



[Gezellige feestdagen en een gezegend 2015!](#)

[Eerste Kamer unaniem voor moderne regels verlof en arbeidstijden](#)

[Sociale verzekeringen en bijstandsuitkeringen per 1 januari 2015](#)

[Tweede Kamer stemt in met banenafpraak en quotum voor arbeidsgehandicapten](#)

[Kamervragen over herkeuring werknemer met kanker](#)

[Het einde van de VAR-verklaring voor zzp'ers voorlopig uitgesteld](#)

[Folder financiële consequenties in dienst nemen arbeidsgehandicapte](#)

[Boetes voor fraude met uitkeringen aangepast](#)

[Campagne 'Collega's met karakter' wil beeldvorming over mensen met een psychische beperking positief beïnvloeden](#)

[Lange loondoorbetalingsplicht bij ziekte niet effectief](#)

[Wat kost arbeid per uur?](#)

[Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim: arbeidsongeschiktheid stabiel](#)

[Loonaangifteketen draagt bij aan efficiëntere overheid](#)

Gezellige feestdagen en een gezegend 2015!

Namens het hele team van CS Opleidingen, VeReFi, VPM en Cylin Werkt bedanken we u voor de fijne samenwerking. We zien uit naar een voorspoedige voortzetting in 2015. Mede door u hebben we afgelopen jaar een grote bijdrage kunnen leveren aan de bouw van een nieuw revalidatiecentrum in Albanië. Ook namens de stichting New Life Foundation daarvoor onze dank.

Marjol Nikkels en Herwin Schrijver

[NAAR BOVEN](#)

Eerste Kamer unaniem voor moderne regels verlof en arbeidstijden

De Eerste Kamer heeft op 16 december unaniem ingestemd met het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De meeste maatregelen, bedoeld om het combineren van werk en zorg gemakkelijker te maken, gaan vanaf 1 januari 2015 gelden.

De nieuwe wet regelt dat partners een onvoorwaardelijk recht krijgen op drie dagen opname van ouderschapsverlof rond de geboorte van het kind. Daarmee krijgen zij - naast het huidige kraamverlof van twee dagen - meer mogelijkheden om rond de geboorte tijd door te brengen met hun kind. Ook wordt het bevallingsverlof van moeders bij een langdurige ziekenhuisopname van haar pasgeboren kind verlengd. Een moeder krijgt de gelegenheid om na de ziekenhuisopname haar kind tien weken thuis te verzorgen. Het huidige zwangerschaps- en bevallingsverlof van zestien weken is in die gevallen niet afdoende.

Daarnaast gaat het bevallingsverlof van een moeder over naar haar partner als zij overlijdt bij de geboorte

van het kind. Op die manier is een pasgeboren kind verzekerd van de zorg van een ouder. Verder is geregeld dat kort- en langdurend zorgverlof voortaan ook kan worden opgenomen bij bijvoorbeeld de zorg voor een huisgenoot, vriend of tweedegraads familielid. Nu nog kan alleen zorgverlof worden opgenomen voor een zieke partner of ouder of voor een ziek kind. Werknemers mogen volgens de nieuwe wet ook elk jaar vragen om een andere arbeidsduur, bijvoorbeeld het aantal dagen dat per week wordt gewerkt. Tot nu toe kon dat maar één keer per twee jaar. Ook kan verlof flexibeler worden opgenomen.

De maatregelen uit het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden op een rij:

