

Vergaderjaar 2020–2021

32 716

Evaluatie Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)

Nr. 39

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 december 2020

In deze brief ga ik in op de stand van zaken van de volgende Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) onderwerpen: (1) het WIA-criterium voor werknemers met loonkostensubsidie, (2) de uitlooptermijnen in de WIA, (3) het onderzoek naar de ervaringen van werknemers in het hybride stelsel en (4) de aanbevelingen van sociale partners om de participatie van arbeidsongeschikte werknemers te vergroten.

1. WIA-criterium voor werknemers met loonkostensubsidie

Met de Participatiewet is loonkostensubsidie (LKS) geïntroduceerd voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Zij zijn ook verzekerd voor de werknemersverzekeringen. In de normale WIA-systematiek worden deze werknemers echter per definitie volledig arbeidsongeschikt bevonden, omdat zij geen regulier werk op WML-niveau kunnen verrichten. Mogelijk kunnen zij echter nog wel ander werk uitvoeren met loonkostensubsidie. In de Wet WIA is daarom vastgelegd dat bij het bepalen van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de WIA rekening wordt gehouden met de omstandigheid dat een werknemer met loonkostensubsidie heeft gewerkt.

Bij de start van de uitwerking van de benodigde aanpassingen van de WIA ten behoeve van LKS-werknemers is als uitgangspunt genomen om de WIA-systematiek zo goed mogelijk te benaderen. De insteek was een arbeidsongeschiktheidspercentage te berekenen op basis van loonwaarde (in plaats van op basis van verlies van verdiencapaciteit, zoals gebruikelijk). Door een vergelijking te maken tussen de loonwaarde die iemand had in de functie toen hij ziek werd, en de theoretische loonwaarde die iemand in een andere functie zou kunnen hebben, zou een arbeidsongeschiktheidspercentage berekend kunnen worden. Vervolgens zou de hoogte van de WIA-uitkering kunnen worden bepaald. Ik ben tezamen met

het UWV tot de conclusie gekomen dat die werkwijze niet mogelijk is. Dit heeft te maken met het feit dat de loonwaarde die een LKS-werknemer heeft sterk afhankelijk is van de individuele situatie en op de werkvloer concreet moet worden vastgesteld. Het gaat om een combinatie van de specifieke kenmerken van de werknemer, het specifieke aangeboden werk en de werksituatie bij de werkgever. Het is daardoor ondoenlijk om te bepalen wat een LKS-werknemer mogelijkerwijs in een nog niet bestaande arbeidssituatie aan loonwaarde zou kunnen hebben. Het bepalen van een dergelijke theoretische loonwaarde heeft een te hoog speculatief gehalte.

Daarom is een andere oplossing uitgewerkt. Werknemers met loonkosten-subsidie krijgen in die oplossing recht op een WIA-uitkering als zij hun arbeidsvermogen verliezen. Bij werknemers met loonkostensubsidie is bij ziekte de belangrijkste vraag namelijk of zij nog met loonkostensubsidie kunnen werken of dat zij helemaal niet meer kunnen werken. Als zij nog wel kunnen werken met loonkostensubsidie, hebben zij geen verlies van inkomen. Immers, in iedere baan met loonkostensubsidie verdienen zij het minimumloon of net iets meer. Als zij helemaal niet kunnen werken, moeten zij terug kunnen vallen op een uitkering. In die gevallen moeten zij een WIA-uitkering krijgen.

Een werknemer die helemaal geen arbeidsvermogen meer heeft, kan niet werken in een baan met loonkostensubsidie en krijgt in deze oplossing een WIA-uitkering op basis van zijn oude loon en volledige arbeidsongeschiktheid. Wanneer een werknemer met loonkostensubsidie een (toegenomen) medische urenbeperking heeft vanwege zijn ziekte ontvangt deze werknemer in deze oplossing een uitkering op basis van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid. De werknemer kan immers voor de uren die hij of zij nog kan werken met loonkostensubsidie het minimumloon verdienen en kan dus nog gedeeltelijk werken. Op het moment dat er geen sprake is van een (toegenomen) medische urenbeperking en de werknemer heeft nog arbeidsvermogen, dan heeft deze werknemer geen recht op een WIA-uitkering.

