



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Start vereenvoudiging verlofstelsel



In de afgelopen jaren is het verlofstelsel meerdere keren uitgebreid. Denk aan extra geboorteverlof (WIEG), aanvullend geboorteverlof en gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. De uitvoering is daardoor complex geworden en dat moet dus eenvoudiger worden. Minister Van Gennip heeft de mogelijkheden geïnventariseerd.

De Tweede Kamer wordt na de zomer geïnformeerd over de vereenvoudigingsmogelijkheden. Van Gennip denkt daarbij onder meer aan een clustering van de verschillende verlofregelingen, waarbij de voorwaarden binnen die clusters zoveel mogelijk gelijk zijn.

Mogelijke clusters zijn:

- een cluster rond de geboorte van en zorg voor kinderen
- een cluster rond het verlenen van (mantel)zorg aan zieke of hulpbehoevende naasten
- een cluster rond persoonlijk verlof. Hierin zou bijvoorbeeld een transitieverlofregeling kunnen worden opgenomen.

Administratieve vereenvoudigingsmogelijkheden

Als het gaat om administratieve vereenvoudiging wordt gedacht aan:

1 Uniformering opnameperiode

De periode waarbinnen het verlof kan worden opgenomen verschilt per regeling. Van Gennip wil de termijnen waarbinnen het verlof kan worden opgenomen zo veel mogelijk gelijk trekken. Dit zou betekenen dat voor het geboorteverlof, het aanvullend geboorteverlof, het betaald ouderschapsverlof en het adoptie- en pleegzorgverlof zou gaan gelden dat het verlof kan worden opgenomen in de periode van twaalf maanden na de geboorte van het kind of opname van het kind in het gezin.

2 Uniformering aanvraagmoment

Werknemers kunnen, door tussenkomst van de werkgever, bij UWV een verlofuitkering aanvragen. Het moment waarop de uitkering kan worden aangevraagd, verschilt per regeling. Van Gennip wil het aanvraagmoment voor de verschillende verlofuitkeringen gelijk trekken. Er zijn hierin twee voor de hand liggende opties:

1. De aanvraag van alle verlofuitkeringen alleen voorafgaand aan de opname van het verlof mogelijk te maken.

2. De aanvraag van de uitkering zowel voorafgaand, tijdens, als na opname van het verlof mogelijk te maken, oftewel een flexibel aanvraagmoment te hanteren.

Verandering van werkgever tijdens verlofperiode

Een onduidelijkheid die verder onderzocht moet worden is het veranderen van werkgever tijdens de verlofperiode. Zowel werkgevers, werknemers als UWV ervaren in deze situatie knelpunten. Als de arbeidsovereenkomst bij de oude werkgever wordt beëindigd voordat het geboorteverlof (volledig) is genoten, heeft de werknemer tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende verlof en de verlofuitkering.

Dit leidt tot uitvoeringsproblemen en onduidelijkheid bij werknemers en werkgevers. Er bestaan problemen met de uitbetaling van de uitkering en ook dat er maar één aanvraag kan worden gedaan leidt tot problemen en onduidelijkheid. Onder andere omdat de uitkering is gebaseerd op het salaris bij de oude werkgever en niet altijd passend is voor de situatie bij de nieuwe werkgever.

Niet-administratieve vereenvoudigingsmogelijkheden

Ook zijn er vereenvoudigingsmogelijkheden in kaart gebracht die op het eerste oog administratief of beleidsarm leken. Bij nader inzien bleken deze mogelijkheden (mogelijk) budgettaire gevolgen te hebben of passender om mee te nemen bij de mogelijkheden voor vereenvoudigingen waarover na de zomer informatie volgt, omdat deze zien op het stelsel als zodanig. Het gaat dan bijvoorbeeld om het gelijktrekken van de doelstellingen van kort- en langdurend zorgverlof en de couveuseregeling.

Informatievoorziening en communicatie

Op Rijksoverheid.nl is een [overzicht van de verschillende verlofregelingen](#) te vinden. In aanvulling hierop zal een infographic van de verlofregelingen worden ontworpen. Naar verwachting kan dit overzicht na de zomer worden opgeleverd.

Daarnaast werkt de minister aan het verbeteren van de informatievoorziening rondom zwangerschap en werk en zwangerschapsdiscriminatie, zowel richting werkgevers als richting werkenden. Daarin wordt ook het thema verlof meegenomen.

Ook heeft [UWV een keuzehulp](#) ontworpen, waarmee mensen op basis van hun persoonlijke situatie kunnen bekijken van welke verlofregelingen zij gebruik kunnen maken.

