



VERZUIM  
RE-INTEGRATIE  
FINANCIËN

# NIEUWS brief

## Januarinota 2023: flinke stijging uitkeringslasten



**De kosten voor uitkeringen in Nederland vallen dit jaar 800 miljoen euro hoger uit dan eerder verwacht, meldt UWV. Die kostenstijging komt grotendeels door de stijging van de minimumlonen. De totale uitkeringslasten komen voor dit jaar daardoor uit op 24 miljard euro, vorig jaar was dat nog 21 miljard euro.**

Dat meldt het UWV bij de publicatie van zijn Januarinota, waarin de instantie een prognose voor dit jaar geeft. Naast de hogere kosten als gevolg van het gestegen minimumloon, verwacht het UWV ook dat het aantal uitkeringen toeneemt. Ook die drukken op de lasten van de uitkeringsinstantie.

Zo nam het aantal werkloosheidsuitkeringen (WW-uitkeringen) vorig jaar nog flink af, voor dit jaar wordt een lichte toename verwacht. Daardoor zullen de WW-lasten met ruim 300 miljoen euro toenemen tot 2,9 miljard euro. Het aantal uitkeringen voor mensen die arbeidsongeschikt zijn zal ook in 2023 stijgen. De totale uitkeringslasten komen voor deze groep uit op ruim 16 miljard euro.

### Stijging bij WIA

Het totaal aantal uitkeringen voor de arbeidsongeschiktheidswetten stijgt zowel in 2022 als in 2023. Dit is vooral het resultaat van een stijging bij de WIA die hoger is dan de daling bij de WAO. Het vaker verstrekken van WIA-voorschotten vanwege een te late sociaal-medische beoordeling heeft in 2022 een verhogend effect op de in- en uitstroomcijfers.

Sinds 1 oktober 2022 past UWV echter een vereenvoudigde claimbeoordeling toe voor de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder. UWV verwacht dat hierdoor minder voorschotten nodig zullen zijn. Voor 2023 gaat UWV uit van een afname van het aantal voorschotten. De totale uitkeringslasten voor arbeidsongeschiktheidswetten stijgen in 2022 met 530 miljoen euro en in 2023 met 2,1 miljard euro en komen dan uit op 16,3 miljard euro.

### ZW-en WAZO-uitkeringen

Het aantal Ziektewet-uitkeringsjaren daalt in 2022 met 6.000 tot 101.000 en daalt in 2023 naar verwachting verder naar 99.000. Daartegenover staat dat het aantal geraamde Wazo-uitkeringsjaren in 2022 stijgt met 1.000 en in 2023 naar verwachting nog eens toeneemt met 19.000. Deze stijging is met name het gevolg van de Wazo-Wbo (Wet betaald ouderschapsverlof) die in augustus 2022 is ingegaan. Dit leidt ertoe dat de totale uitkeringslasten voor de regelingen voor ziekte en zorg in 2022 met 79 miljoen euro stijgen en in 2023 verder stijgen met 678 miljoen euro tot 4,4 miljard euro.

Het aantal uitkeringsjaren binnen de groep No-risk stijgt zowel in 2022 als in 2023. Vergeleken met de Juninota 2022 is het aantal Ziektewet-uitkeringsjaren voor 2022 met 3.000 en voor 2023 met 4.000 naar beneden bijgesteld.

Zie: [uwv-januarinota-2023](#)

---

## Beslagvrije voet herberekenen voor mensen met schuldenproblematiek



**Door de stijging van het minimumloon kan het extra inkomen naar het aflossen van de schulden gaan. Om dit te voorkomen is het raadzaam voor mensen met schuldenproblematiek om de beslagvrije voet te laten herberekenen.**

Mensen met schulden die te maken hebben met een beslag op hun inkomen ontvangen een minimumbedrag voor de noodzakelijke boodschappen. Beslagleggende partijen, zoals gerechtsdeurwaarders, zijn verplicht om dit 'leefbedrag' eens in de twaalf maanden opnieuw te berekenen. Dit gebeurt dus niet automatisch bij de extra stijging van het minimumloon per januari van dit jaar. Hierdoor kan het extra inkomen naar het aflossen van de schuld gaan.

