



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

RSC doet dringende aanbevelingen bij vereenvoudigde WIA-beoordeling 60-plus



De vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers die dit najaar van kracht werd, dreigt onbedoeld een grote groep werknemers richting uitkering en vervroegd pensioen te loodsen. Dit is het laatste dat we in de huidige maatschappelijke situatie moeten willen, volgens het RSC. Daarom doet het RSC doet een reeks praktische aanbevelingen aan het ministerie van SZW en UWV. ‘We moeten mensen niet afschrijven, maar ervoor zorgen dat ze kunnen overstappen naar een nieuwe werkgever.’

Volgens de vereenvoudigde beoordeling krijgt iedereen die na 104 weken ziekte nog geen inkomen verdient het stempel WGA 80-100, zegt RSC-bestuurslid Marjol Nikkels. ‘Volgens het systeem zijn ze dan volledig arbeidsongeschikt, met een kans op herstel. Waar bij de normale WIA-beoordeling de omvang van het verwachte inkomensverlies de mate van arbeidsongeschiktheid bepaalt, wordt dit bij de vereenvoudigde beoordeling losgelaten. Het gaat dus niet meer om wat mensen kunnen verdienen, maar om de vraag of ze op dat moment daadwerkelijk een inkomen hebben. Veel van deze mensen kunnen wel degelijk nog werken, maar op deze manier loodsen we hen richting uitkering en vervroegd pensioen. Ik vind dat echt onverteerbaar. Het is juist dringend noodzakelijk om werknemers zo veel mogelijk voor de arbeidsmarkt te behouden: we hebben in Nederland nu echt iedereen nodig.’

Meerdere nog onbenutte kansen

De kansen op werk zijn volgens het RSC al vroeg in het verzuimproces te vergroten door het poortwachterproces te optimaliseren. ‘In onze notitie sommen we meerdere nog onbenutte kansen op om werkgever én oudere werknemer langs deze weg te ondersteunen,’ zegt RSC-voorzitter Gaston Merckelbagh. ‘De crux is dat we 60-plussers met gezondheidsproblemen niet afschrijven, maar ervoor zorgen dat zij eenvoudiger kunnen overstappen naar een nieuwe werkgever.’

Unieke kennis en expertise

Als vertegenwoordiger van meer dan 1.850 register-casemanagers beschikt het RSC over een unieke bundeling van kennis en expertise op het gebied van re-integratie. De aangesloten professionals weten als geen ander wat wel en niet werkt bij inspanningen om zieke werknemers weer aan de slag te krijgen. ‘Casemanagers zien in de praktijk waar de drempels liggen waar 60-plussers en hun werkgevers tegenaan lopen,’ zegt Merckelbagh. ‘Dit maakt het gemakkelijker om effectieve oplossingen te bedenken die zulke obstakels wegnemen. Deze kennis willen wij niet voor onszelf houden, maar delen met de BV Nederland. Neemt de overheid onze aanbevelingen over, dan kunnen de bij ons aangesloten professionals hier bovendien probleemloos concrete invulling aan geven.’

No-riskpolis voor huidige werkgever

Een andere aanbeveling is om de no-riskpolis toe te passen als de huidige werkgever bereid is om een 60-plusser na 104 weken ziekte in dienst te houden. ‘Terugkeer in de eigen organisatie is de kortste route naar succesvolle werkhervatting,’ zegt Nikkels. ‘Maar een werkgever moet hier meestal de nodige moeite voor doen. Denk bijvoorbeeld aan omscholing, of aanpassing van de functie of werkplek.’

In de praktijk wordt de ruimte voor zulke investeringen beperkt door een fors financieel risico. De werkgever moet namelijk opnieuw twee jaar het loon doorbetalen als de werknemer onverhoopt weer ziek wordt. Nikkels: ‘Dit levert een drempel op om mensen in dienst te houden. En precies in deze toch al moeilijke situatie biedt de vereenvoudigde WIA-beoordeling werkgevers een goedkope ontsnappingsroute. ‘Heeft een 60-plusser na 104 weken geen inkomen, dan krijgt hij een WGA 80-100 uitkering. Waarom zou je dan nog risico lopen en moeite doen?’ Toepassing van de no-riskpolis biedt volgens haar noodzakelijk tegenwicht. ‘UWV verleent dan een Ziektewetuitkering als de werknemer opnieuw uitvalt. Dit verkleint voor de werkgever het risico en vergroot zo voor de werknemer de kans op werkbehoud.’

Zeven praktische aanbevelingen

De notitie van het RSC bevat in totaal zeven praktische aanbevelingen om de drempels voor werkhervatting weg te nemen. De eerste zes daarvan hebben tot doel het proces in de eerste twee ziektejaren, de wachtperiode vóór de WIA-keuring, maximaal op werk te richten. De zevende aanbeveling focust op de bijzondere situatie dat de werkgever als eigenrisicodragers zelf verantwoordelijk is voor werknemers in de WGA. Dit is de regeling voor werknemers van wie UWV bij de WIA-keuring vaststelt dat zij deels nog kunnen werken. De zeven aanbevelingen zijn:

1. Zet de no-riskpolis in bij de huidige werkgever.
2. Bepaal het re-integratiespoor al na zes maanden ziekte.
3. Pas de no-riskpolis en het loonkostenvoordeel direct toe in het tweede spoor.
4. Geef werkgevers een plaatsingsbonus voor 60-plussers.
5. Bied 60-plussers die niet bij de eigen werkgever kunnen blijven een omscholingsbudget.
6. Maak duidelijk dat de poortwachertoets onverkort van toepassing is.
7. Onderstreep dat eigenrisicodragers ook na 104 weken verantwoordelijk zijn

Alle talenten en mogelijkheden benutten

In een eerder [position paper](#) (september 2022) heeft het RSC nog diverse andere verbeteringen voorgesteld voor de sociale zekerheid, zegt Merckelbagh. ‘Met deze notitie vragen we aandacht voor het zo spoedig mogelijk invoeren van een aantal van deze maatregelen. Zo kunnen we voorkomen dat mensen met arbeidsvermogen onnodig in een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering terechtkomen. In deze tijd van schaarste op de arbeidsmarkt is het van groot belang dat we alle talenten en mogelijkheden van oudere werknemers benutten.’

