



[Kabinet bespreekt voorstel over kortere loondoorbetaling bij ziekte](#)
[Asscher komt met reparatiewetgeving voor ongewenst strategisch overstappen](#)
[Asscher repareert WW-dagloonbepaling](#)
[Beantwoording Kamervragen over 'de inkomensbescherming van slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten'](#)
[Beantwoording Kamervragen over 150.000 onterechte uitkeringen](#)
[Eerste Kamer stemt in met wetsvoorstel doorwerken na AOW](#)
[De Hoge Raad doet uitspraak in de zaken over de vakantiedagen](#)
[Inspectie SZW pakt te hoge werkdruk aan](#)
[Zieke werknemer niet meer te ontslaan bij re-organisatie](#)
[Per 2017 vijf dagen betaald vaderschapsverlof](#)
[Systeem van premiekortingen verandert](#)
[Sociale premies 2016 bekend](#)
[Uitleg Wet aanpak schijnconstructies](#)
[Werkgevers investeren niet veel in scholing en arbeidsvoorwaarden, wel in ouderenbeleid](#)
[Meer ouderschapsverlof en zorgverlof](#)
[Misverstanden over medisch beroepsgeheim](#)

Kabinet bespreekt voorstel over kortere loondoorbetaling bij ziekte

Het kabinet bespreekt vrijdag 2 oktober een voorstel om kleine ondernemers niet langer te verplichten twee jaar loon door te betalen voor hun zieke werknemers. Deze termijn zal worden teruggebracht naar een jaar.

Het gaat om een vrijwillige regeling voor bedrijven met maximaal tien werknemers. In het voorstel van ministers Lodewijk Asscher (Sociale Zaken) en Henk Kamp (Economische Zaken) gaan de werknemers er niet op achteruit. Het UWV betaalt het tweede jaar loon. Werkgevers betalen hiervoor premie en de overheid legt ook jaarlijks 20 miljoen euro bij.

Twee jaar loondoorbetaling vormt een drempel voor kleine bedrijven om personeel aan te nemen. Asscher noemde dit eerder dit jaar in de Kamer een "reëel probleem". Hij beloofde toen te gaan kijken hoe het kabinet deze ondernemers kan helpen.

[NAAR BOVEN](#)

Asscher komt met reparatiewetgeving voor ongewenst strategisch overstappen

Begin dit jaar kondigde minister Asscher aan dat de samenvoeging van WGA-vast en WGA-flex die gepland stond voor 1 januari 2016, uitgesteld werd tot 1 januari 2017. Op 22 juni volgende daarop een brief waarin hij bekend maakte dat het evenwicht op de hybride markt hersteld zal worden. Hiervoor werden twee belangrijke maatregelen aangekondigd:

1. Bedrijven die over willen gaan van publiek naar privaat, krijgen vanaf 2017 niet meer te maken met een inlooprisico. Zij kunnen hun risico als staartlast bij het UWV achterlaten. Dit zorgt voor een zeer sterke financiële prikkel om eigenrisicodragers te worden voor de WGA. Werkgevers

laten namelijk niet alleen de lasten voor de WGA-vast achter, maar ook die voor de WGA-flex. Het gaat daarbij vaak om zeer grote bedragen.

2. Bedrijven die teruggaan van privaat naar publiek worden vanaf 2017 niet meer ingedeeld in de minimumpremie, maar worden afgerekend op de eigen historische cijfers.

Met andere woorden: het wordt na 1 januari 2017 wat minder aantrekkelijk om terug te keren naar het publieke bestel en juist wat aantrekkelijker om eigenrisicodragers te worden.

Dit betekent dat 2016 een overgangsjaar wordt en dat brengt weer nieuwe ongewenste effecten met zich mee. Eigenrisicodragers kunnen namelijk voor één jaar overstappen naar het UWV en dan de minimumpremie betalen. Vanaf 1 januari 2017 zouden ze dan weer 'schoon' kunnen overstappen naar een private verzekeraar. Asscher verwachtte dat dit niet zo'n vaart zou lopen omdat de Wet financiering sociale verzekering (Wfsv) in een anti-duiventilmaatregel voorziet: als een werkgever teruggaat naar het UWV kan hij pas na drie jaar weer eigenrisicodragers worden.

Die driejaarstermijn geldt echter alleen als de Belastingdienst het eigenrisicodragerschap beëindigt en niet als de verzekeraar de garantieverklaring intrekt. Maar, de werkgever kan hier zelf invloed op uitoefenen door zijn contract te laten aflopen. Het eigenrisicodragerschap eindigt dan van rechtswege en de verzekeraar trekt de garantieverklaring in.

