Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

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

Datum
3 juni 2021
Ons kenmerk
SBK/102650/MV
Pagina
Bijlage(n)

Onderwerp

Knelpuntenbrief Wet en Regelgeving

Geachte heer Koolmees,

Nederland kent een sterke uitvoering. Met elkaar hebben we instituties opgebouwd die wetten en regels uitvoeren en controleren. We vinden het belangrijk dat de afspraken die we met elkaar maken om onze maatschappij te laten functioneren, ook worden nagekomen. Dat geldt voor burgers, maar ook voor de overheid zelf. Met andere woorden, we willen een overheid die werkt voor burgers.

Publieke dienstverleners hebben in Nederland in de uitvoering van overheidsbeleid een evidente rol: zij zijn het 'gezicht van de overheid voor de burger'. De uitvoerders vormen de schakel tussen gedachtevorming in politiek en beleid aan de ene kant en de uitwerking hiervan voor de burger aan de andere kant. Het is een grote verantwoordelijkheid. UWV draagt die verantwoordelijkheid voor grote delen van de sociale zekerheid.

We mogen trots zijn op ons werk; we werken in een steeds complexer wordend kader van wetten en regels waarbij veel van ons wordt verwacht. Deze verwachtingen kunnen we in veel gevallen waarmaken, maar in de wisselwerking tussen politiek, beleid en uitvoering ontstaan soms wetten en regels die ervoor zorgen dat de menselijke maat uit het oog wordt verloren en de burger niet wordt geholpen. Als uitvoerder van sociale zekerheid en daarmee dienstverlener richting de burger, zien wij dit fenomeen in de dagelijkse praktijk. UWV wil werken aan een overheid die beter werkt voor iedereen. Dat kunnen wij niet alleen: de recent verschenen rapporten en kabinetsreacties over de Parlementaire Ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag, het traject Werk aan Uitvoering en de Tijdelijke Commissie Uitvoering geven de noodzaak aan voor een betere samenwerking tussen publieke dienstverleners, beleid, politiek en burgers. Met als doel dat burgers in ons land beter worden geholpen.

Eén van de middelen om deze betere samenwerking te realiseren, is de toezegging van de Minister van SZW in de Stand van de Uitvoering van december 2020 om een periodieke inventarisatie te laten doen door UWV en SVB naar ervaren knelpunten in wet- en regelgeving. UWV ziet hier een belangrijke mogelijkheid om tot een betere dialoog te komen tussen Kamer, ministerie en publieke dienstverleners. Met deze brief wordt vanuit UWV voor een eerste maal invulling gegeven aan deze toezegging.

Uiteraard gaat het bij de uitvoering van wetten en regelingen heel vaak goed. Er zijn echter ook situaties waar de toepassing van de wet niet in lijn is met de bedoeling van die wet, waardoor burgers in de knel komen. Er zijn ook onderdelen die zo complex zijn, dat zij slecht zijn uit te leggen aan de cliënt of waarmee ook de medewerkers binnen UWV moeite hebben om deze te doorgronden en waarvan de toepassing in de uitvoering veel tijd kost. Dit zijn vergelijkbare constateringen die wij ook doen in de Signaleringsbrief en rapportage Meldingen en

fraudefenomenen 2020. Ook daar constateren we dat UWV cliënten beter bereikt door meer aandacht te geven aan zaken als maatwerk, doenvermogen, begrijpelijkheid en het verminderen van complexiteit van wet- en regelgeving. Hoewel het uitgangspunt van beide brieven verschilt, wordt inzichtelijk dat wetgeving op verschillende manieren tot knelpunten voor de burger, maar ook tot interne knelpunten binnen UWV kan leiden. In een bijlage van deze brief wordt daarom naast een overzicht van de gesignaleerde knelpunten in deze brief ook de gesignaleerde knelpunten in de Signaleringsbrief en rapportage Meldingen en fraudefenomenen 2020 vermeld.

Op verschillende manieren kan wetgeving leiden tot knelpunten, met verschillende gevolgen. Wij hebben daarom de knelpunten ingedeeld in vier categorieën:

1. Wetgeving die dusdanig complex is dat deze leidt tot onbegrijpelijkheid en onvermogen bij burgers of bedrijven en tot fouten in de uitvoering;
2. Wetgeving die bij de uitvoering van onze dienstverlening de bedoeling niet ondersteunt;
3. Wetgeving die uitkeringsgerechtigden (onevenredig) zwaar kan raken in hun individuele inkomenssituatie;
4. Wetgeving die niet goed (meer) aansluit bij ontwikkelingen in de maatschappij dan wel een grote administratieve last veroorzaakt.

In deze brief worden deze categorieën toegelicht met behulp van enkele concrete voorbeelden van urgente knelpunten en doen wij in een groot aantal gevallen suggesties voor oplossingsrichtingen. De voorbeelden in deze brief zijn niet limitatief. Het is de uitkomst van een eerste inventarisatie binnen de centrale eenheden van de verschillende bedrijfsonderdelen - waaronder Bezwaar en Beroep - en de recent opgerichte Maatwerkplaatsen. Op basis van hun opgaven zijn de belangrijkste knelpunten geselecteerd. Om tot deze selectie te komen hebben we voor deze eerste brief criteria gehanteerd als 'langer bekende problematiek', thema's die publicitair veel aandacht kregen en thema's waarvan we zekerheid hebben dat een eventuele oplossing niet een andere doelgroep (per ongeluk) schaadt. De aangedragen onderwerpen die niet in deze brief worden genoemd, zijn daarmee niet van tafel, maar vragen om nadere verdieping.

