



VERZUIM  
RE-INTEGRATIE  
FINANCIËN

# NIEUWS brief

## Rekenregels per 1 januari 2023



**De rekenregels per 1 januari 2023 zijn gepubliceerd. Hierin staan de aanpassingen in het bruto wettelijk minimumloon, daglonen, LIV, premies en premiegrenzen vanaf 2023.**

### Aanpassing daglonen per 1 januari 2023

De daglonen van de uitkeringen WAO/WIA, WW en ZW worden aangepast met de stijging van het brutominimumloon per maand, en zullen dus per 1 januari aanstaande ook met 10,15% worden verhoogd. Het maximumdagloon wordt per 1 januari 2023 vastgesteld op € 256,54.

Het maximumpremieloon werknemersverzekeringen staat gedurende 2023 vast op € 66.956 op jaarbasis. Het jaarbedrag is afgerond naar beneden op hele euro's.

### Premieheffing AWf

De percentages voor de premie voor het AWf worden voor 2023 vastgesteld op 2,64 procent (laag tarief) en 7,64 procent (hoog tarief).

Het percentage voor de premie voor het Uitvoeringsfonds voor de overheid blijft hetzelfde als in 2022, namelijk 0,68%.

### Gedifferentieerde Aof-premie

Met ingang van 2022 is een gedifferentieerde premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds vastgesteld met twee premiepercentages. Het lage premiepercentage is van toepassing op kleine werkgevers.

De Aof-premie wordt voor 2023 vastgesteld op 7,11 procent (hoog tarief) en 5,82 procent (laag tarief).

### LIV en jeugd-LIV

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een tegemoetkoming aan werkgevers met mensen in dienst die een loon verdienen rond het minimumloon. De uurlooncriteria voor het LIV volgen de stijging van het minimumloon ten opzichte van 1 januari 2022.

De verwachte stijging bedraagt 12,14% op jaarbasis, de definitieve bedragen worden later in december gepubliceerd. De verwachte uurlooncriteria voor het LIV in 2023: € 12,04 t/m € 15,06 – gemiddeld bruto per uur.

### Maximumpremieloon en maximumbijdrageloon

Het maximumpremieloon voor de werknemersverzekeringen is per 1 januari 2023 € 66.956 per jaar.

Herleid naar andere tijdvakken:

- € 5.579,66 per maand
- € 5.150,46 per 4 weken
- € 1.287,61 per week
- € 257,52 per dag

Maximumbijdrageloon voor de Zorgverzekeringswet: € 66.956 per jaar.

[Rekenregels per 1 januari 2023](#) | [Regeling](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

[Uitkeringsbedragen per 1 januari 2023](#) | [Publicatie](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

---

## UWV-instructie hoe om te gaan met WIA 60+



**UWV heeft de interne instructie ‘hoe om te gaan met WIA 60+’ openbaar gemaakt.**

Sinds 1 oktober geldt een vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers. In de meeste gevallen worden zij dan niet langer door een verzekeringsarts beoordeeld om te bepalen of ze in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA). Het is een van de maatregelen die minister Karien van Gennip van SZW heeft genomen om iets te doen aan de achterstanden bij de sociaal-medische beoordelingen waar UWV mee kampt.

Om duidelijkheid te krijgen hoe hiermee wordt omgegaan is er verzoek om informatie op grond van de Wet open overheid (Woo) gedaan. UWV heeft nu de volgende documenten openbaar gemaakt:

- Tijdelijke werkinstructies EWT 60+
- Toelichting bij vereenvoudigde afhandeling 60
- Tijdelijke werkinstructies opstellen beschikking

[Besluit Woo-verzoek vereenvoudigde WIA beoordeling 60+](#) | [UWV](#) | [Over UWV](#)

---

## Werken met en als zelfstandige: gelijk speelveld-duidelijke regels-handhaven



**Het kabinet wil de balans herstellen als het gaat om het werken met zelfstandigen en als zelfstandige. Voor de zomer van 2022 zijn hier langs drie lijnen maatregelen voor aangekondigd, inmiddels zijn deze verder uitgewerkt.**

Veel zelfstandigen kiezen bewust voor het ondernemerschap. Maar, soms is er ook sprake van (gedwongen) schijnzelfstandigheid. Dat kan leiden tot oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden op de werkvloer en tussen bedrijven.

Ook macro-economisch zijn er zorgen. Als grote groepen werkenden niet meedoen aan het sociale zekerheidstelsel neemt het bereik daarvan af en kan het moeilijker worden om ook kwetsbaarder werkenden voldoende bescherming te bieden.

