

## Actualiteiten 2016 Wft-module Inkomen

Relevante actuele ontwikkelingen	Toetsterm	Wijziging /nieuwe toetsterm?
<p><b>Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd</b></p> <p>De Wet Werken na de AOW gerechtigde-leeftijd moet het vanaf 2016 aantrekkelijker maken voor werkgevers om een AOW'er in dienst te nemen of te houden.</p> <p>De Wet regelt o.a een beperking van de loondoorbetalingsperiode tot zes weken. Voor de termijn van zes weken is gekozen omdat de meeste ziektegevallen korter duren dan zes weken. Duurt de ziekte van een AOW'er langer, dan zal hervatting van de eigen arbeid of aanvaarding van passende arbeid niet meer aan de orde zijn. De kans is groot dat, gezien de leeftijd van betrokkene, re-integratie dan niet meer tot de mogelijkheden behoort. Er kleeft echter een nadeel aan het verkorten van de loondoorbetalingsperiode naar zes weken. Werkgevers zouden er vaker voor kunnen kiezen om AOW'ers in dienst te nemen dan oudere werknemers die nog niet de pensioenleeftijd bereikt hebben. De PvdA en de ChristenUnie hebben minister Asscher daarom gevraagd om de periode te verlengen naar 13 weken. De verlenging zou moeten gelden voor de eerste twee jaar na inwerkingtreding van de Wet. Daarna kan beoordeeld worden of er daadwerkelijk een verdringingsrisico is en de periode eventueel weer op zes weken gesteld kan worden.</p> <p>Daarnaast is opzegging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voortaan niet nodig indien deze een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd opvolgt, die is geëindigd wegens het bereiken van de aow gerechtigde leeftijd.</p> <p>De kandidaat kent daarnaast de verandering in de pensioenleeftijd en de gevolgen hiervan voor de risicoanalyse van verschillende doelgroepen m.b.t. inkomen (ZZP-er, DGA, werknemer)</p>	1b.1, 1d.1, 1i.8	Nee
<p><b>Uitstel samenvoeging WGA-vast en WGA-flex</b></p> <p>Het plan was om de WGA-vast en WGA-flex per 1 januari 2016 samen te voegen. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onlangs echter in een brief aan de Tweede Kamer laten weten dat deze koppeling wordt uitgesteld tot 1 januari 2017. De mogelijkheid voor werkgevers om te kiezen voor eigenrisicodragerschap in de WGA voor flexwerkers en vaste krachten tezamen, al dan niet in combinatie met een private verzekering, is één jaar uitgesteld tot 2017 om verzekeraars meer tijd te geven zich hierop voor te bereiden. Verzekeraars hebben namelijk aangegeven nog niet klaar te zijn voor de uitbreiding van de markt door toevoeging van de WGA-flex-verzekering. Ze krijgen van de minister een jaar extra tijd om zich voor te bereiden.</p>	1d.1, 1d.2, 1i.13	nee

Relevante actuele ontwikkelingen	Toetsterm	Wijziging /nieuwe toetsterm?
<p><b>Wet harmonisatie instrumenten bevordering arbeidsdeelname arbeidsbeperkten</b></p> <p>Met de Wet harmonisatie instrumenten bevordering arbeidsdeelname arbeidsbeperkten komt er in de Ziektewet per 2016 een uniforme no-riskpolis (A) voor de doelgroep van de banenafpraak. Deze uniforme no-riskpolis vervalt in principe na 2020. Dankzij de no-riskpolis hebben de werkgevers ook geen risico op verhoging van de premie voor de Werkhervattingskas, mochten deze werknemers uiteindelijk in de WGA belanden. (B) Een ander verschil dat wordt aangepakt is de premiekorting die een werkgever ontvangt bij in dienstnemen van een Wajonger. De wetswijziging verbreedt de doelgroep van de mobiliteitsbonus tot de gehele doelgroep voor de banenafpraak. Omdat deze wijziging budgetneutraal moet worden uitgevoerd, zal de bonus veel lager zijn dan nu het geval is bij het in dienst nemen van een Wajonger. Het bedrag van de mobiliteitsbonus voor de doelgroep banenafpraak bedraagt € 1.800,- per jaar, fors minder dus dan de maximale korting van € 7.000,- zoals die nu geldt bij de mobiliteitsbonus. Deze verlaging geldt alleen voor de werknemers die vallen onder de banenafpraak. Als een werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, (bijvoorbeeld met een WIA-uitkering) dan bedraagt de premiekorting nog steeds maximaal € 7.000,-.</p>	<p>A)1b.1, 1d.1, 1d.2 (B) 1b.6</p>	
<p><b>Terugkeerprijs WGA verbetering WGA hybride markt/WGA staartlasten verdwijnen</b></p> <p>In de duale stelsels voor de WGA en de ZW-flex, concurreert UWV direct met private verzekeraars. Werkgevers kunnen zich publiek verzekeren bij UWV en de UWV-premies betalen, of kiezen voor eigenrisicodragerschap en het risico onderbrengen bij een private verzekeraar. Om het duale stelsel stabiel te houden, moeten verzekeraars op gelijke gronden kunnen concurreren met UWV. Volgens het Verbond maakt de lage terugkeerprijs voor de WGA dat onmogelijk. Dit financiële voordeel bij het beëindigen van eigenrisicodragerschap komt voort uit een verschil in dekkingssystemen. Werkgevers/eigenrisicodragers krijgen bij terugkeer naar het publieke bestel, m.i.v. 1 januari 2017 te maken met een andere wijze van premiestelling. Werkgevers die het publieke stelsel verlaten, kennen m.i.v. 1 januari 2017 een afbakening van het eigen risico door het vervallen van de staartlasten.(zie brief: Verbetering hybride markt WGA , min. Sozawe22-6-2015, voorstel van Wet 34.336)</p>	<p>1d.1, 1i.13, 1i.14,</p>	<p>nee</p>

