



DE STAND VAN ZAKEN RONDOM DE WIA

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is in 2006 ingegaan en heeft inmiddels de vijftiende verjaardag gevierd. Het huidige demissionaire kabinet-Rutte III heeft in het Regeerakkoord aangegeven van plan te zijn wijzigingen in de WIA door te voeren. Dit Regeerakkoord is ruim vier jaar geleden tot stand gekomen. Maar wat is nu de stand van zaken en welke gevolgen heeft dat voor de arbeidsmarkt en de inkomensverzekeringen? In dit artikel neem ik je mee in zaken die voor de adviespraktijk van belang zijn.

Allereerst is het goed om te weten hoe het zit met de WIA-instroom. Veel adviseurs van inkomensverzekeringen en ook casemanagers denken dat de meeste WIA-instromers gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn: WGA 35-80 procent (WGA: Werkherleving Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten).

Dit is niet het geval. De cijfers over de lopende uitkeringen in de eerste maanden van 2020 laten een ander beeld zien:

- WGA 80-100: 143.103 personen;
- WGA 35-80: 64.325 personen;
- IVA-uitkering: 134.050 personen (IVA staat voor regeling Inkomensvoorziening Volledig duurzaam Arbeidsongeschikten).

Anders vertaald: van de WIA-instroom (totaal 314.478) is meer dan 80 procent volledig arbeidsongeschikt. Of met een IVA-uitkering, of met een WGA-80-100 procent-uitkering. Een zeer groot deel hiervan zal niet 'werken naar vermogen'.

Tevens is duidelijk dat 32 procent van de langdurig zieken niet in de WIA komt. De werknemers in deze groep worden de 35-minners genoemd.

WIA-instroom en verzekeringen

Het is goed om te beseffen welke impact deze informatie heeft voor inkomensverzekeringen, omdat iedere uitkomst van de WIA-keuring een andere dynamiek rondom private verzekeringen heeft. Je bent waarschijnlijk op de hoogte van de activiteiten die verzekeraars ontplooiën rondom bezwaar en beroep tegen UWV over de WIA-toekenning. Dit onder het mom van besparen op de WGA-schadelast. Dit is uiteraard juist, maar dit geldt vooral voor de WGA-eigenrisicodragersverzekering. Bij deze verzekering maakt het – voor de verzekeraar – heel veel uit of er sprake is van een WGA-uitkering of van een IVA-uitkering. Deze laatste komen namelijk niet voor rekening van werkgevers en daarmee dus ook niet voor rekening van de verzekeraar van het WGA-risico.

Dit verhaal is heel anders voor de WGA-aanvullingsverzekering. Een WGA 80-100 procent-toekenning betekent veel financiële schade voor de WGA-eigenrisicodragersverzekering, maar is voor de WGA-hiaatverzekering juist een hele voordelige uitkomst. Door de hoge WGA-uitkering is er geen WGA-hiaat en is de schade voor de verzekeraar nihil. Dit verklaart wellicht ook waarom het momenteel zo stil is vanuit de verzekeraars richting UWV en de politiek voor wat betreft het door-

pakken op het WIA-dossier. Want draaien aan WIA-knoppen zal zeker een andere uitkomst gaan geven, waarmee verzekeraars hun schadelast (op de WGA-aanvullingen) zullen zien oplopen.

35-minner

Een ander aandachtspunt is de dekking voor de zogeheten 35-minner; de werknemer die na twee jaar ziekte niet in de WIA komt. Deze groep vormt, zoals hiervoor is gezegd, toch 32 procent van het totaal. Voor

Van de 35-minners valt 20 procent binnen vijf jaar opnieuw uit

Waar ik graag aandacht voor wil vragen is dat van deze groep bekend is dat 20 procent binnen vijf jaar opnieuw uitvalt door arbeidsongeschiktheid. Weet de betreffende werknemer dat er dan mogelijk toch recht is op een WGA-hiaataanvulling, omdat hij lang geleden op de eerste ziekteverzekering was op de polis van zijn werkgever? De WIA is geen eenvoudige materie, de werknemer kan inmiddels uit dienst zijn en heeft in veel gevallen geen weet van de collectieve verzekering die via zijn ex-werkgever is gesloten.

Niet altijd blijvend

De hiervoor geschetste mutatie brengt me ook op een ander punt. Een WIA-toekenning is lang niet altijd een blijvende situatie. Er kunnen allerlei mutaties plaatsvinden. Dit werkt dan door in lopende uitkeringen, maar ook in bijvoorbeeld de premievrijstelling van de pensioenregeling.

Rondom mutaties geldt in de WIA-wetgeving iets dat 'uitlooptermijnen' heet. In de WIA hebben diverse soorten van mutaties in verschillende situaties een verschillend moment van aanpassing. Soms is de aanpassing per direct, soms pas over enkele maanden en soms zelfs pas over twee jaar. Dit is lastig uitvoerbaar en uitlegbaar. Daarom is al lang geleden gevraagd om deze uitlooptermijnen te harmoniseren. Onlangs heeft de minister aangegeven dat dit niet gaat gebeuren, omdat er met de sociale partners geen overeenstemming over de nieuwe uniforme termijn is. De WIA wordt

de 35-minners bestaan speciale verzekeringen; de WIA-bodemverzekeringen.

op dit punt niet eenvoudiger.

