



RSC

Register Specialistisch
Casemanagement

Actualiteiten Sociale Zekerheid en Toekomst Arbeidsmarkt

5 april 2023

Pollvraag



Is Nederland opnieuw ziek?

A. Ja

B. Nee



RSC

Register Specialistisch
Casemanagement

Actualiteiten SZW

Door Marjol Nikkels, vaktechnisch directeur
CS Opleidingen BV

5 april 2023





Inhoud

- Voortgangsbrief hervorming arbeidsmarkt
- Duidelijkheid re-integratiespoor kleinere werkgever
- Intrekken wetsvoorstel 'RIV-toets alleen door arbeidsdeskundige'
- Afschaffing nulurencontract en einde ketenregeling
- Kwalificatie arbeidsrelatie: zelfstandig of werknemer?
- Betaalbaarheid sociale zekerheid
- Hardheden oplossen voor de WIA
- Vereenvoudigde WIA-beoordeling 60-plusser
- De WIA-wijzigingen op korte, middellange en lange termijn



Inhoud

- Verzamelwet SZW 2022: belang no-riskadministratie
- Loondoorbetalingsplicht van zieke AOW'er
- Wet betaald ouderschapsverlof en de Poortwachter Toets



Plannen hervorming arbeidsmarkt

Voortgangsbrief dd. 3 april 2023 – vervolg op brief 5 juli 2022 hoofdlijnen Arbeidsmarkt

Uitwerking arbeidsmarktpakket:

- Stimuleren duurzame arbeidsrelaties maar ook wendbare ondernemingen en weerbare werknemers
- Meer zekerheid voor werkende in flex-contract
- Kleinere ondernemingen duidelijkheid over re-integratiespoor
- Verminderen schijnzelfstandigheid
- Stimuleren van een leven lang ontwikkelen en van-werk-naar-werk





Duidelijkheid na 1 jaar over terugkeer eigen werk

Kan zieke werknemer wel of niet vervangen worden?

- Voor kleine- en middelgrote werkgevers tot en met 100 werknemers (loonsom tot € 3.620.000)
- Sneller duidelijkheid krijgen terugkeer zieke werknemers (na 1 jaar)
- Kan ondernemer inzetten op duurzame vervanging?
- Bij twijfel beoordeling door UWV met een deskundigenoordeel



Intrekken wetsvoorstel RIV-toets alleen door de arbeidsdeskundige

Voornemen om te wachten op het advies van Octas

- Wetsvoorstel kabinet Rutte 3 : bedrijfsarts leidend bij RIV-toets?
- Opnieuw ingediend in november 2022
- Petitie op 21 maart 2023 met pleidooi dat Verzekeringsarts RIV toetsing blijft doen
 - door vakbonden FNV/CNV/VCP en verzekeringsartsen NOVAG/NVVG
- Stemming in Tweede Kamer op 16 mei 2023 is ingetrokken
- Minister is voornemens het wetsvoorstel RIV-toets UWV alleen door arbeidsdeskundigen in te trekken
- Ze wil wachten op advies Octas (onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel)

Pollvraag



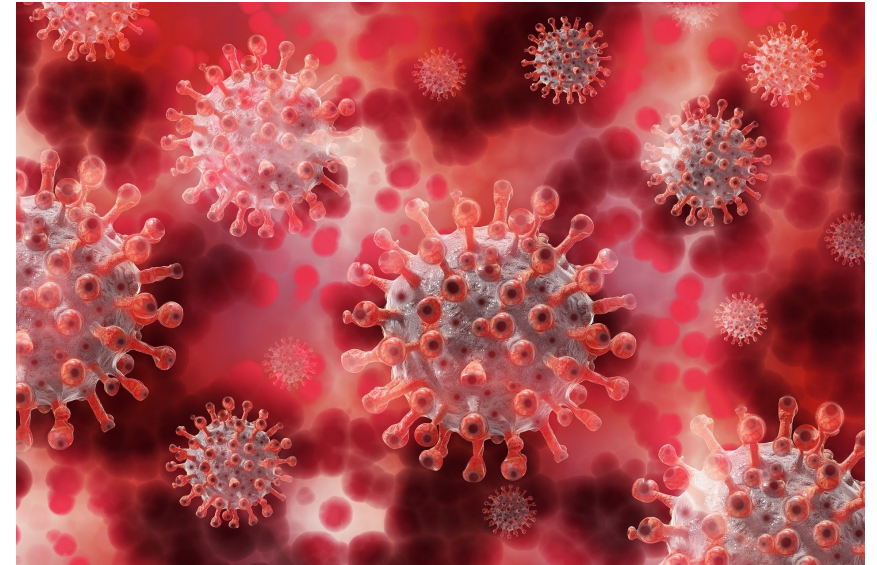
Bedrijfsartsen worden betaald door de werkgever en dat maakt dat ze NIET onafhankelijk zijn

- A. Eens
- B. Oneens

Duurzame arbeidsrelaties aantrekkelijk maken

Geen versoepeling in de ontslagregels!