Er bestaat niet één eenvoudige oplossing voor deze complexe problematiek. Het kabinet kiest er daarom voor om tegelijkertijd langs drie lijnen maatregelen te nemen:

1. Het creëren van een gelijk speelveld voor contractvormen van werknemers en zelfstandigen.
2. Het verduidelijken van de regels over wanneer als werknemer gewerkt wordt en wanneer als zelfstandige kan worden gewerkt.
3. Het versterken en verbeteren van de handhaving in voorbereiding op afschaffen van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025.

Voor de eerste lijn is in het Belastingplan 2023 onder andere de versnelde afbouw van de zelfstandigenaftrek en uitfasering van de fiscale oudedagsreserve opgenomen, om de fiscale prikkel te verkleinen.

Met de tweede lijn wil het kabinet de regelgeving verduidelijken. Dit is niet alleen gericht op het bieden van bescherming van diegenen die daarop recht hebben, maar ook om echte zelfstandigen meer duidelijkheid te geven over de ruimte om te ondernemen.

### **Werken in dienst van (gezag)**

Het kabinet wil de open norm ‘werken in dienst van’ (gezag) uit artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek verduidelijken. De wettelijke norm om werknemers van zelfstandigen te onderscheiden is een open norm ‘werken in dienst van’ (gezag), die door rechterlijke uitspraken (jurisprudentie) is ingekleurd.

Om de praktijk voortaan meer duidelijkheid en houvast te bieden, wil het kabinet de regels vanuit de jurisprudentie overzichtelijk bijeen brengen en structureren door de drie hoofdelementen uit de jurisprudentie in regelgeving vast te leggen:

1. Worden er instructies gegeven en wordt toezicht gehouden op het werk? (ook wel aangeduid als materieel gezag)
2. Is het werk organisatorisch ingebed in de organisatie van de werkgevende?
3. Is sprake van zelfstandig ondernemerschap binnen een arbeidsrelatie? Dit biedt een contra-indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

De drie hoofdelementen worden de komende tijd nog verder ingevuld en uitgewerkt met de betrokkenen. Het kabinet wil daarin een balans vinden tussen de drie hoofdelementen waarmee in de praktijk kan worden gewerkt.

Voor de zomer van 2023 zal het concept-wetsvoorstel voor internetconsultatie voorliggen. Begin 2024 gaat er een wetsvoorstel naar de Tweede Kamer met de uitgewerkte wijzigingen.

### **Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst**

Verder wordt op dit gebied gewerkt aan een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst, gekoppeld aan een uurtarief, zoals ook voorgesteld in het MLT-advies van de SER. Dit rechtsvermoeden is vooral gericht op het versterken van de positie van werkenden met minder onderhandelingsmacht en voor wie het daardoor extra lastig kan zijn hun rechten op te eisen.

Het rechtsvermoeden zorgt ervoor dat als iemand zich beroept op een werkgever-werknemerrelatie en de werkgevende het bestaan daarvan ontkent, de werkgevende moet bewijzen dat hij geen werkgever maar opdrachtgever is.

### **Handhaving versterken en verbeteren**

Ook heeft het kabinet de ambitie om op 1 januari 2025 het handhavingsmoratorium volledig op te heffen. Hiervoor worden diverse acties opgezet om burgers en bedrijven hierop voor te bereiden.

Zo gaat de Belastingdienst actief samenwerken en hulp bieden aan partijen die willen en kunnen voldoen aan

de fiscale en sociale verplichtingen. Ook komt er meer aandacht voor dossiers waar onzekerheid over de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie bestaat.

Uiteindelijk doel is dat burgers en bedrijven zoveel mogelijk uit zichzelf regels gaan naleven. Daarbij besteedt de Belastingdienst actief aandacht aan dossiers waar onzekerheid is over de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie.

### **Sectorspecifieke problematiek**

Ten slotte gaat het kabinet via een werkprogramma aan de slag met de specifieke problematiek in sectoren als kinderopvang, onderwijs en de zorg. Onder meer de werkdruk in die sectoren kan mensen ertoe bewegen om zelfstandige te worden, en tegelijkertijd kan daarmee nog meer werkdruk ontstaan voor werknemers in dienst. Daarnaast zijn er zorgen over de daarmee gepaard gaande oplopende kosten.

Het kabinet zal daarom voor deze sectoren de samenhang tussen de generieke maatregelen en de sectorspecifieke maatregelen voor onderwijs, zorg en kinderopvang nadrukkelijk bewaken. Waar nodig worden aanvullende maatregelen genomen, waarbij uiteraard ook oog is voor het belang van goed werkgeverschap in die sectoren.