Ook als er vanwege schulden beslag ligt op het inkomen moeten mensen kunnen profiteren van de koopkrachtmaatregelen van het kabinet. Daarom hebben vertegenwoordigers van schuldhulpverleners, bewindvoerders, sociaal raadslieden, rechter-commissarissen, UWV, SVB Sociale Verzekeringsbank, Belastingdienst en gemeenten samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de handen ineengeslagen om mensen erop te wijzen dat zij hun beslagvrije voet kunnen laten herberekenen. En gaan ze hen hierbij helpen. Zodat mensen voor wie een herberekening van de beslagvrije voet gunstig uitpakt, deze hogere beslagvrije voet ook daadwerkelijk krijgen.

Minister Carola Schouten doet een oproep aan hulpverleners om cliënten of werknemers te helpen bij het controleren of de beslagvrije voet omhoog kan en hen te ondersteunen bij de aanvraag voor herberekening. Meer informatie over de controle via de rekentool en het aanvragen van de herberekening vind je hier: <https://lnkd.in/eZkJYpDp>

---

## Wetsvoorstel RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen: antwoord op vragen



## **Minister Van Gennip van SZW geeft antwoord op vragen over de stand van zaken van het wetsvoorstel RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen.**

Bij de RIV-toets wordt beoordeeld of de werkgever en de werknemer voldoende re-integratie-inspanning hebben verricht. Door het wetsvoorstel wordt de toets door UWV op de re-integratie inspanningen (RIV-toets) na twee jaar ziekte een geheel arbeidskundige toets. De verzekeringsarts van het UWV speelt hierbij dan geen rol meer. Het doel is om de onzekerheid die bestaat bij werkgevers over loonsancties vanwege het medisch advies van de bedrijfsarts weg te nemen. Kamerleden hebben onder meer vragen gesteld over de samenloop met maatregelen voor de aanpak van de hardheden in de WIA en de 60-plusmaatregel en het effect op de WIA-instroom.

### **Loonsanctie**

De effecten van de verlengingen van de loondoorbetalingsverplichting zijn grotendeels positief, volgens Van Gennip. Een loonsanctie leidt tot herstel van de tekortkomingen bij een deel van de werknemers, tot hogere werkhervatting en tot verlaging van de WIA-instroom. Ze vindt het echter onredelijk dat loonsancties vanwege het medisch advies van de bedrijfsarts aan werkgevers kunnen worden opgelegd en wil de onzekerheid bij werkgevers hierover zo snel mogelijk wegnemen. Dat is het doel van onderhavig wetsvoorstel.

De verwachting is inderdaad dat minder werknemers (gedeeltelijk) herstellen en dus meer mensen de Wet WIA instromen, doordat de re-integratieprikkels worden verminderd. Dit zal tot een lager inkomen leiden dan in de huidige situatie. Uiteraard moeten werkgevers passende werkzaamheden blijven aanbieden om de re-integratie van hun zieke werknemers te bevorderen.

### **Actieve rol werknemer**

Ook zal een werknemer – net als nu het geval is – een actieve rol in de twee jaar van ziekte moeten aannemen. Als de werknemer daarnaast twijfelt aan het afgegeven advies van de bedrijfsarts, kan hij een second opinion bij een andere bedrijfsarts vragen, hij kan een klacht indienen bij de bedrijfsarts en een deskundigenoordeel bij het UWV vragen, of in het uiterste geval zich melden bij de tuchtrechter. Dit wetsvoorstel maakte onderdeel uit van een pakket aan afspraken, dat een balans kent in de rechten van werknemers en de verplichtingen van werkgevers.

### **Alternatief pakket en coalitieakkoord**

Dit wetsvoorstel komt voort uit het alternatieve pakket van maatregelen uit het vorige regeerakkoord op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte en WIA. Het staat daarmee in principe los van de aanpak van hardheden in de WIA. De ambitie uit het coalitieakkoord om hardheden in de WIA weg te nemen richt zich op de onderwerpen CBBS, inkomstenverrekening en daglonen.