- Vergroting gebruiksmogelijkheden van het **ouderschapsverlof** door:
 - Onvoorwaardelijk recht op drie dagen opname voor vaders bij geboorte kind.
 - Het laten vervallen van de wettelijke bepalingen aan de wijze van aanvraag.
 - Het laten vervallen van de eis dat men één jaar in dienst moet zijn bij de werkgever.
- Flexibilisering van het **pleegzorg- en adoptieverlof** door:
 - Het toevoegen van de mogelijkheid dat de werknemer het verlof in overleg met de werkgever gespreid kan opnemen (is nu vier weken aaneengesloten).
 - Verruiming van opnametermijn van 18 naar 26 weken rond opname van het kind.
- Flexibilisering van de opname van **langdurend zorgverlof** door het laten vervallen van de wettelijke beperkingen voor de wijze van aanvraag.
- Uitbreiding van het **kort- en langdurend zorgverlof** naar werknemers die zorgen voor broers en zussen, grootouders en kleinkinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving (per 1 juli 2015).
- Uitbreiding **langdurig zorgverlof**: noodzakelijke zorg ingeval van ziekte en hulpbehoevendheid (per 1 juli 2015).
- Uitbreiding van het **bevallingsverlof** voor gevallen waarbij het kind na geboorte langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen ('couveusekinderen').
- Overdracht **bevallingsverlof** in geval van overlijden moeder.
- Mogelijkheid om het **bevallingsverlof** vanaf de 6e week na de bevalling in deeltijd op te nemen over een periode van maximaal 30 weken.
- Het **zwangerschapsverlof** bij een meerling wordt met 4 weken uitgebreid. De datum van inwerkingtreding van dit onderdeel is nog niet vastgesteld.
- Verheldering van de werkingssfeer van het **calamiteiten- en kortverzuimverlof** door toevoeging van het criterium 'onvoorziene omstandigheden' als grondslag van verlof en explicitering van ziekenhuisbezoek door de werknemer en noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg.
- Verkorten van de termijn waarop een nieuwe aanvraag tot **aanpassing van de contractuele arbeidsduur** kan worden gedaan van twee naar één jaar. Bij onvoorziene omstandigheden mag dit ook tussendoor.
- Introductie van de mogelijkheid om bij onvoorziene omstandigheden (zoals een plotseling zieke partner) **af te wijken van de procedurele bepalingen**, bijvoorbeeld de aanvraagtermijn in de Wet aanpassing arbeidsduur.

[NAAR BOVEN](#)

Sociale verzekeringen en bijstandsuitkeringen per 1 januari 2015

Per 1 januari 2015 worden de AOW, Anw, WW, WIA, WAO, ZW, TW, Wajong, Participatiewet (voorheen WWB), IOAW en IOAZ aangepast als gevolg van de stijging van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2015. Dit komt doordat deze uitkeringen gekoppeld zijn aan het wettelijk minimumloon. Het minimumloon stijgt per 1 januari a.s. van €1.495,20 naar €1.501,80 bruto per maand.

- [Zie Uitkeringsbedragen per 1 januari 2015](#)

[NAAR BOVEN](#)

Tweede Kamer stemt in met banenafpraak en quotum voor arbeidsgehandicapten

Op 16 december heeft de Tweede Kamer met een ruime meerderheid ingestemd met het wetsvoorstel 'banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten' (BQA). Dit voorstel regelt hoe de gemaakte afspraken uit het sociaal akkoord over extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking worden uitgevoerd en nageleefd.

Het kabinet kwam vorig jaar met werkgevers en werknemers overeen dat tot 2026 voor deze groep in

totaal 125.000 extra banen beschikbaar komen. Deze garantiebanen zijn bestemd voor mensen die wel kunnen werken maar vanwege een beperking niet in staat zijn het wettelijk minimum loon te verdienen.

Staatssecretaris Jetta Klijnsma bereidde voor de zekerheid 'als stok achter de deur' een aparte regeling voor, die pas in werking treedt wanneer blijkt dat de toegezegde banen er niet komen. In het debat met de Tweede Kamer sprak de staatssecretaris de hoop uit deze quotumheffing nooit nodig te hebben, omdat werkgevers gewoon meedoen aan het creëren van de garantiebanen.

Meerdere partijen drongen in het debat aan op een verruiming van de doelgroep zodat ook mensen met een handicap die met wat ondersteuning wél in staat zijn het minimumloon te verdienen meetellen bij een eventuele quotumheffing. De Tweede Kamer wil vooral geen 'concurrentie' tussen de verschillende doelgroepen. Een breed gedragen amendement om de wet op dit punt te wijzigen werd bij de stemming in de Tweede Kamer aangenomen.

Aan de met sociale partners overeengekomen doelgroep voor de banenafpraak wordt niet getornd. De 125.000 banen, waarvan 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid, blijven bestemd voor de afgesproken groep die het meest kwetsbaar is op de arbeidsmarkt.

