VeReFi © Verzuim, Re-integratie en Financiën

VeReFi Nieuwsbrief 16 - December 2012

Inhoud:

Hulp bij vinden baan voor mensen in oude Wajong
Missie en visie van SZW
Basispremie WAO/WIA 2013 bedraagt 4,65%
Sectorpremies 2013
Grote verandering in de WGA en ZW premiestructuur vanaf 2014
Rekenregels januari 2013
Provisieverbod per 1 januari 2013 in werking
Belang van de klant
Transparantie over de kosten
Aanpak van de financiële sector
Rolverdeling in verzuimproces
Re-integratietraject en weigering passend arbeid
Werkgevers voelen niets voor verplicht in dienst nemen arbeidsgehandicapten

---

Hulp bij vinden baan voor mensen in oude Wajong

Jonggehandicapten uit de oude Wajongregeling krijgen vanaf 1 januari 2013 de mogelijkheid om over te stappen van de oude naar de nieuwe Wajongregeling. Zij kunnen dan hulp krijgen bij het vinden van een baan en vergroten zo hun kans op de arbeidsmarkt.

Staatssecretaris De Krom geeft zo uitvoering aan een motie waarin de Tweede Kamer vraagt de nieuwe Wet Wajong open te stellen voor mensen die nog onder de oude regeling vallen. De nieuwe
Wet Wajong is op 1 januari 2010 in werking getreden. Op grond van deze wet hebben jonggehandicapten recht op hulp van het UWV om werk te vinden. In de oude Wajong stond de uitkering centraal.

Jonggehandicapten kunnen er nu vrijwillig voor kiezen om over te gaan naar de nieuwe regeling. Ze krijgen dan de rechten én de plichten van de nieuwe Wajong. Het is moeilijk te voorspellen hoeveel mensen gebruik zullen maken van de overstapmogelijkheid. UWV zal volgen hoeveel mensen overstappen. De overstapregeling vergt maximaal een investering van 6 miljoen. Dit kan worden betaald uit het geld dat voor de Wajong beschikbaar is.

Arbeidsondersteuning
De arbeidsondersteuning van de nieuwe Wet Wajong bestaat uit:

- werkplekaanpassing
- begeleiding en ondersteuning bij het vinden van werk
- een jobcoach
- vervoersvoorzieningen
- ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf
- werkaanbod door het UWV

- een re-integratietraject, scholing of studie

Inkomensondersteuning
Als onderdeel van de arbeidsondersteuning kunnen jonggehandicapten inkomensondersteuning aanvragen. De Wajonger die zijn resterende verdiencapaciteit volledig benut, krijgt zijn inkomen aangevuld tot 100% van het wettelijk minimumloon. Indien hij werkt met begeleiding van een jobcoach en met loondispensatie, kan het loon uit arbeid worden aangevuld tot 120% van het minimumloon. Als hij daarentegen geen of een lager inkomen heeft dan hij theoretisch zou kunnen verdienen, is zijn totale inkomen lager, maar altijd minstens 75% van het wettelijk minimumloon.
Voorwaarde is wel dat hij bereid is om te werken. Een weigering van werkaanbod of het niet meewerken aan re-integratie leidt tot beëindiging van de inkomensondersteuning. Het recht op inkomensondersteuning vervalt ook als de jonggehandicapte zonder arbeidsondersteuning vijf jaar heeft gewerkt en daarna meer verdient dan 75% van het wettelijk minimumloon, of als hij gedurende één jaar meer dan 100% van het wettelijk minimumloon verdient.

Terug naar boven

Missie en visie van SZW

Waar moet Nederland heen op sociaal gebied volgens het ministerie van SZW? Dat lezen we in de missie en visie van SZW. De horizon van de missie en visie is 2020: het streven is dat dan iedereen werkt en leert.

