Verzuim Re-integratie en Financiën (VeReFi)

Inhoudsopgave

Wet werken naar vermogen 'Wie kan werken, gaat werken'
Wijziging ingangsdatum AOW heeft gevolgen voor private regelingen
Wijziging collectief ontslag vanaf 1 maart 2012.
Diplomaplicht en strengere eisen voor permanente educatie voor financiële adviseurs
VeReFi bijeenkomsten

Wet werken naar vermogen 'Wie kan werken, gaat werken'

Op 1 februari jl. heeft staatssecretaris de Krom van SZW het wetsvoorstel Wet werken naar vermogen(Wwnv) ingediend bij de Tweede Kamer. In de memorie van toelichting vindt u relevante informatie over het overgangsregime en hoe de nieuwe Wwvn eruit ziet waarin de Wet werk en bijstand, de Wsw en de Wajong wordt geïntegreerd. In de nieuwe wet is de afstand tot de arbeidsmarkt bepalend voor de ondersteuning die wordt geboden (en niet meer de oorzaak van die afstand). De uitvoering van de Wwnv ligt bij de gemeenten. De gemeenten dienen effectiever en efficiënter te werken aan re-integratie. De overheid haalt alle schotten tussen de bestaande re-integratiebudgetten weg. Er komt 1 re-integratie budget die fors verminderd wordt. Momenteel gaat een kwart van het gemeentelijk budget naar dure langlopende gesubsidieerde banen. Dit moet efficiënter en effectiever. Er is veel kritiek op de Wwvn omdat de bezuiniging vooral de SW-sector treft. Er blijft wel een beschutte werkomgeving bij de sociale wetvoorziening maar dit zal alleen toegankelijk zijn voor mensen die niet in een reguliere omgeving kunnen werken. Dit is ongeveer 1/3 van de mensen die nu werkzaam zijn binnen de SW sector. Vakbonden noemen de Wwnv een 'kale bezuiniging' en 'de lafste bezuiniging op de sociale zekerheid ooit' omdat het de zwaksten in de samenleving betreft.

Loonwaarde toets
Er is vanuit de vakbond ook kritiek op de mogelijkheid dat werkgevers mensen met arbeidsbeperkingen onder het minimumloon mogen gaan betalen. Werkgevers mogen mensen op basis van loonwaarde gaan betalen ook wanneer dit minder is dan het minimumloon. Werkgevers hebben er belang bij om de productiewaarde van de

werknemer dan zo laag mogelijk in te schatten. Daarom komen er verschillende onafhankelijke toetsen die de loonwaarde van deze mensen precies bepaalt. Het verschil tussen de werkelijke loonwaarde en het minimumloon wordt dan door de gemeente als loondispensatie aan de werknemer betaald.

Wajong
De uitvoering van de oude Wajongers voor 2010 en uitkeringsgerechtigden van de nieuwe Wet Wajongers die in 2010 en 2011 zijn ingestroomd blijft liggen bij het UWV. Het UWV blijft ook de uitvoering doen van de Wajongers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Wajongers die in 2012 en 2013 instromen die werkmogelijkheden hebben, gaan vanaf 1 januari 2014 over naar de Wwvn.

Bestaande re-integratiemiddelen blijven bestaan
Werkgeversorganisaties zijn overwegend positief over de Wwnv omdat alle arbeidscapaciteit benut moet worden en mensen niet onnodig aan de kant moeten staan. Naast de inzet van de loondispenstatie blijven ook de re-integratiemiddelen zoals de premiekorting, no-riskpolis bestaan.

Terug naar boven

Wijziging ingangsdatum AOW heeft gevolgen voor private regelingen

De Wet Wijziging ingangsdatum AOW-ouderdomspensioen gaat definitief door op 1 april 2012. Een motie om dit uit te stellen is verworpen. Deze maatregelen heeft gevolgen voor de polisvoorwaarden van de verzuimverzekeraars maar ook voor de pre pensioenregelingen.

