

ACTUALITEITEN SBK

T.b.v. de RvB-vergadering van 27 juni 2023

SBK Algemeen

Dag van de Starter

Op 1 juni vond bij het ministerie van SZW de eerste 'Dag van de Starter' plaats. Deze dag is voorbereid door een gezamenlijke werkgroep bestaande uit medewerkers van SZW, SVB en UWV. Het is de ambitie om deze dag deel uit te laten maken van de bestaande inwerkprogramma's van deze organisaties. Op deze manier leren nieuwe collega's, die dagelijks met elkaar gaan werken in de driehoek eigenaar-opdrachtgever-opdrachtnemer elkaar meteen goed kennen. Het tweede doel van deze dag was, naast het kennismaken met elkaar, de kernpunten van de Samenwerkingsvisie SZW/UWV/SVB op een leuke en interactieve manier te presenteren door middel van workshops en speeddates. In het najaar is UWV gastheer van de 'Dag van de Starter' en vindt deze dag op het hoofdkantoor in Amsterdam plaats.

5.1 lid 2 sub e
voor deze dag

(pSG SZW) gaf de aftrap

Workshop 'Serious game'

(Relatiemanagement SBK)

Afdeling P&C

Loondoorbetaling bij ziekte van zieke PGB-werknemers

PGB-zorgverleners zijn door de uitspraak van de CRvB op 30 maart j.l. verzekerd voor de ZW, de WW en WIA. De loondoorbetaling bij ziekte is voor deze groep werknemers echter nog steeds maar 6 weken. Daardoor ontstaat de vreemde situatie dat er tussen 6 weken en 104 weken (einde wachttijd WIA) momenteel geen recht is op loon én geen recht op ZW. Dit zal in de wet worden aangepast zodat ook de PGB-zorgverlener in de toekomst recht heeft op 104 weken loon.

SZW en VWS overwegen in afwachting van deze voorgenomen wetswijziging alvast buitenwettelijk begunstigend beleid in te voeren. De budgethouder kan dan op korte termijn al 104 weken loon doorbetalen bij ziekte. De SVB vergoedt de bedragen en ondersteunt bij re-integratie. Dit proces bestaat al voor zorgverleners met een overeenkomst voor 4 dagen of meer. Het uitgangspunt voor het buitenwettelijk begunstigend beleid is dat ditzelfde proces voortaan ook alvast wordt toegepast bij zorgverleners die op 3 dagen of minder werken. Invoering lijkt daarom op korte termijn mogelijk.

Voor de pgb-zorgverlener is dit een positieve ontwikkeling, omdat er meer inkomenszekerheid is bij ziekte. We hebben eerder daarom positief gereageerd op dit voornemen. Zodra meer duidelijk is over het voorgenomen beleid zullen we een uitvoeringstoets doen op het voorstel.

Er is nog veel onduidelijk:

- De mate van terugwerkende kracht. Vanuit UWV pleiten we voor terugwerkende kracht tot de uitspraak CRvB, omwille van de rechtsgelijkheid voor degenen die als gevolg van de uitspraak verzekerd zijn geraakt. De SVB kan de regeling echter mogelijk alleen per toekomstige datum uitvoeren.
- De populatie werknemers die onder de regeling valt. Niet alle PGB-zorgverleners zijn nu in beeld bij de SVB

- De uitvoerbaarheid voor de SVB en daarmee samenhangend het doenvermogen voor de budgethouder en werknemer: kan de SVB met het huidige proces iedereen ondersteunen bij re-integratie, loonadministratie en loonaangifte?
- Samenloop met recht op ZW-uitkering. Zonder nadere regels kunnen dubbele betalingen ontstaan indien er tevens recht is op een vanget-uitkering.

Bij de verdere uitwerking nemen we dit als aandachtspunten mee. Als deze zaken niet goed geregeld kunnen worden is het buitenwettelijk beleid mogelijk lastig uitlegbaar en kan misschien beter worden ingezet op een snelle wetswijziging in plaats van buitenwettelijk begunstigend beleid. Ook is nog niet zeker of de SVB dit begunstigend beleid op korte termijn zal kunnen uitvoeren.