Eind 2016 wordt voor het eerst gekeken of de toegezegde banen ook zijn gerealiseerd. Als blijkt dat dit niet is gelukt, treedt de quotumregeling in werking waarbij bedrijven van 25 werknemers of meer een heffing van 5000 euro per niet ingevulde werkplek per jaar krijgen opgelegd.

Het aangenomen amendement regelt dat bij het bepalen van de hoogte van deze heffing ook wordt gekeken naar (veelal hoger opgeleide) werknemers met een handicap, die buiten de doelgroep van de banenafpraak vallen. Het totaal aantal banen wordt bij de invoering van een quotum wel navenant hoger, zodat de kans op een garantiebaan voor de oorspronkelijke doelgroep gelijk blijft.

[NAAR BOVEN](#)

Kamervragen over herkeuring werknemer met kanker

Tweede Kamerlid Steven van Weyenberg (D66) wil van minister Lodewijk Asscher weten hoe vaak het gebeurt dat mensen met (uitbehandelde) kanker in bezwaar gaan tegen hun herkeuring door verzekeringsartsen van UWV. En hoe vaak ze in het gelijk gesteld worden. Van Weyenberg reageert hiermee op de publicatie in de Stentor van 15 november.

Daarin werd beschreven hoe UWV-verzekeringsartsen werknemers met kanker onder druk zetten om het werk weer te hervatten. D66 wil weten of dit klopt en als dit klopt, of de minister dat dan net zo onwenselijk vindt als hij. Bovendien wil Van Weyenberg op basis van cijfers weten of er een trend is. Daarom wil hij de herkeuringgegevens plus bezwaarzaken van de afgelopen vijf jaar weten. UWV ontkende de trend tegenover de Stentor. Volgens Van Weyenberg is het onwenselijk als kankerpatiënten met een lage levensverwachting worden gedwongen te werken, bijvoorbeeld als gevolg van complexe regels of bureaucratie.

[NAAR BOVEN](#)

Het einde van de VAR-verklaring voor zzp'ers voorlopig uitgesteld

De Tweede Kamer heeft op 18 december besloten het debat over een wetsvoorstel om de VAR te vervangen tot nader order uit te stellen.

Staatssecretaris Eric Wiebes (Financiën) wil de VAR (Verklaring arbeidsrelatie) voor zzp'ers en freelancers vervangen door de BGL, de Beschikking geen loonheffingen. Maar in de Tweede Kamer bestaat daar weinig enthousiasme voor. Ook Wiebes' eigen VVD is zeer kritisch, net als werkgeversorganisaties en regel drukwaakhond Actal.

Zo vreest Actal dat de nieuwe regeling gaat leiden tot meer kosten en administratieve rompslomp voor ondernemers. Volgens werkgeversorganisatie VNO-NCW is de nieuwe wet niet nodig, maar moet de VAR door de Belastingdienst beter worden gehandhaafd. Ook ZZP Nederland keerde zich al tegen het voorstel van Wiebes.

Freelancers of zzp'ers hebben om te kunnen werken nu een VAR nodig van de Belastingdienst. Het kabinet vindt onder meer dat die VAR schijnzelfstandigheid in de hand kan werken.

Consequenties

Bij de VAR kunnen mensen op papier werken als zzp'er, maar in de praktijk eigenlijk gewoon in dienst zijn. Als dat leidt tot problemen met de Belastingdienst, zijn de financiële consequenties altijd voor de zzp'er. Met de BGL worden de zzp'er én de opdrachtgever verantwoordelijk voor de vraag of er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking. Als dat zo is, moet dat leiden tot afdracht van loonbelasting en premies.

Bron: ANP

[NAAR BOVEN](#)

Folder financiële consequenties in dienst nemen

arbeidsgehandicapte

Als een werkgever overweegt te gaan werken met een werknemer met een arbeidsbeperking, is het goed om van tevoren weten wat daar de voor- en nadelen van zijn. Onlangs is een folder gepubliceerd waarmee de werkgever snel een beeld krijgt van de mogelijkheden binnen de organisatie en de financiële consequenties van het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte medewerker.

