

Ledenbulletin nr. 1-2019
Januari 2019

Inhoudsopgave

Actueel

- Enquete "Track & Trace bouwlogistiek" 2
- BpfBOUW verhoogt pensioenen 2

Arbeidsrecht

- Tweemaal dronken op het werk leidt niet tot rechtsgeldig ontslag op staande voet 2

Bedrijfsvoering

- AVG: welke gegevens aanleveren aan verzuimverzekeraars? 3

Economische zaken

- Bouwsector groeit hard, maar ook dit jaar niet genoeg nieuwbouwwoningen 4

Fiscale zaken

- Hoge Raad vindt verlaging bijtelling auto geen discriminatie 5
- Moet u de eindheffing afrekenen met de belastingdienst voor de WKR? 5

Overheid

- Wat wijzigt er door de WAB voor payroll? 7

Sociale zaken

- Instroom WIA laat opgaande lijn zien 7

Bijlagen:

- Indexen Risicoregeling GWW

Voor meer informatie over artikelen in deze ledeninformatie kunt u contact opnemen met eerstelijns advies: 0318 - 544908.

Actueel

Enquête 'Track&Trace bouwlogistiek'

De bouwlogistiek digitaliseert. Sneller en betrouwbaarder informatie uitwisselen vertaalt zich naar een efficiëntere bouwplaats en reële kostenbesparingen. De grote vraag is: welke informatie is het meest relevant en hoe kan je deze het beste delen?

Deze vraag probeert de heer van der Pas te beantwoorden in zijn masterscriptie aan de Universiteit Mannheim over Track&Trace bij leveringen van bouwmaterialen.

De onderstaande enquête van ongeveer 6 minuten gaat over wat bedrijven belangrijk vinden bij de aankoop en levering van bouwmaterialen. Het bevat een aantal scenario's over het delen van Track&Trace informatie. Steeds meer organisaties gaan deze vorm van informatiedeling toepassen en uw mening hierover is daarom zeer waardevol.

Indien gewenst kunnen de uitkomsten van de studie uiteraard op een later tijdstip gedeeld worden. Voor deelname aan deze enquête kunt u klikken op bijgaande link:

<https://survey.sogosurvey.com/r/AFNL>

Bij voorbaat in ieder geval hartelijk bedankt voor uw deelname!

BpfBOUW verhoogt pensioenen

Voor het tweede jaar op rij verhoogt bpfBOUW de pensioenen. Per 1 januari 2019 krijgt iedereen er 1,07% bij. Dat is de maximale verhoging binnen de geldende wet- en regelgeving. Ook zijn de premiepercentages en kerncijfers bekend voor de pensioenregeling van bpfBOUW. Voor nadere informatie kunt u terecht op de website van bpfBOUW: www.bpfbouw.nl

Arbeidsrecht

Tweemaal dronken op het werk leidt niet tot rechtsgeldig ontslag op staande voet

Het tot tweemaal toe dronken op werk verschijnen, leidt niet tot een gerechtvaardigd ontslag op staande voet. Ook niet als er een duidelijk alcohol- en drugsbeleid van toepassing is. De werkgever mocht er op basis van de bevindingen op vertrouwen dat werknemer een alcoholprobleem heeft en had hiernaar moeten handelen.

De zaak

Werknemer is op 22 juli 1991 in dienst getreden bij de werkgever. Per 1 juni 2015 is bij de werkgever een op schrift gesteld alcohol- en drugsbeleid van kracht. Op 19 augustus is de werknemer betrapt op het onder invloed zijn van alcohol tijdens werk. Naar aanleiding hiervan vond een gesprek plaats en is de werknemer gewaarschuwd. Daarna is de werknemer gezien door de bedrijfsarts. Op 17 maart 2016 verscheen de werknemer wederom onder invloed van alcohol op het werk. Naar aanleiding van dit incident wordt de werknemer op staande voet ontslagen.

De Kantonrechter

De werknemer start een gerechtelijk procedure ten aanzien van het ontslag op staande voet. De kantonrechter wijst deze uiteindelijk af. De kantonrechter oordeelde dat sprake was van een dringende reden omdat werknemer op 17 maart 2016 dronken op het werk was verschenen. Dit terwijl het hem, na de waarschuwing van 8 september 2015 en de ter beschikkingstelling van het alcohol- en drugsbeleid, duidelijk was dat hij nuchter op het werk moest verschijnen. De kantonrechter wijst het subsidiaire verzoek van werknemer tot toekenning van de transitievergoeding af omdat dronkenschap op het werk na een waarschuwing ernstig verwijtbaar handelen oplevert.

