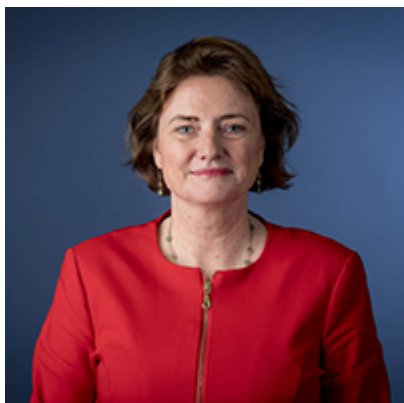




VERZUIM  
RE-INTEGRATIE  
FINANCIËN

# NIEUWS brief

## Maatregelen om de achterstanden bij de WIA-keuring te verminderen



Op 6 oktober heeft demissionair minister Karien van Gennip een nieuwe voortgangsbrief over de maatregelen om de achterstanden bij de WIA-keuring te verminderen uitgebracht. De vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers wordt nog verlengd tot en met 31 december 2024. En vanaf 1 juli 2024 wordt er gestart met een tijdelijke maatregel 'Praktisch Beoordelen'. Ook wijzigt de dagloonvaststelling van de WIA als iemand vanuit de WW richting ZW en richting WIA gaat.

### Verlengen van de tijdelijke maatregel vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling voor 60-plussers

Werkgever en de 60-plus werknemer kunnen sinds 1 oktober 2022 samen besluiten om over te gaan tot de vereenvoudigde WIA-beoordeling. De arbeidsdeskundige van het UWV voert dan de beoordeling van arbeidsongeschiktheid uit zonder inzet van de verzekeringsarts. Is er een indicatie voor volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, dan moet de verzekeringsarts nog wel ingeschakeld worden.

Voor wie niet werkt, wordt bij de vereenvoudigde WIA-beoordeling altijd een WGA 80-100% beschikking afgegeven. De uitkeringen voor de 60-plussers worden niet aan de werkgever toegerekend binnen de Werkhervattingskas en niet binnen het eigenrisicodragerschap WGA. Wel moet de betrokkene aan re-integratie blijven werken als er nog werkmogelijkheden zijn.

Deze maatregel is in 2023 van toepassing voor circa 3.500 WIA-claimbeoordelingen. Door deze maatregel zijn de achterstanden gestabiliseerd en niet verder opgelopen. De minister kondigt aan dat de maatregel het gehele jaar 2024 nog verlengd wordt en zal eindigen per 1 januari 2025. Voorwaarde is dat de werknemer 60 jaar of ouder is en einde wachttijd van 104 weken ziekte valt binnen de periode van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2024.

### Tijdelijke maatregel 'Praktisch beoordelen op feitelijke verdiensten' per 1 juli 2024

Het ministerie van SZW is samen met het UWV bezig om de tijdelijke maatregel 'praktisch beoordelen' nader uit te werken. Een maatregel waarbij de verzekeringsarts zo gericht mogelijk kan worden ingezet, wat een forse besparing op moet leveren op de artsen capaciteit. De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling wordt dan gebaseerd op arbeid die feitelijk wordt verricht.

De verzekeringsarts wordt in beginsel door de arbeidsdeskundige alleen gevraagd om te beoordelen of de werknemer beperkingen heeft die de belasting in de beschreven werkzaamheden overschrijdt. Dit betekent dat de verzekeringsarts geen volledig belastbaarheidsprofiel in kaart brengt. Er hoeft immers niet gekeken te

worden of werknemer andere passende arbeid zou kunnen verrichten. Ook wordt de duurzaamheid van de beperkingen niet beoordeeld.

De inkomsten die werknemer verdient met de feitelijke werkzaamheden worden dan bepalend bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid. Daarbij is het wel van belang dat de arbeid van de feitelijke werkzaamheden aansluit op de structureel functionele mogelijkheden van de betrokken werknemer. Het moet dus gaan om algemeen geaccepteerde arbeid is, dat passend is naar de belastbaarheid en bekwaamheden van de werknemer en waarmee een representatief en voldoende bepaalbaar inkomen wordt genoten. Hoe de beoordeling van een representatief en voldoende bepaalbaar inkomen wordt getoetst is nu nog niet duidelijk.

De maatregel zal een tijdelijk karakter hebben voor de duur van drie jaar, met een beoogde ingangsdatum van 1 juli 2024. De verwachting is dat gedurende deze periode de achterstanden door de combinatie van inmiddels genomen maatregelen verder worden ingelopen.

### ***Praktische beoordeling bij feitelijke werkzaamheden***

Als de verzekerde feitelijke werkzaamheden verricht dan vormen de inkomsten die daarmee verdient wordt het uitgangspunt voor de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. De theoretische schatting kan dan achterwege worden gelaten. De Arbeidsdeskundige hoeft dan dus niet in het CBBS-model op zoek te gaan naar drie functies die betrokkene nog kan verrichten.

De mogelijkheid om een praktische beoordeling te doen, geldt in de huidige situatie ook al. Echter, de huidige wet- en regelgeving schrijft voor dat er in deze situatie naast een praktische ook een theoretische beoordeling moet plaatsvinden. Nu geldt dat het UWV dan de hoogste verdien capaciteit als uitgangspunt neemt. Dit kan zijn de theoretische verdiensten conform het CBBS-systeem of het feitelijk verdiende inkomen dat de werknemer nog verdient. Hoe hoger de verdiensten, hoe lager de mate van arbeidsongeschiktheid. Het loonverlies is immers bepalend voor de mate van arbeidsongeschiktheid.

### ***Een rekenvoorbeeld***

Hoe de beoordeling van een representatief en voldoende bepaalbaar inkomen wordt getoetst door het UWV is nu nog niet duidelijk. Wel is dit van groot belang. Stel: een werknemer verdient € 4.000 bruto per maand. De werkgever bepaalt dat de verdiensten van de feitelijke werkzaamheden in een bepaalde loonschaal thuishoren die loopt van € 2.000 tot € 2.700 bruto in de maand.

