



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Wetsvoorstel tweede spoor in tweede ziektejaar gekraakt door ATR



adviescollege —
toetsing regeldruk

Het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) heeft forse kritiek op het wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar voor kleine en middelgrote werkgevers. Het adviseert Van Gennip het wetsvoorstel niet in te dienen.

Doel van het wetsvoorstel is kleine en middelgrote werkgevers wendbaarder maken door hen de mogelijkheid te geven de re-integratie van hun zieke werknemer in het eigen bedrijf na het eerste jaar af te sluiten. In het tweede jaar kunnen werkgever en werknemer zich dan gaan richten op werkhervatting bij andere werkgevers. Afsluiting is alleen mogelijk met schriftelijke instemming van de werknemer. Of met een toestemming van UWV. Na afsluiting vervalt de plicht om de werknemer bij eigen werkgever te laten terugkeren. De plicht tot loondoorbetaling blijft het tweede jaar nog wel bestaan.

Belemmeringen

Het ATR stelt dat het twijfelachtig is of er in de praktijk van deze regeling gebruik gaat worden gemaakt. Het college benoemt een aantal belemmeringen:

1. Bij de keuze voor toestemming van UWV is een verzekeringsgeneeskundige beoordeling door UWV vereist. Het gaat dan om de beoordeling van de verwachting dat de werknemer niet alsnog binnen 13 weken herstelt. De verzekeringsgeneeskundige capaciteit bij UWV is echter beperkt.
2. De duidelijkheid is in het belang van de werkgever. Het belang van de werknemer is echter om vooral geen re-integratiekansen te missen. Met een instemming met het verzoek van de werkgever beperkt de werknemer in principe zijn re-integratiekansen. Dat is voor hem niet aantrekkelijk, zeker niet omdat re-integratie in het tweede jaar minder succesvol is.
3. De werkgever moet hoe dan ook het loon aan de werknemer gedurende het tweede jaar blijven doorbetalen. Dat dempt naar verwachting de animo om er gebruik van te maken. Het wetsvoorstel biedt hen namelijk in financieel opzicht niet meer ruimte om een vervanging te bekostigen.
4. Negatieve invloed op het gebruik kan verder nog uitgaan van de toename van het aantal ontslagprocedures na 104 weken. In omvang is die vergelijkbaar met die van de WIA-aanvragen. Ook hierdoor treedt er voor werkgever en werknemer weer extra regeldruk op.

Met het wetsvoorstel is een toename van het aantal WIA-uitkeringen en toekenningen voorzien. Die nemen met 1500 respectievelijk 800 per jaar toe. Ook is een toename van het aantal ontslagprocedures voorzien. Van beide gevolgen mag ook een negatief effect op het gebruik van de afsluitmogelijkheid worden verwacht. De toelichting brengt de omvang van de extra regeldruk als gevolg van de beide toenames niet in beeld. ATR

adviseert daarom deze extra regeldruk alsnog in beeld te brengen en ook mee te wegen bij de beoordeling van de proportionaliteit van het wetsvoorstel.

Volgens ATR zijn er minder belastende alternatieven voor de voorgestelde maatregel. Eén ervan is een beperking van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte tot bijvoorbeeld maximaal één jaar. Dit alternatief biedt niet alleen eerder, maar ook meer duidelijkheid. En het leidt waarschijnlijk tot een grotere mate van wendbaarheid van de werkgever, volgens ATR.

Zie : [brief ATR aan Van Gennip](#)

Maatregel Praktisch beoordelen ter internetconsultatie



De achterstanden bij de WIA-beoordeling zijn nog steeds groot. Daarom werkt minister Van Gennip van SZW aan de tijdelijke maatregel ‘Praktisch beoordelen’. Naar verwachting kunnen hierdoor jaarlijks 2.000 tot 3.000 meer WIA-claimbeoordelingen worden uitgevoerd.

Wanneer werknemers langdurig arbeidsongeschikt raken, kunnen zij aanspraak maken op een WIA-uitkering. De mate van arbeidsongeschiktheid bepaalt of iemand recht heeft op een uitkering en zo ja, hoe hoog deze moet zijn. Volgens de huidige regels wordt bij werknemers die nog inkomsten uit arbeid hebben zowel een praktische als een theoretische beoordeling (een schatting van wat de werknemer in theorie nog kan verdienen) uitgevoerd. Vervolgens bepaalt de beoordeling met de laagste mate van arbeidsongeschiktheid of er wel of niet een WIA-uitkering wordt toegekend.