[20221118 Aanbevelingen RSC verbetering poortwachterproces i.r.t. vereenvoudigde WIA beoordeling 60-plusser](#)

UWV mag voorschot WIA-uitkering niet verhalen op eigenrisicodragers



Het UWV mag voorschotten op de WIA-uitkering niet alvast in rekening brengen bij de eigenrisicodragers, zo oordeelt Rechtbank Midden-Nederland.

Als een werknemer ziek wordt, kan hij of zij na twee jaar een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen op grond van de Wet WIA. Die keert UWV uit, maar sommige werkgevers kiezen ervoor om als ‘eigenrisicodragers’ zelf de uitkeringen te betalen. UWV keert de uitkering dan nog steeds uit, maar mag die dan iedere maand in rekening brengen aan de werkgever.

Voorschot

Als het UWV niet direct een beslissing over de uitkering kan nemen, krijgen zieke werknemers vaak alvast een voorschot. Zo’n voorschot moet worden terugbetaald als diegene later toch geen recht op een uitkering blijkt te hebben. Ook deze voorschotten brengt het UWV al in rekening bij een werkgever die eigenrisicodragers is.

Werkgever moet voorschot betalen

Het bedrijf moet het voorschot dan alvast betalen en het UWV verrekent dat later weer als er een definitief besluit over de WIA-uitkering is genomen. Een grote winkelketen met vestigingen in heel Nederland was het hier niet mee eens en heeft meerdere zaken voorgelegd aan de bestuursrechter van de rechtbank Midden-Nederland.

Het bedrijf moet de uitkeringen van uitgevallen werknemers betalen en heeft uitgelegd dat zij administratieve rompslomp en kosten heeft als moet worden bijgehouden aan wie er voorschotten worden betaald en hoe dat later weer moet worden verrekend.

Eerst besluit over WIA-uitkering nodig

De rechtbank heeft naar de wettelijke bepalingen over eigenrisicodragers gekeken. De bestuursrechter komt tot de conclusie dat een zieke werknemer eerst moet worden gezien door een verzekeringsarts en dat er een definitief besluit over de WIA-uitkering moet zijn genomen. Pas op basis van zo’n besluit kan het UWV de kosten van de uitkering in rekening brengen bij de werkgever die eigenrisicodragers is.

Als vóór de inhoudelijke beoordeling van de WIA-aanvraag aan iemand een voorschot wordt verstrekt, kan dat nog niet op de werkgever worden verhaald. De wet biedt die mogelijkheid niet, ook niet na de wijziging van de Wet WIA die dit jaar is ingegaan.

Als werkgevers ook al voorschotten zouden moeten betalen dan zou dat tot belangrijke wijzigingen in de procedures bij het UWV en de bestuursrechter leiden. Volgens de rechtbank heeft de wetgever dat niet gewild of bedoeld.

SGP vraagt minister om reactie

De SGP heeft bij de minister SZW een reactie gevraagd op deze uitspraak van de rechter, voorafgaand aan het commissiedebat Arbeidsongeschiktheid. Ze zijn ook geïnteresseerd in welke vervolgstappen het kabinet neemt naar aanleiding van de uitspraak.

[Uitspraak Rechtbank Midden-Nederland, 16 november 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:4604](#)

[Verzoek van het lid Stoffer \(SGP\) om een schriftelijke reactie van de minister SZW op uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland inzake voorschotten eigenrisicodragende werkgevers | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel gestart



Minister van Gennip heeft onlangs maatregelen aangekondigd om de problemen met de WIA op te lossen. Als langetermijnmaatregel kondigde ze de instelling van een commissie aan om te adviseren over een toekomstbestendig stelsel voor arbeidsongeschiktheid.

Het kabinet heeft ambities met het arbeidsongeschiktheidsstelsel, zoals het wegnemen van hardheden in de WIA, het introduceren van een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en het verlichten van de plichten voor met name kleine werkgevers. Deze ambities moeten landen in een stelsel dat onder druk staat, onder andere door de mismatch op het gebied van sociaal medisch beoordelen.

Het kabinet neemt deze periode verschillende maatregelen. Voor de langere termijn vraagt minister Van Gennip deze onafhankelijke commissie om integraal en fundamenteel te adviseren over een toekomstbestendig stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. Een stelsel dat uitvoerbaar, betaalbaar en uitlegbaar is voor werkzoekenden, werkenden, werkgevers, uitvoerende organisaties en de mensen die een beroep moeten of willen doen op dat stelsel. De commissie wordt gevraagd met meerdere oplossingsrichtingen te komen voor fundamentele, structurele knelpunten die in het huidige stelsel bestaan.

Samenstelling commissie

Roos Vermeij, voormalig Tweede Kamerlid van de PvdA, wordt voorzitter van de onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel.

Bruno Bruins, oud-minister van Medische Zorg, is benoemd als vice-voorzitter van deze commissie.

De ministerraad heeft ingestemd met de benoeming van de voorzitter, vice-voorzitter en onderstaande leden. De onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) start per direct en heeft als doel haar advies op te leveren in het eerste kwartaal van 2024.

