
30 november 2023



Vakmedianet
Salarisfestival

Actualiteiten Sociale Zekerheid

Spreker: Marjol Nikkels-Agema

Vaktechnisch directeur CS Opleidingen BV
Vice-voorzitter / secretaris Register Specialistisch
Casemanagement (RSC)

Programma

- Veranderingen rondom verzuim
- Ontwikkelingen arbeidsmarkt
- Toekennen no-riskpolis indien nog geen WIA-beoordeling is geweest
- Terugdringen achterstanden bij de WIA-claimbeoordeling
- WIA-claimbeoordeling op feitelijke verdiensten
- Wijziging WTL
- Stand van zaken banenafpraak
- Verlenging van de Inkomensvoorziening oudere werkloze
- Komst van een verplichte vertrouwenspersoon



Wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers

- Wetsvoorstel is ingediend voor internetconsultatie!
 - Is nog lang geen wet en vraag is of dit wetsvoorstel doorgaat!
- Doel is sneller duidelijkheid over re-integratiespoor zodat ondernemer kan inzetten op duurzame vervanging
- Mogelijkheid om re-integratie van zieke werknemer in eerste spoor vanaf de start van het tweede ziektejaar af te sluiten
 - Eén vast moment: niet eerder en niet later!
 - Met instemming van werkgever én werknemer OF toestemming van UWV
 - Terugkeerrecht voor werknemer vervalt
 - Alleen voor MKB-organisaties tot € 3.770.000 loonsom
 - In het tweede ziektejaar is re-integratie volledig gericht op spoor 2!

Werkgever kan overgaan tot structurele vervanging van de functie

- Bij afsluiten van spoor 1 kan werkgever overgaan tot structurele vervanging en vervalt het terugkeerrecht voor werknemer
 - de (eigen) functie van de werknemer hoeft werkgever niet meer beschikbaar te houden ook niet na volledig herstel in tweede ziektejaar
 - werknemer kan alleen terugkeren indien functie nog niet ingevuld was
- Bij volledig herstel in tweede ziektejaar moet werkgever wel 104 weken blijven betalen en re-integratie voortzetten
- Er geldt na afsluiting spoor 1 vereenvoudigde ontslagprocedure na 104 weken
- **Vraag:** Waarom zou werknemer vrijwillig instemmen indien herstel nog niet duidelijk is?

Toestemming van UWV voor afsluiten spoor 1

- Bij onenigheid over afsluiting kunnen werkgevers uiterlijk in de 42e ziekteweek toestemming aan UWV vragen voor afsluiting spoor 1.
- Geen toestemming mogelijk bij ziekte t.g.v. zwangerschap/bevalling of tijdens WAZO
- Toets door UWV op drie onderdelen.
 - Is er sprake van arbeidsongeschiktheid?
 - kan op moment van aanvraag werknemer de bedongen arbeid niet verrichten vanwege ziekte of gebrek?
 - Zijn er voldoende re-integratie inspanningen in eerste ziektejaar gepleegd?
 - bij tekortkomingen die nog hersteld kunnen worden volgt er geen toestemming om spoor 1 af te sluiten
 - Zijn er mogelijkheden op hervatting in (aangepast) eigen werk binnen 13 weken na afloop eerste ziektejaar?
 - indien ja, dan geen toestemming!

Niet eens met besluit van UWV? Dan naar kantonrechter!

- Indien de werkgever of de werknemer meent dat ten onrechte geen of juist wel toestemming is verleend tot het afsluiten van het eerste spoor, dan kan de werkgever of werknemer zich wenden tot de civiele rechter.
- Er komt dus geen bezwaar en beroepsprocedure bij het UWV zelf.
- De werknemer kan kantonrechter verzoeken om de werkgever wel het eerste spoor te laten continueren en dat de door het UWV verleende toestemming geen gevolgen heeft voor een vereenvoudigde ontslagprocedure na de 104 weken.