[TK-Brief – Start vereenvoudiging verlofstelsel](#)

Forse verhoging van het sociaal minimum is nodig



Zonder extra maatregelen komen mensen die op het sociaal minimum leven de komende jaren fors geld tekort. Om dat te voorkomen adviseert de Commissie sociaal minimum in haar eerste rapport 'Een zeker bestaan. Naar een toekomstbestendig stelsel van het sociaal minimum' verhogingen van het minimumloon, de bijstand en eventueel ook de huurtoeslag.

Het sociaal minimum is het bedrag dat iemand minimaal nodig heeft om van te kunnen leven. Dat bedrag moet genoeg zijn om de kosten voor huur, water, energie en zorg te betalen, de boodschappen te doen, een mobiele telefoon en internet te hebben, de maandelijkse kosten voor zorg, gas, water en licht over te maken

en om af en toe een financiële tegenslag op te vangen. Daarnaast moet het sociaal minimum toereikend zijn om in sociaal verband mee te kunnen doen.

Hoeveel huishoudens tekort gaan komen, hangt af van hun samenstelling en de woonplaats. In een realistisch scenario komen alleenstaanden en stellen zonder kinderen bijna 100 tot 200 euro per maand tekort. Een paar met een of meerdere kinderen kan te maken krijgen met een tekort van circa 200 tot bijna 500 euro per maand. Bij alleenstaande ouders met een of meerdere kinderen is het beeld wisselend, sommige huishoudens komen tekort, anderen niet.

Tekorten hebben ingrijpende gevolgen

De gevolgen van die oplopende tekorten zijn ingrijpend, zo stelt de Commissie. Het raakt mensen niet alleen financieel, maar ook mentaal. Leven met de constante stress door geldtekort gaat ten koste van de lichamelijke en mentale gezondheid van mensen én van hun eigenwaarde. Het risico op eenzaamheid neemt toe en zorgt ervoor dat het lastiger is om goed met geld om te gaan. Het wordt steeds moeilijker om zelf uit armoede te komen. Kinderen die opgroeien in armoede leven ongezonder, leren daardoor slechter en hebben minder kans op een goede toekomst.

Stelsel sociale zekerheid moet toegankelijker worden

Om de tekorten bij huishoudens op korte termijn op te lossen stelt de Commissie voor om het minimumloon en de bijstand te verhogen, en eventueel ook de huurtoeslag. Daarnaast moet ook de kinderbijslag of het kindgebonden budget omhoog, in het bijzonder de bedragen voor oudere kinderen. Om tekorten op te lossen, is ongeveer 6 miljard euro nodig.

Alleen het verhogen van het besteedbaar inkomen in lijn met de nieuwe normen voor het sociaal minimum is niet voldoende, zo schrijft de Commissie. Het hele stelsel van het sociaal minimum moet voorspelbaarder en toegankelijker worden zodat huishoudens daadwerkelijk gebruik maken van de voorzieningen waar zij recht op hebben. Ook toegankelijke hulp en ondersteuning zijn belangrijk. Daarover gaat het tweede rapport van de Commissie sociaal minimum. Dat verschijnt na de zomer.

De Commissie sociaal minimum bestaat uit elf leden, allen deskundig op het gebied van de sociale zekerheid, sociaal-economische, fiscale-, juridische vraagstukken en is in juli 2022 ingesteld na een aangenomen motie van Tweede Kamerlid Omtzigt.

[het rapport 'Een zeker bestaan. Naar een toekomstbestend stelsel van het sociaal minimum'](#)

Crisisregeling Personeelsbehoud voorkomt baanverlies in crisistijd



Minister Van Gennip van SZW informeert de Tweede Kamer over de uitwerking van de Crisisregeling Personeelsbehoud (CP).

Het doel van de Crisisregeling Personeelsbehoud (CP) is om bedrijven en hun werknemers te ondersteunen in het behouden van banen in een crisis waar de werkgever geen invloed op heeft. Het gaat om uitzonderlijke situaties die buiten het ondernemersrisico vallen. Denk aan een overstroming, oorlog of pandemie. De maatregel werd in april 2023 gepresenteerd als onderdeel van het pakket arbeidsmarkt. In een brief aan de Tweede Kamer beschrijft de minister hoe de regeling eruit ziet.

NOW en Wtv

Op dit moment geldt voor uitzonderlijke omstandigheden nog de regeling Werktijdverkorting (Wtv), maar die voldeed niet tijdens de pandemie. De Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW), die toen gold, is niet gericht genoeg. Daarom werd in het coalitieakkoord ingezet op een completere regeling. De huidige Wtv komt te vervallen.

