



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Reactie kabinet op IBO-rapport Vereenvoudiging sociale zekerheid



Uit het IBO-rapport Vereenvoudiging sociale zekerheid kwam naar voren dat het socialezekerheidsstelsel voor veel mensen te ingewikkeld is. Het IBO heeft vijf denkrichtingen aangegeven hoe dit eenvoudiger kan worden gemaakt. Ministers Van Gennip en Schouten geven nu aan hoe ze met de bevindingen van het rapport omgaan en welke stappen ze zetten.

Het IBO heeft onderzocht hoe de sociale zekerheid eenvoudiger gemaakt kan worden voor de mensen die erop aangewezen zijn. De sociale zekerheid wordt als complex ervaren omdat er sprake is van een stapeling van regelingen, veel (onduidelijke) voorwaarden, de uitvoering is verspreid over meerdere organisaties en de dienstverlening op afstand staat.

Onzekerheid over rechten en plichten

De complexiteit zorgt bij burgers voor onzekerheid over rechten en plichten, onbedoelde fouten, niet-gebruik en het niet durven zetten van de stap naar werk. Het IBO heeft 5 denkrichtingen aangegeven om hierin verbetering aan te brengen:

1. Verminder het aantal regelingen.
2. Verminder en verduidelijk het aantal voorwaarden en verplichtingen.
3. Verminder de consequenties van onbedoelde fouten.
4. Verbeter de dienstverlening en pas de menselijke maat toe.
5. Verminder het aantal loketten. De burger moet weten waar hij terecht kan voor een uitkering en voor ondersteuning richting werk. Bijvoorbeeld één regeling voor arbeidsongeschiktheid.

In hun brief van 9 juni geven Van Gennip en Schouten aan dat zij de analyse van het IBO onderschrijven. Ze stellen dat we met alle goede bedoelingen een ingewikkeld stelsel met veel verschillende regelingen ontworpen, om mensen zo gericht mogelijk te helpen. De complexiteit zorgt voor onzekerheid over rechten en plichten voor een deel van de mensen. In sommige gevallen kunnen onbewust verkeerde keuzes of per ongeluk gemaakte fouten grote gevolgen hebben, zoals terugvorderingen of schulden. Soms haken mensen af en lopen daardoor een voorziening waar zij recht op hebben mis. Naast financiële consequenties kan dat leiden tot stress, gezondheidsproblemen en een teruglopend vertrouwen in de overheid. Ook kunnen mensen soms de gevolgen van het accepteren van een baan, of het werken van meer uren, niet goed overzien. Daardoor benutten mensen soms hun kansen op werk of participatie in een andere vorm niet.

Dat moet volgens de ministers anders, maar tegelijkertijd levert vereenvoudiging van het stelsel een flink aantal dilemma's op. De doelgroep die afhankelijk is van het socialezekerheidsstelsel is, is zeer divers. Daarmee zijn ook de situaties en problemen niet hetzelfde. Dit maakt dat verschillende (combinaties van) oplossingen nodig zijn, zowel in het veranderen van het beleid als het verbeteren van de dienstverlening.. Daarvoor zijn een aantal initiatieven opgepakt.

Interdepartementaal programma Vereenvoudiging Inkomensondersteuning voor mensen (VIM)

Het kabinet start een interdepartementaal programma Vereenvoudiging Inkomensondersteuning voor mensen (VIM) van de ministeries SZW, FIN, VWS, OCW en BZK, betrokken uitvoerders zoals UWV, de SVB, de dienst Toeslagen, de Belastingdienst en DUO en de gemeenten (VNG en Divosa). VIM bekijkt het gehele stelsel van inkomensondersteuning en welke aanpassingen nodig zijn om verschillende groepen mensen te ondersteunen.

Renovatie van bestaande regelingen en de dienstverlening

Daarnaast werkt het kabinet aan verschillende verkenningen om regelingen binnen de sociale zekerheid en de uitvoering makkelijker te maken voor de mensen die ervan afhankelijk zijn:

1. Toekomst arbeidsongeschiktheidsregelingen: De Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) werkt aan een strategie voor de lange termijn, met opties voor een nieuw stelsel.
2. Toekomst kindregelingen: het kabinet streeft ernaar de toeslagen af te schaffen. Er wordt gekeken naar een kindgebonden budget.
3. Participatiewet: er wordt gewerkt aan een herziening van de Participatiewet op de langere termijn, waarbij ook opnieuw wordt gekeken naar de doelen en uitgangspunten van de wet en de samenhang met andere wetten, zoals de Wmo en de Jeugdwet.
4. Vereenvoudigen WW: het kabinet heeft een vereenvoudigingstraject voor de WW opgestart. Als eerste stap worden de ervaren knelpunten onderzocht. De eindrapportage van dit onderzoek wordt in de zomer 2023 verwacht.
5. Meer proactieve dienstverlening door benutten van gegevens: het doel is de dienstverlening proactiever te maken en te faciliteren dat dienstverleners daarbij goed samenwerken, onder andere door het kunnen uitwisselen van gegevens.