Vereenvoudigde ontslagprocedure na afsluiten van spoor 1 bij einde 1^e ziektejaar

RIV-toets na afsluiten spoor 1 alleen nog op inspanningen spoor 2

- Opzegverbod eindigt wel pas na 2 jaar ziekte!
- Loondoorbetaling loopt wel door in tweede ziektejaar
- Opzeggen dienstverband na 2 jaar bij organisatie t.m. 25 * gem. loonsom (< € 942.500,- loonsom) indien de (aangepaste) functie van werknemer niet meer beschikbaar is of komt binnen 13 weken
 - Geen herplaatsingsonderzoek op andere functies
- Is eigen functie niet beschikbaar dan ook opzeggen dienstverband bij middelgrote bedrijven (25 t.m. 100 * gem loonsom) dus (€ 942.500 t.m. € 3.770.000 loonsom) na 104 weken ziekte
 - Plus nog toetsing of (aangepast) eigen werk mogelijk is
 - Herplaatsingsonderzoek of ander passend werk beschikbaar komt binnen 13 weken

Intrekken wetsvoorstel RIV-toets alleen door de arbeidsdeskundige

Medisch oordeel bedrijfsarts nog niet leidend bij de RIV-toets

- Wetsvoorstel kabinet Rutte 3 : bedrijfsarts leidend bij RIV-toets?
- Opnieuw ingediend in november 2022 door Rutte 4
- Petitie op 21 maart 2023 met pleidooi dat Verzekeringsarts RIV toetsing blijft doen
 - door vakbonden FNV/CNV/VCP en verzekeringsartsen NOVAG/NVVG
- Stemming in Tweede Kamer op 16 mei 2023 is ingetrokken
- Minister heeft het wetsvoorstel RIV-toets UWV alleen door arbeidsdeskundigen ingetrokken
- Wachten op advies Octas (onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel)

Verzekeringsarts nog altijd betrokken bij RIV toets

Bij urenbeperking – GBM – of andere re-integratie belemmerende adviezen door bedrijfsarts

- Wees alert bij te lang vasthouden GBM
- Urenbeperking bij:
 - Energetisch beperkingen
 - Beschikbaarheid
 - Preventief

Veranderingen arbeidsmarkt

Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers

- Positie oproepkrachten versterken door het afschaffen van nulurencontracten
- Positie uitzendkrachten verbeteren: 6 contracten in fase B over 4 jaar wordt 6 contracten over 2 jaar (dus sneller een vast contract)
- Draaideurconstructies voorkomen: onderbrekingstermijn straks 5 jaar!

Einde aan de ketenregeling

Geen draaideurconstructies meer

- 3 contracten voor bepaalde tijd mogelijk over periode van 3 jaar
- Na 3 contracten vijf jaar wachten voor nieuwe keten mag starten
- Huidige tussenpoze is 6 maanden maar in veel cao's teruggebracht tot 3 maanden
- Huidige ketenregeling blijft voor studenten bestaan
 - Tot 18 jaar: bijbaan tm gemiddeld 12 uur onbeperkt aantal contracten
 - Vanaf 18 jaar : huidige ketenregeling – 3 contracten tussenpoze 6 maanden
- Uitzondering voor seizoenswerk het uitgangspunt maar dat geldt alleen indien het werk tot ten hoogste 9 maanden in het jaar gedaan kan worden. Het tijdelijk terugkerend werk dient in de cao benoemd te worden of de minister kan seizoenswerk functies aanwijzen bij ministeriele regeling.

Verbod op nulurencontract



Werknemers krijgen recht op basiscontract met vast aantal uur

- Momenteel mag eerste 26 weken nog o.b.v. nulurencontract tenzij sector dit verboden heeft
- Er komt verbod op nulurencontracten – min-max contracten
- Zekerheid voor werknemer over minimale inkomen in een periode
- Beschikbaarheid boven uren in basiscontract – bandbreedte 130%
- Vooraf bepaalde beschikbare uren vastleggen t.a.v. inroostering → tweede baan eraast
- Werknemer mag weigeren om uren te werken buiten de afgesproken werktijden om
 - o.b.v. vrijwilligheid mag werknemer wel werken buiten overeengekomen werktijden
- Intentie is om basiscontract onder lage WW-premie te brengen bij onbepaalde tijd basiscontract



Nieuw kabinet moet

..... de hardheden in de WIA aanpakken

Wat zijn deze hardheden?