Toch kan de huidige situatie, waarin de bedrijfsarts en de verzekeringsarts verschillend oordelen over de belastbaarheid van een individuele werknemer, voor werkgevers als onredelijk worden ervaren wanneer zij met een loonsanctie worden geconfronteerd. Dit wetsvoorstel neemt de onzekerheid in dergelijke gevallen weg door het advies van de bedrijfsarts leidend te maken.

In het coalitieakkoord is – in lijn met het SER MLT advies – afgesproken dat de re-integratie in het tweede ziektejaar zich in principe uitsluitend richt op het tweede spoor (re-integratie bij een andere werkgever). Aan de precieze uitwerking wordt op dit moment gewerkt. Zowel het wetsvoorstel waarbij de RIV-toets door

arbeidsdeskundigen wordt uitgevoerd als deze maatregel, richten zich op de loondoorbetaling bij ziekte, maar deze kunnen naast elkaar bestaan. Ze doorkruisen elkaar inhoudelijk niet.

### **Belastbaarheid zieke werknemer**

In dit wetsvoorstel is het uitgangspunt dat de werkgever uit moet kunnen gaan van het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van een zieke werknemer, aangezien de werkgever dit niet zelf kan vaststellen. Daarmee wordt ook onderscheid gemaakt tussen dat wat voor werkgever en werknemer niet beïnvloedbaar is, namelijk de vaststelling van de medische belastbaarheid door de bedrijfsarts, en dat waar werkgever en werknemer wel invloed op hebben, namelijk de re-integratie-inspanningen. Slechts één van de grondslagen tot het opleggen van een loonsanctie vervalt met dit wetsvoorstel.

[Leidend maken advies bedrijfsarts over belastbaarheid werknemer bij toets op re-integratie inspanningen](#)

[Antwoorden op Kamervragen over wetsvoorstel RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

---

## **De toekomst van gezond en veilig werken**



**Welke ontwikkelingen komen er de komende 20 jaar op Nederland af en wat betekenen die voor gezond en veilig werken? De resultaten van een verkenning van RIVM en TNO staan in het rapport De Toekomst van Gezond en Veilig Werken.**

Het RIVM en TNO hebben onderzocht wat de impact is van ontwikkelingen in de komende 20 jaar op gezond en veilig werken. Hoe beïnvloedt artificiële intelligentie onze veiligheid op het werk? Wat betekent de energietransitie voor de risico's waaraan werkenden blootgesteld worden? Direct of indirect hebben dit soort ontwikkelingen invloed op de gezondheid en veiligheid van werkenden. Het is nog onzeker wat die impact precies zal zijn. Wel is het belangrijk om op de mogelijke gevolgen hiervan voorbereid te zijn. Deze horizonscan "De Toekomst van Gezond en Veilig werken" helpt daarbij.

### **Ontwikkelingen in kaart gebracht**

Het RIVM en TNO hebben 33 ontwikkelingen in kaart gebracht met naar verwachting een impact op gezond en veilig werken. Het gaat dan bijvoorbeeld om een vergrijsde beroepsbevolking, globalisering, individualisering, robotisering, klimaatverandering en de toename van regels. De ontwikkelingen en de impact op gezond en veilig werken zijn onzeker. Toch is het noodzakelijk om de mogelijke impact te analyseren en zo goed voorbereid te zijn op de toekomst. Op basis van deze ontwikkelingen zijn 5 strategische thema's benoemd die van belang zijn voor de toekomst van gezond en veilig werk:

1. de kansen en risico's van technologische ontwikkelingen
2. de toename van mentale belasting
3. de veranderende autonomie van werkenden
4. het belang van blijven leren tijdens en naast het werk
5. de opstapeling van risico's voor kwetsbare groepen.

Op deze thema's moeten beleidsmakers, werkgevers en overheidsorganisaties zich in ieder geval voorbereiden, aldus de onderzoekers.

## Voorbereid zijn op de toekomst

Het onderzoek is gedaan in opdracht van het ministerie van SZW. Het ministerie heeft als doel gesteld de duurzame inzetbaarheid van werkenden in 2040 structureel te verbeteren, zodat er minder mensen overlijden of ziek worden door werk dan nu. Om dat te bereiken is het van belang inzicht te krijgen in de risico's en kansen die toekomstige ontwikkelingen voor de werkzame beroepsbevolking kunnen hebben. En daar met het beleid op in te spelen.