- Structureel werk in vast dienstverband met interne flexibiliteit
 - Geen deeltijd WW meer!
 - Wel een crisisregeling personeelsbehoud bij calamiteiten → werktijdverkorting
 - Tegemoetkoming voor werkgevers om de werknemer minder te laten werken of elders te laten werken
 - Regeling niet conform advies commissie Borstlap





Einde aan de ketenregeling

Geen draaideurconstructies meer

- 3 contracten voor bepaalde tijd mogelijk over periode van 3 jaar
- Na 3 contracten vijf jaar wachten voor nieuwe keten mag starten
- Huidige tussenpozen is 6 maanden maar in veel cao's teruggebracht tot 3 maanden
- Huidige ketenregeling blijft voor studenten
- Huidige ketenregeling blijft bij seizoenswerk het uitgangspunt maar dat geldt alleen indien het werk tot ten hoogste 9 maanden in het jaar gedaan kan worden. Het tijdelijk terugkerend werk dient in de cao benoemd te worden of de minister kan seizoenswerk functies aanwijzen bij ministeriele regeling

Verbod op nulurencontract

Werknemers krijgen recht op basiscontract met vast aantal uur

- Zekerheid voor werknemer over minimale inkomen in een periode
- Beschikbaarheid boven uren in basiscontract – bandbreedte 130%
- Vooraf bepaalde beschikbare uren vastleggen t.a.v. inroostering → tweede baan ernaast
- Intentie is om basiscontract onder lage WW-premie te brengen bij onbepaalde tijd basiscontract





Stimuleren van werk-naar-werk

Nog geen concrete plannen

- Actieplan leven lang ontwikkelen
- Verbetering van 'van-werk-naar-werk transitie's'
- Uitnodiging aan private partijen om mee te denken

Kwalificering arbeidsrelatie



Werken in dienst van of zelfstandig ondernemerschap?

Drie hoofdelementen voor het 'werken in dienst van':

1. materiële gezagsverhouding: werkgever is bevoegd om eenzijdig instructies te geven t.a.v. inhoud werkzaamheden
2. organisatorische inbedding van het werk: vaag beginsel of “werkzaamheden een wezenlijk onderdeel uitmaken van de bedrijfsvoering”
3. contra-indicaties geen arbeidsovereenkomst – dus indicaties voor zelfstandig ondernemerschap → bijv. specifieke expertise, werken met een resultaatsverplichting, meerdere opdrachtgevers, autonomie. Indicaties behoeven nog nadere uitwerking samen met zelfstandigenorganisaties

Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst gekoppeld aan laag uurtarief

Aanpakken schijnzelfstandigheid

- Zelfstandigengroep groeit!
 - Onduidelijkheid over aantallen schijnzelfstandigen
 - Hoge Raad: Deliveroo bezorgers zijn werknemers – 24 maart 2023
 - Veel discussie over ZZP-ers in de zorg en het onderwijs
- Kabinet wil civielrechtelijk rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst gekoppeld aan een uurtarief
 - Tarief mogelijk tussen de € 30 en € 35
- Kabinet gaat vanaf 2025 handhaven op wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelaties)



Verplichte AOV voor zelfstandigen

Wachttijd van 1 jaar : publieke uitvoering bij UWV – inning via Belastingdienst

- AOV alleen voor de IB-ondernemers
- Niet voor de directeur-groot aandeelhouder (dga met BV als rechtsvorm)
- Geen AOV voor de resultaatgenieters die vallen onder de kleine-ondernemersregeling
 - ondernemers met max. 20.000 omzet per jaar die vrijgesteld zijn van btw
- Uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid gebaseerd op maximaal het minimumloon
- Invoering per 1 januari 2027 (plaatsing in Staatscourant eerste kwartaal 2025)
- Nader onderzoek op mogelijkheid van opt-out
- Premie rond 8% van premiegrondslag (ca. € 35.000)– oftewel ruim € 200 per maand



Betaalbaarheid sociale zekerheid

43,7 miljard voor AOW - 15,5 miljard voor arbeidsongeschiktheid



Pollvraag



We laten in ons vakgebied Casemanagement te veel kansen liggen om werknemers sneller te activeren richting werk (bij eigen werkgever of andere werkgever).

