



VERZUIM  
RE-INTEGRATIE  
FINANCIËN

# NIEUWS brief

## SER-advies voor eenvoudiger verlofstelsel



**Het huidige verlofstelsel is te onoverzichtelijk. De SER stelt voor om verlofregelingen te bundelen in zorg voor kinderen, zorg voor naasten en persoonlijk verlof.**

De afgelopen jaren is het wettelijk verlofstelsel steeds meer uitgebreid. Dat heeft tot een onoverzichtelijk verlofstelsel geleid. Bovendien zijn de huidige regelingen complex en is de financiering onevenwichtig. Ook worden bij verlofopname knelpunten ervaren, vooral bij de opname van ouderschapsverlof. Bovendien vragen het toenemende beroep op informele zorg en de huidige arbeidsmarktkrapte en vergrijzing om een modernisering van het verlofstelsel.

### Wet maatschappelijk verlof

De SER adviseert het nieuwe kabinet om de huidige verlofregelingen (vastgelegd in de huidige Wet arbeid en zorg) te vereenvoudigen en te bundelen in een nieuwe Wet maatschappelijk verlof. Die bestaat uit drie pijlers: zorg voor kinderen, zorg voor naasten en persoonlijk verlof. Daarbij is uitgegaan van de bestaande verlofrechten.

#### 1 Zorg voor kinderen

Onder zorg voor kinderen vallen zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof en adoptie- en pleegzorgverlof. Door het samenbrengen van deze regelingen wordt de uitvoering voor werkgevers eenvoudiger. De SER doet verschillende voorstellen om de regelgeving en administratieve handelingen in deze pijler te vereenvoudigen en (betalings)voorwaarden zoveel mogelijk gelijk te trekken. Belemmeringen voor het gebruik van (betaalde) verlofregelingen door werkenden met een laag inkomen kunnen zo ook worden verminderd.

#### 2 Zorg voor naasten

Deze pijler betreft de huidige regelingen voor kortdurend en langdurend zorgverlof, en biedt ook mogelijkheden voor het opnemen van verlof voor mantelzorg. Door de toenemende vergrijzing zullen steeds meer werkenden mantelzorgtaken gaan krijgen. De SER vindt dat mantelzorg op korte termijn beter moet worden gefaciliteerd vanwege het maatschappelijke belang ervan.

Voorgesteld wordt om op korte termijn het huidige kort- en langdurend zorgverlof samen te voegen en daaronder ook mantelzorg te scharen. Zo ontstaat er één verlofrecht voor de noodzakelijke zorg voor 'naasten' bij ziekte of hulpbehoefendheid.

Voor structurele situaties van mantelzorg moeten er structurele oplossingen komen, zodat mantelzorgers niet terug hoeven te vallen op ziekmelding of opname van wettelijke vakantierechten. De SER pakt mantelzorg in combinatie met werk in een apart advies op.

### 3 Persoonlijk verlof

Binnen deze pijler kunnen bestaande en nieuwe verlofbehoeften decentraal en via maatwerk worden geregeld, om werknemers meer mogelijkheden te geven om werken, leren en/of zorgen te combineren.

Voorstel is om in deze pijler het huidige wettelijke calamiteitenverlof op te nemen, en ook rouwverlof. Hiervan kan door het maken van maatwerkafspraken decentraal worden afgeweken in overleg tussen vakbonden en werkgeversorganisaties.

Uitgangspunt is een evenredige bijdrage vanuit de publieke middelen voor het wettelijk deel van deze verloffaciliteit. Daarnaast zouden eventuele decentrale afspraken fiscaal kunnen worden gestimuleerd.

### Meer balans in zeggenschap

De SER hecht aan meer balans in zeggenschap – vanuit werkgeversperspectief – over de opname van verlof. De SER vindt het bij het opnemen van ouderschapsverlof van belang dat werkgevers en werknemers zo vroeg mogelijk (lieft voor de geboorte) overleggen over de hoeveelheid, timing en spreiding van dagen. Ook doet de SER voorstellen voor een evenwichtigere wijze van financiering, door een grotere en meer herkenbare bijdrage van de overheid, om te beginnen voor het geboorteverlof. In de huidige vormgeving van het betaald verlof dragen werkgevers in aanzienlijke mate en deels ook werknemers zelf de lasten van betaald (aanvullend) geboorte- en ouderschapsverlof, terwijl de bijdrage vanuit de overheid beperkt is. Dat staat niet in verhouding tot de grote maatschappelijke baten die deze verlofvormen hebben.