Maatregel: minimaal drie jaar bij UWV blijven

Asscher vindt dit een ongewenst effect en komt nu met een maatregel. Het wetsvoorstel 'Verbetering hybride markt WGA' voorziet al in een bepaling om ook voor werkgevers waarvan de garantieverklaring 'van rechtswege eindigt' een minimumtermijn voor de publieke verzekering van drie jaar te hanteren. Asscher wil deze maatregel nu zo snel mogelijk in 2016 in laten gaan.

Werkgevers waarvan het eigenrisicodragerschap eindigt doordat de verzekeraar de garantieverklaring intrekt, keren dan voor minimaal drie jaar terug naar het UWV. Zij betalen dus vanaf 1 januari 2017 nog minimaal twee jaar de meer marktconforme premie.

Ook de organisaties die voor 1-1-2016 reeds zijn teruggekeerd naar UWV (ongeacht de reden) moeten drie jaar blijven. Dat betekent voor bedrijven die per 1-1-2015 terug waren gegaan en die de gedachte hadden om per 1-1-2017 weer schoon terug te gaan naar de private markt, nog een jaar moeten blijven. Dit was niet zo voorzien per 1-1-2015.

Wat nu te doen?

Ondanks deze maatregel kan het voor zeer grote bedrijven nog steeds aantrekkelijk zijn om een jaar van de minimumpremie van het UWV te profiteren. Dit zal voor ieder bedrijf afzonderlijk uitgerekend moeten worden. Een handig hulpmiddel daarbij is de WGA-eigenrisicodragersstool op www.verefi.nl.

Los daarvan zal elk bedrijf zich moeten blijven inspannen om de schadelast te beheersen door zieke werknemers zo snel mogelijk te re-integreren. Immers: linksom of rechtsom, ieder bedrijf betaalt uiteindelijk de eigen schade.

- [Zie ook: Kamerbrief maatregel ter voorkoming van ongewenst strategisch gedrag in de hybride WGA- markt](#)

[NAAR BOVEN](#)

Asscher repareert WW-dagloonbepaling

Minister Asscher is bezig de negatieve effecten van de recente wijziging van het dagloonbesluit in verband met de invoering van de Wet werk en zekerheid te repareren. Dat moet leiden tot een hogere ww-uitkering voor sommige groepen Nederlanders.

De per 1 juli 2015 doorgevoerde wijziging van het dagloonbesluit blijkt tot een lagere uitkering te kunnen leiden voor mensen die niet het gehele jaar hebben gewerkt. Volgens Asscher spelen er met betrekking tot de WWZ, in combinatie met het dagloonbesluit, drie kwesties: de herleving van oude WW-rechten, de WW-dagloonbepaling voor werknemers die langdurig ziek zijn geweest en de dagloonbepaling voor starters en herintreders.

Sociale partners

Wat de herleving van oude WW-rechten betreft en de eventuele omzetting naar nieuwe WW-rechten zal het UWV mogelijke nadelige effecten oplossen. Voor de WW-dagloonbepaling voor werknemers die langdurig ziek waren bereidt Asscher een wijziging van het dagloonbesluit voor, waardoor een te laag uitvallende berekening wordt voorkomen.

Waar het de dagloonbepaling voor starters en herintreders betreft wil de minister in overleg met sociale partners en UWV komen tot een oplossing. Hier gaat het om een eerder door Asscher niet opgenomen startersbepaling in het dagloonbesluit, dat een nadelig effect op 2% tot 3% van de WW-uitkeringen.

- [Zie ook: Kamerbrief over toezeggingen VAO arbeidsmarktbeleid en over dagloonbesluit](#)

[NAAR BOVEN](#)

Beantwoording Kamervragen over 'de inkomensbescherming van

slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten'

De Volkskrant berichtte eind augustus over een onderzoeksrapport van de Universiteit Maastricht naar de inkomensbescherming van slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten in Nederland. Deze inkomensbescherming blijft volgens de onderzoekers achter bij de internationale normen. De schadecompensatie bij beroepsrisico's voldoet niet aan de eisen van de internationale arbeidsorganisatie ILO, onderdeel van de Verenigde Naties. Naar aanleiding van deze berichtgeving hebben de Kamerleden Tanamal en Kerstens vragen gesteld aan minister Asscher.

