Opleidingen een uitgebreid [bijscholingsprogramma](#).

- [Voorlopig verslag Eerste Kamer Participatiewet](#)
- [Deskundigenbijeenkomst Eerste kamer dd. 14 april 2014](#)

Plenaire behandeling Eerste Kamer van de Wet werk en zekerheid

De plenaire behandeling door de Eerste Kamer van de Wet werk en zekerheid (WWZ) vindt plaats op 3 juni 2014. Haast is ook geboden want de doelstelling is dat de WWZ per 1 juli 2014 ingaat. Gedurende de hele behandeling heeft de Eerste Kamer veel twijfels geuit (zie ook [het voorlopig verslag behandeling Eerste Kamer dd. 29 april 2014](#)). Op 27 mei zijn antwoorden gekomen. Op 3 juni bij de plenaire behandeling blijkt of er opnieuw vervolgvragen komen want de Eerste Kamer heeft de mogelijkheid van een tweede ronde opgehouden.

Het doel van deze nieuwe wet is het arbeidsrecht aan te passen aan veranderende verhoudingen in de samenleving. 'Baanzekerheid' moet veranderen in 'werkzekerheid'. Er wordt gestreefd naar een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt, aldus de voorstanders. De tegenstanders zijn van mening dat dit wetsvoorstel geen verbetering geeft, alleen verslechtering. De Eerste Kamer twijfelt of de positie van flexwerkers met de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ) niet verder verslechtert.

Daarbij gaat het met name om de verandering van de ketenbepaling die in de ogen van de tegenstanders juist voor minder zekerheid zorgt. Critici geven aan dat werknemers ontslagen gaan worden binnen 1 jaar en 11 maanden. Er hoeft dan geen transitievergoeding betaald te worden en er ontstaat geen vast dienstverband. Net voor het tweede jaar kiezen werkgevers voor andere flexwerkers (ze gaan er niet zes maanden op wachten). Goede mensen kunnen wellicht na zes maanden terugkomen voor een nieuwe ketenperiode. Door de verkorte ketenbepaling mogen flexwerkers maximaal drie tijdelijke contracten in twee jaar krijgen (dat is nu in drie jaar tijd). Daarna moet de werkgever hen een vast contract aanbieden. Ook begint in de huidige situatie de ketenbepaling na drie maanden uitdiensttreding weer opnieuw (opvolgingsperiode). Met de WWZ wordt dit verlengd naar zes maanden.

De WWZ regelt ook de wijziging van de WW en de hervorming van het ontslagrecht. De regering wil de wet nog voor 1 juli door de Eerste Kamer loodsen. De invoeringsdata van de diverse maatregelen zijn vervolgens verschillend. Meer informatie over de WWZ kunt u vinden in de [VeReFi whitepaper Wet werk en zekerheid](#). Uiteraard kunt u ook bij het zomer [bijscholingsprogramma van CS Opleidingen](#) terecht.

- [Voorlopig verslag Eerste Kamer Wet Werk en Zekerheid](#)
- [Memorie van antwoord WWZ](#)

[NAAR BOVEN](#)

Bedrijven niet bekend met regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking

Flexibilisering van de arbeid, het verhogen van de arbeidsdeelname en employability zijn centrale onderwerpen in het huidige arbeidsmarktbeleid. Voor de invulling van het beleid maken overheid en sociale partners afspraken over zaken zoals scholing en arbeidsplaatsen voor diverse doelgroepen. Het is niet vanzelfsprekend dat individuele werkgevers dit ook toepassen in hun eigen organisatie. Daarom is het van belang te weten welk personeelsbeleid werkgevers voeren en hoe dit zich – tegen de achtergrond van de economische crisis – heeft ontwikkeld. De publicatie 'Vraag naar arbeid 2013' van het Sociaal en Cultureel Planbureau brengt dit in kaart.

Opvallend hierin is het hoofdstuk over beleid voor bijzondere doelgroepen. Het overheidsbeleid is erop gericht dat iedereen participeert op de arbeidsmarkt, ook mensen met een beperking. De Participatiewet verplicht werkgevers zelfs meer mensen met een beperking aan te nemen. Regelingen als loonkostensubsidie, werken met behoud van uitkering of no-riskpolis moeten werkgevers over de streep trekken.