[Voortgangsbrief over werken met en als zelfstandige\(n\)](#)

[Beoordeling gezagsverhouding](#)

---

## **WIA-dagloonvaststelling en loonloze tijdvakken: mogelijke oplossingen**



**Een van de WIA-hardheden betreft de loonloze tijdvakken in het vaststellen van het WIA-dagloon. Minister Van Gennip van SZW draagt verschillende oplossingsrichtingen aan.**

De werknemersverzekeringen WIA, WW, Ziektewet (ZW) en Wet Arbeid en Zorg (WAZO) zijn zogenoemde ‘loongerelateerde uitkeringen’. Het dagloon vormt de grondslag voor het berekenen van de hoogte van een uitkering. De regels voor het vaststellen van het dagloon op grond van de WIA, WW, ZW en WAZO zijn vastgelegd in het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Er geldt binnen de WIA een afwijkende dagloonberekening ten opzichte van de dagloonberekening WW en ZW.

In de Knelpuntenbrief van UWV van juli 2021 heeft UWV aangegeven de afwijkende WIA-dagloonberekening als knelpunt te ervaren, die uitkeringsgerechtigden in sommige gevallen zwaar kan raken in hun individuele inkomenssituatie. Het gaat dan vooral om de situatie dat er sprake is van een loonloos tijdvak.

### **Dagloonberekening**

Bij de berekening van de hoogte van een WIA-uitkering gaat het UWV uit van het gemiddelde loon dat iemand in het jaar voorafgaand aan de eerste ziekte dag (het refertejaar) heeft verdiend. Volgens de hoofdregel van Artikel 16 van het Dagloonbesluit wordt het loon dat in het hele refertejaar is verdiend, gedeeld door het totaal aantal werkdagen in een jaar (261 dagen). Ongeacht of op die dagen daadwerkelijk is gewerkt. Hierdoor worden verzekerden die voorafgaand aan hun arbeidsongeschiktheid loonloze perioden kenden hard geraakt in hun financiële situatie.

Bij de berekening van het WW-en ZW-dagloon wordt wel rekening gehouden met bepaalde loonloze perioden. Voor de berekening van het WIA-dagloon wordt het totaal ontvangen loon tijdens de referteperiode nog steeds gedeeld door het totale aantal dagloondagen van 261, terwijl door de loonloze tijdvakken er minder inkomen is genoten gedurende die periode.

### **WW-uitkering in referteperiode**

Loonloze tijdvakken kunnen door verschillende oorzaken ontstaan. Een van de oorzaken is de situatie dat er een WW-uitkering in de WIA-referteperiode is toegekend. De WW-uitkering wordt namelijk met een maand ‘vertraging’ uitbetaald. Hierdoor is er in veel gevallen een inkomensloze maand tussen einde dienstverband en de eerste WW-betaling. Doordat deze loonloze periode wel meetelt in de dagloonvaststelling, treedt een verlagend effect op. Omdat deze groep ook vaak doorstromers betreft van WW, via ZW, naar WIA, ontstaat er een verschil in uitkeringshoogte. Dit wordt als onbegrijpelijk ervaren.

### **Oplossing voor ervaren hardheid**

Oplossingsrichtingen zijn onderzocht op uitvoerbaarheid, juridische mogelijkheid en financiële effecten. Binnen de harmonisatie van de dagloonregelgeving zijn twee varianten denkbaar:

- De WIA-dagloonberekening kan worden aangepast overeenkomstig de regels die gelden voor het WW- en ZW-dagloon voor de loonloze tijdvakken.
- De WW- en ZW-dagloonregels wijzigen in de regels die nu gelden voor de berekening van het WIA-dagloon.

### **Drie varianten**

Binnen de oplossingsrichting die alleen uitkeringsgerechtigden raken die te maken hebben met een WW-toekenning in de WIA-referteperiode zijn drie varianten onderzocht.

1. Het uitsluiten van de loonloze tijdvakken, die zijn ontstaan door toekenning van een WW-uitkering in de WIA-referteperiode bij de WIA-dagloonvaststelling. Aansluiting zou kunnen worden gezocht bij de bestaande werkwijze in de WW- en ZW-dagloonvaststelling, waarbij de dagloondagen van een loonloos tijdvak in mindering worden gebracht op de standaard 261 dagloondagen.
2. Het overnemen van het WW-dagloon naar de daaropvolgende WIA-uitkering. Op die manier heeft een uitkeringsgerechtigde die van WW, via ZW, de WIA instroomt gedurende alle uitkeringen hetzelfde dagloon en daarmee geen afwijkingen in de hoogte van de uitkeringen.
3. Het toepassen van de ‘vervangend tijdvak-bepaling’, die nu van toepassing is bij ziekte, overeengekomen verlof of staking in de referteperiode. Het loonloze tijdvak in de WIA-referteperiode dat is veroorzaakt door de WW-toekenning, kan dan worden ‘gevuld’ met het inkomen uit WW-uitkering in de daaropvolgende maand. Hierdoor wordt het dagloonverlagende effect weggenomen.