Stel de werkgever neemt het hoogste bedrag uit de schaal, dus de werknemer verdient na de 104 weken wachttijd € 2.700 in de maand. Het loonverlies is dan € 1.300. Dit betekent dat de werknemer 32,5% arbeidsongeschikt is en geen WIA-recht krijgt.

De werkgever kan er ook voor kiezen om de werknemer in te delen op het startpunt van de salarisschaal oftewel € 2.000. Dan heeft de werknemer een loonverlies van € 2.000 en dat maakt dat de mate van arbeidsongeschiktheid uitkomt op 50%. Werknemer heeft dan wel recht op een WIA-uitkering. Dan heeft de werknemer over het loonverlies ook nog een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Eerst geldt een WGA loongerelateerde uitkering en daarna de WGA loonaanvulling. Vanaf de derde maand ontvangt de werknemer dan een WIA-uitkering van € 1.400. Inclusief het nieuwe loon van € 2.000 komt de werknemer uit op een totaal inkomen van € 3.400. Dit maakt dat de werknemer dus veel beter uit is bij een indeling in de start van de loonschaal, dus met een nieuw loon van € 2.000.

### ***Wel theoretische beoordeling bij een inkomensverlies 80-100***

Wanneer uit de praktische beoordeling blijkt dat de verzekerde een inkomensverlies heeft van 80-100%, is er mogelijk sprake van recht op een IVA-uitkering. Om een uitspraak te kunnen doen over het recht op IVA is er wel een volledig belastbaarheidsprofiel nodig. Daarom wordt voor hen wel een theoretische schatting gedaan. Er vindt daardoor alsnog een volledige arbeidsongeschiktheidsbeoordeling plaats zoals we die nu ook kennen. De hoogste restverdien capaciteit bepaalt het arbeidsongeschiktheidspercentage.

### ***Nieuwe werkwijze ook van toepassing bij de herbeoordelingen en EZWB?***

Het UWV doet nog onderzoek of deze nieuwe werkwijze 'Praktisch Beoordelen' ook doorwerking moet hebben op andere beoordelingen die UWV uitvoert, waaronder in ieder geval WIA-herbeoordelingen en Eerstejaarsziektewetbeoordelingen.

## **Wijziging dagloonsystematiek in de WIA bij ziekmelding vanuit de WW**

Wanneer mensen hun laatste salaris krijgen in de maand waarin zij nog werkten, en daarna recht krijgen op WW, kan een loonloos tijdvak ontstaan. Er is sprake van een loonloos tijdvak als er gedurende een maand (tijdvak) in de referteperiode helemaal geen loon is genoten. Dit ontstaat doordat de WW-uitkering over de voorbije maand wordt uitgekeerd. Er is dan dus één maand waarin iemand al geen salaris meer krijgt, maar ook nog geen WW. Dit kan negatief doorwerken in de hoogte van het dagloon die bepalend is voor de hoogte van de WIA-uitkering.

Met name het loonloze tijdvak dat wordt veroorzaakt door de toekenning van een WW-uitkering tijdens de WIA-referteperiode is een hardheid die de minister aan wil pakken. Een WIA-gerechtigde heeft hier namelijk geen invloed op, doordat dit het gevolg is van de samenloop van het moment van betaling van de WW-uitkering en de wijze van loonaangifte.

De oplossingsrichting die is gekozen is om het WW-dagloon over te nemen. Dit is een al bestaande systematiek die wordt toegepast voor het ZW- en Wazo-dagloon.

Als mensen na de Ziektewet instromen in de WIA en dan met een loonloos tijdvak worden geconfronteerd, gaat het UWV straks uit van het WW-dagloon. Hiervoor is een Algemene maatregel van bestuur in ontwikkeling. Let op: dit geldt dus alleen voor de groep werknemers die zich ziekmelden vanuit de situatie dat zij een WW-uitkering ontvangen en uiteindelijk een WIA-uitkering krijgen. Het streven is dat de maatregel medio 2024 effectief wordt.

## **Verkenning generieke beleidslijn no-riskpolis**

Doordat de gemiddelde wachttijd voor een claimbeoordeling is opgelopen tot gemiddeld 21 weken moeten mensen ook langere tijd wachten op duidelijkheid over de no-riskpolis.

Sinds april 2023 heeft de minister wel een tijdelijke oplossing geregeld dat de werknemer een maatwerk no-riskpolis kan aanvragen als hij kans heeft om bij een nieuwe werkgever aan het werk te gaan. Dan kan hij de werknemerstelefoon bellen en zal vervolgens het WIA-team beoordelen of de werknemer aan de voorwaarden voldoet.

Deze voorwaarden zijn dat de werknemer op de eerste dag na afloop van de wachttijd voor de WIA niet in staat is om terug te keren bij de oude werkgever en dat de werknemer ook niet zijn oude functie kan uitoefenen. Verder geldt dat de werknemer elf weken voorafgaand aan de eerste dag na afloop van de wachttijd geen dienstbetrekking had met een andere dan de eigen werkgever, tenzij die andere dienstbetrekking al bestond op de eerste dag van die wachttijd.

Nu moet het WIA-team dus voor het toekennen van een no-riskpolis deze toetsing doen. Via de motie van 18 april 2023 hebben de leden Stoffer en De Kort de minister verzocht om een generieke beleidslijn te verkennen voor de situatie waarbij werknemers aanspraak willen maken op een no-riskstatus tussen het einde van de wachttijd en de uitgestelde WIA-claimbeoordeling. De minister geeft aan dat hiervoor in theorie twee opties zijn:

1. UWV verstrekt standaard een no-riskpolis aan iedereen die een WIA-aanvraag indient. Bij deze optie wordt een no-riskpolis dus ook toegekend aan personen die na de claimbeoordeling 35-minner blijken te zijn en officieel niet aan de wettelijke voorwaarden voor de no-riskpolis voldoen.
2. UWV verstrekt alleen een no-riskpolis aan mensen die een WIA-aanvraag hebben ingediend en die op de datum van einde wachttijd voldoen aan de bovengenoemde voorwaarden. De toets moet het UWV dan doen op de volledige groep WIA-aanvragers. Het UWV heeft aangegeven hier geen uitvoeringscapaciteit voor te hebben.

