Datum
28 AUG. 2019
Ons kenmerk
SBK/99847/LG

Pagina
1 van 5
Bijlage(n)
U-toets

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509LV Den Haag

Onderwerp
Uitvoeringstoets conceptwetsvoorstel Maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA

Geachte heer Koolmees,

Bij brief van 26 juni 2019 (kenmerk 2019-0000091942) verzoekt u UWV om een uitvoeringstoets uit te brengen op het conceptwetsvoorstel 'Wijzigingen van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet financiering sociale verzekering teneinde de lasten voor werkgevers met betrekking tot de re-integratie van zieke werknemers te verlichten en ter bevordering van werk of werkhervatting door vijf jaar niet over te gaan tot een beoordeling van de arbeidsongeschiktheid wegens inkomsten'. In reactie op uw verzoek treft u bijgaand de gevraagde uitvoeringstoets aan.

Premievermindering Aof
De maatregel dat een werkgever een premievermindering ontvangt, is uitvoerbaar en handhaafbaar per 1-1-2021 onder de volgende voorwaarden.
UWV heeft besloten om de premievermindering Aof over de uitkeringen waar UWV als pseudowerkgever kan worden gezien, niet door te voeren. Voor de gehanteerde argumenten verwijs ik naar de uitvoeringstoets. In het voortraject van deze uitvoeringstoets is gebleken dat ambtelijk SZW begrip heeft voor dit standpunt.
Voor de narekening (de volledigheidscontrole) van de premies heeft UWV de totale loonsom en de ontvangen premiebaten van de Belastingdienst nodig. Bij de premievermindering op de Aof-premie incl. kinderopvangtoeslag heeft UWV twee additionele variabelen van de Belastingdienst nodig ter borging van de volledigheidscontrole en de kwaliteit van de premie-inkomsten: het aantal subnummers dat de vermindering heeft toegepast en het totaalbedrag aan toegepaste premievermindering. We gaan er van uit dat de Belastingdienst bovenstaande gegevens gaat leveren zodat UWV zijn controletaak kan uitvoeren.

Advies bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer is leidend bij de RIV-toets
Met de voorgestelde maatregel wordt het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer leidend bij de RIV-toets door UWV. De verzekeringsarts van UWV zal dit advies van de bedrijfsarts dus niet langer beoordelen. De maatregel heeft als gevolg dat de RIV-toets enkel gebaseerd wordt op de arbeidskundige beoordeling van het re-integratieverslag door UWV. De arbeidsdeskundige beoordeelt of de werkgever en werknemer de re-integratie-inspanningen hebben gepleegd die passend zijn bij het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer. Loonsancties die het gevolg zijn van een verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts zullen dus niet meer voorkomen.

Met deze voorgestelde maatregel wil de regeling de onzekerheid bij werkgevers wegnemen dat ze een risico op een loonsanctie lopen in situaties waarin het oordeel van de verzekeringsarts kan afwijken van het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer.
Als de werkgever handelt in lijn met het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer, loopt de werkgever dus geen risico op een mogelijke loonsanctie. De voorgestelde maatregel leidt er toe dat de betrokken zieke werknemer voor zichzelf zal moeten opkomen in de situatie dat hij het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts over zijn belastbaarheid. Hij kan daartoe gebruik maken van twee bestaande wettelijke mogelijkheden: het aanvragen van een second opinion bij een bedrijfsarts en het aanvragen van een deskundigenoordeel bij UWV. Zo nodig kan hij zijn zaak voorleggen aan de rechter.
UWV zal het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer – dat ten grondslag ligt aan de ondernomen re-integratieactiviteiten – bij de RIV-toets niet meer controleren. UWV zal evenwel uiteraard een oordeel vellen over de belastbaarheid bij de WIA-claimbeoordeling. Indien dit oordeel afwijkt van het oordeel van de bedrijfsarts kan dat tot onbegrip leiden bij de werknemer. Daarom is het van groot belang dat er een door alle betrokken beroepsverenigingen gedragen gemeenschappelijk beoordelingskader komt van waaruit bedrijfsartsen hun adviezen opstellen over de belastbaarheid van zieke werknemers (zie hierna) en dat dit kader tijdig beschikbaar is.

Naar de opvatting van UWV is een belangrijke voorwaarde dat de bedrijfsartsen aspecten van belastbaarheid gaan vaststellen op basis van een gemeenschappelijk beoordelingskader dat door de beroepsverenigingen van de bedrijfsartsen (NVAB) en de arbeidsdeskundigen (NVVA) wordt onderschreven. Een dergelijk beoordelingskader biedt een gezamenlijk uitgangspunt van waaruit bedrijfsartsen hun adviezen omtrent aspecten van belastbaarheid moeten opstellen. De afgegeven adviezen over de belastbaarheid vormen de basis voor de ondernomen re-integratieactiviteiten door de werkgever en werknemer en vormen het vertrekpunt bij de toetsing van het re-integratieverslag door arbeidsdeskundigen van UWV. Van belang is dat de arbeidsdeskundigen van UWV weten hoe de adviezen van de bedrijfsartsen over belastbaarheid van de zieke werknemers zijn opgesteld. Dit vergemakkelijkt tevens de communicatie tussen bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen in die situaties waarin laatstgenoemden aanvullende informatie nodig hebben om de toets te kunnen uitvoeren, waarbij vanzelfsprekend geldt dat bedrijfsartsen geen medische gezondheidsgegevens mogen verstrekken aan arbeidsdeskundigen.
Het eigenaarschap van de totstandkoming van genoemd beoordelingskader ligt bij SZW. Zonder werkbaar gemeenschappelijk beoordelingskader van de bedrijfsartsen wordt het voor UWV moeilijk om deze nieuwe maatregel adequaat te kunnen uitvoeren. Op dit moment wordt een overlegstructuur opgezet waarbinnen onder regie van SZW meerdere partijen zich gaan buigen over de nieuw rol van de arbeidsdeskundige bij de RIV-toets, over de gemeenschappelijke taal van de bedrijfs- en verzekeringsarts en over de positie van de zieke werknemer. Wij verwachten dat via deze overlegstructuur bovengenoemd beoordelingskader tot stand zal komen. In de uitvoeringstoets is aangegeven dat bovenstaand beoordelingskader uiterlijk op 1 juli 2020 bekend moet zijn met het oog op de implementatie, waaronder moet worden begrepen het opleiden en trainen van onze arbeidsdeskundigen in hun nieuw rol. Mocht dit gemeenschappelijk beoordelingskader niet gereed zijn op 1 juli 2020, dan voorziet UWV ernstige onrechtmatigheden in de uitvoering van de RIV-toets vanaf 2021.

Daarnaast wijzen we op de noodzaak om de huidige wettelijke grondslag voor het opvragen van medische informatie aan te passen om ervoor te zorgen dat UWV de medische informatie nog steeds als onderdeel van de RIV-stukken (dus voorafgaand aan de WIA-claimbeoordeling) kan blijven ontvangen. In dat geval kan UWV de huidige uitvraag van gegevens in het kader van de WIA-aanvraag intact laten; de WIA-aanvraag kan dan vergezeld blijven gaan van alle RIV-stukken en mogelijk aanvullende (medische) informatie.

Onder bovenstaande voorwaarden (het beschikken over een gemeenschappelijk beoordelingskader BA, investeren in de kwaliteit van de AD en het beschikken over een wettelijke grondslag binnenhalen medische informatie) is deze maatregel uitvoerbaar en handhaafbaar per 1-1-2021. Alle te ondernemen activiteiten door UWV om deze maatregel te implementeren (zie kostenparagraaf) noodzaken dat de implementatie-opdracht van SZW vóór 1 oktober 2019 aan UWV kenbaar wordt gemaakt.

Het arbeidsongeschiktheidspercentage kan gedurende vijf jaar niet verlaagd worden vanwege het verkrijgen van inkomsten uit arbeid
Met de voorgestelde maatregel loopt een verzekerde geen risico dat het verkrijgen van inkomsten (vanwege het verkrijgen of uitbreiden van werk) op zichzelf leidt tot een neerwaarts bijstelling van het arbeidsongeschiktheidspercentage (aan de hand van een theoretische en/of praktische schatting). Deze maatregel beoogt de 'zorgen' bij werknemers weg te nemen dat werkhervatting leidt tot een vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid; daarmee ontstaat een grotere stimulans om werk te hervatten. UWV blijft echter op grond van voorliggend conceptwetsvoorstel verplicht om bij elke mogelijke wijziging in het sociaal-medische beeld van de verzekerde na te gaan of dit een aanleiding kan zijn om opnieuw de resterende verdiencapaciteit vast te stellen. UWV schat in dat de voorgestelde maatregel de zorgen van de klant dat werkhervatting niet leidt tot neerwaartse bijstelling van het uitkeringsrecht niet effectief worden weggenomen.

De maatregel dat het arbeidsongeschiktheidspercentage niet mag worden aangepast vanwege het verkrijgen van inkomsten gedurende een periode van 5 jaar is uitvoerbaar en handhaafbaar op één aspect na. Uit ambtelijk overleg hebben we begrepen dat we het voorgestelde artikel 62a, eerste lid Wet WIA gewijzigd moeten lezen: bij de beoordeling of het gemiddelde inkomen in de laatste 12 maanden meer bedraagt dan de resterende verdiencapaciteit (hierna: RVC) (per uur) moet worden uitgegaan van het inkomen per maand. Dit wordt door UWV onderschreven en is uitvoerbaar. In het voorgestelde artikellid wordt daarnaast geregeld dat een eventueel nieuwe RVC op basis van het gemiddeld maandinkomen over de laatste 12 maanden van de 5-jaarsperiode moet worden vastgesteld op een bedrag per uur. De beoogde nieuwe wetgeving is alleen uitvoerbaar voor UWV als wettelijk wordt geregeld dat we bij de ambtshalve beoordeling bij het vaststellen van de RVC uit mogen gaan van de RVC per maand in plaats van de RVC per uur.