### **Vervolgstappen**

Alle oplossingsrichtingen hebben voor- en nadelen en financiële consequenties. Van Gennip wil in gesprek met de Tweede Kamer over een passende oplossing. Met de sociale partners is zij hierover ook in gesprek. Samen hoopt de minister tot een passende oplossing te komen voor de ervaren hardheden.

### **[Kamerbrief over WIA-dagloonvaststelling en loonloze tijdvakken](#)**

### **[bijlage-3-rekenvoorbeelden-huidige-systematiek](#)**

---

## **Gedifferentieerde premiepercentage WHK mogelijk onjuist**



**Volgens een uitspraak van de Hoge Raad vallen meer uitkeringen onder de zogenoemde no-riskpolis dan de Belastingdienst dacht. Dat betekent dat het gedifferentieerde premiepercentage Werkhervattingskas (Whk) over 2023 verkeerd is berekend.**

Het gedifferentieerde premiepercentage Whk 2023 is mogelijk onjuist wanneer de werkgever een werknemer in dienst heeft genomen die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en daarom geen WIA-uitkering krijgt. Op grond van de no-riskpolis krijgt deze werknemer bij ziekte een ZW-uitkering en eventueel aansluitend een WIA-uitkering. Met een no-riskpolis worden de uitkeringslasten niet aan de werkgever toegerekend, waardoor deze dan geen hogere premie Whk betaalt.

Volgens de [uitspraak van de Hoge Raad](#) geldt de no-riskpolis ook voor ZW-uitkeringen aan een werknemer die:

- met een no-riskpolis in dienst was, en
- ziek uit dienst ging, en
- binnen 5 jaar na de startdatum van de 1e dienstbetrekking voor de 2e keer bij werkgever in dienst kwam, en
- opnieuw ziek uit dienst is gegaan

#### **Gevolgen van de uitspraak niet verwerkt in de beschikking over 2023**

De uitspraak kwam te laat om de gevolgen daarvan mee te nemen in de beschikking ‘Gedifferentieerd premiepercentage Whk 2023’. Daarom zijn de ZW-uitkeringen en eventuele WIA-uitkeringen aansluitend aan de 2e dienstbetrekking, aan werkgevers toegerekend als uitkeringslast. Het gaat hierbij om uitkeringen die in 2021 zijn uitbetaald. Hierdoor is het gedifferentieerde premiepercentage Whk bij middelgrote en grote werkgevers mogelijk te hoog vastgesteld.

Wie denkt dat de uitspraak van de Hoge Raad ook voor hem geldt, kan in bezwaar gaan tegen de beschikking ‘Gedifferentieerd premiepercentage Whk 2023’..

[Gedifferentieerde premiepercentage Whk 2023 mogelijk onjuist bij no-riskpolis \(belastingdienst.nl\)](#)

#### **Voorstellen om CBBS meer actueel en crisisbestendig te houden**



**Het CBBS is het functiebestand dat wordt gebruikt als hulpmiddel om de mate van arbeidsongeschiktheid vast te stellen. Tijdens de coronapandemie is de geldigheidsduur van**



## **de functies een paar keer verlengd. UWV heeft onderzocht hoe het functiebestand crisisbestendiger gemaakt kan worden.**

Het Claimbeoordeling- en borgingssysteem (CBBS) wordt gebruikt om vast te stellen welke verdien capaciteit werknemers hebben. Daaruit volgt de mate van arbeidsongeschiktheid voor arbeidsongeschiktheidswetten zoals WIA, WAO en ZW. Het CBBS bevat een uitgebreide beschrijving van bestaande functies op de Nederlandse arbeidsmarkt. Er zitten ruim 6.000 functies in het bestand. Bij elke functie zijn taken, benodigde bekwaamheden, opleidingseisen, arbeidspatroon en loon omschreven. Ook beschrijft het bestand de belasting van de functie, aan de hand van ruim 50 belastingpunten. Daarbij valt te denken aan tillen, lopen en reiken, maar ook aan mentale belasting. Om te zorgen dat de functies in het bestand een goede weergave zijn van de praktijk, moeten deze regelmatig (eens per 24 maanden) worden geactualiseerd. Dat is de taak van een arbeidsdeskundig analist van UWV, die daarvoor bedrijfsbezoeken aflegt.

### **Achterstand in actualisatie**

Door de coronamaatregelen die wisselend golden vanaf maart 2020 waren de mogelijkheden om bedrijven te bezoeken beperkt. Daardoor ontstonden er achterstanden in de actualisatie. Er is toen besloten om de geldigheidsduur van bestaande omschrijvingen van functies tijdelijk te verlengen. Daardoor konden arbeidsdeskundigen het functiebestand blijven gebruiken. De laatste verlening loopt nog tot 1 juli 2023. Na die datum geldt weer de normale geldigheidsduur van 24 maanden.