[Balans in maatschappelijk verlof: Naar een nieuw verlofkader: stroomlijnen en vereenvoudigen](#)

---

## Beschikking Whk mogelijk onjuist bij no-riskpolis



**Vrijwel alle werkgevers hebben in november 2023 de mededeling of beschikking voor de premie Werkhervattingskas (Whk) voor 2024 ontvangen. De Belastingdienst meldt dat de beschikking onjuist kan zijn als er sprake is van een no-riskpolis.**

Volgens een uitspraak van de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2022:1557) vallen meer uitkeringen onder de zogenoemde no-riskpolis dan waar de Belastingdienst voorheen rekening mee hield. Dit betekent dat de Belastingdienst misschien het gedifferentieerde premiepercentage Werkhervattingskas (Whk) over 2024 voor middelgrote en grote werkgevers verkeerd heeft vastgesteld.

Dat kan het geval zijn als de werkgever een werknemer in dienst heeft genomen die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en daarom geen WIA-uitkering krijgt. Op grond van de no-riskpolis krijgt deze werknemer bij ziekte een ZW-uitkering en eventueel aansluitend een WIA-uitkering. Ook worden de uitkeringslasten van deze werknemer niet aan de werkgever doorbelast in de Whk-premie.

Volgens de uitspraak van de Hoge Raad geldt de no-riskpolis ook voor ZW-uitkeringen aan een werknemer die:

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

De gevolgen van die uitspraak kon de Belastingdienst nog niet meenemen in de beschikking 'Gedifferentieerd premiepercentage Whk 2024'. Daarom zijn de ZW-uitkeringen en eventuele WIA-uitkeringen aansluitend aan de tweede dienstbetrekking aan de werkgever toegerekend als uitkeringslast. Het gaat hierbij om uitkeringen die in 2022 zijn uitbetaald. Hierdoor is het gedifferentieerde premiepercentage Whk bij middelgrote en grote werkgevers mogelijk te hoog vastgesteld.

### **Maak bezwaar als je denkt dat de beschikking niet klopt!**

Denk je dat de uitspraak van de Hoge Raad ook voor de werkgever geldt? Maak dan bezwaar tegen de beschikking 'Gedifferentieerd premiepercentage Whk 2024'. In de beschikking staat hoe je dat doet.

Bron: [Belastingdienst Nieuwsbrief Loonheffingen 2024](#)

---

## **Kabinet: groot experiment naar inspanningsplicht WW**



**Demissionair Minister Van Gennip van SZW wil meer inzicht krijgen in wat het beste werkt om mensen met een WW-uitkering weer aan een baan te helpen. Daarom wil ze het UWV juridisch de ruimte geven voor een grootschalig en meerjarig onderzoek naar de inspanningsplicht binnen de WW.**

In dit onderzoek wordt gekeken naar wat de effecten zijn van deze plicht en eventuele mogelijkheden voor een alternatief met daarbij meer aandacht voor de situatie van individuele mensen.

### **Drie varianten**

Mensen in de WW zijn verplicht vier sollicitaties per vier weken te doen. Er is regelmatig discussie over de vraag hoe effectief deze inspanningsplicht is. Omdat hier weinig onderzoek naar is gedaan, kunnen er geen harde uitspraken over worden gedaan. Ook ontbreekt onderzoek naar alternatieven. Daarom wil minister Van Gennip UWV de (juridische) ruimte geven om onderzoek te doen naar drie varianten. WW'ers worden willekeurig geselecteerd en beslissen zelf over deelname aan een van de twee varianten. Als zij afzien van deelname, vallen zij automatisch onder de 'controlegroep':

Voor de 1e groep – de zogenaamde controlegroep – geldt de reguliere sollicitatieplicht als invulling van de inspanningsplicht en de handhaving hierop. Hierbij gaat het om 4 sollicitatie-activiteiten per 4 weken (tenzij anders afgesproken).

Voor de 2e groep geldt een alternatieve invulling van de inspanningsplicht. Deze groep heeft geen sollicitatieverplichtingen en daarop wordt ook niet gehandhaafd. Deze groep mag dus op eigen initiatief op

zoek naar werk. Aan deze groep wordt wel de reguliere ondersteuning en dienstverlening vanuit UWV aangeboden.

Voor de 3e groep worden op individueel niveau, op basis van een persoonlijk gesprek en een plan van aanpak dat WW-gerechtigden zelf opstellen, afspraken gemaakt over de sollicitatie-activiteiten. Op deze afspraken wordt ook gehandhaafd en ook zij ontvangen de reguliere ondersteuning vanuit UWV.

### Start medio 2024

De beoogde start van het onderzoek is medio 2024 en het onderzoek duurt ongeveer 4 jaar. UWV voert het onderzoek uit en een onafhankelijk bureau analyseert de resultaten en stelt een onderzoeksrapport op. Met de resultaten van dit onderzoek kan zonodig nieuw beleid worden ontwikkeld om mensen sneller en duurzaam uit de WW te helpen.