Hardheden in de WIA

- Achterstanden bij UWV bij de WIA claimbeoordeling
- Het niet voldoen aan ILO verdrag 121 bij risqué professionel
 - Hoge ondergrens 35%
 - Lage vervolgitkering
- WGA 80-100% → theoretisch volledig arbeidsongeschikt terwijl er nog wel arbeidsvermogen is
 - Hoe stelt verzekeringsarts later vast dat er wel arbeidsvermogen is?
- Te weinig activering in de WIA
- Financiële doorbelasting aan werkgevers → impact op de arbeidsmarkt
- Toename instroom in de WIA
- De verschillen tussen de WW-, ZW- en WIA-dagloonvaststelling



Aanpassing WIA-dagloon bij ziekmelding vanuit de WW

- Indien in de WIA-referteperiode er een loonloos tijdvak is ontstaan door de toekenning van een WW-uitkering dan gaat het UWV straks uit van het WW-dagloon
- Loonloze tijdvakken leiden tot namelijk tot een lager dagloon
- Aanpassing wordt geregeld via AmvB
- Invoerdatum: medio 2024
- Bron: voortgangsbrief dd. 6 oktober 2023 over de maatregelen om de achterstanden bij de WIA-keuring te verminderen

Achterstanden bij WIA-claimbeoordeling

- Blijvende discrepantie tussen benodigde en beschikbare artsencapaciteit
- Jaarlijks 70.000 nieuwe WIA aanvragen en 30.000 herbeoordelingen
- **Is UWV te laat? Ingebrekestelling door werknemer!**
- Met het Formulier 'Melding te late beslissing'
- 14 dagen termijn voor UWV om alsnog besluit te nemen
- Indien dit niet lukt → UWV betaalt dwangsom (wet dwangsom en beroep)
- Dwangsom loopt maximaal 42 dagen en is nooit hoger dan **€ 1442**

Overschrijding termijnen: mismatch > 15.000 mensen wachten gemiddeld 21 weken – bepalend is volgorde van binnenkomst - UWV kan o.b.v. urgentie voorrang verlenen – ook speelt een korte WGA/WW LGU uitkeringsduur een rol

Eindafrekening voorschot / uitkering

Let op dat verdiend inkomen altijd met uitkering verrekend wordt

- Een te hoog vastgesteld dagloon van het voorschot wordt niet verrekend!
- WEL verrekening inkomen met uitkering
- Panteia onderzoek: hardvochtige effecten op burgers door knelpunten in (uitvoering) wet- en regelgeving binnen de sociale zekerheid
- Betrokkenen hebben geld al uitgegeven



Geen WIA-beschikking en overgang naar nieuwe werkgever

Let op no-risk!

- Werkgever heeft no-risk als hij iemand aanneemt met een WIA-uitkering
- Ook voor de 35-minner die niet in dienst kan blijven bij oude werkgever, niet zijn oude werk kan doen en nog geen nieuwe dienstbetrekking heeft (week 93) geldt er no-risk
- Voorwaarde is dat er WIA-beschikking ligt!
- Stel werknemer kan baan krijgen -> overleg met procesbegeleider bij UWV -> UWV kan WIA-keuring naar voren halen of maatwerk no-risktraject ingaan en verklaring voor nieuwe werkgever afgeven
- Werknemer kan werknemerstelefoon bellen: WIA team geeft beschikking no-risk af

Structureel functioneel beperkt (SFB)

- Werknemer met WGA-uitkering of IVA-uitkering: persoon met structurele functionele beperkingen (SFB)
- Eindigt de uitkering na herbeoordeling: verval SFB!
- Een werknemer <35% Ao. is niet SFB, tenzij na einde wachttijd:
 - Werknemer niet in dienst kan blijven bij oude werkgever;
 - **en:** werknemer zijn oude werkzaamheden niet kan verrichten;
 - **en:** werknemer 11 weken voor einde wachttijd geen nieuw dienstverband heeft.
 - Dan is sprake van SFB voor 35-minner tot en met 5 jaar na WIA-keuring
- Bij indiensttreding bij nieuwe werkgever:
 - Recht op no-riskpolis gedurende 5 jaar
 - 3 jaar loonkostenvoordeel (LKV)

Voorschotten : goede controle noodzakelijk!