Waar staan we?
SZW werkt aan een sociaal en economisch krachtig Nederland in Europa, met werk en bestaanszekerheid voor iedereen
Werk draagt bij aan zelfrespect en ontplooiing, en is één van de beste wegen naar integratie van mensen in de samenleving. Een sterke economie zorgt voor voldoende banen. Tegelijkertijd is betaald werk nodig voor de economische houdbaarheid van het sociale systeem. De kwaliteit van de arbeidsmarkt is dus bepalend voor de kwaliteit van de economie en andersom. Daar waar betaald werken echt niet (meer) mogelijk of passend is, garandeert SZW bestaanszekerheid.

Waar willen we heen?
In 2020 werkt en leert iedereen
SZW wil dat in 2020 iedereen die tot de (potentiële) beroepsbevolking behoort, werkt en leert naar vermogen. Iedereen werkt aan de eigen loopbaan en blijft dus leren. Daardoor kunnen mensen ook langer blijven doorwerken. En als betaald werken nog niet mogelijk is, wil SZW dat mensen leren om dit uiteindelijk wel te bereiken.

Leren kan op verschillende manieren: van het volgen van een opleiding tot leren tijdens het werken. Dit doet ook een beroep op werkgevers: zij moeten medewerkers de mogelijkheid bieden om op een goede manier te werken en te leren. Zo blijft de arbeidsparticipatie en de economie op peil. En blijft Nederland een welvarend land met bestaanszekerheid voor iedereen.

Terug naar boven

Basispremie WAO/WIA 2013 bedraagt 4,65%

De parameters voor de WGA gedifferentieerde premie 2013 zijn al bekend sinds 1 september 2012. Nu is ook de basispremie WAO/WIA bekend: de basispremie daalt van 5,05% in 2012 naar 4,65% in 2013. De daling is het gevolg van een forse daling van het aantal WAO'ers. Deze WAO'ers bereiken nu de 65-jar ige leeftijd.
De WAO/WIA basispremie wordt gestort in het arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Uit dit fonds worden de WAO-uitkeringen en de IVA-uitkeringen betaald. Verder wordt uit dit fonds betaald de WGA-uitkeringen van mensen die langer dan tien jaar (voor instroom uit 2006 geldt nog vier jaar) in de WGA zitten. Momenteel geldt dit dus alleen nog maar voor de personen die in 2006 in de regeling WGA zijn gekomen.

Toelichting afkortingen:
WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen
WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WGA: regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten

IVA: regeling Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten

Terug naar boven

Sectorpremies 2013

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) heeft begin november, na goedkeuring van de Minister van SZW, de sectorpremies voor 2013 bekend gemaakt. Uit deze sectorpremies worden o.a. de Werkloosheidsuitkeringen gefinancierd en ook de Ziektewet uitkeringen.