In het kader van de Participatiewet moeten er de komende tien jaar 125.000 banen gecreëerd worden voor arbeidsgehandicapten. In de folder '[Arbeidsparticipatie vanuit financieel perspectief](#)' van AWWN, VNO-NCW en MKB-Nederland staat hoe het werken met een arbeidsbeperkte medewerker financieel werkt, welke kosten en vergoedingen er mogelijk zijn en met welke indirecte kosten de werkgever rekening moet houden.

- [Folder Arbeidsparticipatie vanuit financieel perspectief](#)

[NAAR BOVEN](#)

Boetes voor fraude met uitkeringen aangepast

De hoogte van de boetes voor fraude met uitkeringen wordt aangepast. Voortaan zullen UWV, SVB en gemeenten overtredingen beoordelen op de ernst van de overtreding en de omstandigheden en meer rekening houden met de verwijtbaarheid van de ontvanger van een uitkering. Dit heeft het kabinet besloten naar aanleiding van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep en in reactie op het onderzoek van de Ombudsman.

Er wordt alleen nog een boete van 100% van het gefraudeerde bedrag opgelegd als er met opzet is gefraudeerd. Bij grove schuld volgt een boete van 75%. In de overige gevallen bedraagt de boete 50% van het gefraudeerde bedrag. Bij verminderde verwijtbaarheid is de boete 25% van dit bedrag. De ten onrechte ontvangen uitkering moet altijd worden terugbetaald. De minimumboete van 150 euro vervalt en UWV, SVB en gemeenten kunnen, als de wet is aangepast, in meer situaties een waarschuwing geven. De uitspraak geldt voor nieuwe en lopende zaken. Dit zijn zaken die nog niet beboet zijn, waar tegen mensen in bezwaar of beroep zijn gegaan of die mogelijkheid nog hebben. De gewijzigde boetes gingen vanaf 24 november j.l. in. Op deze dag deed de Centrale Raad van Beroep zijn uitspraak.

Het doel van de wet verandert niet. Het kabinet blijft zich onverminderd inzetten om fraudeurs aan te pakken zodat de sociale voorzieningen bij diegenen terecht komen die dit het hardst nodig hebben. Minister Asscher zoekt nog uit welke financiële gevolgen de aanpassing van de wet heeft. Het kabinet voorzag eerder een besparing van 140 miljoen euro bij de invoering van de Fraudewet.

- [Kamerbrief fraudewet](#)

[NAAR BOVEN](#)

Campagne 'Collega's met karakter' wil beeldvorming over mensen met een psychische beperking positief beïnvloeden

Instituut Gak is een landelijke campagne 'Collega's met karakter' gestart. De campagne gaat over mensen met een psychische beperking. Het kan voor hen lastig zijn om aan het werk te komen. Er bestaan nogal wat vooroordelen over deze mensen; de beeldvorming is lang niet altijd positief.

Instituut Gak wil daarmee de beeldvorming over mensen met een psychische beperking positief beïnvloeden. Laten zien dat het soms misschien lastig is, maar dat het overall gewoon goede werknemers zijn. Ze richt zich daarbij vooral op werkgevers in het Midden- en Kleinbedrijf omdat het MKB de banenmotor van onze economie is. De campagne bestaat uit tv-commercials, radiospotjes, een website en een boekje voor werkgevers, 'Boekje voor bazen'.

[NAAR BOVEN](#)

Lange loondoorbetalingsplicht bij ziekte niet effectief

Een andere balans in rechten en plichten rond ziekteverzuim in Nederland kan tot succesvolle re-integratie van zieke werknemers leiden en tot minder lasten voor werkgevers. Dat concludeert Mark Diebels in het proefschrift waarop hij op 18 december promoveerde aan Tilburg University. Diebels vergeleek het Nederlandse re-integratiestelsel met dat van Duitsland en onderzocht of het voldoet aan de Europese beleidsdoelstellingen.