- UWV kent voorschot aan de (ex-)werknemer toe
- Voorschot wordt geboekt als WGA 80-100% en UWV verhaalt deze op eigen risicodrager WGA
- Terugvorderen voorschot bij 35-min of IVA maar ook bij onjuist vastgesteld voorschot bedrag!
- Voorschot kan op te hoog dagloon zijn vastgesteld → verschil ZW- en WIA-dagloon
- UWV vordert dat niet terug bij werknemer maar werkgever dient daar niet voor te betalen!
- Juristen ondersteunen bij bezwaar met vordering van alle extra kosten die werkgever heeft door te late beslissing door UWV
- Eventueel ook schadevergoeding vorderen indien werkgever door moet betalen totdat WIA-beslissing is afgegeven

Geen rechtsgrond voor verhaal voorschot bij WGA ERD

Rechtszaak Hago Schoonmaakorganisatie tegen UWV

- Geen rechtsgrond (ECLI:NL:RBLIM:2021:7549), eerst moet het recht op WGA-uitkering zijn ontstaan (art. 83 WIA)
- In Veegwet (verzamelwet SZW 2022) is geregeld om alsnog de voorschotten te gaan verhalen door toevoeging van artikel 83 lid 3 WIA (WIA-voorschot wordt gelijk gesteld aan WGA-uitkering)
- UWV verliest bij Hago-rechtszaak het hoger beroep
 - CrvB geeft Hago gelijk (uitspraak 8 maart 2023). Echter ze doen geen uitspraak of Veegwet rechtsgeldig is. Hiervoor loopt nieuw hoger beroep n.a.v. de uitspraak van 16 november 2022 van Rechtbank Midden Nederland dat het ook met de Veegwet niet mogelijk is om voorschot op WGA ERD te verhalen

Grote werkgevers gaan in bezwaar

- Terugvorderen voorschot inclusief wettelijke rente in bezwaar:
 - indien 35-min of IVA
 - te hoog vastgesteld voorschot niet in rekening wordt gebracht maar alleen feitelijk hoogte uitkering
- Alle extra kosten die werkgever heeft door te late beslissing door UWV ook als schadevergoeding claimen inclusief wettelijke rente
 - Bijv. derde jaarloondoorbetalingsplicht van de cao die doorloopt zolang WIA beschikking er nog niet ligt

WIA-plannen korte termijn

Focus op terugdringen achterstanden sociaal-medische beoordelingen

- Taakdelegatie onder verzekeringsartsen
- Effectievere inzet van de verzekeringsarts in de Ziektewet, waarbij de focus minder komt te liggen op de eerstejaars Ziektewetbeoordelingen (EZWB) en meer op sociaal-medische dienstverlening
- Vereenvoudigde WIA beoordeling voor 60-plussers zonder tussenkomst verzekeringsarts
- Gedurende vijf jaar geen herbeoordeling voor personen in IVA of Wajong die toch aan het werk zijn gegaan

Vereenvoudigde WIA beoordeling 60 +er

- Financiering via budget ministerie SZW (niet voor rekening van de werkgever)
- Oorspronkelijk indien tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2023 na einde wachttijd (104 weken) ouder dan 60 jaar → verlengd tot en met 31 december 2024
- Alleen met toestemming van werkgever en werknemer
- Uitkomst vereenvoudigde WIA beoordeling:
 - **Standaard : 80-100% WGA**
 - Alleen op basis van praktische verdien capaciteit > 65% maatmanloon : 35 min
 - Is er sprake van indicatie voor duurzaamheid, dan schakelt AD-er alsnog VA in → Verzekeringsarts beoordeelt of er recht is op IVA
- Oftewel extra toename WGA 80-100%
 - Mensen met mogelijkheden moeten wel blijven werken aan re-integratie

Brief van 28 april 2023 over de WIA-hardheden

- **Alle 60-plussers** (periode einde wachttijd tussen 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2023) ongeacht reguliere beoordeling of normale beoordeling vallen onder het **Arbeidsongeschiktheidsfonds (AOF)**
 - De minister SZW betaalt vanuit begroting SZW de extra lasten hiervoor
- In voorjaarsnota is al budget vrijgemaakt voor deze regeling om deze te kunnen verlengen tot en met 2024. Is bevestigd op Prinsjesdag en in een Kamerbrief.

Controle, controle op geldstroom

Wie controleert over twee jaar de nota WerkHervattingsKas voor grote en middelgrote werkgevers?

Alle 60-plussers ook van de reguliere beoordeling mogen niet in rekening gebracht worden – betaling uit Arbeidsongeschiktheidsfonds waarbij die rekening voor het ministerie van SZW komt, dus niet voor rekening van de werkgever

- WGA 60-plusser zolang vereenvoudigde WIA beoordeling loopt gaat dus niet uit de Werkhervattingskas en ook wordt de schadelast niet toegerekend aan de eigen risicodrager WGA
- Re-integratieverplichtingen blijven wel bij eigen risicodrager WGA!