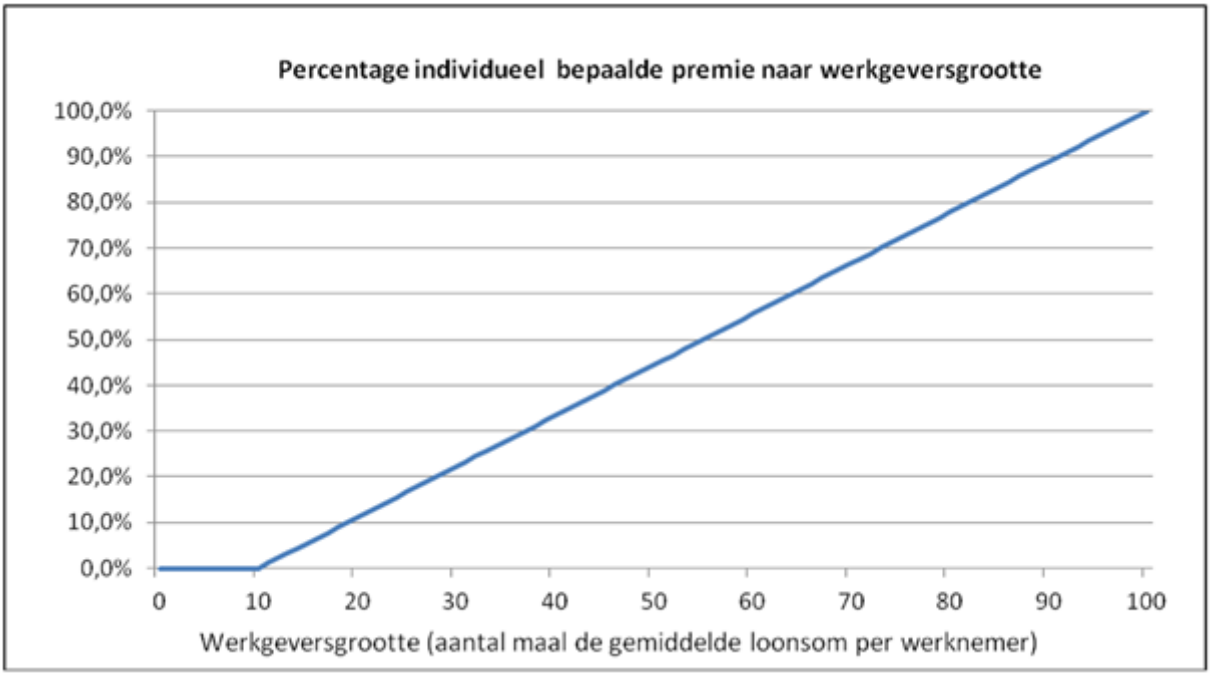
De Wet financiering sociale verzekeringen geeft werkgevers al sinds 2003 de mogelijkheid om zelf het risico te dragen voor het uitkeren van ziekengeld aan bepaalde groepen werknemers. Het eigen risicodragerschap Ziektewet heeft betrekking op o.a. de werknemers die ziek uit dienst gaan na einde van een bepaalde tijd contract. Maar ook mensen die onregelmatig werken of reeds in de proeftijd worden ontslagen. Indien een werknemer nog geen andere werkgever heeft en binnen 28 dagen ziek wordt, ook dan is de werkgever verantwoordelijk binnen het eigen risicodragerschap tot betaling van de Ziektewet uitkering. De werkgevers, die er voor gekozen hebben om de Ziektewetlasten zelf te dragen, betalen een lagere sectorpremie. Het kortingstarief daarvoor is per sector verschillend. Tegenover deze lagere premie staat wel dat ze zelf het ziekterisico van de zogenaamde ‘flexwerkers’ zelf dragen en ook de arbo- en re-integratie verplichtingen op zich nemen. De genoemde sectorpremies worden door het Ministerie van SZW opgehoogd met een uniforme opslag voor de verplichte werkgeversbijdrage kinderopvang. Deze opslagmoet nog definitief door het Ministerie van OC&W worden vastgesteld. Alle hiervoor vermelde sectorpremies zijn dus exclusief deze opslag.

Terug naar boven

Grote verandering in de WGA en ZW premiestructuur vanaf 2014

Sinds 2007 betalen bedrijven die in het publieke bestel verzekerd zijn, een gedifferentieerde WGA- premie. Deze is afhankelijk van het aantal arbeidsongeschikten in voorgaande jaren. De Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (beter bekend als de modernisering van de Ziektewet) verandert de premiestructuur vanaf 2014 ingrijpend.

Tot nu toe betalen ook kleine bedrijven een gedifferentieerde WGA-premie, waarbij er wel minimum- en maximumpremies van toepassing zijn. Vanaf 2014 betalen kleine bedrijven geen gedifferentieerde premie meer maar alleen een sectorale premie. Dit geldt niet alleen voor de WGA maar ook voor de Ziektewet.
Een klein bedrijf is een bedrijf tot tienmaal de gemiddelde loonsom (ca. € 300.000 loonsom). De sectorale premie is niet gekoppeld aan de eigen instroom maar aan de instroom van de sector. Middelgrote bedrijven tussen de 10 tot 100 maal de gemiddelde loonsom gaan een combinatie betalen van sectorale premie en een individuele premiedifferentiatie. Grote bedrijven (vanaf 100 maal de gemiddelde loonsom) krijgen een volledige gedifferentieerde premie afhankelijk van de eigen instroom.
In de WFSV is deze ingrijpende wetsverandering reeds verwerkt.
In schema ziet dit er als volgt uit:



Terug naar boven

Rekenregels januari 2013

In deze rekenregels zijn het bruto wettelijk minimumloon, de sociale premies, belastingtarieven en heffingskortingen per 1 januari 2013 opgenomen. Deze premies en tarieven zijn relevant voor de uitkeringsbedragen die via de netto-netto koppeling worden vastgesteld.