De beoogde datum van inwerkingtreding 1 juli 2020 is haalbaar onder de aanname dat bovenstaande wijziging wordt doorgevoerd en dat de implementatie-opdracht van SZW vóór 1 oktober 2019 aan UWV kenbaar wordt gemaakt.
Verder moet nog worden geregeld welk inkomensbegrip UWV moet hanteren bij het vaststellen van het begin van de 5-jaarsperiode voor zowel IVA-gerechtigden als WGA-gerechtigden. In de uitvoeringstoets stellen we voor om aan te sluiten bij het inkomensbegrip dat wordt gehanteerd bij het toepassen van het verrekenen van verdiensten of het toetsen van de inkomenseis (zoals geregeld in het bestaande Algemeen inkomensbesluit sociale zekerheidswetten, AIB).

SZW introduceert met het voorgestelde nieuwe artikel 62a WIA een nieuwe manier om de RVC vast te stellen voor WGA-gerechtigden in die situaties waarin de periode van 5 jaar is verstreken en het gemiddelde maandinkomen (gemeten over de afgelopen 12 kalendermaanden) hoger is dan de RVC op maandbasis. In het voorgestelde nieuwe artikel 62a Wet WIA staat dat in dat geval de RVC opnieuw ambtshalve moet worden vastgesteld op het inkomen dat de verzekerde gedurende de laatste 12 kalendermaanden gemiddeld heeft verworven.
UWV wijst op het algemeen geldende uitgangspunt dat bij vaststelling van de RVC aan de hand van feitelijk verrichte arbeid tot nu toe wordt uitgegaan van een inkomen dat representatief is voor het verdienvermogen van betrokkene (artikelen 4-6 Wet WIA). Dit impliceert dat niet altijd zonder

meer kan worden uitgegaan van een gemiddeld inkomen over de laatste 12 maanden. Als voorbeelden noemen we het jaarlijks – sterk – wisselende inkomen van zelfstandigen (reden om uit te gaan van het gemiddelde over de afgelopen drie jaar) en een nabetaling in de laatste 12 maanden, die betrekking heeft op een voorgaand jaar (reden om deze buiten beschouwing te laten).
Kernvraag is of SZW bij het voorgestelde art. 62a Wet WIA wenst dat UWV een RVC moet vaststellen op basis van een inkomensbegrip dat op zijn beurt een uitdrukking is van het verdienvermogen van betrokkene na afloop van de 5-jaarsperiode. Indien dit inderdaad de bedoeling van SZW is, dan is de volgvraag welk inkomensbegrip SZW hierbij voor ogen heeft. Nagegaan moet worden of voor dit doel aansluiting kan worden gevonden bij één of meer van de bestaande inkomensbegrippen opdat het inkomensbegrip representatief is voor het verdienvermogen van de WGA-gerechtigde bij afloop van de termijn van 5 jaar. Er zijn voorbeelden denkbaar waarbij het niet logisch is om bepaald inkomen zoals wordt gebruikt voor de inkomstenverrekening mee te nemen bij het vaststellen van een nieuwe RVC. Als voorbeelden noemen we een WW- of ZW-uitkering naast de WIA: als een WIA-gerechtigde naast de WIA-uitkering recht krijgt op een WW- of ZW-uitkering, dan moet het maandloon van deze uitkering worden verrekend met de WIA-uitkering. Voor de inkomstenverrekening is dat op zich logisch, immers heeft de WIA-gerechtigde een inkomen. Het is niet logisch om een WW- of ZW-uitkering mee te nemen bij de vaststelling van een nieuwe RVC, aangezien het geen inkomen uit arbeid betreft. Mogelijk zijn er meer voorbeelden van inkomenselementen die op grond van het huidige AIB wel meegenomen moeten worden bij de huidige inkomstenverrekening of huidige toets aan de inkomenseis voor de WIA-uitkering, maar waarbij het de vraag is of ze meegenomen zouden moeten worden bij het vaststellen van de RVC na afloop van de periode van 5 jaar op grond van het voorgestelde nieuwe artikel 62a Wet WIA. UWV denkt dat het niet mogelijk is om dit alles limitatief te regelen.
Daarnaast zal SZW in voorliggend conceptwetsvoorstel nog moeten regelen hoe deze nieuwe methode voor het vaststellen van de RVC zich verhoudt tot de bestaande wettelijke mogelijkheid om een theoretische en/of praktische schatting te verrichten na afloop van de 5-jaarsperiode.

Gelet op voorgaande adviseert UWV het strikte voorschrift in het wetsvoorstel om uit te gaan van het inkomen in de laatste 12 maanden achterwege te laten. UWV verzoekt om het wetsvoorstel voor WGA-gerechtigden zodanig aan te passen dat na afloop van de 5-jaarsperiode de RVC wordt aangepast aan de hand van feitelijk verrichte arbeid, waarbij UWV kijkt naar het inkomen dat representatief is voor het verdienvermogen van betrokkene. Voor dat doel zal UWV aansluiting zoeken bij het bestaande beleid bij de toepassing van onder meer artikel 44 WAO. Bij de uitvoering van artikel 44 WAO verricht UWV na afloop van een vergelijkbare 5-jaarsperiode een beoordeling, waarbij voor elke betrokkene wordt bekeken welke arbeid en bijhorende inkomsten worden meegenomen bij het vaststellen van de nieuwe RVC.
Met dit voorstel wordt naar onze mening een betere uitwerking gegeven aan de bedoeling van SZW, te weten het in voorkomende gevallen opnieuw vaststellen van de RVC na afloop van de 5-jaarsperiode op basis van feitelijke verdiensten. We denken dat ons voorstel ook vanuit klantperspectief de voorkeur verdient. Het sluit meer aan bij de ervaringswereld van zowel de verzekerden zelf als werkgevers/private verzekeraars (potentiële aanvragers van herbeoordelingen).
Mocht SZW willen blijven vasthouden aan de voorgestelde nieuwe manier van vaststellen van de RVC voor WGA-gerechtigden na afloop van de 5-jaarsperiode, dan verzoekt UWV om in de MvT aan te geven dat wordt afgeweken van de artikelen 4-6 Wet WIA (i.c. de geest van de Wet WIA) en te motiveren waarom de RVC niet langer wordt vastgesteld op een inkomen dat representatief is voor het verdienvermogen. UWV wijst verder op de reële mogelijkheid dat de rechter een regeling, waarbinnen een door UWV te hanteren inkomensbegrip dat geen representatieve uitdrukking is van de RVC, in strijd zal achten met artikelen 4-6 Wet WIA.

Daarnaast vraagt UWV aandacht van SZW voor negatieve gevolgen voor betrokkene bij een overgang van uurloonvergelijking (ingeval van de reguliere theoretische beoordeling) op maandloonvergelijking (ingeval van toepassing van het voorgestelde nieuwe art. 62a Wet WIA) en een eventuele noodzaak tot het treffen van overgangsrecht.

Tot slot maken wij van de gelegenheid gebruik om uw aandacht te vragen voor een thema waarover SZW en UWV al langer in gesprek zijn. Om rechtmatige WGA-uitkeringen te kunnen verstrekken, moet UWV op grond van de Wet WIA *te allen tijde* beschikken over een actueel beeld van de resterende verdiencapaciteit van elke verzekerde werknemer met een lopend recht op een WGA-uitkering. Dit impliceert een voortdurende druk op de uitvoering en bijkomende spanning tussen rechtmatigheid en uitvoerbaarheid. Daar komt bij dat de omvang van het aantal personen met een WIA-recht elk jaar toeneemt (jaarlijkse instroom groter dan jaarlijkse uitstroom) en dat voorlopig de top van het WIA-volume nog lang niet is bereikt.
Graag wil ik daarom de komende periode komen tot concrete afspraken over herbeoordelingen, bijvoorbeeld voor de WGA-gerechtigden na afloop van de periode van 5 jaar re-integratiedienstverlening door de divisie Werkbedrijf. Dit alles met als doel om te komen tot een forse vermindering van de noodzaak op grond van de bestaande wet om herbeoordelingen te verrichten.

Incidentele en structurele uitvoeringskosten
De incidentele en structurele uitvoeringskosten hebben betrekking op de twee maatregelen 'advies BA is leidend bij de RIV-toets' en 'het arbeidsongeschiktheidspercentage mag gedurende 5 jaar niet worden gewijzigd vanwege het verkrijgen van inkomsten'. De incidentele uitvoeringskosten bedragen in totaal € 3,6 mln. over de jaren 2019 t/m 2021. De structurele uitvoeringskosten bedragen € 0,1 mln. in 2020, € 0,9 mln. in 2021, € 1,4 mln. in 2022, € 1,8 mln. in 2023, € 2,3 mln. in 2024, € 5,5 mln. (piek) in 2025, € 3,8 mln. in 2026 en € 3,7 mln. vanaf 2027.



Voorzitter Raad van Bestuur

UWV
20 augustus 2019
Uitvoeringstoets conceptwetsvoorstel Maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA

Bij brief van 26 juni 2019 (kenmerk 2019-0000091942) verzoekt de minister van SZW UWV om een uitvoeringstoets uit te brengen op het conceptwetsvoorstel 'Wijzigingen van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet financiering sociale verzekering teneinde de lasten voor werkgevers met betrekking tot de re-integratie van zieke werknemers te verlichten en ter bevordering van werk of werkhervatting door vijf jaar niet over te gaan tot een beoordeling van de arbeidsongeschiktheid wegens inkomsten'.

Het concept wetsvoorstel bevat de volgende maatregelen:
- Maatregel 1: De introductie van een financiële tegemoetkoming voor de kosten van loondoorbetaling bij ziekte in de vorm van een premievermindering Aof ter grootte van € 450 mln. per 2021 (max. € 1.200 per jaar per administratieve werkgever). Maatregel 1 vereist een wijziging van de Wfsv; beoogde datum van inwerkingtreding is 1-1-2021.
- Maatregel 2: Het medisch advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer is leidend bij de RIV-toets door UWV. Maatregel 2 vereist een wijziging van de Wet WIA en de ZW; beoogde datum van inwerkingtreding is 1-1-2021.
- Maatregel 3: Het arbeidsongeschiktheidspercentage kan gedurende vijf jaar niet verlaagd worden vanwege het verkrijgen van inkomsten uit arbeid. Maatregel 3 vereist een wijziging van de Wet WIA; beoogde datum van inwerkingtreding is 1-7-2020.

In voorliggende uitvoeringstoets worden de drie maatregelen afzonderlijk behandeld.