De Crisisregeling Personeelsbehoud is de invulling van de budgetneutrale deeltijd-WW die in het coalitieakkoord werd aangekondigd. Bedrijven kunnen er voor maximaal zes maanden aanspraak op maken als er over twee maanden gemiddeld tenminste twintig procent minder werk is.

Twee opties bij crisis

Bij een crisis heeft een werkgever binnen de regeling twee opties: herplaatsing of tegemoetkoming.

1. Herplaatsing

Bij herplaatsing kan een bedrijf tijdelijk eenzijdig de werkzaamheden van personeel wijzigen, door hun werknemers in een andere functie of op een andere locatie te laten werken. Dit zodat medewerkers zoveel mogelijk kunnen blijven doorwerken. Werkgevers moeten hun personeel dan wel 100% blijven doorbetalen.

2. Tegemoetkoming

De tweede mogelijkheid is een tegemoetkoming, zodat een ondernemer salaris kan blijven betalen over de uren die vervallen. Dit houdt in dat een bedrijf een financiële bijdrage van zestig procent kan krijgen voor loon over niet-gewerkte uren, met een opslag van 23,5 procent voor werkgeverslasten zoals bijvoorbeeld werkgeverspremies.

Het loon waarmee wordt gerekend is gemaximeerd op het maximumdagloon. Bij gebruik van de tegemoetkoming wordt ook een bijdrage gevraagd van bedrijven en hun personeel. Op deze manier dragen werkgevers, werknemers en de overheid de kosten samen.

Verdere planning

De regeling wordt nog verder uitgewerkt en kan op punten nog wijzigen. Het streven is dat het ontwerpvoorstel aan het einde van deze zomer in internetconsultatie gaat. Het voorstel gaat naar verwachting voor medio 2024 naar de Tweede Kamer.

[Kamerbrief over Crisisregeling Personeelsbehoud](#)

Werkgevers vergeten ziektepreventiemaatregelen in te zetten om personeelstekorten te voorkomen



Werknemers zien dat ruim de helft van de werkgevers zich actief inzetten om ziekteverzuim te voorkomen. Vraag je echter aan werkgevers wat zij doen om te investeren in de groei van werknemers in het kader van de krappe arbeidsmarkt, dan bungelt verzuimpreventie bij werkgevers praktisch onderaan de prioriteitenlijst.

Opvallend is dat werkgevers en werknemers wel vinden dat ze een verantwoordelijkheid hebben. Maar liefst 79% van werkgevers en 88% van werknemers vinden het goed dat er een wettelijke zorgplicht is voor

werkgevers. Het ontbreken van sommige preventiemaatregelen wordt weggewoven door het feit dat de er geen handhaving is of de boetes laag zijn. Dit blijkt uit het onderzoek ‘Verzuimpreventie in Nederland’ dat in opdracht van Acture is uitgevoerd door NoTies onder meer dan 1.500 werkgevers en werknemers. Maudie Derks, CEO van Acture: ‘Ik wil niet al te veel generaliseren. Ik ken voldoende werkgevers die het tegendeel bewijzen. Maar als je de cijfers uit dit onderzoek ziet, dan schrik ik wel. Werkgevers zijn goed op de hoogte van hun zorgplicht en vinden het terecht dat ze die hebben, maar hun houding neigt naar soms naar wat opportunisme.’

Zij vervolgt: ‘Het is goed om te zien dat 53% van de werkgevers zich inzet om ziekte en uitval te voorkomen. Echter, dat houdt in dat er ook werkgevers zijn die toch te weinig doen terwijl hier zo veel winst te behalen is. Zeker 43% van de werkgevers vraagt naar de fysieke en mentale gezondheid, maar 34% doet dat niet. Ik wil graag het glas ‘half vol’ kijken, maar neig nu naar het glas ‘half leeg’ te willen zien. Onze ervaring leert dat er een hoop arbeidspotentieel beschikbaar komt als uitval wordt voorkomen of wordt ingekort. Maar kennelijk vinden werkgevers en werknemers dat niet allemaal zo belangrijk en dat is zorgelijk. De knop moet echt om bij de werkgever want gezien de krappe arbeidsmarkt zullen alle zeilen moeten worden bijgezet om ook uitval te voorkomen. Om het organisaties makkelijk te maken hebben we een Orange Paper geschreven met de titel [‘Preventie is niet ingewikkeld, maar je moet het wel organiseren’](#).

Derks: “Bewezen is dat het actief begeleiden van zieke medewerkers vanaf dag één werkt. Werknemers worden serieus genomen en krijgen de aandacht die ze verdienen. De winst die je behaalt met het regelmatig contact zoeken met de zieke is enorm. Deze begeleiding betaalt zich uit en is goed voor werknemer en werkgever. En feitelijk dus ook goed voor de BV Nederland.”