Met de maatregel Praktisch beoordelen wordt de theoretische schatting achterwege gelaten als een praktische beoordeling mogelijk is. Naar verwachting kunnen hierdoor jaarlijks zo’n 2.000 tot 3.000 extra WIA-claimbeoordelingen worden uitgevoerd. De maatregel moet per 1 juli 2024 ingaan en loopt voor drie jaar.

De nieuwe werkwijze geldt voor een WIA-claimbeoordeling, een WIA-herbeoordeling, de beoordeling van herleving van een beëindigd WIA-recht en de beoordeling van het later ontstaan van een WIA-recht. Overige arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen, zoals de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling, de WAO, WAZ en Wajong vallen buiten de maatregel. UWV zal het effect van de maatregel Praktisch beoordelen monitoren.

Internetconsultatie tot 18 december 2023

Om de tijdelijke maatregel Praktisch beoordelen uit te kunnen voeren is een wijziging van het ‘Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten’ nodig. Iedereen kan tot 18 december 2023 [via internetconsultatie.nl](#) reageren op het wijzigingsbesluit.

Bron: [rijksoverheid.nl](#)

Zie ook: [artikel CS Opleidingen Aanpak achterstanden bij de WIA-keuring](#)

Arbovisie 2040



Ons arbostelsel moet beter zijn toegerust op toekomstige ontwikkelingen, zo stelt het kabinet. De Arbovisie 2040 bevat een analyse van knelpunten, de missie en doelstellingen voor de periode tot 2040 voor het beleid over gezond en veilig werken en oplossingsrichtingen.

In Nederland overlijden nog jaarlijks ongeveer 4000 mensen als gevolg van blootstelling aan belastende factoren op het werk. Het kabinet wil dat er geen mensen meer overlijden door slechte arbeidsomstandigheden ('zero death'). Om dit te bereiken moet het aantal arbeidsongevallen en ziekten door en op het werk significant dalen. Dit kan alleen als alle werkgevers, opdrachtgevers en werkenden investeren in preventie en de arboreggeving goed naleven.

Hoewel er veel bedrijven zijn die hun arbeidsomstandigheden voldoende op orde hebben, zijn er té veel bedrijven waar dat niet het geval is. Slechts de helft van de bedrijven is in het bezit van een verplichte Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Daarvan heeft 30% niet alle belangrijke risico's geïnventariseerd. Van alle bedrijven heeft dus maar 35% een complete RI&E. Dit vindt het kabinet onaanvaardbaar.

Ook moet het arbostelsel beter kunnen inspelen op de kansen en risico's van ontwikkelingen zoals thuis- en hybride werken, digitalisering, robotisering en kunstmatige intelligentie.

Belangrijkste knelpunten

Uit de Arbovisie 2040 blijken de belangrijkste knelpunten voor gezond en veilig werken:

- er wordt te weinig geïnvesteerd in preventie;
- de huidige wet biedt, zeker in de uitwerking, onvoldoende bescherming aan zzp'ers en werkenden in een kwetsbare positie;
- er is te weinig maatschappelijke aandacht voor de waarde van gezond en veilig werk;
- werkenden zijn niet altijd in de positie om risico's te signaleren of misstanden op de werkvloer aan te kaarten;
- veel werkgevers zijn onvoldoende op de hoogte van de kaders van het arbobeleid, of begrijpen deze onvoldoende;
- er ontbreekt een goed functionerende nationale kennisinfrastructuur;
- het maatschappelijk effect van handhaving moet breder en duurzamer.

Oplossingsrichtingen

Verder schetst de Arbovisie de te bereiken doelstellingen en oplossingsrichtingen. De belangrijkste oplossingsrichtingen zijn:

- introductie van passende (positieve en negatieve) financiële prikkels die investeringen in preventie stimuleren;
- (hulp bij het) opstellen en actualiseren van een kwalitatief goede RI&E met preventie als uitgangspunt;
- borging van de verantwoordelijkheid van werkgevers en opdrachtgevers als ze werken in een keten, en bescherming van zzp'ers;
- vereenvoudiging en verduidelijking van regelgeving;
- verbetering van het stelsel van arbodienstverlening (waaronder mogelijk alternatieve financieringswijzen van de arbeidsgerelateerde zorg);
- vergroten van de medezeggenschap van werkenden bij het arbobeleid;

- verbetering van de kennisinfrastructuur;
- een effectieve aanpak van werkgevers en opdrachtgevers die te weinig verantwoordelijkheid nemen.