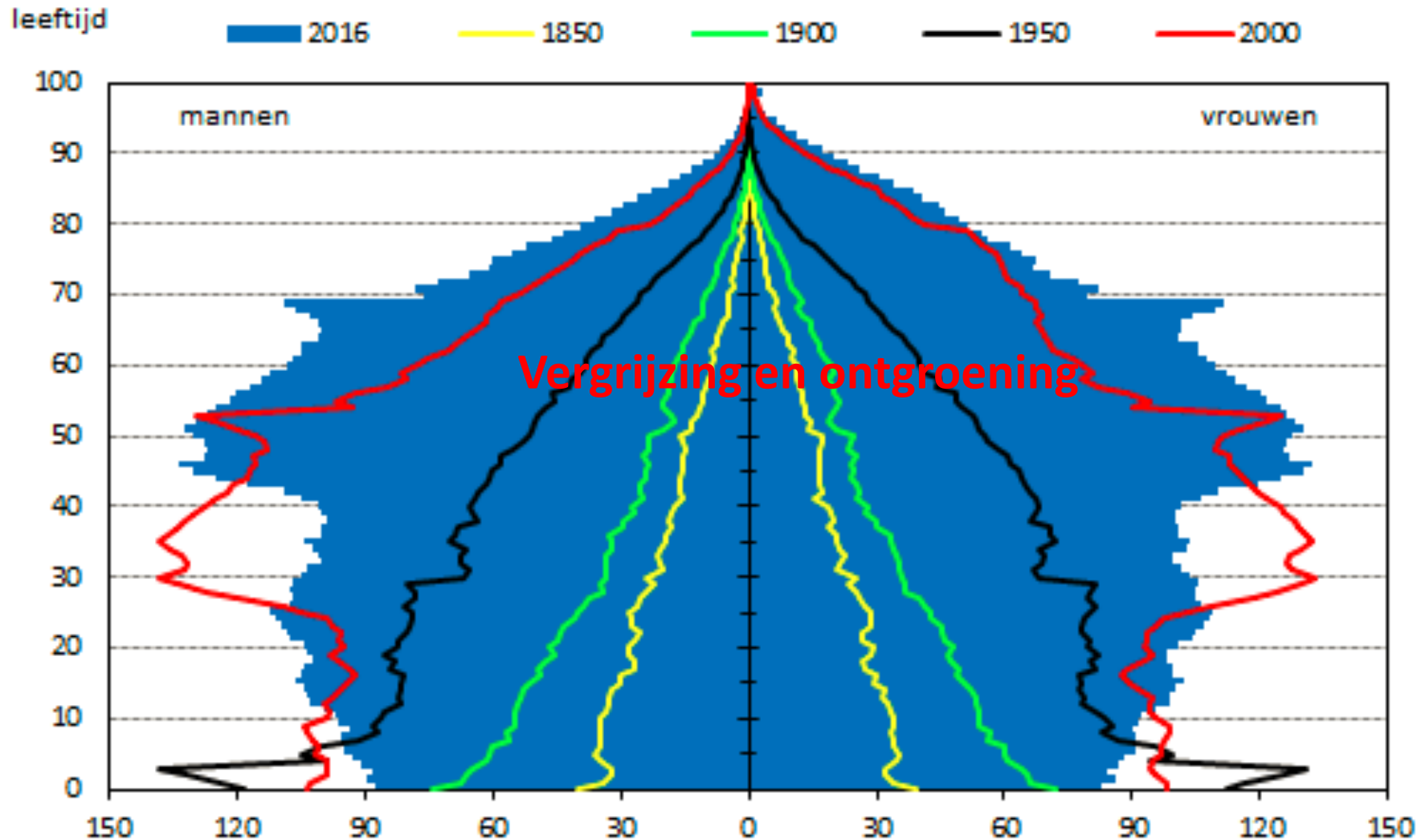
A. Eens

B. Oneens

Sturen op een hoge arbeidsmarktparticipatie



Hoe houden we de Sociale Zekerheid betaalbaar?





Coalitieakkoord Rutte 4 over de WIA

..... de hardheden in de WIA aanpakken

Wat zijn deze hardheden?