Na deze brief zullen wij vervolgens ieder half jaar een inventarisatie uitvoeren, met als doel structureel het gesprek te gaan voeren met SZW en Kamer over knelpunten in wetgeving. Om deze inventarisatie op goede wijze te organiseren, zullen wij binnen UWV een proces inrichten waar medewerkers knelpunten kunnen melden. Dit zal uiteraard in nauwe samenwerking zijn met de recent opgerichte Maatwerkplaats: een weging kan dan plaatsvinden of UWV bij een knelpunt ruimte heeft voor maatwerk en indien niet, of er sprake is van een incident dan wel van problematiek van meer structurele aard voortvloeiend uit wetgeving.

Voordat wordt ingegaan op de vier inhoudelijke thema's is het van belang te melden dat wij in de afgelopen periode hebben geconstateerd dat enkele opgehaalde knelpunten voortkomen uit door UWV opgesteld intern beleid. Het kan hier gaan om strakke interne deadlines, het stellen van een ondergrens bij het verlenen van dienstverlening of het niet volledig benutten van bestaande discretionaire bevoegdheden. Deze interne beleidsregels vloeien vaak voort uit interne procesafspraken, (ervaren) financiële ruimte in dienstverlening of efficiencydoelstellingen. Deze knelpunten zijn buiten deze brief gelaten, maar uiteraard zullen wij deze onderwerpen binnen UWV nader onderzoeken en intern of in gezamenlijkheid met SZW adresseren.

1. *Wetgeving die dusdanig complex is dat deze leidt tot onbegrijpelijkheid en onvermogen bij burgers of bedrijven en tot fouten in de uitvoering*

De wet- en regelgeving in Nederland op het gebied van sociale zekerheid kent een lange geschiedenis. Nederland heeft een solide stelsel van socialezekerheidsregelingen met een hoge mate van bescherming voor hen die dat nodig hebben. De keerzijde van die geschiedenis en de wens tot bescherming van allerlei groepen personen is dat een veelheid aan wetten en regelingen is ontstaan die tot een zeer gedetailleerd niveau vastleggen wat de rechten en plichten van burgers zijn. Wetgeving moet begrijpelijk en inzichtelijk zijn voor burgers, zodat zij weten wat ze mogen verwachten, begrijpen wat ze moeten doen en snappen hoe een uitkomst van een beslissing tot stand komt. Helaas geldt dat lang niet overal in de socialezekerheidswetgeving.

Uiteindelijk lukt het vaak nog wel om de complexe regels geautomatiseerd uit te voeren, maar ook UWV-medewerkers zijn niet altijd meer in staat om te doorgronden, laat staan toe te lichten of uit te leggen, hoe bijvoorbeeld een hoogte van een uitkering tot stand is gekomen.
De recente Vereenvoudiging Wajong is hiervoor een goed voorbeeld. Deze wetswijziging heeft ontegenzeggelijk voordelen opgeleverd, maar heeft ook tot nieuwe complexiteit geleid. Zo is de verrekening van inkomsten met de Wajonguitkering voor slechts weinigen te begrijpen, vergde de complexiteit van de overgang van de oude Wajongregimes naar de nieuwe Wajong veel van de doelgroep en leidt de gedetailleerde wetgeving tot zeer grote ICT-complexiteit. Het traject Vereenvoudiging Wajong toont het belang van vroegtijdige en voortdurende inhoudelijke afstemming tussen minister, Kamer en publieke dienstverleners bij vereenvoudigingstrajecten.

Deze problematiek raakt bijna alle wetgeving binnen de sociale zekerheid. Een bredere discussie over de vereenvoudiging van wet en regelgeving wordt daarom dringend aanbevolen.
In deze brief lichten wij twee wetten uit, de WW en WIA. Andere voorbeelden van complexe regelgeving zijn de Wet Tegemoetkoming Loondomein, de uitkeringsvaststelling in de arbeidsongeschiktheidswetgeving en de complexiteit van nabetalingen over een jaargrens.

a. WW

De Werkloosheidswet (WW) is een voorbeeld van complexe wetgeving. Hoewel het begrip werkloosheid conceptueel eenvoudig is voor te stellen ("ik raak mijn baan kwijt"), is de uitwerking van dat begrip verre van eenvoudig. Iets wat ogenschijnlijk een eenvoudige handeling is, het vaststellen van de eerste werkloosheidsdag, is in de uitvoering een zeer complexe aangelegenheid, die aan een uitkeringsgerechtigde niet altijd is uit te leggen. De WW kent een complex systeem rondom de vaststelling van het recht, deelrechten en herlevingstermijnen; dat alles leidt tot een systematiek van meerdere uitkeringsrechten, waar iedereen door de bomen het bos niet meer ziet. Dit gecombineerd met de complexe systematiek voor de vaststelling van daglonen maakt dat het voor de WW-gerechtigde, maar in sommige gevallen zelfs voor een UWV-uitkeringsdeskundige niet meer te begrijpen is.