Het ontwerpbesluit wordt ter advisering bij de Raad van State neergelegd. Daarna bespreekt het kabinet het besluit met de Tweede Kamer voordat het onderzoek van start gaat

Bron: [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

---

## Forse kritiek op wetsvoorstel wijziging re-integratieplichten in tweede ziektejaar



**De Raad voor de rechtspraak is in een wetgevingsadvies bijzonder kritisch over het wetsvoorstel dat het voor werkgevers in het midden- en kleinbedrijf mogelijk maakt om werknemers eerder te vervangen.**

Het doel van het wetsvoorstel is om kleine en middelgrote werkgevers wendbaarder te maken, door eerder duidelijkheid te geven tot welk moment zij de eigen functie van de zieke werknemer voor hem of haar beschikbaar moeten houden. Met het wetsvoorstel wordt beoogd werkgevers en werknemers duidelijkheid te geven over het te volgen spoor bij re-integratie en de mogelijkheid tot vervanging van de werknemer in het tweede ziektejaar.

### Tweede spoor

Het wetsvoorstel introduceert voor kleine en middelgrote werkgevers de mogelijkheid om vanaf de start van het tweede ziektejaar (niet eerder en niet later) zich volledig te richten op re-integratie in het tweede spoor. De Raad is er echter niet van overtuigd dit een goede oplossing biedt voor de problemen die kleine werkgevers en werknemers ondervinden door de huidige verplichtingen rondom langdurige arbeidsongeschiktheid.

### Strakke termijnen

De Raad is van mening dat door de strakke termijnen en de vereisten waaraan het verzoek tot afsluiting van het eerste spoor moet voldoen, het wetsvoorstel te complex en belastend is voor kleine werkgevers. Dat de werkgever hierdoor eerder duidelijkheid krijgt over het definitief vervullen van de arbeidsplaats lijkt van beperkte toegevoegde waarde. Er zijn voldoende bestaande mogelijkheden om die arbeidsplaats flexibel te bemensen.

### Conflicten verwacht

De Raad ziet niet welke voordelen de werknemer heeft om mee te werken aan de afsluiting van het eerste spoor. De Raad verwacht verder een toename van conflicten tussen werkgever en werknemer over de re-

integratie-inspanningen van de werkgever, wat niet bijdraagt aan een succesvolle re-integratie. De Raad voorziet dat dergelijke conflicten zullen leiden tot meer complexe gerechtelijke procedures. Gelet hierop geeft de Raad in overweging om niet tot indiening van het Wetsvoorstel in de huidige vorm over te gaan.

Bron: [rechtspraak.nl wetgevingsadvies 2024](https://rechtspraak.nl/wetgevingsadvies/2024)

---

## Bijna kwart werknemers werkt met mogelijk ongezonde stoffen



**In Nederland werkt bijna een kwart (24%) van de werknemers weleens met of dichtbij stoffen die ongezond kunnen zijn. Vinden zij dat de werkgever voldoende maatregelen treft tegen deze mogelijk ongezonde stoffen?**

Bij die stoffen gaat het voornamelijk om schoonmaakmiddelen (45%), oplosmiddelen (28%), geneesmiddelen (19%) en smeermiddelen (19%). Iets meer dan de helft (55%) van de genoemde groep werknemers komt tijdens het werk daadwerkelijk in aanraking met deze mogelijk ongezonde stoffen. Doordat zij de stof bijvoorbeeld inademen of op de huid krijgen.

Een deel van de werknemers die weleens met mogelijk ongezonde stoffen werken geeft aan dat hun werkgever voldoende maatregelen daartegen heeft genomen. De meest voorkomende maatregelen zijn 'het aanbieden van beschermende kleding, (hand)schoenen of maskers' (89%), 'voorlichting of training' (61%) en 'algemene ventilatie van de ruimte' (60%).

Sommige werknemers geven echter aan dat er geen of onvoldoende maatregelen zijn genomen. Zij vinden dat er in het bedrijf waar zij werken (aanvullende) maatregelen nodig zijn voor werken met mogelijk ongezonde stoffen. Deze werknemers hebben vooral behoefte aan 'algemene ventilatie van de ruimte' (51%), 'plaatselijke afzuiging, dicht bij de stof' (44%) en 'voorlichting of training' (38%).

Meer lezen over veiligheid en werken met stoffen? Kijk dan op [monitorarbeid.nl](https://monitorarbeid.nl) of [stofvrijwerken.tno.nl](https://stofvrijwerken.tno.nl).

---

## Januarinota 2024: Stijging uitkeringslasten in 2024





**De uitkeringslasten voor 2023 en 2024 vallen waarschijnlijk hoger uit dan UWV een half jaar geleden verwachtte. UWV houdt er nu rekening mee dat de totale uitkeringslasten stijgen van € 24,6 miljard in 2023 tot een niveau van € 26,9 miljard in 2024. Dat blijkt uit de Januarinota 2024 van UWV.**

De lastenstijging heeft meerdere oorzaken. Het kabinet heeft het wettelijk minimumloon per januari 2023 met 10,15% verhoogd vanwege de hoge inflatie. Daarop volgden nog indexaties: met 3,13% per juli 2023 en nog eens 3,73% per januari 2024. De uitkeringslasten stijgen mee met deze verhogingen. Daarnaast leidt de verhoging van de AOW-leeftijd met 3 maanden in 2023 en nog eens 2 maanden in 2024 tot meer uitkeringen, omdat meer mensen langer een uitkering ontvangen.