Jaarlijks lopen naar schatting 250 duizend werknemers schade op door een bedrijfsongeval of beroepsziekte. 10 procent van hen zit na een half jaar nog steeds ziek thuis, sommigen kunnen nooit meer in hun oude functie aan het werk. Met name de werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, blijken kwetsbaar. Uit het onderzoek blijkt dat meer dan 60 procent van de 35-minners na twee jaar is ontslagen.

De WIA biedt onvoldoende compensatie voor het inkomensverlies, stellen de onderzoekers. De 35-minners belanden onevenredig vaak in de WW en later in de bijstand. Het lukt vooral werkgevers in het midden- en kleinbedrijf niet om vervangend werk te vinden voor getroffen werknemers. Nederland is in het verleden herhaaldelijk op de vingers getikt door de ILO omdat de WIA niet op alle punten voldoet aan de vastgestelde normen.

Kamervragen

De Kamerleden Tanamal en Kerstens wilden van Asscher weten of het klopt dat Nederland achterblijft bij de internationale normen als het gaat om de inkomensbescherming van slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten. In zijn antwoord stelt Asscher dat naar zijn mening de inkomensbescherming in Nederland niet minder, zo niet beter, geregeld is dan in andere landen.

Daarbij merkt hij op dat onderlinge vergelijking niet eenvoudig is, onder meer omdat de mate van arbeidsongeschiktheid op verschillende manieren wordt vastgesteld, de uitkeringen soms vaste bedragen zijn (dus niet gerelateerd aan het loonverlies) en niet altijd duidelijk is hoe de daglonen worden vastgesteld.

Ook stelt hij dat mensen die ziek worden door werk de schade kunnen claimen bij de werkgever als deze zich niet heeft gehouden aan zijn zorgplicht en verwijtbaar heeft gehandeld. Wel kan de procedure hiervoor worden verbeterd. Hierover zal hij de Kamer binnenkort nader informeren.

Asscher deelt mening over ILO-verdrag niet

Op de vraag of het klopt dat de WIA niet op alle punten voldoet aan de vastgestelde normen, antwoordt Asscher dat de Nederlandse staat deze mening niet deelt. De WIA zou op acht punten niet voldoen aan het verdrag. Voor de weerlegging van de eerste zes punten verwijst hij naar de brief van De Krom uit 2011. Verder zou volgens artikel 22 van ILO-verdrag nr. 121 geen sanctie mogen worden opgelegd als een arbeidsongeschikte niet meewerkt aan zijn re-integratie. Hieruit blijkt volgens Asscher dat het verdrag tot stand is gekomen in een tijd dat inkomensbescherming voorop stond. Tegenwoordig ligt de nadruk in het beleid echter op zoveel mogelijk aan het werk blijven of het werk hervatten. Daarbij past dat zo nodig een sanctie wordt opgelegd als een arbeidsongeschikte daar niet aan meewerkt.

Ook zou de hoogte van de WGA-vervolguitkering te laag zijn ten opzichte van de hoogte van de IVA-uitkering of de WGA-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid. Daarover merkt hij op dat men ook zou kunnen stellen dat de IVA- en WGA-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid 'te hoog' zijn. Hij ziet geen aanleiding om deze uitkeringen te verlagen. Dat de huidige situatie begunstigend is voor (duurzaam) volledig arbeidsongeschikten valt zijns inziens goed te rechtvaardigen.

- [Zie ook: Beantwoording Kamervragen over de inkomensbescherming van slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten](#)

[NAAR BOVEN](#)

Beantwoording Kamervragen over 150.000 onterechte uitkeringen

De vakbond van verzekeringsartsen (Novag) meldde afgelopen augustus in Trouw dat er sprake is van een groot gebrek aan herkeuringen. Daardoor zouden ongeveer 150.000 mensen een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen, terwijl ze daar geen recht op hebben omdat ze kunnen werken (zie ook de nieuwsbrief van september). Naar aanleiding van deze berichtgeving heeft kamerlid Heerma vragen gesteld aan minister Asscher over het gebrek aan herkeuringen.

Asscher antwoordt dat het UWV in 2015 naar verwachting 30.000 herbeoordelingen zal doen. De meest voorkomende herbeoordeling die het UWV uitvoert, is vraaggestuurd (op verzoek van de klant, werkgever of verzekeraar). In 2014 ging het hier om 74% van alle herbeoordelingen. Doorgaans vraagt betrokkene een dergelijke herbeoordeling alleen aan als recht op een hogere uitkering verwacht wordt. In geval van de WIA meestal een WGA 80-100 of IVA. In veel gevallen constateert de arts dat de uitkeringshoogte niet wijzigt.