Maatregel 1: Premievermindering Aof per 1-1-2021
Het conceptwetsvoorstel regelt een tijdelijke (tot aan 2024) premievermindering Aof ter compensatie van gemaakte kosten voor de re-integratie van zieke werknemers.
De premievermindering Aof bedraagt max. €1.200 per belastingjaar per administratieve eenheid (per subnummer) van de werkgever. De vermindering vindt plaats op de verschuldigde premie Aof incl. kinderopvang toeslag. Een negatieve premie na premievermindering kan niet worden aangegeven, de premie wordt dan op nul gesteld. Navraag bij ambtelijk SZW leert dat de premievermindering is vormgegeven als een recht en niet als een verplichting.

Deze wijziging heeft de volgende gevolgen voor UWV:
1. Afdracht Aof-premie als werkgever
2. Afdracht sociale premies van de uitkeringen
    a. Via de werkgever
    b. UWV als pseudowerkgever
3. Volledigheidscontrole premiebaten Aof.

Ad 1. Afdracht Aof-premie als werkgever (eigen personeel)
De keuze tot vermindering in de premie zal in het software van RAET moeten worden ingebouwd. Voor UWV als werkgever is dit uitvoerbaar.

Ad 2. Afdracht sociale premies van de uitkeringen
a. Via de werkgever
Bij een werkgeversbetaling vergoedt UWV de premie Aof met opslag kinderopvang aan de werkgever. De werkgever kan over het totaal via zijn eigen aangifte de premievermindering toepassen.
b. UWV als pseudowerkgever
Over de uitkeringen waar UWV als pseudowerkgever kan worden gezien, kan UWV in aanmerking komen voor de premievermindering Aof premie incl. kinderopvangtoeslag. Navraag bij ambtelijk SZW leert dat dit geen verplichting is. UWV heeft besloten om de premievermindering Aof niet door te voeren. UWV hanteert de volgende argumenten om van dit recht af te zien:
- De maatregel van premievermindering is bedoeld om kleine werkgevers tegemoet te komen in de (loon)kosten van loondoorbetaling bij ziekte. Voor UWV als uitkeringsverstrekker geldt geen

loondoorbetaling bij ziekte, dus is het niet logisch dat dan sprake is van premievermindering. Er is geen relatie met het aanvankelijke doel van de maatregel voor kleine werkgevers.
- Baten zijn er niet aangezien toepassing van de premievermindering ertoe leidt dat UWV als pseudo-werkgever minder premie betaalt, maar en dat de Belastingdienst daarna minder premie in het fonds stort. Daarnaast zal voor de opslag kinderopvang eveneens sprake zijn van gederfde inkomsten.
- De hoogte van de premievermindering staat in geen verhouding tot het bedrag dat UWV in de maandelijkse loonaangifte afdraagt (per maand € 500,- i.r.t. € 125 miljoen). *(NB € 1.200 per administratieve eenheid op jaarbasis, dus € 100 per maand; pseudowerkgever UWV draagt op 5 verschillende administratieve eenheden maandelijks Aof-premie af.)*
- Het doorvoeren van de premievermindering zou vereisen dat per subnummer in de loonheffing technisch iets moet worden ingeregeld om op collectief niveau de premievermindering per subnummer toe te passen voor een in principe tijdelijke regeling. Er moeten aanpassingen in het systeem plaatsvinden om de premievermindering mogelijk te maken en na 3 jaar moeten deze wijzigingen weer ongedaan gemaakt worden.

In het voortraject van deze uitvoeringstoets is hierover met ambtelijk SZW gesproken en heeft laatstgenoemde aangegeven begrip te hebben voor dit standpunt.
UWV geeft verder in overweging om in de toelichting bij het conceptwetsvoorstel expliciet aan te geven dat de premievermindering geen verplichting, maar een mogelijkheid is.

Ad 3. Volledigheidscontrole premiebaten Aof
De Belastingdienst doet de inning van de sociale premies en draagt de premies over aan UWV ten behoeve van de fondsen. UWV (stafdirectie FEZ, afdeling PC&A) doet een volledigheidcontrole en monitort de kwaliteit van de premie-inkomsten ten behoeve van de afrekening van de premies naar de verschillende fondsen oftewel herrekening verdeling Loonbelasting (LB), premie volksverzekering (PVV), UWV fondsen, WKO (wet kinderopvangtoeslag) en ZVW.
Voor de narekening (de volledigheidscontrole) van de premies heeft UWV nu al de totale loonsom en de ontvangen premiebaten van de Belastingdienst nodig. UWV is verplicht om verantwoording af te leggen aan SZW over de plausibiliteit van de premie inkomsten van de fondsen (wet SUWI). Deze volledigheidscontrole is onderdeel van het jaarwerk. Echter bij de premievermindering op de Aof-premie incl. kinderopvangtoeslag heeft UWV twee additionele variabelen van de Belastingdienst nodig ter borging van de volledigheidscontrole en de kwaliteit van de premie-inkomsten namelijk:

a) aantallen werkgevers oftewel het aantal subnummers, dat de vermindering heeft toegepast.
b) het totaalbedrag aan toegepaste premievermindering.

Als de Belastingdienst bovenstaande gegevens niet kan leveren, betekent dit dat UWV zijn controletaak niet kan uitvoeren zoals ingeregeld in de wet SUWI en dus geen goed oordeel kan geven over de plausibiliteit van de ontvangen premies voor de fondsen. De interne/externe accountant kan dan op dit punt zijn goedkeuring niet afgeven bij de jaarrekening. Er is hier sprake van een verantwoordingsrisico richting SZW. Mocht de Belastingdienst bovenstaande gegevens niet kunnen leveren, dan vraagt UWV SZW om een standpunt van de accountantsdienst van het Rijk (ADR) (ministeries van Financiën en SZW) hierover.

Maatregel 2: Advies bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer is leidend bij de RIV-toets
Het conceptwetsvoorstel regelt dat het advies van de bedrijfsarts (hierna: BA) over de belastbaarheid van de zieke werknemer leidend wordt bij de RIV-toets bij einde wachttijd WIA (art. 65 Wet WIA) en de RIV-toets bij einde dienstverband (art. 38 ZW). De RIV-toets wordt uitgevoerd door de arbeidsdeskundige (hierna: AD) zonder rol voor de verzekeringsarts (hierna: VA). De AD beoordeelt of de door de werkgever en werknemer geleverde re-integratie-inspanningen passen bij het advies van de BA over de belastbaarheid.

Uitvoerbaarheid, gegevensuitwisseling
Uitvoeren RIV-toets
- Met inwerkingtreding van dit wetsvoorstel speelt de VA geen rol meer in het proces van de RIV-toets. In het huidige proces worden medische vragen of onduidelijkheden voorgelegd aan de VA. Inschakeling van de VA is op dit moment met name verplicht in de volgende situaties: (1) de BA heeft een medische urenbeperking gesteld; (2) de BA heeft perioden vastgesteld

waarin betrokken werknemer geen benutbare mogelijkheden of marginale re-integratiemogelijkheden had; (3) de BA heeft mogelijk een re-integratie belemmerend advies aan de werkgever gegeven. Toetsing van deze punten komt te vervallen; de AD zal dergelijke punten straks als niet ter discussie staande uitgangspunten moeten hanteren bij zijn RIV-toetsing.

- In het huidige proces toetst de VA echter niet alleen de door de BA vastgestelde belastbaarheid, maar ook de door de BA geboden sociaal-medische begeleiding. Wanneer de VA geen rol meer heeft in de RIV-toets, betekent dit dat ook de sociaal-medische begeleiding niet meer getoetst wordt.
- Tevens verandert deze wetswijziging de basis voor de arbeidsdeskundige beoordeling van het re-integratieverslag. De AD moet zich volledig baseren op de door de BA vastgestelde belastbaarheid en kan niet meer terugvallen op de VA. Daarom moet duidelijk zijn wat wordt verstaan onder de onderscheiden aspecten van de belastbaarheid. Het is voor de AD absoluut noodzakelijk dat bedrijfsartsen de belastbaarheid weergeven in eensluidende termen, gebaseerd op uniform vastgestelde normeringen en definities. Naar verwachting levert dit ook meer eenduidigheid op in de communicatie tussen BA en werkgever en een grotere transparantie en uniformiteit over RIV-toetsen in het algemeen.
- Ook de vorm waarin de informatie over de belastbaarheid wordt aangeleverd aan UWV moet gestandaardiseerd gebeuren, zodat de AD altijd werkt met dezelfde basis. Voor een nadere toelichting op, of verduidelijking van de belastbaarheid wordt de BA de enige gesprekspartner voor de AD. Hierdoor moet het zowel voor de AD als voor de BA duidelijk zijn dat de communicatie niet gaat over medische aspecten van de beoordeling. Het gesprek strekt slechts tot een nadere toelichting op of verduidelijking van belastbaarheid ten behoeve van de beeld- en oordeelsvorming van de AD. Communicatie tussen BA en AD mag alleen plaatsvinden via communicatiemiddelen, waarbij de privacy van de klant gewaarborgd is.
- Wanneer de BA ontoereikende informatie over de belastbaarheid verstrekt, is de AD niet in staat om de re-integratie-inspanningen te beoordelen. Voorheen kon de AD de VA inschakelen om alsnog voldoende informatie te vergaren, waarop het oordeel over de geleverde re-integratie-inspanningen gebaseerd kon worden. Nu deze mogelijkheid na de wetswijzing wegvalt, wordt het in bovenbedoelde situatie voor de AD nagenoeg onmogelijk om de re-integratie-inspanningen te kunnen beoordelen. Wanneer de BA ondanks verzoeken daaromtrent door de AD niet of inadequate aanvullende informatie verstrekt, dan kan UWV niet anders dan concluderen dat de re-integratie-inspanningen niet akkoord worden bevonden. Een onduidelijke of ontoereikende toelichting bij de RIV-toets leidt dan automatisch tot een verlengde loondoorbetalingsverplichting.

Uit bovenstaande volgt dat de rol van de AD substantieel wordt gewijzigd. UWV ziet een noodzaak om de komende periode te investeren in de kwaliteit van het handelen van de AD op het terrein van de RIV-toets. Ook zal – zeker in de eerste jaren vanaf 2021 – fors worden geïnvesteerd in het bewaken van de kwaliteit van het handelen van de AD op het terrein van de RIV-toets.