[Kabinetsreactie op het IBO rapport](#)

[Eindrapport IBO vereenvoudiging sociale zekerheid](#)

Knelpuntenbrief UWV



In de knelpuntenbrief 2023 doet UWV voorstellen voor een versnelde aanpak van een aantal onderwerpen: de vaststellingsovereenkomst in geval van ziekte en WW, werkloos worden in de WIA, arbeidsongeschiktheidspercentage baseren op feitelijke verdiensten en aanpassingen in het herbeoordelingsbeleid.

Vaststellingsovereenkomst in geval van ziekte en WW

Er zijn werkgevers die ondanks ziekte van een werknemer afspraken met de werknemer maken om het dienstverband te beëindigen. De werknemer meldt zich dan hersteld en gaat uit dienst met een vaststellingsovereenkomst, vraagt een WW-uitkering aan en meldt zich vervolgens (opnieuw) ziek. Formeel is dan sprake van een (verwijtbare) benadelingshandeling Ziektewet, waardoor er geen recht is op een Ziektewetuitkering en zo nodig wordt ook de uitbetaalde WW-uitkering teruggevorderd. Werknemers kunnen vanwege hun akkoord op de vaststellingsovereenkomst doorgaans niet meer terugkeren bij hun voormalige werkgever en komen in een lastige situatie; zij hebben gezondheidsproblemen, geen werk, maar ook geen uitkering.

UWV stelt voor betere voorlichting geven aan zowel werkgevers als werknemers en te onderzoeken op welke wijze zij beter op hun gezamenlijke verantwoordelijkheden kunnen worden aangesproken. Daarbij vindt UWV het van belang dat ze deze verantwoordelijkheden beter kunnen afdwingen. UWV stelt voor om via een versnellingskamer dit najaar tot voorstellen voor oplossingen te komen.

Werkloos worden in de WIA

Werkloos worden in de WIA kan leiden tot een grote inkomensterugval. In de WIA/WGA wordt uitgegaan van de basisgedachte dat iedereen werkt naar vermogen en de beschikbare capaciteit om te werken (de restverdien capaciteit) ook daadwerkelijk benut. Werkloos worden in de WIA heeft daardoor grote gevolgen, terwijl de werkloosheid de burger niet altijd te verwijten valt.

De burger ontvangt een WW-uitkering naast de WGA-uitkering als de werkloosheid niet verwijtbaar is. De WW-uitkering wordt echter niet gezien als inkomsten uit werk. Daardoor wordt geoordeeld dat de restverdien capaciteit onvoldoende wordt benut. De cliënt valt dan terug op een WIA-vervolguitkering gebaseerd op het minimumloon (in plaats van op het oorspronkelijke maandloon van de cliënt). Het gaat hier om een sterke inkomensterugval. Werkloos worden in de WIA is ook als hardvochtigheid opgenomen in het rapport van Panteia.

UWV stelt voor de WW-inkomsten te beschouwen als inkomsten uit arbeid, zodat bij werkloosheid een snelle (grote) terugval naar een vervolguitkering wordt voorkomen. Dit betekent een aanpassing van het inkomstenbegrip in het Algemeen Inkomstenbesluit. UWV stelt voor dat deze maatregel snel ingevoerd wordt om armoede en schulden te voorkomen. Ook wil UWV alvast vooruitlopen op deze wijziging

Arbeidsongeschiktheidspercentage baseren op feitelijke verdiensten

Als bij de praktische schatting de arbeidsongeschiktheid op meer dan 35% wordt ingeschat, moet ook altijd een theoretische schatting worden gedaan, ook bij mensen die werken. Bij de theoretische schatting wordt ook een verzekeringsarts betrokken. Cliënten moeten op dit moment erg lang wachten op die beoordeling en blijven dus langer dan nodig in onzekerheid over het uitkeringsrecht.

UWV stelt voor om bij cliënten die werken het arbeidsongeschiktheidspercentage te baseren op de feitelijke verdiensten. En dus niet een volledige claimbeoordeling met theoretische schatting te doen. Cliënten hoeven dan minder lang te wachten op de beoordeling en daarmee minder lang onzeker te zijn over hun mogelijke recht op WIA-uitkering en hun financiële situatie. Ook is de verwachting dat voor cliënten die werken deze beoordeling herkenbaar is, omdat het past bij hun situatie. Bij de voorjaarsbesluitvorming zijn middelen gereserveerd voor het voorstel. UWV en SZW werken gezamenlijk aan de uitwerking van het voorstel. Gestreefd wordt naar een inwerkingtreding per 1 juli 2024.

Aanpassingen in het herbeoordelingsbeleid

Door het huidige verschil in vraag en aanbod naar sociaal-medische beoordelingen geeft UWV prioriteit aan het uitvoeren van de claimbeoordeling bij einde wachttijd. Hierdoor moeten cliënten en werkgevers heel lang wachten op een aangevraagde herbeoordeling. Hierdoor blijft men lang onzeker over het arbeidsongeschiktheidspercentage en eventueel de duurzaamheid.