Asscher deelt de stellingname van de Novag niet. Hij vindt het cijfer van 150.000 erg onwaarschijnlijk. Er zou hier gedoeld kunnen worden op mogelijk arbeidspotentieel onder de ontvangers van alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (dit zijn er ongeveer 800.000). Het grootste deel daarvan betreft echter nog altijd WAO-uitkeringsgerechtigden, bij wie weinig meer arbeidspotentieel zal zijn dan al is vastgesteld.

- [Zie ook: Beantwoording Kamervragen over het gebrek aan herkeuringen UWV](#)

[NAAR BOVEN](#)

Eerste Kamer stemt in met wetsvoorstel doorwerken na AOW

Vanaf volgend jaar wordt het voor AOW'ers makkelijker om door te werken op basis van een arbeidsovereenkomst, bij de eigen of bij een andere werkgever. De Eerste Kamer heeft op 29 september ingestemd met een wetsvoorstel hierover van minister Asscher van SZW.

Het wordt voor werkgevers aantrekkelijker om AOW'ers langer in dienst te houden, zodat langer gebruik kan worden gemaakt van hun kennis en ervaring. Zo wordt bijvoorbeeld de opzegtermijn van hun contract één maand en wordt de loondoorbetaling bij ziekte teruggebracht naar dertien weken in plaats van twee jaar, ook omdat AOW'ers geen recht hebben op WIA. Werkgevers vinden de loondoorbetaling bij ziekte nu vaak nog een belangrijke belemmering om gepensioneerd in dienst te houden of aan te nemen. In 2018 worden de nieuwe maatregelen geëvalueerd. Dan wordt bepaald of de loondoorbetaling bij ziekte tot zes weken wordt teruggebracht.

Om verdringing van niet AOW-gerechtigden te voorkomen worden ook werkgevers in de publieke sector verplicht doorwerkende AOW'ers als eerste te ontslaan bij een reorganisatie. Die regel geldt al voor de private sector. Ook is een werkgever niet verplicht om in te gaan op een verzoek van een AOW'er om het aantal werkuren uit te breiden. Zo wordt voorkomen dat dit ten koste gaat van andere werknemers. Sinds 1 juli van dit jaar hebben AOW'ers als gevolg van de Wet Aanpak Schijnconstructies, net als andere werknemers, al recht op ten minste het minimumloon. Dat recht hadden ze eerder nog niet. Als er een cao van toepassing is moet een AOW'er uiteraard hetzelfde cao-loon ontvangen als andere werknemers die hetzelfde werk doen.

In de Wet werk en zekerheid is al geregeld dat een werkgever het contract bij het bereiken van de AOW-leeftijd zonder tussenkomst van UWV of rechter kan opzeggen. Ook hoeft er geen transitievergoeding betaald te worden. Wanneer een AOW'er daarna in vaste dienst wordt genomen gelden wel weer de gewone ontslagregels. Behalve dat er ook dan geen transitievergoeding betaald hoeft te worden bij ontslag.

[NAAR BOVEN](#)

De Hoge Raad doet uitspraak in de zaken over de vakantiedagen

Vóór 1 januari 2012 was in het Burgerlijk Wetboek geregeld dat een zieke werknemer alleen vakantiedagen opbouwde gedurende de laatste zes maanden van ziekte. Als een werknemer na langdurig ziek te zijn geweest werd ontslagen, kreeg hij dus alleen vakantiedagen uitbetaald over de laatste zes maanden van zijn ziekte.

Het Europees Hof van Justitie heeft in 2009 geoordeeld dat deze beperkte opbouw van vakantiedagen bij ziekte in strijd is met de Europese 'Arbeidstijdenrichtlijn'. Als gevolg van deze uitspraak is de wetgeving per 1 januari 2012 aangepast en bouwen werknemers die ziek zijn ook volledig hun vakantiedagen op.

De Hoge Raad heeft op 18 september geoordeeld dat de Staat aansprakelijk is voor de schade die werknemers hebben geleden (als gevolg van de wetgeving zoals deze gold vóór 1 januari 2012), doordat zij bij ontslag na langdurig ziekte te weinig vakantiedagen uitbetaald hebben gekregen.

Bij het ministerie zijn ongeveer 1300 schadeclaims ingediend door werknemers die na langdurige ziekte zijn ontslagen. Deze claims zullen nu in behandeling worden genomen. Binnen een maand zal bekendgemaakt worden hoe de claims zullen worden afgehandeld.

