
WAJONG | Oplossing Wajong-problematiek in de kwijtschelding

Datum: 7-nov-2023

In mei vroeg de VNG gemeenten om kwijtscheldingsverzoeken van mensen met onder andere een Wajong-uitkering voorlopig in behandeling te houden. Het was nog onduidelijk of ze wel of niet recht hebben op kwijtschelding. Inmiddels is er een oplossing vanuit het rijk gekomen.

Eerder dit jaar is gebleken dat vooral personen met een Wajong-uitkering dit jaar niet meer in aanmerking komen voor kwijtschelding terwijl er in hun situatie niets is veranderd. Deze uitval, puur op basis van het inkomen, is niet bedoeld. Op verzoek van het rijk heeft de VNG daarom gemeenten gevraagd om de betreffende kwijtscheldingsverzoeken in afwachting van een oplossing aan te houden.

Nieuwe afspraken

De VNG, Unie van Waterschappen en LVLB hebben met het rijk afgesproken dat de werkwijze voor 2023 en 2024 wordt dat de personen die het betreft in het systeem op kwijtschelding worden gezet, maar in de praktijk niet verder worden bemoeilijkt. Dit betekent dat gemeenten deze personen in reactie op hun kwijtscheldingsverzoek een brief sturen waarin staat dat zij niet voor kwijtschelding in aanmerking komen, maar dat de aanslag op nul wordt gezet waardoor zij niet hoeven te betalen.

Enige manier op korte termijn

Deze aanpak lijkt op de korte termijn de enige manier te zijn om het doel (de aanslag hoeft niet betaald te worden) te bereiken en te zorgen dat er op rechtmatige wijze de geautomatiseerde kwijtscheldingstoets voor 2024 kan worden uitgevoerd.

Het rijk zal deze te volgen werkwijze nog bevestigen met een kamerbrief of informatiebrief. Vooruitlopend hierop kunt u de kwijtscheldingsverzoeken op de afgesproken wijze afhandelen en de geautomatiseerde toets over 2024 doen. Het rijk werkt aan een structurele oplossing per 2025.

Bron: VNG

Schulden | Kabinet en gemeenten maken plan voor verbeteren schuldhulp

Datum: 16-nov-2023

Het kabinet, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de branchevereniging voor financiële hulpverleners NVVK en kenniscentrum Divosa hebben gezamenlijk een plan gemaakt om de schuldhulp in Nederland te verbeteren. Het plan - Elementen van Basisdienstverlening - gaat gemeenten praktische richtlijnen en handvatten bieden om effectieve en toegankelijke hulp te bieden aan mensen met problematische schulden. Met veel van deze elementen kunnen gemeenten meteen aan de slag en anderen vragen nog uitzoekwerk. Daarnaast stelt het Rijk vanaf 2024 structureel €40 miljoen extra beschikbaar voor onder andere de dienstverlening van gemeenten.

De "Elementen van Basisdienstverlening" benadrukt de noodzaak om de hulp aan mensen met schulden op een gestructureerde manier vorm te geven. Onder deze elementen vallen onder andere een registratiesysteem waardoor verschillende hulpverleners beter kunnen samenwerken. Ook het standaard aanbieden van een saneringskrediet met aflostermijn van 18 maanden en het bieden van voldoende nazorg zijn onderdeel van de basisdienstverlening. Zo moet er bijvoorbeeld altijd persoonlijk contact worden opgenomen als iemand na een schuldhulptraject een terugval heeft en wederom ernstige schulden dreigt op te bouwen.

Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen Carola Schouten: "Er zijn te veel Nederlanders bij wie de schulden boven het hoofd groeien. De vele onbetaalde rekeningen zorgen ervoor dat zij nooit zorgeloos zijn. De schulden gaan hun leven bepalen. Schuldhulpverlening moet mensen weer perspectief geven, en hen helpen het leven weer op de rit te krijgen. Dan mag het niet uitmaken in welke gemeente je woont, die hulp moet beschikbaar zijn. Het is daarom heel belangrijk dat we - samen met de VNG, Divosa en de NVVK - gemeenten handvatten gaan bieden om dit goed te organiseren."

Het plan is een reactie op constatering, zoals die van de Ombudsman, dat de kwaliteit van geboden hulp sterk kan verschillen per gemeente. Door goede ervaringen van gemeenten te bundelen in de basisdienstverlening moet dit verbeterd worden. Het streven is dat alle gemeenten de richtlijnen en handvatten van "Elementen van Basisdienstverlening" invoeren.

Door de hulp aan mensen te verbeteren willen de partijen de kabinetsdoelstelling bereiken om het aantal huishoudens met problematische schulden te halveren ten opzichte van 2015. Destijds leefde 8,6 procent van de huishoudens met problematische schulden. In 2030 moet dit getal gedaald zijn naar 3,8 procent. Vorig jaar werd daarom al de termijn waarin mensen in de schulphulpverlening zitten verkort, van drie naar anderhalf jaar. Zo moeten mensen sneller perspectief krijgen op een schuldenvrij leven. En in september stuurde minister Schouten de aangepaste Rijksincassovisie naar de Kamer, die als doel heeft te zorgen dat als de Rijksoverheid bij het innen van schulden meer aandacht heeft voor de omstandigheden van mensen.

