Verzuim Re-integratie en Financiën (VeReFi)

Forse verandering voor de premiekorting arbeidsgehandicapten en oudere uitkeringsgerechtigde
Minimum- en maximum dagloon stijgt met 0,66% per 1 juli 2012
Controversieel of niet: de Kamer krijgt het nog druk voor het zomerreces
Meer mogelijkheden om AOW'ers in dienst te nemen : bij ziekte loondoorbetaling van 6 weken
Rechters spreken zich uit
UWV nog niet erg optimistisch over de arbeidsmarktprognose

Forse verandering voor de premiekorting arbeidsgehandicapten en oudere uitkeringsgerechtigde

Het kabinet maakt serieus werk van het bevorderen van de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten en ouderen. Met het wetsvoorstel mobiliteitsbonussen wil het kabinet werkgevers stimuleren om meer oudere uitkeringsontvangers en arbeidsgehandicapten aan te nemen. Iedereen is nodig, ook de kwetsbare groepen.
Het kabinet gaat hogere bonussen beschikbaar stellen aan werkgevers die deze mensen aannemen. De huidige bedragen worden substantieel verhoogd naar € 7.000 per jaar, gedurende maximaal drie jaar, voor elke werknemer uit deze kwetsbare groep die wordt aangenomen. De beleidsinzet wordt hiermee verschoven van het in dienst houden naar het in dienst nemen van werkzoekenden met de meeste afstand tot de arbeidsmarkt. Zo worden middelen meer gericht op het vergroten van het arbeidsvraag en het verminderen van de uitkeringslasten.

Financiële effecten mobiliteitsbonussen
De financiële effecten van dit wetsvoorstel zijn in drie onderdelen op te splitsen:
1. Verhoging van de huidige premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden ouder dan 50 jaar van € 6.500 naar € 7.000.
2. Verhoging van de huidige premiekorting voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. De premiekorting voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten die tenminste het minimumloon gaan verdienen gaat van € 2.042 naar € 7.000. Voor het in dienst

nemen van arbeidsgehandicapten die met loondispensatie gaan werken bedraagt de premiekorting € 3.500.
3. De huidige premiekorting voor het in dienst hebben van 62- plussers vervalt en wordt niet vervangen door een werkbonus werkgevers.

Voor de mobiliteitsbonussen voor mensen met een arbeidsbeperking moet er wel sprake zijn van structurele functionele beperkingen of een arbeidshandicap. Dit is o.a. het geval indien iemand een WAO, WAZ, Wajong, WGA of IVA uitkering heeft.

Terug naar boven

Minimum- en maximum dagloon stijgt met 0,66% per 1 juli 2012

Twee keer per jaar worden de sociale cijfers aangepast. In de rekenregels vindt u alle relevante veranderingen.
De aanpassing met de meeste gevolgen is die van de minimumlonen en het maximumdagloon. Deze twee cijfers hebben invloed op de uitkeringen van het UWV (vervolguitkering WGA, Toeslagenwet e.d.) en op de verzekerde bedragen van WIA-aanvullingsverzekeringen (de WGA-hiaatverzekering).
Het maximale dagloon wordt aangepast met een stijging van 0,66%. Het maximumdagloon wordt per 1 juli 2012 vastgesteld op € 193,09 op jaarbasis € 50.396,49. De maximale IVA uitkering wordt 75% van € 50.396,49 = € 37.797,37
Ook het minimumloon stijgt met 0,66%. Op maandbasis komt het minimumloon uit op € 1.456,20 bruto exclusief vakantiegeld. Het minimum dagloon bedraagt € 67,21 bruto excl. vakantiegeld. Inclusief vakantiegeld komt het minimumloon op jaarbasis uit op € 18.877,35.