Om bovenstaande te realiseren, is noodzakelijk dat er uiterlijk op 1 juli 2020 duidelijkheid bestaat over een gemeenschappelijke beoordelingskader op grond waarvan de BA de belastbaarheid vaststelt in verband met de implementatie, met daarbinnen onder andere de opleiding van de AD-en. Langs deze weg wordt geborgd dat alle BA-en op een identieke wijze aspecten van belastbaarheid in kaart brengen. Dit is een belangrijke voorwaarde voor de AD die immers zijn oordeelsvormig bij de RIV-toets moet baseren op de uitspraken van de BA over de belastbaarheid. Bovendien kan langs deze weg een uniforme uitvoering van de RIV-toets worden geborgd.
Door het wegvallen van de VA bij de RIV-toets, ontstaat er een risico op discrepantie tussen de RIV-beoordeling (gebaseerd op het advies van de BA over belastbaarheid) en de claimbeoordeling (gebaseerd op het oordeel van de VA over belastbaarheid). Het is van belang dat de beoordelingskaders van de BA en VA op grond waarvan ze komen tot hun uitspraken over belastbaarheid zoveel als mogelijk (resp. zoveel als nodig) moeten zijn gebaseerd op eensluidende, uniforme definities. UWV is dan ook van mening dat dit moet meelopen in het traject om te komen tot een gemeenschappelijk beoordelingskader van de BA.

De komende periode wordt onder regie van SZW in samenspraak met betrokken partijen NVAB, NVVG, OVAL, KoM, sociale partners en UWV nagedacht over het Poortwachtersmodel in het licht van de Kamerbrief van december 2018 over dit onderwerp en concreet het voorliggend wetsvoorstel. Hier zal onder andere worden stilgestaan bij de nieuwe rol van de AD bij de RIV-toets en het hanteren van dezelfde taal door de BA en VA. UWV gaat er van uit dat deze overlegstructuur zal worden benut voor het doel om te komen tot bovengenoemde gemeenschappelijke beoordelingskader.
Mocht dit gemeenschappelijk beoordelingskader niet gereed zijn op 1 juli 2020, dan voorziet UWV ernstige onrechtmatigheden in de uitvoering van de RIV-toets vanaf 2021. UWV benadrukt dat het eigenaarschap van de totstandkoming van dit gemeenschappelijk beoordelingskader ligt bij SZW.

We verwachten verder dat er vanaf 1-1-2021 een overgangsfase zal bestaan, waarin UWV RIV-documenten zal moeten toetsen die nog niet of nog niet volledig zijn gebaseerd op dit nog te ontwikkelen gemeenschappelijk beoordelingskader. Dit heeft vanzelfsprekend repercussies voor de kwaliteit van de RIV-toetsen in de eerste twee jaren vanaf 1-1-2021.

UWV zal zijn 'Beleidsregels beoordelingskader poortwachter' moeten aanpassen in lijn met het wetsvoorstel en de uitkomst van bovengenoemd overleg. De aangepaste beleidsregels zullen worden voorgelegd aan betrokken partijen. Na instemming zullen deze nieuwe beleidsregels worden gepubliceerd in de Staatscourant.

<u>Wettelijke grondslag opvragen medische informatie</u>
UWV wijst op de noodzaak om de huidige wettelijke grondslag voor het opvragen van medische informatie aan te passen. In het kader van een WIA-aanvraag worden de RIV-stukken, inclusief de medische informatie van de BA bij de probleemanalyse en het actueel oordeel, aangeleverd. De medische informatie wordt in het huidige proces gebruikt bij het toetsen van het RIV en dient als basis voor de claimbeoordeling. In de nieuwe situatie worden de medische gegevens niet meer gebruikt voor de RIV-toets. UWV moet een nieuwe wettelijke titel krijgen om ervoor te zorgen dat UWV deze medische informatie nog steeds als onderdeel van de RIV-stukken (dus voorafgaand aan de WIA-claimbeoordeling) kan blijven ontvangen, maar met het doel om de WIA-claimbeoordeling te verrichten en niet met het doel om de medische informatie te gaan gebruiken bij het verrichten van de RIV-toets. Immers betreft dit relevante informatie die de VA nodig heeft bij de claimbeoordeling. Daarnaast kan de VA, nadat een aanvraag is ingediend, de klant verzoeken om medische informatie aan te leveren die van invloed kan zijn op het recht op uitkering op grond van artikel 27 Wet WIA (informatieplicht van de werknemer).
Indien SZW bovengenoemde nieuwe wettelijke basis regelt, kan UWV de huidige uitvraag van gegevens in het kader van de WIA-aanvraag intact laten. De WIA-aanvraag blijft vergezeld gaan van alle RIV-stukken en mogelijk aanvullende (medische) informatie. De medische informatie van werknemer (of BA) wordt in een dichte enveloppe ontvangen met daarop de aanduiding "medisch". Deze wordt in een afgeschermd deel van het elektronisch archief opgeslagen en is alleen toegankelijk voor de arts.
Tijdens de eerste activiteit binnen de WIA-beoordeling, toetsing van het RIV door AD, zullen de medische stukken niet nodig zijn en niet geraadpleegd worden (de AD kan dit ook niet).

- Indien deze toetsing een negatief resultaat heeft, de AD is niet akkoord met de re-integratie-inspanningen van de werkgever, zal UWV een loonsanctie opleggen en de WIA-beoordeling stopzetten. De medische informatie wordt dan niet gebruikt. Deze WIA-beoordeling zal echter zijn vervolg krijgen in het derde jaar, d.w.z. ofwel na afloop van de opgelegde loonsanctie of na een bekortingsverzoek van de werkgever. De niet eerder gebruikte medische informatie wordt dan bij de WIA-claimbeoordeling wel gebruikt door de VA.
- Indien de toetsing een positief resultaat heeft, zal de VA de WIA-beoordeling vervolgen en over de medische informatie gaan beschikken.
- Alleen indien de klant zijn WIA-aanvraag zelf intrekt, omdat (in het derde jaar) sprake is van volledige re-integratie zal de ontvangen medische informatie niet gebruikt worden voor het daarvoor bestemde doel. De archiefwet legt ons echter op om medische informatie 10 jaar te bewaren.

Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

Onder bovenstaande voorwaarden (het beschikken over een gemeenschappelijk beoordelingskader BA, investeren in de kwaliteit van de AD en het beschikken over een wettelijke grondslag binnenhalen medische informatie) is deze maatregel uitvoerbaar per 1-1-2021.
Alle te ondernemen activiteiten voor UWV om deze maatregel te implementeren (zie kostenparagraaf) noodzaken dat de implementatie-opdracht van SZW vóór 1 oktober 2019 aan UWV kenbaar wordt gemaakt.

Er is geen overgangsbepaling opgenomen in het conceptwetsvoorstel. Het advies van de BA over de belastbaarheid van de werknemer is per 1 januari 2021 leidend bij de RIV-toets. Er is een groep klanten met een datum einde wachttijd WIA iets na 1 januari 2021, voor wie de beoordeling van het RIV in december 2020 valt (oude regime: met VA) of in januari 2021 valt (nieuwe regime: zonder VA). De RIV-beoordeling van deze klanten is daardoor afhankelijk van de snelheid van het aanleveren van stukken en de beoordeling van UWV. Wordt een aanvraag WIA op of na 1 januari 2021 gedaan, dan wordt de RIV-toets zonder VA uitgevoerd.

Handhaafbaarheid
De voorgestelde maatregel is handhaafbaar, waarbij we wederom wijzen op bovengenoemde voorwaarden.

Effect op de klant
De VA speelt geen rol meer in het proces van de RIV-toets. Dit betekent dat de sociaal-medische begeleiding door de BA niet meer getoetst wordt. Door de wetswijziging zal het UWV niets meer doen met bezwaren van de werknemer ten aanzien van de door de BA vastgestelde belastbaarheid.

Implementatie/risico's/control
- Verschillen in het beoordelingskader van de BA ten behoeve van de re-integratie en het beoordelingskader van de VA met betrekking tot de claimbeoordeling kunnen in een aantal gevallen leiden tot een ander inzicht over de belastbaarheid.
  Beheersmaatregel: Voor zover mogelijk het onder regie van SZW afstemmen van de beoordelingskaders van de BA en VA en het bijhorend vocabulaire tussen de betrokken partijen NVAB, NVVG en UWV.
- Ook na afstemming beoordelingskaders en vocabulaire bestaat het risico dat verschillen tussen adviezen BA en oordelen VA bij de claimbeoordeling worden vastgesteld.
  Beheersmaatregel: SZW is voornemens om een monitor te ontwikkelen op grond waarvan kan worden nagegaan in welke mate er verschillen bestaan tussen adviezen van de BA over de belastbaarheid van de zieke werknemers tijdens de eerste twee ziektejaren en de oordelen van de VA tijdens de claimbeoordeling. Het ligt voor de hand dat deze monitor het mogelijk moet maken om te komen tot verklaringen van geconstateerde verschillen om vervolgens te kunnen komen tot wijzigingsvoorstellen richting de uitvoeringspraktijk van de BA en/of VA. Voor zover bekend gaat SZW deze monitor uitbesteden aan een externe partij.
- De mogelijkheid bestaat dat er een nieuwe praktijk gaat ontstaan waar minder re-integratiekansen worden benut in de eerste twee ziektejaren, aangezien het oordeel van de BA minder tot niet in twijfel wordt getrokken.
  Beheersmaatregel: UWV adviseert SZW om periodiek in overleg te treden over de effectiviteit van re-integratie activiteiten met alle private partijen die een poortwachtersrol spelen gedurende de eerste twee ziektejaar.
- De beroepsverenigingen NVAB, NVVA en NVVG hebben laten weten geen voorstander te zijn van voorliggende maatregel. AD-en en VA-en werkzaam bij UWV zijn mogelijk aangesloten bij NVVA respectievelijk NVVG; ze kunnen mogelijk een positie gaan innemen in lijn met het standpunt van hun beroepsverenigingen. Dit kan op zijn beurt mogelijk een negatieve impact hebben voor UWV bij de implementatie en daadwerkelijke uitvoering van de maatregel.
  Beheersmaatregel: een door alle betrokken partijen geaccepteerd eenduidig beoordelingskader van de BA, waarbij begrippen zijn afgestemd met het beoordelingskader van de VA, kan hier positief aan bijdragen.
- Verschillen in het beoordelingskader van de bedrijfsarts ten behoeve van de re-integratie en het beoordelingskader van de verzekeringsarts met betrekking tot de claimbeoordeling leiden in een aantal gevallen tot een ander inzicht over de belastbaarheid. Momenteel komt dit naar