Er is met de komst van deze wet geen onderscheid meer tussen het ontstaan van het recht op AOW-ouderdomspensioen en het ingaan van het AOW-ouderdomspensioen. Dit komt overeen met de systematiek in vele andere sociale zekerheidswetten, zoals de Werkloosheidswet, Ziektewet en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen waarin de uitkering ook ingaat op de dag dat het recht ontstaat. Tot 1 april 2012 kent de AOW de regeling dat het recht op ouderdomspensioen ingaat op de eerste dag van de maand waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Hiervoor is bij de totstandkoming van de wet in 1957 uitsluitend om administratieve redenen gekozen. Met de wetswijziging is geregeld dat vanaf 1 april 2012 de AOW ingaat per de eerste dag waarop de 65 jarige leeftijd is bereikt (oftewel AOW vanaf pensioneringsdatum).

De gelijkstelling van de ingangsdatum van het AOW-ouderdomspensioen aan de pensioengerechtigde leeftijd brengt met zich mee dat ook andere wetgeving moet worden aangepast. De beëindiging van het recht op een uitkering op basis van de verschillende werknemersverzekeringen, de volksverzekering Algemene nabestaandenwet (Anw) en sociale voorzieningen sluit aan op de ingangsdatum van het AOW-ouderdomspensioen.

De Wet Wijziging ingangsdatum AOW-ouderdomspensioen regelt ook de aanpassing in de andere sociale zekerheidswetten waarin aansluiting is gezocht bij de AOW-

ingangsdatum.

Ook de private verzekeraars dienen aansluiting te gaan zoeken bij de nieuwe AOW ingangsdatum. Dit geldt bijvoorbeeld voor de verzuimverzekeraars. De ingreep heeft ook grote gevolgen voor de bestaande pensioenregelingen die nu niet op elkaar aansluiten van de datum waarop het aanvullend pensioen ingaat of op de datum waarop de VUT- of prepensioenregeling eindigt en de einddatum van aanvullende regelingen zoals een ANW-hiaat en een arbeidsongeschiktheidspensioen.

De Stichting van de Arbeid had het kabinet nog opgeroepen om daarom nog 4 jaar te wachten met deze wijziging. Het kabinet heeft dit niet gedaan omdat de wijzigingsdatum een jaarlijkse besparing oplevert van ca. 60 miljoen euro. Dit betekent dat nu alsnog pensioenontslagbeding in veel cao's of de individuele arbeidsovereenkomsten aangepast moet worden. Voor pre pensioenregeling is dit lastiger. Daar ligt de einddatum van dat prepensioen al vast en kan het betekenen dat de werknemer zelf nog een periode moet overbruggen.

Terug naar boven

Wijziging collectief ontslag vanaf 1 maart 2012

Per 1 maart a.s. verandert de Wet melding collectief ontslag (Wnco). Wanneer een bedrijf twintig mensen of meer ontslaat, dient dit altijd gemeld te worden bij het UWV WERKbedrijf. Dit is ongeacht de ontslagmethode. Momenteel is het nog mogelijk om de regels te omzeilen voor collectief ontslag door bijvoorbeeld eerst met vier of minder werknemers al tot een ontslag op basis van wederzijds goedvinden te komen.
Er is sprake van collectief ontslag wanneer een bedrijf wegens bedrijfseconomische redenen binnen een tijdvak van drie maanden twintig of meer werknemers ontslaat die binnen het district van één UWV WERKbedrijf werkzaam zijn.
Een werkgever dient bij het UWV WERKbedrijf aannemelijk te maken dat de ontslagen bedrijfseconomisch noodzakelijk zijn. Om dit te onderbouwen dienen de actuele winst- en verliesrekening, balans, omzetcijfers overhandigd te worden en een verklaring van de accountant. In het geval van een reorganisatie, dient het reorganisatieplan overlegd te worden. Het UWV WERKbedrijf gaat onderzoeken of er geen mogelijkheden zijn voor herplaatsing van het boventallige personeel. Een werkgever dient derhalve aan te geven waarom werknemers boventallig zijn oftewel dat er geen andere plek voor hen mogelijk is.
Nadat de werkgever het UWV WERKbedrijf op de hoogte heeft gebracht van het voornemen van een collectief ontslag gaat een wachtperiode lopen van één maand. In deze wachtmaand is er sprake van overleg met de vakbond en dient er een sociaal plan opgesteld te worden. moet u overleg plegen met de belanghebbende vakbond om na te gaan of eventueel ontslagen kunnen worden voorkomen en om een sociaal plan op te stellen. Pas als die maand voorbij is, gaat het UWV de ontslagen in behandeling nemen conform de normale ontslagprocedure. De wachttijd is uiteraard niet van toepassing in geval van een faillissement of indien de vakbond al een instemmingsverklaring heeft afgegeven voor een verkorte procedure. Ook vervalt de wachtmaand indien het UWV zelf van mening is dat de wachtmaand schade toebrengt aan de werkgelegenheid van de andere werknemers of mogelijke herplaatsing van de voor ontslag aangemelde

