

Vergaderjaar 2020–2021

32 716

Evaluatie Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)

Nr. 42

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 juni 2021

Met deze brief wil ik uw Kamer op de hoogte brengen van een aantal ontwikkelingen op het terrein van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). In deze brief zal ik allereerst ingaan op de maatregel uit het regeerakkoord om het verdienenvermogen van arbeidsongeschikten in de eerste vijf jaar na werkhervatting niet meer te herbeoordelen. Daarna zal ik u informeren over de uitkomst van de gesprekken die ik met UWV heb gevoerd over de verschillen in doorstroom tussen WGA en IVA die bestaan tussen werknemers en vangnetters. Ook meld ik een wijziging in de publicatie van de WGA instroomcijfers. Tot slot zal ik ingaan op de invloed van de beheersing van de Nederlandse taal op de WIA-claimbeoordeling.

1. Maatregel vijf jaar niet herbeoordelen

In het regeerakkoord (Bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) «Vertrouwen in de toekomst» is de maatregel opgenomen om bij WIA-gerechtigden in de eerste vijf jaar na het aanvaarden van een baan niet te toetsen of hun verdienenvermogen is gewijzigd. Doel van deze maatregel was het wegnemen van een drempel voor werkhervatting en van onzekerheid over het mogelijke verlies van het recht op een WIA-uitkering in geval van baanverlies.

In de uitwerking van de maatregel is opgenomen dat het verkrijgen van inkomsten uit arbeid in de eerste vijf jaar na het aanvaarden van een baan geen aanleiding kan geven voor een herbeoordeling. Indien er een andere aanleiding is om een herbeoordeling in te zetten, zoals een wijziging in de sociaal-medische situatie, dan zou UWV wel kunnen overgaan tot het verrichten van een herbeoordeling. Hiermee zou de mogelijkheid blijven bestaan om, als de medische situatie van uitkeringsgerechtigden binnen vijf jaar na werkhervatting verslechtert of verbetert, de hoogte van hun

WIA-uitkering hierop aan te passen. Ik hecht waarde aan deze uitwerking en aan de mogelijkheid dat uitkeringsgerechtigden ook tijdens de vijf jaar na werkhervatting bij een verslechtering of verbetering van hun sociaal-medische situatie een aanpassing van hun WIA-uitkering kunnen krijgen. Ik vind dat mensen zoveel als mogelijk een uitkering moeten ontvangen die past bij hun mate van arbeidsongeschiktheid.

In de uitvoeringstoets op de maatregel die op basis van deze uitgangspunten is uitgewerkt, heeft UWV aangegeven dat het voorstel weliswaar technisch uitvoerbaar is, maar niet het beoogde effect bereikt, niet klantgericht is en bovendien zeer ingewikkeld. Doordat de grondslag voor herbeoordeling bij wijziging van de sociaal-medische situatie blijft bestaan, zou het herbeoordelingsbeleid van UWV onbegrijpelijk en onuitlegbaar worden. Uitkeringsgerechtigden zouden onzekerheid blijven ervaren over hun financiële toekomst. De maatregel «vijf jaar niet herbeoordelen» bereikt daardoor volgens UWV niet het beoogde effect van werkhervatting of urenuitbreiding voor WIA-gerechtigden. De uitvoeringstoets treft u bijgaand aan.

Gelet op de gevolgen die UWV schetst, heb ik besloten de uitwerking van het wetsvoorstel te beëindigen. Ik hecht aan de gekozen uitwerking en nu juist deze tot onbegrijpelijkheid leidt, zie ik geen mogelijkheden om deze maatregel uitvoerbaar te maken.

Omdat het belangrijk is dat WIA-uitkeringsgerechtigden zo min mogelijk drempels ervaren om in passend werk te hervatten, blijf ik met UWV in gesprek om alternatieven te zoeken die eenzelfde doel beogen als »vijf jaar niet herbeoordelen«. De vervolgstappen naar aanleiding van die verkenning zijn aan een volgend kabinet.

2. Doorstroom WGA naar IVA

In mijn brief van 2 juli 2020¹ heb ik uw Kamer geïnformeerd over de verschillen in doorstroom tussen WGA en IVA die bestaan tussen werknemers² en vangnetters³. Hierin heb ik aangegeven dat ik in gesprek zou treden met UWV over de relatief lage doorstroom van met name WW-gerechtigden die arbeidsongeschikt zijn geraakt en de mogelijkheden om deze te vergroten.