### **12 procent meer WW-uitkeringen in 2024**

Het aantal WW-uitkeringen is in 2023 licht gestegen. Ondanks dat de economische groei is stilgefallen, stijgt het aantal WW-uitkeringen in 2024 beperkt, naar verwachting tot 181.000. De WW-uitkeringslasten stijgen van € 2,5 miljard in 2022 naar € 2,9 miljard in 2023. In 2024 volgt een verdere toename tot € 3,4 miljard.

### **Stijging aantal uitkeringen arbeidsongeschiktheidswetten**

Het totaal aantal uitkeringen voor de arbeidsongeschiktheidswetten stijgt in de periode 2022–2024.

Tegenover een toename van het aantal WIA- en Wajong-uitkeringen staat een afname bij de WAO en WAZ. Sinds 1 oktober 2022 past UWV een vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling toe voor de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder. Deze 60-plusmaatregel is een onderdeel van een breder pakket aan maatregelen om de wachttijden voor de sociaal-medische beoordelingen te verkleinen. Dit heeft volume- en financiële effecten. Mensen wachten minder lang op hun beoordeling, waardoor UWV minder voorschotten hoeft te verstrekken en meer WIA-uitkeringen toekent. De maatregel loopt tot en met eind 2024. De totale uitkeringslasten voor de arbeidsongeschiktheidswetten stijgen van € 14,1 miljard in 2022 naar € 16,2 miljard in 2023. In 2024 stijgen de uitkeringslasten verder naar € 17,9 miljard.

### **Ziekte en zorg**

De Ziektewet-uitkeringslasten stijgen van € 2,0 miljard in 2022 naar € 2,2 miljard in 2023. In 2024 komen de uitkeringslasten uit op € 2,3 miljard. De Wet arbeid en zorg (Wazo)-uitkeringslasten stijgen van € 1,8 miljard in 2022 naar € 2,8 miljard in 2023. Dit komt vooral door de invoering in 2022 van de Wet betaald ouderschapsverlof, die ook meer kost dan vooraf was ingeschat. In 2024 komen de totale uitkeringslasten voor de Wazo uit op € 2,7 miljard.

Bron: [uwv.nl](https://www.uwv.nl)

---

## **Wettelijk minimumloon per 1 juli extra omhoog**



**Het wettelijk minimumloon gaat per 1 juli 2024 met 1,2 procent omhoog en wordt daarnaast geïndexeerd.**

De extra verhoging van het minimumloon komt voort uit een amendement van de Tweede Kamer. De spoedwet die hiervoor nodig is, is door minister Van Gennip naar de Tweede Kamer gestuurd. Het wetsvoorstel Bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon beoogt een verdere stap te zetten om het inkomen en de inkomenszekerheid van werknemers aan de basis van de arbeidsmarkt en uitkeringsontvangers te verstevigen. Als gevolg hiervan zal het minimumloon vanaf 1 juli naar verwachting stijgen van € 13,27 per uur nu, naar minimaal € 13,43 per uur.

### **Gevolgen**

De precieze gevolgen van de verhoging van 1,2 procent per 1 juli voor de portemonnee van mensen zijn nog niet duidelijk. Dat hangt af van de halfjaarlijkse indexatie van het minimumloon: elk half jaar stijgt het minimumloon mee met de cao-lonen. In het voorjaar van 2024 worden die bedragen bekend gemaakt. Het hogere minimumloon werkt ook door in uitkeringen zoals de bijstand, AOW en UWV-uitkeringen.

### **Minimumuurloon**

Per 1 januari 2024 is het wettelijk minimumloon ook omhoog gegaan, met 3,75 procent. Dit is het gevolg van de reguliere indexatie. Ook kent Nederland vanaf deze datum een minimumloon op uurbasis, in plaats van een minimumloon per maand. Dit pakt gunstig uit voor minimumloonverdieners met een langere werkweek dan 36 uur.

[Wetsvoorstel bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon](#)

---

## **6 diensten voor eigenrisicodragers nu ook via Digipoort**



**Werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de Ziektewet kunnen nu direct via UWV Digipoort 6 diensten bij UWV aanvragen.**

Op Digipoort zijn formulieren beschikbaar voor de volgende diensten:

### **Wettelijke diensten**

- verzoek om een beschikking over de Ziektewet-uitkering
- verzoek terugbetaling te veel betaalde Ziektewet-uitkering

**Betaalde diensten**

- beoordeling recht Ziektewet-uitkering ERD
- beoordeling hoogte Ziektewet-uitkering ERD
- beoordeling duur Ziektewet-uitkering ERD
- beoordeling maatregel Ziektewet-uitkering ERD

Bron: *uwv.nl*

---

**Vermoeidheid van patiënten met post-covid heeft lichamelijke oorzaak**

**Veel postcovidpatiënten worden zieker en vermoeider na de geringste inspanning. Amsterdamse onderzoekers hebben ontdekt dat dat een lichamelijke oorzaak heeft en dus niet psychisch is.**

Van alle patiënten met postcovid kampt 70% met PEM. Dat betekent dat ze instorten na soms geringe fysieke of mentale inspanning, waarna hun klachten verergeren en ze weken lang nergens meer toe in staat zijn. Patiënten krijgen nogal eens te horen dat dit ‘tussen de oren’ zit, maar dat blijkt niet terecht.