Het Nederlandse re-integratiestelsel voor zieke werknemers is uniek in Europa. Het kwam tot stand na de parlementaire enquête van de commissie Buurmeijer in 1992. De instroom in de WAO was te hoog: die was een vluchtheuvel geworden voor zieke werknemers in plaats van een trampoline naar nieuw werk.

Loondoorbetaling

Om de re-integratie te bevorderen, moeten werkgevers sindsdien twee jaar loon doorbetalen bij ziekte, ongeacht hoe die is ontstaan. Daarnaast moeten ze ervoor zorgen dat de werknemer weer aan de slag komt in het eigen bedrijf óf bij een ander bedrijf. Heeft de werkgever daar te weinig aan gedaan, dan kan hij nog een jaar langer verantwoordelijk worden voor loondoorbetaling.

Balans rechten en plichten zoek

De nadruk in de regels op wat een zieke werknemer nog wél kan, heeft effect gehad: de instroom in de WAO (en de opvolger de WIA) is gedaald en het ziekteverzuimpercentage ook. Maar het ziekteverzuim is internationaal gezien nog steeds hoog. Uit toetsing aan Europese beleidsregels wordt bovendien duidelijk dat belangrijke delen van onze wetgeving niet tot de beoogde resultaten leiden: aan veel zieke werknemers wordt geen betrouwbare en flexibele contractpositie geboden en hun optimale inzet wordt niet bevorderd. De balans tussen de rechten en plichten van alle betrokkenen is daarnaast zoek. Nergens ter wereld is de periode voor loondoorbetalingsplicht zo lang als in Nederland – zeker voor het MKB is dat moeilijk op te brengen.

Nieuwe balans

Diebels doet 26 aanbevelingen om de balans in rechten en plichten in het re-integratierecht te herstellen, deels geïnspireerd door een vergelijking met Duitsland. Daar is de loondoorbetalingsplicht slechts zes weken, maar het ziekteverzuimpercentage is lager dan in Nederland, evenals de kosten van de (Duitse) WIA.

Eén jaar

Zo stelt Diebels voor om de loondoorbetalingsperiode bij ziekte te verkorten tot bijvoorbeeld één jaar voor grote organisaties en bedrijven, waarbij de prikkel om aan re-integratie te werken blijft bestaan. Voor MKB-bedrijven zou de doorbetalingsperiode 13 weken kunnen worden, om het risico dat gezondheid een selectiecriteria wordt zo klein mogelijk te houden. Een alternatief is om de loondoorbetalingsperiode op één jaar te zetten en aan te vullen met een collectief gefinancierde compensatieregeling voor het MKB.

Niet betalen verwijtbaar ziek

De verantwoordelijkheid van de werknemer kan volgens Diebels worden vergroot door die te verplichten om arbeidsongeschiktheid te voorkomen en zich adequaat te laten behandelen. De Duitse regeling dat de werkgever niet hoeft te betalen als de werknemer verwijtbaar ziek is, zou in Nederland ook serieus overwogen moeten worden.

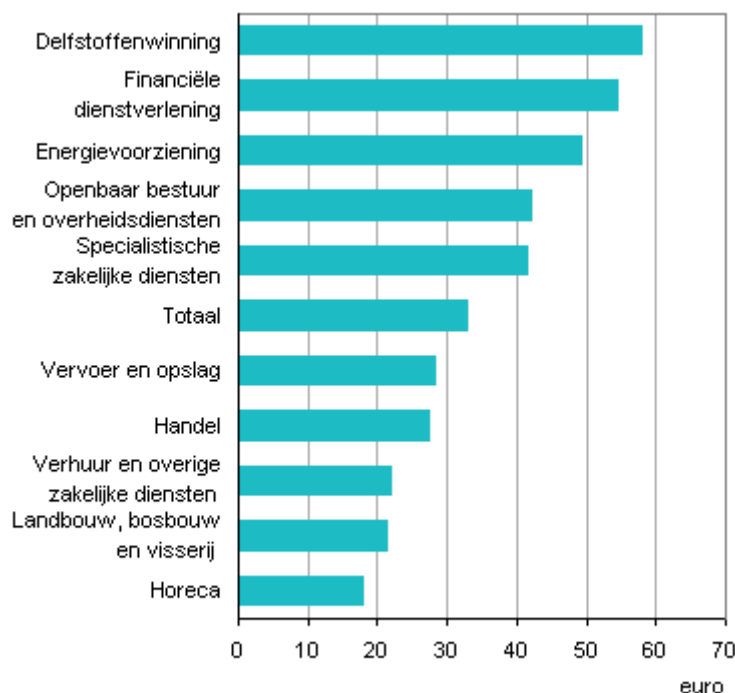
Bron: hrpraktijk.nl

[NAAR BOVEN](#)

Wat kost arbeid per uur?