Ook het vadersverlof wordt uitgebreid. Op dit moment hebben vaders twee dagen kraamverlof. Daar komen drie dagen onbetaald verlof bij. Een partner kan dan een week verlof opnemen na de geboorte van het kind. De werkgever kan dit extra verlof niet weigeren.

Lage prioriteit

Het in dienst nemen van mensen met een gezondheidsbeperking had in 2011 in ieder geval nog een zeer lage prioriteit bij werkgevers. Bij minder dan 10% van de bedrijven was hiervoor aandacht. In het sociaal akkoord is afgesproken dat zowel de marktsector als de overheidssector zal zorgen voor werkgelegenheid voor arbeidsbeperkten, wat in totaal moet leiden tot 125.000 extra banen. Gegeven de genoemde geringe belangstelling lijkt het echter tamelijk ambitieus te veronderstellen dat de gewenste aantallen in het huidige economische klimaat gehaald gaan worden zonder extra maatregelen.

Ook blijkt dat bijna de helft van de werkgevers niet bekend is met no-riskregelingen en ook van kortingen op of vrijstellingen van premies en sociale verzekeringen zijn veel werkgevers (44%) niet op de hoogte. Ook met de mogelijkheid van loonkostensubsidie of loondispensatie, detachering van werknemers vanuit sociale werkplaatsen en werken met behoud van uitkering is ongeveer een kwart van de werkgevers niet

bekend.

Echter, ook als bedrijven de regelingen wel kennen, wil dat nog niet zeggen dat ze ervan gebruik maken. Een op de tien bedrijven maakt gebruik van loonkostensubsidie of loondispensatie. Hetzelfde geldt voor korting of vrijstelling van premies sociale verzekeringen. Van de no-riskregeling maakt 7% gebruik.

- [Rapport Vraag naar arbeid 2013](#)

[NAAR BOVEN](#)

Vierjarige aanpak van beroepsrisico nummer 1: werkstress

Een derde van het werkgerelateerde ziekteverzuim wordt veroorzaakt door werkstress. Daarmee is stress op de werkvloer het grootste beroepsrisico in ons land. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gaat daarom de komende vier jaar samen met werkgevers en werknemers werkstress verder bespreekbaar maken en aanpakken. Ook de Inspectie SZW gaat de komende jaren extra controleren op gezonde werktijden, werkdruk en agressie op de werkvloer, zo schrijft de minister in een brief aan de Tweede Kamer.

Op 13 mei lanceerde Asscher de communicatiecampagne 'Check je Werkstress'. Deze campagne is bedoeld om werkgevers en werknemers te wijzen op de risico's van teveel werkstress en moet ervoor zorgen dat het onderwerp bespreekbaar wordt op de werkvloer. In de campagne staan ervaringsverhalen van bekende en onbekende Nederlanders centraal. Zo vertellen onder meer Hugo Borst en Leontien van Moorsel over hun ervaringen met werkstress.

Minister Asscher: 'Het is nu vaak nog een taboe om over werkstress te praten, daar schamen werknemers zich voor. Maar de bekende uitspraak 'van hard werken wordt niemand ziek', klopt in de praktijk niet. Met hard werken is niks mis, maar de randvoorwaarden om dit te kunnen doen moeten er wel zijn. Bijvoorbeeld dat je naast je werk ook de zorg op je kunt nemen voor een familielid of vriend. En dat er op je werk geen sprake is van agressie, pesten en intimidatie. Ik wil dat het normaal wordt dat werkgevers en werknemers werkstress met elkaar bespreken en aanpakken'.

Er is nogmaals benadrukt dat het essentieel is dat de risico's waar werkgevers, werknemers en inkomensverzekeraars voor staan, dermate groot zijn dat de nieuwe arbeidsgelateerde zorg veel meer gericht moet zijn op werk en gezondheid.

Verder kondigt de minister in zijn brief een landelijke Week van de Werkstress aan. Ook gaat het ministerie van SZW bijeenkomsten organiseren waar werkgevers en werknemers goede voorbeelden over het omgaan met werkstress uitwisselen die ze direct op de werkvloer kunnen toepassen.