Deze generieke beleidslijn wordt in de brief nog als een verkenning gepresenteerd. Als het optie 1 gaat worden, dan zal dit zeker de kansen van mensen op de arbeidsmarkt vergroten. En zoals we nu de optie begrijpen en lezen, zou dit ook betekenen dat de mensen die in dienst blijven bij de eigen werkgever dan recht hebben op de no-riskpolis, ook als ze later een 35-minner worden. Tot dit moment geldt nog dat de werknemer zelf de no-riskpolis moet aanvragen als hij kans heeft om bij een nieuwe werkgever in dienst te treden.

Gezien het gegeven dat UWV niet voor alle WIA-aanvragers de mogelijkheid heeft om de no-riskpolis te beoordelen, houdt het UWV de bestaande werkwijze van kracht. Dit betekent dat iemand die gebruik wil maken van de no-riskpolis voor een nieuwe werkgever dit zelf bij het UWV moet aanvragen. Dus werknemer

moet voordat hij bij de nieuwe werkgever start zelf de toekenning van de maatwerk no-riskpolis bij het UWV aanvragen via de werknemerstelefoon.

---

## Wetsvoorstel verbetering LKV herplaatsen gehandicapte werknemer naar Tweede Kamer



**Het kabinet wil het lage-inkomensvoordeel (LIV) per 1 januari 2025 afschaffen. De voorwaarden voor het LKV herplaatsen gehandicapte werknemer worden verruimd, zodat meer werkgevers hiervoor in aanmerking komen.**

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) is op 1 januari 2017 ingevoerd met als doel om via gerichte lastenverlichting bij werkgevers de arbeidsparticipatie van lagere en middeninkomens te stimuleren. Er zijn drie instrumenten opgenomen in de Wtl: de loonkostenvoordelen (LKV), het lage-inkomensvoordeel (LIV) en de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon (Jeugd-LIV). Dit zijn tegemoetkomingen in de loonkosten voor werkgevers als ze mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst nemen en houden. Het gaat om mensen met een laag inkomen, ouderen met een uitkering en mensen met een arbeidsbeperking.

De regering ziet echter dat de Wtl op onderdelen nog onvoldoende werkt zoals beoogd. Doel van dit wetsvoorstel is dan ook om de Wtl beter te laten functioneren

### Herplaatsen werknemer met arbeidshandicap

Het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer is een tegemoetkoming bedoeld voor de werkgever die zijn werknemer met een WIA-uitkering in dienst houdt. Op dit moment komen maar weinig werkgevers in aanmerking voor dit LKV. Dat komt omdat de werkgever alleen een LKV kan ontvangen als de werknemer eerst recht heeft op een WIA-uitkering en daarna pas gestart is met passend werk. In de praktijk zal echter vaak gedurende de wachttijd al sprake zijn van re-integratie en uitvoeren van passende werkzaamheden.

Om dit knelpunt op te lossen, is het voorstel om de voorwaarden voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer te verruimen. In het voorstel heeft een werkgever ook recht op dit LKV als de werknemer in de wachttijd van de WIA zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij dezelfde werkgever gaat werken.

Een werkgever heeft ook recht op dit LKV als de werknemer na de wachttijd zijn arbeid hervat bij zijn werkgever in de eigen functie of in een andere functie binnen het bedrijf en op dat moment recht heeft op een WIA-uitkering. De werknemer vraagt dan binnen drie maanden na afloop van de 104 weken wachttijd een doelgroepverklaring aan bij UWV. Naar verwachting zullen er daardoor ongeveer 600 werkgevers voor ongeveer 900 werknemers extra in aanmerking komen voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer.

Het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer blijft daarnaast beschikbaar voor de werknemer die nadat het recht op een WIA-uitkering is ontstaan zijn eigen arbeid hervat of in een andere functie bij zijn

werkgever gaat werken. In dat geval vraagt de werknemer de doelgroepverklaring aan binnen drie maanden na de hervatting van de eigen arbeid of het werken in een andere functie bij de eigen werkgever.

Als de werknemer tijdens de wachttijd gedeeltelijk in zijn eigen of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij zijn werkgever werkt, opnieuw uitvalt en na het ontstaan van het WIA-recht weer in zijn eigen of een andere functie bij zijn werkgever terugkeert, ontstaat ook recht op het LKV. UWV controleert in deze situaties of de werknemer aan de volgende voorwaarden voldoet:

- De werknemer heeft recht op een WIA-uitkering. Hij is dus minimaal 35 procent arbeidsongeschikt.
- De werknemer is op de eerste dag van het WIA-recht of, als de werkhervatting na de eerste dag van het WIA-recht plaatsvindt, op de eerste dag van de werkhervatting in dienst bij dezelfde werkgever (op loonheffingsnummer) als hij op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid was.

De overige voorwaarden die gelden voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer en hoogte van de tegemoetkoming blijven ongewijzigd. De beoogde datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel is 1 januari 2026.

### **Afschaffen LIV per 2025**

In het coalitieakkoord is afgesproken om het lage-inkomensvoordeel (LIV) af te schaffen. De tegemoetkoming in loonkosten draagt te weinig bij om werkgevers te stimuleren mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in dienst te nemen en te houden. Het is de bedoeling dat deze maatregel per 1 januari 2025 in gaat.

De vrijkomende middelen worden onder meer gebruikt voor het structureel maken van het 'loonkostenvoordeel doelgroep banenspraak'.