Deze brede inventarisatie van ontwikkelingen is een eerste stap. In de komende jaren gaan het RIVM en TNO deze ontwikkelingen en thema's verder onderzoeken.

[De Toekomst van Gezond en Veilig Werken Een brede horizonscan \(rivm.nl\)](https://www.rivm.nl/de-toekomst-van-gezond-en-veilig-werken)

---

## Subsidie duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden nu ook voor bedrijven



**Bedrijven kunnen vanaf september 2023 subsidie aanvragen om de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers te vergroten.**

Het ministerie van SZW heeft de conceptregels voor de subsidie duurzame inzetbaarheid bedrijven bekendgemaakt op [www.internetconsultatie.nl](http://www.internetconsultatie.nl). De regels staan nog niet vast. Het betreft de verruiming van de tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden naar bedrijven. Werkgevers kunnen vanaf september subsidie aanvragen om werk te maken van duurzame inzetbaarheid.

### Minimumbedrag naar € 75.000

De wijziging zorgt ervoor dat het bereik van de subsidieregeling wordt verruimd, zodat ook bedrijven subsidie kunnen aanvragen. Verder zorgt de wijziging ervoor dat de regeling toegankelijker wordt. Dit gebeurt door een verlaging van het minimumbedrag voor subsidie naar €75.000, waardoor het eenvoudiger wordt om subsidie aan te vragen. De subsidie bedraagt maximaal de helft van de kosten. De rest moet door de bedrijven en sectoren zelf worden betaald.

### Duurzame inzetbaarheid vergroten

Bedrijven kunnen subsidie aanvragen voor activiteiten die de duurzame inzetbaarheid van werknemers vergroten. De subsidie is bijvoorbeeld inzetbaar voor een nieuwe aanpak om zware werkomstandigheden te verlichten, slimmer roosteren bij nachtwerk of financiële adviesgesprekken.

Daarnaast is er tijdelijk subsidie beschikbaar om mensen met zwaar werk eerder te laten stoppen. Deze laatste subsidie kun je alleen aanvragen als de werkgever ook investeert in duurzame inzetbaarheid.

### Eerder stoppen met werken

Als een werkgever met een werknemer afspraken maakt over eerder stoppen met werken, dan kan dit voor subsidie in aanmerking komen. Hiervoor gelden eisen, zoals dat de werknemer zwaar werk verricht en over maximaal drie jaar pensioengerechtigd is. En dat de maandelijkse uitkering niet meer is dan het fiscaal vrijgestelde bedrag.

[Duurzame inzetbaarheid bedrijven](#)



## Helpt zwangeren loopt risico op complicaties door het werk



**In Nederland werkt de helft van de vrouwen met een laagrisicozwangerschap en 60 procent van de meerlingzwangeren onder onveilige omstandigheden. Het gaat dan om fysiek belastend werk, stress, lange en onregelmatige werktijden, lawaai, contact met infectieziekten of chemische stoffen. Daardoor lopen zij risico op complicaties zoals miskraam, vroeggeboorte, laag geboortegewicht en hoge bloeddruk.**

Dat blijkt uit onderzoek van de afdeling Verloskunde van Amsterdam UMC. Hoofdonderzoeker Monique van Beukering: 'Werk is heel belangrijk, ook tijdens de zwangerschap. Het maakt je financieel zelfstandig en heeft een sociale functie. Maar zwangerschap doe je er niet zomaar even bij en vergt aanpassingen in hoe je je werk doet.' Van Beukering is bedrijfsarts bij Zorg van de Zaak en onderzoeker bij Amsterdam UMC en deed met 'Healthy work in pregnancy' uitgebreid onderzoek naar werk tijdens de zwangerschap.<sup>1</sup>

### **Zwaar werk en lange werktijden**

In Nederland werkt negen van de tien zwangere vrouwen tijdens hun eerste zwangerschap, gemiddeld 30 uur per week. Ze werken het meest in functies in zorg en welzijn, gevolgd door pedagogische en dienstverlenende beroepen. Ongeveer zeven op de honderd zwangere vrouwen in Nederland bevallen te vroeg, vóór 37 weken zwangerschap. Dit risico stijgt naar tien op de honderd bij gezonde zwangere vrouwen die tijdens hun werk regelmatig 3 uur of langer staan, 5 tot 10 kilo of meer tillen of ander lichamelijk inspannend werk doen. Zwangeren die meer dan 40 uur per week werken lopen datzelfde risico.