Minister Asscher moedigt daarnaast aan dat afspraken over de aanpak van werkdruk ook in de cao's worden vastgelegd. Eerder kondigde hij al maatregelen aan om de combinatie van werk en zorg makkelijker te maken. Uit onderzoek blijkt dat 12 procent van de werknemers burn-out klachten heeft. Ruim 40 procent van de werknemers vindt zijn of haar werk mentaal belastend en een kwart geeft aan altijd onder hoge tijdsdruk te moeten werken. Ook heeft 40 procent van de werknemers in ons land behoefte aan extra maatregelen om werkstress te voorkomen.

De komende twee jaar richt de aanpak zich vooral op werkdruk, agressie, geweld en intimidatie. Dit zijn de grootste risico's op de werkvloer. In het onderwijs en bij financiële instellingen wordt zelfs de helft van het ziekteverzuim veroorzaakt door de hoge werkdruk. In het derde en vierde jaar van de aanpak staat het bestrijden van discriminatie en pesten op de werkvloer centraal. Ook wordt apart aandacht besteed aan doelgroepen en sectoren die meer risico lopen.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkt bij de aanpak van werkstress samen met Nederlands Focal Point voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk.

- [Campagnepagina: www.facebook.com/checkjewerkstress](http://www.facebook.com/checkjewerkstress)
- [Kamerbrief voortgang programma duurzame inzetbaarheid](#)

[NAAR BOVEN](#)

Jaaroverzicht beleidsinformatie SZW 2011-2013

Het Jaaroverzicht Beleidsinformatie SZW 2011-2013 geeft een overzicht van de relevante cijfers op het beleidsterrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Er zijn veel cijfers en definities in omloop die betrekking hebben op dit beleidsterrein. Het doel van het jaaroverzicht is te informeren over de cijfers zoals het ministerie deze hanteert.

Een aantal cijfers voor 2013

Het gemiddeld percentage ziekteverzuim: 3,9%

Het percentage verzuimdagen dat werkgerelateerd is:	42%
Aantal mensen met een WAO-uitkering:	373.000 (in 2012 406.000)
Aantal mensen met een IVA-uitkering:	51.000 (in 2012 43.000)
Aantal mensen met een WGA-uitkering:	135.000 (in 2012 119.000)
De instroomkans in WAO en WIA:	135.000 (in 2012 119.000)
Instroom vanuit het Ziektewetvangnet in de WIA:	52%
De doorstroom van WGA naar IVA:	5000 (was 3800 in 2012)
Aandeel werkende WGA'ers met resterende verdien capaciteit:	43%

- [Jaaroverzicht beleidsinformatie SZW 2011-2013](#)

[NAAR BOVEN](#)

Ondersteuning door UWV aan werkzoekenden levert geld op

De gesprekken die werkcoaches van UWV voeren met mensen met een WW-uitkering vergroten de kans op werk. Ook de door UWV georganiseerde workshops en competentietesten versnellen de terugkeer naar werk. De kosten van deze re-integratiemiddelen worden ruim terugverdiend, omdat korter gebruik wordt gemaakt van de uitkering. Re-integratietrajecten uitgevoerd door particuliere bedrijven vergroten de kans op werk eveneens, maar zijn niet kosteneffectief.

Dit zijn de belangrijkste conclusies uit het onderzoek "Een goed gesprek werkt" van SEO Economisch Onderzoek. Het bureau onderzocht de netto- en kosteneffectiviteit van de dienstverlening van UWV aan WW-gerechtigden over de periode 2008-2011. Minister Asscher heeft het rapport aan de Tweede Kamer aangeboden.

Onderzoeksbureau SEO concludeert dat bijna alle onderzochte vormen van re-integratiedienstverlening hebben bijgedragen aan een verkorting van de werkloosheidsduur. Dit geldt zowel voor de extern ingekochte, als door UWV zelf ingezette dienstverlening. Door de inzet van re-integratiemiddelen stijgt de kans om binnen anderhalf jaar vanuit de WW aan het werk te gaan. Uit het onderzoek blijkt dat workshops, competentietesten en gesprekken met de werkcoach die door UWV zijn aangeboden de kans op werk het meest vergroten. De relatief beperkte kosten worden ruimschoots terugverdiend door de besparing op de uitkeringskosten dankzij eerdere uitstroom naar werk.