Onderzoekers van het Amsterdam UMC en de Vrije Universiteit Amsterdam hebben het vermoeidheidsraadsel verder onderzocht. Ze lieten 25 postcovidpatiënten en 21 mensen die na covid waren hersteld een fietstest doen. Daarbij namen ze voor en na de fietstest een stukje spierweefsel uit hun bovenbeen weg.

De postcovidpatiënten konden na de test vaak niet meer op hun benen staan en waren niet meer aanspreekbaar. Daarna moesten ze dagen tot weken herstellen. Bij vergelijking van de biopten bleek dat de schade in hun spierweefsel veel groter was dan bij de mensen die hersteld waren van covid. Er ontstaat schade op celniveau en in het spierweefsel zelf.

[Dit onderzoek](#) stemt velen hoopvol, omdat het meer inzicht geeft in post-exertionele malaise (PEM) bij Long COVID. Hoewel de onderzoekers post-COVID patiënten met PEM adviseren voorzichtig te zijn met zware inspanning, adviseren zij patiënten wel in beweging te blijven binnen de eigen individuele grenzen en mogelijkheden.

---

**NVVG reageert op rapport OCTAS**





**De Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde (NVVG) heeft een aantal aanbevelingen geformuleerd als reactie op het tussenrapport van de onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS).**

### **Simpeler arbeidsongeschiktheidsstelsel**

De NVVG stelt voor dat de huidige hoeveelheid aan type uitkeringen (en de bijbehorende financiële gevolgen) worden teruggebracht naar drie type uitkeringen:

1. een ziekte-uitkering voor mensen die door ziekte geen arbeidsvermogen hebben
2. een rehabilitatie-uitkering voor mensen die door ziekte hun eigen werk niet meer kunnen doen en nog wel arbeidsvermogen hebben
3. een jonggehandicapten-uitkering.

De NVVG vindt het cruciaal dat mensen niet met een plotselinge inkomensterugval te maken krijgen. Daarom zouden de voorgestelde uitkeringen een vergelijkbare hoogte moeten hebben, zodat er geen financiële prikkel is om een herbeoordeling aan te vragen.

Daarbij vindt de NVVG dat bij arbeidsongeschiktheid maximaal wordt ingezet op (arbeids-)participatie, waarbij mensen hulp en begeleiding geboden wordt op alle vlakken waar dat nodig is. Dus niet alleen medisch, maar ook op persoonlijk en sociaal vlak. Hierbij valt te denken aan het realiseren van kinderopvang, begeleiden van gezinsproblematiek of het bieden van schuldhulpverlening.

(Arbeids-)participatie zou nooit mogen leiden tot inkomensachteruitgang; meer werken en/of meewerken aan re-integratie zou beloond moeten worden, anders durven mensen de stap naar (meer) werken nooit te zetten.

### **Verdienvermogen en arbeidsongeschiktheidspercentage loslaten**

In het huidige stelsel hebben mensen met een hoog uurloon een bovengemiddelde kans op een (hoger percentage) uitkering dan mensen met een laag uurloon. Bovendien is de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling te theoretisch. De uitkomst leidt vaak tot onbegrip doordat er zo veel meer factoren meespelen dan ziekte. Om deze onduidelijkheid te vermijden zou volgens de NVVG verdienvermogen en arbeidsongeschiktheidspercentage moeten worden losgelaten als onderscheidende criteria.

Voor differentiatie tussen een ziekte- of rehabilitatie-uitkering ziet de NVVG meer in een beoordelingsmethodiek op basis van vaststellen van arbeidsvermogen, bijvoorbeeld de SMBA-methodiek. Bij de SMBA-methodiek stellen de verzekeringsartsen in lijn met de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) de re-integratie-en arbeidsmogelijkheden vast. Hiermee kan je bepalen of verzekerde geen of wel arbeidsvermogen heeft door ziek en of gebrek. Bij geen arbeidsvermogen komt cliënt in een ziekte-uitkering; bij wel arbeidsvermogen komt cliënt in de rehabilitatie-uitkering.