De werknemer gaat in hoger beroep en verzoekt de beschikking van de kantonrechter te vernietigen. De werknemer stelt onder andere dat hij niet het alcoholpromillage in zijn bloed had dat de werkgever stelde en dat er geen reden was voor het ontslag op staande voet.

Het Hof

Het hof vernietigt de bestreden beschikking en veroordeelt de werkgever de arbeidsovereenkomst vanaf de datum van ontslag op staande voet te herstellen.

Overwegingen

De kernvraag van het hof is of er sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Vanwege de grieven van werknemer valt deze vraag in twee onderdelen uiteen, namelijk:

- of de werknemer op 17 maart 2016 met een alcoholpromillage van 3,52 dronken op zijn werk is verschenen; en
- als daarvan sprake was, of er een dringende reden is voor ontslag op staande voet.

Het hof moet bij de beoordeling van deze vragen alle omstandigheden van het geval afwegen. Daarbij neemt het hof onder andere in overweging dat de werknemer op de dag van zijn ontslag op staande voet al langere tijd met een alcoholprobleem kampt. Nadat werknemer in september 2015 hulp had gezocht bij zijn huisarts, is hij verwezen naar een sociaal-psychiatrisch verpleegkundige. Deze verwijst werknemer na een aantal gesprekken door naar Brijder, een in verslavingszorg gespecialiseerd onderdeel van de GGZ-instelling Parnassia. Werknemer had op 16 februari en op 15 en 18 maart 2017 coachingsgesprekken bij Brijder. Uit deze gesprekken blijkt dat de werknemer voor februari 2016 een structureel alcoholprobleem had en daar professionele hulp voor had benaderd.

Daarnaast stelt het hof vast dat er sprake is van een alcohol- en drugsbeleid bij de werkgever. Dat beleid bepaalt onder andere dat herhaaldelijke overtreding daarvan kan leiden tot ontslag op staande voet. Echter, in het beleid is ook opgenomen dat de werkgever een hulpplan moet aanbieden. Uit de procedure bleek dat hier geen enkele sprake was. Ook is de werknemer na het tweede incident niet naar de bedrijfsarts verwezen. Hierop gaf de werkgever aan dat zij geen reden hebben om te vermoeden dat er sprake was van een alcoholverslaving. Volgens de werkgever moet voor de toepassing van het alcohol- en drugsbeleid sprake zijn van een structureel alcoholprobleem. Het bestaan van een alcoholverslaving is niet vereist volgens de werkgever. Het hof stelt dat als het feit dat de werknemer bij aankomst op zijn werk met een fles wodka in zijn fietstas en een alcoholpromillage van 3,52 voor werkgever al geen reden vormde om te vermoeden dat van een structureel alcoholprobleem sprake was, dan had dat voor Dräger in ieder geval aanleiding moeten zijn om al dan niet met behulp van de bedrijfsarts te onderzoeken of daarvan sprake was. Zo'n onderzoek lag te meer voor de hand omdat de bedrijfsarts de werkgever er naar aanleiding van het eerste voorval op wees dat het in de cultuur van werknemer afkomst beladen is om daarover te spreken, dat zij het volgende moment wenste af te wachten en werkgever adviseerde de situatie in de gaten te houden. Ook acht het hof van belang dat geen sprake was van hoor en wederhoor voorafgaand aan het ontslag op staande voet. De werkgever voerde aan dat op 17 maart 2016 voorafgaand aan het ontslag op staande voet een gesprek plaatsvond. Met dat gesprek heeft de werkgever geen toepassing gegeven aan hoor en wederhoor.

Deze omstandigheden afwegend oordeelt het hof dat van een dringende reden voor het ontslag op staande voet van de werknemer geen sprake was. Ook als wordt aangenomen dat werknemer op 17 maart 2016 een alcoholpromillage van 3,52 had.

