**Drie nieuwe WIA-maatregelen en hun betekenis voor werkgevers**

**Vanwege aanhoudende capaciteitsproblemen bij UWV zijn er geregeld ingrepen nodig om de WIA uitvoerbaar te houden. Dit najaar gaf het kabinet in een Kamerbrief een overzicht van al lopende en nieuwe WIA-maatregelen. Het doel is in alle gevallen vermindering van de achterstanden bij de WIA-beoordeling en de gevolgen die hiermee samenhangen. Maar wat betekent dit alles voor u als werkgever? We zetten de gevolgen van de drie belangrijkste ingrepen op een rij.**

De [Voortgangsbrief maatregelen sociaal medisch beoordelen en relevante WIA-onderwerpen](https://open.overheid.nl/documenten/3332e9b4-6a89-45ae-9519-ee7f842dd69c/file) bevat meer maatregelen dan we hier kunnen behandelen. We kiezen daarom voor de drie nieuwe ingrepen die de grootste impact hebben op werkgevers. In het kader aan het eind van dit artikel sommen we de overige wetenswaardigheden op.

**1. Verlenging kwijtschelden WIA-voorschotten**

Heeft u op dit moment een langdurig zieke werknemer, dan is voor u van belang dat het kabinet in elk geval tot eind 2024 de kwijtschelding van WIA-voorschotten handhaaft. Werknemers die achteraf toch geen recht op een WIA-uitkering blijken te hebben, hoeven deze dus ook komend jaar niet terug te betalen. Om te voorkomen dat werknemers bij een voorschot te weinig aan re-integratie doen, biedt UWV extra voorlichting en waar nodig ook dienstverlening. Omdat kwijtscheldingen uiteindelijk via werkgeverspremies moeten worden bekostigd, probeert UWV de omvang ervan te beperken. Het voert beoordelingen zo veel mogelijk uit binnen de periode van de loongerelateerde uitkering (LGU), als de hoogte van een voorschot nog eenvoudig te bepalen is. Om ongelijke behandeling te beperken is UWV daarnaast bezig de wachttijd landelijk gelijk te trekken.

**2. Verlenging vereenvoudigde beoordeling 60-plus**

Heeft u een langdurig zieke werknemer van 60 jaar of ouder, dan is het goed om te weten dat ook de vereenvoudigde WIA-beoordeling voor deze leeftijdsgroep wordt verlengd tot eind 2024. Bij deze werkwijze vindt alleen een medische beoordeling door de verzekeringsarts plaats als uw werknemer mogelijk recht heeft op een IVA-uitkering wegens duurzaam volledige arbeidsongeschiktheid. Volgens [een bijstellingennota van UWV](https://www.uwv.nl/imagesdxa/uwv-bijstellingennota-2023_tcm94-452864.pdf) komt dit overigens meer voor dan vooraf werd verwacht. In andere gevallen voert een arbeidsdeskundige de beoordeling uit en zijn er twee mogelijkheden:

* Werkt uw werknemer ten tijde van de beoordeling niet, dan geeft UWV standaard een WGA 80-100 beschikking af (niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt). Zijn er nog wel mogelijkheden, dan moet uw werknemer aan re-integratie blijven werken.
* Werkt uw werknemer ten tijde van de keuring wél, dan moet het inkomensverlies zoals altijd minimaal 35% zijn om recht te hebben op een WGA 35-80 uitkering. Bij toekenning gelden de gebruikelijke [re-integratieverplichtingen](https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-wia-uitkering/tijdens-wia-uitkering/detail/re-integratie-tijdens-mijn-wga-uitkering).

**Tip:** let op, de WGA-uitkeringen van álle 60-plussers vallen buiten de gebruikelijke toerekening aan werkgevers, dus ook als de normale beoordeling is toegepast. Zie ook ons bericht over de [ontwikkelingen bij de Whk-premies](https://mandaatassuradeuren.nl/dalende-whk-premies-zijn-minder-goed-nieuws-dan-ze-lijken/).

**3. Invoering beoordeling op verdiensten**

Heeft u een zieke werknemer die pas na 1 juli 2024 een WIA-uitkering kan aanvragen, dan is van belang dat UWV na deze datum mogelijk het arbeidsongeschiktheidspercentage anders vaststelt. Dit is het geval als het lukt om tijdig een tijdelijke maatregel ‘praktisch beoordelen’ in te voeren. Deze houdt in dat wanneer een werknemer ten tijde van de WIA-beoordeling werkt, UWV de mate van arbeidsongeschiktheid baseert op het inkomen dat hij hiermee verdient. Er wordt dus niet zoals gebruikelijk gekeken naar wat uw werknemer met ander werk zou kunnen verdienen. Wel vindt een check plaats of zijn inkomen representatief en voldoende bepaalbaar is en of het werk passend en algemeen geaccepteerd is. Bij werknemers in de categorie WGA 80-100 vindt én de praktische beoordeling én de gebruikelijke theoretische beoordeling plaats.

|  |
| --- |
| Overzicht: andere maatregelen sociaal medisch beoordelen *(De nummers verwijzen naar pagina’s in de* [*Kamerbrief*](https://open.overheid.nl/documenten/3332e9b4-6a89-45ae-9519-ee7f842dd69c/file)*)*   * Om te onderzoeken of de procedure sneller kan, komt er een pilot van een halfjaar voor het vrijwillig delen van relevante medische gegevens voorafgaand aan de WIA-beoordeling (p. 8). * UWV beperkt de wachttijd voor deskundigenoordelen bij een geschil of schrijnende situatie. Deze krijgen voorrang boven andere deskundigenoordelen, maar niet boven WIA-beoordelingen (p. 10). * Wilt u graag dat een zieke werknemer tussen het einde van de wachttijd en de verlate WIA-claimbeoordeling alvast de no-riskstatus krijgt, dan moet u hier ook in de toekomst zelf om vragen. Volgens het kabinet is automatische toekenning te complex (p. 10-11 en 27-28). * Een convenant tussen UWV, private uitvoerders en verzekeraars moet per 1 januari 2024 bij eigenrisicodragen een meer gerichte uitvoering van Eerstejaars Ziektewetbeoordelingen mogelijk maken. Deze werkwijze geldt nu al bij publieke verzekering (p. 9). * Het kabinet onderzoekt of het aantal herkeuringsaanvragen door of namens werkgevers te beperken is via meer communicatie, betere aanvraagformulieren en afspraken met de belanghebbende partijen (p. 11-12 en 28-29). * Om het aantal herbeoordelingsaanvragen door werknemers te beperken, werkt UWV aan intensievere monitoring van werknemers die op medische gronden zijn ingedeeld in de groep WGA 80-100 (p. 11). * Om werknemers meer duidelijkheid te geven over wat zij kunnen verwachten, geeft UWV meer uitleg over het proces van de WIA-claimbeoordeling en de werking van het Claim Beoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) (p. 16). * Er komt een pilot met hulp bij het invullen van de Nibud-tool [Van uitkeren naar werk berekenaar](https://uitkeringnaarwerk.nibud.nl/introductie). Dit moet werknemers meer duidelijkheid verschaffen over de gevolgen van werken naast een WIA-uitkering (p. 16-17). * Het kabinet wil de dagloonsystematiek aanpassen om te voorkomen dat zieke werknemers met een WW-verleden door de uitkeringswijze in de WW een loonloos tijdvak en dus een lager dagloon en lagere WIA-uitkering hebben (p. 15-16). |

**Vragen naar aanleiding van dit bericht?**

Bel <telefoonnummer> of stuur een mail naar <mailadres>. We zijn we u graag van dienst.