

28 september 2023 →

# Actualiteiten Sociale Zekerheid voor Visma Verzuim

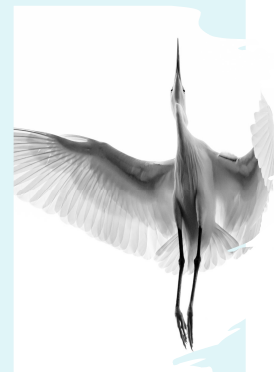
Door Marjol Nikkels-Agema  
Vaktechnisch directeur CS Opleidingen

Door Marjol Nikkels-Agema

1

## Programma

- Plannen rondom verzuim
- Loondoorbetalingsplicht AOW-gerechtigde
- Visie in het plan van aanpak
- Duidelijkheid over re-integratiespoor na einde eerste ziektejaar
- Plannen oplossen hardheden in de WIA
- Toekennen no-riskpolis indien nog geen WIA-beoordeling is geweest
- Verlenging van de vereenvoudigde WIA-beoordeling
- WIA-beoordeling op feitelijke verdiensten
- Aanpakken van de schijnzelfstandigheid
- De verplichte AOV voor zelfstandigen
- Einde oproepcontract: komt basiscontract
- Einde draaideurconstructie ketenregeling
- Wijziging Wet tegemoetkoming loondomein (WTL)
- Verlenging Inkomensvoorziening oudere werkloze
- Komst van een verplichte vertrouwenspersoon
- Stand van zaken vereenvoudiging banenafpraak



2

## Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

- **Schaarse arbeidsmarkt**  
(techniek, bouw onderwijs, zorg)

- **Ouder wordende beroepsbevolking**  
Verhoging AOW-leeftijd:  
werknemers inzetbaar houden

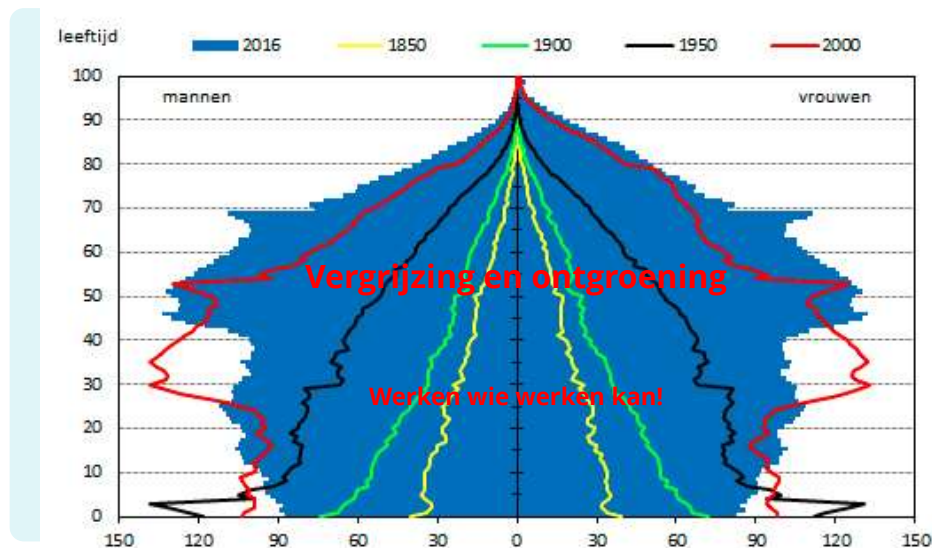
2008: Rapport Commissie Arbeidsparticipatie  
naar een toekomst die werkt?