In de praktijk

Bij een ontslag op staande voet moet de rechter alle omstandigheden van het geval in zijn overwegingen meenemen. Als een werknemer bijvoorbeeld aan een alcoholverslaving lijdt, is dat een ziekte en kan er sprake zijn van arbeidsongeschiktheid. Als werkgever ben je dan verplicht een heel andere pad te volgen. Een werkgever komt een grote mate van zorgplicht toe als het vermoeden bestaat dat een werknemer een alcoholverslaving heeft. Zomaar overgaan tot een ontslag op staande voet kan grote gevolgen hebben waarbij de werkgever kan worden gedwongen een werknemer weer in dienst te nemen of een hoge ontslagvergoeding te betalen. Een goed begin is het opnemen van een alcohol- en drugsbeleid zodat binnen de organisatie duidelijk is aan welke regels de werknemer kan worden gehouden. Houdt de werknemer zich daar niet aan, dan kan dit een mogelijk ontslag op staande voet sterker onderbouwen.

Bedrijfsvoering

AVG: welke gegevens aanleveren aan verzuimverzekeraar?

Onlangs is verduidelijkt welke gegevens van werknemers uw organisatie onder de AVG mag verstrekken aan een verzuimverzekeraar. Dit staat in een wijziging van het Besluit SUWI.

Uw organisatie kan diverse verzekeringen afsluiten om het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico van werknemers af te dekken. Denk aan het risico van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte, het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet (ZW) en de Werkhervattingsregeling voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en verzekeringen voor de bovenwettelijke aanvullingen op de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Voor het afsluiten van zo'n verzekering heeft de verzekeraar bepaalde (gezondheids)gegevens van werknemers nodig. Deze gegevens mag de werkgever echter niet zomaar verstrekken. Hij moet hierbij rekening houden met de privacyregels uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

Verzekeraar heeft gegevens nodig voor offerte

In het Besluit SUWI staat sinds kort welke gegevens uw organisatie onder de AVG mag aanleveren aan een verzekeraar. Er wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen de gegevens die uw organisatie mag verstrekken vóór het sluiten van een verzekeringsovereenkomst (zodat de verzekeraar een offerte kan uitbrengen) en de gegevens die uw organisatie mag verstrekken op het moment dat er daadwerkelijk een contract wordt gesloten. Het aanleveren van gegevens vóór het sluiten van een verzekeringsovereenkomst is voor de verzekeraar van belang omdat hij zo een goede risico-inschatting kan maken en daar de premie op afstemt. De werkgever mag in deze fase onder meer de volgende gegevens verstrekken van werknemers: geboortedatum, geslacht, gegevens over het dienstverband (begin- en einddatum van contract, contractsoort), salaris, verzuimstatistieken (denk aan de duur, frequentie en het aantal werknemers dat ziek is) en (geanonimiseerde) arbeidsongeschiktheidspercentages van werknemers.

Welke gegevens verstrekken bij aangaan contract?

Als de werkgever daadwerkelijk een contract met de verzekeraar aangaat, mag hij meer gegevens over zijn werknemers aanleveren. Hij mag dan bijvoorbeeld ook het volgende verstrekken: NAW-gegevens, verpleegadres, telefoonnummer, e-mailadres en het burgerservicenummer (BSN). Is een werknemer ziek en dient de werkgever een claim in bij de verzekeraar, dan mag hij naast deze persoonsgegevens ook bepaalde gezondheidsgegevens afgeven. Het gaat dan bijvoorbeeld om het arbeidsongeschiktheidspercentage en de loonwaarde van deze werknemer, het plan van aanpak en gegevens over de prognose en het verloop van de re-integratie. Het gaat hier nadrukkelijk niet om gegevens die inzicht geven in de medische situatie van de werknemer (dus geen diagnose).

Economische zaken

Bouwsector groeit hard, maar ook dit jaar niet genoeg nieuwbouwwoningen

De bouwsector groeit hard, in bijna alle opzichten. Er worden meer huizen, kantoren en andere gebouwen gebouwd. In al die panden is er meer werk te verrichten, bijvoorbeeld vanwege duurzaamheidsmaatregelen, en er werken meer mensen in de bouw. Maar potentiële huizenkopers moeten geduld blijven houden.

Dit blijkt uit door het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) gepresenteerde jaarcijfers en vooruitzichten voor de komende jaren. De bouwproductie zit inmiddels weer op het niveau van voor de crisis. In totaal was de bouwproductie vorig jaar goed voor 70 miljard euro, een toename van 4 miljard.