Hoe nu verder ?

Het kabinet zet met de Arbovisie 2040 in op nul doden door werk ('zero death'). Hiervoor is een meerjarig, breed pallet aan acties nodig. Dit vraagt een forste inspanning van overheid, sociale partners en andere betrokken stakeholders.

Het kabinet start met de drie meest urgente thema's:

1. De introductie van financiële prikkels (zowel positieve als negatieve) opdat bedrijven meer in preventie investeren. Als eerste stap worden opties verkend, zoals het verhogen van boetes en een verkenning van alternatieve financieringswijzen van de arbeidsgerelateerde zorg. Waar nodig vindt hiervoor onafhankelijk onderzoek plaats;
2. Het investeren in zowel de beschikbaarheid en de kwaliteit van RI&E's, als in het daarvan levend houden op de werkvloer. Het kabinet zet hier op verschillende manieren op in, onder meer op basis van het SER-advies met Start-RIE's. Hierbij wil het kabinet met name het mkb beter ondersteunen;
3. Een herijking en verduidelijking van de arboregelgeving op de volgende onderdelen:
 - het borgen van de ketenverantwoordelijkheid voor opdrachtgevers en een betere bescherming in de arboregelgeving van zzp'ers;
 - bezien of een vereenvoudiging of verduidelijking van de arboregelgeving mogelijk is zonder afbreuk te doen aan het beschermingsniveau.

Rond de zomer 2024 volgt een voortgangsbrief met de stand van zaken van de uitwerking van de Arbovisie 2040.

Zie: [SZW+Arbovisie-2040](#)

Vormgeving stapsgewijze afschaffing LKV oudere werknemer



Het loonkostenvoordeel oudere werknemer wordt afgeschaft per 2026. In de praktijk blijkt dit LKV niet te helpen om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te stimuleren. Minister Van Gennip heeft nu laten weten hoe het LKV stapsgewijs wordt afgeschaft.

Het LKV oudere werknemer biedt werkgevers een tegemoetkoming als zij oudere werknemers vanuit een uitkering in dienst nemen. De stapsgewijze afschaffing gaat als volgt:

- Het LKV oudere werknemer voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op of na 1 januari 2024 wordt verlaagd per 1 januari 2025 en afgeschaft per 1 januari 2026.
- Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 blijft LKV bestaan.

Ter illustratie: een werkgever heeft voor een werknemer die op 1 maart 2024 in dienst treedt en voldoet aan de voorwaarden, voor de 10 resterende maanden in 2024 recht op het huidige bedrag van € 3,05 per uur. Voor

de uren gemaakt in 2025 heeft de werkgever recht op het verlaagde bedrag van € 1,35 per uur. Vanaf 1 januari 2026 heeft de werkgever voor deze werknemer geen recht meer op LKV ouderen.

	2024	2025	2026
Dienstbetrekkingen die beginnen voor 1 januari 2024	€ 3,05	€ 3,05	€ 3,05
Dienstbetrekkingen die beginnen in 2024	€ 3,05	€ 1,35	—
Dienstbetrekkingen die beginnen in 2025	nvt	€ 1,35	—
Dienstbetrekkingen die beginnen in 2026	nvt	nvt	—

Overgangsrecht

Voor de vormgeving van de stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer wordt gekozen vanwege de samenhang tussen het LKV oudere werknemer en het LKV arbeidsgehandicapte werknemer . Werkgevers zouden zonder overgangsrecht te maken krijgen met de verlaging en afschaffing van het LKV oudere werknemer, terwijl zij ook recht hadden kunnen hebben op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer.

Deze werkgevers kunnen niet alsnog in aanmerking komen voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer (€ 3,05 per uur tot ten hoogste € 6.000 per werknemer per kalenderjaar). Het is namelijk niet mogelijk om een doelgroepverklaring voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer aan te vragen als er drie maanden verstreken zijn sinds de aanvang van de dienstbetrekking. Dit vindt de minister een ongewenste situatie, vandaar de stapsgewijze afschaffing.

Zie: [Brief Tweede Kamer – Vormgeving stapsgewijze afschaffing LKV oudere werknemer](#)

Verdere stijging werknemers met burn-outklachten: 1,6 miljoen



Eén op de vijf werknemers heeft last van burn-outklachten. Dat zijn 1,6 miljoen mensen. Dit zorgt voor 11 miljoen dagen per jaar dat werknemers ziek thuis zitten door werkstress en werkdruk. Dat blijkt uit de TNO factsheet 2023 naar aanleiding van de OVAL Week van de Werkstress.