- bron: www.rijksoverheid.nl

[NAAR BOVEN](#)

Inspectie SZW pakt te hoge werkdruk aan

De aanpak van te hoge werkdruk, agressie en pesten van collega's. Dat zijn komend jaar enkele van de speerpunten van de Inspectie SZW, zo is te lezen in haar Jaarplan 2016. Het plan is aangeboden aan de Tweede Kamer.

De Inspectie schaaft zaken als werkdruk en discriminatie onder de noemer psycho-sociale arbeidsbelasting. Meer dan een derde deel van het ziekteverzuim heeft hiermee te maken. Alleen al met werkdruk en werkstress zijn jaarlijks 6 miljoen verzuimdagen gemoeid.

In 2016 controleert de Inspectie of werkgevers genoeg doen aan het voorkomen van psychische klachten bij werknemers. Zij richt zich vooral op hardnekkige overtreders. De inspecteurs laten niet los tot een overtreding is opgelost en sprake is van structurele zorg voor goede werkomstandigheden; dit gebeurt overigens ook bij andere inspectie-onderwerpen.

Toezicht op cao's

Een nieuwe taak is volgend jaar intensief toezicht op naleving van cao's. Werkgevers en werknemers kunnen de Inspectie vragen te onderzoeken of bedrijven wel volgens de cao betalen. Met de resultaten in de hand kunnen vakbonden of werknemers naar de rechter stappen om naleving af te dwingen. Voor 2016 zijn 45 van zulke onderzoeken gepland. Er komen 100 inspecties naar gefingeerde dienstverbanden. Deze

nep-dienstverbanden worden bijvoorbeeld gebruikt om een hypotheek af te sluiten of om familie vanuit het buitenland naar Nederland te halen.

In de bouw let de Inspectie vooral op valgevaar, kankerverwekkende stoffen en arbeidsuitbuiting. In de detailhandel ligt het accent volgend jaar op onder meer onderbetaling en te lange werktijden. Extra aandacht hierbij krijgen de ambulante handel en de verkoop van levensmiddelen. Bij bedrijven die werken met verontreinigde grond gaat intensief gecontroleerd worden: zijn werknemers goed beschermd? Bij de aanleg van wegen zijn de controles gericht op aanrijdgevaar van wegwerkers.

Illegale arbeid

In de tuinbouw richt de Inspectie zich op gezonde werkomstandigheden en bestrijding van illegale arbeid. De inspecteurs gaan langs bij telers van aardbeien, asperges, bomen, groente en bloembollen. Daarnaast vinden verkenningen plaats in de viskweek, aquacultuur en hoveniers. In de schoonmaakbranche ligt de focus op het werk van schoonmakers bij grotere hotelketens, openbaar vervoer, vakantieparken en de voedselindustrie.

De toename van flexibel werk leidt tot extra aandacht van de Inspectie voor uitzendkrachten en zzp'ers. Uitzendkrachten zijn veel vaker slachtoffer van ongevallen dan vaste werknemers. Ook ziet de Inspectie dat gevaarlijke klussen op bouwlocaties steeds vaker door zzp'ers worden gedaan.

- [Zie ook: Jaarplan inspectie szw](#)

[NAAR BOVEN](#)

Zieke werknemer niet meer te ontslaan bij re-organisatie

Door de WWZ kan een werkgever sinds 1 juli 2015 een zieke werknemer feitelijk niet meer ontslaan bij een reorganisatie. Ook al heeft het ontslag niets te maken met de arbeidsongeschiktheid, maar bijvoorbeeld met het afspiegelingsbeginsel.

De zieke werknemer wordt wel meegenomen in de afspiegeling, maar de ontslagvergunning is slechts vier weken geldig. Dat was voor de wetswijziging ook al het geval, maar toen was er nog een escape bij de kantonrechter. Door de verplichte ontslagroute is die escape er nu niet meer. Dat is zuur voor de eerstvolgende collega op de lijst: deze wordt het slachtoffer van de ontslagbescherming. Ontslag is alleen mogelijk bij een algehele bedrijfssluiting. Bovendien is het van het grootste belang dat bij bedrijfseconomische problemen extra goed de ziekmeldingen bewaakt worden. Bij een melding zal de bedrijfsarts direct een uitspraak moeten doen of de melding te maken heeft met een ziekte of gebrek. Duidelijke sturing en alertheid bij de casemanager en de hele organisatie is nodig om te voorkomen, dat de zieke een sluiproute wordt om maar niet ontslagen te worden.