Bron: Rijksoverheid

UWV | Tijdelijke versnellingsmaatregel: Praktisch beoordelen per jul 2024

Datum: 17-nov-2023

De achterstanden van sociaal medische beoordelingen voor een WIA-uitkering lijken voor het eerst in jaren te stagneren en zelfs af te nemen. Desondanks zijn er nog steeds forse achterstanden. Daarom werkt minister Van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – als onderdeel van een bredere aanpak – aan de tijdelijke maatregel 'Praktisch beoordelen'. Dit houdt in dat alleen op basis van wat mensen feitelijk verdienen een beoordeling wordt gemaakt van de mate van hun arbeidsongeschiktheid. Naar verwachting kunnen hierdoor jaarlijks 2.000 tot 3.000 meer WIA-claimbeoordelingen worden uitgevoerd.

Wanneer werknemers langdurig arbeidsongeschikt raken, kunnen zij aanspraak maken op een WIA-uitkering. De mate van arbeidsongeschiktheid bepaalt of iemand recht heeft op een uitkering en zo ja, hoe hoog deze moet zijn. Volgens de huidige regels wordt bij werknemers die nog inkomsten uit arbeid hebben zowel een praktische als een theoretische beoordeling (een schatting van wat de werknemer in theorie nog kan verdienen) uitgevoerd. Vervolgens bepaalt de beoordeling met de laagste mate van arbeidsongeschiktheid, het wel of niet toekennen van een WIA-uitkering. Met de maatregel Praktisch beoordelen wordt de theoretische schatting, wanneer een praktische beoordeling mogelijk is, achterwege gelaten. Naar verwachting kunnen hierdoor jaarlijks zo'n 2.000 tot 3.000 extra WIA-claimbeoordelingen worden uitgevoerd. De maatregel moet per 1 juli 2024 ingaan en loopt voor drie jaar.

De nieuwe werkwijze geldt voor een WIA-claimbeoordeling, een WIA-herbeoordeling, de beoordeling van herleving van een beëindigd WIA-recht en de beoordeling van het later ontstaan van een WIA-recht. Overige arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen, zoals de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling, de WAO, WAZ en Wajong vallen buiten de maatregel. UWV zal het effect van de maatregel Praktisch beoordelen monitoren.

Bron: Rijksoverheid

Wetgeving | Conceptwetsvoorstel: Wijzigingen in de re-integratieverplichtingen voor kleine en middelgrote werkgevers

Datum: 20-nov-2023

In vervolg op onze eerdere Legal Updates over de Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties (inzake zelfstandigen) en de Wet Meer Zekerheid voor Flexwerkers berichten wij u graag over de voortgang rondom het wetsvoorstel Wijzigingen re-integratieverplichtingen tweede ziektejaar. Alle drie de wetten dienen ter uitwerking van het in april van dit jaar gepresenteerde pakket met maatregelen die de arbeidsmarkt gaan hervormen: meer zekerheid voor werkenden en meer wendbaarheid voor ondernemers.

De wet geeft werkgevers de mogelijkheid om het eerste spoor in het tweede ziektejaar af te sluiten. De internetconsultatie van dit wetsvoorstel loopt tot 24 november 2023.

Eerste en tweede spoortraject

Ten aanzien van zieke werknemers hebben werkgevers in Nederland een loondoorbetalings- en re-integratieplicht van twee jaar. Het re-integratietraject vangt aan met het eerste spoortraject. Tijdens het eerste spoortraject wordt gekeken of er passend werk voor de zieke werknemer gevonden of georganiseerd kan worden binnen de eigen organisatie. Passend werk kan (een deel van) het huidige werk van de werknemer betreffen, maar tijdens het eerste spoortraject kan ook gekeken worden naar ander werk bij de eigen werkgever. Als het eerste spoortraject niet haalbaar blijkt te zijn, is de werkgever wettelijk verplicht om het tweede spoortraject te starten. Bij het tweede spoortraject wordt er gekeken naar re-integratie bij een andere werkgever. Tijdens een re-integratietraject kunnen het eerste en tweede spoor in bepaalde gevallen ook gelijktijdig worden ingezet.

Het conceptwetsvoorstel

De loondoorbetalings- en re-integratieplicht zorgen soms voor twijfel. Zo kan het voor de werkgever onduidelijk zijn of de werkgever een permanente vervanger voor de werknemer kan aanstellen of dat de werknemer nog terugkomt (waardoor de werkgever dubbele loonkosten heeft). Deze onduidelijkheid zou het wetsvoorstel weg moeten nemen bij kleine en middelgrote werkgevers.

Afsluiten eerste spoor in tweede ziektejaar

Op grond van het wetsvoorstel krijgen kleine en middelgrote werkgevers namelijk de mogelijkheid om vanaf de start van het tweede ziektejaar het eerste spoor af te sluiten. Werkgever en werknemer hoeven zich in dat geval in het tweede jaar enkel nog op re-integratie in het tweede spoor te richten. Om het eerste spoor af te sluiten moet wel aan de voorwaarden worden voldaan. Zo kan alleen een werkgever met maximaal 100 werknemers gebruik maken deze mogelijkheid. Voor deze werkgevers is het mogelijk om het eerste spoor af te sluiten als de werknemer daarmee (schriftelijk) instemt, of na toestemming door het UWV.