Lange tijd heeft de activerende dienstverlening aan gedeeltelijk arbeidsge-schikten sterk onder druk gestaan door bezuinigingstaakstellingen. Vanaf 2017 vallen de ingestroomde WGA-uitkeringsgerechtigden onder het nieuwe dienstverleningsmodel, waarbij er jaarlijks minimaal eenmaal (gemiddeld tweemaal) contact is tussen UWV en WGA-uitkeringsgerechtigden. Dit biedt de mogelijkheid om in te kunnen schatten wanneer er sprake is van een verandering in de situatie van een uitkeringsgerechtigde. Het beleid van UWV is dat er een professioneel overleg plaatsvindt tussen een arbeidsdeskundige van het UWV WERKbe-drijf en een verzekeringsarts van SMZ zodra er in het kader van de WGA-dienstverlening signalen zijn van een verandering van functionele mogelijkheden waardoor mogelijk een herbeoordeling moet plaatsvinden. Uitkomst van dit gesprek kan zijn dat een herbeoordeling wordt aange-vraagd voor de betreffende cliënt. Door deze intensievere

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 1017.

² Mensen die na beëindiging van hun dienstverband na twee jaar loondoorbetaling bij ziekte de WIA instromen.

³ Mensen die via de Ziektewet de WIA instromen, nadat hun dienstverband tijdens de twee jaar loondoorbetaling bij ziekte eindigde, en WW-gerechtigden die ziek en later arbeidsongeschikt worden.

WGA-dienstverlening verwacht ik dat het verschil tussen werknemers en vangnetters op dit punt steeds kleiner zal worden. Wel denk ik dat er vooralsnog een verschil tussen beide groepen blijft bestaan. UWV kan nu namelijk niet alle herbeoordelingen uitvoeren die UWV zou willen uitvoeren vanwege de mismatch tussen vraag en aanbod van sociaal-medische dienstverlening. Het beleid van UWV is niet om terughoudend te zijn met het aanvragen van herbeoordelingen, maar ik sluit niet uit dat de wetenschap van de continu oplopende voorraden, bewust of onbewust een rol speelt in de afwegingen van de medewerkers van UWV WERKbedrijf om een herbeoordeling aan te vragen. Het is onder andere daarom van groot belang dat we maatregelen nemen om de mismatch tussen vraag en aanbod van sociaal-medische dienstverlening aan te pakken. In mijn brief van 9 april jl.⁴ heb ik toegelicht hoe ik dit wil doen.

Het is precies om deze reden wel belangrijk om op te merken dat er geen enkel verschil bestaat in de aanvraagmogelijkheden voor een herbeoordeling tussen werknemers en vangnetters zelf. Beiden kunnen altijd wijzigingen doorgeven wanneer hun (medische) situatie daartoe aanleiding geeft, en verzoeken om een herbeoordeling. Er is ook geen verschil in prioritering tussen de vraaggestuurde herbeoordeling van een werknemer of van een vangnetter.

Als de maatregelen op het gebied van sociaal-medisch beoordelen zijn geïmplementeerd zal ik onderzoeken hoe het verschil in doorstroom tussen werknemers en vangnetters zich heeft ontwikkeld.

3. Instroomcijfers

Ieder jaar publiceert UWV voor werkgevers met meer dan 250 werknemers het WGA-instroompercentage. Dit percentage geeft aan hoeveel werknemers van die werkgever in het voorgaande kalenderjaar recht heeft gekregen op een WGA-uitkering. Daarmee geeft het instroomcijfer de werkgever inzicht in het resultaat van zijn inspanningen op het gebied van arbeidsongeschiktheid. Dit kan als basis dienen om het preventie-, arbo, verzuim- en re-integratiebeleid te verbeteren.

UWV heeft een proces ingericht waarbij de betreffende werkgevers voorafgaand aan publicatie een brief ontvangen, waarin hun WGA-instroomcijfers worden vermeld. UWV stuurt als bijlage bij de brief ook een specificatie mee van de werknemers van die werkgever, die zijn ingestroomd in de WGA⁵. In deze bijlage zijn persoonsgegevens van de betreffende werknemers opgenomen (BSN, geslacht en geboortedatum). Op basis van deze bijlage kan de werkgever gericht toetsen of UWV het WGA-instroomcijfer juist heeft berekend en indien nodig door UWV laten corrigeren.

Het is, gelet op het huidige juridische kader voor het verwerken van persoonsgegevens, niet meer mogelijk om de bijlage met persoonsgegevens te verstrekken. Omdat het zonder persoonsgegevens voor werkgevers niet mogelijk is om hun eigen instroomcijfers te controleren, ben ik voornemens om in het wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2022, dat momenteel wordt voorbereid, te regelen dat het WGA-instroompercentage niet langer wordt gepubliceerd. In 2021 worden de instroomcijfers nog wel gepubliceerd, omdat dit nu nog wettelijk verplicht is. UWV zal daarbij de bijlage met persoonsgegevens niet meer verstrekken.

⁴ Kamerstuk 26 448, nr. 645.

⁵ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

Als gevolg van deze voorgenomen wijziging hebben werkgevers geen inzicht meer in het resultaat van hun inspanningen op het gebied van arbeidsongeschiktheid op basis van hun WGA-instroompercentage. Werkgevers blijven via de premiedifferentiatie en eigenrisicodragerschap geprikkeld worden om hun ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te beperken. Daarbij hebben ze voor de premiedifferentiatie de mogelijkheid om te controleren of de lasten juist zijn toegerekend. In die systematiek breng ik geen wijzigingen aan. Een werkgever houdt dus inzicht in de instroom in de WGA vanuit zijn organisatie.