### **Afschaffen LKV oudere werknemers per 2026**

Het LKV oudere werknemer is bedoeld voor de werkgever die een werknemer van 56 jaar en ouder in dienst neemt die in de maand daaraan voorafgaand een gehele of gedeeltelijke werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering ontving.

Op een later moment wordt de stapsgewijze afschaffing van het loonkostenvoordeel voor oudere werknemers aan het wetsvoorstel toegevoegd. Uit een evaluatie blijkt dat het loonkostenvoordeel voor ouderen beperkt is. Daarom heeft het kabinet dit voorjaar besloten om het loonkostenvoordeel voor oudere werknemers per 1 januari 2026 af te schaffen.

[Wetsvoorstel afschaffen LIV en verbeteren loonkostenvoordelen](#)

---

## **Internetconsultatie wetsvoorstel wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar**



Het wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar heeft als doel om kleine en middelgrote werkgevers meer wendbaar te maken door eerder duidelijkheid te geven tot welk moment zij de eigen functie van de zieke werknemer beschikbaar moeten houden.

Uit onderzoek blijkt dat het voor kleine en middelgrote bedrijven moeilijk is een langdurig zieke werknemer te re-integreren. Vooral omdat er geen passend werk beschikbaar is. Ook is het voor hen lastig de uitval intern op te vangen of vervanging te regelen. Vandaar dat het kabinet hen tegemoet wil komen. Wanneer de wet ingaat, kunnen kleine en middelgrote werkgevers de re-integratie van de zieke werknemer in het eerste spoor vanaf de start van het tweede ziektejaar afsluiten.

Met andere woorden: de werknemer kan dan na het eerste ziektejaar niet meer terugkeren in zijn oude werk (spoor 1). De werkgever kan de zieke werknemer dus permanent vervangen en iemand anders aannemen. De zieke werknemer moet dan op zoek naar passend werk bij een andere werkgever (spoor 2). Ook als hij volledig hersteld is.

De werkgever houdt een loondoorbetalings- en re-integratieverplichting voor 104 weken. Deze periode wordt niet ingekort als er tussentijds herstel plaatsvindt.

### **Instemming van de werknemer nodig**

Het afsluiten van het eerste spoor is geen verplichting. Werkgever en werknemer kunnen hierover samen een beslissing nemen. De werknemer krijgt hiervoor uiterlijk in de 52e ziekteweek een voorstel van de werkgever. De werknemer moet hier schriftelijk mee instemmen en kan hier dan nog gedurende 14 dagen op terugkomen.

Gaat de werknemer akkoord met afsluiting van spoor 1, dan heeft de werknemer alleen nog recht op terugkeer in zijn oude werk bij zijn werkgever als zijn werkplek nog beschikbaar is. Het terugkeerrecht vervalt dus bij een structurele vervanging van de functie.

### **Toestemming afsluiting spoor 1 door UWV**

Gaat de werknemer niet akkoord en wil de werkgever toch het eerste spoor afsluiten? Dan moet de werkgever uiterlijk in de 42e ziekteweek aan het UWV toestemming vragen. Het UWV toetst op drie onderdelen:

- 1) Kan de werknemer inderdaad de bedongen arbeid niet uitvoeren (is er sprake van arbeidsongeschiktheid)?
- 2) Waren de re-integratie-inspanningen in het eerste ziektejaar voldoende?
- 3) Is de werknemer in staat om binnen 13 weken zijn eigen werk (eventueel in aangepaste vorm) te doen?

Bij de aanvraag van deze toestemming moet de werkgever een verklaring van de bedrijfsarts overleggen. Gaat het UWV niet akkoord of wordt de toestemming te laat aangevraagd, dan is het niet mogelijk het eerste spoor af te sluiten.

### **Wijziging van de RIV-toets**

Bij een afsluiting van spoor 1 bij het einde van het eerste ziektejaar wordt de RIV-toets gewijzigd bij de WIA-aanvraag. De RIV-toets beperkt zich dan tot een toets op de re-integratie-inspanningen in het tweede spoor in het tweede ziektejaar. Eventueel kan dan een loonsanctie volgen van maximaal 52 weken.

Betrokkenen kunnen [reageren op deze internetconsultatie](#) tot 24 november 2023.

---

## **Tussenrapportage OCTAS**





**Op 9 oktober de Onafhankelijke commissie toezicht arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) haar tussenrapport gepubliceerd. Het rapport moet worden gezien als probleemanalyse. Oplossingen worden nog niet gegeven.**

De commissie heeft twee grote opdrachten gekregen:

1. Een probleemanalyse van het arbeidsongeschiktheidsstelsel maken: krijgen mensen de inkomensondersteuning die passend is; blijven of komen mensen weer aan het werk?
2. Oplossingsrichtingen schetsen. De kernvraag luidt daarbij: hoe geven we invulling aan een stelsel voor langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid dat ook in de toekomst uitvoerbaar, uitlegbaar en betaalbaar is?

### **Grootste knelpunt: complexiteit**

De commissie ziet de complexiteit van het stelsel als meest urgente probleem. Met de beste bedoelingen is het stelsel zo precies mogelijk gemaakt, waarbij in wet- en regelgeving precies is vastgelegd wie, wat, wanneer moet doen en op welke wijze. De verfijnde systematiek van beoordelen, berekenen en verrekenen en de samenloop van op zich al ingewikkelde regelingen is zo een doolhof zonder richtingaanwijzers geworden.

De huidige regelingen zijn moeilijk te begrijpen, mensen zijn bang voor de gevolgen van werkhervatting op hun inkomen. Mensen hebben angst voor wat er gebeurt met hun huidige rechten als ze een herbeoordeling krijgen. Bovendien hebben werknemers met gezondheidsproblemen vaak ook niet het vermogen om hier in moeilijke situaties mee om te gaan en rationeel te handelen.