Het aandeel werknemers dat burn-outklachten ervaart, is na een daling in 2020, weer gestegen tot 20%. Het aantal verzuimdagen door werkstress is hierdoor opnieuw fors. Vorig jaar verzuimden werknemers in totaal 11 miljoen dagen door werkstress. Het hoogste verzuim door stressgerelateerde klachten is in het openbaar bestuur, de zorg en het onderwijs.

Daarnaast blijven de totale verzuimkosten vanwege werkstress voor werkgevers stijgen. In 2021 was dit 3.3 miljard euro. Het aandeel werknemers dat in 2022 verzuimde wegens werkstress is hoger dan in 2021. Bijna 30 procent van de werknemers geeft aan dat een te hoge werkdruk heeft geleid tot verzuim. De impact van dit verzuim is enorm; een werknemer zit ziek thuis, naaste collega's ervaren extra werkdruk door het overnemen

van werkzaamheden en een werkgever heeft hoge kosten, gemiddeld € 315,- per dag per werknemer. 41 procent van de werknemers vindt dan ook dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn tegen werkstress.

Veilig voelen

Daarom is het belangrijk dat werknemers zich veilig voelen op het werk. Gelukkig ervaren de meeste werknemers (98 procent) sociale steun van collega's en kunnen de meeste werknemers lastige kwesties naar voren brengen (69 procent) en gemakkelijk om hulp vragen (79 procent).

Daarnaast geeft 60 procent aan dat het niet erg is om fouten te maken. Deze cijfers wijzen er echter ook op dat voor sommige werknemers de sociale veiligheid (nog) niet op orde is. Om werkstress terug te dringen is het van belang dat ook de sociale veiligheid op de werkvloer blijvend aandacht krijgt.

Veiligheid en autonomie

Vrijwel alle werknemers geven aan sociale steun te vinden bij collega's. Als het om psychologische veiligheid gaat, geeft bijna 70 procent van de werknemers aan lastige kwesties naar voren te kunnen brengen. Bijna 80 procent geeft aan gemakkelijk hulp te kunnen vragen. Het is goed nieuws dat werknemers de ruimte voelen om zich op de werkvloer te kunnen uiten. Een open en veilige werkomgeving kan uitval door burn-outklachten namelijk voorkomen.

[TNO-2023-werkstress](#)

Publicatie Langetermijnraming WIA 2023 voor OCTAS



In opdracht van OCTAS is een langetermijnraming voor de WIA gemaakt. Dit om een beeld te krijgen van de omvang van de WIA in de toekomst.

De WIA langetermijnraming (WIA ltr) betreft een voorspelling van de totale omvang en de samenstelling van de WIA-populatie op de lange termijn. Deze voorspelling is gebaseerd op verwachtingen van het aantal mensen dat jaarlijks recht krijgt op de WIA, het aantal mensen dat jaarlijks binnen de WIA recht krijgt op een andere uitkering en het aantal mensen dat het recht op WIA verliest door herstel, pensionering of overlijden.

Kernpunten

- Het totaal aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen blijft jaarlijks stijgen en bereikt geen constant niveau. In 2060 verwachten we een WIA-populatie van circa 731.000 personen. De WAO is rond 2050 volledig uitgegroeid. Dat wil zeggen dat de laatste persoon die nog recht had op WAO (die in 2005 is vervangen door de WIA) dan met pensioen zal gaan.
- Door de aanhoudende groei van de beroepsbevolking zal ook het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen blijven stijgen. Daarnaast leidt de hogere AOW-leeftijd tot een hogere WIA-instroom (van oudere werknemers) en hebben mensen met een WIA-uitkering door de hogere AOW-leeftijd ook langer recht op die uitkering.
- Het percentage IVA-uitkeringen in de totale WIA-populatie neemt in de loop der jaren toe. De beroepsbevolking wordt ouder en bij oudere werknemers is de kans groter dat er bij arbeidsongeschiktheid geen zicht meer is op herstel voor het bereiken van de AOW-leeftijd. Daarnaast stromen naarmate de WIA langer bestaat, meer mensen vanuit de WGA door naar de IVA omdat herstel toch niet meer mogelijk blijkt.