werknemers.
Indien de werkgever het UWV niet op de hoogte brengt van het collectief ontslag, dan geldt een extra sanctiemaand en zal het UWV pas na twee maanden de ontslagverzoeken in behandeling nemen.
Het UWV controleert bij alle bedrijfseconomische ontslagen en collectief ontslag of de werkgever het afspiegelingsbeginsel juist heeft toegepast. Per functiegroep en per leeftijdsklasse komt steeds de laatst binnengekomen medewerker voor ontslag in aanmerking.

Terug naar boven

Diplomaplicht en strengere eisen voor permanente educatie voor financiële adviseurs

Een consument moet op zijn financieel adviseur kunnen vertrouwen. Minister de Jager wil een diplomaplicht invoeren voor alle financiële adviseurs. Iedere persoon die zich binnen de financiële onderneming bezig houdt met de ondernemingsactiviteit adviseren (hierna: de adviseur) moet over een diploma beschikken. In de Permanente Educatie komt meer nadruk te liggen op het real-time up-to-date houden van kennis. De financiële onderneming borgt dit in zijn bedrijfsvoeringsmodel. Periodiek wordt een examen afgelegd ter controle. De centrale examenvragendatabank komt onder toezicht van het College Deskundigheid Financiële Dienstverlening(CDFD). Ook de modulestructuur wordt aangepast zodat deze beter aansluit op de adviesvragen die adviseurs krijgen en op hun beroepspraktijk. Verder wordt het opleidingsprogramma inhoudelijk aangescherpt. Zowel het CDFD als de Autoriteit Financiële Markten (AFM) hebben eerder aangegeven dat de aansluiting van de vakbekwaamheidsmodules bij de praktijk beter kan, zowel qua structuur als inhoud. De wijzigingen bevatten – samen met de maatregelen die de minister heeft genomen op het gebied van provisies – een omvattend pakket gericht op het verbeteren van de kwaliteit van financieel advies. In april 2012 zal de consultatie van de wetgeving starten. Invoering in het Besluit gedragstoezicht financiële ondernemingen (Bgfo)is voorzien in de loop van 2012.

Terug naar boven

VeReFi bijeenkomsten

Op 29 februari organiseert CS Opleidingen een workshop ‘adviseren over het WGA eigen risicodragerschap’ die voor de abonnementhouders van VeReFi toegankelijk zijn tegen een sterk gereduceerd tarief. U leert werken met de VeReFi rekentool waarmee u analyses op maat kan maken. Juist bedrijven die een opslag op de rekenpremie betalen omdat ze het slechter doen dan het landelijk gemiddelde doen er verstandig aan om door te rekenen of het niet aantrekkelijk is om eigen risicodrager te worden. Dit kan nog steeds per 1 juli 2012 mits een bedrijf dit maar voor 1 april 2012 aan de Belastingdienst doorgeeft! In de vorige nieuwsbrief is benoemd dat wanneer de Algemene maatregel van bestuur (Amvb) wordt geplaatst in de Staatscourant dat dit niet meer mogelijk is. De overheid heeft deze Amvb niet uitgebracht derhalve bestaat tot dit moment nog altijd de mogelijkheid om per 1 juli 2012 te kiezen voor het het WGA eigen risicodragerschap.

Ook vindt er op woensdag 7 maart a.s. een nieuwe VeReFi Open dag plaats die gratis toegankelijk is waarbij een ieder welkom is om de nieuwste actualiteiten te vernemen en om relaties mee te nemen.

Inschrijven kunt u hier.

Terug naar boven

De informatie in deze nieuwsbrief is zorgvuldig tot stand gekomen op basis van gegevens, bekend tot en met de datum van uitgifte van deze nieuwsbrief. Desondanks kunnen er geen rechten aan worden ontleend.
© Copyright Marjol Nikkels-Agema - CS Opleidingen B.V. Teksten mogen niet zonder toestemming worden gebruikt.

--

Indien u geen nieuwsbrieven meer wenst te ontvangen, deze link

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

POWERED BY PHPLIST v 2.10.5, © TINCAN LTD