UWV stelt voor aan te sturen op het meesturen van een motivatie bij een herbeoordelingsverzoek om efficiënter om te gaan met de aanvragen. De verwachting is dat door het meesturen van een motivatie de verzoeken concreter zullen zijn. UWV wil inzetten op duidelijke communicatie en formulieren voor werkgevers die overwegen een herbeoordeling aan te vragen. Ook willen UWV samen met SZW op korte termijn in gesprek met werkgevers om hen hierover mee te laten denken.

[Knelpuntenbrief UWV 2023](#)

Aanpassing dagloon per 1 juli 2023



De Rekenregels per 1 juli 2023 zijn gepubliceerd. In de rekenregels vind je onder meer de aanpassing van het dagloon.

Per 1 juli 2023 zijn er aanpassingen in het bruto wettelijk minimumloon. Ze gelden voor uitkeringsbedragen en grondslagen op het minimumniveau.

Het brutominimumloon is per 1 juli 2023 vastgesteld op: € 1.995,00 per maand, € 460,40 per week en € 92,08 per dag. Ten opzichte van januari 2023 stijgt het brutominimumloon per maand met 3,13%.
D

e daglonen van de uitkeringen WAO/WIA, WW en ZW worden aangepast met de stijging van het brutominimumloon per maand, en worden dus per 1 juli 2023 ook met 3,13% verhoogd.

Het maximumdagloon wordt per 1 juli 2023 vastgesteld op € 264,57.

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

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

Nieuwe versie Kennisdocument Wtl

Er is een nieuwe versie van het Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) gepubliceerd. Hierin is vermeld dat de bovengrens van het uurlooncriterium van het LIV wordt verlaagd.

Per 1 januari 2024 wordt de bovengrens van het uurlooncriterium van het Lage Inkomensvoordeel (LIV) verlaagd. Tot en met 2023 is een van de voorwaarden van het LIV dat het gemiddeld uurloon over een kalenderjaar moet liggen tussen de 100% en 125% van het wettelijk minimumloon (WML). Deze bovengrens wordt per 1 januari 2024 verlaagd naar 104% WML.

De verlaging van de bovengrens heeft te maken met de bijzondere verhoging van het WML per 1 januari 2023. Door deze verhoging voldoen er in 2023 meer werknemers aan de voorwaarden van het LIV en wordt er dus meer LIV uitbetaald. Dit is een onbedoeld effect van deze verhoging. Daarom is in de Miljoenennota 2023 afgesproken om per 1 januari 2024 dit effect weer ongedaan te maken.

[23404045_SZW_Kennisdocument_V2](#)

Recht op compensatie transitievergoeding en afhandeling door UWV



De werkgever heeft ook aanspraak op compensatie van de transitievergoeding van slapende dienstverbanden van vóór 1 juli 2015. Hoe handelt UWV deze aanvragen af?

Als de werknemer meer dan 2 jaar ziek is, mag de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen. De werknemer heeft dan recht op een transitievergoeding. Hiervoor kan de werkgever compensatie aanvragen.

Een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep op 1 juni 2022 leidde tot een wijziging rond de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Inmiddels is bekend wat dit betekent voor de afhandeling van aanvragen door UWV.

Compensatie transitievergoeding

Als de werkgever de werknemer ontslaat of zijn contract niet verlengt, heeft deze werknemer recht op een transitievergoeding. In sommige situaties kan de werkgever compensatie krijgen voor de betaalde vergoeding. Dit geldt bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of bedrijfsbeëindiging.

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid kon de werkgever met terugwerkende kracht compensatie aanvragen voor dienstverbanden die waren geëindigd op of na 1 juli 2015.

Werknemers hadden wel recht op een transitievergoeding als de verplichte termijn van loondoorbetaling bij ziekte (2 jaar of 104 weken) vóór 1 juli 2015 was verstreken en het dienstverband op of na 1 juli 2015 was beëindigd. Maar werkgevers die een transitievergoeding hadden betaald, kregen in deze situatie geen compensatie voor de vergoeding.

De Centrale Raad van Beroep heeft op 1 juni 2022 bepaald dat werkgevers wel recht hebben op compensatie van de transitievergoeding als de verplichte termijn van loondoorbetaling bij ziekte vóór 1 juli 2015 was verstreken.

Gevolgen van deze uitspraak

Is deze situatie op de werkgever van toepassing? En is hiervoor al een aanvraag ingediend? Als de werkgever van UWV een beslissing heeft ontvangen dat de werkgever recht had op compensatie maar UWV deze niet uitbetaalt, wijzigt deze beslissing niet meer door de uitspraak. Het ministerie van SZW heeft besloten dat UWV herhaalde aanvragen niet opnieuw mag beoordelen.