Bij vrouwen die een twee- of drieling verwachten, is er sowieso al een hoger risico op vroeggeboorte. Wanneer zij meer dan 28 uur per week werken of avond- of nachtdiensten draaien, is hun risico op een te vroeg geboren kind twee tot drie keer zo groot. Dit risico wordt verder versterkt als er sprake is van werkdruk of lichamelijke belasting. Van Beukering: 'Het gaat bij deze vrouwen ook om zeer vroeggeboren kinderen. Sommigen bevallen al voor de 32ste zwangerschapsweek.'

### **Veilig doorwerken**

En dat terwijl Nederland uitgebreide regels en richtlijnen voor werkende zwangeren heeft, opgesteld door bedrijfsartsen, verloskundigen, gynaecologen en experts van het RIVM en de SER. Als zwangere vrouwen deze richtlijnen volgen, kunnen ze veilig doorwerken tot aan hun verlof. Maar helaas worden deze richtlijnen vaak niet toegepast. Van Beukering: 'Slechts 15 procent van de werkgevers geeft voorlichting over risico's tijdens het werk aan zwangere werknemers. Terwijl dit een wettelijke verplichting is, alle werkgevers zouden dit dus moeten doen.'

### **Recht op preventief consult**

Van Beukering pleit daarom voor een grotere rol van verloskundigen en gynaecologen in de advisering van werkende zwangere vrouwen: 'Zij kunnen hun cliënten, bijna alle zwangeren, al vroeg in de zwangerschap adviseren naar de bedrijfsarts te gaan. In dit (preventieve) consult, waar ook alle zwangeren recht op hebben, bespreken de bedrijfsarts en werkende zwangere de risico's van het werk. Zo'n vroegtijdig gesprek met de bedrijfsarts voorkomt uitval van de werknemer en complicaties in de zwangerschap door werk. Nu komen vrouwen pas bij de bedrijfsarts als ze klachten hebben en is het vaak al te laat.'

[Helpt zwangeren loopt risico op complicaties door het werk | medischcontact](#)

---

## Jurisprudentie: loonsanctie vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen



### **Kunnen werkgevers nu al rechten ontleen aan het wetsvoorstel waarin het oordeel van de bedrijfsarts leidend wordt bij de RIV-toets? Nee, zo oordeelt rechtbank Gelderland.**

In deze casus heeft de bedrijfsarts werknemster lange tijd niet gezien, terwijl het juist in die periode beter met haar ging. In de periode van juli 2020 tot 8 januari 2021 zijn er geen periodieke evaluaties van de bedrijfsarts. In die periodes had werknemer weliswaar contact met de procesregisseur van de arbodienst en de werkgever, maar daarvan zijn geen verslagen gemaakt.

Uit het dossier blijkt niet van andere re-integratie inspanningen. Aannemelijk is volgens de rechtbank, dat als de bedrijfsarts in deze periode een vinger aan de pols zou hebben gehouden, de verbetering in de situatie eerder tot het in gang zetten van stappen in de re-integratie van werknemster zou hebben geleid.

De bedrijfsarts is niet van de correcte functionele mogelijkheden van werknemster uitgegaan. Ook geen concreet advies tot urenuitbreiding of termijnstelling voor een nieuwe beoordeling door de bedrijfsarts. Daarnaast is eiseres ook niet overgegaan tot een nadere concretisering van re-integratieafspraken. Aannemelijk is dat een andere aanpak tot het in een sneller tempo (in enige mate) uitbreiden van het aantal uren zou hebben geleid.