Overige leden van de commissie:

- Neele Kistemaker, oprichter en directeur van Muzus, een adviesbureau dat met een ontwerpaanpak aan maatschappelijke transitie en sociale vraagstukken werkt.
- Irmgard Borghouts, bijzonder hoogleraar HRM en Sociale Zekerheid aan de Universiteit van Tilburg.
- Sita Mohabir, organisatieadviseur, trainer en jobcoach op het gebied van toegankelijkheid en gelijkwaardige inclusie.
- Josine Westerbeek, oud-(vice-)voorzitter van CNV.
- Maarten Lindeboom, hoogleraar algemene economie en afdelingshoofd van het Department of Economics bij de VU Amsterdam en kroonlid van de SER.
- Harry van de Kraats, voormalig algemeen directeur van AWWN.
- Wout de Boer, verzekeringsarts niet praktiserend, onderzoeker op het gebied van nationale en internationale verzekeringsgeneeskunde.
- Pierre Koning, hoogleraar arbeidsmarkt en sociale zekerheid aan de Vrije Universiteit Amsterdam.

Bron: rijksoverheid.nl

Ook compensatie transitievergoeding voor (semi-)diepslapers



Werkgevers kunnen ook aan (semi-)diepslapers de transitievergoeding betalen en die vergoeding ter compensatie bij UWV indienen. Dat oordeelt de Hoge Raad.

Volgens de Xella-uitspraak geldt de verplichting om een vergoeding te betalen bij beëindiging van het dienstverband van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer ook als sprake is van een beëindiging met wederzijds goedvinden. De vergoeding die bij instemming met het voorstel van de werknemer wordt betaald kan in beginsel dus voor compensatie door het UWV in aanmerking komen.

Op 1 juni 2022 heeft de Centrale Raad van Beroep geoordeeld dat werkgevers ook recht hebben op compensatie van de transitievergoeding door het UWV als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer die al voor 1 juli 2015 einde wachttijd heeft bereikt. Dit is nu door de Hoge Raad bevestigd.

De Hoge Raad overweegt dat ook als het gaat om een werknemer bij wie voor 1 juli 2015 de wachttijd al was verstreken, de werkgever op grond van artikel 7:673e BW aanspraak kan maken op compensatie van de transitievergoeding. “Daarbij is niet van belang of de bevoegdheid tot beëindiging uit hoofde van art. 7:669 lid 1 en lid 3, aanhef en onder b, BW, voor die datum [lees: 1 juli 2015] is ontstaan, dan wel op of na die datum (‘diepslapers’, respectievelijk ‘semi-diepslapers’).”

Vervolgens overweegt de Hoge Raad dat “ook werkgevers die de arbeidsovereenkomst voor 1 juli 2015 hadden kunnen opzeggen, gehouden zijn in te stemmen met een voorstel van een werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding, zij het dat dit geldt voor voorstellen gedaan op of na 20 juli 2018.”

Werkgevers kunnen dus aanspraak maken op compensatie van de transitievergoeding die zij zullen betalen bij de beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die voor 1 juli 2015 einde wachttijd hebben bereikt. En daarmee dient de werkgever op grond van goed werkgeverschap in te stemmen met een verzoek van een werknemer (die al voor 1 juli 2015 einde wachttijd heeft bereikt) tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder betaling van de transitievergoeding (per einde wachttijd).

[Uitspraak Hoge Raad, 11 november 2022, ECLI:NL:HR:2022:1575](#)

Kabinet wil meer uitgaan van vertrouwen bij uitvoering sociale zekerheid



Het kabinet wil bij de uitvoering van de sociale zekerheid meer uitgaan van vertrouwen in mensen. De balans in regelgeving is in de afgelopen jaren doorgeslagen naar handhaving en fraudebestrijding. Daarom komen er meerdere maatregelen om meer te kijken naar individuele omstandigheden.

Dat schrijven de ministers Van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Schouten voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen in de kabinetsreactie op het rapport 'Hardvochtige effecten van overheidshandelen voor burgers binnen de sociale zekerheid' van Panteia, Muzus, de Vrije Universiteit Amsterdam en de Hogeschool Utrecht.

In het onderzoek wordt geconcludeerd dat een regeling die voor de één hardvochtig kan uitpakken, dat niet hoeft te zijn voor de ander. Het is erg afhankelijk van wat er speelt bij de persoon in kwestie. Beide ministers schrijven daarom aan de Kamer dat ze de mens weer centraal willen zetten.

Aanpassen regelingen

Er wordt aangekondigd dat verschillende regelingen op het gebied van de sociale zekerheid worden aangepast. De Participatiewet wordt eenvoudiger gemaakt en de balans tussen menselijke maat en rechten en plichten wordt hersteld. Samen met vakbonden en werkgevers wordt gekeken wat er op korte en op middellange termijn gedaan kan worden aan hardheden in de arbeidsongeschiktheidswetgeving. Ook is er een commissie aangekondigd om het hele WIA-stelsel tegen het licht te houden.

De ministers schrijven verder dat de handhaving van sociale zekerheid wordt aangepast, zodat er meer wordt uitgegaan van vertrouwen. Het UWV zet in op meer persoonlijk contact met uitkeringsgerechtigden en de Sociale Verzekeringsbank neemt bij ingrijpende beslissingen actief contact op en let daarbij op signalen die wijzen op bijzondere persoonlijke omstandigheden. Beide organisaties kijken ook meer naar wat de bedoeling van wetgeving is. Daarnaast wordt er bekeken waar er meer discretionaire bevoegdheden en hardheidsclausules moeten komen in wetgeving, zodat er in schrijnende gevallen kan worden afgeweken van regels. Deze punten worden verder uitgewerkt zodat de Kamer daar spoedig over kan worden geïnformeerd.