Een concreet voorbeeld daarvan is het vaststellen van het gemiddeld aantal arbeidsuren (GAA). Tot aan de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) werd zowel het recht op als de continuering van het recht op WW op basis van een urencriterium vastgesteld. Bij de invoering van de WWZ is de basis voor de continuering van het recht op WW omgebouwd van een urencriterium naar een inkomenscriterium. Dat heeft als gevolg dat bij werkhervatting niet langer het aantal uren werkhervatting bepalend is voor het voortduren van het recht op uitkering, maar het inkomen dat met deze werkhervatting wordt ontvangen. Het voordeel daarvan is dat een werkhervatting tegen een lager loon altijd een inkomensvoordeel oplevert. Werken moet lonen. Er is echter één onderdeel van de WW waarbij UWV nog steeds moet uitgaan van uren, namelijk het vaststellen van het gemiddeld aantal arbeidsuren (GAA). Dit gegeven is nodig om vast te stellen of de werknemer ten minste vijf arbeidsuren minder is gaan werken dan het GAA, als voorwaarde voor recht op WW, De gelijkstellingsbesluiten die een rol spelen bij de vaststelling van het GAA zijn echter zo complex dat het niet haalbaar is om exact naar de letter van de wet te handelen. Daarom hanteert UWV in de uitvoering een vereenvoudigd model van de GAA vaststelling. Deze complexiteit kan worden weggenomen door ook bij het GAA criterium het urenbegrip in de WW te vervangen door een inkomensbegrip: ook het recht op WW wordt dan vastgesteld aan de hand van een verlies aan inkomen (i.p.v. urenverlies); dit vergt uiteraard nadere uitwerking.

Een tweede voorbeeld is het beoordelen van de wekeneis om het recht op een WW vast te kunnen stellen. Recht op een WW-uitkering ontstaat als in minimaal 26 weken van de laatste 36 weken voorafgaand aan de werkloosheid is gewerkt. Voorheen werden deze gegevens uitgevraagd bij werkgevers. In het kader van lastenverlichting bepaalt UWV op basis van de polisadministratie of is voldaan aan de wekeneis. Echter, in de polisadministratie worden alleen loonaangiftetijdvakken geregistreerd (maand of vier weken). UWV moet dus een omrekening hanteren van loonaangiftetijdvak naar weken. Hoewel de uitkomst in nagenoeg alle gevallen dezelfde is, is deze

omrekening formeel niet conform de wet. Wij zouden dit daarom graag formeel wettelijk geregeld zien.

Daarnaast zijn er situaties bij een WW-beoordeling waar de wettelijk verplichte controle op alle arbeidsrechtelijke aspecten zeer arbeidsintensief is, maar waarbij de uitkomst van die intensieve controle in nagenoeg alle gevallen dezelfde is als bij een standaardcontrole (d.w.z. een toetsing van de opzegtermijn aan de opzegtermijn burgerlijk Wetboek); voorbeelden hiervan zijn de controles op de gehanteerde opzegtermijn en de zogenaamde ketenbepaling. In het laatste geval leidt slechts 0,25% van alle controles tot een andere uitkomst dan de standaardcontrole. De inzet van UWV is om voor deze issues tot een pragmatische aanpak van controle te komen, waarbij balans tussen controle-intensiteit en rechtmatigheidsrisico voorop staat. UWV verzoekt u dan ook om het mogelijk te maken dat wij steekproefsgewijs controles verrichten.

b. Arbeidsongeschiktheidswetgeving

De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is een tweede voorbeeld van complexe regelgeving. De verschillende uitkeringsregimes in de WIA zijn voor veel uitkeringsgerechtigden nauwelijks te volgen, hoe goed bedoeld het uitgangspunt van meer werk moet altijd lonen ook is. Een bijkomend nadeel van de verschillende uitkeringsregimes is dat deze een groot beroep doen op onze capaciteit van verzekeringsartsen; de vraag naar sociaal-medische beoordelingen is al jaren groter dan UWV aan kan en zal de komende jaren zonder ingrepen alleen maar toenemen.

