WITBOEK

‘HARDHEDEN IN DE WIA’

PETITIE AAN DE TWEEDE KAMER 5 APRIL 2022

WAAROM DIT WITBOEK ‘HARDHEDEN IN DE WIA’?

Het Regeerakkoord vraagt om actie

VAN EEN ENKELE ZIN OVER DE WIA IN HET REGEERAKKOORD NAAR CONCRETE ACTIE

“Daarnaast onderzoeken we – in overleg met de sociale partners – hoe ‘hardheden’ in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) hervormd kunnen worden met oog voor uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en uitlegbaarheid.” Dat is de op het eerste gezicht wat cryptische zin in het regeerakkoord van VVD, D66, CDA en CU, over de problemen met de WIA, de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers.

De vakbonden FNV, CNV en VCP duiden dit positief. Wij lezen daar de politieke wil in om nog deze kabinetsperiode concrete verbeteringen te realiseren in het systeem van de WIA. Die verwachting is gewekt en zal waar gemaakt moeten worden. De duizenden arbeidsongeschikte werknemers die nu jaarlijks fors in de knel komen hebben daar recht op. En ja, dat gaat ook geld kosten.

NAAR EEN SOCIALE EN ROBUUSTE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING

Met dit witboek willen wij als vakbonden ervoor zorgen dat de zin uit het coalitieakkoord niet leidt tot een eindeloos proces van onderzoek op onderzoek, maar tot concrete actie rond álle knelpunten. Niet alleen de knelpunten die misschien in de ogen van kabinet het meest urgent lijken.

Zodat de circa 50.000 werknemers (huidig totaal van 370.000 mensen) die jaarlijks de WIA instromen kunnen rekenen op een sociale en robuuste arbeidsongeschiktheids-verzekering.[1] Een verzekering die altijd leidt tot een fatsoenlijk inkomen, goede begeleiding naar werk als er daarvoor mogelijkheden zijn en een correcte en ook begrijpelijke bejegening vanuit de uitkeringsinstantie, het UWV.

BELANGRIJKE HARDHEDEN IN DE WIA

Tot nu toe heeft verantwoordelijk minister Van Gennip niet duidelijk gemaakt wat volgens haar de hardheden in de WIA zijn en hoe die dan opgelost kunnen worden. Tegelijkertijd weten we als vakbonden dat het – al jaren geleden door ons gesignaleerde – probleem van het tekort aan verzekeringsartsen aandacht behoeft. Dit mag de urgentie van het ongedaan maken van de hardheden niet verdringen.

1 https://www.uwv.nl/overuwv/Images/ukv-2021-4-volumeontwikkelingen-voorjaar-2021.pdf

FNV, CNV en VCP geven in dit witboek invulling aan een aantal belangrijke hardheden in de WIA:

1. **GEEN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSUITKERING,**
   want minder dan 35% arbeidsongeschikt;

2. **EEN VEEL TE LAGE WIA-UITKERING**
   als je een 'vervolguitkering' krijgt;

3. **EEN ONBEGRIJPELIJK SYSTEEM (CBBS)**
   voor de beoordeling van arbeids-ongeschiktheid dat niet aansluit op de situatie van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer:

   a. het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt bepaald door een gering aantal functies;
   b. de belastbaarheid van de werknemer sluit lang niet altijd goed aan op de geselecteerde functies;
   c. de afstand tussen de in theorie geselecteerde functies en de praktijk is groot;
   d. het CBBS is niet meer actueel.

OPLOSSINGEN

In dit witboek presenteren we eveneens oplossingen voor het ongedaan maken van de hardheden. We verwijzen daarbij ook naar het eerdere advies van de Stichting van de Arbeid over de WIA.[2] In dit witboek zijn we niet volledig. We leggen de focus op deze belangrijke en nijpende hardheden waar arbeidsongeschikte werknemers nu mee te maken hebben.

OPROEP AAN DE TWEEDE KAMER

Tot slot doen we ook een oproep aan u, als Tweede Kamer, om samen met ons deze hardheden ongedaan te maken en daarmee een betere WIA te realiseren.

