



Sociale Zekerheid – wijzigingen 2017

De overheid neemt ook in 2017 maatregelen om de arbeidsparticipatie van iedereen te bevorderen. Dit resulteert in een aantal wijzigingen die voor u als werkgever van belang zijn.

Wil u meer informatie neem dan contact op met uw Robidus accountmanager.

Inhoudsopgave

Re-integratietaak voor gemeente	2
Samenvoeging WGA vast/flex	2
Wijzigingen no-riskpolis	2
Onbeperkte no-riskpolis banenafpraak	2
No-riskpolis beschut werk	2
Realiseren beschut werk	2
Praktijkroute voor mensen met een arbeidsbeperking	2
Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)	3
Wet aanpak schijnconstructies – verbod op inhoudingen op minimumloon	3
Uitstel handhaving Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA)	3
WW dagloonbesluit	4
Scholingsvouchers	4
Proefplaatsing eigenrisicodragers	4
Te late aanvraag WIA-uitkering	4
Wijzigingen Arbeidsomstandighedenwet	5
Aanvraag vervroegde IVA door werkgever	5
Premies 2017	5



Re-integratietaan voor gemeente

Vanaf 1 januari is de gemeente verantwoordelijk voor de re-integratie van werknemers die tot de gemeentelijke doelgroep van de Participatiewet behoren, ziek uit dienst gaan én in de afgelopen twee jaar loonkostensubsidie hebben ontvangen. De werkgever meldt de zieke werknemer bij UWV en UWV betaalt de ZW-uitkering aan de ex-werknemer. De gemeente ontvangt dan een melding van UWV. Voor de werkgever stopt de loondoorbetalingsverplichting en de re-integratieplicht voor de ex-werknemer.

Samenvoeging WGA vast/flex

De werkgever is verantwoordelijk voor alle werknemers bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het is daarbij niet van belang of de medewerker in vaste dienst was (WGA-vast) of een bepaalde tijd contract had en ziek uit dienst is gegaan (WGA-flex).

Wijzigingen no-riskpolis

Onbeperkte no-riskpolis banenafpraak

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om een dienstverband aan te gaan met medewerkers die onder de banenafpraak vallen, is de Eerste Kamer akkoord gegaan met het structureel maken van de no-riskpolis voor deze doelgroep.

No-riskpolis beschut werk

Vanaf 2017 valt de groep beschut werk onder de no-riskpolis. Het is voor deze doelgroep niet meer van belang of is vastgesteld of al dan niet het wettelijk minimumloon kan worden verdiend.

Realiseren beschut werk

Omdat het aantal gerealiseerde beschut werkplekken achterblijft bij de verwachtingen worden gemeenten vanaf volgend jaar verplicht om aan mensen die niet in een gewone werkomgeving kunnen functioneren een voorziening in de vorm van beschut werk aan te bieden.

Praktijkroute voor mensen met een arbeidsbeperking

Werknemers bij wie op de werkplek is vastgesteld dat zij niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, kunnen via de zogenoemde Praktijkroute (zonder beoordeling door UWV) worden opgenomen in het doelgroepregister van de banenafpraak. Op die manier wordt de toegang tot het doelgroepregister en het plaatsen op een baan versneld.



Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

Op 1 januari 2017 treedt de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) in werking. Met deze wet worden de bestaande premiekortingen en premievrijstellingen vervangen door lage-inkomensvoordelen (LIV – per 2017 en loonkostenvoordelen (LKV – per 2018). Het LIV is bedoeld om arbeidsmarktkansen voor mensen met een laag inkomen te vergroten. De werkgever heeft vanaf 2017 recht op dit voordeel voor iedere werknemer die voldoet aan deze drie voorwaarden:

- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon
- De werknemer heeft ten minste 1.248 verloonde uren per jaar
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt

Vooruitlopend op de omzetting van premiekorting in LKV's vervalt in de loonaangifte vanaf 1 januari 2017 de rubriek 'Indicatie premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer', deze wordt vervangen door drie nieuwe rubrieken:

- Indicatie premiekorting in dienst nemen arbeidsgehandicapte werknemer
- Indicatie premiekorting doelgroep banenafpraak scholingsbelemmerden
- Indicatie premiekorting herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Wet aanpak schijnconstructies – verbod op inhoudingen op minimumloon

Inhoudingen op kosten voor huisvesting en zorgverzekering zijn onder voorwaarden mogelijk, wanneer de werknemer hiervoor een schriftelijke volmacht verleent aan de werkgever.

Voor werknemers met een arbeidsbeperking zijn naast de hiervoor vermelde inhoudingen ook inhoudingen mogelijk voor nutsvoorzieningen, rioolheffing en waterschapsbelasting. De werknemer moet ook hiervoor een schriftelijke volmacht verlenen aan de werkgever. Doordat werkgevers van arbeidsbeperkte werknemers deze kosten kunnen inhouden, wordt bereikt dat de belangrijkste vaste lasten voor hen worden betaald. Daarmee kan worden voorkomen dat zij bijvoorbeeld schulden krijgen en uiteindelijk in de schuldhulpverlening of schuldsanering komen.

Uitstel handhaving Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA)

Op 1 mei 2016 is de Wet DBA in werking getreden en is de VAR komen te vervallen. Doel van de wet is om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Opdrachtgevers en opdrachtnemers moeten samen beoordelen of wel of niet sprake is van een dienstbetrekking. Per 1 mei 2017 zou actief gehandhaafd worden door de Belastingdienst. Deze wetgeving heeft gezorgd voor veel onrust onder ZZP'ers en bedrijven die met ZZP'ers werken. Er is besloten om de handhaving op z'n vroegst per 1 januari 2018 uit te voeren. Deze extra tijd wordt gebruikt om een aantal knelpunten op te lossen, waaronder het verduidelijken van een aantal begrippen die van belang zijn bij het toetsen van de arbeidsrelatie.

Voor 'kwaadwillenden' geldt overigens wel dat vanaf 1 mei 2017 boetes opgelegd kunnen worden. Met 'kwaadwillend' bedoelt men 'opdrachtgevers of opdrachtnemers die opzettelijk een evidente situatie van schijnzelfstandigheid laat ontstaan of bestaan, omdat hij weet of had kunnen weten dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking (en daarmee een oneigenlijk financieel voordeel behaalt)'.



WW dagloonbesluit

Door de wijziging in het dagloonbesluit per 1 juli 2015 is er een negatief effect voor starters, flexwerkers en herintreders indien zij in het refertejaar in bepaalde maanden geen loon hebben ontvangen en in de WW komen. Voor deze tijd werd het dagloon berekend aan de hand van het laatste dienstverband, na 1 juli 2015 wordt het loon uit alle dienstverbanden in het refertejaar standaard gedeeld door 261, ook als er niet het hele refertejaar gewerkt is. Deze negatieve effecten gaan in 2017 door UWV worden gerepareerd door middel van een tegemoetkoming. Lege tijdvakken worden niet meer meegenomen in de berekening van het dagloon.

UWV gaat vanaf 1 januari 2017 actief informeren over de tegemoetkoming die vanaf 1 april 2017 gaat worden uitbetaald.

De tegemoetkoming geldt nog niet voor WW'ers die al een ander WW recht hebben (herlevers) omdat de berekening van de tegemoetkoming voor deze personen veel meer tijd gaat kosten. Actie hierop zal pas vanaf 2018 gaan starten. Voor instroom vanaf 1 december 2016 wordt het dagloon op de nieuwe manier berekend.

Scholingsvouchers

Ook in 2017 zijn scholingsvouchers beschikbaar om de overgang van werk naar werk of van een uitkering naar werk makkelijker te maken. Werkzoekenden met een baan of een WW-uitkering, en zelfstandigen kunnen zich hiermee omscholen naar een kansberoep. De scholingsvoucher kan worden aangevraagd bij UWV.