Liever sfeer en flexibiliteit

Uit het onderzoek blijkt ook dat werknemers gezondheid niet zo belangrijk vinden. Wanneer werknemers solliciteren, is het zeker geen prioriteit dat de potentiële werkgever zich actief inzet om ziekte of uitval te voorkomen of dat er gezondheids- of vitaliteitsprogramma’s aanwezig zijn in de organisatie. Zij vinden het veel belangrijker dat er door hun werkgever wordt gewerkt aan een positieve bedrijfscultuur (67%). Ook het inrichten van flexibele werktijden (61%) moet ervoor zorgen dat medewerkers de werkgever aantrekkelijk (blijven) vinden.

Kijk je naar werkgevers, dan zijn dit ook juist de zaken waar zij de meeste tijd en geld in willen investeren. Om de krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan, investeert 69% van de werkgevers in ontwikkeling en groei van de werknemers, gevolgd door automatisering (63%) en flexibele tijden en thuiswerken (63%). Van de gevraagde zaken, stond het willen investeren in ziekte en preventie bijna onderaan de prioriteitenlijst. Het niet willen investeren in ziekte en preventie wordt gedreven doordat werkgevers niet worden geprikkeld om actie te ondernemen door gebrek aan handhaving of lage boetes.

[DEF_Orangepaper-Preventie-](#)

[Infographic-Preventie](#)

Kennisverslag ZW-uitkering bij ziekte door zwangerschap of bevalling



Het beroep op de Ziektewet wegens ziekte door zwangerschap of bevalling groeit al langere tijd (ten minste sinds 2013). UWV heeft onderzoek gedaan naar de achtergronden van de groei over de periode 2017–2020.

Werkende vrouwen die ziek worden vanwege de zwangerschap of de bevalling hebben recht op een Ziektewetuitkering. De werkgever hoeft dan niet zelf het salaris door te betalen, wat een eventuele drempel verlaagt voor werkgevers om vrouwen in dienst te nemen. De afgelopen jaren steeg het aantal lopende Ziektewetuitkeringen aan zwangere of bevallende vrouwen sterk. Het aantal vrouwen dat een zwangerschaps- en bevallingsverlofuitkering (Wazo) kreeg, groeide tegelijkertijd echter nauwelijks. Op verzoek van de minister van SZW heeft UWV onderzoek uitgevoerd naar de oorzaken van de stijging.

UWV geeft aan dat een aantal factoren een rol spelen. Dit zijn deels beleids- en uitvoeringseffecten, deels toevallige factoren als corona en deels populatiefactoren als leeftijd, soort contract en bedrijfstak. UWV kan de stijging nog niet volledig verklaren omdat er factoren zijn waarvan ze de reikwijdte niet volledig doorgroonden, zoals de gevolgen van de coronapandemie, of omdat er factoren kunnen zijn die buiten hun gezichtsveld liggen.

De belangrijkste observaties op een rij:

- Het aantal Ziektewetuitkeringen dat na de bevalling is toegekend, is met 5 procentpunt gestegen doordat het criterium voor ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling (de zogeheten causaliteitstoets) per 10 januari 2020 is verruimd.
- Er is mogelijk een causaal verband tussen beoordelingen door een verzekeringsarts en verzuimduur. Sinds medio 2019 worden zieke vrouwen na de bevalling minder uitgenodigd op het spreekuur en neemt de kans op langdurig verzuim toe.
- Tijdens de coronalockdown in 2020 daalde het aantal toekenningen van een Ziektewetuitkering tijdens zwangerschap. Mogelijk was er voor zwangere vrouwen door de coronacrisis minder noodzaak voor een ziekmelding: in een deel van de sectoren hoefden ze ofwel niet te werken of hadden ze door het thuiswerken meer regelmogelijkheden om belasting en belastbaarheid in evenwicht te houden. Bij ziekte na zwangerschap kon in 2020 geen duidelijke invloed gevonden worden van corona. Als 2021 en 2022 erbij genomen wordt, kan niet worden uitgesloten dat corona toch een belangrijke invloed heeft uitgeoefend.
- De stijging van het aantal lopende Ziektewetuitkeringen vanwege zwangerschap of bevalling tussen 2017 en 2020 is maar voor een klein deel toe te schrijven aan verschuivingen in leeftijd en baankenmerken (contractvorm, loonhoogte en bedrijfstak). Er zijn wel verschuivingen bij deze vier kenmerken, maar die verklaren niet de stijging. Het gestegen beroep op de Ziektewet heeft dus vooral andere oorzaken.