- De IVA-populatie wordt gemiddeld steeds ouder. Het aandeel IVA-gerechtigden met een leeftijd van 55 jaar en ouder neemt circa 10%-punt toe richting 2060. Dat is volledig te verklaren doordat er steeds meer mensen in de leeftijd tussen 65 jaar en de AOW-leeftijd werken en dus ook steeds vaker (volledig) arbeidsongeschikt raken.

Zie [langetermijnraming WIA OCTAS](#)

AOW-leeftijd ongewijzigd in 2029



De leeftijd waarop mensen AOW ontvangen blijft in 2029 ongewijzigd op 67 jaar en drie maanden. De pensioenrichtleeftijd blijft ook in 2025 68 jaar.

Dat schrijft minister Schouten van armoedebeleid, participatie en pensioenen aan de Tweede Kamer.

Elk jaar wordt vastgesteld op welke leeftijd men over vijf jaar AOW ontvangt. Het al dan niet stijgen van de AOW-leeftijd volgt automatisch uit de levensverwachting die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vaststelt voor 2029. Voor de jaren 2024 tot en met 2027 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en in 2028 is deze 67 jaar en drie maanden.

Het CBS heeft dit jaar ook de prognose voor 2028 aangepast. Op basis van deze nieuwe prognose zou de AOW-leeftijd voor 2028 niet verhoogd zijn naar 67 jaar en drie maanden, maar op 67 jaar blijven. In de wet is echter geregeld dat de AOW-leeftijd vijf jaar van tevoren moet zijn vastgesteld, zodat mensen weten waar ze aan toe zijn. Als de AOW-leeftijd eenmaal is vastgesteld kan deze niet meer gewijzigd worden. Het CBS gaat ervan uit dat de leeftijdsverwachting de komende jaren wel blijft stijgen, maar minder snel dan aanvankelijk werd aangenomen.

Bron: www.rijksoverheid.nl

Reactie minister op grote belastingdruk IVA-uitkering



IVA-uitkeringen worden zwaarder belast dan het loon van werkenden. Minister Van Gennip zegt dit nu niet te kunnen oplossen.

De IVA-uitkeringen voor mensen die niet meer kunnen werken, worden belast via de groene tabel. Dit betekent dat zij veel meer belasting betalen dan een werkende met hetzelfde inkomen. Dit verschil wordt vooral veroorzaakt door de arbeidskorting. Deze heffingskorting wordt alleen gegeven over inkomen uit tegenwoordige arbeid en is de afgelopen jaren sterk verhoogd. Het doel hiervan is het bevorderen van arbeidsparticipatie en werken lonender te maken.

De minister begrijpt dat het verschil in belastingdruk frustrerend is voor IVA-gerechtigden die immers niet meer kunnen werken. Zij geeft aan dat de heffingskortingen, waaronder de arbeidskorting, in de inkomstenbelasting momenteel geëvalueerd worden. Daarnaast wordt door het Ministerie van Financiën gewerkt aan de Bouwstenen voor een beter belastingstelsel, waarin ook aandacht wordt besteed aan de doelen en vormgeving van het belastingstelsel. Deze onderzoeken kunnen voor een nieuw kabinet aanknopingspunten bieden voor het bezien van de verhouding van het netto-inkomen tussen mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en werkenden.

[Reactie op verzoek commissie op de brief G en G te U inzake verschillen in belastingdruk tussen werkenden en niet-werkenden met een IVA-uitkering \(1\).](#)

Advies gegevensdeling UWV en werkgevers in regressituaties



De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft advies uitgebracht over het voorstel voor wijziging van de WIA en de Ziektewet in verband met de gegevensdeling tussen UWV en werkgevers in regressituaties.

Een regressituatie is wanneer een werknemer ziek of arbeidsongeschikt is geworden door de schuld van een derde, bijvoorbeeld door een verkeersongeval. De werkgever kan dan de loonkosten proberen te verhalen op die derde.

Het doel van het voorstel is om een wettelijke grondslag te creëren om in regressituaties communicatie tussen het UWV en werkgevers mogelijk te maken. In de memorie van toelichting ontbreekt echter een aanduiding van de toepasselijke grondslag in artikel 6 AVG voor UWV respectievelijk werkgevers.

Zonder wettelijke grondslag mogen geen persoonsgegevens worden verwerkt. De AP adviseert daarom de grondslag van de gegevensuitwisseling zowel voor UWV als voor werkgevers te vermelden in de memorie van toelichting van het wetsvoorstel.