Zolang dit beleid nog niet wordt uitgevoerd kunnen budgethouders en zorgwerknemers besluiten om de dienstbetrekking in goed overleg te beëindigen middels een vaststellingsovereenkomst. UWV zal in dat geval een ZW-uitkering toekennen na einde van het dienstverband. Bij herstel van de zieke is dan echter geen dienstverband meer aanwezig om naar terug te keren. Als dienstverbanden op grote schaal beëindigd gaan worden met vaststellingsovereenkomsten kan dat voor onze uitvoering tot extra werkdruk leiden.

Voor een ZW-uitkering *tijdens* de dienstbetrekking is in de meeste gevallen geen wettelijke grondslag aanwezig en SZW heeft er niet voor gekozen die grondslag te regelen omdat de beleidsmatige voorkeur uitgaat naar een uitbreiding van het recht op loondoorbetaling.

Op dit moment heeft UWV nog slechts drie ZW-aanvragen ontvangen, waarvan één is afgewezen. Voor de WW zijn 38 aanvragen binnengekomen, voor de WAZO 15. UWV heeft zelf echter nog niet actief gecommuniceerd over het recht op WW, ZW, WAZO en WIA. De komende tijd zal er vanuit belangenorganisaties en de media meer aandacht besteed gaan worden aan dit onderwerp. We verwachten dat het aantal aanvragen dan gaat toenemen. 5.1 lid 2 sub e

Afdeling Werk

Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid heeft een Algemene Oriëntatie aangenomen over de Europese platformwerkrichtlijn

Op de achtergrond is de afgelopen anderhalf jaar onderhandeld over een Europese richtlijn platformwerk, die de arbeidsomstandigheden en sociale rechten van mensen die in de "gig"-economie werken moet verbeteren. SZW heeft de Nederlandse inbreng tijdens de onderhandelingen afgestemd met UWV en UWV heeft zelf ook invloed uitgeoefend via het European Social Insurance Platform, dat Europese uitvoeringsorganisaties in de sociale zekerheid vertegenwoordigt. Op 12 juni heeft de Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid een Algemene Oriëntatie aangenomen. Dat wil zeggen dat een politiek akkoord tussen de lidstaten is bereikt.

Inhoud richtlijn

De voorgestelde richtlijn moet ervoor zorgen dat mensen die via digitale arbeidsplatformen werken de wettelijke arbeidsstatus krijgen die overeenstemt met hun feitelijke arbeidsregeling. De richtlijn bevat een checklist om te bepalen of het platform een werkgever is. Het platform wordt wettelijk beschouwd als werkgever als het aan een aantal criteria voldoet. Er is dan sprake van een zogeheten "rechtsvermoeden" van een arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat de platformwerkers de arbeids- en sociale rechten van een werknemer genieten. Platformen hebben het recht om deze kwalificatie aan te vechten. Ze moeten dan aantonen dat er geen arbeidsverhouding is.

Daarnaast zorgt de richtlijn voor een betere bescherming van platformwerkers tegen algoritmisch beheer en worden duidelijkere verplichtingen gesteld aan platformen om arbeidsprestaties bij de nationale autoriteiten aan te geven.

Gevolgen voor UWV

Het bereiken van een politiek akkoord tussen de Europese lidstaten is een belangrijke mijlpaal. Zoals gebruikelijk gaan de lidstaten nu met het Europees Parlement onderhandelen over de richtlijn. Gezien de verdeeldheid tussen de lidstaten en het afwijkende standpunt van het Europees Parlement met betrekking tot het rechtsvermoeden is niet te voorspellen wanneer er een akkoord zal worden bereikt. Bovendien bestaat er ruimte om in nationale wetgeving verdere invulling te geven aan de richtlijn. Daarna zal pas duidelijk worden wat de richtlijn precies voor de dienstverlening van UWV betekent.

Bij de uitwerking in nationale wetgeving zal UWV zich vooral richten op het toezicht op de arbeidsrelatie en de afstemming van taken en processen tussen de Nederlandse Arbeidsinspectie, Belastingdienst en UWV. De verwachting is dat de taakverdeling niet heel anders zal zijn dan nu het geval is bij bestaande rechtsvermoedens. Bestaande rechtsvermoedens worden door UWV alleen bij insolventie-uitkeringen toegepast. Of dat ook voor de toepassing van het rechtsvermoeden voor platformwerkers gaat gelden is nog onduidelijk. (^{5.1 lid 2 sub e} ^{5.1 lid 2 sub e} en ^{5.1 lid 2 sub e})