Op 9 april jl. is een brief aan de Kamer gezonden over de toekomst van het sociaal-medisch beoordelen[1], waarin diverse voorstellen worden gedaan om deze vraag naar sociaal-medische beoordelingen terug te dringen. Zoals in de brief is aangegeven, zullen deze maatregelen niet voldoende zijn om de groeiende vraag naar sociaal-medisch beoordelingen op te vangen en zijn ook wettelijke wijzigingen noodzakelijk.
Een voorbeeld van een dergelijke wettelijke wijziging die behulpzaam is bij het prangende capaciteitsvraagstuk, maar die tegelijkertijd helpt de complexiteit van de WIA-regelgeving te verminderen, is het laten vervallen of op andere wijze toepassen van het duurzaamheidscriterium binnen de WIA. Het duurzaamheidscriterium in de WIA is een moeilijk te hanteren begrip voor verzekeringsartsen, leidt tot onbegrip bij uitkeringsgerechtigden en geeft ongewenste prikkels om aan te sturen op een IVA-uitkering. Ook het rapport "De toekomst van sociaal medische dienstverlening" van GUPTA Strategist dat door u is meegezonden aan de Kamer bij bovengenoemde brief geeft de noodzaak aan van wettelijke aanpassingen in de IVA. Een gezamenlijke fundamentele discussie over de toekomst van de IVA in relatie tot de WGA wordt daarom wenselijk geacht. Hierbij heeft het onze voorkeur dat deze discussie wordt gevoerd als onderdeel van een brede discussie over een vereenvoudiging van de WIA.

2. *Wetgeving die bij de uitvoering van onze dienstverlening de bedoeling niet ondersteunt*

De wetgeving schrijft in diverse gevallen zeer gedetailleerd voor aan welke groepen UWV dienstverlening moet verlenen of niet mag verlenen. Dit is in veel gevallen goed uitlegbaar. In een aantal situaties hindert de gedetailleerdheid echter onze dienstverlening. Dit kan zijn, omdat een cliëntgroep wettelijk is uitgesloten van dienstverlening of dat een cliëntgroep zich verplicht tot UWV moet wenden. Beide voorbeelden lichten wij toe.

Een aantal groepen cliënten kan op dit moment geen re-integratieondersteuning krijgen of gebruik maken van wettelijke instrumenten. Het gaat bijvoorbeeld om mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (Wajong DGA of WIA/IVA) zijn bevonden, maar die toch graag begeleid willen worden naar betaald werk. Er zijn werkgevers die hen die kans graag willen bieden, maar daarvoor ondersteuning nodig hebben, bijvoorbeeld door inzet van instrumenten als proefplaatsingen of loondispensatie. Vanwege de wettelijke regels kan UWV deze ondersteuning aan deze groepen niet bieden. Evenmin is inzet van ingekochte re-integratieondersteuning mogelijk voor WW-ers die een

[1] Kamerstukken II, 2020-201, 26448, nr. 645

structureel functionele beperking hebben, zoals bijvoorbeeld mensen met een visuele of auditieve beperking die werkloos worden en zwaardere ondersteuning nodig hebben om weer aan het werk te komen. Ook hier hindert de wetgeving UWV om mensen ondersteuning te bieden.

De andere kant – verplichte monitoring door UWV die leidt tot onbegrip – betreft bijvoorbeeld de werkloze uitkeringsgerechtigde die een baan met een lager inkomen aanvaardt. In dat geval heeft de gerechtigde naast het inkomen uit de nieuwe baan nog recht op een aanvullende WW-uitkering. Er zijn veel uitkeringsgerechtigden die volledig het werk hervatten maar als gevolg van het lagere loon nog een kleine WW-aanvulling ontvangen. Deze groep mensen blijft echter verplicht te solliciteren. Dit leidt tot onbegrip bij cliënten en gaat ten koste van tijd van UWV-professionals die effectiever ingezet kan worden.
Het helpt UWV wanneer de wetgever meer beslisruimte laat aan de professionaliteit van de UWV-medewerker zodat deze professional personen of groepen gerechtigden kan ondersteunen wanneer deze aangeven daar behoefte aan te hebben of juist personen die volop deelnemen aan het arbeidsproces meer los kan laten. Wij verzoeken u dit mogelijk te maken.

Meer discretionaire bevoegdheid zouden wij ook graag zien bij het opleggen van maatregelen in geval van niet nakomen van verplichtingen. Daarbij kan gedacht worden aan de tijdigheid van het indienen van een WW-aanvraag of het nakomen van een afspraak met een UWV-medewerker. De regelgeving schrijft hier gedetailleerd de vastgelegde eis en sanctie voor, terwijl de professional in sommige situaties oordeelt dat deze eis of sanctie voor een individu of een groep niet in evenwicht is. Meer discretionaire ruimte bij het opleggen van maatregelen zal bijdragen aan het verbeteren van onze dienstverlening door maatregelen op te leggen waar nodig, maar ervan af te zien wanneer dit niet bijdraagt aan de bedoeling van de wet.

3. *Wetgeving die uitkeringsgerechtigden (onevenredig) zwaar kan raken in hun individuele inkomenssituatie*