Pollvraag

Wat is een hardheid in de WIA?



- A. Hoge WIA-instroom en weinig activering vanuit de WIA
- B. Een te lage WGA-vervolguitkering en een te hoge WIA-ondergrens van 35%
- C. Achterstanden bij de WIA-claimbeoordeling vanwege tekort aan verzekeringsartsen
- D. 10 WGA jaren voor rekening werkgever leidt tot meer (schijn) zelfstandigen
- E. Alle antwoorden zijn juist

Hardheden in de WIA

- Achterstanden bij UWV bij de WIA claimbeoordeling
- Het niet voldoen aan ILO verdrag 121 bij risque professionnel
 - Hoge ondergrens 35%
 - Lage vervolgitkering
- WGA 80-100% → theoretisch volledig arbeidsongeschikt terwijl er nog wel arbeidsvermogen is
 - Hoe stelt verzekeringsarts later vast dat er wel arbeidsvermogen is?
- Te weinig activering in de WIA
- Financiële doorbelasting aan werkgevers → impact op de arbeidsmarkt
- Toename instroom in de WIA
- De verschillen tussen de WW-, ZW- en WIA-dagloonvaststelling





WIA-instroom blijft stijgen

Zorgwekkend blijft:

- Artsencapaciteit verzekeringsartsen: te late (her) beoordelingen
- De verhoging van de pensioenleeftijd
- Toename langdurig verzuim
- Toename psychische klachten
- Heropening voormalige WIA-uitkeringen / herleving uitkering
- Long Covid risico's
- Extra instroom in de WIA i.v.m. een ernstige vorm van corona naast een bestaande aandoening





Achterstanden bij WIA-claimbeoordeling

- Blijvende discrepantie tussen benodigde en beschikbare artsencapaciteit
- Jaarlijks 70.000 nieuwe WIA aanvragen en 30.000 herbeoordelingen
- **Is UWV te laat? Ingebrekestelling door werknemer!**
- Met het Formulier 'Melding te late beslissing'
- 14 dagen termijn voor UWV om alsnog besluit te nemen
- Indien dit niet lukt → UWV betaalt dwangsom (wet dwangsom en beroep)
- Dwangsom loopt maximaal 42 dagen en is nooit hoger dan **€ 1442**

Overschrijding termijnen: mismatch > 15.000 mensen wachten gemiddeld 18 weken – bepalend is volgorde van binnenkomst - UWV kan o.b.v. urgentie voorrang verlenen – ook speelt een korte WGA/WW LGU uitkeringsduur een rol

Eindafrekening voorschot / uitkering

Let op dat verdiend inkomen altijd met uitkering verrekend wordt

- Een te hoog vastgesteld dagloon wordt niet verrekend!
- WEL verrekening inkomen met uitkering
- Panteia onderzoek: hardvochtige effecten op burgers door knelpunten in (uitvoering) wet- en regelgeving binnen de sociale zekerheid
- Betrokkenen hebben geld al uitgegeven





Wijziging van het dagloonbesluit (WIA)

- Kabinet streeft naar vereenvoudiging van de regels en berekening
- Voorschotten WIA gaan op basis van het ZW dagloon (bij voorschot toekenning vindt er geen verrekening plaats indien ZW dagloon hoger uitvalt dan WIA dagloon – maatregel van september 2021)
- Er wordt nu nog onderscheid gemaakt in berekening ZW, WAZO, WW en WAO/WIA. Het voorstel wordt uitgewerkt om de WIA dagloonregels gelijk te trekken aan de ZW-dagloonregels of om loonloze tijdvakken niet mee te tellen



Geen WIA-beschikking en overgang naar nieuwe werkgever

Let op no-risk!

- Werkgever heeft no-risk als hij iemand aanneemt met een WIA-uitkering
- Ook voor de 35-minner die niet in dienst kan blijven bij oude werkgever, niet zijn oude werk kan doen en nog geen nieuwe dienstbetrekking heeft (week 93) geldt er no-risk
- Voorwaarde is dat er WIA-beschikking ligt!
- Stel werknemer kan baan krijgen -> overleg met procesbegeleider bij UWV -> UWV kan WIA-keuring naar voren halen of maatwerk no-risktraject ingaan en verklaring voor nieuwe werkgever afgeven



Structureel functioneel beperkt (SFB)