[NAAR BOVEN](#)

Per 2017 vijf dagen betaald vaderschapsverlof

Werknemers met een partner die net bevallen is, krijgen per 1 juli 2017 recht op vijf dagen betaald kraamverlof. Op dit moment hebben zij recht op twee dagen betaald kraamverlof.

Het kabinet vindt het belangrijk dat werknemers na de geboorte van een baby kunnen wennen aan de nieuwe situatie thuis. Het kraamverlof wordt daarom uitgebreid van twee naar vijf dagen. Op dit moment krijgt een werknemer twee dagen betaald kraamverlof en kan hij hier zelf drie dagen (onbetaald) ouderschapsverlof aan vast plakken. 75% van de werknemers maakt echter geen gebruik van deze extra drie dagen.

Door het betaald kraamverlof uit te breiden hoopt de overheid dat deze werknemers in een later stadium ook meer betrokken zijn bij de opvoeding. Naar verwachting zullen ongeveer 165.000 werknemers baat hebben bij deze maatregel.

[NAAR BOVEN](#)

Systeem van premiekortingen verandert

Er komt voor werkgevers een nieuw systeem met tegemoetkomingen in de vorm van loonkostenvoordelen. Daarnaast wil het kabinet het zogenoemde lage-inkomensvoordeel invoeren. Beide maatregelen moeten werkgevers stimuleren om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

Huidige premiekortingen voldoen niet

Er bestaan al premiekortingen voor werkgevers die mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aannemen. Die blijken niet altijd toereikend. Deze maatregelen moeten daar verandering in brengen.

De premiekorting komt in zijn huidige vorm te vervallen. In plaats daarvan komt het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het loonkostenvoordeel (LKV). Dat staat in het wetsvoorstel Tegemoetkomingen loondomein dat op Prinsjesdag werd gepresenteerd. De maximale bedragen die aan deze maatregelen gekoppeld zijn, zijn anders dan de maximale premiekortingen die een werkgever nu kan krijgen. Voor sommige groepen werknemers wordt een voordeel ingevoerd, terwijl nu geen premiekorting voor hen geldt. Voor anderen wordt het bedrag van het voordeel juist lager dan de huidige premiekorting.

Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Werkgevers krijgen per 1 januari 2017 onder voorwaarden recht op het lage-inkomensvoordeel (LIV) als ze

werknemers in dienst hebben die tussen de 100% en 120% van het wettelijk minimumloon verdienen. De hoogte is afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer. Voor werknemers die tussen de 100% en 110% van het minimumloon verdienen, krijgt de werkgever maximaal € 2.000 per werknemer per jaar. Voor werknemers die tussen de 110% en de 120% van het minimumloon verdienen, krijgt de werkgever maximaal € 1.000 per werknemer per jaar.

Verder gelden de volgende voorwaarden :

- De werknemer moet minimaal 1.248 verloonde uren hebben in het jaar waarin de werkgever het LIV wil ontvangen.
- De werknemer mag nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt hebben.

Loonkostenvoordeel (LKV)

De ministerraad wil de premiekortingen voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking omvormen tot zogenoemde loonkostenvoordelen (LKV's). Dit nieuwe systeem moet per 1 januari 2018 van kracht worden.

De overheid wil kunnen beoordelen of een organisatie voor de tegemoetkoming in aanmerking komt zonder dat daar nieuwe informatie voor nodig is. Het uitgangspunt moet dus informatie zijn die al beschikbaar is bij de Belastingdienst, UWV of de gemeente. Daarom is gekozen voor een systeem waarbij de werkgever de korting niet meer verrekent met de verschuldigde premies werknemersverzekeringen – zoals nu het geval is – maar na afloop van het kalenderjaar als tegemoetkoming terugkrijgt. UWV gaat de tegemoetkoming berekenen, de Belastingdienst betaalt hem aan de werkgever uit. De LKV bedraagt maximaal € 6.000 per werknemer, gedurende drie jaar.