[ukv-2023-5-ziektewet-uitkeringen-door-zwangerschap-of-bevalling](#)

Juninota 2023: uitkeringslasten UWV stijgen



De uitkeringslasten van UWV stijgen dit jaar met 3,4 miljard euro, tot ruim 24 miljard euro in totaal. In 2024 stijgen de totale uitkeringslasten met nog eens ruim 2 miljard euro. Dat stelt UWV in de Juninota 2023.

De lastenstijging heeft meerdere oorzaken. Vanwege de hoge inflatie heeft het kabinet het wettelijk minimumloon op 1 januari 2023 met 10,15% verhoogd. Op 1 juli komt daar nog eens 3,13% bij. Omdat de uitkeringen meestijgen met de inflatiecorrectie, heeft dit direct gevolgen voor de totale uitkeringslasten. Daarnaast ontvangen mensen door de verhoging van de AOW-leeftijd langer een uitkering, wat ook een direct effect heeft op het aantal uitkeringen, vooral bij de arbeidsongeschiktheidswetten.

Toename arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

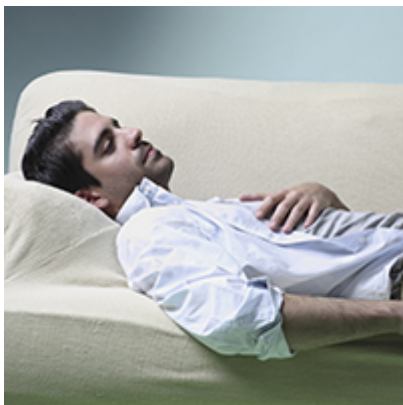
Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen neemt in 2023 toe met 12.000 en in 2024 met 8.000. Dit komt vooral doordat de stijging bij de WIA groter is dan de daling bij zijn voorganger, de WAO. En ook doordat de AOW-leeftijd is verhoogd, waardoor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering later met pensioen gaan. De Wajong vertoont een stabiele trend. Het totale aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in 2023 is ten opzichte van de Januarinota 2023 met 1.000 naar boven bijgesteld naar 840.000 uitkeringen.

De uitkeringslasten voor de arbeidsongeschiktheidswetten stijgen in 2023 met € 2.175 miljoen tot € 16,3 miljard en in 2024 met € 1.319 miljoen tot € 17,6 miljard. De WW-uitkeringslasten stijgen in 2023 met € 373 miljoen tot € 2,9 miljard en in 2024 met € 460 miljoen tot € 3,3 miljard.

De Ziektewet-uitkeringslasten stijgen in 2023 met € 134 miljoen tot € 2,1 miljard. In 2024 volgt een verdere toename met € 49 miljoen. Het aantal Wazo-uitkeringen neemt toe doordat ouders sinds augustus 2022 9 weken betaald ouderschapsverlofkunnen aanvragen. Hierdoor stijgen de Wazo-uitkeringslasten in 2023 met € 660 miljoen tot € 2,4 miljard. In 2024 neemt dit bedrag verder toe met € 190 miljoen tot € 2,6 miljard.

[juninota 2023](#)

Post-COVID patiënt heeft gemiddeld 15 klachten en is na 2,5 jaar niet hersteld



Onderzoek van C-support onder post-COVID patiënten laat zien dat de ziekte een grote impact heeft op het dagelijks leven. Onlangs werden de eerste resultaten gepresenteerd. Voor de COVID-besmetting had 95% van de deelnemers betaald werk. Nu is dat nog maar 68%.

Dit blijkt uit jaar 2 van het Long COVID onderzoek dat het Erasmus MC samen met C-support uitvoert onder post-COVID patiënten die zich bij C-support hebben aangemeld. Het onderzoek loopt nog tot februari volgend jaar, maar de eerste resultaten worden nu gepresenteerd. Het onderzoek brengt de ontwikkeling van de gezondheidsklachten in kaart, de impact daarvan op het dagelijks leven en de zorg die mensen krijgen. Doel is om inzicht in de ziekte te vergroten en de post-COVID zorg te verbeteren. Urgent, omdat vele tienduizenden mensen aan deze ziekte lijden en de maatschappelijke gevolgen volgens het Maatschappelijk Impact Team (MIT) heel groot zijn.

Veel gezondheidsklachten en lage kwaliteit van leven

Post-COVID patiënten hebben gemiddeld 15 verschillende gezondheidsklachten. Vermoeidheid, problemen met prikkelverwerking en concentratieproblemen komen het meest voor. De ernst van deze klachten neemt tot 6 maanden na besmetting iets af, daarna blijven ze stabiel. 82% van de patiënten heeft klachten na lichamelijke of mentale inspanning (PEM) en 85% heeft slaapproblemen. In vergelijking tot onderzoeksjaar 1 zijn de resultaten gemiddeld iets verbeterd, maar de verschillen tussen patiënten zijn groot.