Ook voor werkgevers, betrokken instanties en hun professionals is de complexiteit een knelpunt. Vereenvoudiging is daarom een “must” volgens de commissie, ook als dit pijn gaat doen omdat versimpeling ook betekent dat je minder precies kunt zijn.

### **Stapeling van knelpunten bij de meest kwetsbaren**

OCTAS constateert dat de gevolgen van het stelsel onevenredig slecht uitpakken voor toch al kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt, omdat bij hen een stapeling van knelpunten optreedt. Dit zijn mensen met de laagste inkomens op de arbeidsmarkt, zoals flexwerkers en/of werklozen en vroeggehandicapten. OCTAS constateert dat zij relatief vaak:

- 1) onvoldoende ondersteund worden bij ziekte;
- 2) geen of geen duurzaam werk vinden;
- 3) geen of een relatief lage uitkering krijgen;
- 4) hun inkomen moeten verkrijgen bij meerdere instanties met elk ingewikkelde regelingen.

De arbeidsmarkt en de sociale zekerheid zijn voor velen van hen te ingewikkeld geworden, waardoor zij afhaken.

### **De uitvoering loopt vast**

Veel partijen zijn verantwoordelijk voor een deel van de uitvoering, zonder dat er voldoende afstemming is. Om verschillende redenen vergen sociaal-medische beoordelingen meer tijd, waardoor grote wachtrijen zijn ontstaan. De minister van SZW heeft daarom tijdelijke maatregelen moeten treffen om de wachttijden te verminderen. Tegelijkertijd leiden deze kortetermijnmaatregelen ertoe dat steeds meer mensen een uitkering hebben die niet rechtmatig is onderbouwd. Het bedreigt ook een van de grondgedachten van de WIA, namelijk het beoordelen of iemand tijdelijk arbeidsongeschikt is of niet en daarmee in de juiste regeling zit.

### **Het stelsel werkt onvoldoende**

De conclusie van OCTAS is dat de doelstelling om mensen te activeren en weer te laten werken onvoldoende

uit de verf komt. Slechts een beperkt deel van de mensen die op papier kan werken, werkt ook. Financiële prikkels in de wet kunnen juist een verlamrend effect hebben. Zieke mensen zonder arbeidsovereenkomst krijgen nauwelijks begeleiding in de ziekteperiode en kunnen daardoor tussen wal en schip vallen.

### **Complexe opgave om te vereenvoudigen**

Voor de commissie is het uitgangspunt dat oplossingsrichtingen gekozen worden die uitvoerbaar, uitlegbaar en betaalbaar zijn, en waarbij rekening wordt gehouden met de meest kwetsbaren in de maatschappij. Het stelsel moet gebaseerd zijn op vertrouwen geven en krijgen. De commissie verwacht begin 2024 met oplossingsrichtingen te komen.

Zie: [Tussenrapportage OCTAS](#)

---

## **Kabinet maakt het eenvoudiger om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking**



**Het Wetsvoorstel vereenvoudiging banenafpraak en quotumregeling is op 17 oktober aan de Tweede Kamer aangeboden. De nieuwe wet moet het simpeler en aantrekkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.**

De nieuwe wet banenafpraak maakt het makkelijker en aantrekkelijker voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Zo wordt onder meer de manier waarop werkgevers gebruik kunnen maken van het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak vereenvoudigd. Het gaat om:

- het structureel maken van het loonkostenvoordeel banenafpraak;
- het schrappen van de doelgroepverklaring bij de aanvraag van het loonkostenvoordeel; en
- het harmoniseren van de LKV doelgroep banenafpraak met de doelgroep banenafpraak.

De beoogde datum van de inwerkingtreding van deze drie onderdelen is 1 januari 2025.

De banenafpraak is in 2013 gemaakt door kabinet en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Zij spraken af te zorgen voor 125.000 extra banen bij gewone werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat aantal willen ze in 2026 bereiken. Eind 2022 stond de teller op ruim 81.000 banen. Om de banenafpraak en de quotumregeling makkelijker te maken, stelt het kabinet de volgende verbeteringen voor.

### **Werkgevers ontzorgen**

Werkgevers hebben recht op een loonkostenvoordeel als zij iemand uit de banenafpraak aannemen. Dit voordeel kan oplopen tot € 2.000 per werknemer per jaar. Momenteel krijgen werkgevers maximaal drie jaar loonkostenvoordeel voor een werknemer uit de banenafpraak. Minister Schouten wil dat werkgevers dit voordeel houden zolang de werknemer in dienst blijft. Werkgevers en werknemers hoeven ook geen speciale verklaring meer aan te vragen bij UWV om loonkostenvoordeel te krijgen. Dit zorgt voor minder administratieve lasten. Het is de bedoeling dat deze wijzigingen per 2025 ingaan.

### **Geen onderscheid tussen werkgevers**

In de huidige banenafpraak moeten het bedrijfsleven en de overheid elk zorgen voor extra banen. Het



kabinet wil toe naar één banenafpraak voor alle werkgevers. Het maakt dan niet meer uit bij welke werkgever iemand werkt. Het gaat erom dat iemand aan de slag is en mee kan doen. Overheidswerkgevers zullen eerst meer banen moeten creëren, voordat dit onderscheid tussen de markt en de overheid verdwijnt.

### Quotumregeling

De banenafpraak kent een quotumregeling. Deze is er als stok achter de deur voor als werkgevers de afgesproken aantallen banen niet halen. Lukt dit niet, dan volgt een heffing. Een quotum kan er alleen komen na overleg met sociale partners en gemeenten. In de nieuwe wet blijft de quotumregeling bestaan. Wat verandert aan de regeling is dat werkgevers die goed presteren een bonus krijgen. Zij ontvangen dan een hoger loonkostenvoordeel banenafpraak. Zo worden bedrijven beloond die meer werknemers met een beperking in dienst nemen.

Het is aan de Tweede Kamer wanneer het wetsvoorstel wordt behandeld.

