



Wat gaat er gebeuren met de WIA?

Er is veel te doen om de WIA. Was deze wet in eerste instantie zeer succesvol, nu is het tijt gekeerd. De WIA-instroom blijft maar stijgen en dat zal naar verwachting ook zo blijven. Wat is er aan de hand? Gaat de WIA op de schop? Verschillende commissies lijken in die richting te wijzen.

TEKST | Marjol Nikkols

De wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) stamt uit 2006 en is dus 'pas' 15 jaar oud. Meer dan zijn voorganger, de WAO, kent de WIA een prikkel tot werken. En dat was nodig, aangezien we destijds met bijna een miljoen WAO'ers kampten, van wie een fors deel nog werkmogelijkheden had. Aanvankelijk was de WIA een succes: de WIA-instroom was nog geen 40% van de oude WAO-instroom. Er is echter een kentering gekomen. Sinds 2016 is de WIA instroom zorgwekkend aan het stijgen. Eind 2019 waren er in totaal 328.000 WIA-uitkeringen, waarvan 200.500 mensen met een WGA-uitkering en 127.500 mensen met een IVA-uitkering.

De stijging van het aantal WIA-uitkeringen komt voor een belangrijk deel (63%) voor rekening van mensen in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder. Door de afschaffing van de vervroegde uittredingsregelingen en het verhogen van de pensioenge-rechtigde leeftijd werken mensen langer door. Het aantal werkenden in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder neemt dus in omvang toe en heeft daarbij ook een hoge instroomkans vanwege een grotere kans op

gezondheidsproblemen. De huidige stijging zal dan ook voorlopig aanhouden, verwacht het UWV.

Meer activerende WIA

De WIA moet dus meer activerend worden, daar is men het al een tijdje over eens. In april 2017 verscheen het IBO-rapport 'Geschikt voor de arbeidsmarkt'. IBO staat voor inter-departementaal, oftewel het rapport is door meerdere departementen opgesteld. Opvallend is dat in dit rapport een grote financiële prikkel voor zieke werknemers bepleit wordt. Werknemers dienen een groter financieel belang te krijgen om hun werk zo snel mogelijk te hervatten. Wat betekent dit voor alle bovenwettelijke regelingen in de cao?

Wetsvoorstel

Ook in het regeerakkoord van Rutte 3 waren ingrijpende plannen opgenomen om de WIA meer activerend te maken. Deze plannen zijn echter van tafel na gesprekken met de sociale partners. Ook de plannen om de loondoorbetaling bij ziekte terug te brengen naar 1 jaar gaan niet door. In plaats daarvan is er het wetsvoorstel Maatregelen loondoorbetaling

ziekte en arbeidsongeschiktheid, dat per 1 januari 2021 moet ingaan. Als compensatie voor het niet terugbrengen van de loondoorbetalingsperiode wordt voor werkgevers een vermindering van de Aof-premie van 1.200 euro voorgesteld. Vanaf 2024 is het de bedoeling dat de Aof-premie gedifferentieerd gaat worden. Dan krijgen kleine werkgevers een lagere Aof-premie.

Verder regelt dit wetsvoorstel dat bij de beoordeling van de re-integratie-verslagen door het UWV alleen nog de arbeidsdeskundige betrokken wordt. Het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer wordt dan leidend. Ook regelt het wetsvoorstel dat WIA-gerechtigden de eerste 5 jaar meer zekerheid krijgen over het behoud van hun WIA-uitkering als zij meer gaan werken. Als ze meer gaan verdienen dan hun resterende verdien capaciteit, is dat geen reden om binnen de eerste vijf uitkeringsjaren het WIA-recht aan te passen. Het UWV voert dus geen praktische schatting uit. Hiermee worden drempels weggenomen om het werk te hervatten.