Impact op dagelijks leven is groot

Dat post-COVID het leven van patiënten volledig verstoort, blijkt uit de mate waarin zij in staat zijn te blijven werken en hun sociale rollen te vervullen (sociale contacten, hobby's, huishouden, sport, etc.). Had 95% voor de besmetting betaald werk, nu heeft nog maar 68% betaald werk. Van de werkenden zit 18% volledig ziek thuis en is 41% gemiddeld 15 uur per week minder gaan werken. 73% geeft aan dat hun financiële situatie is verslechterd en velen zijn hier bezorgd over.

Zorg: weinig reguliere zorg, veel gezondheidsklachten

Patiënten hebben het afgelopen jaar gemiddeld 4 zorgverleners gezien, dat is aanzienlijk minder dan de 7 in het jaar daarvoor. 86% heeft het afgelopen jaar zorg gehad en 46% ontvangt nu geen zorg meer, terwijl zij nog wel klachten hebben. Ze geven de zorg gemiddeld een 6, maar individuele zorgverleners, zoals de ergotherapeut of fysiotherapeut, worden hoger beoordeeld.

Voor post-COVID is nog geen wetenschappelijk bewezen behandeling. Toch geeft 66% aan dat ze in het afgelopen jaar alternatieve behandelingen heeft gevolgd of medicijnen heeft gebruikt. 63% geeft aan hierdoor kosten te maken die door de zorgverzekering niet wordt vergoed.

Aandacht voor postinfectieuze ziektebeelden

Bij een nieuw en complex ziektebeeld is het belangrijk om patiënten vanaf het begin te volgen om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van hun klachten. Bij Q-koorts heeft dit er aan ontbroken, reden om vorig jaar met dit onderzoek onder post-COVID patiënten te beginnen. C-support deelt de resultaten met overheid, (zorg)professionals en organisaties zoals LAN, Longfonds, zorgverzekeraars, patiëntenorganisaties, UWV en bijvoorbeeld Centrum Werk Gezondheid. Dit leidt tot het verbeteren van de post-COVID zorg, zoals de opzet van een expertisenetwerk of -centrum maar ook tot informatieve tools op het gebied van werk en post-COVID.

[publiekssamenvatting-jaar-2-covidonderzoek](#)

Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten gepubliceerd



De Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten is in internetconsultatie gegaan. Nulurencontracten worden afgeschaft en draaideurconstructies worden voorkomen.

Het is de eerste wet van het in april 2023 gepresenteerde pakket met maatregelen voor meer zekerheid voor werkenden en meer wendbaarheid voor ondernemers. In de wet staan strengere regels voor tijdelijke contracten en een versterking van de positie van oproep- en uitzendkrachten. Iedereen kan tot 4 september 2023 reageren op het wetsvoorstel via internetconsultatie.nl.

Oproepcontracten

In dit wetsvoorstel worden nulurencontracten afgeschaft. Er komen (vaste en tijdelijke) basiscontracten met een minimumaantal uur waarvoor werkenden worden ingeroosterd en betaald krijgen. Ook wordt er een norm gesteld aan de extra beschikbaarheid. Daardoor is er buiten afgesproken werktijden geen verplichting om te komen werken. Zo weet een werknemer beter waar hij aan toe is qua inkomen en rooster en is werk beter te combineren met bijvoorbeeld een andere baan, mantelzorg of een opleiding.

Lage WW-premie

Om werkgevers te stimuleren mensen op een basiscontract te laten doorstromen naar een vast contract, is het voornemen om het basiscontract voor onbepaalde tijd onder de lage WW-premie te brengen. Dan zijn werkgevers dus minder kwijt aan premies.

Tijdelijke contracten

Het doel van de wet is ook 'draaideurconstructies' voorkomen. De termijn van 6 maanden (tussenpoos) wordt afgeschaft en een administratieve vervaltermijn van 5 jaar wordt ingevoerd.

Na 3 jaar of na 3 aaneengesloten tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever krijgt een werknemer een vast contract. Dit is geregeld in de ketenbepaling. Gebeurt dat niet, dan geldt een tussenpoos van 5 jaar waarna een werkgever weer iemand tijdelijk in dienst kan nemen. Nu mag dat nog na 6 maanden 'pauze'. De termijn van 5 jaar geldt straks ook bij fase A en B bij uitzenden.