Instemming werknemer

Het uitgangspunt is dat werkgever en werknemer gezamenlijk kunnen besluiten tot afsluiting van het eerste spoor. De instemming door de werknemer is geheel vrijwillig, moet schriftelijk vastgelegd zijn, de werknemer moet aantoonbaar (schriftelijk) gewezen zijn op de bedenktijd van twee weken, en het staat werknemer vrij om aan de instemming eventueel aanvullende voorwaarden te verbinden. Verder heeft de werkgever de plicht om te onderzoeken of de werknemer de consequenties goed begrijpt en daadwerkelijk akkoord gaat met het beëindigen van het eerste spoortraject.

Toestemming UWV

Als werkgever en werknemer niet gezamenlijk tot overeenstemming komen en de werkgever wil het eerste spoor toch afsluiten, dan kan de werkgever het UWV om toestemming vragen. De inhoudelijke toets van het UWV bestaat uit de volgende drie onderdelen, namelijk: 1) toets of sprake is van arbeidsongeschiktheid, 2) toets op re-integratie inspanningen eerste ziektejaar, en 3) toets op mogelijkheden hervatting in (aangepast) eigen werk (eerste spoor) binnen 13 weken na afloop eerste ziektejaar.

Nieuwe ontslaggrond: j-grond

Als het eerste spoor wordt afgesloten, hoeft de werkgever de functie van de werknemer niet meer beschikbaar te houden en hoeft de werkgever de werknemer niet langer te laten re-integreren in de eigen organisatie. De loondoorbetalingsplicht, re-integratieplicht en het opzegverbod blijven wel in stand. Als de werknemer in het tweede ziektejaar volledig herstelt en zijn "eigen" functie is nog niet vergeven, dan heeft de werknemer het recht om terug te keren in de eigen functie. Voor situaties waarin de eigen functie is vergeven nadat het eerste spoor is afgesloten, wordt een nieuwe ontslaggrond gecreëerd (de j-grond).

Heeft u een specifieke vraag over dit wetsvoorstel of behoefte aan een nadere advisering? Neem dan gerust contact op met één van onze specialisten van het team Arbeid & Pensioen.

In vervolg op onze eerdere Legal Updates over de Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties (inzake zelfstandigen) en de Wet Meer Zekerheid voor Flexwerkers berichten wij u graag over de voortgang rondom het wetsvoorstel Wijzigingen re-integratieverplichtingen tweede ziektejaar. Alle drie de wetten dienen ter uitwerking van het in april van dit jaar gepresenteerde pakket met maatregelen die de arbeidsmarkt gaan hervormen: meer zekerheid voor werkenden en meer wendbaarheid voor ondernemers.

De wet geeft werkgevers de mogelijkheid om het eerste spoor in het tweede ziektejaar af te sluiten. De internetconsultatie van dit wetsvoorstel loopt tot 24 november 2023.

Eerste en tweede spoortraject

Ten aanzien van zieke werknemers hebben werkgevers in Nederland een loondoorbetalings- en re-integratieplicht van twee jaar. Het re-integratietraject vangt aan met het eerste spoortraject. Tijdens het eerste spoortraject wordt gekeken of er passend werk voor de zieke werknemer gevonden of georganiseerd kan worden binnen de eigen organisatie. Passend werk kan (een deel van) het huidige werk van de werknemer betreffen, maar tijdens het eerste spoortraject kan ook gekeken worden naar ander werk bij de eigen werkgever. Als het eerste spoortraject niet haalbaar blijkt te zijn, is de werkgever wettelijk verplicht om het tweede spoortraject te starten. Bij het tweede spoortraject wordt er gekeken naar re-integratie bij een andere werkgever. Tijdens een re-integratietraject kunnen het eerste en tweede spoor in bepaalde gevallen ook gelijktijdig worden ingezet.

Het conceptwetsvoorstel

De loondoorbetalings- en re-integratieplicht zorgen soms voor twijfel. Zo kan het voor de werkgever onduidelijk zijn of de werkgever een permanente vervanger voor de werknemer kan aanstellen of dat de werknemer nog terugkomt (waardoor de werkgever dubbele loonkosten heeft). Deze onduidelijkheid zou het wetsvoorstel weg moeten nemen bij kleine en middelgrote werkgevers.

Afsluiten eerste spoor in tweede ziektejaar

Op grond van het wetsvoorstel krijgen kleine en middelgrote werkgevers namelijk de mogelijkheid om vanaf de start van het tweede ziektejaar het eerste spoor af te sluiten. Werkgever en werknemer hoeven zich in dat geval in het tweede jaar enkel nog op re-integratie in het tweede spoor te richten. Om het eerste spoor af te sluiten moet wel aan de voorwaarden worden voldaan. Zo kan alleen een werkgever met maximaal 100 werknemers gebruik maken deze mogelijkheid. Voor deze werkgevers is het mogelijk om het eerste spoor af te sluiten als de werknemer daarmee (schriftelijk) instemt, of na toestemming door het UWV.