Per gewerkt uur zijn werkgevers in ons land gemiddeld €33,10 euro kwijt aan arbeidskosten (2012). Dat zijn alle kosten voor het in dienst hebben van personeel: lonen, sociale premies, overwerk- en ontslagvergoedingen, vakantiegeld, doorbetaling bij ziekte en vakantie, opleidingskosten etc. De verschillen per bedrijfstak zijn echter groot.

Arbeidskosten naar bedrijfstak

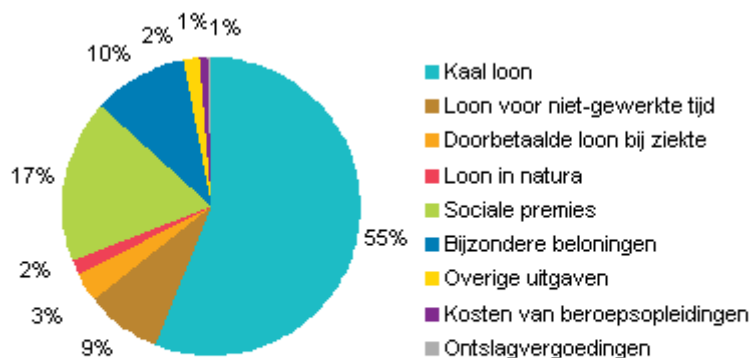


Bron: CBS

Arbeidskosten hoog in delfstoffenwinning, laag in horeca

De arbeidskosten zijn het hoogst in delfstoffenwinning, gemiddeld € 58,20 per gewerkt uur. Dit komt voornamelijk door relatief hoge lonen. De gemiddelde werknemer heeft een bruto uurloon van € 36,40 euro, dat is 70% hoger dan het gemiddelde uurloon in alle sectoren (€ 21,20). Bijzondere beloningen vormen maar liefst 17% van de arbeidskosten, landelijk is dat 10%. In de horeca zijn de arbeidskosten het laagst: gemiddeld € 18 euro per uur.

Samenstelling arbeidskosten, 2012



Bron: CBS

Loon ruim 76% van de arbeidskosten

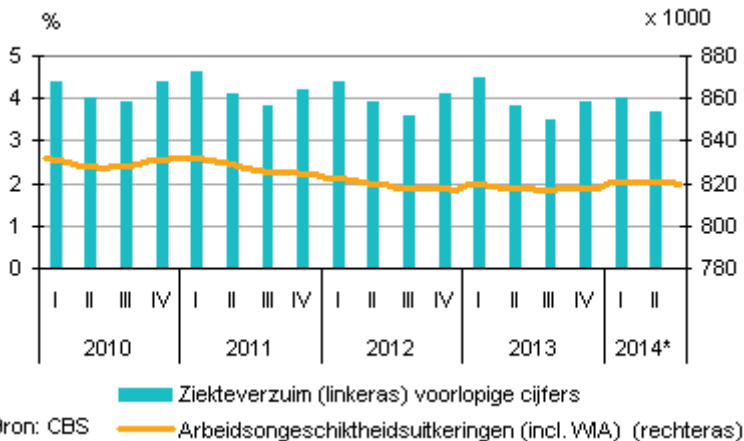
De samenstelling van de arbeidskosten is de afgelopen vier jaar vrijwel niet veranderd. De arbeidskosten bestaan voor het grootste deel (56%) uit kaal loon. Loon voor niet-gewerkte tijd, dit is uitbetaald loon tijdens verlof, feestdagen en kort verzuim, vormt 8,5% van de arbeidskosten. Loon in natura draagt voor 1,7% bij. Loon in natura is bijvoorbeeld het privégebruik van de auto van de zaak, maaltijdverstrekkingen of kortingen op producten van werkgevers. Bijzondere beloningen zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, gratificaties en winstuitkeringen zijn 10,2% van de arbeidskosten. Al deze looncomponenten zijn goed voor ruim 76% van het totale bedrag dat werkgevers betalen voor het in dienst hebben van personeel. Het overige deel van de arbeidskosten bestaat uit onder andere werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids- en pensioenpremies, kosten voor beroepsopleidingen, ontslagvergoedingen en doorbetaald loon bij ziekte.

Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim: arbeidsongeschiktheid stabiel

Arbeidsongeschiktheid

Eind juni 2014 werden 820 duizend arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (uitkeringen in het kader van de WIA, WAO, Wajong, Wet Wajong en WAZ) verstrekt. De WAO-uitkeringen zijn inmiddels gedaald tot 359 duizend. De uitkeringen in het kader van (wet) Wajong en WIA (de regelingen IVA en WGA) namen in het eerste halfjaar van 2014 toe met respectievelijk 6 en 12 duizend. Eind juni 2014 werden bijna 200 duizend WIA-uitkeringen verstrekt: 141 duizend WGA-uitkeringen en 57 duizend IVA-uitkeringen.

Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim

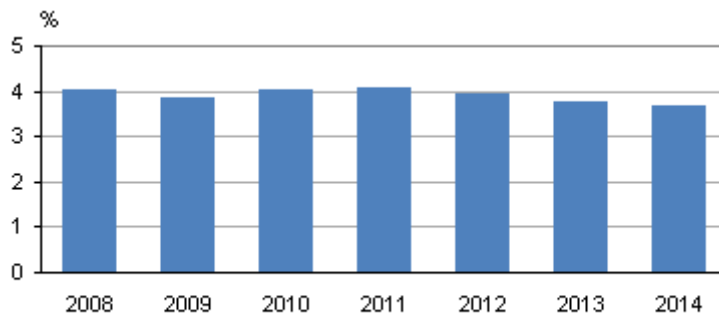


Bron: CBS

Ziekteverzuim in Nederland in tweede kwartaal verder gedaald

Het ziekteverzuimpercentage in Nederland kwam in het tweede kwartaal van 2014 uit op 3,7%. Hiermee is het ziekteverzuim in Nederland verder gedaald. Ter vergelijking, in dezelfde periode drie jaar geleden, 2011, waren er op 1000 werknemers nog 41 ziek. In de jaren daarna nam dit aantal langzaam maar gestaag af naar 37 in 2014.

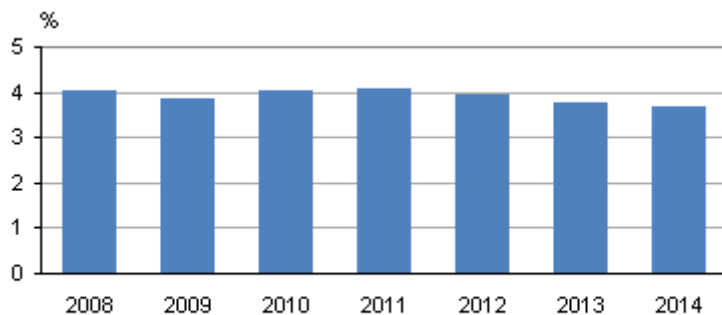
Ziekteverzuimpercentage Nederland, tweede kwartaal



Bron: CBS

Het ziekteverzuim verschilt per bedrijfstak. In het onderwijs was het ziekteverzuim het hoogst, in de horeca was het verzuim met 2 procent het laagst. Dit heeft een aantal oorzaken. Zo is de gemiddelde leeftijd van de werknemers van alle bedrijfstakken het laagst bij de horeca. De gemiddelde leeftijd van werknemers in het onderwijs is relatief hoog. Het verzuim neemt namelijk toe met de leeftijd. Daarnaast kent de horeca veel oproepkrachten met een nul-uren contract. Omdat de werkgever bij dergelijke contracten in geval van ziekte niet altijd hoeft door te betalen, heeft dit voor de werkgever geen effect op het verzuimpercentage, ook al is de werknemer ziek.