De mogelijkheid om af te wijken van de hoofdregel van de ketenbepaling per cao om de duur te verlengen naar 4 jaar wordt geschrapt. Ook kan straks niet meer bij cao worden afgeweken van de duur van de arbeidsrelatie als het gaat om opvolgend werkgeverschap. Dit voorkomt dat mensen bijvoorbeeld na 3 jaar via een uitzendbureau worden ingezet om de hoofdregel van de ketenbepaling te ontlopen.

Uitzendkrachten

Er blijft ruimte voor uitzendwerk, maar concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen uitzendkracht en werknemer bij de inlener moet worden voorkomen. Uitzendkrachten en werknemers bij hetzelfde bedrijf moeten ten minste hetzelfde verdienen voor hetzelfde werk en gelijkwaardig worden behandeld. Daarnaast worden de meest onzekere uitzendfasen verkort: fase A gaat van 78 weken naar 52 weken en fase B van 6 contracten in 4 jaar naar 6 contracten in 2 jaar. Na deze periode moet de uitzendkracht een vast contract krijgen bij het uitzendbureau.

Uitzonderingen

Voor scholieren en studenten met een bijbaan gelden straks andere regels. Zo mogen zij op oproepbasis blijven werken en zo hun werk mee laten veren met bijvoorbeeld toetsweken en vakanties.

Verder blijft voor scholieren van 18 jaar en ouder en studenten met een bijbaan straks een korte onderbrekingstermijn van 6 maanden gelden (geen ketenbepaling). Dit geldt ook voor scholieren en

studenten die uitzendwerk doen in zowel Fase A als Fase B.

Ook voor seizoensarbeid blijft een uitzondering op de ketenbepaling gelden, omdat dit werk niet het hele jaar door gedaan kan worden. Per cao kan een onderbrekingstermijn van 3 maanden worden afgesproken voor functies die maximaal 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend. Denk aan functies die afhankelijk zijn van een seizoen, zoals in de culturele sector of sport.

Inwerkingtreding

De inwerkingtredingsdatum wordt bij koninklijk besluit bepaald en kan voor de verschillende onderdelen van dit wetsvoorstel op verschillende tijdstippen.

internetconsultatie.nl/wet-verbeteringen-positie-flexibele-arbeidskrachten

Banenafpraak: overheid blijft weer achter



Volgens de banenafpraak uit het sociaal akkoord van 2013 moeten er in 2026 in totaal 125.000 extra banen zijn gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking: 100.000 in de markt en 25.000 bij de overheid. Ook in 2022 heeft de overheid de doelstelling niet gehaald.

De opgave voor markt en overheid tot en met 2022 was om 92.500 extra banen te realiseren ten opzichte van de nulmeting: 70.000 in de sector markt en 22.500 in de sector overheid. De doelstelling van 92.500 banen is met 81.117 extra banen niet gehaald. Ten opzichte van 2021 zijn er in 2022 8.308 banen bijgekomen. In totaal, inclusief de 75.179 banen ten tijde van de nulmeting, zijn er eind 2022 156.296 banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak.

De doelstelling voor 2022 voor de overheid was 22.500 banen. Eind 2022 hebben overheidswerkgevers 10.004 extra banen gerealiseerd ten opzichte van de nulmeting. Overheidswerkgevers hebben daarmee opnieuw de doelstelling niet gehaald.

Daarom heeft minister Van Gennip op 7 juni jl. maatregelen aangekondigd om de banenafpraak en de bijbehorende ondersteuning te verbeteren. Het gaat onder meer om een verbreding van de doelgroep banenafpraak en het verder uitwerken van het beschikbaar stellen van loonkostensubsidie in de WIA. Om de samenwerking tussen markt en overheid te verbeteren komt op termijn het onderscheid tussen beide partijen te vervallen, met als doel meer banen voor mensen binnen de doelgroep banenafpraak. Van belang daarbij is dat het opheffen van het onderscheid tussen markt en overheid afhankelijk wordt van realisaties bij de overheid.

[Brief Tweede Kamer – Resultaten banenafpraak 2022](#)

Subsidie voor scholing mensen met kwetsbare arbeidsmarktpositie



Minister Schouten stelt € 70 miljoen beschikbaar uit het Europees Sociaal Fonds voor scholing en begeleiding van mensen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Het Europees Sociaal Fonds (ESF+) is een Europees instrument om werkgelegenheid te ondersteunen, mensen aan (beter) werk te helpen en te zorgen voor eerlijkere arbeidskansen voor EU-burgers.

De subsidie is bedoeld voor mensen die moeite hebben met het vinden of behouden van een baan. Het kan bijvoorbeeld gaan om werkzoekenden, statushouders en ontheemden uit Oekraïne, mensen zonder vervolgopleiding of mensen die een laag inkomen hebben uit werk.