Instemming werknemer

Het uitgangspunt is dat werkgever en werknemer gezamenlijk kunnen besluiten tot afsluiting van het eerste spoor. De instemming door de werknemer is geheel vrijwillig, moet schriftelijk vastgelegd zijn, de werknemer moet aantoonbaar (schriftelijk) gewezen zijn op de bedenktijd van twee weken, en het staat werknemer vrij om aan de instemming eventueel aanvullende voorwaarden te verbinden. Verder heeft de werkgever de plicht om te onderzoeken of de werknemer de consequenties goed begrijpt en daadwerkelijk akkoord gaat met het beëindigen van het eerste spoortraject.

Toestemming UWV

Als werkgever en werknemer niet gezamenlijk tot overeenstemming komen en de werkgever wil het eerste spoor toch afsluiten, dan kan de werkgever het UWV om toestemming vragen. De inhoudelijke toets van het UWV bestaat uit de volgende drie onderdelen, namelijk: 1) toets of sprake is van arbeidsongeschiktheid, 2) toets op re-integratie inspanningen eerste ziektejaar, en 3) toets op mogelijkheden hervatting in (aangepast) eigen werk (eerste spoor) binnen 13 weken na afloop eerste ziektejaar.

Nieuwe ontslaggrond: j-grond

Als het eerste spoor wordt afgesloten, hoeft de werkgever de functie van de werknemer niet meer beschikbaar te houden en hoeft de werkgever de werknemer niet langer te laten re-integreren in de eigen organisatie. De loondoorbetalingsplicht, re-integratieplicht en het opzegverbod blijven wel in stand. Als de werknemer in het tweede ziektejaar volledig herstelt en zijn "eigen" functie is nog niet vergeven, dan heeft de werknemer het recht om terug te keren in de eigen functie. Voor situaties waarin de eigen functie is vergeven nadat het eerste spoor is afgesloten, wordt een nieuwe ontslaggrond gecreëerd (de j-grond).

Bron: Pont Zorg & Sociaal

Regelgeving | AOW-leeftijd ongewijzigd in 2029

Datum: 10-nov-2023

De leeftijd waarop mensen AOW ontvangen blijft in 2029 ongewijzigd op 67 jaar en drie maanden. Dat schrijft minister Schouten van armoedebeleid, participatie en pensioenen aan de Tweede Kamer.

Elk jaar wordt vastgesteld op welke leeftijd men over vijf jaar AOW ontvangt. Het al dan niet stijgen van de AOW-leeftijd volgt automatisch uit de levensverwachting die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vaststelt voor 2029. Voor de jaren 2024 tot en met 2027 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en in 2028 is deze 67 jaar en drie maanden.

Het CBS heeft dit jaar ook de prognose voor 2028 aangepast. Op basis van deze nieuwe prognose zou de AOW-leeftijd voor 2028 niet verhoogd zijn naar 67 jaar en drie maanden, maar op 67 jaar blijven. In de wet is echter geregeld dat de AOW-leeftijd vijf jaar van tevoren moet zijn vastgesteld, zodat mensen weten waar ze aan toe zijn. Als de AOW-leeftijd eenmaal is vastgesteld kan deze niet meer gewijzigd worden. Het CBS gaat ervan uit dat de leeftijdsverwachting de komende jaren wel blijft stijgen, maar minder snel dan aanvankelijk werd aangenomen.

Bron: Rijksoverheid

Eerste Kamer stemt in met betere ondersteuning visueel beperkten

Datum: 21-nov-2023

Vanaf 1 januari 2024 kunnen mensen met een visuele beperking die onder de Participatiewet vallen, bij UWV terecht voor speciale hulpmiddelen en werkvoorzieningen, zoals een voorleeshulp. Op dit moment bieden gemeenten deze hulp, maar zij missen hiervoor vaak de specialistische kennis. De Eerste Kamer is akkoord gegaan met het wetsvoorstel van minister Schouten (Armoedebelid, Participatie en Pensioenen) dat dit regelt.

Minister Schouten: "We maken het makkelijker voor mensen met een visuele beperking om hulpmiddelen aan te vragen én te behouden voor werk. Zo kunnen zij volwaardig meedoen en hun talenten op de werkvloer ten volle inzetten."

2 op de 3 mensen met een visuele beperking heeft op dit moment geen betaald werk. De verwachting is dat zij door de overheveling van de taken naar UWV eenvoudiger ondersteuning zullen krijgen en daarmee een betere positie krijgen op de arbeidsmarkt.

UWV heeft veel expertise en ervaring met het beoordelen en verstrekken van noodzakelijke technische voorzieningen voor mensen met een visuele beperking. Het gaat dan bijvoorbeeld om hulpmiddelen en werkvoorzieningen zoals een brailleleesregel, een voorleeshulp of aanpassingen in de software. Maar het kan ook gaan om een vervoersvoorziening naar de werkplek.

Mensen met een visuele beperking en een Participatiewet-uitkering kunnen vanaf 2024 een aanvraag voor een werkvoorziening indienen bij UWV. Op een vergelijkbare manier voert UWV sinds 1 juli 2019 ook de tolkvoorziening uit voor gemeenten.

Bron: Rijksoverheid

Armoede | Tijdelijk Noodfonds Energie heropent in januari voor huishoudens met hoge energierekening en een lager inkomen

Datum: 6-dec-2023

Het Tijdelijk Noodfonds Energie gaat in 2024 voor de tweede keer open om huishoudens met een lager inkomen en een hoge energierekening te helpen.