2020: Rapport Commissie Regulering van Werk  
in wat voor land willen wij werken?  
Rapport is basis voor hervormingsplannen



3

## Betaalbaarheid sociale zekerheid en zorg



4

## Plannen rondom verzuim

Loondoorbetalingsplicht verzuim AOW-gerechtigde  
Verplichte visie in plan van aanpak en evaluaties  
MKB-werkgever en afsluiten spoor 1 t.b.v. duurzame vervanging wn  
Stand van zaken rondom duurzaamheidstoetsen



5

## 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!



6

## Wijziging regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar



- Per 1 juli 2023: verplicht visie geven op re-integratietraject in plan van aanpak door werkgever en werknemer
- Visie verplicht in het plan van aanpak, de bijstellingen en de eerstejaarsevaluatie.
- Doel meer betrokkenheid bij de re-integratie
- De visie is ook verplicht voor eigenrisicodragers ZW
- Overgangsrecht: visie is niet nodig voor stukken voor 1 juli 2023. Wel voor alle stukken die 1 juli 2023 worden opgesteld.
  
- Visie is aangeven wat het re-integratiedoel is en hoe daar naar toe wordt gewerkt en uitspreken zowel door werkgever als werknemer hoe ze naar de re-integratie kijken!
- Let op het is dus niet alleen de stand van zaken wat er nu gebeurt!



7

## Duidelijkheid na 1 jaar over terugkeer eigen werk



### Kan zieke werknemer wel of niet vervangen worden?

- Voor kleine- en middelgrote werkgevers t.m. 100 werknemers (loonsom tot € 3.620.000)
- Afsluiten van het eerste spoor na 1 jaar ziekte
- Doel is om sneller duidelijkheid te krijgen over terugkeer zieke werknemers zodat ondernemer kan inzetten op duurzame vervanging
- Bij twijfel beoordeling door UWV met een deskundigenoordeel: toetsing door UWV:
  - Zijn re-integratie inspanningen eerste jaar voldoende geweest?
  - Is werknemer nog steeds ziek?
  - Is te verwachten dat de werknemer binnen 13 weken in (aangepast) eigen werk kan hervatten?
  - Kan dit ook redelijkerwijs van werkgever worden gevraagd?



8

## Na afsluiten van spoor 1 bij einde 1<sup>e</sup> ziektejaar



### RIV-toets alleen nog op inspanningen spoor 2

- Opzegverbod eindigt wel pas na 2 jaar ziekte!
- Loondoorbetaling loopt wel door in tweede ziektejaar
- Opzeggen dienstverband na 2 jaar bij organisatie t.m. 25 \* gem. loonsom (< € 905.000,- loonsom) indien de aangepaste functie van werknemer niet meer beschikbaar is of komt binnen 13 weken – indien functie nog niet duurzaam is ingevuld dan eventueel nog wel terugkeer bij eigen werkgever mogelijk
- Opzeggen dienstverband bij middelgrote bedrijven (25 t.m. 100 \* gem loonsom) dus (€ 905.000 tm € 3.620.000 loonsom) na 104 weken ziekte → indien eigen werk nog niet duurzaam is vervangen dan nog toetsing of (aangepast) eigen werk mogelijk is en altijd nog een toetsing of ander passend werk beschikbaar komt binnen 13 weken.



9

## Duurzaamheidstoetsen



### Duurzaamheidstoetsen liggen gevoelig

#### Werkgever bepaalt de loonwaarde!

#### Bepaling loonwaarde o.b.v. ITK

- I van Inzetbaar op alle taken en uren
- T van tempo
- K van kwaliteit
- Geen volledig herstel indien niet 100% van de oude bedongen arbeid wordt verricht
- Geen contractaanpassing binnen 104 weken zolang er nog sprake is van ziekte!



10

## Intrekken wetsvoorstel RIV-toets alleen door de arbeidsdeskundige

### Medisch oordeel bedrijfsarts nog niet leidend bij de RIV-toets

- Wetsvoorstel kabinet Rutte 3 : bedrijfsarts leidend bij RIV-toets?
- Opnieuw ingediend in november 2022 door Rutte 4
- 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 heeft het wetsvoorstel RIV-toets UWV alleen door arbeidsdeskundigen ingetrokken
- Wachten op advies Octas (onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel)



11

## Oplossen van de hardheden in de WIA

Achterstanden bij het UWV  
Problematiek omtrent voorschot WIA-uitkering  
Aanvraag no-riskpolis indien nog geen WIA-toekenning  
Wijziging dagloonbesluit WIA  
Plannen korte, middellange en lange termijn



12




**Nieuw kabinet moet**

..... de hardheden in de WIA aanpakken .....