Relevante actuele ontwikkelingen	Toetsterm	Wijziging /nieuwe toetsterm?
<b>Werktijdverkorting als gevolg van EU-sancties</b> Minister Asscher heeft de regeling werktijdverkorting opengesteld voor werkgevers die getroffen worden door EU-sancties tegen Rusland. Hierdoor kan een werkgever een tijdelijke WW-uitkering aanvragen voor werknemers. <a href="http://cao.minszw.nl/index.cfm?menu_item_id=16794&amp;rubriek_id=392840&amp;link_id=212031&amp;hoofdmnu_item_id=16507">http://cao.minszw.nl/index.cfm?menu_item_id=16794&amp;rubriek_id=392840&amp;link_id=212031&amp;hoofdmnu_item_id=16507</a>	1b.1	Nee
<b>Extra aandacht voor werknemers met afstand tot arbeidsmarkt</b> Naast de quotumwet, wordt de no-riskpolis aangepast, de mobiliteitsbonus voor arbeidsongeschikten gewijzigd en de inzet van de jobcoach voor de werkgever vereenvoudigd.	1b.6, 1k.6	Nee
<b>Wet Werk en Zekerheid en Werkloosheidswet</b> De kandidaat is op de hoogte van de laatste wijzigingen rondom de invoering van de Wet Werk en Zekerheid. Per 1 juli 2015 zijn er nieuwe feiten die relevant zijn. De kandidaat is op de hoogte van de laatste wijzigingen rondom de invoering van de Wet Werk en Zekerheid. Zo is de ketenregeling, het ontslagrecht gewijzigd en re-integratie-eisen in WW en ZW aangescherpt. Bijv. werknemers die vanaf 1-7 in WW komen krijgen te maken met gewijzigd dagloonbesluit. Met name werknemers die in het refertejaar voor het arbeidsurenverlies niet het hele jaar gewerkt hebben, maar ook werknemers die in deze referteperiode een lager loon hebben gehad door ziekte, krijgen een veel lager WW-dagloon dan voorheen. Vanaf 2016 wordt de duur en de opbouw van WW aangepast.	1a.5, 1b.1, 1d.2	
<b>Flexibel gebruik van verlofmogelijkheden in de Wazo</b> De Wazo en de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) zijn met ingang van 1 januari 2015 aangepast en een enkel onderdeel is gewijzigd per 1 juli 2015.	1b.5, 1d.2	Nee
<b>Effectiviteit van de premiekorting voor oudere werknemers</b> Het overheidsbeleid probeert oudere werknemers vanuit een uitkerings situatie in het arbeidsproces te laten instromen door middel van een premiekorting op werknemersverzekeringen voor de werkgever.	1d.1	Nee
<b>Wet pensioencommunicatie</b> De kandidaat heeft kennis van (het doel van) de nieuwe Wet Pensioencommunicatie voor zover dit relevant is bij het geven van advies in inkomensverzekeringen. Alle informatie moet aan de open normen voldoen (evenwichtigheid). Meer digitalisering. UPO wordt eenvoudiger, meer informatie via mijnpensioenoverzicht.nl en Pensioen1-2-3. <a href="http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/34008_wet_pensioencommunicatie">http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/34008_wet_pensioencommunicatie</a>	1d.2	Nee