Doelgroep	Huidige premiekorting	Voorstel maximum tegemoetkoming
LIV – 100% tot 110% WML	n.v.t.	€ 2.000
LIV- 110% tot 120% WML	n.v.t.	€ 1.000
Ouderen (56+)	€ 7.000	€ 6.000
Arbeidsgehandicapten (WAO en WIA)	€ 7.000	€ 6.000
Banenafpraak	verschillend	€ 1.800

- [Zie ook: Wetsvoorstel tegemoetkomingen loondomein](#)

[NAAR BOVEN](#)

Sociale premies 2016 bekend

De premies voor het algemeen werkloosheidsfonds (Awf) en het arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) gaan volgend jaar waarschijnlijk omhoog. Dit blijkt uit de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Net als eerdere jaren blijven de premiepercentages voor de volksverzekeringen (AOW en Anw) onveranderd, maar er zijn wel wijzigingen in de premies werknemersverzekeringen. De Awf-premie stijgt waarschijnlijk naar 2,48%. Dit is echter nog afhankelijk van de (gemiddelde) sectorpremie, die UWV in oktober definitief vaststelt. Voorlopig is de gemiddelde sectorpremie vastgesteld op 1,72%. De precieze sectorpremie die de organisatie betaalt, hangt af van de sector waarin de organisatie is ingedeeld.

Premie Werkhervattingskas en Ufo-premie blijven gelijk

Overheidswerkgevers betalen geen sectorpremie en premie voor het algemeen werkloosheidsfonds (Awf), maar een zogenoemde Ufo-premie. Deze premie blijft volgend jaar gelijk. Ook de premie voor de Werkhervattingskas blijft waarschijnlijk gelijk.

- [Zie ook: Rijksbegroting SZW 2016](#)

[NAAR BOVEN](#)

Uitleg Wet aanpak schijnconstructies

Vanaf 1 januari 2016 worden de bepalingen van de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) die van invloed zijn op de specificatie van de loonstrook en de betaling van het wettelijk minimumloon van kracht. De overheid heeft een document uitgebracht met meer informatie hierover.

De WAS is bedoeld om constructies aan te pakken die zijn opgezet om de regels en cao-afspraken te omzeilen. Deze zogenoemde schijnconstructies leiden vaak tot verdringing van Nederlandse werknemers, want werkgevers kunnen zo werknemers uit het buitenland goedkoop laten werken. Bovendien ontduiken werkgevers de sociale premies met deze constructies, die ongewenst maar tot nu toe nog niet altijd illegaal waren. Goedwillende ondernemers hebben daardoor te maken met oneerlijke concurrentie.

Maatregelen van de WAS zijn:

- De ketenaansprakelijkheid voor de betaling van het loon is uitgebreid. De opdrachtgever is nu ook aansprakelijk voor het betalen van het cao-loon aan een werknemer.

- De werkgever mag het salaris niet meer volledig contant uitbetalen: hij moet minimaal het salarisgedeelte gelijk aan het wettelijk minimumloon giraal overmaken.
- Een AOW'er heeft recht op het wettelijk minimumloon.
- De werkgever mag geen verrekeningen, bijvoorbeeld huisvesting of ziektekostenpremies, met het wettelijk minimumloon meer toepassen.
- Er moeten meer gegevens vermeld worden op de loonstrook.
- Het is niet meer mogelijk om een buitenlandse werknemer een deel van het minimumloon als onkostenvergoeding te betalen. Het doel van de onkostenvergoeding moet vermeld worden op de loonstrook van de werknemer. Wordt dit nagelaten dan kan een bestuurlijke boete volgen.
- Krijgt de werknemer het cao-loon niet betaald, dan kan hij makkelijker naar de rechter stappen om het (volledige) cao-loon te eisen. Dat kan nu met een verzoekschrift, en niet meer via de deurwaarder.
- Maakt de werkgever zich schuldig aan onderbetaling of illegale tewerkstelling, dan wordt dit openbaar gemaakt.

De meeste onderdelen van de wet zijn ingegaan per 1 juli 2015 in, enkele onderdelen gaan in per 1 januari 2016. Dit laatste geldt voor het verbod op inhoudingen op en verrekeningen met het wettelijk minimumloon, de verplichte girale betaling van tenminste het minimumloon en de specificatie van de onkostenvergoedingen op de loonstrook.

- [Zie ook: Wet aanpak schijnconstructies – uitleg over verplichtingen WML](#)

[NAAR BOVEN](#)

Werkgevers investeren niet veel in scholing en arbeidsvoorwaarden, wel in ouderenbeleid

Het ontwikkelen van het medewerkersbestand en het arbeidsvoorwaardenbeleid kreeg de afgelopen jaren weinig prioriteit van werkgevers. Ook het aantrekken van niet-westerse medewerkers en vrouwen aan de top was geen hoofdzaak. Een degelijk beleid voor oudere werknemers vonden werkgevers de afgelopen jaren wel belangrijk. Dat blijkt uit het rapport *Vraag naar arbeid 2015* van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

Het SCP wijst de economische crisis als mogelijke verklaring aan voor het lagere animo om te investeren in personeel. Die crisis komt duidelijk terug in de cijfers: in 2013 geeft bijna de helft van de bedrijven (47%) aan dat de omzet is afgenomen, in 2011 was dit 40%. In 2013 waren ook meer bedrijven bezig met inkrimping van het personeelsbestand dan in 2011.