Bron: rijksoverheid.nl

Maximum transitievergoeding per 1 januari 2023 weer omhoog



De transitievergoeding is per 1 januari 2023 maximaal € 89.000 bruto. Of, als het jaarsalaris hoger is dan € 89.000, maximaal één bruto jaarsalaris.

De hoogte van de transitievergoeding die de werkgever betaalt bij ontslag wordt bepaald op basis van twee onderdelen: het maandsalaris en de duur van het dienstverband.

Recht op een transitievergoeding bestaat als de werknemer wordt ontslagen of als het tijdelijke contract niet wordt verlengd, op initiatief van de werkgever. Dit recht bestaat ook als de werknemer zelf ontslag neemt wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Rekenhulp transitievergoeding

Heeft het ontslag plaatsgevonden (of vindt het ontslag plaats) na 1 januari 2020 en wil je een indruk krijgen van de hoogte van de transitievergoeding? Gebruik dan de [Rekenhulp Transitievergoeding](#).

Let op: de rekenhulp geeft een idee. De werkelijke vergoeding kan anders uitvallen.

Sinds 1 januari 2020 heeft de werknemer vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. Dus ook als de werknemer in de proeftijd wordt ontslagen. De berekening van de transitievergoeding gaat als volgt:

1. De werknemer krijgt 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf de eerste werkdag;
2. De transitievergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt berekend volgens de formule: (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12).

Deze formule wordt ook gebruikt voor het berekenen van de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.

Bron: rijksoverheid.nl

Update maatregelen loondoorbetaling bij ziekte voor mkb



Minister Van Gennip van SZW geeft een update van maatregelen bij loondoorbetaling bij ziekte voor het midden- en kleinbedrijf (mkb).

Werkgevers, met name kleine werkgevers, ervaren de verplichtingen bij ziekte van hun werknemers als zwaar. Dit kan er voor zorgen dat werknemers minder snel een vast contract aangeboden krijgen. Daarom heeft de vorige minister van SZW een pakket afgesproken dat als alternatief diende voor de plannen uit het vorige Regeerakkoord op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte. Het gaat om maatregelen die de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper maken.

MKB verzuim-ontzorg-verzekering

De MKB verzuim-ontzorg-verzekering is sinds 1 januari 2020 op de markt. Dit verzekeringsproduct biedt kleine werkgevers naast dekking van het financiële risico bij ziekte van werknemers ook ondersteuning bij de verplichtingen en taken rond loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie.

Het Verbond van Verzekeraars geeft aan dat er per 2022 naar schatting 10.000 MKB verzuim-ontzorgverzekeringen zijn afgesloten. Ongeveer 60% hiervan zijn werkgevers met minder dan vijf

werknemers. Circa 25% van alle nieuw afgesloten verzekeringsproducten is de MKB verzuim-ontzorg-verzekering.

Medisch advies bedrijfsarts leidend bij RIV-toets

Het wetsvoorstel, waarmee het medisch advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer leidend wordt bij de toets door UWV op de re-integratie-inspanningen van de werkgever, is 1 oktober 2020 aan de Tweede Kamer aangeboden. In februari 2021 werd het wetsvoorstel controversieel verklaard na de val van het vorige kabinet.

Van Gennip heeft de Tweede Kamer 16 november jl. gevraagd de behandeling van het wetsvoorstel voort te zetten. Zij staat, net als het vorige kabinet, achter het uitgangspunt dat een werkgever uit moet kunnen gaan van het medisch advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van zijn werknemer, aangezien de werkgever dit niet zelf kan vaststellen.

Afschaffen van één van de grondslagen van een loonsanctie heeft tot gevolg dat werknemers in die situaties dan:

1. mogelijk eerder, indien van toepassing, een WIA-uitkering in plaats van loon zullen ontvangen;
2. de ontslagbescherming twee jaar blijft in plaats van maximaal drie jaar; en
3. het recht op re-integratie door de werkgever eindigt na twee in plaats van maximaal drie jaar.

Op termijn leidt dit wetsvoorstel daarom tot een toename van de structurele WIA-uitkeringslasten met €60 miljoen per jaar. Het wetsvoorstel is op zijn vroegst uitvoerbaar voor UWV per 1 juli 2023.

Meer grip op re-integratie

In het pakket aan maatregelen voor loondoorbetaling bij ziekte van eind 2018 is met werkgevers afgesproken dat de rol van de zieke werknemer tijdens de loondoorbetalingsperiode wordt verstevigd. Hiertoe zouden de werknemer en werkgever in het plan van aanpak, de bijstellingen daarvan en de eerstejaarsevaluatie hun visie op het re-integratietraject moeten geven.

Sociale partners onderschrijven het beoogde doel van de maatregel. Vanuit werknemerszijde wordt getwijfeld aan de effectiviteit van deze maatregel. De minister is in overleg met sociale partners over de concept ministeriële regeling.

Verbetering re-integratie 2e spoor

Ook is de Tweede Kamer toegezegd om experimenten ter verbetering van re-integratie tweede spoor (bij een andere werkgever) te starten. Daarbij is het eerder inzetten van de no-riskpolis tijdens de periode van loondoorbetaling bij ziekte als voorbeeld genoemd.

Een vergelijkbaar experiment met het eerder inzetten van de no-riskpolis bij Ziektewet-gerechtigden in 2017 bleek echter niet effectief te zijn; deze doelgroep kwam met dit experiment niet vaker en ook niet duurzamer aan het werk. Wetende dat eerdere experimenten met dit instrument niet altijd effectiviteit konden aantonen en gegeven het beslag op de uitvoering, kiest Van Gennip er voor om dit specifieke experiment niet te starten.

Brief in januari 2023

De maatregelen uit het pakket van eind 2018 zijn nu of in gang gezet of al afgerond. In het coalitieakkoord zijn nieuwe plannen aangekondigd op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte. De Tweede Kamer wordt hierover per brief in januari nader geïnformeerd.

[Kamerbrief over update maatregelen loondoorbetaling bij ziekte](#)

Ruim 1200 WIA-beoordelingen vanwege corona in eerste negen maanden 2022



In de eerste negen maanden van 2022 heeft UWV 1239 WIA-beoordelingen uitgevoerd bij mensen met langdurige coronaklachten. In het merendeel van de gevallen zijn zij volledig arbeidsongeschikt verklaard.

In juni maakte UWV voor het eerst gegevens bekend over de WIA-beoordelingen die UWV sinds begin dit jaar doet bij mensen die al twee jaar ziek zijn vanwege coronaklachten. In de eerste vijf maanden van 2022 waren 736 beoordelingen gedaan. Sindsdien is het aantal gestegen naar in totaal 1239 beoordelingen eind september. Maart is nog steeds de maand met de meeste beoordelingen, 240. Daarna daalde het aantal beoordelingen naar 85 in juni, maar inmiddels lijkt er weer sprake van een stijging, met 108 beoordelingen in juli, 126 in augustus en 184 in september.

Het beeld met betrekking tot de uitkomst van de beoordelingen is vrijwel onveranderd ten opzichte van de cijfers tot en met mei. In 84 procent van de gevallen wordt een uitkering toegekend, dat was 85 procent.

In een klein aantal gevallen, 9 procent van het totaal, betreft het dan een zogeheten IVA-uitkering vanwege volledige én duurzame arbeidsongeschiktheid. In de meeste gevallen, 50 procent van het totaal, betreft het een zogeheten WGA 80-100 uitkering waarbij iemand op dit moment volledig arbeidsongeschikt is, maar verbetering van de belastbaarheid niet wordt uitgesloten. Bij 25 procent van de mensen wordt een uitkering toegekend vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA 35-80).

Zo'n 16 procent van de mensen is minder dan 35 procent arbeidsongeschikt en heeft daarom geen recht op een WIA-uitkering. Dat betekent niet dat deze cliënten geen klachten hebben, het betekent alleen dat ze met de arbeidsmogelijkheden die er nog zijn minstens 65 procent van hun oude loon kunnen verdienen. De wet bepaalt dat er geen recht is op een arbeidsongeschiktheidsuitkering als de achteruitgang in loon minder dan 35 procent is.

Wetenschappelijk onderzoek naar impact corona op arbeidsongeschiktheid

‘Ook de nieuwe cijfers laten weer zien dat de impact van langdurige coronaklachten, het post-COVID-syndroom, op het leven van mensen groot is’, zegt Chantal Gielen, medisch adviseur bij UWV. ‘Dat is ook wat onze verzekeringsartsen in de spreekkamer zien. Als UWV nemen we dit heel serieus. Dat doen we door te zorgen dat onze artsen op de hoogte zijn van de laatste kennisontwikkelingen op dit gebied, maar ook door zelf wetenschappelijk onderzoek te initiëren. Want deze cijfers geven een eerste beeld, maar wij willen graag dieper kijken naar de maatschappelijke gevolgen.’

Daarom loopt er vanuit UWV een landelijk onderzoek naar de maatschappelijke impact van de COVID-19 pandemie op de arbeidsongeschiktheid en de gevolgen voor gezondheid en participatie. Het onderzoek is vanuit district Limburg opgezet in samenwerking met het Zuyderland ziekenhuis. De eerste resultaten van het onderzoek worden op korte termijn verwacht.

Daarnaast is er onderzoek gedaan naar de belemmeringen die patiënten met het post-COVID-syndroom ervaren. Hiervoor is samengewerkt met C-support, de organisatie die patiënten met langdurige coronaklachten ondersteunt. Ook die resultaten worden binnenkort verwacht.

Bron: UWV.nl

Tijdelijke regeling overbruggingsuitkering AOW opnieuw verlengd



De Tijdelijke regeling overbruggingsuitkering AOW wordt opnieuw met twee jaar verlengd en loopt voor nieuwe instroom af op 1 januari 2025.

De AOW-leeftijd wordt sinds 2013 stapsgewijs verhoogd. Tot en met 2027 ligt de AOW-leeftijd op 67 jaar. Daarna ontwikkelt de AOW-leeftijd zich op basis van de levensverwachting.

Met de verhoging van de AOW-leeftijd is in het regeerakkoord van het kabinet-Rutte II een overgangsmaatregel aangekondigd die ervoor zorgt dat mensen die per 1 januari 2013 al deelnemen aan een vut- of prepensioenregeling, een private arbeidsongeschiktheidsverzekering of vergelijkbare regeling, en zich daarmee niet hebben kunnen voorbereiden op de AOW-leeftijdsverhoging, recht krijgen op een overbruggingsuitkering.

De Tijdelijke regeling overbruggingsuitkering AOW (OBR) is op 1 oktober 2013 in werking getreden met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2013. De vervaldatum van de OBR is in 2015 met vier jaar verlengd tot 1 januari 2023. Nu wordt de OBR nogmaals met twee jaren verlengd en loopt de OBR voor nieuwe instroom af op 1 januari 2025.

[Staatscourant 2022, 28985](#) | [Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](#)

Tijdelijke verruiming lage-inkomensvoordeel



Het lage-inkomensvoordeel (LIV) wordt over 2022 (met terugwerkende kracht) en 2023 verhoogd. De Aof-premie voor kleine werkgevers wordt minder verlaagd.