Kitty Jong, vicevoorzitter FNV
Jan Pieter Daems, bestuurslid CNV
Nic van Holstein, voorzitter VCP

2 https://www.stvda.nl/nl/publicaties/wia

HARDHEID 1

Geen arbeidsongeschiktheidsuitkering, want minder dan 35% arbeidsongeschikt

WAT IS ER AAN DE HAND

Bij de invoering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in 2006 ging men ervan uit dat de groep '35-minners' (minder dan 35% arbeidsongeschikt) in dienst kon blijven, omdat werkgevers hadden beloofd deze groep werknemers in dienst te houden en in dienst te nemen en ze zo te behouden voor het arbeidsproces. Werk is natuurlijk beter dan een uitkering. De werknemer zou zoveel mogelijk bij de eigen werkgever blijven en als dit redelijkerwijs niet mogelijk is, bij een andere werkgever. Vandaar dat de ondergrens voor de toegang tot de WIA is verhoogd van 15% (WAO) naar 35%.

ANDERS DAN GEDACHT 35-MINNERS NIET AAN HET WERK

Gedacht werd dat deze mensen geen arbeidsongeschiktheidsuitkering nodig zouden hebben als inkomensondersteuning. In de praktijk blijkt nu dat minder dan de helft van deze groep aan het werk is. Daarbij merken wij op dat je al heel snel 'aan het werk bent'. Namelijk bij minimaal 1 maand werken in een kalenderjaar.

De arbeidsparticipatie van de groep 35-minners verschilt nauwelijks van de groep WGA 35-80% arbeidsongeschikt waarbij 44% aan het werk is. Lager opgeleiden zijn oververtegenwoordigd in de categorie 35-min. De groep 35-min die het minst aan het werk is betreft de 35-minners zonder startkwalificatie.

DE GROEP 35-MINNERS KENT SUBSTANTIËLE OF ZELFS ZWARE ARBEIDSBEPERKINGEN

Ook is men er destijds ten onrechte van uitgegaan dat 35-minners slechts lichte arbeidsbeperkingen zouden hebben. Terwijl door de systematiek van verlies aan verdiencapaciteit er zeker ook 35-minners zijn met substantiële of zelfs zware arbeidsbeperkingen.

Het verlies aan inzetbaarheid van de werknemer blijkt voor een individuele werkgever vaak een te groot obstakel te zijn. Waardoor deze werknemers veelal werkloos worden, dat ook blijven en daarna, als zij daarvoor in aanmerking komen, (structureel) op een bijstandsuitkering zijn aangewezen.

WAT MOET ER GEBEUREN

De Stichting van de Arbeid constateert in haar advies (juli 2020) dat de WIA op onderdelen niet (meer) uitwerkt zoals destijds bij de invoering in 2006 beoogd was. Ook de International Labour Organization (ILO) heeft zich in 2011 kritisch uitgelaten over de ondergrens van 35% arbeidsongeschiktheid in de WIA.

GRENS NAAR 15% EN MEER BEGELEIDING

Wij stellen voor de grens te verlagen naar 15%. Voor een deel van de 35-minners wordt daarmee dan een inkomensvangnet gecreëerd. Daarnaast zou deze groep dan ook altijd gebruik moeten kunnen maken van de WGA-dienstverlening (zoals begeleiding en ondersteuning bij het vinden van werk) en kan in voldoende mate rekening worden gehouden met de beperkingen die iemand heeft. Verder kunnen werkgevers die werknemers uit deze groep in dienst willen nemen gebruik maken van het instrumentarium aan ondersteunende voorzieningen die voor deze groep beschikbaar is.

Ook de SER heeft in zijn MLT-advies van juni 2021 ('Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving') aandacht voor de aanbevelingen van De Stichting van de Arbeid ten aanzien van de groep 35-minners en schrijft:

"Op twee punten geven sociale partners in dit MLT-advies een nadere meer concrete invulling van de WIA-aanbevelingen, te weten de WIA-drempelverlaging en de wijze van vaststelling van arbeidsongeschiktheid.
Er zijn arbeidsongeschikte werknemers die én geen werk én geen arbeidsongeschikt-heidsuitkering hebben omdat zij minder dan 35 procent inkomen verliezen.
Ook de ILO heeft in 2011 al geoordeeld dat de ondergrens van 35 procent op gespannen voet staat met het ILO-verdrag 121, omdat die ondergrens te hoog was. Om de positie van deze 35-minners te verbeteren wordt daarom een drempelverlaging doorgevoerd van 35 naar 15 procent, zijnde het niveau onder de 'oude' WAO."

PRAKTIJKVOORBEELDEN

Het arbeidsongeschiktheidspercentage (ao-percentage) wordt vastgesteld door het maatmanloon (mml, wat iemand verdiende voordat deze arbeidsongeschikt werd) te vergelijken met wat deze nu nog kan verdienen, de restverdiencapaciteit (rvc). De rvc wordt bepaald door te bekijken welke drie functies (uit het CBBS, zie hardheid 3) met de hoogste loonwaarde de werknemer nog kan doen gelet op de beperkingen. Het loon van de middelste functie is leidend. De formule is dan:

$$\frac{\text{mml} - \text{rvc}}{\text{mml}} \times 100\% = \%\ \text{ao}$$

Om in aanmerking te komen voor een WIA-uitkering dient dus een inkomensval van maar liefst 35% aan de orde te zijn. Bij een inkomen van € 2.000,- per maand heeft de werknemer pas recht op een WIA-uitkering indien deze minder dan € 1.300,- kan verdienen. Nederland is het enige land in Europa die een dergelijke hoge intrede hanteert.

VOORBEELD 1: TYPEN MET EEN VERBRIJZELDE HAND

De heer G. heeft een bedrijfsongeval gehad en heeft daarbij tijdens zijn werk als vrachtwagenchauffeur zijn hand verbrijzeld. De arbeidsdeskundige kwam lager uit dan 35%, nu deze drie functies kon duiden die meneer nog zou kunnen doen, namelijk:

- Technisch werkvoorbereider, planner € 13,67 (uurloon)
- Acquisiteur (advertenties, reclame), verkoper € 13,61
- Werkplanner garage, receptionist garage € 13,11

Het zijn echter functies waarin onder meer met toetsenbord moet worden gewerkt en dat lukt met één hand niet.

VOORBEELD 2: GEEN OOG VOOR GEHOORPROBLEMATIEK

Mevrouw H. is voor 32,56% arbeidsongeschikt verklaard. De volgende functies zijn genoemd:

- Studie- en beroepskeuze adviseur, decaan € 21,75
- Museum medewerker (educatief) € 19,05
- Werkmeester sociale werkplaats € 17,22

Mevrouw kan alleen face-to-face gesprekken voeren om de lippen te kunnen zien in verband met haar gehoorproblematiek. De laatste twee functies sluiten daar niet bij aan.

Als deze drie functies buiten beschouwing waren gelaten, waren er andere functies met een lagere loonwaarde geselecteerd. Deze werknemers (de heer G. en mevrouw H.) waren dan wellicht wel in aanmerking gekomen voor een WIA-uitkering.