**Wat zijn deze hardheden?**



13



### Hardheden in de WIA

- Achterstanden bij UWV bij de WIA claimbeoordeling
- Het niet voldoen aan ILO verdrag 121 bij risique professionel
  - 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

14

## 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



15

## 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*



16



## 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



17

## 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 bij de WIA dagloonregels de loonloze tijdvakken niet mee te tellen



18

## 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
- Werknemer kan werknemerstelefoon bellen: WIA team geeft beschikking no-risk af



19

## 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 risicodragers 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!



20

## 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



21

## Vereenvoudigde WIA beoordeling 60 +er



- Beoordeling door arbeidsdeskundige (zonder verzekeringsarts)
- 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



22

## Brief van 28 april 2023 over de WIA-hardheden

- **Alle 60-plussers** (periode einde wachttijd tussen 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2023) ongeacht reguliere beoordeling of normale beoordeling vallen onder het **Arbeidsongeschiktheidsfonds (AOF)**
  - De minister SZW betaalt vanuit begroting SZW de extra lasten hiervoor
- In definitieve begroting budget is vrijgemaakt voor verlenging. Minister schrijft brief naar Tweede Kamer over duur van de verlenging



23

## Controle van de Werkhervattingskas (WHK)

- Terugkijkend naar de loonsom van 2022 (T-2)
- Indeling bedrijven naar grootte
  - Kleine bedrijven (loonsom < € 942.500) → geen toerekening eigen schade: ze betalen sectorale premie
  - Middelgrote bedrijven (loonsom > € 942.500 en < € 3.770.000) → gedeeltelijke toerekening eigen schade – deels sectoraal – deels individueel bepaald
  - Grote bedrijven (loonsom > € 3.770.000) → individueel bepaalde premie o.b.v. eigen schade!



24

## Aof-premie: verschil klein en groot bedrijf

- 1-1-2022: Gedifferentieerde Aof – Arbeidsongeschiktheidsfonds
- Kleine bedrijven betalen lagere premie (loonsom < € 942.500)
  - Grens ligt bij 25 maal gemiddelde premieplichtige loonsom
  - Premieverschil maximaal 2%
  - 2023: 5,82% Aof-premie klein en 7,11% Aof-premie groot.
  - 2024: 6,18% Aof-premie klein en 7,49% Aof-premie groot
    - Gemiddeld 7,25%!
- Aof ter financiering van o.a.:
  - Uitkeringen WAO - IVA - WAZO
  - WGA na 10 jaar en deel LAU boven WVU
  - Uitvoeringskosten UWV



25

## WIA-beoordeling op feitelijke verdiensten

### WIA plannen middellange termijn

- Beoordeling alleen door arbeidsdeskundige
- 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!
  - 64% loonwaarde → 36% arbeidsongeschiktheid → WGA loonaanvulling
  - 66% loonwaarde → 34% arbeidsongeschiktheid → geen WIA



26

## Plannen doorgeschoven naar lange termijn



- Laten vervallen van het duurzaamheids criterium en afschaffen van de IVA
- Na 5 jaar volledige arbeidsongeschiktheid (WGA 80-100) duurzaamheid aannemen (aanpassen duurzaamheids criterium)
- Wachten op advies van OCTAS: **Onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel**
- Rapport verschijnt in januari 2024



27

## Verkenning van loonkostensubsidie in Wajong / WIA



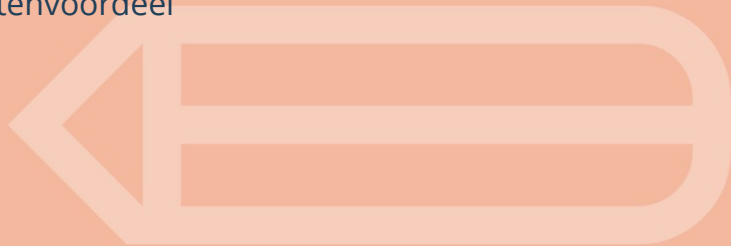
- Plannen worden uitgewerkt ter versterking van arbeidsparticipatie mensen met forse arbeidsbeperkingen
- Loonkostensubsidie tussen 30% tot 70% van minimumloon
- Verschil loonwaarde en minimumloon
- Nu is alleen loonkostensubsidie mogelijk voor doelgroep banenafpraak
- Verkenning loopt of dit ook mogelijk is voor Wajong doelgroep en WIA doelgroep