### **Duurzaamheid alleen beoordelen bij geen arbeidsvermogen**

Het vaststellen van de duurzaamheid van beperkingen is tijdrovend en wordt bemoeilijkt door privacyregels. Om voldoende maatwerk te kunnen leveren voor de individuele cliënt pleit de NVVG ervoor dat duurzaamheid alléén nog maar wordt beoordeeld bij mensen, die 'geen arbeidsvermogen' hebben. Als er sprake is van duurzaamheid, zou een permanente uitkering aan deze mensen kunnen worden toegekend. Voor alle andere situaties stelt de NVVG voor om de beoordeling van de duurzaamheid achterwege te laten.

[Aanbevelingen NVVG nav het rapport beoordeling van het arbeidsongeschiktheidsstelsel](#)

## Ziekteverzuim in 2024: ‘Verzuim daalt, maar werknemers langer ziek door psychische klachten’



**In navolging van 2023 zal ook dit jaar het ziekteverzuim in ons land verder dalen. Tegelijkertijd zijn er grote zorgen over het langdurig verzuim veroorzaakt door psychische klachten. Werkgevers moeten vooral letten op hun menselijk kapitaal, aldus Arbo Unie. “Mensen werken hard, maar hebben ook privé steeds meer op hun bord.”**

“Er is enerzijds een krapte op de arbeidsmarkt waar werkgevers zitten te springen om personeel. Anderzijds leiden de stijgende inflatie en hoge kosten voor onder meer energie en boodschappen tot financiële onzekerheid”, zegt prof. dr. Corné Roelen, bedrijfsarts bij Arbo Unie en hoogleraar bedrijfsgeneeskunde aan de Rijksuniversiteit Groningen.

### **Werkloosheid stijgt, ziekteverzuim daalt**

Het CPB verwacht een lichte stijging in de werkloosheid dit jaar. “Het is een bekend patroon dat wanneer de werkloosheid stijgt, het ziekteverzuim daalt”, aldus Roelen. De verwachting is dan ook dat de ingezette daling van het ziekteverzuim ook in 2024 zal doorzetten. In 2023 daalde namelijk het langdurig verzuim met 14% ten opzichte van het jaar ervoor. De daling gold voor alle sectoren, maar met name in de industrie en bouw. In de zorg bleef het verzuim ongeveer gelijk aan 2022. Een belangrijke oorzaak voor die daling ligt in het feit is dat er minder long- en luchtwegklachten waren. Bovendien kende 2023 duidelijk minder Long COVID-gevallen dan de jaren ervoor. Dit scheelt de Nederlandse economie 70 miljoen euro. In totaal nam het aantal verzuimdagen in 2023 met 1,1 miljoen dagen af ten opzichte van 2022.

### **Kosten en oorzaken psychische klachten**

De daling van het ziekteverzuim is niet alleen maar goed nieuws. Ondanks de daling is het probleem dat de mensen die ziek zijn gemiddeld langer ziek zijn, zeker als het gaat om psychische klachten. In 2023 waren er 2,9 miljoen verzuimdagen met psychische klachten en dat kost de Nederlandse samenleving ruim 1 miljard euro op jaarbasis. Roelen ziet met name psychisch verzuim in het onderwijs, de zorg en zakelijke dienstverlening. In die sectoren heeft maar liefst 40% van het verzuim een psychische oorzaak.

De oorzaak van psychisch verzuim? Een verstoorde werk-privé-balans ligt er vaak aan ten grondslag.

“Mensen werken hard, maar hebben ook privé steeds meer op hun bord. Vooral mantelzorg voor een zieke partner of ouder is moeilijk te combineren met werk”, aldus Roelen, die werkgevers oproept beter naar hun menselijk kapitaal te kijken.

### **‘Maak afspraken met werknemers die mantelzorg taken hebben’**

Hij pleit ervoor dat werkgevers op maat afspraken maken met mensen die werk en mantelzorg combineren. Vanuit de regelgeving is een aantal weken zorgverlof beschikbaar voor mantelzorgers, maar dat is vaak onvoldoende. De overheid zou met betere regelgeving moeten komen, omdat mantelzorg in onze participatiemaatschappij een steeds nijpender probleem zal worden voor werkenden.

### **Digitale veranderingen**

Andere oorzaken van psychisch verzuim liggen – volgens Roelen – in oudere werknemers die de digitale veranderingen in het dagelijkse werk niet meer kunnen bijbenen. Hij ziet ook veel stress en psychische klachten bij jongeren die de arbeidsmarkt opkomen. Het is voor werkgevers zaak om aantrekkelijk te blijven en waardevol werk te kunnen aanbieden, omdat veel jongeren juist daarnaar op zoek zijn.

## Gevolgen op de werkvloer

Het gevolg van (psychisch) verzuim is dat deze in eerste instantie wordt opgevangen door collega's die daardoor vaak meer werken. Als verzuim langer duurt, moeten tijdelijke krachten worden ingehuurd. Dat alles kost tijd en energie en kan de sfeer op de werkvloer negatief beïnvloeden, aldus Roelen. Het kan bovendien grote gevolgen hebben voor de productiviteit.