4. Nederlandse taalbeheersing in de WIA

Mondelinge beheersing van de Nederlandse taal is in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten aangemerkt als een bekwaamheid die algemeen gebruikelijk is en binnen zes maanden kan worden verworven. Hieronder valt het verstaan en spreken van de Nederlandse taal voor zover nodig bij de functies waarvoor geen opleiding dan wel een opleidingsniveau tot afgerond basisonderwijs vereist is. Dit betekent dat het één van de vaardigheden is waarvan we aannemen dat iedere (potentiële) uitkeringsgerechtigde deze beheerst. Hiermee wordt voorkomen dat iemand arbeidsongeschikt wordt vanwege het niet beheersen van de Nederlandse taal, terwijl dit binnen korte tijd op voldoende niveau te leren is.

Ik heb uw Kamer erover geïnformeerd dat het desondanks voorkomt dat iemand die de Nederlandse taal niet of slechts beperkt beheerst, toch een hogere WIA-uitkering krijgt toegekend dan wanneer hij of zij de Nederlandse taal volledig zou beheersen.⁶ Uit de beoordelingssystematiek arbeidsongeschiktheid volgt dat, indien een opleidingsniveau 2 of hoger (voltooid basisonderwijs) wordt vastgesteld, het mogelijk is dat er geen functieduiding kan plaatsvinden door het niet beheersen van de Nederlandse taal. Zoals aangegeven vind ik dat niet wenselijk. Ik heb daarom bekeken hoe met de beheersing van de Nederlandse taal in de WIA-dienstverlening om kan worden gegaan.

Ten eerste investeert UWV dit jaar in de kennis bij UWV-professionals over de inzet van scholing bij re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. De inzet van Nederlandse taaltrainingen is toegevoegd aan het scholingsaanbod, zodat in de re-integratiedienstverlening op basis van maatwerk taaltrainingen ingezet kunnen worden om de kans op werkhervatting te vergroten.

Daarnaast heb ik met UWV onderzocht of het Claim Beoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) voldoende functies bevat waarvoor onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal geen belemmering is. Als iemand de Nederlandse taal niet beheerst, dan kunnen bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling functies waarvoor geen opleiding of een opleidingsniveau tot afgerond basisonderwijs vereist is, alsnog geduid worden. Voor deze functies wordt aangenomen dat alle arbeidsongeschikten over een voldoende mondelinge beheersing van de Nederlandse taal beschikken of dat ze de taal binnen zes maanden kunnen leren op een voldoende niveau om deze functies uit te voeren. Op basis van de analyse van UWV concludeer ik dat uitbreiding van het aantal functies op niveau 1 niet zinvol is. Op dit niveau bestaan er namelijk vrijwel alleen functies met fysiek belastende werkzaamheden. Voor mensen die de Nederlandse taal niet machtig zijn en die geen of weinig fysieke beperkingen hebben, kunnen deze functies nu al voldoende geduid worden. Mensen met voornamelijk lichamelijke beperkingen zijn vaak aangewezen op fysiek

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 967.

weinig belastend werk. Dergelijke functies zijn alleen beschikbaar vanaf opleidingsniveau 2 en vergen in de regel meer dan een basale beheersing van de Nederlandse taal.

Voor de hogere functieniveaus wordt «voldoende beheersing van de Nederlandse taal binnen zes maanden» niet verondersteld. Ik vind dat ook niet wenselijk, omdat dergelijke functies vaak niet uit te voeren zijn zonder voldoende beheersing van de Nederlandse taal. In het CBBS wordt taal als kenmerk van een bedrijf wel vastgelegd, waardoor ook op hogere functieniveaus duiding van functies mogelijk is op het moment dat WIA-gerechtigden er in een andere taal dan het Nederlands zouden kunnen functioneren. Zo zitten er bijvoorbeeld bedrijven in het CBBS waarvan de voertaal Engels is. De functies van deze bedrijven zouden voor iemand die geen Nederlands spreekt geduid kunnen worden, mits dit aansluit bij het opleidingsniveau en de belastbaarheid van die persoon.

Ten slotte heb ik met UWV de mogelijkheid verkend van het opnemen van anderstalige functies in het CBBS. In het CBBS wordt niet per functie vastgelegd welke mate van beheersing van de Nederlandse taal noodzakelijk is of in welke andere taal de functie ook is uit te voeren. Dit toevoegen als kenmerk, door voor elke functie na te gaan of deze in een andere taal uit te voeren is, vraagt te veel van de uitvoering. Bovendien is het lastig – zo niet ondoenlijk – om voor elke taal te borgen dat er op alle functieniveaus functies in het CBBS zitten.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees