

AAN DE SLAG MET DE WIA (EN DE REST)

Eind januari 2026 is het coalitieakkoord van D66, VVD en CDA gepresenteerd. Daarin staan geplande wijzigingen op het gebied van sociale zekerheid. Adviseurs inkomensverzekeringen, HR-adviseurs en casemanagers ziekteverzuim doen er goed aan deze ontwikkelingen nauwlettend te volgen. Als de plannen – in deze of aangepaste vorm – doorgaan, hebben ze namelijk directe gevolgen voor HR-beleid, verzuimbeleid en WIA-verzekeringen.

Al langere tijd klinkt de roep om een toekomstvisie op het stelsel rond ziekte en arbeidsongeschiktheid. In 2020 presenteerde de commissie Borstlap een rapport waarin onder meer gepleit werd voor één stelsel voor alle werkenden, zonder onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen. Daarbij werd ook een basisuitkering geopperd.

In 2024 volgde het advies van OCTAS (Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel) aan de regering. De commissie schetste daarin grofweg drie richtingen:

- verbeterpunten in het huidige stelsel en daarna een vergezicht;
- of een langere periode van re-integratie, met pas na vijf of zeven jaar een definitieve uitkering;
- of een basisuitkering voor alle werkenden.

In de tussentijd gaan de ontwikkelingen door. Zo wordt voor ondernemers gewerkt aan een wet voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen: de BAZ, oftewel Basisverzekering Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen. Let daarbij vooral op het woord 'basisverzekering'. Is dit een voorbode voor ellende?

Een andere ontwikkeling is dat het in de uitvoering steeds meer knelt, met name

'Werknemers én werkgevers dwingen steeds vaker beslissingen af'

bij het UWV. Als gevolg van achterstanden bij de medische beoordelingen zijn (tijdelijke?) maatregelen nodig om de snelheid te verhogen. Denk aan de vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers en het praktische beoordelen binnen de WIA.

Er worden veel meer voorschotten verstrekt, terwijl ook de dwangsommen fors toenemen. Werknemers én werkgevers dwingen steeds vaker beslissingen af. Dat zorgt voor veel onzekerheid bij iedereen die direct of indirect met WIA-beslissingen te maken heeft.

Eind december 2025 verscheen bovendien een Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) naar de WIA. Hierin presenteerden meerdere ministeries verschillende beleidsopties voor de WIA-problematiek. Sommige voorstellen waren al bekend uit eerdere adviezen, maar er zitten ook nieuwe ideeën tussen.

Uit al deze rapporten en adviezen maakt kabinet-Jetten nu keuzes om toe te werken naar aanpassingen. Daarbij ziet de oplettende lezer meteen dat dit maar

tijdelijke aanpassingen zijn. Uiteindelijk wordt toegewerkt naar een nieuw stelsel, waarover later in dit artikel meer.

Dat dit dossier hoog op de agenda staat, blijkt alleen al uit het feit dat Sociale Zaken en Werkgelegenheid inmiddels twee ministers kent: minister Vijlbrief en minister Aartsen.

Ziekteverzuim

Duidelijk is dat de periode van loondoorbetaling bij ziekte blijft staan op twee jaar. Wel heeft het kabinet oog voor de problemen van met name mkb-werkgevers. Daarom werkt het aan voorstellen om loondoorbetaling bij ziekte meer werkbaar te maken.

Het kabinet wil bureaucratische belemmeringen rond administratieve lasten en rapportageverplichtingen verminderen en onzekerheid over loonsancties zoveel mogelijk wegnemen. Ook moet er meer ruimte komen voor maatwerk en contactmomenten tussen werkgever en werknemer. Met als doel snelle re-integratie te bevorderen.

Veel concrete uitwerking ontbreekt nog, dus voorlopig blijft het afwachten. Wel liggen er al twee duidelijke voorstellen op tafel, afkomstig uit eerdere kabinetten van onder meer ministers Koolmees, Van Gennip, Van Hijum, Keizer en Paul.

- Het advies van de bedrijfsarts wordt leidend voor de re-integratie. Als het





UWV bij de WIA-aanvraag een andere medische visie heeft, dan mag dat niet meer leiden tot een loonsanctie. Dit is een van de punten om meer zekerheid voor werkgevers te krijgen, want ze zijn nu (zonder betrokken te mogen zijn) afhankelijk van twee medisch professionals die het zomaar niet eens kunnen zijn. Met als gevolg een loonsanctie (= boete, een jaar langer het loon doorbetalen).

- Mkb-werkgevers krijgen meer ruimte om in samenspraak met de werknemer te stoppen met re-integratie in spoor 1, dus bij de eigen werkgever. Hierdoor kunnen zij tijdens langdurige ziekte van een werknemer toch invulling geven aan de personele bezetting, door een nieuwe werknemer aan te nemen.

Transitievergoeding

Na twee jaar ziekte wordt de arbeidsovereenkomst vaak ontbonden, omdat de werkgever geen passend werk heeft voor de werknemer. In dat geval heeft de werknemer recht op een transitievergoeding. De werkgever krijgt compensatie van de transitievergoeding door het UWV. Kabinet-Jetten wil daarvan af en de compensatie volledig afschaffen. Dat gaat dus verder dan het huidige wetsvoorstel, waarin alleen grote werkgevers worden uitgesloten.