In vergelijking met 2023

In vergelijking met 2023 komen mensen eerder in aanmerking voor hulp:

- Mensen met een laag inkomen (tot 130% sociaal minimum) kunnen steun aanvragen als zij 8% van hun inkomen kwijt zijn aan de energierekening. In 2023 was dit 10%.
- Voor mensen met een laag middeninkomen (tot 200% sociaal minimum) ligt deze grens op 10% van het inkomen, in plaats van 13% vorig jaar.

Verbetering van Toegankelijkheid en Dienstverlening

Tevens neemt het Noodfonds meerdere maatregelen om de toegankelijkheid en de dienstverlening te verbeteren. Het Noodfonds wil er zo voor zorgen dat het voor huishoudens gemakkelijker is om een aanvraag te doen en dat de doorlooptijden worden verkort. Het Noodfonds wil er zo voor zorgen dat meer huishoudens in staat zijn om zelfstandig een aanvraag te doen.

Resultaten uit 2023

In 2023 hebben ruim 50.000 huishoudens steun vanuit het Noodfonds ontvangen. In totaal is er 43,7 miljoen euro uitgekeerd.

Energieleveranciers, zoals Budget Energie, Essent, ENGIE, Eneco, Greenchoice, Innova, Pure Energie, Vattenfall en Vrij op Naam, en de Rijksoverheid hebben voor komend jaar steun toegezegd aan het fonds met een totale bijdrage van 60 miljoen euro.

Hoe kom je in aanmerking?

Om in aanmerking te komen voor steun wordt er komend jaar gekeken naar de hoogte van de energierekening ten opzichte van het inkomen. De volgende huishoudens kunnen steun krijgen van het Noodfonds:

- Het huishouden heeft een bruto-inkomen van maximaal 200% van het sociaal minimum. De bedragen zijn inclusief 8% vakantiegeld en exclusief toeslagen.
- Huishoudens hebben zelf een energiecontract voor gas, stroom en/of stadswarmte bij een energieleverancier. De rekening is (afhankelijk van het inkomen) hoger dan 8 tot 10 % van het gezamenlijk bruto-inkomen.
- Het Noodfonds betaalt het deel van de maandelijkse energierekening dat meer is dan 8 tot 10 % van het gezamenlijk bruto-inkomen van een huishouden.
- Een huishouden kan een bijdrage aanvragen voor de daaropvolgende 6 maanden.
- De exacte voorwaarden zullen bij heropening in januari worden toegelicht.

Aanvragen

Het Noodfonds bereidt sinds de besluitvorming in september van het Rijk en energieleveranciers de heropening voor. De aanvraagprocedure is sindsdien in ontwikkeling.

Op de homepage van het Noodfonds kun je je aanmelden om direct op de hoogte gesteld te worden zodra het Noodfonds opengaat.

Bron: NoodfondsEnergie

Wetgeving | Wet Toekomst Pensioenen Het nieuwe pensioenstelsel: Wat verandert er en wat blijft hetzelfde?

Datum: 27-nov-2023

Wat houden we?

Het pensioenstelsel blijkt één van de beste ter wereld en dat wil men graag zo houden. Daarom worden de goede dingen van het huidige pensioenstelsel intact gehouden.

AOW en pensioen:

Iedereen blijft AOW, gedurende zijn verblijf en eventueel werkend in Nederland, op bouwen en een groot deel van de werkenden bouwt via de werkgever pensioen op. Als u met pensioen gaat of al bent, ontvangt u dus nog steeds AOW en pensioen zolang u leeft.

Pensioenfondsen regelen samen met u het pensioen:

Het pensioen wordt in gezamenlijkheid geregeld. De risico's van hogere levensverwachtingen, overlijden en arbeidsongeschiktheid, worden gedeeld door de pensioenfondsen en de burgers. De pensioenfondsen zullen er alles aan gaan doen om de kosten te beperken, door pensioenen collectief te gaan beleggen.

Pensioen bij alle bedrijfstakken in Nederland:

Wie in Nederland werkt in een van de vele bedrijfstakken, bouwt in zijn bedrijfstak pensioen op. Dat blijft voor iedere werkgever verplicht om dit aan de werknemer bekend te maken en de werknemer is verplicht aan het betreffende bedrijfspensioen deel te nemen.

Wat verandert er nu?:

De nieuwe regels gelden voor zowel de pensioenfondsen als de deelnemers aan en de huidige pensioengerechtigden van het betreffende pensioenfonds. Samen met de sociale partners (de werknemers- en werkgeversorganisaties) van de bedrijfstakken bereiden zij zorgvuldig de overstap voor van de deelnemers aan het nieuwe pensioenstelsel. Doelstelling is, dat uiterlijk 01 januari 2026 wordt overgegaan van het oude naar het nieuwe pensioenstelsel. Of dit realistisch is zal de praktijk duidelijk moeten maken. De basisregels staan in de Wet toekomst pensioenen die op 01 juli 2023 is ingegaan. In de Wet staan de belangrijkste veranderingen.

Het pensioen wordt persoonlijker en duidelijker:

Met de nieuwe regels bouwt straks iedereen pensioen op via een 'pensioenregeling'. Dat wil zeggen dat er afspraken worden gemaakt over hoeveel geld u en uw werkgever gaan inleggen, in het nieuwe pensioenstelsel, voor uw pensioen. Deze inleg gaat in uw persoonlijke pensioenpot.

Zo krijgt u duidelijk inzichten hoeveel u samen met uw werkgever heeft ingelegd, wat het beleggen oplevert en hoeveel pensioen u kunt verwachten zijn dan gegevens die volledig zichtbaar worden.

Als u met pensioen gaat, ontvangt u maandelijks pensioen uit uw opgebouwd pensioenvermogen.

Uw pensioen is meer afhankelijk van de economie:

De nieuwe regels zorgen ervoor dat uw pensioen sneller omhoog gaat als het economisch goed gaat. Maar het kan ook lager worden als het economisch tegenzit. De schommelingen zullen wel kleiner zijn als u (bij-na0 met pensioen bent. Dan nemen de pensioenfondsen namelijk minder risico's met de beleggingen. En er komen regels om te voorkomen dat pensioenen te hard dalen.

De pensioenfondsen dienen geld opzij te zetten in een buffer, zodat een daling voorkomen kan worden. Zo zorgen pensioenfondsen ervoor dat de pensioenen van gepensioneerden zo stabiel mogelijk blijven.'

Eenvoudiger en betere regels voor nabestaandenpensioen:

De regels voor nabestaanden zijn straks voor iedereen hetzelfde, ongeacht welke pensioenfonds u zit. Daardoor is duidelijker waar uw partner of kind(eren) op kunnen rekenen. Overlijdt u nu u al met pensioen bent, dan blijft het nabestaandenpensioen gebaseerd op wat u heeft opgebouwd tijdens uw werkzame leven.

Bron: Brabantse Uitkeringsgerechtigden Samen / Burgerkracht Uit Samenwerking / www.debus.nl

UWV | UWV draait 700 boetes terug vanwege onrechtmatig verkregen gegevens

Datum: 24-nov-2023

Het UWV gaat alle boetes terugdraaien die het had uitgedeeld na een scan die controleerde of werklozen in Nederland bleven. De uitkeringsinstantie had daar geen toestemming voor en draait daarom 703 straffen terug. Het UWV gaat deze zaken opnieuw bekijken.

De instantie had alle boetes uitgedeeld met behulp van een scan die controleerde of iemand met een WW-uitkering in het buitenland was. Werklozen met een WW-uitkering moeten in principe in Nederland blijven. Als zij in het buitenland verblijven, moeten zij dat melden aan het UWV. Het UWV heeft straffen gegeven aan werklozen in het buitenland, waarbij de dienst deze scan gebruikte. Daarbij kan gaan om een boete of het stopzetten van een uitkering. Omdat alle zaken gelijk behandeld moeten worden, draait het UWV alle beslissingen terug die het aan de hand van deze scan heeft genomen. Begin dit jaar stopte de instantie al met het gebruik van deze scanmethode. De scan keek naar de locatie van de computer als iemand inlogde op de website van het UWV. Tijdens het gebruik van deze scan ontdekte het UWV dat dit wettelijk niet was toegestaan. Onder andere de Autoriteit Persoonsgegevens vond dat de methode niet aan Europese veiligheidsregels voldeed. Het UWV heeft de gegevens dus onrechtmatig verkregen. De uitkeringsinstantie zette het gebruik van de scan in februari meteen stop.

Bron: NU.nl

Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR): geef inwoners meer grip op hun leven

Datum: 7-dec-2023

Grote groepen inwoners ervaren onvoldoende grip op hun leven, of het nou gaat om inkomen, inspraak of de gevolgen van klimaatverandering. Dat moet veranderen: we moeten toe naar het zogeheten gripdenken, waarin de positie van de burger het vertrekpunt is. De inwoner, de overheid en de markt zijn daarbij samen aan zet. Dat staat in het rapport Grip. Het maatschappelijk belang van persoonlijke controle van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).

De inhoud van het rapport heeft raakvlakken met diverse onderdelen van het sociaal domein, zoals bestaanszekerheid, rechtsbescherming, gezondheid en wonen. Voor aanzienlijke groepen mensen zijn zulke zaken niet vanzelfsprekend, en - daar draait het rapport om - mensen hebben ook niet het gevoel dat ze daar controle op uit kunnen oefenen. Het rapport doet suggesties hoe dat wel zou kunnen.

Juiste condities scheppen

Volgens de WRR moet de overheid de juiste condities scheppen zodat iedereen wel voldoende grip heeft en invloed kan uitoefenen op zaken die zij belangrijk vinden, zoals voldoende inkomen, een prettige woning maar ook het vermogen om iets te kunnen betekenen voor de omgeving. Werkgevers kunnen daar bijvoorbeeld aan bijdragen door hun mensen meer keuze te geven in het aantal werkuren. Werknemers kunnen op die manier beter omgaan met ingrijpende gebeurtenissen in hun persoonlijk leven, zoals het krijgen van kinderen.

Burgerparticipatie versterkt kracht van veranderingen

Door de juiste randvoorwaarden te scheppen kunnen inwoners bijvoorbeeld ook makkelijker een beroep doen op rechtsbescherming en verdwalen ze niet in een woud van regelingen. Inwoners kunnen ook meer grip krijgen op de wijk door deel te nemen aan bewonersinitiatieven, in de praktijk gebeurt dat al.

Volgens Divosa versterkt burgerparticipatie de kracht van de veranderingen omdat die daardoor beter aansluiten op de behoeften van de burgers. Hierdoor stijgt de participatie en dalen de zorgkosten en uitkeringslasten. Tegelijk ervaren burgers meer grip, kunnen zij meer meedoen en zijn zij minder vaak ziek.

Divosa onderschrijft verder dat bestaanszekerheid om meer draait dan financiën alleen. Het gaat ook over zaken als werk, toegang tot onderwijs, zorg en betaalbaar wonen, zoals ook de Commissie sociaal minimum stelt.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Dat veel mensen weinig grip ervaren komt volgens de WRR onder meer doordat de politiek de afgelopen jaren vaak uitging van zelfredzaamheid. Tegelijk is het ook vaak zo dat iedereen ervan uitgaat dat de overheid alle problemen wel zal oplossen. Onzekerheden horen er tot op zekere hoogte bij, de vraag is alleen hoe je er als inwoner grip op kunt krijgen. Wellicht moeten we toe naar een 'gedeelde verantwoordelijkheid', zo staat in het rapport.

Grip doet ertoe

Grip doet ertoe, stelt de WRR, want het heeft impact op tal van zaken: mensen die minder grip ervaren, kampen vaak met een slechte gezondheid en overlijden ook vaak eerder. Ook kunnen ze vervreemd raken van de samenleving, wat zelfs kan leiden tot excessen als complotdenken. Mensen uit de lagere economische klassen ervaren vaak minder grip omdat zij minder mogelijkheden hebben om bij te sturen.

Bron: Divosa

Regelgeving | Kabinet wil bestaanszekerheid vergroten door vereenvoudigen inkomensondersteuning (VIM)

Datum: 8-dec-2023

Het kabinet wil het stelsel van inkomensondersteuning vereenvoudigen, om zo de bestaanszekerheid en de (arbeids)participatie van mensen te verbeteren. Het huidige stelsel is erg complex geworden voor veel mensen die daarvan afhankelijk zijn, schrijft minister Schouten voor Armoedebelid, Participatie en Pensioenen samen met andere betrokken bewindslieden in een brief aan de Tweede Kamer. Met het programma Vereenvoudiging Inkomensondersteuning voor Mensen (VIM) verkent het kabinet - naast de lopende inspanningen op dit terrein - verdere vereenvoudigingen voor zowel de korte, middellange als de lange termijn.

Door de vele regelingen, verschillende uitvoerders en ingewikkelde voorwaarden zijn mensen onzeker over hun rechten, plichten en hun inkomen. Hierdoor gebruiken zij regelingen niet en krijgen zij te maken met terugvorderingen en schulden. Ook durven zij de stap naar (meer) werk niet altijd te zetten. Om deze situatie te verbeteren, wil het kabinet allereerst oplossingen uitwerken voor een aantal urgente knelpunten. Ze raken aan meerdere domeinen en kunnen uitkomst bieden voor een grote groep mensen. De knelpunten volgen uit gesprekken met uitvoeringsorganisaties, lokale overheden en publieke en maatschappelijke organisaties, zoals de Nationale ombudsman en de Landelijke Cliëntenraad.

Stapelning van regelingen

Het gaat bijvoorbeeld om mensen met een beperking die veel geld kwijt zijn aan zaken als zorg, wonen en vervoer. In combinatie met een laag inkomen en ingewikkelde regelingen kunnen zij nu onder het bestaansminimum terechtkomen. Een ander knelpunt betreft situaties waarbij mensen te veel ontvangen uitkering moeten terugbetalen. Wanneer dit in twee belastingjaren speelt, kan dit leiden tot problemen. Dit komt omdat uitkeringsbedragen bruto worden teruggevorderd, terwijl mensen deze bedragen netto ontvangen.

Ook krijgen huishoudens voor de aanvulling van hun inkomen soms te maken met een stapeling van regelingen bij UWV en gemeente. Dit leidt tot extra complexiteit en mogelijk tot niet-gebruik. Daarnaast spelen er knelpunten bij de beloning van vrijwilligerswerk en als mensen bijvoorbeeld toeslagen moeten terugbetalen wanneer zij werk aanvaarden. Dit kan ertoe leiden dat zij de stap niet durven te zetten om vanuit de uitkering aan de slag te gaan.

Scenario's voor een volgend kabinet

Naast deze kortetermijnacties zet het kabinet ook stappen om te komen tot een begrijpelijker en eenvoudiger toekomstig stelsel van inkomensondersteuning. Het programma VIM ontwikkelt hiervoor een plan met scenario's

en verschillende fundamentele en realistische oplossingen. Het kijkt daarbij naar bestaande onderzoeken, lopende vereenvoudigingstrajecten en goede voorbeelden in andere landen. Ook betreft het inzichten van wetenschappers en dwarsdenkers uit de samenleving. Het is aan het volgende kabinet om deze scenario's en oplossingen te overwegen en uit te voeren.

Bron: Rijksoverheid

Uitkeringsbedragen per 1 januari 2024

Datum: 14-dec-2023

Per 1 januari 2024 wordt de hoogte van een aantal uitkeringen aangepast.