- [Onderzoek Een goed gesprek werkt](#)

[NAAR BOVEN](#)

Rekenregels juli 2014

In deze rekenregels zijn het bruto wettelijk minimumloon, de sociale premies, belastingtarieven en heffingskortingen per 1 juli 2014 opgenomen. Deze premies en tarieven zijn relevant voor de uitkeringsbedragen die via de netto-netto koppeling worden vastgesteld.

- [Rekenregels juli 2014, incl. Bijlage I.1 en I.2](#)
- [Rekenregels juli 2014: Bijlage II.1 t/m II.3](#)
- [Rekenregels juli 2014: Bijlage II.4 t/m II.6](#)

[NAAR BOVEN](#)

Is bij overname van een onderneming de verkrijgende partij aansprakelijk voor een loonsanctie?

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 maart 2014

<http://deemlink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:GHSHE:2014:588>

Werknemer is sinds 2005 in dienst bij bedrijf A. Bedrijf A wordt overgenomen door bedrijf B en vormt vervolgens bedrijf C. Werknemer komt in dienst van C en wordt arbeidsongeschikt voor zijn arbeid. Vervolgens verkoopt C het bedrijf (gedeeltelijk) aan D. Bij de overname worden enkele contracten uitgesloten, waaronder de arbeidsovereenkomst van werknemer.

De arbeidsovereenkomst van werknemer wordt van de overgang uitgesloten totdat hij weer 100% arbeidsgeschikt is. Daarnaast wordt door C € 100.000,- aan *badwill* betaald. Vervolgens wordt door C geen loon meer aan werknemer uitbetaald. Werknemer vordert vervolgens loon van D. D wijst de loonvordering af en stelt dat hij hiervoor bij C moet zijn: zijn arbeidsovereenkomst was immers uitgesloten van de overgang van onderneming.

Werknemer vraagt na twee jaar ziekte een WIA-uitkering aan. Het UWV legt een loonsanctie op aan bedrijf C. De werknemer vordert bij de kantonrechter loon van D. De kantonrechter oordeelt dat D inderdaad het loon van werknemer moet doorbetalen. Ten aanzien van de loonsanctie stelt de kantonrechter echter dat deze is opgelegd voor de overgang van onderneming en dat deze daarom voor rekening van C komt.

Het Hof komt tot een ander oordeel: *"Ingevolge art. 7:663 BW gaan door de overgang van onderneming alle rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en de daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger. Dat betekent dat, indien in de op dat moment bestaande arbeidsverhouding sprake is van een situatie van arbeidsongeschiktheid de (wettelijke) verplichting tot re-integratie van die werknemer van rechtswege overgaat op de verkrijger."* Deze constatering leidt er volgens het Hof toe dat de verkrijger ook verantwoordelijk is voor de consequenties van het niet-naleven van de re-integratieverplichtingen (loonsanctie). Volgens het Hof is D dus verantwoordelijk voor de loonsanctie. Het feit dat het UWV de loonsanctie aan C richt doet daar niets aan af.

Conclusie

Als werkgever dient u bij een bedrijfsovername (overgang van onderneming) erop bedacht te zijn dat alle rechten en plichten voortvloeiend uit arbeidsverhoudingen van de werkgever per direct overgaan op de verkrijger. Het heeft geen zin om bepaalde arbeidsverhoudingen (met zieke werknemers) van deze overgang uit te sluiten. Een overgang van rechten en plichten vindt conform art. 7:663 BW van rechtswege plaats. Uitsluiting is slechts mogelijk indien een werknemer ondubbelzinnig en duidelijk weigert om over te gaan naar de verkrijger. Indien u als werkgever van plan bent een bedrijf over te nemen, is het daarom van vitaal belang om u bewust te zijn van de financiële risico's van re-integratieverplichtingen. Een casemanager kan in het kader van *due diligence* hierin een vitale rol spelen!

[NAAR BOVEN](#)