[Voorstel van wet tot vereenvoudiging van de banenafpraak en de quotumregeling voor mensen met een arbeidsbeperking \(Wet banenafpraak\)](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

---

## Belastingplan 2024: negatieve gevolgen arbeidskorting voor mensen met WIA



#### Aan:

Commissie Financiën van de Tweede Kamer  
Verzonden per email aan [cie.fin@tweedekamer.nl](mailto:cie.fin@tweedekamer.nl)

#### In afschrift aan:

Staatssecretaris Fiscaliteit en Belastingdienst  
Commissie voor Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid  
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**CNV heeft een brief aan de Tweede Kamer gestuurd waarin de vakbond aandacht vraagt voor de effecten van het Belastingplan 2024 voor mensen met een WIA-uitkering.**

Onderdeel van het Belastingplan 2024 is het (verder) verhogen van de arbeidskorting. Daardoor houden werkenden maandelijks meer netto salaris over, maar groeit de netto-inkomenskloof tussen werkenden en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.

Mensen die arbeidsongeschikt zijn mogen de arbeidskorting niet toepassen over hun uitkering, waardoor ze veel meer belasting betalen, wel vier keer zo veel. Het gat tussen bruto- en netto-inkomen voor mensen met een WIA-uitkering groeit door het Belastingplan 2024 verder.

### Grote gevolgen voor netto-inkomens

Het CNV roept de politiek al langere tijd op om iets aan dit verschil tussen werkenden en arbeidsongeschikten te doen. Dat verschil heeft namelijk grote gevolgen voor de netto-inkomens van mensen met een WIA-uitkering. De WIA is er juist voor mensen die door omstandigheden niet (volledig) meer kunnen werken. Het is een inkomensverzekering, waar werknemers en werkgevers een kostendekkende premie voor betalen.

Op dit moment is er één groep WIA-uitkeringsgerechtigden die bij wijze van uitzondering wél arbeidskorting op hun uitkering mogen toepassen. Dit zijn de mensen die naast hun uitkering gedeeltelijk werken en hun uitkering via de werkgever laten uitbetalen. De werkgever maakt dan het totale bedrag aan loon en uitkering over aan de werknemer.

Door deze samenvoeging komt het gehele bedrag dat de werkgever overmaakt, inclusief het uitkeringsdeel, in aanmerking voor arbeidskorting. Dit voordeel is nu van toepassing voor een groep van 11.000 gedeeltelijk arbeidsongeschikte mensen.

## Europese arbeidsongeschiktheidsstelsels bieden inspiratie



**UWV kampt met een mismatch tussen het aantal gevraagde sociaal-medische beoordelingen en de daarvoor beschikbare capaciteit. Daarom heeft UWV onderzocht hoe andere landen hun arbeidsongeschiktheidsstelsel hebben ingericht.**

Het doel van dit onderzoek is om inspiratie te bieden voor oplossingen voor het capaciteitsvraagstuk en voor mogelijkheden om de eigen inbreng van de cliënt te bevorderen. In acht Europese landen is het arbeidsongeschiktheidsstelsel in kaart gebracht. Daarbij is specifieke aandacht besteed aan de gehanteerde criteria voor arbeidsongeschiktheid, de vormen van eigen inbreng van de cliënt, de betrokken professionals en hun rol, en hoe wordt omgegaan met gegevensbescherming. Met kwalitatieve onderzoeksmethoden zijn de stelsels van Denemarken, Estland, Finland, Ierland, IJsland, het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Nederland in kaart gebracht.

Enkele belangrijke overeenkomsten en verschillen:

### Medisch certificaat

In alle onderzochte landen behalve Nederland is een medisch certificaat van een behandelend arts uit de curatieve sector een standaard onderdeel van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. In Nederland is dit niet het geval, maar het verslag van de arbodienst/bedrijfsarts wel.

### Desk-assessment in plaats van fysiek spreekuur

In Nederland ligt een sterke nadruk op fysieke spreekuren voor de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Deze spreekuren vormen een belangrijk moment voor de cliënt om zijn eigen verhaal te kunnen doen. Sommige andere landen in dit onderzoek voeren de beoordeling uit met een desk-assessment. Een desk-assessment is dan mogelijk omdat er al een medisch certificaat (met advies) van de behandelend arts aanwezig is en de cliënt een zelfrapportagevragenlijst invult voor de beoordeling.

### Inzet van niet-medisch professionals

We zien niet-medisch professionals in verschillende rollen. In een ondersteunende rol bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling, maar ook als de professional die de beoordeling uitvoert, of als de professional die de uiteindelijke beslissing neemt over het al dan niet toekennen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

### Korte opleiding verzekeringsarts

De verzekeringsarts is in de meeste onderzochte landen een medisch specialist, die als zodanig (nog) in de curatieve sector werkzaam is en daarnaast als verzekeringsarts werkt. De opleiding daarvoor bedraagt over het algemeen drie tot zes maanden. Nederland kent een volwaardige specialisatie tot verzekeringsarts. Dat is een opleiding van vier jaar, bovenop een opleiding als basisarts.

### Verlies aan arbeidsvermogen is de basis

Nederland is in dit onderzoek het enige land dat de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling uitvoert op basis van

een berekening van het verlies aan verdien capaciteit – het percentage van zijn oude loon dat de cliënt theoretisch nog zou kunnen verdienen. De andere onderzochte landen beoordelen arbeidsongeschiktheid op basis van het verlies aan arbeidsvermogen.

### **Altijd toestemming cliënt nodig voor opvragen medische informatie**

In alle landen is toestemming van de cliënt nodig voor het opvragen/inzien van medische informatie. In Nederland kan de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid ook doorgaan wanneer de cliënt deze toestemming niet geeft. De verzekeringsarts baseert de beoordeling dan op de overige informatie, zoals het spreekuur. In alle andere onderzochte landen kan er zonder toestemming van de cliënt voor het opvragen/inzien van medische informatie geen beoordeling plaatsvinden.