28

## Belang no-riskadministratie en tijdige aanvraag loonkostenvoordelen

Geen fictief ziekgeldrecht meer  
Wijziging loonkostenvoordeel



29

## Geen fictief ziekgeldrecht meer!

### **Goede no-risk administratie is vereist**

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



30

## Zorg voor goede no-risk administratie



- Doel no-risk: drempels wegnemen dat werkgever personen met beperkingen een baan aanbieden
- Art. 29a ZW: Ziekte door zwangerschap of bevalling
- Art. 29b ZW: Mensen met uitkeringen
  - In dienst genomen: gedurende 5 jaar na indiensttreding
  - In dienst gehouden: gedurende 5 jaar na WIA-keuring
  - Wajong / doelgroep banenafpraak: onbeperkt qua duur
- Art. 29d ZW: tijdelijk in 2018/ 2019 : oudere, werkloze wn
- Art. 29e lid 2: Orgaandonatie



31

## Wijziging Wet tegemoetkoming loondomein (vermoedelijk per 2026)



- Verbetering LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer: LKV ook indien herplaatsing in passende arbeid al lukt binnen de eerste 104 weken ziekte!
- LKV Banenafpraak wordt onbeperkt qua duur
- Afschaffing LKV oudere werknemer per 2026
- Afschaffing LIV (laag inkomensvoordeel) per 2025



32



## Plannen arbeidsmarkt

Aanpakken schijnzelfstandigheid  
Afschaffing oproepcontracten  
Tussenpoze ketenregeling naar vijf jaar



33

## Kwalificering arbeidsrelatie

### Aanpakken van schijnzelfstandigheid: handhaving per 2025

- Drie hoofdelementen voor het 'werken in dienst van':
  - materiële gezagsverhouding: werkgever is bevoegd om eenzijdig instructies te geven t.a.v. inhoud werkzaamheden
  - organisatorische inbedding van het werk: vaag beginsel of "werkzaamheden een wezenlijk onderdeel uitmaken van de bedrijfsvoering"
  - 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.



34

## 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)



35

## Aanvullend specifiek voor zorg en onderwijs

### Verkenning van drie extra opties

- een maximaal percentage van het aantal zelfstandigen in een sector; hierbij gaat het om de vraag of de inzet van zelfstandigen in de sectoren zorg, onderwijs en kinderopvang wettelijk procentueel in te perken is, dan wel een bepaald minimum aan werkenden met een dienstverband.
- verbod op het verrichten van bepaalde functies door zelfstandigen; ofwel een maatregel waardoor specifieke functies en/of werkzaamheden alleen binnen dienstbetrekking mogen worden verricht.
- rechtsvermoeden van werknemerschap; dit komt erop neer dat er bij bepaalde functies in principe van wordt uitgegaan dat er sprake is van schijnzelfstandigheid.



36

## 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
- Invoering per 1 januari 2027 (plaatsing in Staatscourant eerste kwartaal 2025)
- Nader onderzoek op mogelijkheid van opt-out
- Premiegrondslag en uitkeringsgrondslag zijn gelijk aan elkaar
- Premie rond 8% van premiegrondslag (=143% van het minimumloon - ca. € 35.000)– oftewel ruim € 220 per maand
- Uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid : 70% van uitkeringsgrondslag – max. 100% van het minimumloon



37

## Einde aan de ketenregeling

### Geen draaieurconstructies meer

- 3 contracten voor bepaalde tijd mogelijk over periode van 3 jaar
- Na 3 contracten vijf jaar wachten voor nieuwe keten mag starten
- Huidige tussenpoze 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.