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) stijgt om de loonlast van kleine werkgevers in bepaalde sectoren te verlagen. Het lage-inkomensvoordeel (LIV) wordt verhoogd over 2022 en die wordt uitbetaald in 2023. Deze verhoging zou ook van toepassing zijn over het jaar 2023 met uitbetaling in 2024. Maar bij de behandeling van het Belastingplan is deze verruiming van de LIV weer geschrapt. Het daarmee vrijgekomen geld kan worden gebruikt voor een lagere Aof-premie voor kleine werkgevers.

Loonkostenstijging mkb dempen

Door de verhoging van het minimumloon stijgt de loonsom van bedrijven in bepaalde sectoren relatief sterk. In diezelfde sectoren wordt meer gebruikgemaakt van het lage-inkomensvoordeel. Daarom is de verhoging daarvan effectiever om de effecten van de minimumloonstijging op te vangen voor werkgevers dan via de

Aof-premie. De LIV-verhoging geeft mkb-bedrijven een liquiditeitsvoordeel. Ook de verruiming van de werkkostenregeling moet kleine bedrijven meer armslag geven. In het Belastingplan 2023 vinden we onder meer de verhoging van de vrije ruimte in de werkkostenregeling naar 3 procent per 1 januari 2023 voor de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom.

Nieuwe bedragen LIV

De vergoeding per verloond uur wordt eenmalig met terugwerkende kracht over 2022 (uitbetaald in 2023) verhoogd van 0,49 naar 0,78 euro per verloond uur per werknemer. De maximale vergoeding wordt eenmalig met terugwerkende kracht over 2022 (uitbetaald in 2023) verhoogd van 960 naar 1.520 euro per werknemer per kalenderjaar. Over 2023 (uitbetaald in 2024) wordt het LIV verhoogd van 0,49 naar 0,63 euro per verloond uur. De maximale vergoeding wordt over 2023 (uitbetaald in 2024) dan maximaal 1.242 euro per werknemer per kalenderjaar.

Verlaging bovengrens uurloon LIV

Door de stijging van het minimumloon voldoen meer werknemers aan de voorwaarden van het LIV. Om deze stijging budgetneutraal te houden, wordt de absolute bovengrens verlaagd. De relatieve hoogte van de bovengrens van het uurloon komt dan uit op 116 procent. De absolute bedragen van zowel de onder- als bovengrens van het uurloon kunnen pas worden bepaald, wanneer de verhoging van het minimumloon per 1 januari 2024 bekend is.

Werkgevers worden hiermee gedeeltelijk tegemoet gekomen voor de hogere kosten als gevolg van de bijzondere verhoging van het minimumloon, ook omdat deze verhoging sneller wordt doorgevoerd dan bij het coalitieakkoord voorgenomen.

[Nota van wijziging van de Wet op het kindgebonden budget, de Algemene Ouderdomswet, de Wet tegemoetkomingen loondomein en andere wetten](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Update Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum – versie 2022



De informatie in dit Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is bijgewerkt naar de stand van zaken per juli 2022.

Het kabinet heeft met sociale partners een afspraak gemaakt om extra banen voor mensen met een beperking te creëren. Dit kennisdocument geeft de hoofdlijnen van deze afspraken weer.

De belangrijkste aanpassingen van deze versie van het Kennisdocument hebben te maken met actuele beleidsontwikkelingen en aangepaste wet- en regelgeving. De belangrijkste ontwikkeling op dat gebied is de brief ‘Resultaten banenafpraak 2021 en gesprekken toekomst banenafpraak’ die op 7 juli 2022 aan de Tweede Kamer is verstuurd.

Vereenvoudigde banenafpraak

Voormalige staatssecretaris van SZW heeft aangekondigd dat zij de Wet banenafpraak wil gaan vereenvoudigen. Minister Schouten van Participatie heeft op 7 juli 2022 de Tweede Kamer geïnformeerd dat zij UWV en de Belastingdienst vraagt om de eerder uitgebrachte uitvoeringstoetsen bij het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafpraak te actualiseren.

Op basis van onder meer de geactualiseerde uitvoeringstoetsen en de voor- en nadelen van een (nieuwe) quotumregeling wordt een definitief besluit genomen over het al dan niet indienen van het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafpraak bij de Tweede Kamer.

[Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten \(2022\)](#)

UWV achtmaandenverslag: stijging WIA gestopt



UWV heeft het achtmaandenverslag 2022 en de volumeontwikkelingen najaar 2022 gepubliceerd. Twee documenten die een mooi inkijkje geven in de stand van zaken van de WIA en andere socialezekerheidswetten. De stijging van de WIA lijkt gestopt te zijn.

Het achtmaandenverslag geeft een cijfermatig overzicht, zonder verdere uitleg. Een aantal opvallende zaken:

- Het aantal 42e-weekmeldingen is in de eerste 8 maanden van 2022 met 14% gestegen.
- De grootste instroom in Ziektewet komt vanuit No-risk :+51%
- De grootste instroom in WIA komt vanuit de groep ‘onbekend’ +55,9%
- Er zijn minder deskundigenoordelen aangevraagd: – 12,1%
- Er zijn minder inhoudelijke loonsancties uitgedeeld: – 16%
- Er zijn minder re-integratieverslagen beoordeeld: -7,6%
- Het aantal afgehandelde WIA-aanvragen is gedaald: -5,8%
- De werkvoorraad WIA is gestegen: +21,5% (28.916)
- De werkvoorraad WIA niet tijdig afgehandeld is gestegen: +50,1%

Stijging WIA-instroom gestopt

De WIA-instroom was in 2020 en 2021 sterk gestegen. UWV kan die stijging maar voor de helft verklaren vanuit de bekende factoren zoals aantal verzekerden, stijging van de pensioenleeftijd en een toename van het aandeel voorschotuitkeringen voor WIA. Over het onverklaarbare deel werd geconcludeerd dat dit samenhang met corona, waardoor de instroom groter was dan anders het geval geweest zou zijn. In de loop van 2022 is te zien dat een deel van die instroomverhogende invloed verdwijnt. Daardoor neemt de instroom af.