voren bij de RIV-toets. Als de verzekeringsarts geen rol meer speelt in de RIV-toets, komen deze verschillen pas bij de eindewachttijdbeoordeling aan het licht. Hierdoor kan de situatie ontstaan dat UWV akkoord gaat met de re-integratie-inspanningen en dat de klant dit ervaart als instemming met de belastbaarheid en geboden begeleiding van de bedrijfsarts, terwijl daarna bij de claimbeoordeling de verzekeringsarts een ander oordeel heeft over de belastbaarheid. Het kan voorkomen dat de bedrijfsarts de klant als fors beperkt heeft beschouwd, terwijl de verzekeringsarts de klant als (bijna) volledig belastbaar aanmerkt. Dit is naar de werknemer lastig uit te leggen, waardoor de acceptatie van de WIA-beslissing wordt bemoeilijkt. De arbeidsdeskundige en verzekeringsarts zullen hierdoor vaker geconfronteerd worden met onbegrip van de werknemer, dat kan leiden tot lastige gesprekken en conflictsituaties. De werknemer heeft namelijk een andere verwachting van zijn WIA-uitkomst. Daardoor is het ook te verwachten dat er meer bezwaar wordt aangetekend op de WIA-beslissing. Om het risico op discrepantie te verkleinen, is het ook hier van belang dat de belastbaarheid wordt gebaseerd op eensluidende, uniforme definities. Tevens is het van belang dat de klant vooraf actief en goed geïnformeerd wordt over het verschil tussen de beoordeling omtrent re-integratie en de claimbeoordeling. Op verschillende niveaus moeten initiatieven worden ondernomen om de bestaande verschillen terug te dringen. Dit sluit aan bij de wens van de minister om te investeren in verdergaande samenwerking tussen de beroepsgroepen van verzekeringsartsen en bedrijfsartsen om te komen tot gelijke uitgangspunten.
- Het risico bestaat dat de rechtbank artikel 65 Wet WIA en artikel 38 lid 2 ZW onder toepassing van artikel 6 EVRM onverbindend gaat verklaren – voor zover daarin wordt bepaald dat het advies van de BA over de belastbaarheid van de werknemer leidend wordt bij de RIV-toets – vanwege het gebrek aan rechtsbescherming van de werknemer. SZW wordt gevraagd om in de memorie van toelichting in te gaan op dit punt. Voor de rechter is dan kenbaar dat de wetgever dit aspect in ieder geval in de overweging heeft betrokken.

Maatregel 3: Het arbeidsongeschiktheidspercentage kan gedurende vijf jaar niet verlaagd worden vanwege het verkrijgen van inkomsten uit arbeid

Inhoud maatregel:
- Met de nieuwe maatregel is het verkrijgen van inkomsten uit arbeid op zichzelf géén aanleiding meer voor een herbeoordeling (noch praktische schatting, noch theoretische schatting) gedurende een periode van 5 jaar.
- Indien er gedurende deze periode van 5 jaar een andere aanleiding (d.w.z. anders dan het verkijgen van inkomsten uit arbeid) is om een herbeoordeling in te zetten (bijvoorbeeld: prognose VA, melding wijziging medische situatie), dan zal UWV dit moeten blijven uitvoeren. Dit is immers in lijn met de bestaande filosofie van de Wet WIA: UWV dient altijd te beschikken over een actueel beeld van de resterende verdiencapaciteit (hierna: RVC) van betrokkene. Bij de verrichting van een herbeoordeling gedurende de periode van 5 jaar mag UWV echter niet schatten op feitelijke arbeid (i.c. geen praktische schatting), maar mag UWV alleen de theoretische schatting verrichten.
- De arbeid die wordt verricht gedurende de periode van 5 jaar wordt gedurende die periode niet aangemerkt als algemeen geaccepteerde passende arbeid (i.c. als de arbeid als bedoeld in art. 6, derde lid WIA).
- Na afloop van de periode van 5 jaar kan de werkhervatting (i.c. de inkomsten vanwege werkhervatting) wel een aanleiding zijn voor een herbeoordeling.
- Na beëindiging van een periode van 5 jaar bestaat de mogelijkheid dat er opnieuw een periode van 5 jaar aanvangt. Voor het bepalen van de aanvang van een tweede (en volgende) periode van 5 jaar geldt dezelfde conditie als bij aanvang eerste periode van 5 jaar.
- Start en einde van het tijdvak van 5 jaar is verschillend uitgewerkt voor IVA en WGA. Zie hierna.

<u>IVA-gerechtigden:</u>
- Begin periode van 5 jaar: als het maandinkomen hoger is dan 20% maatmaninkomen, dan start de periode van 5 jaar
- Eind periode van 5 jaar: na 5 jaar. Er zijn geen onderbrekingen van de periode van 5 jaar mogelijk (bijvoorbeeld als gevolg van ziekte of een lager maandinkomen dan het maandinkomen bij aanvang van de periode van 5 jaar).

- Na eind periode van 5 jaar wordt het gemiddelde maandinkomen berekend over de 12 maanden van het vijfde jaar. Als dat gemiddelde inkomen hoger is dan 20% maatmaninkomen, dan volgt een herbeoordeling.

WGA-gerechtigden:

- Begin periode van 5 jaar: als het maandinkomen hoger is dan de RVC, dan start de periode
- Eind periode: na 5 jaar. Er zijn geen onderbrekingen van de periode van 5 jaar mogelijk (bijvoorbeeld als gevolg van ziekte of een lager maandinkomen dan het maandinkomen bij aanvang van de periode van 5 jaar).
- Na einde periode van 5 jaar wordt het gemiddelde maandinkomen (abusievelijk staat in artikel 62a, eerste lid, tweede zin 'inkomen per uur') berekend over de 12 maanden van het vijfde jaar. Als dat gemiddelde inkomen hoger is dan de actuele RVC, wordt de nieuwe RVC ambtshalve vastgesteld op het niveau van het gemiddelde inkomen (per uur, volgens het conceptwetsvoorstel) zoals berekend over de 12 maanden van het vijfde jaar.
- De 'actuele RVC' zoals genoemd in het vorige punt is ofwel de RVC van 5 jaar geleden ofwel de RVC die is vastgesteld als gevolg van een herbeoordeling die is verricht als gevolg van een wijziging in de sociaal-medische situatie tijdens de periode van 5 jaar. M.a.w., een tussentijdse wijziging van de RVC als bedoeld in de vorige zin leidt niet tot het stopzetten van de lopende periode van 5 jaar.
- Na afloop van de periode van 5 jaar kan de werkhervatting (i.c. kunnen de inkomsten vanwege werkhervatting) bovendien aanleiding zijn voor een herbeoordeling en mag ook weer praktisch worden geschat (en uiteraard ook nog steeds theoretisch).

Uitvoerbaarheid

UWV stelt voor om tevens in het Schattingsbesluit te regelen dat de praktische schatting (artikel 9 Schattingsbesluit) niet mag worden toegepast als iemand is gaan werken en de periode van vijf jaar nog niet is verstreken. Langs die weg wordt dan geregeld dat als UWV een herbeoordeling verricht binnen deze periode van 5 jaar (bijv. vanwege verbetering medische situatie), UWV bij die beoordeling slechts een theoretische schatting mag toepassen.

IVA-gerechtigden:

Bij IVA-gerechtigden moet het volgende worden ingeregeld:

- Signaleren aanvang 5-jaarsperiode (zodra het maandinkomen hoger is dan 20% maatmaninkomen)
- Tussentijds signaal opzetten waarmee inzichtelijk is dat de 5-jaars periode loopt
- Signaleren einde 5-jaarsperiode; beoordelen of een herbeoordeling moet worden aangevraagd.

Dit is uitvoerbaar mits het maatmaninkomen van betrokken IVA-gerechtigde bij vaststelling correct wordt gevuld in ResaFasa, het systeem van waaruit de WIA-uitkering wordt betaald. Dit is sinds 1 juli 2019 mogelijk.

De klant krijgt geen bericht dat voor hem de periode van 5 jaar loopt.

Voor de uitvoerbaarheid is verder vereist dat SZW regelt welk inkomensbegrip moet worden gehanteerd bij zowel het vaststellen van het begin van de 5-jaarsperiode als bij het vaststellen of van het gemiddeld maandinkomen berekend over de laatste 12 maanden van de 5-jaarsperiode hoger is dan 20% van het maatmaninkomen. UWV stelt voor om hierbij aan te sluiten bij het inkomensbegrip dat wordt toegepast bij het verrekenen van verdiensten zoals geregeld in het Algemeen Inkomensbesluit sociale zekerheidswetten (AIB). Artikel 3:2 AIB geeft aan welk inkomen gekort moet worden op de WIA-uitkering.

WGA-gerechtigden:

Bij WGA-gerechtigden moet het volgende worden ingeregeld:

- Signaleren aanvang 5-jaarsperiode (zodra het maandinkomen hoger is dan 20% maatmaninkomen)
- Tussentijds signaal opzetten waarmee inzichtelijk is dat de 5-jaars periode loopt
- Signaleren einde 5-jaarsperiode; beoordelen of de RVC moet worden aangepast respectievelijk de uitkering moet worden beëindigd (namelijk indien het gemiddelde maandinkomen – gemeten over de laatste 12 maanden – meer bedraagt dan 65% maatmaninkomen). Als de RVC wordt aangepast of de uitkering wordt beëindigd, zal een beschikking moeten worden verstuurd.

Dit is uitvoerbaar mits het maatmaninkomen en de RVC bij vaststelling van het recht correct worden gevuld in ResaFasa.
De klant krijgt geen bericht dat voor hem de periode van 5 jaar loopt.
Als na afloop van de 5-jaarsperiode de RVC niet hoeft te worden aangepast, dan wordt geen beschikking verstuurd. Dat is mogelijk juridisch betwistbaar, maar hier is voor gekozen vanuit de veronderstelling dat het merendeel van de betrokken WGA-gerechtigden een dergelijke beschikking niet zal begrijpen.
Voor de uitvoerbaarheid is verder vereist dat SZW regelt welk inkomensbegrip moet worden gehanteerd bij zowel het vaststellen van het begin van de 5-jaarsperiode als het vaststellen of het gemiddeld maandinkomen berekend over de laatste 12 maanden van de 5-jaarsperiode hoger is dan de RVC. UWV stelt voor om voor wat betreft het inkomensbegrip dat moet worden gehanteerd bij het vaststellen van het begin van de 5-jaarsperiode aan te sluiten bij het inkomensbegrip dat wordt toegepast bij het verrekenen van verdiensten resp. het toetsen van de inkomenseis zoals geregeld in het Algemeen Inkomensbesluit sociale zekerheidswetten (AIB). Voor wat betreft het vaststellen van het gemiddeld maandinkomen berekend over de laatste 12 maanden van de 5-jaarsperiode dat mogelijk als basis kan dienen voor het vaststellen van de nieuwe RVC: zie hieronder.