Heeft de werkgever nog niet eerder een aanvraag ingediend en heeft hij langer dan 6 maanden geleden de volledige transitievergoeding betaald? Dan is een nieuwe aanvraag te laat, omdat de aanvraagtermijn inmiddels is verstreken.

<https://www.uwv.nl/werkgevers/actueel/afhandeling-aanvragen-compensatie-transitievergoeding.aspx>

Onderzoeksprogramma en nationaal expertisenetwerk post-COVID



Minister Kuipers van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) kondigt de start van een nationaal expertisenetwerk post-COVID en een meerjarig onderzoeksprogramma post-COVID aan.

Het expertisenetwerk en het onderzoeksprogramma vallen onder het programma ‘Onderzoek en kennisdeling post-COVID’ waarvoor € 32 miljoen extra beschikbaar wordt gesteld voor de periode 2023 tot en met 2026. Het programma moet ervoor zorgen dat kennis en expertise rondom post-COVID wordt vergroot en gedeeld, met als doel om perspectief te bieden aan mensen met post-COVID. ZonMw gaat dit programma de komende maanden verder ontwikkelen.

Impact post-COVID groot

De impact van post-COVID voor mensen met langdurige, ernstige klachten is ontwrichtend: voor hun fysieke maar ook hun mentale gezondheid; voor hun huishouden en gezin, sociale activiteiten en vrijetijdsbesteding; voor hun werk en inkomen; voor hun school en opleiding; voor de toegang tot de zorg. Maar ook voor de samenleving is de impact van long covid aanzienlijk in termen van afnemende productiviteit (grijs verzuim), ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van werknemers; zorgkosten (curatieve zorg, maar op termijn ook thuiszorg en langdurige zorg); uitval van kinderen en jongeren uit het onderwijs, en afnemende participatie van mensen op tal van andere terreinen (zorg voor het gezin, mantelzorg, vrijwilligerswerk, vrijetijdsbesteding). Dit brengt hoge maatschappelijke kosten met zich mee.

Nationaal expertisenetwerk post-COVID

Minister Kuipers heeft ZonMw gevraagd om een nationaal expertisenetwerk post-COVID op te zetten. Het expertisenetwerk dient als verbinder tussen relevante partijen, onderzoeksuitkomsten en opgebouwde expertise. Het doel van het netwerk is om effectieve behandelingen zo snel mogelijk terecht te laten komen bij patiënten en zorgprofessionals. Naast nationaal, legt het expertisecentrum ook de verbinding met de Europese kennisuitwisseling.

De afgelopen tijd heeft het ministerie met C-support, de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) en ZonMw gewerkt aan de vormgeving van dit nationaal expertisenetwerk post-COVID. Ook de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen, Long Alliantie Nederland en de patiëntenverenigingen PostCovid NL en Long Covid Nederland zijn hierbij betrokken.

Meerjarig onderzoeksprogramma post-COVID

Het ministerie van VWS blijft intensief inzetten op onderzoek en zet via ZonMw een meerjarig onderzoeksprogramma uit. Het doel van het meerjarig onderzoeksprogramma is om meer te weten te komen over aanhoudende klachten na een besmetting met COVID-19. Het onderzoeksprogramma richt zich op het ontwikkelen van kennis over de mechanismen die betrokken zijn bij post-COVID, het ontwikkelen van diagnostiek en behandeling en de optimalisatie van zorg.

[MIT-advies Maatschappelijke gevolgen van long covid](#)

[onderzoek post-covid C-support](#)

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/06/01/kamerbrief-over-programma-onderzoek-en-kennisdeling-post-covid>

Herziene richtlijn werk-privébalans met aandacht voor thuiswerken



Wat kun je als arbodeskundige doen om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij een verstoorde werk-privébalans? Vier arbodeskundigenorganisaties hebben gezamenlijk de richtlijn werk-privébalans gepubliceerd.

De Richtlijn werk-privébalans is herzien. Nieuw zijn onder meer de preventieve maatregelen voor thuiswerken. Een goede balans tussen werk en privé is erg belangrijk. Verstoring van die balans kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat mensen minder efficiënt en productief zijn, of meer irritaties en ruzies hebben. Werkenden met een verstoorde werk-privébalans kunnen klachten krijgen die weer tot ziekte en uitval kunnen leiden.

Veel ontwikkelingen kwamen de afgelopen jaren in een stroomversnelling, van thuiswerken en mantelzorg tot de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen hebben ook invloed op de werk-privébalans. Daarom is de richtlijn uit 2013 herzien, met actuele aanbevelingen voor het handelen van de vier kerndeskundigen: bedrijfsarts, arbeids- en organisatiedeskundige, veiligheidskundige en arbeidshygiënist. Daarnaast is deze richtlijn relevant voor werkgevers en werkenden

In de herziene richtlijn vind je onder meer informatie over:

- welke onderwerpen voor de werk-privébalans in de RI&E thuis horen;
- hoe je werk-privébalans opneemt in het PAGO/PMO;
- welke preventieve organisatorische maatregelen geadviseerd kunnen worden;
- welke adviezen er zijn voor individuele werkenden;
- hoe je kunt adviseren over preventieve maatregelen voor thuiswerkers.