Samen met UWV is de afgelopen tijd onderzocht welke mogelijkheden er zijn om het functiebestand van het CBBS weerbaarder te maken in (tijdelijke) crisissituaties. Uit dit onderzoek zijn twee concrete maatregelen naar voren gekomen. Voor beide maatregelen is het noodzakelijk om meer arbeidsdeskundig analisten te werven en te trainen.

### **1. Vergroten van omvang functiebestand**

Een maatregel om het verval van functies op te kunnen vangen is het vergroten van de omvang van het functiebestand. In het CBBS geldt dat soortgelijke functies zijn geclusterd in zogenaamde SBC-codes. Binnen deze SBC-codes moeten functies voldoen aan het criterium van landelijke dekking. Een functie moet in elk van de vijf arbeidsmarktregio's van Nederland voorkomen. Een voorbeeld: de functie medewerker bibliotheek komt ten minste vijf keer voor in het CBBS, namelijk in elke arbeidsmarktregio één keer. Momenteel streeft UWV ernaar dat in elke arbeidsmarktregio twee soortgelijke functies voorkomen, zodat de SBC-code niet vervalt als één van die twee functies niet geactualiseerd kan worden. Het voorstel is om in de toekomst te streven naar drie soortgelijke functies per arbeidsmarktregio, zodat er een grotere buffer ontstaat. Een functie zoals medewerker bibliotheek komt dan vaker voor (namelijk ten minste 15 keer).

### **2. Vergroten flexibele schil**

Een tweede maatregel die genomen zou kunnen worden, is gericht op het sneller inlopen van achterstanden die ontstaan in een (tijdelijke) crisissituatie. Er kan een flexibele schil van arbeidsdeskundig analisten gecreëerd worden, naast het al bestaande team, die extra werkzaamheden kunnen uitvoeren op momenten dat er een achterstand in de actualisatie ontstaat die snel moet worden ingelopen.

De definitieve besluitvorming over de voorstellen vindt komend voorjaar plaats, wanneer duidelijk is dat financiële dekking voor de bijkomende kosten beschikbaar is.

[Kamerbrief over actualisatie en crisisbestendigheid Claimbeoordeling- en borgingssysteem](#) | [Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

---

## **Tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten per 2023**



**De Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB) treedt per 1 januari 2023 in werking. Via de regeling kunnen slachtoffers met ernstige stoffengerelateerde beroepsziekten aanspraak maken op een financiële tegemoetkoming.**

De regeling voorziet in een tegemoetkoming voor (voormalige) werknemers en zzp'ers die tijdens hun werk een beroepsziekte hebben opgelopen door blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Op dit moment gaat het om:

1. longkanker door asbest;
2. allergisch beroepsastma;
3. chronic solvent-induced encephalopathy (CSE).

Er worden de komende jaren meer beroepsziekten toegevoegd. Een adviescommissie zal de minister van SZW hierover adviseren.

**Voorwaarden TSB**

Om van de tegemoetkoming gebruik te kunnen maken, gelden de volgende voorwaarden:

- de werkende heeft (of krijgt binnenkort) van de (bedrijfs)arts een diagnose van één van de genoemde ziektes;
- de werkende is tijdens het werk blootgesteld aan een gevaarlijke stof. Bij longkanker is dat asbest, bij astma zijn dat allergenen en bij CSE vluchtige oplosmiddelen;
- de werkende werkt(e) in Nederland, in loondienst en/of als zelfstandige. En hij heeft of had een arbeidsovereenkomst of overeenkomst in opdracht naar Nederlands recht.

**TSB aanvragen**

Voldoet de persoon aan de voorwaarden? Dan kan hij vanaf 1 januari 2023 een aanvraag indienen bij het Instituut Slachtoffers Beroepsziekten door gevaarlijke stoffen (ISBG).

Overigens blijft ook de reguliere weg om een schadevergoeding te verkrijgen via de voormalige werkgever dan wel opdrachtgever open staan. De werkgever c.q. opdrachtgever blijft in geval van aansprakelijkheid gehouden tot betaling van de volledige schadevergoeding.

De eenmalige tegemoetkoming bedraagt € 22.839 voor 2023.

Op de hoogte van een tegemoetkoming worden eventuele bedragen die een werkende al van een werkgever of opdrachtgever heeft ontvangen in verband met dezelfde vastgestelde ernstige aandoening, in mindering gebracht.

Ontvangt de werkende na ontvangst van de tegemoetkoming alsnog een betaling van de werkgever of opdrachtgever in verband met dezelfde aandoening? Dan moet hij de tegemoetkoming (geheel of gedeeltelijk) terugbetalen aan de SVB.