Verdieping van de WIA-cijfers

In een uitvoerige brief van eind 2020 heeft minister Koolmees aangegeven dat er wat hem betreft geen reden is om in deze regeerperiode nog actie op de WIA te gaan ondernemen. Dit mag een volgende regering oppakken. Interessant is om te kijken naar de cijfers die Koolmees in zijn brief aanhaalt. Voor geïnteresseerden levert de cijferrij veel nuttige informatie op. Maar het gaat soms ook om de dingen die er *niet* in staan. Zo wordt binnen de WGA lang niet altijd onderscheid gemaakt tussen de groep die wel kan werken naar vermogen (35-80 procent) en de groep die dit niet kan (WGA 80-100 procent). Zolang dit onderscheid niet helder is, lijkt het in de presentatie van de cijfers dat iedereen die in WGA zit, kansrijk is voor de arbeidsmarkt. Dat is dus niet zo; want ze zijn volledig arbeidsongeschikt. Verder blijkt ook uit de cijfers dat er een groei is van mutaties van WGA 80-100 procent naar IVA. Dat onderstrept mijn verhaal alleen maar.

IVA

De verwachting is dat we over een hele lange tijd, wanneer de WIA uit de beginfase is, uitkomen op meer mensen in de IVA. Om een beeld te schetsen: in 2014 zat 29 procent nog in de IVA en in 2019 is dit al 39 procent. Door deze verschuiving zal de basispremie WAO/WIA aldoor moeten stijgen. Is dit op te brengen door werkgevers? Op deze premie, de Aof-premie genoemd, kom ik aan het eind van dit artikel terug.

WGA

Hoe komt het dat er zo'n grote groep volledig arbeidsongeschikt is? Zijn ze allemaal medisch ongeschikt? Nee, zeker niet. Het gaat om het kunnen vinden van functies die de betrokkenen met hun beperkingen nog kunnen doen. Deze functies kunnen blijkbaar niet door UWV in het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) gevonden worden. Driekwart (!) van de WGA 80-100 procent-populatie heeft wel functionele mogelijkheden. En toch worden ze volledig arbeidsongeschikt bevonden, doordat er geen functies in het CBBS voorhanden

»



zijn. Dan lijkt er toch iets niet te kloppen aan de duiding van mogelijke functies, nietwaar?

Als we naar de nu bekende cijfers in 2020 kijken, dan is 32 procent van de WGA-populatie ingedeeld in de klasse WGA 35-80 procent en bijna 70 procent is dus volledig arbeidsongeschikt. Van de WGA'ers met restverdiencapaciteit werkt minder dan de helft (48 procent). Hoeveel ze werken is nog minder rooskleurig: slechts 1 procent van de WGA'ers benut zijn vastgestelde verdiencapaciteit. Dit vind ik geen positieve cijfers, maar de minister presenteert het als 'groei van het aantal werkenden in de WGA'.

35-minner

De 35-minner komt in de brief van minister Koolmees nauwelijks aan bod. Van de WIA-aanvragen komt 32 procent uiteindelijk niet in de WIA terecht. Dit aantal is hoog, maar lager dan voorheen. Dat komt omdat in de Ziektewet (ZW) sinds 2013 ook zo'n regeling is opgenomen. Vangnetters krijgen na een jaar ziekte te maken met de Eerstejaars ZW-beoordeling, waardoor ze al 35-minner kunnen worden. Zij komen dan niet meer in aanmerking

voor een Ziekteverzuimuitkering en aansluitend daarop ook niet voor een WIA-uitkering. Dat verlaagt natuurlijk het aantal 35-minners in de WIA, maar verandert dit het probleem: vinden ze werk? Wat als deze werknemers na verloop van tijd toch weer (opnieuw) ziek worden? Deze groep wordt steeds groter; in de WIA-cijfers staan ze echter niet. Mijn conclusie is dat er wel degelijk van alles mis is met de WIA en de instroom. Met het huidige demissionaire kabinet worden wijzigingen (in wet- en regelgeving) niet meer aangebracht en daarmee op de lange termijn geschoven en overgelaten aan een nieuw kabinet.