[Download de Richtlijn werk-privébalans](#)

Manifest voor gelijke kansen voor iedereen op de werkvloer



De Nederlandse arbeidsmarkt biedt veel kansen. Toch staan nog steeds mensen aan de kant die wel willen en kunnen werken. Met het manifest voor gelijke kansen wil werkgeversorganisatie AAVN daarom een beweging in gang zetten. Doel is dat alle werkgevers zorgen voor gelijke kansen.

Uit meerdere onderzoeken blijkt dat inclusief werkgeven bedrijven veel oplevert. Inclusieve bedrijven trekken meer talent aan, hun werknemers zijn meer betrokken en tevreden en blijven langer. Werknemers werken graag bij een werkgever die zich inzet voor mensen met een kwetsbare positie en waarderen het om met hen samen te werken.

Niet voor iedereen gastvrij

Waar je geboren bent, hoe je eruit ziet, of je leeft met een beperking, van wie je houdt, wat je leeftijd is of wat je gelooft, moet niet uitmaken. Iedereen verdient dezelfde kansen op de arbeidsmarkt. De werkelijkheid is helaas anders. Mensen die leven met een (arbeids)beperking moeten bijvoorbeeld vaker solliciteren voordat ze een baan krijgen. Ook mensen met een bi-culturele achtergrond moeten bovengemiddeld vaak solliciteren. Ook bij het doorstromen naar hogere functies maken bijvoorbeeld vrouwen of mensen met een bi-culturele achtergrond vaak minder kans.

Wat kan de werkgever doen?

De werkvloer moet een plek zijn waar iedereen welkom is, zichzelf kan zijn, zich veilig voelt, zich kan ontplooien en gelijkwaardig wordt behandeld. Werkgevers hebben hierin een sleutelfunctie, stelt het Manifest. Zij kunnen bijvoorbeeld hun werving- en doorstroombeleid zodanig aanpassen dat er meer gelijke kansen ontstaan. Ook kunnen ze bij alle medewerkers bewustwording en draagvlak voor inclusiviteit stimuleren.

Werkgevers kunnen het werk zo organiseren dat het aansluit bij de talenten van mensen en bij wat zij nodig hebben om duurzaam aan het werk te kunnen. En natuurlijk is het belangrijk dat de top van een bedrijf het goede voorbeeld geeft op het gebied van inclusie.

Het 'Manifest voor gelijke kansen. Een arbeidsmarkt voor iedereen' is het product van een denktank met inclusie-experts en vertegenwoordigers van een groot aantal Nederlandse bedrijven en bedrijfstakken. Het manifest geeft 8 concrete aanwijzingen voor het inclusiever maken van een organisatie met handige doorverwijzingen naar concrete hulpmiddelen uit de toolbox.

<https://www.aavnl.nl/inclusief-werkgeven/publicaties/manifest-voor-gelijke-kansen/>

Hervorming concurrentiebeding



Minister Van Gennip wil het concurrentiebeding moderniseren. Dit moet nodeloos gebruik van het beding voorkomen, zodat de arbeidsmobiliteit niet onnodig wordt geremd.

Uit onderzoek van onderzoeksbureau Panteia blijkt dat één op de drie werkgevers een concurrentiebeding hanteert, vrijwel altijd als een standaardclausule in het contract. Hier is niet altijd een goede reden voor, bijvoorbeeld omdat de werknemer geen toegang heeft tot relaties of gevoelige informatie. Het kan ondertussen wel een afschrikkeffect hebben, waardoor werknemers niet over durven te stappen naar een andere werkgever. Naar schatting zijn 3,1 miljoen werknemers gebonden aan een concurrentiebeding.

Wijzigingen in wetsvoorstel

Het kabinet wil dat het op voorhand duidelijker wordt wanneer een concurrentiebeding kan worden opgenomen en ingeroepen door een werkgever. Dit voorkomt ook een gang naar de rechter. Minister Van Gennip is van plan de volgende wijzigingen uit te werken in een wetsvoorstel:

- Het concurrentiebeding wordt wettelijk begrensd in duur.
- Het concurrentiebeding moet geografisch worden afgebakend, specifiek en gemotiveerd in het contract.
- De werkgever moet in vaste contracten het zwaarwichtig bedrijfsbelang van een concurrentiebeding motiveren. Dit geldt nu al voor tijdelijke contracten.
- Als een werkgever een vertrekkende werknemer aan het concurrentiebeding houdt, moet de werkgever een vergoeding betalen aan de werknemer. Dit wordt een wettelijk bepaald percentage van het laatstverdiende salaris. Zo'n vergoeding zorgt ervoor dat werkgevers goed nadenken voordat ze het concurrentiebeding opnemen en invoeren.

De minister verwacht dit wetsvoorstel eind 2023 aan te bieden voor internetconsultatie.

[Kamerbrief over hervorming concurrentiebeding](#)

STAP-budget in aangepaste vorm verder



Het kabinet gaat het resterende STAP-budget per september gerichter inzetten voor scholing die opleidt voor de arbeidsmarkt. De Tweede Kamer heeft hier een motie over aangenomen.

Het kabinet onderzoekt nu op welke manier dit goed kan worden uitgevoerd. Bijvoorbeeld door per september alleen OCW-erkende opleidingen subsidiabel te maken vanuit STAP. Dit schrijven de ministers Van Gennip (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en Wiersma (Primair en Voortgezet Onderwijs) in een brief aan de Tweede Kamer over de stand van zaken van de regeling

Tijdens de Voorjaarsbesluitvorming is bepaald dat er per 2024 geen middelen voor het STAP-budget worden vrijgemaakt. Het is een van de bezuinigingsmaatregelen waartoe het kabinet heeft besloten, waarbij nadelige koopkrachteffecten voor mensen zoveel mogelijk zijn voorkomen. Voor de resterende tijdvakken van dit jaar is in totaal nog 102 miljoen euro beschikbaar. 3 juli start – zoals gepland – een nieuwe aanvraagronde, waarin 20 miljoen euro kan worden aangevraagd. Dit is lager dan de geplande 34 miljoen euro. Zo kan een groter deel van het resterende budget gerichter worden ingezet, in aansluiting op de wens van de Tweede Kamer. Het is niet uitvoerbaar om het opleidingsaanbod per juli al in te perken.

Blijvende inzet leren en ontwikkelen

Gezien het grote maatschappelijke belang en de huidige situatie op de arbeidsmarkt blijft minister Van Gennip zich via de SLIM-subsidie voor werkenden in het mkb, het Levenlanglerenkrediet en diverse groeifondsprojecten inzetten om een leren en ontwikkelen te stimuleren. Ook werken minister Van Gennip en Wiersma samen om de leercultuur op de werkvloer te verbeteren. Zij zullen de Tweede Kamer rond de zomer informeren over hun plannen.

[Kamerbrief afronding STAP-budget 2023](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Versterken banenafpraak



De afgelopen jaren zijn al veel stappen gezet om extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Tegelijkertijd moet nog een flinke slag gemaakt worden om de doelstelling van 125.000 extra banen te behalen. Minister Schouten geeft aan welke stappen zij hiervoor gaat zetten.

Werkgevers hebben tot eind 2021 gezamenlijk 72.809 extra banen gerealiseerd. Ruim 10 jaar na het sluiten van het sociaal akkoord hebben steeds meer mensen uit de banenafpraak een reguliere baan kunnen vinden. Tegelijkertijd moet nog een flinke slag gemaakt worden om de doelstelling van 125.000 extra banen te behalen. In de gesprekken daarover met sociale partners, gemeenten, UWV, werkgevers en ervaringsdeskundigen zijn diverse verbeterpunten naar voren gekomen om de doelstelling te halen.

Om een inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen zet minister Schouten de volgende stappen:

- Een verbreding van de doelgroep die valt binnen de banenafpraak. Mensen in de WIA die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, mensen in de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben die werken bij een reguliere werkgever en mensen in de WW die vergelijkbare kenmerken hebben als mensen in de banenafpraak moeten ook onderdeel worden van de banenafpraak.

- Het versterken van de inzet voor mensen die ook bij bovenstaande verbreding niet tot de doelgroep banenafpraak behoren, maar wel ondersteuning (al dan niet tijdelijk) nodig hebben om aan de slag te gaan.
- Het verder verkennen van loonkostensubsidie in de Wajong en uitwerken loonkostensubsidie in de WIA.
- Het voortzetten van het wetsvoorstel banenafpraak en het besluit tot opheffen van het onderscheid tussen markt en overheid afhankelijk maken van realisaties bij de overheid.
- Het extra inzetten op het in beeld brengen van mensen die al tot de banenafpraak behoren en nog niet werken.

Versterken inzet voor mensen die ook ondersteuning nodig hebben

Ook als de doelgroep banenafpraak verbreed wordt, blijven er mensen over die ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken. Bijvoorbeeld een deel van de mensen in de bijstand. UWV en gemeenten hebben verschillende instrumenten beschikbaar. Zo kunnen gemeenten voor mensen die tot de doelgroep Participatiewet behoren, onder andere loonkostensubsidie of een jobcoach inzetten, ook als zij buiten de doelgroep banenafpraak vallen. Als het gaat om het breder inzetten van instrumenten die beschikbaar zijn voor de doelgroep banenafpraak, is Schouten bezig met het uitwerken van een pilot waarbij de no-riskpolis kan worden ingezet voor langdurig bijstandsgerechtigden.