Bepaalde wetgeving raakt de cliënt sterk in zijn inkomenssituatie. Soms is dit een bewuste beleidskeuze, bijvoorbeeld ingeval iemand met een WGA-uitkering niet voldoende zijn restcapaciteit benut. Er zijn echter ook situaties waarin een cliëntgroep (onevenredig) zwaar wordt geraakt in hun inkomenssituatie.
Zo is UWV in zijn debiteurenbeleid gehouden een vordering binnen strikt voorgeschreven termijnen terug te vorderen en daarbij uit te gaan van de maximale aflossingscapaciteit van de debiteur en mag UWV alleen in uitzonderingsgevallen deelnemen aan minnelijke schuldregelingen. In de praktijk zien wij echter situaties waarin een cliënt graag wil meewerken aan het terugbetalen, maar waarin de maximale aflossing hem of haar extra in de problemen brengt. De ervaring leert dat als in gezamenlijk overleg een langere terugbetalingstermijn met een lager aflossingsbedrag wordt overeengekomen, dit de betalingsbereidheid van cliënten vergroot en betere terugbetalingsresultaten oplevert. UWV wil daarom rekening kunnen houden met de individuele omstandigheden van de debiteur, zodat nieuwe schuldenproblematiek, ontstaan door handelen van UWV, wordt voorkomen en in ieder geval niet wordt verzwaard. Ook is UWV verplicht te onderzoeken of vermogen kan worden aangewend voor aflossing in geval een debiteur aangeeft een boete of geldschuld niet binnen de voorgeschreven wettelijke termijn te kunnen voldoen. Als vermogen aanwezig is, is UWV verplicht de debiteur zo nodig te dwingen het aanwezige vermogen in te zetten voor aflossing van boete en schuld. Vermogensonderzoek is echter kostbaar en, belangrijker, leidt meestal niet tot betere resultaten. Afgedwongen inzet van vermogen is daarom maatschappelijk gezien risicovol. UWV acht het daarom niet wenselijk om standaard onderzoek te doen naar de aanwezigheid van vermogen. Ook in de Signaleringsbrief en rapportage Meldingen en fraudefenomenen 2020 wordt dit punt benadrukt.
UWV is blij te constateren dat in recente gesprekken met uw ministerie concrete toezeggingen zijn gedaan over de kaders waarbinnen UWV maatwerk kan leveren voor wat betreft de terugbetalingstermijn en het in aanmerking nemen van vermogen. Dit geldt ook voor de voortgang op het dossier minnelijke schuldhulpverlening. UWV ziet met belangstelling de toegezegde opdrachtbrief tegemoet, vooruitlopend op de aanpassing van de Regeling tenuitvoerlegging bestuurlijke boeten en terugvordering onverschuldigde betalingen.

Een tweede voorbeeld van wetgeving die sommige cliëntgroepen zwaar treft betreft de kostendelersnorm in de Toeslagenwet (TW). De Toeslagenwet geldt voor mensen die een publieke loondervingsuitkering hebben (een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering) en bij wie het (gezins-)inkomen lager is dan het geldend sociaal minimum. De kostendelersnorm in de TW is niet op dezelfde wijze geformuleerd als in de Participatiewet en raakt vooral de alleenstaande ouder met een meerderjarig thuiswonend kind dat niet (meer) studeert. De ouder wordt als kostendeler aangemerkt en de toeslag wordt verlaagd. Zeker in deze tijd dat het voor jongeren moeilijk is om eigen huisvesting te vinden en stabiele inkomsten te verwerven, kan dit grote financiële druk op deze ouders leggen en ook druk leggen op de ouder–kind relatie. In vervolg op het door Siginificant APE uitgevoerde onderzoek 'Samen onder dak – belemmeringen voor bijstandsgerechtigden om woonruimte te delen' heeft het kabinet toegezegd te verkennen of het mogelijk is om de kostendelersnorm anders vorm te geven.[2] Daarbij is het naar de mening van UWV ook van belang om doel, middel en effectiviteit van de kostendelersnorm in de Toeslagenwet te betrekken.

Een derde voorbeeld van wetgeving die langdurig grote financiële consequenties heeft voor een specifieke cliëntgroep betreft het dagloonbesluit WIA. Dit betreft verzekerden die voorafgaand aan hun arbeidsongeschiktheid 'loonloze' perioden kenden. In tegenstelling tot het dagloonbesluit WW tellen tijdvakken waarin geen loon is ontvangen, wel mee voor de berekening van de hoogte van het dagloon voor de WIA. Een vereenvoudigd voorbeeld toont het verschil in systematiek:

Ontvangen loon:

Jan	*Feb*	*Maart*	*April*	*Mei*	*Juni*	*Juli*	*Aug*	*Sept*	*okt*	*nov*	*dec*
€2000	*€2000*	*€2000*	*-*	*-*	*-*	*€2000*	*€2000*	*€2000*	*-*	*€2000*	*€2000*

Dagloon WW/ZW/Wazo: 16.000 / 173 dagen = € 92,49
Dagloon WIA/WAO: 16.000 / 261 dagen = € 61,30

Deze afwijkende dagloonberekening ten opzichte van de dagloonberekening WW raakt vooral flexwerkers, maar bijvoorbeeld ook cliënten die via de WW in de WIA komen. UWV zou – ook in het kader van vereenvoudiging – graag het gesprek aangaan om de dagloonsystematiek in zijn algemeenheid tegen het licht te houden. In ieder geval is het wenselijk om de dagloonsystematiek WIA in lijn te brengen met de dagloonsystematiek WW/ZW.