Artikel 62a Wet WIA: inkomen per maand versus inkomen per uur
Uit ambtelijk overleg hebben we begrepen dat we het voorgestelde artikel 62a, eerste lid Wet WIA gewijzigd moeten lezen: bij de beoordeling of het gemiddelde inkomen in de laatste 12 maanden meer bedraagt dan de RVC (per uur) moet worden uitgegaan van het inkomen per maand. Dit wordt door UWV onderschreven en is uitvoerbaar.
In het voorgestelde artikellid wordt daarnaast geregeld dat een eventueel nieuwe RVC op basis van het gemiddeld maandinkomen over de laatste 12 maanden van de 5-jaarsperidoe mot worden vastgesteld op een bedrag per uur. De beoogde nieuwe wetgeving is alleen uitvoerbaar voor UWV als wettelijk wordt geregeld dat we bij de ambtshalve beoordeling bij het vaststellen van de RVC uit mogen gaan van de RVC per maand in plaats van de RVC per uur. UWV wijst hierbij op het volgende. Om tot een gemiddeld inkomen per uur te komen, dient de uitvoering te beschikken over het aantal gewerkte uren in de 12 kalendermaanden van het vijfde jaar. Voor werknemers zijn de verloonde uren wel, maar de gewerkte uren niet beschikbaar in de Polisadministratie. Voor inkomsten uit zelfstandige en 'overige' arbeid (niet SV-loon) geldt ook dat de gewerkte uren niet bekend zijn. Dit bij elkaar genomen maakt dat vaststelling van een uurloon niet uitvoerbaar is bij inkomsten uit loondienst, zelfstandige en 'overige' arbeid.
In dit kader adviseert UWV tevens om aan te sluiten bij art. 10a Schattingsbesluit waarin onder andere voor de WIA is geregeld van welk inkomensbegrip moet worden uitgegaan bij vaststelling van de RVC aan de hand van feitelijk verrichte arbeid.

UWV verzoekt SZW om het voorgestelde ambtshalve vaststellen van de RVC voor WGA-gerechtigden ex artikel 62a Wet WIA te heroverwegen.
SZW introduceert met het voorgestelde nieuwe artikel 62a WIA een nieuwe manier om de RVC vast te stellen voor WGA-gerechtigden in die situaties waarin de periode van 5 jaar is verstreken en het gemiddelde maandinkomen (gemeten over de afgelopen 12 kalendermaanden) hoger is dan de RVC op maandbasis. In het voorgestelde nieuwe artikel 62a Wet WIA staat dat in dat geval de RVC opnieuw ambtshalve moet worden vastgesteld op het inkomen per uur (NB hierboven aangegeven dat dit begrip voor de uitvoerbaarheid moet worden gewijzigd in 'maandinkomen') dat de verzekerde gedurende de laatste 12 kalendermaanden gemiddeld heeft verworven.

- Ten eerste stelt UWV vast dat niet is geregeld hoe deze nieuwe methode voor het vaststellen van de RVC zich verhoudt tot de bestaande wettelijke mogelijkheid om een theoretische en/of praktische schatting te verrichten (a) in de tijd tussen datum einde periode van 5 jaar en datum beschikking ambtshalve vaststelling RVC en (b) gedurende de eerstkomende maanden na datum beschikking ambtshalve vaststelling RVC. Het verdient aanbeveling om in het wetsvoorstel expliciet te regelen hoe dit alles zich tot elkaar verhoudt in het geval SZW wenst te blijven vasthouden aan het introduceren van deze nieuwe manier van vaststellen van de RVC voor WGA-gerechtigden (zie hierna).
- Ten tweede wijst UWV op de vraag welk inkomensbegrip moet worden gehanteerd bij het ambtshalve vaststellen van de nieuwe RVC op basis van het gemiddelde maandinkomen, gemeten over de laatste 12 kalendermaanden, voor de WGA-gerechtigden. Het voorgestelde

nieuwe artikel 62a, derde lid Wet WIA regelt dat bij AMvB wordt geregeld wat wordt verstaan onder 'inkomen' als bedoeld in dat artikel. De hier bedoelde AMvB betreft het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB). SZW heeft voorafgaand aan het opstellen van voorliggende uitvoeringstoets geen conceptaanpassing van het AIB ter bespreking voorgelegd aan UWV. De voorliggende uitvoeringstoets is dan ook opgesteld op grond van het vigerende AIB. Hierboven is al aangegeven dat voor wat betreft het te hanteren inkomensbegrip voor het bepalen van de aanvang van de 5-jaarsperiode bij zowel IVA- als WGA-gerechtigden kan worden aangesloten bij het inkomensbegrip dat wordt gehanteerd bij het toepassen van het verrekenen van verdiensten resp. het toetsen van de inkomenseis (zoals geregeld in het bestaande AIB). Dit ligt anders bij het vaststellen van een nieuwe RVC op basis van een gemiddeld maandinkomen. UWV wijst op het algemeen geldende uitgangspunt dat bij vaststelling van de RVC aan de hand van feitelijk verrichte arbeid wordt uitgegaan van een inkomen dat representatief is voor het verdienvermogen van betrokkene (artikelen 4-6 Wet WIA). Dit impliceert dat niet altijd zonder meer kan worden uitgegaan van een gemiddeld inkomen over de laatste 12 maanden. Als voorbeelden noemen we het jaarlijks – sterk – wisselende inkomen van zelfstandigen (reden om uit te gaan van het gemiddelde over de afgelopen drie jaar) en een nabetaling in de laatste 12 maanden, die betrekking heeft op een voorgaand jaar (reden om deze buiten beschouwing te laten).

- Kernvraag is of SZW bij het voorgestelde art. 62a Wet WIA wenst dat UWV een RVC moet vaststellen op basis van een inkomensbegrip dat op zijn beurt een uitdrukking is van het verdienvermogen van betrokkene na afloop van de 5-jaarsperiode. Indien dit inderdaad de bedoeling van SZW is, dan is de volgvraag welk inkomensbegrip SZW hierbij voor ogen heeft. Inzoomend op een dergelijk inkomensbegrip merkt UWV het volgende op. Nagegaan moet worden of voor dit doel aansluiting kan worden gevonden bij één of meer van de bestaande inkomensbegrippen opdat het inkomensbegrip representatief is voor het verdienvermogen van de WGA-gerechtigde bij afloop van de termijn van 5 jaar. Er zijn voorbeelden denkbaar waarbij het niet logisch is om bepaald inkomen zoals wordt gebruikt voor de inkomstenverrekening mee te nemen bij het vaststellen van een nieuwe RVC. Als voorbeelden noemen we een WW- of ZW-uitkering naast de WIA: als een WIA-gerechtigde naast de WIA-uitkering recht krijgt op een WW- of ZW-uitkering, dan moet het maandloon van deze uitkering worden verrekend met de WIA-uitkering. Voor de inkomstenverrekening is dat op zich logisch, immers heeft de WIA-gerechtigde een inkomen. Het is niet logisch om een WW- of ZW-uitkering mee te nemen bij de vaststelling van een nieuwe RVC, aangezien het geen inkomen uit arbeid bedraagt. Mogelijk zijn er meer voorbeelden van inkomenselementen die op grond van het huidige AIB wel meegenomen moeten worden bij de huidige inkomstenverrekening of huidige toets aan de inkomenseis voor de WIA-uitkering, maar waarbij het de vraag is of ze meegenomen zouden moeten worden bij het vaststellen van de RVC na afloop van de periode van 5 jaar op grond van het voorgestelde nieuwe artikel 62a Wet WIA. UWV denkt dat het niet mogelijk is om dit alles limitatief te regelen.

Gelet op voorgaande adviseert UWV het strikte voorschrift in het wetsvoorstel om uit te gaan van het inkomen in de laatste 12 maanden achterwege te laten. UWV verzoekt om het wetsvoorstel voor WGA-gerechtigden zodanig aan te passen dat na afloop van de 5-jaarsperiode de RVC wordt aangepast aan de hand van feitelijk verrichte arbeid, waarbij UWV kijkt naar het inkomen dat representatief is voor het verdienvermogen van betrokkene. Voor dat doel zal UWV aansluiting zoeken bij het bestaande beleid bij de toepassing van onder meer artikel 44 WAO. Bij de uitvoering van artikel 44 WAO verricht UWV na afloop van een vergelijkbare 5-jaarsperiode een beoordeling, waarbij voor elke betrokkene wordt bekeken welke arbeid en bijhorende inkomsten worden meegenomen bij het vaststellen van de nieuwe RVC.
Met dit voorstel wordt naar onze mening een betere uitwerking gegeven aan de bedoeling van SZW, te weten het in voorkomende gevallen opnieuw vaststellen van de RVC na afloop de 5-jaarsperiode op basis van feitelijke verdiensten. We denken dat ons voorstel ook vanuit klantperspectief de voorkeur verdient. Het sluit meer aan bij de ervaringswereld van zowel de verzekerden zelf als werkgevers/private verzekeraars (potentiële aanvragers van herbeoordelingen).

Mocht SZW onverhoopt willen blijven vasthouden aan de voorgestelde nieuwe manier van vaststellen van de RVC voor WGA-gerechtigden na afloop van de 5-jaarsperiode, dan verzoekt UWV om in de MvT aan te geven dat wordt afgeweken van de artikelen 4-6 Wet WIA (i.c. de geest van

de Wet WIA) en te motiveren waarom de RVC niet langer wordt vastgesteld op een inkomen dat representatief is voor het verdienvermogen. UWV wijst verder op de reële mogelijkheid dat de rechter een regeling, waarbinnen een door UWV te hanteren inkomensbegrip dat geen representatieve uitdrukking is van de RVC, in strijd zal achten met artikelen 4-6 Wet WIA. Daarnaast vraagt UWV aandacht van SZW voor negatieve gevolgen voor betrokkene bij een overgang van uurloonvergelijking (ingeval van de reguliere theoretische beoordeling) op maandloonvergelijking (ingeval van toepassing van het voorgestelde nieuwe art. 62a Wet WIA) en een eventuele noodzaak tot het treffen van overgangsrecht.