Loonkostensubsidie in de Wajong

Uit de verkenning is naar voren gekomen dat het omzetten van het instrument loondispensatie in loonkostensubsidie voor mensen in de Wajong die nu al met loondispensatie werken de nodige complexiteit met zich meebrengt. Een besluit hierover moet verder worden onderzocht en wordt voorlopig uitgesteld,

Loonkostensubsidie in de WIA

Om de arbeidsmarktkansen van mensen in de WIA die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen te vergroten, willen ministers Van Gennip en Schouten het beschikbaar maken van loonkostensubsidie in de WIA verder uitwerken. Voor de WIA is dat eenvoudiger dan voor de Wajong. Uitgangspunt is dat het beschikbaar maken van loonkostensubsidie geen invloed heeft op het recht op een WIA-uitkering. Oftewel, het arbeidsongeschiktheids criterium in de WIA verandert hierdoor niet. De uitwerking zal de nodige tijd kosten, met name ook het uitwerken van een wetsvoorstel.

[brief versterken banenafpraak en bijbehorende ondersteuning](#)

Jurisprudentie: Recht op arbeidskorting bij WGA-uitkering en werk



Heeft een gedeeltelijk arbeidsongeschikte recht op arbeidskorting als zijn uitkering niet via de werkgever loopt, maar direct door het UWV wordt uitbetaald? Hof Den Haag oordeelde van wel. Staatsecretaris Van Rij is tegen deze uitspraak in cassatie gegaan.

Iemand die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, is door Hof Den Haag op 22 februari 2023 in het gelijk gesteld en krijgt de arbeidskorting toegekend voor zijn hele inkomen (WGA-uitkering en inkomen uit tegenwoordige

arbeid samen). Het Hof past het gelijkheidsbeginsel toe en stelt vast dat als de betaling van de uitkering via de werkgever zou verlopen hij hier ook recht op zou hebben.

De staatssecretaris werkt momenteel samen met de minister van SZW aan een kabinetsstandpunt over deze uitspraak. Het streven is om de kabinetsreactie in de zomer naar de Tweede Kamer te sturen.

Uitkering en loon

Het gaat om situaties waarbij iemand naast een socialezekerheidsuitkering ook loon uit tegenwoordige dienstbetrekking ontvangt.

- Als UWV de uitkering **aan de werkgever betaalt** die dit vervolgens samen met regulier loon aan de werknemer betaalt, kan de werkgever over het loon inclusief de uitkering de **arbeidskorting** toepassen. Op grond van de samenvoegbepaling past de werkgever namelijk over het totaal van het regulier loon en de uitkering de witte tabel toe.
- Als UWV de uitkering direct **aan de uitkeringsgerechtigde betaalt**, past het UWV **geen arbeidskorting** toe. Over dergelijke uitkeringen past het UWV namelijk conform de wet de groene tabel toe. Over het reguliere loon dat de uitkeringsgerechtigde daarnaast nog ontvangt van diens werkgever, past de werkgever de arbeidskorting toe door toepassing van de witte tabel. Op grond van de uitspraak van het Hof zou de uitkeringsgerechtigde in de tweede situatie over de uitkering ook recht hebben op de arbeidskorting. Het maakt hierbij verder niet uit of het om een WGA-uitkering, Wajong-uitkering of een IVA-uitkering gaat. Voor al deze uitkeringen geldt dat aan de werkgever verzocht kan worden om deze gezamenlijk met het reguliere loon uit te keren.

Maximale arbeidskorting opgehoogd

De maximale arbeidskorting is in de afgelopen jaren flink opgehoogd. Het kabinet heeft met de ophogingen en het introduceren van verschillende op- en afbouwtrajecten binnen de arbeidskorting de arbeidsparticipatie willen bevorderen en (meer) werken lonender willen maken. Dat het verschil tussen wel of geen recht hebben op de arbeidskorting door de huidige vormgeving en hoogte kan leiden tot (grote) effecten is volgens Van Rij beoogd. De prikkel om (meer) te gaan werken wordt daarmee groter.

Het kabinet erkent dat arbeidsongeschikten niet of beperkt de mogelijkheid hebben om op deze prikkel te reageren. Ook is het verschil tussen het netto-inkomen van uitkeringsgerechtigden en werkenden met elke ophoging van de arbeidskorting groter geworden.

[Antwoorden op Kamervragen over arbeidskorting bij arbeidsongeschiktheidsuitkering](#)

Jurisprudentie: loonstop wegens weigeren koffie-afsprak



In de wet is limitatief opgesomd in welke gevallen een werkgever het loon van een zieke werknemer mag stopzetten. Onlangs besloot een werkgever tot een loonstop omdat de werknemer een koffie-afsprak met de werkgever weigerde. Het leidde tot een kort geding bij de kantonrechter in Rotterdam.

De werknemer is sinds 2018 in dienst in de functie van schoonmaakmedewerkster. Op 16 februari 2022 heeft zij zich ziekgemeld. In oktober 2022 heeft de werknemer contact gehad met de bedrijfsarts voor een periodieke evaluatie. De bedrijfsarts constateerde dat er (nog) geen reële arbeidsmogelijkheden waren, maar adviseerde wel om de zieke werknemer regelmatig uit te nodigen voor een koffiedrinkmoment.