4. *Wetgeving die niet goed (meer) aansluit bij ontwikkelingen in de maatschappij dan wel een grote administratieve last veroorzaken*

De ontwikkelingen in de maatschappij gaan snel en de wijze waarop de burger naar de overheid kijkt en iets verwacht van de overheid is ook voortdurend in ontwikkeling. Dit raakt natuurlijk ook de wetgeving waarvoor UWV verantwoordelijk is en de dienstverlening van UWV. Wetgeving die heel vanzelfsprekend was op het moment van totstandkoming kan in de huidige tijd als knellend worden ervaren of als niet meer effectief worden beoordeeld.

De wens in de samenleving om vanuit de overheid tot grotere steun te zijn bij schuldenproblematiek is hiervan een goed voorbeeld. Vanuit zijn maatschappelijke opdracht zou UWV hier graag een actievere rol in spelen dan nu mogelijk is. De vereisten verbonden aan gegevensuitwisseling tussen instanties verbieden ons om actief cliënten met schulden, ongeacht wie de schuldeisers zijn, te kunnen doorverwijzen naar bijvoorbeeld de gemeenten, waar in veel gevallen veel mogelijkheden zijn om mensen met schulden te ondersteunen. UWV werkt momenteel met SZW en enkele gemeenten samen aan een experiment waarin cliënten met een schuld bij UWV 'warm' kunnen worden overdragen aan gemeenten. Met warm overdragen wordt bedoeld dat UWV contactgegevens van de cliënt deelt met gemeenten waardoor gemeenten snel contact kunnen maken met de burger om een intakegesprek in te plannen (meestal binnen 48 uur).

---

[2] Kamerstukken II 2020/21, 34 352, nr. 199

Maar als een cliënt geen schulden heeft bij UWV kunnen we als UWV alleen informatie geven. UWV wijst de cliënt dan op de mogelijkheid om bij de gemeenten aan te kloppen voor schuldhulpverlening en laat het initiatief voor contact maken bij de cliënt. Gelet op de vaak kwetsbare situatie van deze cliëntgroep is niet altijd duidelijk of de cliënt deze handreiking ook oppakt. Vanwege de urgentie van de schuldenproblematiek vinden wij het belangrijk om integraal hulp te kunnen bieden en is een wettelijke grondslag voor betere samenwerking tussen instanties wenselijk.

Een ander voorbeeld van administratieve lasten en onduidelijkheden als gevolg van wetgeving is het systeem van premiedifferentiatie en eigenrisicodragen. In 1998 zijn met de Wet premiedifferentiatie en markwerking in arbeidsongeschiktheidsverzekeringen financiële prikkels geïntroduceerd voor werkgevers in de financiering van de toenmalige arbeidsongeschiktheids-verzekering: premiedifferentiatie en de mogelijkheid van eigenrisicodragerschap (ERD). De introductie van deze prikkels beoogde werkgevers te stimuleren tot (meer) re-integratiewerkzaamheden en zo het arbeidsongeschiktheidsvolume te beperken. Om een substantiële prikkel te bieden voor re-integratie gold destijds een periode van 5 jaar als risicoperiode. Met de inwerkingtreding van de WIA is in de WGA een periode van 10 jaar premiedifferentiatie en eigenrisicodragerschap gekozen, om een substantiële prikkel voor werkgevers overeind te houden.
Inmiddels zien we dat de periode van 10 jaar tot veel complexiteit en onduidelijkheid leidt. Ten eerste ontstaat er in 10 jaar een substantiële kans op fusies, overgangen van ondernemingen, faillissementen of splitsingen van bedrijven. Dat maakt het toerekenen van arbeidsongeschiktheidslasten lastig en in veel gevallen onmogelijk. Op grond van de huidige regels moet UWV uitkeringslasten deels toekennen aan werkgevers waar WGA'ers niét in dienst zijn. Ten tweede leiden de zojuist genoemde ontwikkelingen tot een waaier aan belanghebbende werkgevers. Veel werkgevers behoren op grond van de Awb een kopie van een beschikking te ontvangen van een WGA-uitkeringsgerechtigde, ook werkgevers bij wie de betreffende WGA-er niét in dienst is. Dat leidt tot onbegrip bij werkgevers; zij vragen zich na ontvangst van de kopie af of er een datalek bij UWV is. Meldingen hieromtrent moet UWV vervolgens behandelen conform het voor datalekken geldende protocol.
De ingewikkeldheid van de toerekenregels en het ontbreken van beschikkingen over overgang van onderneming vergroten de complexiteit die verbonden is aan de 10 jaar durende toerekenen van lasten aan werkgevers. UWV zou graag met het ministerie in gesprek gaan over vereenvoudiging van de ERD/WGA-wetgeving voor die situaties waarin sprake is van fusies, overgang van ondernemingen of splitsingen.

Gegevensuitwisseling tussen instanties
Aansluitend op het knelpunt schuldenproblematiek willen wij ook in algemene zin aandacht vragen voor het dilemma tussen integrale dienstverlening en privacybescherming. De wens om vanuit verschillende publieke organisaties integrale dienstverlening te bieden aan cliëntgroepen komt niet overeen met de privacy vereisten die gegevensuitwisseling tussen instanties veelal verhinderen. Beide belangen - overheid brede dienstverlening en privacybescherming – botsen regelmatig. Zonder in te gaan op de specifieke inhoud zijn dossiers als Samenwerking GGZ op het gebied van IPS (Individuele Plaatsing en Steun) en de Pilot Schuldenproblematiek Rotterdam goede voorbeelden van situaties waar dit dilemma duidelijk naar voren is gekomen. Wij zullen hier nog verdere analyses op uitvoeren en verkennen graag met u hoe gegevensuitwisseling breder kan worden ingezet, ten dienste van de burger en met in achtneming van de wetgeving rond privacybescherming.