Bouwvergunningen bleven achter

Het EIB verwacht dat die groei de komende jaren doorzet, al zal die wel wat afvlakken. Dat komt door het aantal afgegeven bouwvergunningen in 2018: dat getal blijft achter. Toch blijft het EIB gunstig gestemd over de komende jaren.

Voor potentiële huizenkopers die azen op een betaalbaar nieuwbouwhuis kan de vlag nog niet direct uit. Het aantal opgeleverde nieuwbouwwoningen zal weliswaar licht stijgen naar iets meer dan 66.000.

Dat is ongeveer gelijk aan de productie van vorig jaar, blijkt uit cijfers van het CBS. Maar een stuk minder dan de doelstelling van het kabinet voor 2019: die ligt op 75.000 nieuwe

nieuwbouwwoningen. Het aantal nieuwe nieuwbouwwoningen zal dus te weinig zijn om de huizenmarkt te kalmeren, is de verwachting.

Aantal nieuwbouwwoningen stijgt beperkt

Voor de groei van de bouwsector is dat minder van belang. In aantallen stijgt de nieuwbouw beperkt maar het volume per woning stijgt wel. Dat betekent dat bouwvakkers meer werk hebben aan een nieuwe woning, bijvoorbeeld vanwege duurzaamheids- of kwaliteitseisen. Investerings op dat gebied dragen ook bij aan de groei van de bouwsector, de komende jaren. Het EIB verwacht tegen het einde van 2023 op een bouwproductie ter waarde van 83 miljard euro te zitten.

Buitenlandse werknemers

Belangrijk voor die groei is wel dat er voldoende personeel te vinden is. Daar zit een zekere spanning. De afgelopen twee jaar steeg de werkgelegenheid in de bouw al behoorlijk, maar die moet zich ook de komende jaren blijven doorzetten, als de sector als geheel wil kunnen groeien.

Werkgevers in de bouw moeten dus 'nog meer aantrekkingskracht' op de arbeidsmarkt uitoefenen. Ook zal er extra inzet van buitenlandse werknemers nodig zijn.

Fiscale zaken

Hoge Raad vindt verlaging bijtelling auto geen discriminatie

De overheid is zijn boekje niet te buiten gegaan met het aanpassen van de bijtelling voor de auto van de zaak. Ook de Hoge Raad vindt namelijk dat het terugzetten van de bijtelling van 25% naar 22% zónder overgangmaatregel geen discriminatie was.

Sinds 1 januari 2017 is het algemene bijtellingspercentage voor privégebruik van de auto van de zaak 22%. Voor auto's die voor die datum op kenteken zijn gezet, gold een algemeen tarief van 25%. Voor een auto die op 1 januari 2017 op de weg is toegelaten moet er dus 22% bijgeteld worden, terwijl voor dezelfde auto die op 31 december 2016 op kenteken is gezet de 25% bijtelling geldt. Dat is een ongelijke behandeling van gelijke gevallen, vond de Vereniging Zakelijke Rijders, die een proefprocedure startte.

Lagere bijtelling sluit aan bij schonere nieuwe auto's

De rechtbank oordeelde eerder dat de wetgever met deze regeling keurig binnen zijn 'ruime beoordelingsbevoegdheid' was gebleven. De verlaging van het bijtellingspercentage was onder meer ingegeven doordat nieuwe auto's steeds zuiniger worden. Dan is het ook niet meer dan logisch dat het nieuwe percentage ook alleen voor nieuwe auto's geldt. De wetgever heeft een ruime bevoegdheid om dit soort regels te maken, en was in dit geval niet zijn boekje te buiten gegaan.

De zaak werd vervolgens direct voorgelegd aan de Hoge Raad, maar die kwam tot dezelfde conclusie. De hoogste Nederlandse rechter wees er in het arrest nog eens op dat een wetwijziging altijd onderscheid maakt tussen de situatie vóór en na de wijziging. Dat is op zichzelf nog geen discriminatie, anders zou de overheid helemaal geen nieuwe wetten meer kunnen maken.