Zie: [inzicht-in-arbeidsongeschiktheidsstelsels](#)

---

## **Wet verduidelijking werken met en als zzp'er of werknemer op internetconsultatie.nl**



**Een wetsvoorstel op internetconsultatie.nl moet bijdragen aan herstel van de balans tussen werken met zelfstandigen en als zelfstandige én werken met en als werknemer(s).**

Het wetsvoorstel verduidelijkt beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden op internetconsultatie.nl maakt duidelijk wanneer als werknemer moet worden gewerkt en wanneer als zelfstandige kan worden gewerkt. Je kunt tot 11 november reageren op het wetsvoorstel.

Daarnaast worden werkenden met beperkte onderhandelingsmacht ondersteund bij het opeisen van hun arbeidsovereenkomst. Dit wetsvoorstel is onderdeel van het in april gepresenteerde arbeidsmarktpakket met samenhangende maatregelen voor meer zekerheid voor werkenden en meer wendbaarheid voor ondernemers.

Nieuw is dat indicaties die wijzen op het zelfstandig ondernemerschap ook stevig mee gaan wegen bij de beoordeling van een arbeidsrelatie.

### **Toetsingskader ‘werken in dienst van’**

De wetgeving rond ‘werken in dienst van’ is in het wetsvoorstel verduidelijkt. Hiervoor is de jurisprudentie bij elkaar gebracht en gevat in een toetsingskader (pagina 49 van de Memorie van toelichting). Bedrijven die iemand willen inhuren en werkenden kunnen zich dan op dat toetsingskader richten.

Het toetsingskader houdt simpel gesteld in:

1. Hoe word je aangestuurd en gecontroleerd? Heb je daar alle vrijheid in of sta je onder leiding van een ander?
2. Doe je werk dat structureel gedaan wordt in een organisatie? Een vaste plek in de organisatie heeft? En doe je hetzelfde werk als en met werknemers?
3. Of werk je juist zelfstandig, voor je eigen rekening en risico?

Dat laatste is nieuw. Zo wordt het werk voor eigen rekening en risico, de indicaties van zelfstandigheid, goed meegewogen. Ook helpt het zelfstandigen om hun werk binnen de regels vorm te geven.

<https://www.internetconsultatie.nl/wetverduidelijkingbeoordelingarbeidsrelatiesenrechtsvermoeden/bl>

## Stand van zaken arbeidsmarktpakket



### Minister Van Gennip van SZW informeert de Tweede Kamer over de stand van zaken van het arbeidsmarktpakket dat zes wetstrajecten bevat.

Het arbeidsmarktpakket bevat meerdere maatregelen en initiatieven die duurzame arbeidsrelaties binnen wendbare ondernemingen stimuleren. De maatregelen uit het arbeidsmarktpakket zijn een resultante van jarenlange maatschappelijke discussies. Zij komen voort uit adviezen van onder andere de commissie-Borstlap en het SER-MLT-advies.

De stand van zaken is als volgt:

1. Het wetsvoorstel verlenging IOW kan naar verwachting eind dit jaar aan de Tweede Kamer worden aangeboden.
2. Het wetsvoorstel flexibele arbeidsrelaties kan naar verwachting in Q2 van 2024 gereed zijn voor aanbidding aan de Tweede Kamer.
3. Het wetsvoorstel zzp is onlangs in internetconsultatie gegaan. De minister verwacht dat dit wetsvoorstel in het tweede kwartaal van 2024 aan de Tweede Kamer kan worden aangeboden.
4. Daarnaast is ook de algemene maatregel van bestuur die de uitzondering voor overwerk binnen de premiedifferentiatie regelt, in internetconsultatie gegaan.
5. Het wetsvoorstel re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar is op 13 oktober in internetconsultatie gegaan.
6. Het wetsvoorstel RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen is ingetrokken.
7. Het wetsvoorstel Crisisregeling Personeelsbehoud kan naar verwachting in het eerste kwartaal van 2024 in internetconsultatie gaan. Het is de verwachting dat het wetsvoorstel in het vierde kwartaal van 2024 gereed is voor indiening bij de Tweede Kamer.
8. Ook het wetsvoorstel arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen kan naar verwachting in het eerste kwartaal van 2024 in internetconsultatie gaan.

### Gezamenlijk wetsvoorstel in vierde kwartaal van 2024

Het kabinet is van plan om het wetsvoorstel arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen samen met het wetsvoorstel re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar in één wetsvoorstel aan de Tweede Kamer aan te bieden. De minister verwacht dat dit gezamenlijke wetsvoorstel in het vierde kwartaal van 2024 gereed kan zijn voor indiening bij de Tweede Kamer.

### Leven Lang Ontwikkelen-beleid

Hiernaast omvat het arbeidsmarktpakket het Leven Lang Ontwikkelen-beleid en de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. De minister is op dit moment op deze onderwerpen voorstellen voor beleid nader aan het uitwerken. Op een later moment ontvangt de Tweede Kamer daar verdere informatie over.

[Kamerbrief over stand van zaken arbeidsmarktpakket](#)

## Minimumloon omhoog en invoering uniform uurloon per 1 januari 2024



Op 1 januari 2024 gaat het wettelijk minimumloon omhoog met 3,75%.

Het wettelijk bruto minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder bedraagt dan € 13,27 per uur. Tegelijk voert het kabinet per 1 januari 2024 een nieuwe wet in voor het minimumuurloon.

De invoering van het wettelijk minimumuurloon betekent dat er geen wettelijk voorgeschreven minimum dag-, week- en maandlonen meer zijn. Daarvoor in de plaats komt één uniform minimumuurloon, waar alle werknemers in Nederland recht op hebben.