Tot slot
Met deze Knelpuntenbrief hebben we inzicht geboden in knelpunten van wet- en regelgeving. Zoals in de inleiding aangegeven zijn er meerdere raakvlakken met de Signaleringsbrief en rapportage Meldingen en fraudefenomenen 2020. Door complexiteit van wet- en regelgeving, het ontbreken van ruimte voor de professional om in bepaalde situaties anders te beslissen en door ontwikkelingen in de maatschappij, kunnen burgers op verschillende manieren in de problemen komen. Zoals eerder aangegeven, is de inhoud van deze brief een eerste inventarisatie en hebben

we een selectie gemaakt uit de knelpunten die zijn opgehaald. We zullen dit structureel blijven doen en u twee keer per jaar, als bijlage bij de Stand van de Uitvoering, informeren over de uitkomst.

Wij zijn verheugd dat we deze kans krijgen om via u de Kamer op deze wijze te kunnen informeren. Uiteraard hopen wij gezamenlijk te werken aan oplossingen en zijn we bereid een nadere toelichting te geven op de in deze brief geschetste knelpunten.

Hoogachtend,

Voorzitter Raad van Bestuur

- Bijlage 1. Overzicht knelpunten en voorgestelde oplossing

	Knelpunt	**Voorgestelde oplossing**
1.	Complexiteit WW	
1a	- Vaststellen gemiddeld aantal arbeidsuren	Vervangen urenbegrip WW door inkomensbegrip
1b	- Beoordelen wekeneis	Vervangen wekeneis door uit te gaan van gewerkte aantal uur in loonaangiftetijdvakken
1c	- Controle arbeidsrechtelijke aspecten	Afspraken maken over intensiteit controles in geval van slechts kleine afwijkingen standaardcontrole.
2.	Complexiteit Wia – duurzaamheidscriterium Wia	Het houden van een fundamentele discussie over de IVA in relatie tot de WGA.
3.	Dienstverlening aan volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (Wajong DGA en WIA/IVA) en WW-cliënten met een structureel functionele beperking	Wettelijke ruimte om dienstverlening te bieden aan deze groep gerechtigden die begeleid willen worden naar betaald werk
4.	Sollicitatieverplichting WW bij volledige werkhervatting maar tegen lager loon	Discretionaire ruimte voor de professional om vrijstelling te geven van sollicitatieverplichting in geval van volledige werkhervatting
5.	Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten	Discretionaire ruimte voor de professional om maatwerk te kunnen bieden of af te kunnen zien van een maatregel
5.	Debiteurenbeleid	
5a	- Vastgestelde terugvorder termijnen	Meer ruimte en flexibiliteit om rekening te kunnen houden met de financiële situatie van de klant
5b	- Uitgaan van maximale aflossingscapaciteit	Meer ruimte en flexibiliteit om rekening te kunnen houden met de financiële situatie van de klant
5c	- Verplicht vermogensonderzoek	Beperken van verplicht vermogensonderzoek tot situaties van grove schuld of opzet.
5d	- Deelname aan minnelijke schuldregeling alleen In uitzonderlijke gevallen	Toezegging Ministerie is ontvangen dat deelname aan minnelijke schuldregeling voor UWV mogelijk wordt.
6.	Kostendelersnorm in de Toeslagenwet	Aandacht voor de kostendelersnorm in de Toeslagenwet. Onderzocht zou kunnen worden of verhoging van de leeftijdsgrens van de thuiswonende kinderen een oplossing kan betekenen.
7.	Dagloonbesluit Wia	Het in breed kader bekijken van de complexiteit van de dagloonsystematiek (alle wetten) en specifiek de wens om dagloonbesluit Wia in lijn te brengen met dagloonsystematiek WW/ZW
8.	Gegevensuitwisseling tussen instanties bij Schuldenproblematiek – ook in geval er geen sprake is van schulden bij UWV	Aanpassing Wet Gemeentelijke schuldhulpverlening
9.	Toerekensystematiek ERD/WGA	Vereenvoudiging van de ERD/WGA-wetgeving voor die situaties waarin sprake is van fusies, overgang van ondernemingen of splitsingen
10.	Gegevensuitwisseling tussen instanties	Verruiming mogelijkheden

- Bijlage 2. Overzicht knelpunten genoemd in Signaleringsbrief en rapportage Meldingen en fraudefenomenen 2020