De projecten zijn gericht op het bieden van scholing en begeleiding. Daarnaast kunnen werkgevers subsidie krijgen voor de loonkosten als zij iemand uit de bijstand in dienst nemen en opleiden. Het geld mag ook gebruikt worden om mensen buiten hun werk te begeleiden, zoals bij wonen, zorgen, de financiën en lichamelijke en psychische gezondheid.

Subsidie aanvragen

Opleidings- en ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) en sociale partners kunnen vanaf begin oktober aanvragen indienen. Zij kunnen tot eind januari 2024 subsidie aanvragen bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Nederland kent zo'n honderd O&O-fondsen binnen de verschillende sectoren van de arbeidsmarkt. Aanvragen worden beoordeeld op volgorde van binnenkomst. Het gaat om projecten met een looptijd van maximaal twee jaar, waarbij het Europees Sociaal Fonds 40% van de kosten betaalt en de aanvragende partij 60% financiert. Binnen alle projecten moet aandacht zijn voor het stimuleren van gelijke kansen en non-discriminatie.

[Meer informatie over de subsidieregeling.](#)

Aanpak van schijnzelfstandigheid en de komst van de verplichte AOV voor zelfstandigen



Demissionair minister van Gennip heeft antwoorden gegeven aan de zelfstandigenorganisaties VZN en PZO op de vragen die zij hebben aangeleverd. Deze vragen zijn gesteld tijdens het Commissiedebat zzp van 7 juni jl.

Deze antwoorden geven meer inzicht in het aanpakken van schijnzelfstandigheid en de specifieke handhaving daarop door de Belastingdienst. Voor het aanpakken van de schijnzelfstandigheid geldt voor specifieke sectoren zoals zorg, onderwijs en kinderopvang een aanvullende aanpak. Dit is uitgewerkt in een werkprogramma PNIL (Personeel Niet in Loondienst).

De antwoorden gaan ook in op de uitvoering van de verplichte AOV voor zelfstandig ondernemers door het UWV en de Belastingdienst. Het UWV heeft al aangekondigd dat voor uitvoering AOV voor de zelfstandigen eerst de wachtlijsten weggewerkt moeten zijn. De minister geeft aan dat ze verwacht dat voor de geplande invoeringsdatum in 2027 de reeds ingezette aanpak met de nog te nemen stappen, tegen die tijd tot oplossingen heeft geleid.

[ZZP-debat antwoorden op vragen zelfstandigenorganisaties](#)

Jurisprudentie: UWV moet loonsanctie op tijd versturen



In deze casus hoefde een werkgever de loonsanctie niet te betalen omdat het UWV niet kon aantonen dat het loonsanctiebesluit op tijd was verzonden.

Volgens de Wet WIA moet een loonsanctiebesluit uiterlijk verstuurd worden op de laatste dag van de wachttijd (artikel 25 lid 11 Wet WIA). In dit geval werd werkneemster ziek op maandag 6 maart 2017. De wachttijd liep daarom tot en met maandag 4 maart 2019. Het loonsanctiebesluit moet dus uiterlijk 4 maart 2019 verzonden worden aan de werkgever. UWV maakte een loonsanctiebesluit en dateerde dat op 1 maart 2019. Dat besluit werd op 6 maart 2019 ontvangen door de werkgever.

Op tijd verstuurd?

Werkgever stelt dat zij het besluit op 6 maart 2019 heeft ontvangen en dat dit de mogelijkheid openhoudt dat het besluit niet op 1 maart 2019, maar pas op 5 maart 2019, dus te laat, is verstuurd.

UWV geeft aan dat het besluit tijdig is verzonden. Daarbij verwijzen zij naar een schermprint van het Elektronisch Archief. Hierop is vermeld dat het besluit van 1 maart 2019 op diezelfde datum is gearcheeerd.

De Centrale Raad stelt dat het aan UWV is om aannemelijk te maken dat zij het loonsanctiebesluit op tijd hebben verzonden. Het besluit is niet aangetekend verzonden en de Centrale Raad is van mening dat de vermelding van een besluit in het Elektronisch Archief/Elektronisch Dossier geen bewijs is dat het besluit op die dag daadwerkelijk is verzonden. Uit dit registratiesysteem en ook uit de daarover gegeven toelichting blijkt niet op welke datum het besluit aan de postdienst is aangeboden.

[uitspraken.rechtspraak.nl ECLI:NL:CRVB:2023:1222](https://uitspraken.rechtspraak.nl/ECLI:NL:CRVB:2023:1222)