[Arbounie over ziekteverzuim 2024](#)

---

## UWV trekt boetes in voor niet aanleveren extra inkomsten naast uitkering



**UWV herzielt 5000 boetes die cliënten kregen omdat zij niet of te laat de juiste informatie hebben aangeleverd. Deze boetes zijn achteraf onterecht, want UWV had al beschikking over de informatie die aangeleverd had moeten worden.**

Bij het ontvangen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering gelden rechten en plichten. Cliënten van UWV die naast hun uitkering inkomen hebben, zijn verplicht om deze inkomsten door te geven aan UWV. Sinds maart 2020 werden 5000 cliënten beboet omdat zij naast de uitkering verdiende inkomsten niet, onjuist of niet op tijd hebben doorgegeven. Later bleek dat UWV al over deze inkomstengegevens beschikte vanuit door de Belastingdienst aangeleverde informatie, maar dit niet goed gekoppeld had aan de cliënten. Daarmee betreft het niet langer een schending van de Inlichtingenplicht, is de boete onterecht en is UWV van mening dat het niet langer gepast is om de eerder opgelegde boetes te handhaven.

Cliënten hoeven zelf geen actie te ondernemen. De betrokken cliënten worden door UWV gebeld en ontvangen daarna ook een brief met extra informatie.

*Bron: [uwv.nl](https://www.uwv.nl)*

---

## Opnieuw klachten over UWV-aanpak ME-patiënten

### De (on)menselijke maat van het UWV

Verhalen van ME/CVS-patiënten over onkunde, vernedering, trauma en onrecht



**Mensen met ME/CVS, een ziekte die verschillende klachten zoals voortdurende moeheid oplevert, voelen zich nog steeds lang niet allemaal serieus genomen door**

## uitkeringsinstantie UWV.

In de bundel ‘De (on)menselijke maat van het UWV’, vertellen er 59 mensen over de ervaringen die ze hadden met deze organisatie. Ze vertellen over de onbekendheid met hun ziekte die ze bij UWV-artsen bespeurden, de vernedering die ze in hun contacten met de arts ervoeren en het weigeren van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ondanks ernstige beperkingen die ze door hun ziekte zeggan te hebben.

De Steungroep ME en Arbeidsongeschiktheid noemt de 59 verhalen in haar voorwoord “beslist geen uitzonderlijke situaties”. Er is volgens deze organisatie “willekeur” in de behandeling bij deze patiënten, want er zijn ook mensen met goede ervaringen.

In 2018 zag de Gezondheidsraad al dat patiënten met de kwaal in kwestie zich niet serieus genomen voelden. “Hun beperkingen worden ook niet altijd erkend bij de beoordeling van aanspraken op inkomens-, zorg- en andere voorzieningen”, aldus de organisatie toen. De Steungroep schrijft dat destijds uit de beantwoording van een vragenlijst ook al bleek dat patiënten op onbegrip stuitten.

### Reactie UWV

Het UWV moet de bundel nog lezen, aldus een woordvoerder, die de reeds opgevangen verhalen al wel “verschrikkelijk” noemt. De instantie wil ook met de Steungroep in gesprek en tevens kijken wat ze voor de 59 mensen uit de uitgave kan doen. Het UWV wijst er bovendien op, dat het ministerie van Sociale Zaken nieuwe richtlijnen ontwikkelt voor het omgaan met dergelijke patiënten en dat daar erg naar wordt uitgekeken: de huidige bieden niet genoeg houvast en maken dat het UWV tegen verschillende problemen aanloopt.

[rapport de onmenselijke maat van UWV](#)

Bron: *trouw.nl*

---

## 84.471 extra banen gecreëerd binnen de banenafpraak



**Sinds de start van de banenafpraak zijn er 84.471 extra banen gerealiseerd. De doelstelling van de banenafpraak voor 2023 is het realiseren van 105.000 extra banen.**

Ten opzichte van het tweede kwartaal van 2023 zijn er in het derde kwartaal van 2023 1.567 meer banen gecreëerd. Dat is een toename van 1%. Het aantal werkzame personen in de doelgroep banenafpraak is in het derde kwartaal van 2023 met 1.396 personen toegenomen.

Ten opzichte van het tweede kwartaal van 2023 zijn er in het derde kwartaal van 2023 2.134 meer personen binnen de banenafpraak. Het totaal aantal personen in de doelgroep banenafpraak staat daarmee op 263.435.

Van deze 263.435 personen die tot de doelgroep banenafpraak behoren, zijn er in het derde kwartaal van 2023 in totaal 1.396 personen meer aan het werk. Het totaal aantal werkzame personen in de doelgroep banenafpraak komt in het derde kwartaal van 2023 uit op 138.317.

De kwartaalcijfers bevatten indicatieve informatie. Alleen de landelijke banenmonitor banenafspraken, die op jaarlijkse basis plaatsvindt, is een officiële meting.