Redenen voor verlaging bijtelling zijn redelijk

Bij een wetwijziging is alleen sprake van discriminatie als die compleet onredelijk is – 'evident van redelijke grond is ontbloomd', juridisch gezegd. Maar de Hoge Raad vond niet dat daar sprake van was. De redenen die de overheid had om het bijtellingspercentage te verlagen, kwamen de Raad allemaal heel redelijk voor. Een compensatie voor de bijtelling komt er dus niet.

Moet u de eindheffing afrekenen met de belastingdienst voor de WKR?

In de eerste loonaangifte van het nieuwe jaar moet u de eindafrekening maken van alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel in 2018. Een overschrijding van de zogenaamde vrije ruimte moet worden aangegeven in uw aangifte Loonheffingen. Over deze overschrijding moet u 80 procent eindheffing afdragen!

Als het goed is heeft u al deze zaken goed vastgelegd in de financiële en salarisadministratie. Maar weet u zeker dat u ook alles de juiste fiscale kwalificatie heeft gegeven? Zijn de vergoedingen terecht (of juist niet) tot de vrije ruimte gerekend? Zijn de kostenvergoedingen of kostendeclaraties op de juiste manier beoordeeld en verwerkt?

Het is ongetwijfeld een flink karwei om het allemaal op orde te krijgen. Uw financiële belang kan echter groot zijn als achteraf blijkt dat de bovengenoemde zaken niet juist zijn. U loopt dan het risico dat de belastingdienst naheffingen met boetes oplegt.

Hierna noemen wij enkele aandachtspunten die voor u van belang zijn om een juiste aangifte loonheffingen te doen.

De vrije ruimte

De Werkkostenregeling (WKR) houdt in dat de werkgever 1,2 procent van de totale fiscale loonsom belastingvrij aan het personeel mag verstrekken, oftewel de vrije ruimte. De vergoedingen boven deze vrije ruimte zijn belast tegen een tarief van 80 procent eindheffing bij de werkgever. Enkele kostenposten zijn vrijgesteld en voor andere geldt een nihil waardering, waardoor ze niet in de vrije ruimte vallen. Andere vergoedingen en verstrekkingen kunnen in de vrije ruimte worden ondergebracht zolang het gebruikelijk is om de vergoeding / vertrekking onbelast te doen (de gebruikelijkheidstoets).

Zo is het mogelijk om (weliswaar onder voorwaarden) belastingvrije uitkeringen aan uw personeel te doen.

Let op de gebruikelijkheidstoets

Het aanwijzen van vergoedingen onder de WKR mag niet meer dan 30 procent afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Dit wordt de gebruikelijkheidstoets genoemd. Het moet gebruikelijk zijn dat de werknemer vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van een bepaalde omvang belastingvrij krijgt en dat de werkgever loonbelasting / premie volksverzekeringen via de eindheffing voor zijn rekening neemt. Wat gebruikelijk is kan per bedrijf en bedrijfstak verschillen.

Vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van maximaal 2.400 euro per persoon per jaar beschouwt de belastingdienst momenteel in ieder geval als gebruikelijk. De afwijking van 30 procent geldt niet voor dit bedrag. Let op bij personen die het minimum loon verdienen of bij bijvoorbeeld stagiairs die slechts een stagevergoeding ontvangen. Hoewel het niet ongebruikelijk is vindt de belastingdienst het wel onredelijk om een deel van het loon c.q. de stagevergoeding als eindheffingsloon aan te wijzen.

Bij de gebruikelijkheidstoets wordt gekeken naar:

- de soort vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen en de waarde ervan;
- de hoogte van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen;
- wie de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen krijgen;
- de vraag of tarief voordeel een doorslaggevende rol speelt bij de aanwijzing als eindheffingsloon.

Fiscaal loon dga

De dga die als enige werknemer op de loonlijst van zijn holding staat moet dus een fiscaal loon van in ieder geval 200.000 euro verdienen om optimaal gebruik te kunnen maken van deze 2.400 euro, zonder dat zijn holding hier eindheffing over verschuldigd is. Als het fiscaal loon lager, en daarmee ook de vrije ruimte, is dan is 80 procent eindheffing door de BV verschuldigd over het meerdere.

Staan er naast de dga nog meerdere werknemers op de loonlijst (binnen de holding)? En is de totale resterende vrije ruimte van de BV (of de holding) nog voldoende om aan de dga die 2.400 euro te betalen? Dan is er geen toets op het eigen fiscaal loon nodig aangezien de vrije ruimte niet gelijk over alle werknemers hoeft te worden verdeeld.