Het gaat om de:

- Participatiewet
- Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW)
- Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ)
- Algemene Ouderdomswet (AOW)
- Algemene Nabestaandenwet (Anw)
- Wet werk en arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong)
- Werkloosheidswet (WW)
- Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)
- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
- Ziektewet (ZW)
- Toeslagenwet (TW)

Dit komt doordat deze uitkeringen gekoppeld zijn aan het wettelijk minimumloon. Het minimumloon stijgt per 1 januari 2024 van afgeleid € 12,79 per uur (bij een 36-urige werkweek) naar € 13,27 per uur. Tevens worden de minimumjeugdlonen per 1 januari 2024 herzien. Die stijgen met hetzelfde percentage. Bovendien wordt de kinderbijslag verhoogd in lijn met de ontwikkeling van de consumentenprijzen.

Bij deze nieuwsbrief vindt u het naslagwerk "uitkeringsbedragen per 1 jan 2024".

Bron: Rijksoverheid

De opfrisser:

Eigen risico dragen Ziektewet

Onderstaande tekst is vanuit het oogpunt van de werkgever geschreven:

Kiest u er voor om eigenrisicodragers voor de Ziektewet te worden? Dan betaalt u minder premie. Samen met uw bedrijfsarts of arbodienst voert u zelf uw preventie- en verzuimbeleid uit. En als een werknemer dan ziek wordt, betaalt niet UWV maar u de Ziektewet-uitkering. U bent ook zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke (ex-)werknemer.

Wat is eigen risico dragen voor de Ziektewet?

Als eigenrisicodragers voor de Ziektewet betaalt u zelf de Ziektewet-uitkering voor uw (ex-)werknemers die daar bij ziekte recht op hebben. Ook als ze niet meer bij u werken.

De Ziektewet-uitkering die u betaalt is 70% van het dagloon. U berekent de hoogte van de uitkering zelf of u koopt deze dienst in. Bijvoorbeeld bij de organisatie aan wie u de Ziektewet heeft uitbesteed, of bij UWV.

Als eigenrisicodragers betaalt u minder premie

Als eigenrisicodragers voor de Ziektewet betaalt u een lagere gedifferentieerde premie Whk (Werkhervattingskas), omdat u het premiedeel ZW-flex niet hoeft te betalen.

Als eigenrisicodragers heeft u wél andere kosten

Als eigenrisicodragers moet u kennis van de Ziektewet in huis hebben, een eigen verzuimadministratie voeren, en eventueel uw contract voor arbodienstverlening uitbreiden. De kosten die hiermee gepaard gaan kunt u afzetten tegen de premies voor uw sector en de risicocijfers. Dat geeft u een indicatie of het voor u voordelig is om eigenrisicodragers voor de Ziektewet te worden. Het is verstandig om u hierover goed te laten informeren.

Verantwoordelijkheden en verplichtingen

Als eigenrisicodragers regelt u zelf dat u de kennis in huis heeft om de Ziektewet uit te voeren, of u koopt deze in. U beoordeelt of (ex-)werknemers voor wie u het risico draagt bij ziekte recht hebben op een uitkering, hoelang ze recht hebben op een uitkering en hoe hoog die is.

Voor de (ex-)werknemers voor wie u het risico draagt:

- bereidt u beslissingen over de Ziektewet voor;
- betaalt u de Ziektewet-uitkering;
- zorgt u voor verzuimbegeleiding en re-integratie naar passende arbeid;
- houdt u een verzuimadministratie bij, en doet ziek- en betermeldingen bij UWV. Dit laatste is ook belangrijk voor de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

UWV controleert of u deze taken goed uitvoert. Als u deze niet goed uitvoert, kan dit er toe leiden dat UWV de werkzaamheden van u overneemt. Wij brengen de kosten daarvan bij u in rekening. Overigens kunt u een deel van de taken ook als dienst bij UWV inkopen.

Uitvoering Ziektewet inkopen bij een andere organisatie

Als eigenrisicodragers Ziektewet kunt u de uitvoering van de Ziektewet overdragen aan een andere organisatie, bijvoorbeeld aan een administratiekantoor. U bent dan wel nog steeds verantwoordelijk voor de uitvoering.

Ziektewet-beslissingen nemen

Soms is een beslissing van UWV nodig. U vraagt ons om een beslissing in de volgende situaties:

- U beëindigt de uitkering (zonder dat sprake is van spontaan herstel).
- De werknemer vraagt zelf om een beslissing.
- Er is geen recht op een Ziektewet-uitkering.
- De werknemer is beter verklaard door de bedrijfsarts.
- U betaalt een overlijdensuitkering.
- De Ziektewet-uitkering wordt geschorst.
- U kent de uitkering toe nadat u die eerder heeft afgewezen.
- U geeft een voorschot op de uitkering.

- U wilt een maatregel opleggen waardoor de Ziektewet-uitkering gedeeltelijk wordt geweigerd.
- De hoogte en duur van de Ziektewet-uitkering wijzigt.

Voor de beslissing gaan wij uit van de informatie die u ons geeft. Om een beslissing aan te vragen gebruikt u het formulier 'Verzoek om een beslissing over de Ziektewet-uitkering'. Als u een verzoek doet voor een beslissing, sturen wij u deze binnen 2 weken per post. Uw werknemer kan bij UWV bezwaar maken of in beroep gaan tegen een beslissing.

Bron: UWV