[Advies gegevensdeling UWV en werkgevers in regressituaties](#) | [Autoriteit Persoonsgegevens](#)

UWV gaat Werkwijzer Poortwachter vernieuwen



Werkwijzer Poortwachter

UWV, 1 augustus 2022

De Werkwijzer Poortwachter wordt vernieuwd. UWV maakt de werkwijzer eenvoudiger te begrijpen en te gebruiken. De huidige werkwijzer op [uwv.nl](https://www.uwv.nl) wordt niet meer aangepast.

Na 2 jaar ziekte kan een werknemer in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. Een belangrijke voorwaarde voor deze uitkering is dat de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer voldoende zijn geweest. Hiervoor wordt het re-integratieverslag beoordeeld door een verzekeringsarts en arbeidsdeskundige van het UWV. Voor het beoordelen van het re-integratieverslag hanteert UWV de Werkwijzer Poortwachter. In deze werkwijzer wordt aangegeven wat van partijen in redelijkheid wordt verwacht in de eerste twee ziektejaren.

De huidige Werkwijzer Poortwachter dateert van 1 augustus 2022. Nu er een hele nieuwe werkwijzer komt, wordt de huidige werkwijzer tussentijds niet aangepast. Je kunt er nog wel mee blijven werken. Veranderingen die belangrijk zijn voor je om te weten, vind je op de pagina van de Werkwijzer Poortwachter op [uwv.nl](https://www.uwv.nl).

Wijzigingen die **niet** in de huidige werkwijzer staan:

- [Loon doorbetalen bij ziekte van uitzendkrachten met uitzendbeding](#)
- [Visie werknemer op re-integratie voortaan vastleggen](#)

[Bekijk de Werkwijzer poortwachter](#) (pdf)

Handreiking Overgang en werk



Eén op de drie vrouwen in de overgang zegt dat de overgangsklachten invloed hebben op hun werk. Met de Handreiking De overgang en werk wil de Stichting van de Arbeid werkgever en werknemers handvatten bieden om de overgang bespreekbaar te maken.

Elke vrouw krijgt te maken met de overgang en veel vrouwen ervaren fysieke en mentale klachten tijdens de overgangperiode. Ruim één op de drie vrouwen in de overgang geeft aan dat zij door hun klachten hun werk minder goed kunnen doen. Van deze groep bespreekt minder dan de helft de klachten op het werk (RIVM).

Door de maatschappelijke onbekendheid met de gevolgen van de overgang is er ook vaak weinig aandacht voor op de werkvloer of rust er een taboe op het bespreken van dit onderwerp. Hierdoor voelen werknemers zich niet altijd gesteund en kunnen werkgevers geen passende maatregelen treffen. Met deze handreiking wil de Stichting van de Arbeid een bijdrage leveren aan het doorbreken van het taboe en werkgevers en werknemers handvatten bieden om de overgang bespreekbaar te maken.

Veelheid aan lichamelijk en psychische klachten

Overgangsklachten kunnen een veelheid aan lichamelijke en psychische symptomen omvatten, die per individu aanzienlijk kunnen verschillen. De ernst en de duur van de klachten is ook sterk individueel bepaald. In het algemeen hebben (ernstige) overgangsklachten vaak effect op de mentale en lichamelijke gezondheid van vrouwen. De meest voorkomende klachten zijn opvliegers, slapeloosheid en stemmingswisselingen. Bovendien kampen veel vrouwen in de overgang met concentratie- en geheugenproblemen, depressieve of angstige gevoelens, prikkelbaarheid, een gejaagd of nerveus gevoel, vermoeidheid of lusteloosheid. Ook gewrichtspijn, spierpijn, hoofdpijn en hartkloppingen komen voor.

Overgangsklachten kunnen enkele jaren aanhouden en hebben vanwege de aard en ernst vaak impact op het dagelijkse leven. Zo ervaren ieder jaar ruim 170.000 vrouwen dusdanige hinder van hun overgangsklachten dat die klachten invloed op hun werk hebben.

Het voorkomen van ziekteverzuim

De ernst en aard van overgangsklachten, de invloed hiervan op het werk en het gebrek aan ondersteuning en begrip leiden bij vrouwen met (ernstige) overgangsklachten vaak tot verzuim. Deze vrouwen melden zich twee keer zo vaak ziek als hun vrouwelijke collega's zonder overgangsklachten. Zij nemen vaker kortdurend ziekteverlof voor klachten als hoofdpijn en hebben daarnaast een grotere kans om langdurig uit te vallen. Vrouwen in de overgang hebben meer kans op een depressieve periode en vooral de combinatie van overgangsklachten en depressieve of angstige gevoelens en somberheid kan leiden tot langdurig verzuim. Zo hebben vrouwen met (ernstige) overgangsklachten vaker last van overspannenheid dan vrouwen in dezelfde leeftijdsgroep zonder overgangsklachten.