Overheid

Wat wijzigt er door de WAB voor payrolling?

Het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans (WAB) brengt een aantal belangrijke wijzigingen aan in de payrollregels. Dit maakt het voor werkgevers waarschijnlijk lastiger om gebruik te maken van de payrollconstructie.

Een belangrijke maatregel uit de WAB is dat er straks een zelfstandig wetsartikel in het Burgerlijk Wetboek komt voor de payrollovereenkomst. Op dit moment is het nog zo dat een payrollovereenkomst onder de definitie van een uitzendovereenkomst kan vallen, waarvoor lichtere regels gelden. Hierdoor kan een payrollbedrijf op dit moment bijvoorbeeld gebruikmaken van het uitzendbeding en de ruimere ketenbepaling. Dit laatste maakt het mogelijk om een payrollwerknemer maximaal zes (in plaats van drie) tijdelijke contracten te geven binnen een periode van maximaal vier (in plaats van twee) jaar voordat zij recht hebben op een vast contract. Let wel op: het gaat hier om een vast contract met het payrollbedrijf en niet om een vast contract met de inlenende werkgever.

Minder lang gebruikmaken van dezelfde payrollwerknemer

Door de WAB is het voor payrollbedrijven straks niet meer mogelijk om gebruik te maken van deze ruimere ketenbepaling. Voor werkgevers die met payrollwerknemers werken zal dit tot gevolg hebben dat zij een minder lange tijd gebruik kunnen maken van dezelfde payrollwerknemer, tenzij deze werknemer een vast contract met het payrollbureau krijgt.

Een andere wijziging die in de WAB is opgenomen, is dat payrollwerknemers recht krijgen op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die in een gelijke of vergelijkbare functie bij de werkgever in dienst zijn. Daarnaast moeten payrollbedrijven een adequate pensioenvoorziening aan payrollwerknemers bieden.

Hogere kosten bij gebruik van payrollconstructie

Al deze maatregelen zorgen er waarschijnlijk voor dat payrollbedrijven hogere tarieven gaan hanteren voor payrollwerknemers en dat werkgevers dus met hogere kosten te maken krijgen als zij van de payrollconstructie gebruik willen maken.

Overigens ligt de WAB op dit moment bij de Tweede Kamer. Als de Tweede en Eerste Kamer instemmen met het wetsvoorstel, gaan de maatregelen per 1 januari 2020 in.

Sociale zaken

Instroom WIA laat opgaande lijn zien

De instroom in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) blijft stijgen. Wel is de groei van de instroom in 2017 en 2018 afgevlakt vergeleken met 2016. Een belangrijke oorzaak voor de groei is het langer doorwerken van ouderen.

In 2016 stroomden 40.000 werknemers in in de WIA, volgens cijfers van UWV. De groei van de instroom was in dat jaar 13% hoger dan in 2015. In 2017 was de instroom in 6% hoger dan in 2016. UWV raamt de groei van de instroom voor 2018 op 3%. Het aantal lopende WIA-uitkeringen in 2018 schat UWV op 302.200.

Hoge groei instroom 2016 door langer doorwerken ouderen

Omdat de instroom in 2016 een sterke groei vertoonde, deed UWV hier onderzoek naar. In 2016 stroomde een groter aantal werknemers in naar de WIA. De belangrijkste verklaring is de veranderde samenstelling van de groep verzekerden. Doordat werknemers langer doorwerken, is het aandeel werkende ouderen toegenomen; en de instroomkans van ouderen is hoger. Voordat werknemers in de WIA komen, zijn zij twee jaar ziek. Het aantal werknemers dat twee jaar ziek is, is dus eerder al gestegen. Een goede reden om meer aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid.

De instroomkans in de WIA was voor werknemers van 60-65 jaar in 2016 tweemaal zo hoog (20%) als voor andere leeftijdsgroepen (10%). Er kwamen meer vrouwen dan mannen in de WIA terecht. Ook was de instroom groter vanuit het onderwijs, de gezondheidszorg, de overheid en de bankensector. UWV zag een grotere instroom van stressgerelateerde ziektebeelden. Hoewel UWV het niet kan onderbouwen, is de veronderstelling dat dit te maken heeft met reorganisaties.