Bron: [uwv.nl](http://uwv.nl)

---

## Werknemers gebruiken groot deel scholingsbudget van werkgever niet



**Werknemers laten samen elk jaar meer dan 1,5 miljard euro aan scholingsbudget liggen. Slechts 55 procent van het totaal aan opleidingsbudget wordt door werknemers benut. Dit blijkt uit onderzoek van werkgeversvereniging AWWN.**

Werkgevers vinden leren en ontwikkelen heel belangrijk, zo blijkt uit het ledenonderzoek 'Leren en ontwikkelen' van AWWN. In bijna 80 procent van de cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen (avr's) staan afspraken over leren, ontwikkeling en scholing. Er worden veel verschillende afspraken gemaakt, vooral over opleidingsbudgetten (in driekwart van de cao's en avr's), maar ook over verplichte opleidingen, de inzet van loopbaancoaches, ontwikkeladviezen, stages en van werk-naar-werktrajecten.

### Tussen 500 en 1.000 euro per werknemer

De meeste werkgevers stellen jaarlijks een bedrag van tussen 500 en 1.000 euro per werknemer beschikbaar. Naar schatting beschikt 75 procent van de 8,1 miljoen werkende personen over een gemiddeld budget van 700 euro per werknemer op jaarbasis. Uit eerder AWWN-onderzoek kwamen vergelijkbare bedragen naar voren. In 2020 en 2021 werd er gemiddeld ook circa 700 euro per werknemer per jaar afgesproken.

### Opleidingsbudget maar voor 55 procent benut

Werkgevers zijn redelijk tevreden over hun opleidingsbeleid, maar stellen ook vast dat de uitvoering problemen ondervindt. Volgens de ondervraagde werkgevers wordt jaarlijks slechts 55 procent van de beschikbare opleidingsbudgetten benut. Van de jaarlijks circa 4 miljard euro die ze beschikbaar stellen als opleidingsbudget, wordt ten minste 1,5 miljard euro niet uitgegeven. Mogelijk valt dit bedrag in de praktijk nog hoger uit. Omdat het niet-bestede geld een aantal jaren blijft liggen, is op dit ogenblik een bedrag van enige miljarden direct beschikbaar voor de ontwikkeling van werknemers.

### Cao-overleg te eenzijdig gericht op loon

AWWN acht investeringen in de ontwikkeling van werknemers cruciaal voor het toekomstige verdienvermogen van Nederland. In de recent gepubliceerde eindevaluatie van het cao-jaar 2023 '[De lange termijn is zoek](#)' concludeert de werkgeversvereniging echter dat het cao-overleg de afgelopen periode te eenzijdig gericht was op loon. Zaken als de uitvoering van opleidingsbeleid krijgen niet of nauwelijks aandacht.

Bron: [awwn.nl](http://awwn.nl)

---

## Jurisprudentie: als je op vakantie kan, kan je ook werken





**Een zieke werkneemster gaat op vakantie. Werkgever voert aan dat ze dan ook wel kan werken en schort de loondoorbetaling op. De rechter gaat hier niet in mee.**

In deze casus meldt een werkneemster, part time werkzaam in een wellness centrum, zich ziek bij haar werkgever. Zij geeft aan last te hebben van overspanningsklachten/ burn out. Werkgever schakelt geen bedrijfsarts in. Als werkneemster op vakantie gaat, stelt werkgever dat werkneemster zich niet houdt aan haar re-integratieverplichtingen. Werkgever schort vervolgens de loonbetaling op. Werkneemster start een procedure tot loondoorbetaling.

### **Niet gehouden aan re-integratieverplichting?**

Werkgever stelt dat er geen recht is op doorbetaling van het loon, omdat werkneemster niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan door op vakantie te gaan. Werkgever voert aan dat werkneemster bij haar alleen maar achter de balie zit. Nu zij op vakantie kan gaan, kan zij ook werken. Werkgever vindt dat zij daarom terecht het loon heeft opgeschort.

Werkneemster voert aan dat zij zich gehouden heeft aan haar re-integratieverplichtingen. Werkgever heeft geen bedrijfsarts ingeschakeld, zodat het re-integratietraject niet is gestart.

### **Verplichting tot inschakeling van de bedrijfsarts**

Artikel 14 lid 1 onder b van de Arbeidsomstandighedenwet schrijft voor dat de werkgever werkneemster had moeten aanmelden bij een bedrijfsarts om een advies te krijgen over haar ziekte en haar mogelijkheden tot re-integratie. Zonder dit advies van de bedrijfsarts kan volgens artikel 4 van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar niet worden overgegaan tot het opstellen van een plan van aanpak. Het enkele feit dat werkneemster wel op vakantie kon gaan, betekent volgens de rechter niet dat zij ook kan werken. De loonvordering wordt dan ook toegewezen.

[ECLI:NL:RBZWB:2024:46](#)

---