PAWW regeling geldt ook voor de WGA 80-100% groep

- Private aanvulling WW / WGA
- Stichting PAWW kent ruim 2,2 miljoen werknemers
- Stichting PAWW is in 2016 opgericht
- Doel verkorting van de WW en WGA te repareren
 - (duur WW terug van max. 38 maanden naar 24 maanden a.g.v. WWZ).
- Stichting PAWW vult aan tot niveau van de oude WW-regeling – dus duur op basis van hoogte van WW-berekening!
- Ook bij WGA 80-100% kan werknemer aanvraag indienen tot verlengde WW duur! PAWW vult bij WGA 80-100% aan tot ongemaximeerde dagloon
- Wijs werknemer die uit dienst gaat om na einde LGU de PAWW aan te vragen

Middellange termijn WIA: praktisch beoordelen

Tijdelijke maatregel voor 3 jaar per 1 juli 2024

- Praktisch beoordelen per 1 juli 2024!
- Geen theoretische schatting meer indien mensen werken op basis van feitelijke verdiensten aansluitend bij de structurele functionele mogelijkheden
- WIA-beoordeling alleen door arbeidsdeskundige bij het UWV
 - Doel besparen op capaciteit inzet verzekeringsarts
 - Het loon van de feitelijke werkzaamheden is de basis voor de mate van arbeidsongeschiktheid
 - Werkzaamheden moeten passend zijn naar de krachten en bekwaamheden van de verzekerde en waarmee een representatief en voldoende bepaalbaar inkomen wordt genoten
 - Objectivering nodig van loonwaardebepaling door werkgever (→ feitelijke verdiensten zijn bepalend voor wel of geen WIA-recht!)

Welke objectiveringsregels t.a.v. loonwaarde komen er?

WIA-beoordeling op feitelijke verdiensten!

- Wat is een representatief en bepaalbaar inkomen?
- Verzekeraars zijn WIA-volgend: gaan zij nadere eisen stellen?
- Werkgever kan beoordeling maken op ITK
 - Inzetbaarheid op taken en uren
 - T van Tempo
 - K van Kwaliteit

Tip: er zijn loonwaarde experts die werkgevers kunnen ondersteunen bij objectivering van loonwaarde

Sturing door werkgever op wel of geen WIA-recht

Belang bij een WGA-recht voor werknemer en Ziektewet vangnet voor een werkgever

- Bepaling loonwaarde door werkgever beslist dan wel of niet WIA-recht!
 - 64% loonwaarde → 36% arbeidsongeschiktheid → WGA loonaanvulling
 - grote werkgevers betalen wel 10 jaar WGA-schade
 - wel ZW vangnet gedurende vijf jaar na het in dienst houden
 - 66% loonwaarde → 34 % arbeidsongeschiktheid → geen WIA

Grenzen Werkhervattingskas premies 2024

- Terugkijkend naar de loonsom van 2022 (T-2)
- Indeling bedrijven naar grootte
 - Kleine bedrijven (loonsom < € 942.500) → geen toerekening eigen schade: ze betalen sectorale premie
 - Middelgrote bedrijven (loonsom > € 942.500 en < € 3.770.000) → gedeeltelijke toerekening eigen schade – deels sectoraal – deels individueel bepaald
 - Grote bedrijven (loonsom > € 3.770.000) → individueel bepaalde premie o.b.v. eigen schade!

WIA-plannen doorgeschoven naar lange termijn

→ wachten op advies van Octas

- Nog geen wijzigingen voor de IVA – Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten, plannen waren:
 - Laten vervallen van het duurzaamheidscriterium en afschaffen van de IVA
 - Na 5 jaar volledige arbeidsongeschiktheid (WGA 80-100) duurzaamheid aannemen (aanpassen duurzaamheidscriterium)
- Bepaling duurzaamheid voor vaststelling IVA is tijdrovend
- Bepaling duurzaamheid verschil wel of geen IVA heeft groot financieel belang voor werkgever → veel herbeoordelingsverzoeken

WIA plannen lange termijn

- OCTAS: Onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel
- Op zoek naar een toekomstbestendig stelsel rond ziekte en arbeidsongeschiktheid met activering en inkomensbescherming
 - het versterken van preventie, re-integratie en activerende prikkels in het stelsel.
- Tussenrapportage verschenen op 9 oktober 2023
 - Goede probleemanalyse met knelpuntenanalyse
- Rapportage januari 2024 met een uitwerking van toekomstscenario's inclusief:
 - arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen
 - duurzame oplossing voor de huidige mismatch op het terrein van sociaal-medische beoordelingen.