De uitvoering van deze oplossing is echter geen sinecure. UWV moet kunnen beschikken over actuele en betrouwbare informatie over het werken met loonkostensubsidie van een werknemer. Met het wetsvoorstel «uitvoeren breed offensief»¹ worden er stappen gezet om te zorgen dat UWV over actuele en betrouwbare informatie over het gegeven loonkostensubsidie kan beschikken.

Daarnaast betekent deze aanpassing ook dat UWV een nieuwe zogenoemde betaalstraat² moet inrichten en de claimbeoordeling op een andere wijze moet inrichten voor de groep LKS-gerechtigden. De wijziging vraagt dus veel van de uitvoering. Een dergelijke wijziging is alleen doelmatig op het moment dat er ook een groot aantal werknemers met loonkostensubsidie de WIA instroomt en dit bij een ander criterium niet gedaan zouden hebben. Op dit moment is er geen goed zicht op de omvang van de populatie LKS-gerechtigden die een beroep op de WIA doen. Daarom zal ik dit eerst onderzoeken. Ik zal uw Kamer voor de zomer van 2021 informeren over de uitkomsten van dit onderzoek. Een aanpassing in de criteria voor de WIA voor werknemers met loonkostensubsidie zal op zijn vroegst plaats kunnen vinden per 1 januari 2023, een jaar later dan gemeld in de SZW begroting 2021.

¹ Kamerstuk 35 394

² Het vaststellen van het recht op uitkering en de hoogte daarvan nadat de claimbeoordeling heeft plaatsgevonden.

2. Uitlooptermijnen

Uw Kamer heeft met de motie van het lid Schut-Welkzijn (Kamerstuk 29 544, nr. 769) verzocht om onderzoek te doen naar de mogelijkheid om de uitlooptermijnen in de WIA (de periode waar in de uitkeringsgerechtigde na een herbeoordeling zijn oude (hogere) uitkering houdt) in te perken en uit deze besparing een uitbreiding van de no-riskpolis te financieren zodat mensen die vanuit de WIA herstellen ook nog onder de no-riskpolis vallen. Ik heb uw Kamer eerder geïnformeerd af te zien van een uitbreiding van de no-riskpolis voor deze doelgroep en in overleg te treden met sociale partners over de mogelijkheid om de uitlooptermijnen te uniformeren.³

Voor de overgang van WGA 80–100 naar WGA 35–80 geldt een uitlooptermijn van 24 maanden, terwijl voor de groep die van WGA naar 35-min gaat 2 maanden geldt. Ik heb met sociale partners gesproken over het budgetneutraal uniformeren van de uitlooptermijnen naar een termijn van 9 maanden voor elke overgang. Sociale partners vinden vereenvoudiging een mooi doel, maar hebben wel zorgen over het verkorten van de periode van 24 maanden naar 9 maanden voor de groep die in de WGA 35–80 terecht komt. Het is op dit moment erg lastig voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om werk te vinden, dus het verkorten van de uitlooptermijn voor de WGA 35–80 wordt daarmee ook qua timing niet wenselijk geacht.

Op basis van de reacties van sociale partners zie ik onvoldoende draagvlak voor het uniformeren van de uitlooptermijnen en daarom laat ik de huidige uitlooptermijnen in stand.

3. Onderzoek ervaringen van werknemers in het hybride stelsel

In het Algemeen Overleg Arbeidsongeschiktheid van 7 november 2019 (Kamerstuk 29 544, nr. 964) heb ik toegezegd onderzoek te doen naar de positie van de werknemer in de hybride verzekeringsmarkt. De resultaten zal ik spoedig ontvangen. In het eerste kwartaal 2021 verwacht ik het onderzoek en mijn reactie erop met uw Kamer te kunnen delen.

4. Werkgroep WIA Stichting van de Arbeid

De Stichting van de Arbeid heeft mij voor de zomer haar adviesrapport overhandigd met voorstellen om de arbeidsparticipatie van arbeidsongeschikte werknemers te verhogen. Ik ben op dit moment in gesprek met sociale partners over de aanbevelingen. In het eerste kwartaal van 2021 verwacht ik de aanbevelingen en mijn reactie op de aanbevelingen met uw Kamer te delen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

³ Kamerstuk 29 544, nr. 956