Dit verzuim zou deels te voorkomen of te verminderen zijn wanneer de vrouwen en hun omgeving goed geïnformeerd zijn over de overgang en wat dit kan betekenen voor hun gezondheid en werkvermogen. Een juiste diagnose door een (bedrijfs)arts, een goede medische behandeling en aanpassingen in het werk en op de werkvloer dragen hieraan bij. De handreiking bevat daarom praktische tips en informatie voor werkgevers en werknemers om de overgang op de werkvloer te herkennen, te bespreken en ermee om te gaan.

Zie: [handreiking-overgang-en-werk](#)

Volumeontwikkelingen najaar 2023



UWV ziet een stijging van de WIA-instroom, na de daling van een jaar eerder. UWV verwacht dat de instroom in de WIA in 2023 met 8% toeneemt. Dat komt neer op 59.170 nieuwe uitkeringen.

Een aantal structurele factoren zorgt voor een verhoging van de instroom in de WIA. Ten eerste groeide de werkgelegenheid in 2021 flink, nadat de coronapandemie de arbeidsmarkt in 2020 deels op slot had gezet. Het aantal verzekerden nam per saldo toe, omdat de werkgelegenheid sterker toenam dan het aantal werklozen met een WW-uitkering afnam. Omdat er voor de WIA twee jaar wachttijd geldt, zorgt deze conjuncturele ontwikkeling twee jaar later, in 2023, voor een toename van de instroom.

Ten tweede ging de pensioenleeftijd in 2023 omhoog naar 66 jaar en 10 maanden, wat ook tot meer verzekerden leidt, en daardoor meer instroom in de WIA.

De derde structurele factor betreft het aantal heropende uitkeringen. Heropende uitkeringen zijn WIA-uitkeringen die eerder beëindigd zijn, bijvoorbeeld wegens herstel of detentie. Deze uitkeringen kunnen heropend worden als er een terugval in de gezondheid is of als bijvoorbeeld een detentie wordt beëindigd. Het aantal heropende uitkeringen stijgt jaarlijks, omdat het aantal personen dat ooit een WIA-uitkering is toegekend nog steeds groeit.

Invloed van corona

Naast de structurele factoren zijn er ook andere factoren die invloed hebben op de WIA-instroom. In 2022 kregen bijna 1.680 mensen een WIA-uitkering met corona als eerste ziektebeeld. In 2023 zal dat aantal naar verwachting met 560 stijgen naar afgerond 2.240 uitkeringen.

Corona heeft ook indirect invloed op de instroom in de WIA, en dit kan niet los gezien worden van de beperkte verzekeringsartsencapaciteit waar UWV al jaren mee kampt. Om de problemen in de uitvoering te verkleinen is in oktober 2022 de zogenaamde 60-plusmaatregel ingevoerd. Deze maatregel loopt tot en met 2024.

Veel voorschotten

Het aandeel voorschotten is hoog vergeleken met de jaren voor corona: 51% in de eerste negen maanden van 2022 en 43% in dezelfde periode van 2023, terwijl in de eerste negen maanden van 2019 10% van de toekenningen een voorschot was. Voorschotten worden geteld als nieuwe uitkeringen. Dat geldt dus ook voor mensen die een voorschot krijgen, maar van wie de aanvraag uiteindelijk wordt afgewezen (ongeveer 25%).

Zie: [ukv-2023-8-volumeontwikkelingen-najaar-2023](#)

Update Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten



Het Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

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 ten eerste de brief ‘Versterken banenafspraken en ondersteuning’ die op 7 juni 2023 aan de Tweede Kamer is verstuurd. Daarnaast gaat het om de indiening van het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafspraken bij de Tweede Kamer.

In het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafspraken is er nog maar sprake van één landelijke afspraak voor alle werkgevers, in plaats van twee afzonderlijke afspraken voor overheidswerkgevers en marktwerkgevers. Dit is een belangrijke voorwaarde om de complexiteit van de huidige wet weg te nemen. Tot de toekomstige wettelijke grondslag van de vereenvoudiging banenafspraken geldt er nog een onderscheid tussen de sector overheid en de sector markt.

Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (2023).

Bijlage De Wet banenafspraken en de privacy

Jurisprudentie: geen voorschot op WIA-uitkering aan werkgevers toerekenen



 Ook na de Verzamelwet SZW 2022 mag het UWV volgens de rechtbank geen voorschotten op WIA-uitkeringen aan werkgevers toerekenen.

Op 1 januari 2022 is de WIA gewijzigd via de Verzamelwet SZW 2022. In de WIA is toen een bepaling opgenomen die gaat over het in rekening brengen van voorschotten bij eigenrisicodragers.

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 eigenrisicodrager is. 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.

De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft bij uitspraak van 8 maart 2023 geoordeeld over de situatie van vóór de wetwijziging van 1 januari 2022. De CRvB oordeelde onder meer dat in de Wet WIA een grondslag ontbreekt om voorschotten toe te rekenen aan een eigenrisicodragers. Uit artikel 83 van de Wet WIA volgt dat de eigenrisicodragers gedurende een periode van tien jaar na het ontstaan van het recht op WGA-uitkering het eigen risico draagt. Gelet op artikel 82, eerste lid, van de Wet WIA ziet dit risico gedurende de in artikel 83 bedoelde periode uitsluitend op de betaling van WGA-uitkeringen.

Er is geen wettelijke bepaling waarin een verstrekt voorschot van de Wet WIA kan worden gelijkgesteld met de betaling van een WGA uitkering, aldus de CRvB. Ook de wetsgeschiedenis biedt volgens de CRvB hiervoor geen aanknopingspunten.

In de uitspraak van 6-11-2023 komt de rechtbank Gelderland tot het oordeel dat er ook na de wijziging van de WIA per 1-1-2022 geen wettelijke grondslag bestaat op grond waarvan het UWV voorschotten op die uitkeringen aan werkgevers zou mogen toerekenen. Deze uitspraak is van belang, omdat deze uitspraak handelt over de situatie na de wetwijziging per 1-1-2022, terwijl de rechtspraak tot nu toe handelde over de situatie vóór 1-1-2022.

[ECCLI:NL:RBGEL:2023:6039](https://uitspraken.rechtspraak.nl?ident=ECCLI:NL:RBGEL:2023:6039), [Rechtbank Gelderland, 23_1065 \(rechtspraak.nl\)](https://uitspraken.rechtspraak.nl?ident=ECCLI:NL:RBGEL:2023:6039).

Jurisprudentie: let op verschil loonstop en loonopschorting



Er is een groot verschil tussen een loonopschorting en een loonstop. Het onzorgvuldig gebruiken van deze termen kan je duur komen te staan, zo ontdekte een werkgever.

Een loonopschorting is een drukmiddel om een zieke werknemer ergens toe te bewegen. Het is – in tegenstelling tot een loonstop – een voorwaardelijke sanctie. Zodra de zieke werknemer aan de gegeven redelijke voorschriften voldoet, heeft hij of zij alsnog recht op loon over de periode dat de loonbetaling was opgeschort.

In deze casus had een werkneemster de eerstejaarsevaluatie niet op tijd retour gestuurd. In de brieven die zij hierover van haar werkgever ontving, werd steeds gesproken over een loonopschorting als zij niet zou meewerken. Maar nadat de werkneemster de eerstejaarsevaluatie alsnog had toegestuurd, kreeg zij niet met terugwerkende kracht haar loon van de werkgever. De werkgever stelt namelijk dat een loonstop is opgelegd (en dus helemaal geen recht op loon bestaat).

De werkneemster vordert daarop betaling van haar loon. De kantonrechter wijst de loonvordering van de werkneemster toe, want zij had uit de brieven van haar werkgever niet kunnen begrijpen dat een loonstop werd bedoeld. De kantonrechter overweegt:

“(…)

Daarbij is ook van belang dat van een werkgever mag worden verwacht dat hij zijn woorden bij gebruikmaking van ingrijpende instrumenten als loonopschorting en loonstop zorgvuldig kiest. Dat heeft

[gedaagde01] in dit geval niet gedaan en de verwarring die daardoor is ontstaan, dient daarom voor haar rekening en risico te komen.
(...)”

[ECLI:NL:RBZWB:2023:6214 Volledige tekst uitspraak \(recht.nl\)](#).

Meer lezen? [artikel CS Opleidingen Loon opschorten of loon stopzetten?](#)