Herlevingsgevallen tijdens de looptijd van 5 jaar: De betrokken beleidsafdeling van SZW heeft in reactie op een vraag van UWV over dit item de volgende beleidslijn doorgegeven. De periode van 5 jaar stopt als iemand het recht op de WIA-uitkering verliest. Als het recht op een WIA-uitkering vervolgens herleeft en iemand gaat opnieuw meer verdienen dan zijn RVC, dan start een nieuwe periode van 5 jaar. UWV verzoekt SZW de voor een dergelijke werkwijze benodigde wettelijke basis in de wet op te nemen.
(Voorbeeld herlevingsgeval: betrokkene verkeert een periode van 3 maanden in het buitenland, waarbij de eerste dag van deze periode ligt na de aanvangsdatum van de periode van 5 jaar, waarbij het gaat om een land waarmee Nederland geen bilateraal verdrag heeft afgesloten en waarbij geen besluit van een volkenrechtelijke organisatie bestaat waarmee is geregeld dat het recht op een WIA-uitkering van betrokkene blijft bestaan gedurende de genoemde periode.)

Handhaafbaarheid
De maatregel is handhaafbaar. Wel wijst UWV op de toename van de onbegrijpelijkheid op het thema 'herbeoordelen'. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de aanbiedingsbrief bij voorliggende uitvoeringstoets.

Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum
De beoogde datum van inwerkingtreding 1 juli 2020 is haalbaar mits de implementatie-opdracht van SZW vóór 1 oktober 2019 aan UWV kenbaar wordt gemaakt. Hierbij geldt verder een voorbehoud voor wat betreft het doorvoeren van aanpassingen als gevolg van de noodzakelijke aanpassing van het inkomensbesluit.

Effecten voor de klant
- De klant loopt niet langer een risico dat hij een herbeoordeling moet ondergaan enkel vanwege het feit dat hij inkomsten uit arbeid verkrijgt. Wel kunnen de achterliggende (sociaal-medische) redenen nog steeds een trigger zijn voor UWV om over te gaan tot het verrichten van een herbeoordeling.
- De klant krijgt geen bericht dat voor hem de periode van 5 jaar loopt. UWV plaatst algemene informatie op uwv.nl. over deze nieuwe maatregel. Als de klant wil weten of dit op hem van toepassing is, zal hij contact moeten opnemen met ofwel zijn adviseur bij Werkbedrijf (in het geval hij meeloopt in de caseload) ofwel met het KCC. De medewerker KCC heeft inzage in ResaFasa en kan zien of de periode van 5 jaar loopt. Indien de klant meer informatie wil dan enkel dat antwoord, zal de medewerker KCC de call moeten doorzetten en volgt mogelijk een terugbelverzoek.
- De WGA-gerechtigde wordt na afloop van de 5 jaar mogelijk geconfronteerd met het ambtshalve vaststellen van de nieuwe RVC op basis van het inkomen van de laatste 12 kalendermaanden van de periode van 5 jaar. Dit kan een ongewenst effect hebben; zie bovenstaande opmerking over het inkomensbegrip.

Implementatie/risico's/control
- Hete wetsvoorstel regelt dat er ook een tweede (of volgende) periode van 5 jaar kan aanvangen. Er van uitgaande dat is beoogd opnieuw een termijn van 5 jaar te laten starten zodra het inkomen in een tijdvak hoger is dan de RVC, signaleren wij dat dit tot gevolg kan hebben dat keer op keer direct na vaststelling van een nieuwe RVC een nieuwe termijn van 5 jaar start. In de meeste gevallen wordt immers in loondienst gewerkt. In die gevallen is vaak eens per jaar sprake van een CAO-loonwijziging. Gevolg is dat het loon bij het einde van de 5 jaar, met name bij degene met een vast loon, daardoor vrijwel steeds hoger zal zijn dan het gemiddelde loon over de laatste 12 kalendermaanden (het 5^{e} jaar). Dit leidt tot bovenwaartse

bijstelling van de RVC. Meteen na afloop van deze eerste periode van 5 jaar zal aansluitend worden vastgesteld dat het maandinkomen (vanwege de CAO-loonstijging) hoger is dan de net naar boven aangepaste RVC met als gevolg dat er meteen een tweede periode van 5 jaar gaat lopen. Enzovoort. Dit heeft tot gevolg dat er (keer op keer) direct een nieuwe termijn van 5 jaar start na afloop van de vorige periode van 5 jaar. En dit leidt er toe dat de verrichte arbeid en de inkomsten die daarmee worden verkregen op zichzelf nooit meer een aanleiding kunnen zijn voor een herbeoordeling en bijhorende vaststellen van de actuele RVC. UWV verzoekt SZW om in de formele reactie op voorliggende uitvoeringstoets expliciet aan te geven of dit voorzien en gewenst is.

- De bedoeling van de wetgever is dat de mate van arbeidsongeschiktheid vijf jaar lang niet verlaagd wordt vanwege inkomsten uit arbeid. De voorgestelde wetgeving bevat echter geen verbodsbepaling voor het doen van herbeoordelingen aangezien SZW de filosofie van de Wet WIA intact wil houden: UWV moet te allen tijde beschikken over een actueel beeld van de RVC. De werkgevers en private verzekeraars zullen naar verwachting de achterliggende sociaal-medische redenen voor het verkrijgen van inkomsten uit arbeid (verbetering in gezondheidssituatie, verbetering in arbeidskundige mogelijkheden om inkomsten uit arbeid te genereren) aangrijpen als trigger om een herbeoordeling aan te vragen. Gevolg is dat indirect het verrichten van arbeid via daarmee samenhangende sociaal-medische of arbeidskundige wijzigingen wel kan leiden tot een herbeoordeling. Er is daarmee een risico dat werkgevers/private verzekeraars aanvragen voor herbeoordelingen blijven indienen die leiden tot wijzigingen die samenhangen met verrichte arbeid, waardoor indirect de verrichte arbeid wel leidt tot een lagere mate van arbeidsongeschiktheid.

Het risico bestaat dat zowel medewerkers van UWV als partijen in de buitenwereld (verzekerden, werkgevers, private verzekeraars) zo langzamerhand het herbeoordelingenbeleid niet meer begrijpen.

Overige uitvoeringsaspecten bij de maatregelen

Effecten op regeldruk (administratieve lasten)

De maatregelen hebben geen effect op administratieve lasten.

Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie

SZW heeft geen voorstel ingediend voor een aanpassing van de bestaande set verantwoordings- en beleidsinformatie.

De monitor om de discrepantie tussen adviezen BA en oordelen VA vast te stellen en te verklaren, loopt niet mee in voorliggende uitvoeringstoets (onderdeel maatregel 2). In het geval de aangekondigde monitor leiden tot aanvullende werkzaamheden voor UWV, dan zal dit opnieuw besproken moeten worden met UWV. Zo nodig volgt een aanvulling op voorliggende uitvoeringstoets.

Effecten op de benodigde capaciteit; ICT; eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

- Maatregel 1: Hierboven is aangegeven dat UWV heeft besloten om geen premievermindering Aof door te voeren over de uitkeringen waar UWV als pseudowerkgever kan worden gezien. Uitvoering van dit onderdeel loopt niet mee in voorliggende uitvoeringstoets resp. in de opgenomen uitvoeringskosten.
- Structurele monitoring verschillen actueel oordeel BA en oordeel VA bij claim: er zal een jaarlijkse monitoring ingericht worden die de mogelijke verschillen tussen het oordeel van de VA bij de claimbeoordeling en het actueel oordeel van de BA in kaart brengt. UWV is hier nog over in gesprek met SZW; dit wordt niet meegenomen in deze u-toets. Bij aanvullende wensen van SZW na de u-toets zal hiervoor een bijstelling van de uitgebrachte u-toets gedaan worden.
- Stuur- en verantwoordingsinformatie: er wordt niet gevraagd om aanvullingen op de huidige S&V info. Bij aanvullende wensen van SZW na de u-toets zal hiervoor een bijstelling van de uitgebrachte u-toets gedaan worden.
- De voorgenomen wetgeving zal leiden tot toename van de nieuwe instroom WIA en het lopend bestand WIA. UWV zal dit meenemen in haar reguliere ramingen i.c. loopt mee in de reguliere begrotingen van UWV en het light model.

Samenvattend overzicht incidentele/structurele kosten (€ mln.)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027 e.v.
Incidentele kosten	0,1	1,9	1,6						
Structurele kosten		0,1	0,9	1,4	1,8	2,3	5,5	3,8	3,7
Totale kosten (€ mln)	**0,1**	**2,0**	**2,5**	**1,4**	**1,8**	**2,3**	**5,5**	**3,8**	**3,7**

Toelichting

Structurele kosten (€ mln)

Structurele kosten	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027 e.v.**
RIV zonder VA		0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
5 jaar niet herbeoordelen	0,1	0,4	1,0	1,5	2,0	3,9	2,7	2,7
Bezwaarzaken/klachten		-0,1	-0,2	-0,3	-0,3	1,0	0,5	0,4
Totale structurele kosten	**0,1**	**0,9**	**1,4**	**1,8**	**2,3**	**5,5**	**3,8**	**3,7**

Incidentele kosten (€ mln.)