**[Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten](#)**

[Krijg ik een tegemoetkoming als ik met gevaarlijke stoffen gewerkt heb en ziek ben?](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

---

**Meer vertrouwen en hulp richting werk voor bijstandsgerechtigden**





**Minister Schouten kondigt ruim 20 maatregelen aan die de Participatiewet meer in balans moeten brengen. Zo wordt de opstap naar werk gemakkelijker, mogen bijstandsgerechtigden giften ontvangen tot € 1.200 en komen er ruimere mogelijkheden voor het geven van mantelzorg.**

De regels van de Participatiewet pakken in de praktijk niet altijd uit zoals ze zijn bedoeld. De afgelopen periode is er uitvoering gesproken met bijstandsgerechtigden, gemeenten en andere professionals over de invulling van de in juni gepresenteerde maatregelen in het beleidsplan Participatiewet in Balans. Dat heeft geresulteerd in concrete stappen om vertrouwen centraal te stellen en gerichte hulp richting werk te bieden.

### **Bijverdienen, giften en mantelzorg**

Zo moet de opstap naar werk vanuit de uitkering gemakkelijker worden. Op dit moment gelden er verschillende regels rond bijverdienen. Dat zorgt voor verwarring. Daarom komt er één duidelijke regeling: voor iedereen geldt een volledig jaar dat bijverdiensten voor 15% buiten beschouwing blijven. Wie door individuele omstandigheden, zoals een medische beperking of mantelzorgtaken, niet meer uren kan werken, kan een verlenging krijgen van deze regeling.

Daarnaast moet de ‘boete op compassie’ verdwijnen, vindt minister Schouten. Een bijstandsgerechtigde moet niet direct gekort worden op de uitkering na het in ontvangst nemen van hulp – denk aan een storting van een familielid om zo toch de huur te kunnen betalen of een boodschappentas. Met het laten vervallen van deze strenge maatregel mag een bijstandsgerechtigde straks giften aannemen, gedacht wordt aan €1.200 per jaar, zonder meldplicht.

De minister licht ook het belang van mantelzorgers uit, volgens haar van onschatbare waarde. Niet alleen voor de mensen aan wie zij zorg verlenen, maar ook voor de samenleving als geheel. Daarom mogen bijstandsgerechtigden die (nog) niet kunnen werken voortaan zonder toestemming mantelzorg verlenen. Ook wordt er soepeler opgetreden bij gezamenlijke rekeningen tussen verzorger en verzorgde. Tijdelijk bij elkaar inwonen heeft ook geen consequenties meer voor de bijstand.

### **Meedoen naar vermogen**

Verder komt er ook een bufferbudget, een aanpassing in de zoektermijn naar werk voor jongeren en zet de minister in op het vergroten van de vakkundigheid van professionals: hen alle ruimte bieden om náást de bijstandsgerechtigden te staan. Niet tegenover.

De verschillende maatregelen moeten niet regels, maar de mens weer centraal stellen in de Participatiewet. Zodat iedereen mee kan doen naar vermogen.

Per juli 2024 moeten alle maatregelen ingaan.

[Kamerbrief stand van zaken Participatiewet in balans](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

---

## **Stapsgewijs naar één Betalingsregeling Rijk**



## **Mensen met betalingsachterstanden bij DUO, CJIB en CAK kunnen sinds 1 december 2022 met deze instanties één betalingsregeling afsluiten.**

De aflossing van die betalingsachterstanden kunnen zij zo in één keer regelen. Het CJIB voert als Rijksincasso-organisatie deze Betalingsregeling Rijk uit. Vanaf volgend jaar wordt de Betalingsregeling Rijk met meer overheidsinstanties stapsgewijs uitgebreid.

Circa 240.000 huishoudens hebben een betalingsachterstand bij twee of meer overheidsinstanties. Met de Betalingsregeling Rijk willen de samenwerkende overheidsorganisaties een bijdrage leveren aan het ontzorgen en ondersteunen van mensen met betalingsproblemen.

Sinds 1 december 2022 kan de Betalingsregeling Rijk worden afgesloten bij het CJIB voor betaalachterstanden bij DUO, het CJIB en voor de boete onverzekerden bij het CAK in plaats dat deze worden doorgestuurd naar de deurwaarder.

### **Voorkomen van oplopen schulden**

Met de Betalingsregeling Rijk leveren de betrokken uitvoeringsorganisaties een bijdrage aan het voorkomen van het onnodig laten oplopen van schulden. Er wordt bijvoorbeeld rekening gehouden met de betaal mogelijkheden van de burger. Als het nodig is, kan ook een aflossingspauze (pauzeknop) worden afgesproken.

### **Samenwerking grote schuldeisers**

De Betalingsregeling Rijk is de volgende stap in de samenwerking van de grote schuldeisers van de Rijksoverheid. In het programma Clustering Rijksincasso werken Belastingdienst, Toeslagen, Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO), Sociale Verzekeringsbank (SVB), Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB), Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en CAK samen verder aan de verbetering van de Rijksincasso voor burgers en ondernemers om zo een bijdrage te leveren aan het verminderen van de schuldenlast in Nederland.