Aantal voorschotten neemt toe

Mensen die te lang op hun WIA-claimbeoordeling moeten wachten, hebben recht op een voorschot. Sinds eind 2019 neemt het aantal voorschotten toe als gevolg van een aanhoudende mismatch tussen de vraag naar sociaal-medische beoordelingen en de daarvoor beschikbare verzekeringsartsencapaciteit. Corona heeft deze mismatch in 2020 en 2021 verder vergroot, omdat sociaal-medische beoordelingen waarbij face-to-facecontact of lichamelijk onderzoek door een verzekeringsarts noodzakelijk was, bemoeilijkt werden of moesten worden uitgesteld. In de eerste acht maanden van 2022 zijn de problemen in de uitvoering nog niet voorbij. Het aandeel voorschotten is verder toegenomen: van 38,7% in de eerste acht maanden 2021 naar 50,4% in dezelfde periode van 2022.

[ukv-2022-6-volumeontwikkelingen-najaar-2022](#)

[uwv-kwantitatieve-Informatie-eerste-acht-maanden-2022](#)

AOW-leeftijd stijgt in 2028 met drie maanden



De leeftijd waarop Nederlanders recht op AOW hebben, gaat in 2028 met drie maanden omhoog naar 67 jaar en drie maanden.

De automatische verhoging van de AOW-leeftijd volgt uit de levensverwachting die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) verwacht in 2028. Voor de jaren 2024 tot en met 2027 blijft de AOW-leeftijd op 67 jaar.

In 2019 is in het Pensioenakkoord afgesproken dat de AOW-leeftijd minder snel zou gaan stijgen. Tot dan toe steeg de AOW-leeftijd één op één mee met de levensverwachting. Nu is in de wet vastgelegd dat voor elke 4,5 maand dat Nederlanders naar verwachting langer leven, de AOW-leeftijd automatisch met drie maanden omhooggaat. Dat gebeurt op basis van de jaarlijkse CBS-prognose voor de resterende levensverwachting van 65-jarigen.

Vijf jaar vooruit

Voor het vaststellen van de AOW-leeftijd kijkt de wet vijf jaar vooruit. Vorig jaar was de verwachting van het CBS dat 65-jarigen in 2027 een levensverwachting van 20,93 jaar zouden hebben. Dat was hoger dan de jaren daarvoor, maar niet genoeg voor een automatische verhoging van de AOW-leeftijd. De AOW-leeftijd bleef daarom 67 jaar. Dit jaar is de verwachting dat 65-jarigen in 2028 een levensverwachting van 21,05 jaar hebben. De AOW-leeftijd stijgt daarom mee naar 67 jaar en drie maanden.

Fiscale pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is op een vergelijkbare manier gekoppeld aan de levensverwachting, maar stijgt ten opzichte van de AOW-leeftijd met stappen van een heel jaar. De pensioenrichtleeftijd blijft in 2024 op 68 jaar staan.

[Kamerbrief AOW-leeftijd 2028 en fiscale pensioenrichtleeftijd 2024](#)

Vier aanbevelingen van Hans Borstlap om de arbeidsmarkt te moderniseren



Veertig jaar na het Akkoord van Wassenaar is het hoog tijd voor een nieuwe doorbraak op de arbeidsmarkt. Hans Borstlap, voormalig lid van de Raad van State en oud-directeur-generaal van het ministerie van SZW, doet vier aanbevelingen in de Volkskrant.

Het Akkoord van Wassenaar van 24 november 1982 markeerde het einde van een uitzichtloze periode: het was een tijd van sterk stijgende werkloosheid, hoge loonkosten en wanorde in de openbare financiën. Het akkoord heeft vele jaren heilzaam gewerkt en steunde op twee pilaren: loonmatiging en arbeidsduurverkorting. Ondersteunend overheidsbeleid voorzag in een versobering van de verzorgingsstaat.

Nu, veertig jaar later, is de situatie totaal anders. Er is een structurele krapte op de arbeidsmarkt. De productiviteit van onze bedrijvigheid is al jaren beperkt van omvang. Er is een onoverzichtelijk doolhof ontstaan van gematigde lonen en tal van inkomensafhankelijke (collectief gefinancierde) toeslagen, waardoor je amper uit een uitkering komt zonder dat dit tot inkomensverlies lijdt. Arbeid wordt fiscaal zwaar belast; kapitaal en vermogen worden ontzien. Je hoeft geen Thomas Piketty-adept te zijn om te zien dat hier iets niet klopt.

De huidige problemen zijn anders dan veertig jaar geleden. Dat neemt niet weg dat de ingesleten patronen van gematigde loonvorming, van collectieve aanvullende toeslagen en de hoofdlijnen van fiscaal beleid niet minder uitzichtloos zijn dan vier decennia terug. Er is daarom opnieuw behoefte aan een ‘Akkoord van Wassenaar’. Dat akkoord moet wel ‘omgekeerd’ zijn aan de overeenkomst van veertig jaar terug. Vier aanbevelingen.

1.
Gematigde loonvorming heeft haar tijd gehad. De schadelijke neveneffecten hebben een ondermijnend effect op een breed gedragen sociaal-economisch beleid: een stagnerende productiviteit, pervers werkende inkomenstoeslagen, stagnerende participatie van velen die met een uitkering langs de kant staan. En mede daardoor een voortdurende druk om dan maar meer goedkope arbeidsmigranten toe te laten, met onbeheersbare ontwikkelingen in tal van wijken.