	Knelpunt	**Voorgestelde oplossing**
1.	Wet Betaald Ouderschapsverlof / WIEG	Wens om samen met SZW te verkennen op welke wijze risico's gemitigeerd kunnen worden en wens om betreffende wetgeving te vereenvoudigen.
2.	Malafide gemachtigden / begeleiders	UWV wil kenbaar kunnen maken aan cliënt wanneer er twijfels zijn aan kwaliteit of betrouwbaarheid begeleider/gemachtigde. Hiervoor is aanpassing van wetgeving nodig.
3.	Data-analyse en risicoscans versus privacybescherming	Samen met SZW duidelijke kaders en afspraken vastleggen, met name op het gebied van gegevensuitwisseling met ketenpartners.
4.	Tegemoetkoming klanten en vermogensonderzoek	- Maatwerk kunnen leveren bij het invorderbeleid, bv door (terug)betalingstermijn te verlengen. Wettelijke aanpassing nodig. - Mogelijkheid om van vermogensonderzoek af te zien en alleen vermogensonderzoek te doen bij grove schuld of opzet.
5.	Evenredigheid van boetes bij kleine, onbewuste overtredingen	- Verlaging standaardpercentage van huidige 50% boete bij overtreding Inlichtingenplicht (in geval van 'kleine foutjes') - Onderzoek waar verder aanpassing vereist is (n.a.v. aanleiding onderzoek samen met SZW, uitvoeringsorganisaties en NSOB) - Maatwerk mogelijk indien gewenst
6.	Sanctionering fraude vallend onder het Strafrecht:	
a	Vervalsingen	Wens om bij het OM grensbedrag te verlagen, zodat het OM meer zaken kan oppakken die passen bij strafrecht. Indien dit niet mogelijk is gaat UWV graag met SZW in gesprek om een alternatieve oplossing te zoeken.
b	Gefingeerde dienstverbanden	Wens om bij het OM grensbedrag te verlagen, zodat het OM meer zaken op kan pakken die passen bij strafrecht. Indien dit niet mogelijk is gaat UWV graag met SZW in gesprek om een alternatieve oplossing te zoeken.
7.	Ontbreken schorsingsmogelijkheden bij No Show handhavingsonderzoeken	Mogelijkheid om de uitkering te schorsen wanneer de klant herhaaldelijk niet reageert bij handhavingsonderzoeken en UWV twijfel heeft over het recht op uitkering

8.	Afhankelijkheid medewerking derden en werkgevers	Ten dele zullen we moeten accepteren dat niet alle partijen meewerken. Ten dele kan dit worde opgelost doordat het OM meer zaken op pakt. Daarnaast kan mogelijk aanpassing in wetgeving helpen (er loopt traject AWB)
9.	Gegevensleveringen Wet socialezekerheidsrechten gedetineerden (WSG)	Proces gegevensleveringen vanuit DJI/JUSTID aan uitvoerders socialezekerheidswetten verbeteren (traject gestart, vanwege coronacrisis vertraagd).
10.	Handhaafbaarheid Toeslagenwet	Vereenvoudiging Toeslagenwet, met name de kostendelersnorm (SZW en UWV werken momenteel reeds aan verschillende voorstellen)
11.	Afhankelijkheid van werkgevers t.a.v. juistheid gegevens Polisadministratie	Wens of oplossingsrichting nog niet bekend.
12.	Ontbreken noodzakelijke gegevens in Polisadministratie (of andere authentieke bron)	Bij toekomstige wet- en regelgeving borgen dat benodigde gegevens beschikbaar zijn in de Polisadministratie of in andere een authentieke bron die voor UWV controleerbaar is.
13.	Adresregistratie (adres klant onbekend, boete of terugvordering bereikt klant niet)	De wens of oplossing is nog niet bekend.
14.	Premiedifferentiatie WW	SZW en UWV werken momenteel aan het inventariseren van de risico's in de praktijk. De oplossingen moeten daarna duidelijk worden.
15.	Ontbreken juridische grondslag samenwerking met andere partijen	Duidelijke kaders neerzetten over welke informatie gedeeld mag worden en met wie. Daar waar we het doel van het samenwerkingsverband niet behalen vanwege de onmogelijkheid om gegevens te wisselen, is het de wens om wetgeving aan te passen.
16.	Internationale knelpunten	
a	Beperkte controlemogelijkheden in het buitenland (huisbezoeken veelal niet mogelijk)	UWV, SZW en SVB bekijken mogelijke alternatieven zoals het gezamenlijk spreken van een cliënt in een kantoor van het zusterorgaan.
b	Communiceren via beveiligde digitale kanalen in veel gevallen niet mogelijk	Nieuwe communicatiekanalen om sneller met zowel burgers als instanties in het buitenland te communiceren. Hier wordt momenteel aan gewerkt, o.a. wens gebruikmaking Zivver.
c	Bestandvergelijkingen met verdragslanden vinden nu niet plaats (alleen met België loopt een pilot)	Met verdragslanden gestructureerde bestandsvergelijkingen uitvoeren op het gebied van inkomsten, detentie, bankrekeningen en vermogensbelasting.
d	Buitenlands identificatienummer (BIN) niet beschikbaar voor UWV	Toevoegen BIN als onderdeel van de aanvraag van een uitkering, of een andere mogelijkheid (UWV en SZW onderzoeken momenteel samen de mogelijkheden)