Bron: [CJIB.nl](https://www.cjib.nl)

---

## **Aandachtspuntenlijst als voorbereiding op medische beoordeling**



**Roland de Groot en Anneke Letschert van de Centrale Cliëntenraad bedachten een aandachtspuntenlijst voor UWV-cliënten waarmee zij zich beter kunnen voorbereiden op hun medische beoordeling.**

Het begon allemaal in april 2021 met de kamerbrief ‘Toekomst sociaal-medisch beoordelen’ van oud-minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Wouter Koolmees. In de brief stond nadrukkelijk benoemd dat er iets moest gebeuren met de eigen inbreng en rol van cliënten tijdens de sociaal medische beoordeling. UWV cliënten doorlopen deze beoordeling tijdens een uitkeringsaanvraag. Een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige beoordeelt de gezondheidssituatie van de cliënt tijdens een gesprek.

Naar aanleiding van deze kamerbrief hebben Roland en Anneke in mei 2021 vanuit de Centrale Cliëntenraad een ongevraagd advies ingediend bij het UWV. Hun idee: een aandachtspuntenlijst als hulpmiddel voor cliënten waarmee zij hun medische beoordeling beter kunnen voorbereiden.

**Het mes snijdt aan twee kanten**

In de aandachtspuntenlijst staat een aantal vragen over zaken die aan bod komen tijdens de beoordeling met de verzekeringsarts. Bijvoorbeeld vragen over de mogelijkheden en beperkingen die de cliënt ervaart, behandelingen die de cliënt momenteel ondergaat en zijn medicatiegebruik. Door al van tevoren over deze vragen na te denken, gaat een cliënt veel beter voorbereid de beoordeling in. Het wordt voor de cliënt duidelijker wat hij lastig vindt en wat nog mogelijkheden zijn. Door deze voorbereiding kan een cliënt zichzelf beter verwoorden tijdens de medische beoordeling. Dit zorgt ervoor dat het gesprek met de verzekeringsarts soepeler verloopt voor beide partijen. Tegelijkertijd kan het voor een verzekeringsarts potentieel tijd schelen als een cliënt goed voorbereid naar het gesprek komt en bijvoorbeeld alle medische informatie en diagnoses al op orde heeft. Dit kan zorgen voor een tevreden cliënt die zich uiteindelijk beter kan vinden in de uitkomst van het gesprek. Ook dit kan UWV op de langere termijn tijd besparen.

**Pilot**

Het is de bedoeling dat UWV de aandachtspuntenlijst uiteindelijk landelijk uitrolt. Afgelopen oktober is een pilot gestart in Limburg. Cliënten ontvangen daar de aandachtspuntenlijst tijdens de WIA-aanvraag én nogmaals als ze een uitnodiging krijgen voor het gesprek met de verzekeringsarts. Op basis van de pilot evalueert het UWV de aandachtspuntenlijst in maart 2023. Tot nu toe zijn de reacties positief.

[Door cliënten voor cliënten: een aandachtspuntenlijst ter voorbereiding op de medische beoordeling \(clientsraad-uwv.nl\)](https://clientsraad-uwv.nl)

---

**Arbeidsongeschikte krijgt netto kwart minder dan werkende**



**Arbeidsongeschikten krijgen netto een kwart minder geld binnen dan werkende mensen die hetzelfde brutoloon hebben. Dat komt doordat zij geen arbeidskorting kunnen toepassen.**

Arbeidsongeschikten krijgen netto een kwart minder geld binnen dan werkende mensen die hetzelfde brutoloon hebben. Zij betalen tot drie keer meer belasting over hun inkomen. Dit komt omdat arbeidsongeschikten geen gebruik mogen maken van de arbeidskorting die werkenden wel mogen toepassen. Dit blijkt uit berekeningen van het CNV. De vakbond roept het kabinet op om deze regel snel te schrappen.

### **Schrijnend**

Het kabinet wil dat werken loont. Om die reden mogen arbeidsongeschikten geen arbeidskorting toepassen. 'Bij de invoering van de arbeidskorting was het verschil tussen bruto en netto niet zo groot. Inmiddels is dit wel het geval en bedraagt het verschil duizenden euro's. Nu het kabinet de arbeidskorting voor werkenden verder wil opvoeren, wordt het verschil tussen werkenden en arbeidsongeschikten nog schrijnender. Arbeidsongeschikten kunnen simpelweg niet werken. Zeker niet de 142.000 mensen in Nederland die een IVA-uitkering (onderdeel van de WIA) ontvangen. Zij zijn na een strenge, medische keuring volledig arbeidsongeschikt verklaard. Een fiscale straf op die arbeidsongeschiktheid, krijgt hen niet aan het werk.' Aldus Piet Fortuin, CNV-voorzitter.