Maar ook de toegenomen flexibilisering van arbeid en de komst van de Wet werk en zekerheid (WWZ) spelen waarschijnlijk een rol. Terwijl in de jaren negentig van de vorige eeuw 30% van de bedrijven tijdelijke contracten inzette, was dat in 2013 verdubbeld (63%). Door tijdelijke contracten hebben werkgevers waarschijnlijk minder prikkels om te investeren in personeel.

Meer ouderschapsverlof en zorgverlof

Het gebruik van ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof nam toe in de periode 2003-2013. Kortdurend verlof wordt verleend wanneer een werknemer zorg verleent aan naasten. Het aandeel bedrijven waar kortdurend verlof werd aangevraagd, steeg in de periode 2003-2013 van 16% naar 25%. Hieraan is mogelijk bijgedragen door het groter wordende beroep dat de overheid doet op burgers in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de toename in het aandeel mantelzorgers.

Werkgever vindt ouderenbeleid belangrijk

Terwijl de overheid wil dat ook de 'kwetsbare groepen' een plek vinden op de arbeidsmarkt, vinden werkgevers specifiek beleid voor doelgroepen niet zo belangrijk, met name voor mensen met gezondheidsbeperkingen en niet-westerse migranten. Wel vinden werkgevers specifiek beleid voor oudere werknemers belangrijk: 39% geeft hieraan prioriteit. Werkgevers vinden het ook steeds vaker gewenst dat ouderen na hun zestigste doorwerken. Een kwart van de werkgevers met ouderen in dienst vindt de loonkosten van ouderen echter hoger dan hun productiviteit. Daarom laait de discussie over salarisverlaging bij demotie steeds vaker op.

Het aantrekken van mensen met gezondheidsbeperkingen heeft bij 9% van de bedrijven prioriteit. Dit aandeel verschilde in 2013 niet van dat in 2011. Een kwart van de werkgevers is niet bekend met regelingen als loonkostensubsidie en werken met behoud van uitkering. Met betrekking tot no-riskpremies en vrijstelling van sociale premies geldt dit voor de helft van de bedrijven. Het Arbeidsvraagpanel bevat ook informatie over overheidsmaatregelen die door individuele werkgevers wenselijk geacht worden. Het vaakst wordt genoemd een kleinere verantwoordelijkheid voor werkgevers voor de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid (loondoorbetalingsverplichting bij ziekte).

Werk-naar-werktraject blijft achter

Juist in een tijd dat het hard nodig is, zijn van werk-naar-werk-activiteiten voor werkgevers moeilijk te realiseren, blijkt uit de onderzoeksgegevens. Het aantal bedrijven dat met ontslag bedreigd personeel naar ander werk begeleidt, is in vijf jaar tijd afgenomen van 35% naar 27%. Tegelijkertijd stijgt het aantal bedrijven dat bezig is met inkrimping van het personeelsbestand.

- [Zie ook: rapport Vraag naar arbeid 2015](#)

[NAAR BOVEN](#)

Misverstanden over medisch beroepsgeheim

Omdat een bedrijfsarts geen vangnetmelding heeft gedaan, wordt de arbodienst aansprakelijk gesteld voor de schade die werkgever heeft geleden. De civiele rechter wijst die schadevergoeding toe, mede omdat de rechter oordeelt dat melden van een vangnetsituatie (in dit geval een arbeidshandicap) niet onder het medisch beroepsgeheim valt. Dit misverstand doet zich helaas vaker voor. Immers: alles dat de arts ervaart in de arts-cliënt relatie hoort tot het medisch geheim.

In zijn artikel in Arbeidsrecht 2015/36 (september 2015), heeft Roelof Heida beschreven waarom die uitspraak onjuist is. Er is dus geen enkele reden om zonder toestemming van werknemer vangnetmeldingen te doen. In contacten met klanten is het belangrijk verwachtingen op dit vlak goed te managen.

- bron: nvab-online.nl

- [Zie ook: Heida-artikel beroepsgeheim](#)

[NAAR BOVEN](#)