- Werknemer met WGA-uitkering of IVA-uitkering: persoon met structurele functionele beperkingen (SFB)
- Eindigt de uitkering na herbeoordeling: verval SFB!
- Een werknemer <35% Ao. is niet SFB, tenzij na einde wachttijd:
 - Werknemer niet in dienst kan blijven bij oude werkgever
 - **en:** werknemer zijn oude werkzaamheden niet kan verrichten
 - **en:** werknemer 11 weken voor einde wachttijd geen nieuw dienstverband heeft
 - Dan is sprake van SFB voor 35-minner tot en met 5 jaar na WIA-keuring
- Bij indiensttreding bij nieuwe werkgever:
 - Recht op no-riskpolis gedurende 5 jaar
 - 3 jaar loonkostenvoordeel (LKV)



Voorschotten : goede controle noodzakelijk!

- UWV kent voorschot aan de (ex-)werknemer toe
- Voorschot wordt geboekt als WGA 80-100% en UWV verhaalt deze op eigen risicodrager WGA
- **Terugvorderen voorschot bij 35-min of IVA maar ook bij onjuist vastgesteld voorschot bedrag!**
- Voorschot kan op te hoog dagloon zijn vastgesteld → verschil ZW- en WIA-dagloon
- UWV vordert dat niet terug bij werknemer maar werkgever dient daar niet voor te betalen!
- Juristen ondersteunen bij bezwaar met vordering van alle extra kosten die werkgever heeft door te late beslissing door UWV
- Eventueel ook schadevergoeding vorderen indien werkgever door moet betalen totdat WIA-beslissing is afgegeven

Geen rechtsgrond voor verhaal voorschot bij WGA ERD

Rechtszaak Hago Schoonmaakorganisatie tegen UWV

- Geen rechtsgrond (ECLI:NL:RBLIM:2021:7549), eerst moet het recht op WGA-uitkering zijn ontstaan (art. 83 WIA)
- In Veegwet (verzamelwet SZW 2022) is geregeld om alsnog de voorschotten te gaan verhalen door toevoeging van artikel 83 lid 3 WIA (WIA-voorschot wordt gelijk gesteld aan WGA-uitkering)
- UWV verliest bij Hago-rechtszaak het hoger beroep
 - CrvB geeft Hago gelijk (uitspraak 8 maart 2023). Echter ze doen geen uitspraak of Veegwet rechtsgeldig is. Hiervoor loopt nieuw hoger beroep n.a.v. de uitspraak van 16 november 2022 van Rechtbank Midden Nederland dat het ook met de Veegwet niet mogelijk is om voorschot op WGA ERD te verhalen

Grote werkgevers gaan in bezwaar

- Terugvorderen voorschot inclusief wettelijke rente in bezwaar:
 - indien 35-min of IVA
 - te hoog vastgesteld voorschot niet in rekening wordt gebracht maar alleen feitelijk hoogte uitkering
- Alle extra kosten die werkgever heeft door te late beslissing door UWV ook als schadevergoeding claimen inclusief wettelijke rente
 - Bijv. derde jaarloondoorbetalingsplicht van de cao die doorloopt zolang WIA beschikking er nog niet ligt



WIA-plannen korte termijn

Focus op terugdringen achterstanden sociaal-medische beoordelingen

- Taakdelegatie onder verzekeringsartsen
- Effectievere inzet van de verzekeringsarts in de Ziektewet, waarbij de focus minder komt te liggen op de eerstejaars Ziektewetbeoordelingen (EZWB) en meer op sociaal-medische dienstverlening
- Vereenvoudigde WIA beoordeling voor 60-plussers zonder tussenkomst verzekeringsarts
- Gedurende vijf jaar geen herbeoordeling voor personen in IVA of Wajong die toch aan het werk zijn gegaan



Vereenvoudigde WIA beoordeling 60 +er

- Financiering via budget ministerie SZW (niet voor rekening van de werkgever)
- Indien tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2023 na einde wachttijd (104 weken) ouder dan 60 jaar
- Alleen met toestemming van werkgever en werknemer
- Uitkomst vereenvoudigde WIA beoordeling:
 - **Standaard : 80-100% WGA**
 - Alleen op basis van praktische verdien capaciteit > 65% maatmanloon : 35 min
 - Is er sprake van indicatie voor duurzaamheid, dan schakelt AD-er alsnog VA in → Verzekeringsarts beoordeelt of er recht is op IVA
- Oftewel extra toename WGA 80-100%
 - Mensen met mogelijkheden moeten wel blijven werken aan re-integratie

Controle, controle op geldstroom

Wie controleert over twee jaar de nota WerkHervattingsKas voor grote en middelgrote werkgevers?