2.
Het aloude principe ‘de arbeider is zijn loon waard’ betekent dat arbeidsinkomen in beginsel toereikend zou moeten zijn om te voorzien in de noodzakelijke kosten van levensonderhoud. Toeslagen zouden dus niet nodig moeten zijn; wel zal er altijd behoefte zijn aan individuele bijstand voor bijzondere, individuele situaties.
Lonen moeten daarom structureel opwaarts worden bijgesteld. We moeten stoppen met het rondpompen van enorme sommen geld door de structureel te lage lonen en het corrigeren daarvan met het omvangrijke toeslagencircus.

3.
Dit geleidelijk uit te voeren beleid (de zogenoemde stip op de horizon) zou mede gefinancierd kunnen worden door de lasten op arbeid substantieel te verlagen (gedeeltelijk te financieren uit het verminderen of afschaffen van de toeslagen) en elders de lasten te verhogen. Ook sociale premies kunnen fors omlaag wanneer al diegenen in de huidige krappe arbeidsmarkt weer aan de slag komen. Werkgevers moeten begrijpen dat personeelsbeleid (werven en behouden) geen marginale bedrijfsactiviteit meer kan zijn. Alert en slim personeelsbeleid is inmiddels van levensbelang. De toekomst van ondernemingen ziet er niet goed uit wanneer dit nog steeds wordt verwaarloosd.

4.

Zo'n strategie zal de productiviteit van de Nederlandse bedrijvigheid weer een opwaarts effect geven. Innovatie, technologische vernieuwing, verdere verduurzaming en een hogere toegevoegde waarde per werknemer is het perspectief dat hier gloort. Weg van een 'lagelonenland', dat we niet willen zijn, naar een land dat meer bij ons past: een hoogproductieve economie.

Ondersteunend overheidsbeleid richt zich op het bijhouden en vernieuwen van noodzakelijke vaardigheden. Werkenden krijgen een individuele leerrekening, vanaf de geboorte tot einde loopbaan, op een flexibele arbeidsmarkt. En richt zich op het dichten van nog een gat in de toerusting van alle werkenden: een volksverzekering tegen arbeidsongeschiktheid, in plaats van een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alleen zelfstandigen.

Hersteloperatie

Een hersteloperatie van deze breedte en intensiteit kan niet zonder een nieuw sociaal akkoord. Werkgevers, werknemers en overheid houden elkaar gevangen. Positiever geformuleerd: ze hebben aanvullende verantwoordelijkheden. Er liggen rapporten klaar die schreeuwen om uitvoering, zoals het rapport '[In wat voor land willen wij werken](#)' van de Commissie Regulering van Werken, en het [SER-advies van juni 2021](#). Is het veertigjarig jubileum van een zo belangrijk akkoord als dat van Wassenaar, 24 november 1982, niet een uitgelezen moment daarvoor?

[Opinie: Als we de arbeidsmarkt niet grondig moderniseren, zullen de ambities van het kabinet stranden \(volkskrant.nl\)](#)

Jurisprudentie: Bedrijfsarts versus verzekeringsarts



Werkgevers en verzekerden moeten voor ogen blijven houden dat een bedrijfsarts een andere rol heeft dan een verzekeringsarts. De verzekeringsarts hoeft bij de WIA-beoordeling het oordeel van de bedrijfsarts dus niet over te nemen.

Een bedrijfsarts heeft een andere rol dan een verzekeringsarts van het UWV. De bedrijfsarts is er in de meeste gevallen voor de verzuimbegeleiding van een zieke werknemer. De verzekeringsarts beoordeelt daarentegen wat de beperkingen van de verzekerde zijn in het kader van de WIA-beoordeling. De arbeidsdeskundige van het UWV zal op basis van deze beperkingen vervolgens beoordelen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid (lees: voldoende loonverlies om voor een WIA-uitkering in aanmerking te komen).

Dit verschil in beoordeling wordt door werknemers (en ook werkgevers) wel eens vergeten: die varen vaak blind op de beoordeling van de bedrijfsarts en menen dan ook dat de beoordeling van de bedrijfsarts één op één door de verzekeringsarts van het UWV bij de WIA-beoordeling overgenomen moet worden. Straks kan wel het oordeel van de bedrijfsarts leidend worden bij de RIV-toets.

Urenbeperking of niet?

In deze zaak van de Centrale Raad van Beroep van 28 september 2022 (ECLI:NL:CRVB:2022:2092) meende een werknemer dat de urenbeperking die door de bedrijfsarts was vastgesteld, ook door de verzekeringsarts overgenomen moest worden. De bedrijfsarts had namelijk een urenbeperking vastgesteld van 10 uur per week en 2 uur per dag, maar de verzekeringsarts vond mevrouw belastbaar voor 8 uur per dag en 40 uur per

week. Dit verschil in beoordeling kan volgens de werkneemster niet enkel door de verschillende beoordelingskaders komen.

Wat vindt de Raad?

De Raad oordeelt dat de bedrijfsarts beperkingen vaststelt in het kader van re-integratie. Dat is een ander soort beoordeling, met een ander doel dan de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid in het kader van de Wet WIA. Volgens het UWV heeft de verzekeringsarts voldoende overtuigend onderbouwd waarom geen urenbeperking aangekomen dient te worden in het geval van werkneemster. Ik kan mij voorstellen dat een dusdanig groot verschil in beoordeling voor werkneemster onbegrijpelijk is, maar de beoordelingen dienen nou eenmaal een ander doel (aldus de Raad).

Er zijn dus verschillende beoordelingskaders voor de verzekeringsarts en de bedrijfsarts. Voor werknemers geven vergaande beperkingen geduid door de bedrijfsarts geen garantie op dezelfde geduide beperkingen door de verzekeringsarts in het kader van de WIA-beoordeling.

[Bedrijfsarts versus verzekeringsarts – Maok](#)