Nieuwe versie
Op donderdag 22 november is om 13.30 uur de bijlage 'Rekenregels januari 2013, bijlage II.4 t/m II.6 vervangen. In bijlage II.5 werd nog uitgegaan van een AOW-leeftijd van 65 jaar. In de nieuwe versie is die fout gecorrigeerd. Dit met het oog op de stijging van de AOW-leeftijd met ingang van 1 januari 2013. De genoemde bedragen bevatten geen fouten. Die zijn dus ongewijzigd gebleven.

Zie:
Rekenregels januari 2013 bijlage ii-1 t/m ii-3
Rekenregels januari 2013 bijlage i-1 en i-2
Rekenregels januari 2012 bijlage ii-4 t/m ii-6 nieuw

Terug naar boven

Provisieverbod per 1 januari 2013 in werking

Op 1 januari 2013 wordt een verbod op provisies van kracht voor financiële producten zoals hypotheken, pensioenverzekeringen en levensverzekeringen. Hiermee kan de consument er op vertrouwen dat een onafhankelijke adviseur daadwerkelijk aan zijn kant staat en zich niet laat leiden door financiële prikkels van de bank of verzekeraar.

Belang van de klant
Met het verbod komt een einde aan geldstromen tussen aanbieders en adviseurs/bemiddelaars. “Provisies zorgden in het verleden voor te ingewikkelde producten met te hoge kosten voor de consument. Dit verbod neemt de verkeerde prikkel van

de provisie weg. Ik wil dat op deze manier het belang van de klant weer voorop komt te staan", aldus minister De Jager.

Transparantie over de kosten

Naast het verbod op provisies voor adviseurs en bemiddelaars wordt geregeld dat directe aanbieders ook inzicht geven in de advies- en distributiekosten bij de koop van een financieel product. Door maximale transparantie weet de klant bij elke aanbieder waar hij aan toe is bij de aanschaf van een belangrijk financieel product zoals een hypotheek.

Aanpak van de financiële sector

Het verbod op provisies en het verbeteren van de transparantie maakt onderdeel uit van een groter pakket aan maatregelen om de financiële sector wezenlijk te hervormen. Deze maatregelen hebben als doel om financiële instellingen gezonder te maken en de consument beter te beschermen.

Terug naar boven

Rolverdeling in verzuimproces

In een rechtszaak in Almelo ging het over de status van een beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid. Deze beoordeling was afgegeven door een verzuimconsulent, niet zijnde een bedrijfs- of verzekeringsarts. De rechtbank oordeelde dat daar niet de waarde aan mag worden toegekend die werkgever daaraan wil toekennen. Beoordeling is voorbehouden aan bedrijfs- en verzekeringsartsen, die daartoe zijn opgeleid gedurende een vier jaar durende specialisatie. Consequentie van de status van het oordeel was dat het UWV zich niet in staat achtte een deskundigenoordeel te geven, omdat informatie bedrijfsarts ontbreekt.
Les uit deze uitspraak is dat in het verzuimproces altijd het werk moet worden gedaan door de functionarissen die daartoe bevoegd zijn. Tweede les is dat een werkgever altijd verantwoordelijk is als er dingen mis gaan en zich niet achter het beleid van een arbodienst mag verschuilen.
LJN: BY2676, Rechtbank Almelo, 420220 CV EXPL 9050/12