Via vereenvoudigde beoordeling WIA dat de schadelast voor rekening van het ministerie van SZW komt, dus niet voor rekening van de werkgever (financiering via het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) gaat ook niet door want dan betalen werkgevers uiteindelijk alsnog)

- WGA dus niet uit de Werkhervattingskas en ook wordt de schadelast niet toegerekend aan de eigen risicodrager WGA
- Re-integratieverplichtingen blijven wel bij eigen risicodrager WGA!





WIA plannen middellange termijn

- Laten vervallen van het duurzaamheidscriterium en afschaffen van de IVA
- Na 5 jaar volledige arbeidsongeschiktheid (WGA 80-100) duurzaamheid aannemen (aanpassen duurzaamheidscriterium)
- Voor mensen die werken alleen op basis van feitelijke verdiensten een schatting maken van hun arbeidsongeschiktheidspercentage, en niet ook op basis van een theoretische schatting
 - Bepaling loonwaarde door werkgever beslist dan wel of niet WIA-recht!



Wat zijn de feitelijke verdiensten?

Bepaling loonwaarde op ITK

- I van Inzetbaar op alle taken en uren
- T van tempo
- K van kwaliteit

Pollvraag



De leidinggevende is onvoldoende bewust van zijn rol bij de **ITK**-toetsing – **I**nzetbaarheid op taken en uren, **T**empo en **K**waliteit.

- A. Eens
- B. Oneens



WIA plannen lange termijn

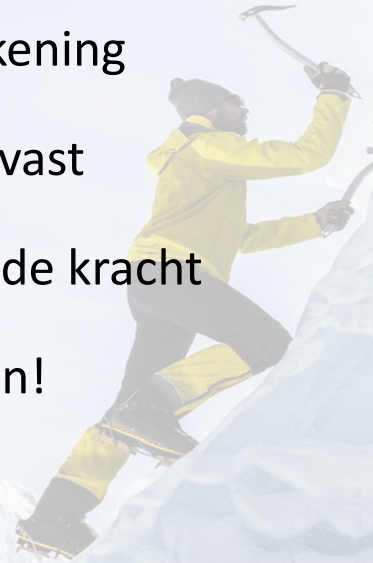
- OCTAS: Onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel
- Op zoek naar een toekomstbestendig stelsel rond ziekte en arbeidsongeschiktheid met activering en inkomensbescherming
 - het versterken van preventie, re-integratie en activerende prikkels in het stelsel.
- Rapportage januari 2024 met een uitwerking van toekomstscenario's inclusief:
 - arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen
 - duurzame oplossing voor de huidige mismatch op het terrein van sociaal-medische beoordelingen



Geen fictief ziekengeldrecht meer!

Goede no-risk administratie is vereist

- Geregeld in Verzamelwet SZW 2022 → einde fictief ziekengeldrecht!
- Te laat no-risker ontdekt → dan ook nog de WGA-rekening
- UWV stelt niet meer achteraf fictief ziekengeldrecht vast
- Ziektewet kan nog maximaal met 1 jaar terugwerkende kracht
- Te late ontdekking kan werkgever EUR 200.000 kosten!





Loondoorbetalingsplicht bij ziekte AOW-er

- Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd: loondoorbetaling bij ziekte in 2016 van 104 weken terug naar 13 weken
- 1 juli 2023 : ziek op of na 1 juli 2023: loondoorbetalingsplicht AOW-er: 6 weken
- Voor AOW-er geen transitievergoeding!



Samenloop verzuim met wet betaald ouderschapsverlof

- Betaald ouderschapsverlof sinds 2 augustus 2022
 - 9 weken betaald ouderschapsverlof ad. 70% van het (gemaximeerde) loon voor beide ouders op te nemen binnen eerste levensjaar
 - Ouderschapsverlof mag werkgever niet weigeren (alleen vanwege zwaarwegende belangen)
 - Standpunt UWV: het verlof mag de re-integratie niet schaden – anders risico op loonsanctie
 - Dus zoeken naar oplossing dat tijdens verlof wel door wordt gewerkt aan re-integratie – gedeeltelijk verlof i.p.v. volledig verlof of aan het einde kiezen voor WIA-uitstel om toch ITK toetsing te kunnen doen



Vragen?





RSC

Register Specialistisch
Casemanagement



register-rsc.nl