### **Ook arbeidskorting toepassen**

Fortuin: 'Ook deze groep moet de arbeidskorting kunnen toepassen. Dan blijft er, ondanks alle financiële tegenslagen, toch een leefbaar loon over. De arbeidsongeschiktheidsuitkering is immers een inkomensverzekering. Dit moet in de praktijk geen armoedeval worden. Het gaat om 142.000 mensen: geen miljardenpost maar wel een groot verschil in het leven van mensen die al zwaar in de problemen zitten.'

**[Kamerbrief Belastingplan 2023: negatief effect arbeidskorting op netto-inkomen WIA-uitkeringsgerechtigden](#)**

---

## **Arbeidsparticipatie mensen met een arbeidsbeperking hoger dan voor corona**



**In het Kennisverslag 2022-7 presenteert UWV de belangrijkste ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten in 2021.**

Mensen met een arbeidsbeperking zijn niet alleen duidelijk minder aan het werk dan de totale Nederlandse bevolking, maar ook minder dan andere groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt, zoals laagopgeleiden en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Het overheidsbeleid richt zich daarom op het stimuleren van werken naar vermogen en het bevorderen dat mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk komen en blijven

UWV onderscheidt de volgende groepen arbeidsbeperkten:

- Wajongers met arbeidsvermogen
- gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de WGA (WGA gedeeltelijk)
- mensen die zijn afgewezen voor WIA omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn (35-minners)
- mensen die onder de Participatiewet vallen en opgenomen zijn in het doelgroepregister voor de banenafpraak.

Centraal staan voor elke groep de vragen: wie zijn er aan het werk, wie komen er aan het werk en wie blijven er aan het werk? De belangrijkste observaties op een rij:

- Bij bijna alle groepen ligt de arbeidsparticipatie eind 2021 hoger dan voor de coronapandemie. Alleen bij Wajongers met arbeidsvermogen ligt de arbeidsparticipatie nog iets onder het niveau van 2019. De toename is het grootst bij de Participatiewetters in het doelgroepregister.
- De arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen is eind 2021 50,2%, 1,8 procentpunt hoger dan eind 2020.
- Bij de groep WGA gedeeltelijk steeg de participatie eind 2021 naar 47,8%, vergeleken met eind 2020 is dat een toename van 1,6 procentpunt.
- Ook bij de WIA 35-minners steeg de arbeidsparticipatie. Eind 2021 lag het niveau op 50,4%, 2,0 procentpunt hoger dan eind 2020.
- Nadat het aandeel werkende Participatiewetters in het doelgroepregister in 2020 onder invloed van de coronacrisis afnam tot 45,3%, vond in 2021 een sterk herstel plaats. Eind 2021 was het aandeel werkenden gestegen naar 49,7%, 4,4 procentpunt hoger dan eind 2020. Daarmee is de trendbreuk van 2020 voor deze groep weer helemaal hersteld.

[ukv-2022-7-de-arbeidsparticipatie-van-mensen-met-een-arbeidsbeperking-2021](#)

---

## **Verplicht visie op re-integratie vastleggen bij zieke werknemer**



**Werknemers en werkgevers worden verplicht de visie op de re-integratie vast te leggen bij het opstellen en bijstellen van het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie.**

Op [internetconsultatie.nl](https://internetconsultatie.nl) staat een concept ministeriële regeling in verband met regels over de re-integratievisie en enkele andere wijzigingen. Deze regeling bevat twee wijzigingen die samenhangen met afspraken over een uitvoerbaar pakket aan maatregelen om de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken.

### **Verplicht visie vastleggen**

In de ministeriële regeling wordt geregeld dat werknemers en werkgevers verplicht worden de visie op de re-

integratie vast te leggen bij het opstellen van het gezamenlijke plan van aanpak, het bijstellen daarvan en de eerstejaarsevaluatie. Deze wijziging is een formalisering van de huidige praktijk en bedoeld om het gesprek over de re-integratie tussen werknemer en werkgever te bevorderen. De beoogde invoeringsdatum is 1 juli 2023.

### **Gezondheidsgegevens bij WIA-aanvraag**

Ook wordt geregeld dat UWV de gegevens over de gezondheid van de werknemer kan blijven ontvangen bij de WIA-aanvraag voor de uitvoering van de WIA-claimbeoordeling.

De beoogde invoeringsdatum is afhankelijk van de inwerkingtreding van het wetsvoorstel waarbij het medisch advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer leidend wordt bij de toets op de re-integratie inspanningen. Op dat moment worden de medische gegevens door UWV niet meer betrokken bij de RIV-toets, maar deze blijven van belang bij de beoordeling van het recht op een WIA-uitkering.

Je kunt reageren op deze regeling tot 2 februari 2023.

[Wijziging van de Regeling SUWI, de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever](#)

---