Beroep op het wetsvoorstel over het leidend maken van het advies van een bedrijfsarts bij de toets op re-integratie inspanningen leidt niet tot een ander oordeel. Het onjuiste advies van de bedrijfsarts komt wel degelijk voor rekening en risico voor de werkgever omdat zij niet in redelijkheid kon vertrouwen op het advies dat de bedrijfsarts gaf. Volgens de rechtbank had de werkgever in redelijkheid vraagtekens moeten plaatsen bij het ontbreken van contacten met de bedrijfsarts in de periode van juli 2020 tot januari 2021.

[ECLI:NL:RBGEL:2023:187, Rechtbank Gelderland, AWB-21\\_5914 \(rechtspraak.nl\)](#)

---

## **Werknemer is geen belanghebbende bij afwijzing compensatie transitievergoeding**



**Als je als werkgever een transitievergoeding betaalt bij beëindiging van het dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, ga je ervan uit dat deze gecompenseerd wordt door het UWV. Dat is echter niet zeker. Soms dekken werkgevers zich daarom in met een bepaling in de beëindigingsovereenkomst.**

Vooraf is het niet altijd zeker of de transitievergoeding die je als werkgever moet betalen bij een beëindiging na langdurige arbeidsongeschiktheid ook daadwerkelijk wordt gecompenseerd door het UWV. Daarom kiezen werkgever er soms voor in een beëindigingsovereenkomst een bepaling op te nemen dat de transitievergoeding (definitief) wordt uitbetaald als deze wordt gecompenseerd door het UWV. Voor werkgevers biedt deze bepaling de zekerheid dat zij de transitievergoeding terug kunnen claimen van een werknemer, als het UWV de compensatieaanvraag (gedeeltelijk) afwijst. Voor de werknemer brengt dit natuurlijk een risico met zich mee: als de aanvraag tot compensatie van de transitievergoeding wordt afgewezen, dan moet de transitievergoeding terugbetaald worden.

De werknemer in deze zaak (ECLI:NL:CRVB:2023:267) hoopte via de bestuursrechtelijke weg onder de terugbetalingsverplichting uit te komen. De werknemer heeft bezwaar aangetekend tegen de afwijzing van de compensatie. Het UWV besliste negatief op het bezwaar van de werknemer: volgens het UWV is de werknemer geen belanghebbende bij het afwijzingsbesluit.

In beroep vindt de werknemer wel gehoor: de bestuursrechter oordeelt namelijk dat de afwijzing van de compensatie de rechtspositie van de werknemer wél direct raakt (en dat werknemer dus belanghebbende is). Daarbij acht de rechtbank het niet doorslaggevend wat werknemer en werkgever contractueel hebben afgesproken. De werknemer is ontvankelijk in zijn beroep.

Het UWV legt vervolgens de Centrale Raad van Beroep de vraag voor of een werknemer als belanghebbende is aan te merken bij een compensatiebesluit.

De Centrale Raad maakt korte metten met de uitspraak van de rechtbank:

*Betrokkene wordt weliswaar financieel getroffen door het compensatiebesluit, omdat zij als gevolg van dit besluit de aan haar betaalde vergoeding aan de werkgever heeft moeten terugbetalen. Dat betekent echter niet dat zij een rechtstreeks belang heeft bij het compensatiebesluit. De terugbetaling is immers het gevolg van een afspraak in de beëindigingsovereenkomst tussen betrokkene en de werkgever, zodat betrokkene alleen een afgeleid belang heeft via de contractuele relatie met de werkgever. Van een eigen, zelfstandig (vermogens)belang van betrokkene bij het compensatiebesluit, los van die contractuele relatie, is in dit geval geen sprake. Het belang van betrokkene is dan ook niet rechtstreeks bij het compensatiebesluit getrokken.*

Werknemers die in een beëindigingsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid akkoord gaan met een voorwaardelijke betaling van de transitievergoeding, lopen dus een groot risico. Er is geen bestuursrechtelijke escape om alsnog compensatie te bewerkstelligen (en dus onder de terugbetaling van de transitievergoeding uit te komen).

Bron: [Werknemer is geen belanghebbende bij afwijzing compensatie transitievergoeding – Maok](#)

---