Het maandloon van een minimumloonverdiener wordt straks bepaald door het feitelijke aantal uren dat is gewerkt. Nu is het nog zo dat minimumloonverdieners die 40 uur werken een lager uurloon hebben dan mensen die 36 uur werken. Aan die ongelijkheid komt een einde. Het minimumuurloon is het resultaat van het initiatiefwetsvoorstel van de Tweede Kamerleden Kathmann en Maatoug.

De invoering van het minimumuurloon kan vragen om aanpassingen van salarisadministraties, arbeidscontracten en cao's. Het [kennisdocument wettelijk minimumuurloon 2024](#) helpt werkgevers, salarisadministrateurs en cao-partijen op weg bij de voorbereidingen op de invoering van het wettelijk minimumuurloon.

Zie voor het minimumjeugdloon en overige bedragen de pagina [Bedragen minimumloon](#).

Bron: [rijksoverheid.nl](#)

## Eén op de zes werkenden in Nederland drinkt riskant



Nieuwe cijfers over 2022 laten zien dat bijna 17% van de werkende bevolking in Nederland riskant drinkt. Werkenden in Nederland verzuimen samen bijna 2,9 miljoen dagen per jaar door alcoholgebruik.

Riskant drinkgebruik betekent dat mensen zo veel of zo vaak drinken dat zij daardoor problemen ervaren. Zij kunnen bijvoorbeeld verplichtingen niet nakomen, hebben spijt van het drinken of krijgen het advies om minder te drinken. Dit blijkt uit onderzoek onder werkende Nederlanders van 18-67 jaar.



Alcohol- en drugsgebruik brengt risico's met zich mee, dat geldt extra voor mensen die onder invloed aan het werk zijn. Maar ook als ze minder fit zijn door het gebruik van alcohol of drugs kan dat onwenselijke situaties opleveren voor medewerkers én werkgevers.

### **2,9 miljoen verzuimdagen per jaar door alcoholgebruik**

Werkenden in Nederland verzuimen samen bijna 2,9 miljoen dagen per jaar door alcoholgebruik. Iemand die door alcoholgebruik verzuimt is gemiddeld drie dagen per jaar afwezig. Dit blijkt uit gegevens over werkende Nederlanders van 18-67 uit de aanvullende module middelen van de Leefstijlmonitor (Trimbos-instituut i.s.m RIVM en CBS).

Uit het onderzoek komt naar voren dat:

- Hoe ouder mensen zijn, hoe minder vaak zij verzuimen door alcoholgebruik
- Mannen vaker door alcohol verzuimen dan vrouwen.
- Werknemers met een hbo of wo opleiding vaker verzuimen door alcoholgebruik dan werknemers die basisonderwijs hebben gevolgd of vmbo.

Meer over alcohol- en drugsgebruik onder werkenden lees je in de infographic Alcohol, drugs, medicijnen (ADM) en werk: [INF107-Infographic-middelengebruik-en-werk\\_versie-2023](#)

### **Werkgevers kunnen het verschil maken**

De werkgever kan een belangrijke rol spelen bij preventie en vroegtijdig herkennen van alcohol- en drugsproblematiek. Bijvoorbeeld door het opstellen van een Alcohol-, Drugs-, en Medicijnbeleid (ADM-beleid), het trainen en voorlichten van leidinggevenden en medewerkers.

Het Trimbos-instituut heeft een nieuwe e-learning Alcohol, Drugs, Medicijnen en werk ontwikkeld. Met de e-learning leren medewerkers over de risico's van middelengebruik op het werk. Ook leren ze signalen van (problematisch) alcohol-, en drugsgebruik herkennen en weten ze waar ze terecht kunnen voor (anonieme) hulp.

[Eén op de zes werkenden in Nederland drinkt riskant – Trimbos-instituut](#)

---

## **Jurisprudentie: herstelde werknemer niet 8 weken 0,01% arbeidsongeschikt houden**



**Na de hersteldmelding had werkgever werknemer niet nog voor 0,01% arbeidsongeschikt mogen houden. Alleen in gevallen van 'situatieve arbeidsongeschiktheid' kan een werkgever onder omstandigheden gedeeltelijk arbeidsongeschikt houden, maar daarvan was geen sprake.**

Een werknemer was ziek gemeld voor zijn werk vanaf 11 januari 2021. Volgens de bedrijfsarts waren er vanaf 8 september 2022 geen medische beperkingen meer voor de werknemer om zijn eigen werkzaamheden volledig uit te voeren. Daarna heeft hij ook volledig gewerkt, maar hij werd pas vanaf 31 oktober 2022 volledig hersteld gemeld.

Op 7 november 2022 meldt de werknemer zich opnieuw ziek (met een andere ziekteoorzaak). De werkgever doet bij het UWV een WIA-aanvraag met betrekking tot de werknemer. Het UWV heeft nog niet op die aanvraag beslist.



De werknemer is het niet met deze gang van zaken eens. De vraag is of zijn werkgever de bevoegdheid had om werknemer nog voor 0,01% arbeidsongeschikt te houden. De beantwoording van deze vraag is relevant, omdat als werkgever werknemer al op 5 september volledig hersteld had gemeld, er op 7 november 2022 een nieuwe periode van 104 weken was begonnen. Van de noodzaak van een WIA-aanvraag zou dan momenteel nog geen sprake zijn.

Nee, antwoord de kantonrechter. De bedrijfsarts had op 8 september aangegeven dat weliswaar geen sprake meer was van medische beperkingen voor werk, maar wel nog werkgerelateerde aspecten, die mogelijk een duurzame inzetbaarheid zouden kunnen belemmeren, met het advies om daarover in gesprek te blijven. Maar, dit was geen reden om de ziekmelding nog te laten voortduren.

De werknemer wordt in het gelijk gesteld en werkgever moet werknemer volledig hersteld melden en het volledige loon doorbetalen met terugwerkende kracht.

[ECLI:NL:RBDHA:2023:9309, Rechtbank Den Haag, 10471049 RL EXPL 23-7011 \(rechtspraak.nl\)](#)

---