Proefplaatsing eigenrisicodragers

Eigenrisicodragers voor de Ziektewet kunnen vanaf 2017 zonder tussenkomst van UWV een proefplaatsing goedkeuren voor (ex-)werknemers met een Ziektewet-uitkering. Een werknemer hoeft hiervoor zelf geen toestemming meer te krijgen van UWV. Voorwaarden voor het goedkeuren van een proefplaatsing door een eigenrisicodrager zijn:

- bij de proefplaatsing gaat het om werkzaamheden waartoe de werknemer met zijn krachten en bekwaamheden in staat is
- er is voor de werknemer een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering geregeld door de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt
- de werknemer heeft de werkzaamheden niet eerder onbeloofd op een proefplaats bij die werkgever of zijn rechtsvoorganger verricht en
- het zijn werkzaamheden waarbij er een reëel uitzicht is op een aansluitende dienstbetrekking van dezelfde of grotere omvang voor ten minste zes maanden

De werknemer is voor de duur van de proefplaatsing niet verplicht om passende arbeid te verkrijgen.

Te late aanvraag WIA-uitkering

Het te laat aanvragen van een WIA-uitkering gaat leiden tot verlenging van de wachttijd van 104 weken. De eigenrisicodrager krijgt daardoor te maken met verlenging van de periode waarover ziekingeld moet worden betaald. Het is daarom belangrijk dat de eigenrisicodrager de ZW'er tijdig wijst op, en helpt bij, het aanvragen van een WIA-uitkering.



Wijzigingen Arbeidsomstandighedenwet

De wijziging van de Arbowet is uitgesteld tot 1 juli 2017. Doel van de wetsaanpassing is versterking van de betrokkenheid van de werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf en de positie van de bedrijfsarts. Maatregelen zijn onder andere het toegang bieden tot een open spreekuur en het instemmingsrecht van de OR bij de keuze van een preventiemedewerker.

Aanvraag vervroegde IVA door werkgever

In het geval dat een zieke werknemer geen perspectief meer heeft op terugkeer op de arbeidsmarkt moeten zowel werknemers als werkgevers straks het initiatief kunnen nemen voor een vervroegde IVA-aanvraag. De toegekende IVA-uitkering kan de werkgever vervolgens in mindering brengen op het loon dat hij betaalt.

Premies 2017

Premie	2017
Sectorfonds (gemiddelde premie)	1,36%
Vervangende sectorfondspremie (WSW/uitkeringen)	1,77%
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf)	2,64%
Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo)	0,78%
WAO/WIA basispremie (Aof)	6,16%
Incl. Uniforme opslag kinderopvang	6,66%
Werkhervattingskas (Whk) rekenpremie	1,16%
Zw Inkomensafhankelijke bijdrage	6,65%
Max. premieloon werknemersverzekeringen (per jaar)	€ 53.701



WERKGEVERS OPLOSSINGEN OM GRIP TE KRIJGEN OP SOCIALE ZEKERHEIDSTAKEN

KOSTEN EN RISICO MANAGEMENT



Robidus brengt u in HRControl wat resulteert in lagere kosten en minder operationele risico's

MVO PEOPLE



Robidus zorgt samen met u voor optimale arbeidsparticipatie

HR BUSINESS PARTNER



Robidus staat u bij in het op correcte wijze nakomen van uw wettelijke verplichtingen

Advies, ondersteuning en uitvoering van de integrale sociale zekerheid.



Integraal advies over sociale zekerheid

Pragmatische ondersteuning door specialisten

Uitvoering door HRControl Service Center

Zelf uitvoeren met HRControlNet



ISAE 3402

ISO 27001 CERTIFIED

Robidus klanten



600 werkgevers



950.000 werknemers



23 miljard loonsom