	2019	**2020**	**2021**	**Totaal**
Aanpassen handboeken, opleidingen		0,27	0,03	
Aanpassen systemen	0,04	0,38	0,04	
Aanpassen klant- en kenniscommunicatie		0,04		
Projectmanagement	0,08	0,28	0,04	
Volgen opleidingen/kwaliteitsborging AD		0,97	1,46	
Totale kosten	0,12	1,93	1,56	3,61

Advies BA over belastbaarheid ziek werknemer is leidend bij de RIV-toets

- Uitgangspunt is dat de VA geen enkele rol meer heeft bij de RIV toets (ook geen raadpleging VA door de AD). Hierdoor vervalt de benodigde VA capaciteit ten behoeve van de RIV toets. Bij het niet meer inzetten VA bij de RIV toetsing is iets meer tijd benodigd bij de WIA-beoordeling, omdat VA hier geen gebruik kan maken van kennis opgedaan bij de RIV toetsing. Totaaleffect: per saldo vrijval van 11 fte VA.
- Uitgangspunt is dat de AD 100% van de RIV toetsingen zelfstandig doet. In de huidige situatie doet de VA het grootste deel van de GBM gevallen (GBM: Geen Benutbare Mogelijkheden; tegelijkertijd met de start van de claimbeoordeling). Dit betekent dat de AD in de nieuwe situatie met name de GBM gevallen erbij krijgt. Hier is minder werk voor nodig dan voor de andere gevallen. Daarnaast heeft de AD in alle gevallen meer werk in verband met de communicatie met de BA. Totaaleffect: per saldo een toename van 18 fte AD.
- Verwacht wordt dat het aantal opgelegde loonsancties zal afnemen (vervallen loonsancties vanwege oneens zijn VA met advies BA, plus afnemen loonsancties vanwege niet meer opleggen als werkgever advies BA heeft gevolgd). In 11% van de RIV-toetsingen wordt nu een loonsanctie opgelegd. Ingeschat wordt dat een kwart hiervan vervalt.
- Opleidingen/kwaliteitsborging: met betrekking tot de belastbaarheid wordt de bedrijfsarts bij de RIV-toets de enige gesprekspartner voor de arbeidsdeskundige. Bij onduidelijkheid kan hij niet meer terugvallen op de verzekeringsarts. Dit brengt met zich mee dat de frequentie, waarmee de arbeidsdeskundige met (steeds andere) bedrijfsartsen moet communiceren, aanzienlijk zal toenemen. Vanwege deze intensivering is van belang dat de contacten zo kort, adequaat en effectief mogelijk zijn. De AD moet precies weten welke informatie hij (nog) nodig heeft en op welke wijze een gesprek moet worden gevoerd om die informatie te verkrijgen. Door de verwachte toename van het aantal contactmomenten met een groter aantal (steeds wisselende) bedrijfsartsen en vanwege het feit dat niet meer kan worden teruggevallen op de VA, worden er hogere eisen gesteld aan de kwaliteit van de communicatieve vaardigheden en analysevaardigheden van AD-en. De veranderende rollen van de AD en de BA opleidingsinspanningen voor de AD zal vergen. Dit zorgt in 2020 voor een aanvullend beslag van 9 FTE'n op de AD capaciteit.
- Extra kwaliteitsborging in 2021: UWV leidt de AD-en op, maar is mede afhankelijk van de medewerking van de BA-en. We schatten in dat het minimaal een jaar zal kosten voordat de BA en de AD volledig op de gewenste wijze kunnen communiceren. Van belang is om te investeren in de kwaliteitsborging van dit proces. Het eerste jaar kan gedacht worden aan peer to peer reviews bij de RIV toetsing. Dit kost circa 13 fte AD in 2021. De structurele kwaliteitsborging vindt plaats door opname in de reguliere MCP's.
- Bezwaarzaken: ingeschat wordt dat een kwart van het aantal loonsancties zal vervallen. Hiermee zal ook het aantal bijbehorende bezwaarzaken vervallen (40% bezwaar). Verder wordt

ingeschat dat het aantal bezwaren op de WIA-claimbeoordeling iets zal toenemen vanwege naar voren komende discrepanties tussen adviezen van de BA en oordelen van de VA.
- Verwachting is een kleine toename van het aantal klachten en calls op jaarbasis. Wanneer de VA zijn beslissing neemt in het kader van de WIA en zijn oordeel over belastbaarheid strookt niet met het advies van de BA gedurende de eerste twee ziektejaar, dan kan dit tot onduidelijkheid en /of onvrede bij de klant leiden. Afstemming van de beoordelingskaders voorafgaand aan 1-1-2020 zal dit moeten beperken, maar in de praktijk zullen er gevallen zijn waarin discrepanties bestaan. Wanneer de klant het niet eens is met het oordeel van de VA kan hij bezwaar aantekenen. Ervaring leert dat dit ook tot een klacht vanwege bejegeningsaspecten kan leiden (de VA heeft niet geluisterd, de VA had zijn oordeel al klaar, enzovoort).
- Aanpassen handboeken, beoordelingskader en werkwijzer Poortwachter, rapportages, geven van opleidingen/coachingen.
- Aanpassen systemen Resa/Fasa, IMF, SMF en rapportagetools.
- Aanpassen klant- en kenniscommunicatie
- Projectmanagementkosten vanaf 1 oktober 2019 t/m 1e kwartaal 2021.

Gedurende 5 jaar geen herbeoordeling vanwege verkrijgen inkomsten
- Het wetsvoorstel wijzigt het volgende in de WIA: zodra in enige maand het gemiddelde maandinkomen > RVC kan 5 jaar het arbeidsongeschiktheidspercentage niet verlaagd worden vanwege inkomsten uit arbeid. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1-7-2020. Dit geldt ook voor de op dat moment al lopende gevallen voor wie geldt dat het maandinkomen hoger is dan 20% maatmaninkomen (voor de IVA-gerechtigde) dan wel de RVC (voor de WGA-gerechtigde. Voor al deze gevallen start de periode van 5 jaar op de datum 1-7-2020.
- IVA-gerechtigden: Na 5 jaar wordt het gemiddelde maandinkomen gemeten over de laatste 12 maanden vergeleken met het maatmaninkomen en wordt zo nodig een herbeoordeling verricht.
- WGA-gerechtigden: Na 5 jaar wordt het gemiddelde maandinkomen gemeten over de laatste 12 maanden vergeleken met de actuele RVC en zo nodig wordt de RVC en het ao-percentage bijgesteld. Als het ao-percentage minder is dan 35%, dan wordt de uitkering beëindigd.
- Gedurende de periode van 5 jaar blijven de bestaande triggers om over te gaan tot de inzet van vraaggestuurde herbeoordelingen bestaan, met uitzondering van de triggers bij Uitkeren.
- De beëindiging van de uitkering bij > 65% verdiensten gedurende een jaar vervalt. Dit is wegvallend werk. De omvang van de groep in de huidige situatie is circa 1.700 op jaarbasis. Op grond van het wetsvoorstel worden pas na 5 jaar de verdiensten afgezet tegen het maatmaninkomen en wordt de uitkering eventueel beëindigd. Een groter aantal gevallen zal hiervoor in aanmerking komen, omdat de voorwaarden voor beëindiging ruimer zijn dan in de huidige situatie op grond van art. 56, lid 3 Wet WIA. In de huidige situatie moet iemand 12 aaneensluitende maanden meer dan 65% van zijn maatmaninkomen verdienen en tellen uitkeringen niet mee in het te hanteren 'inkomensbegrip'; in de nieuwe situatie moet UWV kijken naar het gemiddelde maandinkomen over de laatste 12 maanden en tellen uitkeringen wel mee (zie hoofdtekst: voorliggende uitvoeringstoets gaat uit van een ongewijzigd AIB). In het vijfde jaar zullen beëindigingen plaatsvinden voor circa 2.400. Daarnaast zal 4 jaar langer inkomstenverrekening moeten worden toegepast voor deze groep. Mutatie in fte's uitkeringsdeskundige Arbeidsongeschiktheidswetten: 1 fte in 2020, piek 52 fte in 2025 (reden: afloop periode van 5 jaar vanaf inwerkingtreding nieuwe maatregel per 1-7-2020), structureel 35 fte per jaar vanaf 2026.
- Tevens zal na 5 jaar de RVC beoordeeld moeten worden van de groep die niet beëindigd wordt, maar wel is gevolgd. Dit kan leiden tot een gewijzigde RVC (ambtshalve vastgesteld) of tot een ongewijzigde RVC.
- Bij 5 jaar niet herbeoordelen wegens verdiensten vervallen 4 jaar lang de bezwaarzaken tegen praktische schattingen. Anderzijds loopt de inkomstenverrekening 4 jaar langer door en daarmee neemt het aantal hiermee samenhangende bezwaarzaken toe. Aanname is dat deze 2 effecten tegen elkaar wegvallen.
- Na 5 jaar wordt de RVC opnieuw vastgesteld. We verwachten hierdoor een toename van 10% van het aantal bezwaarzaken:
    - de berekeningsmethode kan ertoe leiden dat eerder de conclusie geldt dat meer dan 65% kan worden verdiend;
    - de betrokkene na die vijf jaar niet meer in staat is het in het laatste jaar verdiende inkomen te verdienen;

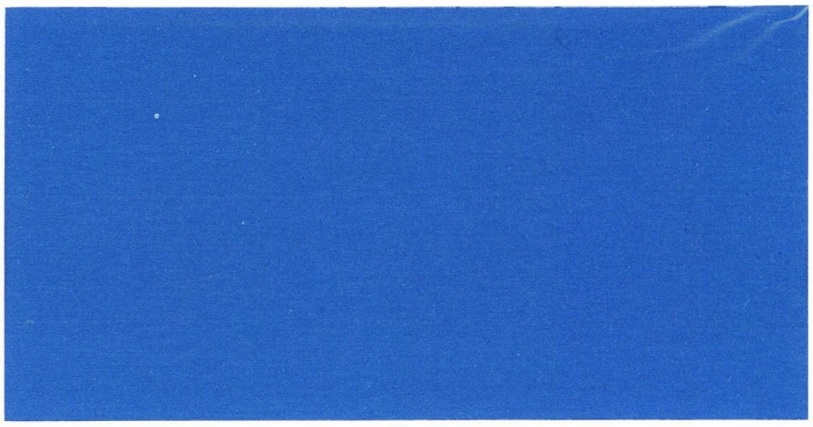
- door incidentele betalingen in dat laatste jaar de rekenmethode tot een onevenredig hoge verlaging leidt;
- er geen rekening wordt gehouden met toegenomen beperkingen gedurende de 5 jaar.

- Aanpassen systemen Resa/Fasa, IMF, SMF.
- Aanpassen klant- en kenniscommunicatie.
- Projectmanagementkosten vanaf 1 oktober 2019 t/m 1e kwartaal 2021.

-0-0-0-

PostNL
Port Betaald
Port Payé
Pays-Bas

AX2CC #X93 0X0X #0 0#0 0 0 0 0 3#



ONTVANGEN OP
29 AUG. 2019

AL220 00707 03-12