Advies Stichting van de Arbeid

Ook de Stichting van de Arbeid (StAr) heeft onderzocht hoe (in principe binnen de huidige financiële kaders)



* Marjol Nikkels-Agema is directeur van CS Opleidingen en VeReFi B.V.



Sinds 2016 is de Wia-instroom zorgwekkend aan het stijgen

de arbeidsparticipatie van volledig- en gedeeltelijk arbeidsongeschikten kan worden verhoogd. In hun rapport van augustus 2020 doen zij een aantal voorstellen, zoals betere voorlichting en meer scholing, ook al in de eerste 2 ziektejaren. Verder zou de WGA-dienstverlening van het UWV ook beschikbaar moeten zijn voor de 35-minners. Voor de groep 35-minners met medische beperkingen is het moeilijk om een baan te vinden, dus zij kunnen wel wat hulp gebruiken.

Belangrijker is dat volgens de StAr een fundamentele discussie over de WIA nodig is, omdat de WIA op onderdelen niet (meer) werkt. Het is tussen werkgevers en werknemers te veel een 'wijzen naar elkaar' geworden in plaats van een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De arbeidsdeelname van 35-minners is om verschillende redenen te laag en de WGA is te vaak een voorportaal om later alsnog in de IVA te komen.

Daarbij vinden werknemers de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid vaak te theoretisch en daardoor niet passend bij hun persoonlijke situatie. Ze ervaren een toenemende afstand tussen wat iemand nog kan en de beschikbaarheid van dat type werk in de praktijk. De StAr stelt daarom voor om te komen tot een reële en minder theoretische schatting. Er volgt nader onderzoek hoe de functies beter gevuld kunnen worden binnen het CBBS (claimbeoordelings- en borgingsstelsel) met het doel dat functies meer aansluiten op de praktijk.

Drempelverlaging naar 25%?

Verder wijst de StAr er op dat de ondergrens van de WIA van 35% in strijd is met



het ILO-verdrag. Zij stellen daarom voor de budgettaire effecten te onderzoeken van het verlagen van de ondergrens naar 25% of 15%. Zo zou een grotere groep recht krijgen op WGA-loonaanvulling, waardoor ook voor hen arbeidsparticipatie lonender wordt.

Grote uitdagingen

Covid-19 heeft onze samenleving ontwricht en pijnpunten blootgelegd. In januari 2020 presenteerde de Commissie Regulering van Werk haar rapport met maatregelen om de doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt terug te dringen. Twee maanden later bleek hoe waar de analyse van de Commissie is. Vooral zzp'ers en flexwerkers kregen de grootste klappen toen veel werk wegviel door de coronacrisis. Maar ook voor mensen met een vast contract is de toekomst onzeker. Wendbaarheid bij alle werkenden is nodig om te voorkomen dat mensen langdurig aan de kant komen te staan.

Iedereen heeft belang bij werk. Werken is de beste sociale zekerheid. Als het

gaat om re-integratie van mensen met arbeidsbeperkingen is er nog een wereld te winnen. Dat geldt ook voor het voorkomen van instroom in de WIA. Een goede samenwerking tussen alle partijen in het speelveld is daarbij essentieel. De focus moet liggen op werk en werk belonen in plaats van thuiszitten belonen. Hoe kunnen we concreet werk aan gaan bieden dat past bij de mogelijkheden die de werknemer nog wel heeft? Hoe verhogen we de intrinsieke motivatie van de werknemer zelf? Dit kan ook met financiële prikkels om te werken en geld beschikbaar te stellen voor omscholing en talentontwikkeling. Hoe mooi is het wanneer we met alle professionals een succesvolle plaatsing bereiken in een baan waarbij de betrokkene met werkplezier de pensioenleeftijd kan halen?

Wat er concreet met de WIA gaat gebeuren, zal door het nieuwe kabinet vanaf 2021 nader uitgewerkt worden. Gaan we proberen de WIA meer activerend te maken? Of gaat het roer radicaal om? We blijven het graag voor u volgen. ←