Daarnaast wil het kabinet bekijken of werkgevers die zich maximaal hebben ingezet voor re-integratie een lagere

'Het kabinet wil toewerken naar een stelsel waarin de primaire focus ligt op goede en snelle begeleiding naar werk'

of zelfs geen transitievergoeding meer hoeven te betalen. Hoe dat precies wordt vormgegeven, is nog niet duidelijk.

Ook liggen er plannen om de transitievergoeding te hervormen en te koppelen aan een Leven Lang Ontwikkelen. Werkgevers die tijdig en voldoende investeren in bijscholing, omscholing en zich maximaal inzetten rondom de re-integratieverplichtingen uit de Wet poortwachter, zouden daardoor lagere tot helemaal geen verplichtingen krijgen rondom de nieuwe transitievergoeding.

Tot zover gaan de plannen vooral over de periode voor of tot aan de WIA-poort.

WIA

Ook binnen de WIA liggen ingrijpende plannen op tafel. Zo wordt de WW-duur verkort en de opbouw van rechten aangescherpt. In het begin is de uitkering met 80 procent hoger dan nu. Door de koppeling met de WGA werkt dit waarschijnlijk ook door in de loongerelateerde WGA-uitkering.

Daarnaast wil het kabinet de IVA-uitkering afschaffen. Dat moet de uitvoering van de WIA eenvoudiger maken zolang er nog geen nieuw stelsel is. Meer dan dit staat niet in het akkoord, maar logisch redenerend heeft dit gevolgen voor de toerekenbare WIA-uitkeringen van werkgevers én voor de mogelijkheid van vervroegd in de WIA komen (vervroegde IVA-uitkering).

Om de WIA onder controle te krijgen wil het kabinet daarnaast investeren in taakherschikking binnen het UWV, handhaving op preventie door de Arbeidsinspectie en betere samenwerking tussen verzekerings- en bedrijfsartsen.

Verder wil het kabinet aanvullende voorwaarden stellen aan de aanvraag van WIA-herbeoordelingen. Welke voorwaarden dat precies zijn en hoe dat zich verhoudt tot de privacywetgeving, blijft vooralsnog onduidelijk.

Een andere opvallende maatregel binnen de werknemersverzekeringen is het voornemen om het maximumdagloon voor premies en uitkeringen met 20 procent te verlagen. Het doel hiervan is de financiële houdbaarheid van het stelsel te verbeteren. De maatregel komt rechtstreeks uit het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) naar de WIA. Werkgevers gaan hierdoor over een lager loon premie betalen, terwijl ook de WGA-lasten dalen.

»



Deze maatregel stuit na enkele weken al op veel weerstand vanwege de relatie met de zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Een lager maximumdagloon betekent voor een specifieke groep veelverdienende vrouwen een lagere uitkering. Inmiddels wordt zelfs al gesproken over een 'bevalboete'. Een motie om deze wijziging anders vorm te geven is inmiddels aangenomen, maar hoe dat eruit gaat zien, is nog onbekend.

Voor de betaalbaarheid van het geheel is besloten om de Aof-premie opnieuw te verhogen. Dat is opvallend, omdat het fonds al jaren een grote reserve opbouwt en werkgevers zelfs spreken over mogelijke massaclaims vanwege te hoge premie-inning.

Ondernemers

Voor ondernemers wil het kabinet het wetsvoorstel voor de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (BAZ) verder doorzetten. Het wetsvoorstel ligt inmiddels bij de Tweede Kamer. De beoogde ingangsdatum is 2030.

Daarvoor moet wel eerst de problematiek rond de achterstanden bij het UWV opgelost zijn. Dat verklaart ook waarom de druk op het UWV momenteel zo groot

'Investeren in re-integratie moet gaan lonen'

is en waarom buitengerechtelijke en tijdelijke versnellingsmaatregelen worden genomen.

Daarnaast komt er nieuwe wetgeving om beter vast te stellen wanneer sprake is van ondernemerschap of van werken in dienstbetrekking. Dat hangt samen met de aanpak van schijnzelfstandigheid. De huidige wetgeving en jurisprudentie zijn gebaseerd op de Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties). Oorspronkelijk zou deze worden vervangen door de Wet VBAR (Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden). Dat plan verandert nu deels. Minister Aartsen dient een ander wetsvoorstel in: de Zelfstandigenwet.

Toekomst

Tot slot bevat het coalitieakkoord ook een bredere visie op de toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelsel. De coalitiepartners willen een fundamentele herziening van het stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Ze willen

toewerken naar een stelsel waarin de primaire focus ligt op goede en snelle begeleiding naar werk. Uitgangspunt is dat investeren in re-integratie daadwerkelijk moet lonen, terwijl tegelijkertijd een fatsoenlijk vangnet beschikbaar blijft voor mensen die niet kunnen werken. Dat vangnet moet volgens het kabinet 'activerender' worden. Daar voegen wij ongevraagd aan toe dat uitvoerbaarheid misschien wel het belangrijkste uitgangspunt zou moeten zijn.

Hoe dan ook: duidelijk is dat het kabinet aan de slag wil. En die ontwikkelingen blijven wij met grote belangstelling volgen.

Gevolgen inkomensverzekeringen

In een volgende Beursbengel besteden we aandacht aan de gevolgen voor inkomensverzekeringen en aan toezeggingen die werkgevers aan werknemers hebben gedaan. ●



Janthony Wielink
Trainer en arbeidsdeskundige Enkwest Opleiding & Advies B.V.