Ziekteverzuimpercentage naar bedrijfstak, tweede kwartaal 2014



Bron: CBS

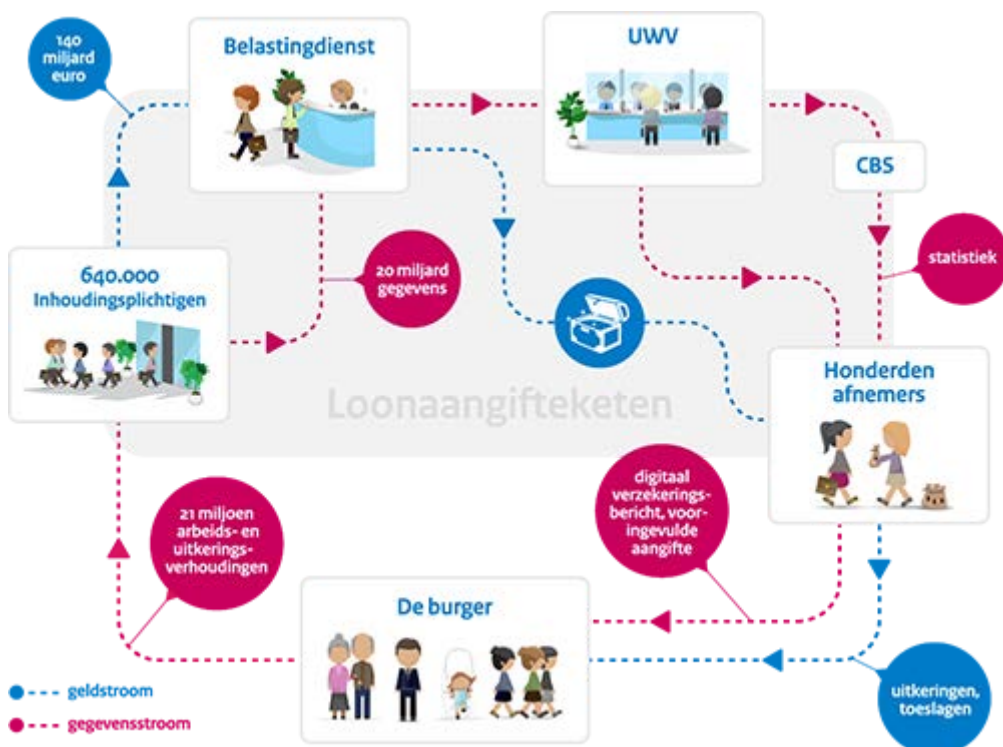
[NAAR BOVEN](#)

Loonaangifteketen draagt bij aan efficiëntere overheid

Op 12 december is de website loonaangifteketen.nl gelanceerd waarop de werking van de keten in één oogopslag duidelijk wordt. Loonaangifteketen.nl bevat informatie over bijvoorbeeld de rol van inhoudingsplichtigen, afnemers en over de ketensamenwerking. De website is bedoeld voor medewerkers van de Belastingdienst, UWV en CBS en externe ketenpartners: salarisadministrateurs, fiscaal intermediairs, softwareontwikkelaars en afnemers zoals gemeenten, gerechtsdeurwaarders en uitvoeringsinstancies.

De Belastingdienst stelt nominatieve gegevens uit de loonaangifte ter beschikking aan de polisadministratie van UWV. Die gegevens worden bijvoorbeeld gebruikt voor het vaststellen van uitkeringen.

'Dit proces noemen we de loonaangifteketen en is stabiel dankzij de goede samenwerking tussen de Belastingdienst, UWV en CBS,' aldus UWV. 'De loonaangifteketen is de expert als het gaat om gegevens over dienstverbanden, lonen, verzekeringsplicht en premieplicht en zorgt voor transparantie over de geregistreerde gegevens. Door meervoudig gebruik van gegevens ervaren burgers en bedrijven administratief gemak en lastenverlichting en kan de overheid efficiënter werken.'



[NAAR BOVEN](#)