Knelpunten analyse Octas

- De WIA is zeer ingewikkeld
- Uitkeringsgerechtigden begrijpen niet verschillen tussen WGA loongerelateerde uitkering, loonaanvulling en vervolguitkering
- CBBS is te theoretisch
- Eigenrisicodragerschap WGA is qua re-integratie niet beter dan het UWV
- Hybride systeem ZW / WGA is nu uitsluitend financiële afweging
- Spoor 2 re-integratie functioneert niet
- Flexwerkers zorgen voor te grote WIA-instroom (40%)
- Zonder werkgeverskoppeling is re-integratie erg lastig
- Lange periode van 104 weken ziekte is wel goed voor spoor 1 re-integratie succes
- Hoog verloop en groeiende uitstroom verzekeringsartsen
- Veel variatie in werkwijze tussen verzekeringsartsen → onrechtvaardigheid

Vraag altijd Ziektewet aan!

UWV stelt geen fictief ziekengeldrecht meer vast

Goede no-risk administratie is vereist

- Geregeld in Verzamelwet SZW 2022 → einde fictief ziekengeldrecht!
- Te laat no-risker ontdekt → dan ook nog de WGA-rekening
- UWV stelt niet meer achteraf fictief ziekengeldrecht vast
- Ziektewet kan nog maximaal met 1 jaar terugwerkende kracht
- Te late ontdekking kan werkgever EUR 200.000 kosten!

Wie heeft de no-risk administratie goed op orde?

- Doel no-risk: drempels wegnemen dat werkgever personen met beperkingen een baan aanbieden
- Art. 29a ZW: Ziekte door zwangerschap of bevalling
- Art. 29b ZW: Mensen met uitkeringen
 - In dienst genomen: gedurende 5 jaar na indiensttreding
 - In dienst gehouden: gedurende 5 jaar na WIA-keuring
 - Wajong / doelgroep banenafpraak: onbeperkt qua duur
- Art. 29d ZW: tijdelijk in 2018/ 2019 : oudere, werkloze wn
- Art. 29e lid 2: Orgaandonatie

No-riskpolis en loonkostenvoordelen

Status	Loondoorbetaling	LKV
WIA-uitkering: nieuw in dienst (ook SFB <35%)	No-risk voor 5 jaar	3 jaar € 6.000
WIA-uitkering: blijft in dienst	ZW-vangnet 5 jaar	1 jaar € 6.000
WAO-uitkering: nieuw in dienst	No-risk voor 5 jaar	3 jaar € 6.000
WAJONG in dienst	Onbeperkt no risk	3 jaar € 2.000
Compensatieregeling oudere werkloze: meer dan 1 jaar WW, aangenomen in 2018 en 2019 en geboren voor 1962	No risk voor 5 jaar (na 13 weken arbeidsongeschiktheid)	3 jaar € 6.000
Ziekte als gevolg van zwangerschap	No-risk	n.v.t.
Orgaandonatie	No-risk	n.v.t.
Doelgroepverklaring: Uitkeringsgerechtigde > 56 jaar	No-risk niet van toepassing	3 jaar € 6.000 (komt te vervallen in 2026)
Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (wet BQA) (doelgroep banenafpraak)	Onbeperkt no risk	3 jaar € 2.000 (vanaf 2026 onbeperkt)



Wijziging WTL - Wet tegemoetkoming loondomein

Doel WTL: werkgevers stimuleren om werknemers in een kwetsbare positie in dienst te nemen of te houden

- LIV wordt afgeschaft per 2025 → verzachting maatregel door vanaf 2026 de doelgroep banenafpraak onbeperkte duur van het loonkostenvoordeel te geven
- Wijziging loonkostenvoordelen per 2026
 - Verbetering voorwaarden herplaatsen van arbeidsgehandicapte werknemer in passende arbeid – in dienst houden levert sneller 1 jaar loonkostenvoordeel op
 - Financiering hiervan door afschaffing van het loonkostenvoordeel oudere werknemer
 - Geen doelgroepverklaring meer nodig voor LKV Banenafpraak