38

## 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 eraast
- Intentie is om basiscontract onder lage WW-premie te brengen bij onbepaalde tijd basiscontract



39

## Een leven lang leren: STAP-budget is mislukt – afschaffing per 1 januari 2024

- STAP-budget per 1 januari 2022 van € 1.000,-
- Stimulering arbeidsmarktpositie (StAP)
- STAP verving fiscale scholingsaftrek
- Doel: goed inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt door een leven lang ontwikkelen (scholingsbudget)
- Budget aanvragen via STAP-portaal (UWV)
  - (5 momenten per jaar – op is op)
- Budget wordt uitbetaald aan opleider (in scholingsregister)
- **De markt is uitgenodigd voor aandragen voorstellen voor van werk naar werk!**



40

## Overige actualiteiten

Verlenging van de IOW  
Wet vereenvoudiging banenafpraak  
Komst van de verplichte vertrouwenspersoon



41

## Verlenging van de IOW

- Inkomensvoorziening oudere werkloze na einddatum WW
- Indien 1<sup>e</sup> werkloosheidsdag valt indien persoon minimaal 60 jaar en vier maanden is
- Werknemer moet wel aan de jareneis voldoen (dus er moet sprake zijn van verlengde WW ook nog na 3 maanden)
- Uitkering bedraagt 70% van minimumloon ongeacht partnertoets!
- Verlenging periode tussen 1 januari 2024 en 1 januari 2028
  
- IOW geldt ook na afloop van de WGA LGU indien betrokkene tenminste 5 uur werkloos is waarvoor betrokkene wel beschikbaar is voor arbeid.



42

## Wet vereenvoudiging banenafpraak



- We lopen achter op de banenafpraak → quotum opgeschort tot 2026
- Vereenvoudiging quotum is noodzakelijk i.v.m. onuitvoerbaarheid – nieuwe wet is ook afhankelijk van uitvoeringstoetsen bij Belastingdienst
- Doel blijft wel 125.000 banen in 2025 en daarna
- Geen quotum meer maar een bonussysteem (inclusiviteitsopslag en inclusiviteitskorting)
- Afschaffing complexe inleenadministratie
- Invoering wordt afhankelijk van uitvoerbaarheid! Voorlopig uitgesteld tot nieuwe uitvoeringstoets is afgerond



43

## Veranderingen banenafpraak



Indien Wet vereenvoudiging banenafpraak uitvoerbaar is:

- Banenafpraak voor alle werkgevers (ipv alleen voor bedrijven > 25 werknemers)
- Focus op positieve prikkels: o.a. onbeperkte duur van LKV voor doelgroep banenafpraak (streefdatum blijft wel 1 januari 2024)
- Extra Bonus bij goed presteren per gerealiseerde baan (€ 5.000 per baan indien iemand meer dan 25,5 per week werkt)
- Geen doelgroepverklaring banenafpraak meer nodig



44

## Wetsvoorstel verplicht stellen vertrouwenspersoon



- Initiatiefnemer (Maatoug) heeft een wettelijk recht voor werknemer op toegang tot vertrouwenspersoon door Tweede Kamer gekregen
  - initiatiefwetsvoorstel i.v.m. verplicht stellen van interne of externe vertrouwenspersoon is op 23 mei 2023 aangenomen
  - Een interne vertrouwenspersoon moet een onafhankelijke positie hebben
- Verplicht voor bedrijven > 10 man personeel
- De wet versterkt positie van de vertrouwenspersoon in organisatie
- Nederlandse arbeidsinspectie houdt toezicht
  - Boete indien regels worden overtreden



45

## Nationaal Actieprogramma 'Aanpak Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag en Seksueel Geweld'



- Onder leiding van regeringscommissaris Mariëtte Hamer Handreiking met stappenplan is gepresenteerd met 29 tips
- 50% van de werkenden geeft aan zelf wel eens te maken te hebben gehad met gedrag dat zij zelf als seksueel grensoverschrijdend gedrag bestempelen.
- Goede procedures noodzakelijk om frustraties te voorkomen
- Wees voorbereid
- HR ondersteuning voor klant (paniek voorkomen)
- Scenario's vooraf uitwerken



46