Terug naar boven

Re-integratietraject en weigering passend arbeid

De rechtbank van Utrecht mocht zich buigen over een zaak waarin een werknemer een afgekondigde loonstop aanvocht. De werknemer was ziek en na ruim een jaar is een traject bij een re-integratiebedrijf ingekocht. Daarnaast heeft werkgever passend werk bij een ander bedrijf aangeboden. Dit passende werk heeft de werknemer geweigerd en daarop is de werkgever met een loonstop gekomen. Werkgever had twee belangrijke argumenten. Ten eerste was hij het niet eens met de FML en daarom kon het werk niet passend zijn. Omdat er geen deskundigenoordeel werd overlegd, volgde de rechtbank zijn redenering niet. Tweede argument was dat een re-integratietraject en passend werk niet samen konden gaan. Ook hier volgde de rechter de werknemer niet. Een werkgever moet alle mogelijkheden tot re-integreren aangrijpen en dan kunnen twee verschillende acties parallel lopen. De loonstop was dus terecht opgelegd.
Wat leert deze casus? Er kunnen meerdere acties tegelijk lopen in het re-integratieproces. Inzetten op één kaart kan onverstandig zijn als die kaart uiteindelijk niets oplevert.
LJN: BY2399, Sector kanton Rechtbank Utrecht, 834724 UV EXPL 12-365 MT(4253)

Terug naar boven

Werkgevers voelen niets voor verplicht in dienst nemen arbeidsgehandicapten

De Wet werken naar vermogen wordt vervangen door de Participatiewet. Deze nieuwe wet moet op 1 januari 2014 worden ingevoerd. Een van de gevolgen is dat middelgrote en grote werkgevers verplicht worden om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Uit onderzoek van platform De Normaalste Zaak blijkt echter dat

werkgevers daar weinig voor voelen.

Vanaf 1 januari 2014 komen alleen nog volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jongeren voor de Wajong in aanmerking. Jongeren die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, vallen vanaf dan onder de nieuwe Participatiewet. De instroom in de sociale werkvoorziening stopt ook per 2014. Arbeidsgehandicapten moeten zo veel mogelijk bij reguliere werkgevers aan de slag. Gemeentes krijgen een grote rol in het begeleiden van deze mensen naar werk.

Quotum
Voor middelgrote en grote werkgevers komt er een quotum voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten. Het kabinet Rutte II wil dat zij minimaal 5 procent van hun werkplekken bemannen met arbeidsgehandicapten. Bedrijven met meer dan 25 werknemers die dat niet doen, krijgen een boete. Deze regeling wordt vanaf 1 januari 2015 geleidelijk - over een periode van zes jaar - ingevoerd.

Loondispensatie
Voor de hele doelgroep wordt straks een systeem van loondispensatie ingevoerd, zoals dat nu in de Wajong bestaat. Bij loondispensatie mag een werkgever minder dan het wettelijk minimumloon betalen als een werknemer door een arbeidsbeperking minder productief is. Via de gemeente kan de werknemer in aanmerking komen voor een aanvulling op het loon. Aan de uitwerking van de loondispensatieregeling wordt nog gewerkt.

Stigmatiserend
Werkgevers die arbeidsgehandicapten in dienst hebben, voelen weinig voor het quotum van 5 procent. Dat blijkt uit onderzoek van het platform De Normaalste Zaak onder zijn leden. De bedrijven vinden een quotum stigmatiserend en denken dat het leidt tot ‘vluchtige’ arbeidsplaatsen. De ondernemers zien liever dat het aannemen en in dienst houden van werknemers met weinig kansen op de arbeidsmarkt wordt gestimuleerd i.p.v. afgedwongen.

Het eerste wat volgens hen zou moeten gebeuren is dat het werkgevers gemakkelijker zou moeten worden gemaakt arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Er is nu een woud aan regels, waardoor welwillende bedrijven regelmatig vast lopen. Het UWV en de gemeenten zouden nauwelijks een beeld hebben van wat mensen kunnen. Ook werkgeversorganisatie VNO-NCW is tegen het quotum vanwege de administratieve rompslomp en de stigmatiserende werking.

Terug naar boven

De informatie in deze nieuwsbrief is zorgvuldig tot stand gekomen op basis van gegevens, bekend tot en met de datum van uitgifte van deze nieuwsbrief. Desondanks kunnen er geen rechten aan worden ontleend.

© Copyright Marjol Nikkels-Agema - CS Opleidingen BV - Teksten mogen niet zonder toestemming worden gebruikt.