Verlenging van de IOW

- Inkomensvoorziening oudere werkloze na einddatum WW
- Indien 1^e werkloosheidsdag valt indien persoon minimaal 60 jaar en vier maanden is
- Werknemer moet wel aan de jareneis voldoen (dus er moet sprake zijn van verlengde WW ook nog na 3 maanden)
- Uitkering bedraagt 70% van minimumloon ongeacht partnertoets!
- Verlenging periode tussen 1 januari 2024 en 1 januari 2028
- IOW geldt ook na afloop van de WGA LGU indien betrokkene tenminste 5 uur werkloos is waarvoor betrokkene wel beschikbaar is voor arbeid.

Wet vereenvoudiging banenafsprak

- We lopen achter op de banenafsprak → quotum opgeschort tot 2026
- Vereenvoudiging quotum is noodzakelijk i.v.m. onuitvoerbaarheid – nieuwe wet is ook afhankelijk van uitvoeringstoetsen bij Belastingdienst
- Doel blijft wel 125.000 banen in 2025 en daarna
- Geen quotum meer maar een bonussysteem (inclusiviteitsopslag en inclusiviteitskorting)
- Afschaffing complexe inleenadministratie
- Invoering wordt afhankelijk van uitvoerbaarheid!
- Voorlopig uitgesteld tot nieuwe uitvoeringstoets is afgerond

Veranderingen banenafspraken

Indien Wet vereenvoudiging banenafspraken uitvoerbaar is:

- Banenafspraken voor alle werkgevers (i.p.v alleen voor bedrijven > 25 werknemers)
- Focus op positieve prikkels: o.a. onbeperkte duur van LKV voor doelgroep banenafspraken
- Extra Bonus bij goed presteren per gerealiseerde baan (€ 5.000 per baan indien iemand meer dan 25,5 per week werkt)
- Geen doelgroepverklaring banenafspraken meer nodig

Verkenning van loonkostensubsidie in Wajong / WIA

- Plannen worden uitgewerkt ter versterking van arbeidsparticipatie mensen met forse arbeidsbeperkingen
- Loonkostensubsidie tussen 30% tot 70% van minimumloon
- Verschil loonwaarde en minimumloon
- Nu is alleen loonkostensubsidie mogelijk voor doelgroep banenafpraak
- Verkenning loopt of dit ook mogelijk is voor Wajong doelgroep en WIA doelgroep

Compensatieregeling transitievergoeding MKB

- Compensatie transitievergoeding via UWV bij einde bedrijf vanwege overlijden ondernemer of pensionering ondernemer
- Destijds uitstel voor de regeling van compensatie transitievergoeding bij einde bedrijf vanwege arbeidsongeschiktheid – echter deze compensatie komt er niet want sociaal medisch kader voor beoordeling van arbeidsongeschiktheid is niet vast te stellen! Zie miljoenennota 2024.

Wetsvoorstel verplicht stellen vertrouwenspersoon

- Initiatiefnemer (Renkema en daarna Maatoug) heeft een wettelijk recht voor werknemer op toegang tot vertrouwenspersoon door Tweede Kamer voor elkaar gekregen
 - Initiatiefwetsvoorstel is op 23 mei 2023 aangenomen
 - Ook een interne vertrouwenspersoon moet een onafhankelijke positie hebben
 - Luisteren en doorverwijzen naar juiste professionals maar niet zelf bemiddelen!
- Verplicht voor bedrijven > 10 man personeel
- De wet versterkt positie van de vertrouwenspersoon in organisatie
- Nederlandse arbeidsinspectie houdt toezicht
 - Boete indien regels worden overtreden
- Het is nog wel de vraag of wetsvoorstel door Eerste Kamer komt!

Nationaal Actieprogramma 'Aanpak Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag en Seksueel Geweld'

- Onder leiding van regeringscommissaris Mariëtte Hamer Handreiking met stappenplan is gepresenteerd met 29 tips
- 50% van de werkenden geeft aan zelf wel eens te maken te hebben gehad met gedrag dat zij zelf als seksueel grensoverschrijdend gedrag bestempelen.
- Goede procedures noodzakelijk om frustraties te voorkomen
- Wees voorbereid
- HR ondersteuning voor klant (paniek voorkomen)
- Scenario's vooraf uitwerken