WIA en opleidingen: duurzame inzetbaarheid

Een volgend pijnpunt betreft het investeren in de toekomst van de WIA-gerechtigde. Het is genoegzaam bekend dat het om- en bijscholen leidt tot een hogere arbeidsparticipatie op termijn. Maar dan ontstaat binnen de verzuimbegeleiding meteen een dilemma. Zo zegt UWV vanuit de Wet verbeter-

Van de WGA'ers met restverdiencapaciteit werkt minder dan de helft

ring poortwachter dat een opleiding gericht moet zijn op de kortste weg naar werk. Met andere woorden: zo min mogelijk investeren, want er moet zo snel mogelijk arbeid geleverd worden. Of dat dan de meest duurzame arbeid is, is dan de vraag. Maar casemanagers durven vaak niet anders te handelen, omdat zij bang zijn voor een loonsanctie. In november 2020 is een UWV-rapport verschenen over opleidingen binnen de WIA, genaamd 'extra scholingsmogelijkheden voor WGA'ers'. Het is een verkennend vooronderzoek, geschreven vanuit het UWV-denken over hun manier van handelen rondom re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten. De doelstelling en inhoud zijn in mijn ogen veelzeggend:

- Doel: 'het kabinet wil de dienstverlening aan WGA'ers intensiveren en verbeteren. Een onderdeel hiervan is om vaker en effectiever scholing in te zetten bij re-integratie van de WGA-doelgroep. Het doel is het vergroten van (duurzame) werkhervattingen'.

Verwonderlijk is het om te constateren dat zo'n vijftien jaar na de ingang van de WIA dit doel ineens boven komt drijven. De

kansen van opleidingen zijn al die tijd dus onderbelicht gebleven.

- Uit het onderzoek blijkt dat scholing in het algemeen, en leerwerkcombinaties in het bijzonder, momenteel beperkt worden ingezet. Van de doelgroep geeft 60 procent aan te kunnen en te willen deelnemen aan scholingstrajecten en slechts 6 procent doet het werkelijk. Meestal ook nog op eigen initiatief; lang niet altijd geïnitieerd door UWV.
- 87 procent van de re-integratie-bedrijven geeft aan meer in te willen zetten op scholing bij WGA'ers. Zij lopen echter stuk op de muur van UWV, omdat de interne professionals de financiering tegen houden. Is dit een van de redenen waarom zoveel spoor-2-trajecten mislukken?

Het rapport geeft een onthutsend beeld van de vele kansen die gemist worden door het niet of te laat inzetten van scholing. Hoe beter opgeleid, omgeschoold of bijgeschoold, des te kleiner de kans op WIA, of op een lager arbeidsongeschiktheidspercentage. Dan helpen eenvoudige opleidingen als het halen van een rijbewijs, een heftruckdiploma, VCA-keurmerk of de PE-punten al. Ook omscholing naar kansrijke beroepen kan een rol spelen om de gewenste voldoende benutting van de verdien capaciteit te gaan bereiken. Een nuttig rapport voor als je de kansen wilt zien.

Premies WIA

Er komt steeds meer naar buiten over de nieuwe wijze van vaststelling van de Aof-premie, ook wel de basispremie WAO/WIA genoemd. Per 1 januari 2022 wordt deze premie, die nu nog voor iedere werkgever gelijk is, gedifferentieerd naar werkgeversgrootte. Een kleine werkgever gaat vanaf 2022 minder betalen dan een grote werkgever. Dit in het kader van de beloofde tegemoetkoming aan mkb-werkgevers voor de hoge kosten van ziekteverzuim. De huidige Aof-premie bedraagt bijna 7 procent, en dat percentage gaat dus naar beneden voor kleine werkgevers.

Grens en premie

De grens van een kleine werkgever komt te liggen rond 880.000 euro. Dit wordt vastgesteld aan

de hand van het gemiddelde loon per werknemer in Nederland, vermenigvuldigd met 25. Deze zelfde grens gaat dan ook gelden voor de premies van ZW en WGA binnen de Werkhervattingskas. De grens is tot

Het rapport geeft een onthutsend beeld van de vele gemiste kansen door het niet of te laat inzetten van scholing

stand gekomen in overleg met MKB Nederland, VNO-NCW en LTO Nederland. Werkgevers met een loonsom onder deze grens

gaan 1,1 procent minder betalen aan Aof-premie dan de grote werkgevers. In nominale euro's betekent dat een korting van maximaal 9.500 euro per jaar bij een loonsom van 850.000 euro. In 2020 zijn er circa 380.000 werkgevers die op grond van de premieplichtige loonsom in 2019 als kleine werkgevers zouden zijn aangemerkt.

De invoering van deze regeling is vertraagd, want de regeling was gepland voor 2021. Het jaar 2021 zou dan wel een overgangsjaar zijn, met een teruggave van premie op een andere wijze. Dat gaat niet door en de hiermee uitgespaarde bedragen worden in 2022 (300 miljoen) en 2023 (150 miljoen) extra aan werkgevers teruggegeven.

Doel

De tegemoetkoming middels de Aof-premiedifferentiatie komt

uit een totaalpakket voor mkb'ers, waarin onder andere ook de mkb-verzuimontzorgverzekering is opgenomen. In de antwoorden die de minister geeft op vragen over het doel van deze regeling is dat de besparing kan (niet 'moet') worden ingezet voor de kosten van ontzorging via de mkb-verzuimontzorgverzekering.

Al met al is er van alles aan de hand en mis met de WIA. Nog even los van hoe UWV omgaat met de uitvoering, zoals keuringen, de achterstanden, voorschotten en 'de menselijke maat'. Wat de volgende regering van plan is met de WIA, daar kunnen we alleen maar naar raden. ●

J.(Janthony) Wielink
De auteur is directeur en trainer bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn.