De bedragen voor de WGA vervolguitkering die afgeleid zijn van het minimumloon wijzigen per 1 juli 2012 als volgt:

	1-jan-12	1-jul-12
Mate van a.o.	**€ 18.747,94**	**€ 18.872,35**
35-45% ao	€ 5.249,42	€ 5.284,26
45-55% ao	€ 6.561,78	€ 6.605,32
55-65% a.o	€ 7.874,13	€ 7.926,39
65 - 80%	€ 9.514,58	€ 9.577,72

Terug naar boven

Controversieel of niet: de Kamer krijgt het nog druk voor het zomerreces

Voor het zomerreces gaat de Tweede kamer zich nog over veel relevante wetsvoorstellen buigen. De mobiliteitsbonussen staan elders in deze nieuwsbrief genoemd. Verder buigt de kamer zich over wetsvoorstellen over::
de leeftijdsaanpassing AOW,
het vervallen van de huishoudinkomenstoets,
de aanpak van fraude,
de export van kinderbijslag en kind gebonden budget en bevriezing van de kinderbijslag,
vereenvoudiging regelingen UWV,
vereenvoudiging regelingen SVB.

Voor de casemanagers en inkomensspecialisten is de modernisering van de Ziektewet het meest ingrijpend en er is kamerbreed een besef dat deze wet zo belangrijk is dat er geen vertraging mag optreden.

Beoogde invoeringsdatum van het wetsvoorstel beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (33 241) is 1 januari 2013. Invoering van een onderdeel van het wetsvoorstel (wijziging van de financieringsstructuur van de ZW en WGA) vindt gefaseerd plaats vanaf 1 januari 2013 en in latere jaren. Zie hiervoor de VeReFi whitepaper die op 2 mei jl. is verschenen.

Met het oog op de invoering van de onderdelen per 1 januari 2013 is het gewenst dat het wetsvoorstel voor het zomerreces door de Tweede Kamer wordt behandeld. Dit is mede van belang omdat per 1 januari 2013 al enkele wijzigingen worden doorgevoerd in de financieringsstructuur van de Ziektewet. Werkgevers moeten voor 1 oktober 2012 een eventuele aanvraag voor eigenrisicodragerschap per 2013 hebben ingediend. Het is voor werkgevers van belang – om een goede afweging te kunnen maken – dat vóór 1 oktober duidelijkheid bestaat over de wijzigingen in wet- en regelgeving.

Verder wordt gesproken over de hoofdlijnen van de aanpak van WW en het ontslagrecht. Daar volgt in het najaar een wetsvoorstel voor. Uiteraard houden wij u met de VeReFi Nieuwsbrieven hiervan op de hoogte.

Terug naar boven

Meer mogelijkheden om AOW’ers in dienst te

nemen : bij ziekte loondoorbetaling van 6 weken

Op 29 mei jl. heeft minister Henk Kamp van Sociale Zaken advies gevraagd bij de Raad van State over een wetsvoorstel om werkende AOW'ers bij ziekte nog slechts 6 weken door te betalen. Het is de bedoeling dat het wetsvoorstel per 1 juli 2013 ingaan. De langdurige loondoorbetaling bij ziekte is voor werkgevers nu nog een forse belemmering in gepensioneerden in dienst te houden of te nemen.
Er lagen al lange tijd plannen om de regels om AOW'ers te laten doorwerken te versoepelen. Voor werkgevers wordt het aantrekkelijker om AOW'ers in dienst te nemen. Tot nu toe waren er allerlei complicaties mogelijk als een werknemer na 65 jaar in dienst bleef. In sommige gevallen was het lastig de arbeidsovereenkomst op te zeggen, bijv. als de oude arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd) niet was beëindigd door rechtsgeldige opzegging of ontbinding door de rechter en werd omgezet in een tijdelijke arbeidsovereenkomst. De 'Ragetlie'-regel zorgde er dan voor dat de werknemer ondanks de formele arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toch volledige ontslagbescherming zou genieten.
Dit soort problemen wordt voorkomen als de nieuwe wet is ingevoerd. De belangrijkste maatregelen zijn:
- Maximaal 6 weken loondoorbetaling bij ziekte
- Beperking re-integratieverplichtingen voor werkgever
- Ook voor AOW'ers het wettelijk minimumloon
- Verruiming mogelijk om tijdelijke contracten aan te gaan met gepensioneerden

Verder wordt met het wetsvoorstel geregeld dat een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer automatisch eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, als daarover geen andere afspraken tussen werkgever en werknemer zijn gemaakt.
De ouderenbonden zijn tegen de maatregelen, mede omdat er nog genoeg 55 plussers op zoek zijn naar een baan.