Onhandig tijdstip

Op advies van de bedrijfsarts hebben de werkgever en de werknemer een paar koffie-afspraken met elkaar gehad. Eind november 2022 is echter discussie ontstaan over het tijdstip van de koffiemomenten. De werkgever neemt de diensten van de werknemer over, waardoor hij pas rond 18.30 uur klaar zou zijn voor een koffie-afpraak. De werknemer heeft aangegeven zich alleen tot 17.30 uur beschikbaar te willen houden. Volgens de werknemer is 18.30 uur veel te laat en valt dit buiten de normale werktijden. Uiteindelijk heeft de werkgever besloten om het loon over de maand december 2022 stop te zetten. Zodra de werknemer zich weer houdt aan de re-integratieverplichtingen, is de werkgever bereid het loon weer te continueren. Daarop stapte de werknemer naar de kantonrechter.

Aansluiten bij werktijden

De kantonrechter oordeelt dat de werknemer niet heeft geweigerd om het advies tot het houden van koffiemomenten op te volgen ([ECLI:NL:RBROT:2023:3454](#)). Het inplannen van koffiemomenten op advies van de bedrijfsarts moet in onderling overleg plaatsvinden. Hierbij moet in redelijkheid rekening worden gehouden met elkaars gerechtvaardigde belangen. De kantonrechter acht het redelijk dat voor het plannen van koffiemomenten wordt aangesloten bij de werktijden van de werknemer (gedurende een jaar) voorafgaand aan haar ziekte. In het geval van de werknemer was dit alleen overdag.

De werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd dat er echt geen manier is om de organisatie en werktijden van de werkgever zo in te richten dat hij of eventueel een vervanger overdag met de werknemer zou kunnen afspreken. Ook is niet gebleken dat bijvoorbeeld het inplannen van een digitaal koffiemoment als alternatief voor het fysieke koffiemoment voldoende is onderzocht, terwijl de werknemer dit wel heeft voorgesteld.

Al met al is niet aannemelijk geworden dat de werkgever zich constructief heeft opgesteld en naar (creatieve) oplossingen heeft gezocht. De werkgever heeft de loonstop dan ook onterecht toegepast.

<https://www.mr-online.nl/werkgever-stopt-loon-van-werknemer-wegens-weigeren-koffie-afpraak-2/>

Jurisprudentie: Mag een bedrijfsarts vooroverleg hebben met een werkgever?



Volgens de werknemer had de bedrijfsarts niet mogen beschikken over de voorinformatie die de werkgever heeft gegeven en ook niet mogen spreken met de HR-medewerker. Het Tuchtcollege acht dit niet ongebruikelijk. Wel moet de bedrijfsarts beter op zijn woorden letten.

De zieke werknemer kan zich op een groot aantal punten niet vinden in de wijze waarop de bedrijfsarts het verzuimspreekuur met hem heeft aangepakt en het verdere begeleidingstraject heeft vormgegeven. Zo verwijt hij de bedrijfsarts onder andere dat hij vooroverleg heeft gevoerd met de werkgever en dat hij werd aangesproken als “boze witte man” tijdens het verzuimspreekuur.

Wat zegt de bedrijfsarts?

De bedrijfsarts stelt dat het gebruikelijk en juist is dat hij, voorafgaand aan een verzuimspreekuur, van de werkgever informatie krijgt over de aard en de achtergrond van de ziekmelding. Naar het oordeel van het college is deze gang van zaken inderdaad niet ongebruikelijk en, anders dan de werknemer stelt, niet in strijd met de wet of met de vertrouwelijkheid.

Aanspreken als “boze witte man”

Wat betreft het aanspreken van de werknemer als “boze witte man” erkent de bedrijfsarts deze bewoordingen. Hij heeft hiermee het ijs willen breken, maar vindt de aanpak achteraf ondoordacht en onprofessioneel en heeft al tijdens het gesprek gemerkt dat zijn woorden verkeerd vielen.

Bewoordingen ongepast

Het college is het met de werknemer (en de bedrijfsarts) eens dat deze bewoordingen ongepast zijn, zeker nu de bedrijfsarts kennelijk is afgegaan op de informatie van de werkgever en juist van hem had mogen worden verwacht dat hij het gesprek open zou ingaan. Dit te meer omdat, zoals ter zitting is verklaard, hij wist dat het gesprek gezien de voorgeschiedenis een zekere lading had en klager verontwaardigd was over de gang van zaken.

Het college verklaart dit klachtonderdeel daarom gegrond. De bedrijfsarts krijgt een waarschuwing. De overige klachtonderdelen zijn ongegrond.

[Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg Eindhoven H2022/4300, 16 mei 2023, ECLI:NL:TGZREIN:2023:21](#)