Terug naar boven

Rechters spreken zich uit

De rechters in Nederland hebben de afgelopen maand een aantal interessante uitspraken gedaan over hele relevante onderwerpen. We behandelen in deze nieuwsbrief drie uitspraken.

De eerste uitspraak (zie LJN BW 2572) ligt in het verlengde van de beroemde uitspraak over de zaalvoetballende vrachtwagenchauffeur. In dit geval ging het om een keukenmedewerker in de horeca die zich eerst in een boze bui aan zijn ene arm verwondde en vervolgens op de wintersport op zijn andere arm viel. De rechter moest zich uitspreken over "verwijtbare nalatigheid". Bij verwijtbaarheid is geen verplichting om de suppletie boven de wettelijke verplichting te betalen. In het eerste geval oordeelde de rechter dat de nalatigheid wel verwijtbaar was. In het tweede geval

niet omdat overleg was gevoerd met een specialist voor de betwiste handeling werd verricht.

De tweede uitspraak is van het Europees Hof voor de Rechten van de mens . Het ging over inzage in het medisch dossier van werknemers, in dit geval een Franse werknemer. Het Hof vindt het medisch beroepsgeheim en het recht op privacy zwaarder wegen dan het recht op een eerlijk proces. Een medisch dossier mag wel, via de rechter, door een onafhankelijke deskundige worden onderzocht. Met dit arrest worden de grenzen van rechten van werkgevers scherper gedefinieerd en dat raakt het werk van casemanagers.

In het derde geval (zie LJN BV5469) oordeelde de rechter over de medewerking van een werknemer aan het re-integratieproces. Er was sprake van een conflict en de bedrijfsarts gaf aan dat de werknemer medisch gezien niet arbeidsongeschikt was en na mediation weer aan het werk kan. De werknemer weigerde vervolgens mee te werken aan mediation. Werkgever stopte de loondoorbetaling. De rechter oordeelde na een eis tot loondoorbetaling dat het loon terecht niet was betaald.

Terug naar boven

UWV nog niet erg optimistisch over de arbeidsmarktprognose

Het UWV onderzoekt met regelmaat de ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. De conclusies uit de Arbeidsmarktprognose 2012-2013 geven aan welke kant het in Nederland op gaat.
Hieronder staan de belangrijkste conclusies met de gevolgen:
Minder banen, meer werkzoekenden: spoor twee zal de komende jaren lastig te breiden blijken. Zorg banenmotor: de banengroei is niet groot en ook dat beperkt de mogelijkheden tot re-integratie. UWV verwacht in 2012-2013 in de meeste sectoren een krimp van de werkgelegenheid. De afname van het aantal banen is het sterkst in de industrie, de bouw en het openbaar bestuur. De uitzendbranche zal na een teruggang dit jaar vanaf volgend jaar weer groeien. De zorgsector blijft de banenmotor van de Nederlandse economie. Een duidelijke toename van het aantal banen ziet UWV bij verpleeg- en verzorgingstehuizen, in de gehandicaptenzorg en bij ziekenhuizen. Regionale verschillen. In Limburg, de Achterhoek en Noord-Holland Noord verdwijnen, onder meer vanwege een achterblijvende bevolkingsontwikkeling, relatief gezien de meeste banen. In Flevoland groeit de bevolking en neemt de werkgelegenheid toe. In Midden-Holland, Zuid-Gelderland en Groot-Amsterdam blijft het aantal banen dit jaar en volgend jaar ongeveer gelijk. Langzaam herstel van de arbeidsmarkt mede door Europese crisis. De krapte op de arbeidsmarkt laat langer op zich wachten. Vooral de voorspelling op de lange termijn zijn heel onzeker. In de prognose is nog geen rekening gehouden met alle bezuinigingen van het lente-akkoord.

Terug naar boven

--
Indien u geen nieuwsbrieven meer wenst te ontvangen, deze link

Om uw persoonlijke instellingen en abonnementen te wijzigen gaat u naar deze link