HARDHEID 2

Een veel te lage WIA-uitkering als je een ‘vervolguitkering’ krijgt

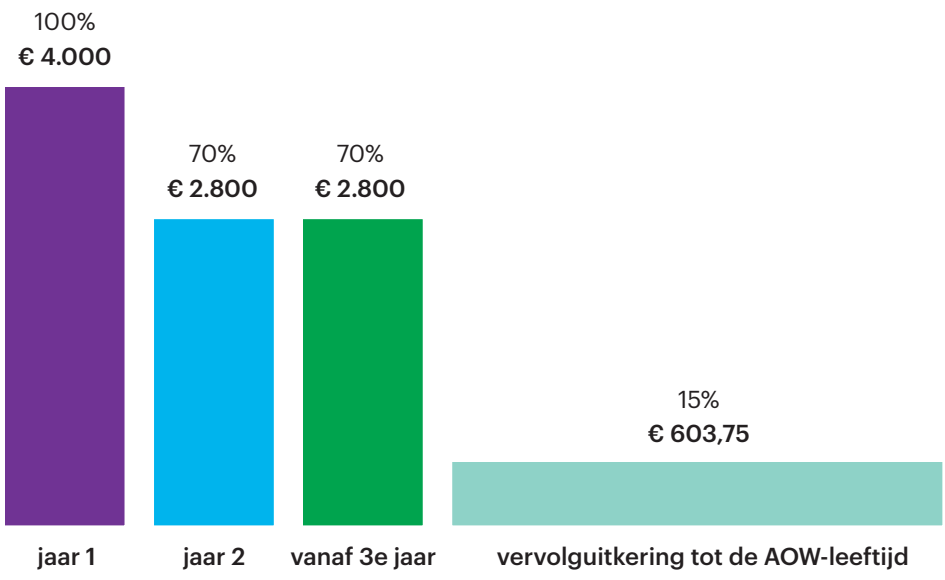
WAT IS ER AAN DE HAND

Als de werknemer na de periode van de loongerelateerde uitkering niet in staat is om 50% van zijn restverdiencapaciteit te verdienen, valt de werknemer terug op de vervolguitkering. De vervolguitkering is een percentage van het wettelijk minimumloon (WML):

Bij een ao-percentage van:	Recht op:
35-45%	28% WML (€ 483)
45-55%	35% WML (€ 603,75)
55-65%	42% WML (€ 724,50)
65-80%	50,75% WML (€ 875,44)

Per 1 januari 2022 bedraagt het wettelijk brutominimumloon (WML) voor werknemers van 21 jaar en ouder bij een volledig dienstverband € 1.725,00 per maand (€ 398,10 per week; € 79,62 per dag).

Het inkomen vanaf de start van (een langdurige) arbeidsongeschiktheid van een werknemer die bijvoorbeeld € 4.000 bruto per maand verdient en voor 46% arbeidsongeschikt is, ziet er dan als volgt uit:



Het inkomen bedraagt in het 1e ziektejaar (Wet verbetering poortwachter) vaak 100% en minimaal 70% van het laatst verdiende loon en in het 2e ziektejaar is het inkomen vaak 70% (jaar 1 en 2 samen maximaal 170%). Vanaf jaar 3 (bij toekenning WIA) volgt de loongerelateerde uitkering. Deze is gekoppeld aan het arbeidsverleden: hoe langer gewerkt, hoe langer recht. De wettelijke minimale duur is 3 maanden en de maximale duur is 24 maanden (gedurende de eerste 2 maanden is de uitkeringshoogte 75% van het laatstverdiende loon en daarna 70%.

Na afloop van de loongerelateerde uitkering zijn er twee mogelijkheden, afhankelijk van of iemand werkt en in welke mate (verwezen wordt naar het schema in de bijlage). De vervolguitkering is aan de orde indien de werknemer niets of minder dan 50% verdient van de zogenaamde restverdiencapaciteit. De uitkeringshoogte is dan een percentage van het WML. In het voorbeeld wordt uitgegaan van een ao-percentage tussen de 45% en 55% arbeidsongeschikt en deze werknemer zal dus een uitkering ontvangen van 35% van het WML. Dit heeft tot gevolg dat het inkomen er als volgt uitziet:

35% van € 1.725 = € 603,75 bruto per maand

Dat is dus nog maar 15% van het oorspronkelijke inkomen.

CONCLUSIE: EEN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSUITKERING VER ONDER HET SOCIAAL MINIMUM

De conclusie is dat met de WIA in 2006, voor mensen die ten opzichte van hun restverdiencapaciteit (rvc) in onvoldoende mate werken, een arbeidsongeschiktheids-uitkering tot stand is gekomen die ver beneden het sociaal minimum ligt.

De ILO heeft daar in 2011 korte metten mee gemaakt met een uitspraak in een door de FNV aanhangig gemaakte zaak. Een dergelijke lage uitkering ligt beneden de minimumgrens die het door Nederland geratificeerde ILO Verdrag 121 voorschrijft (60% referteloon). Ook is een impliciete sollicitatieplicht (minimaal 50% benutten van de resterende verdiencapaciteit om niet in de WGA-vervolguitkering te komen) eveneens strijdig met het verdrag.

De Nederlandse regering wordt daar regelmatig op aangesproken door de ILO. Evenals over die te hoge 35% ondergrens in de WIA, maar tot op de dag van vandaag is de WIA niet in overeenstemming gebracht met ILO Verdrag 121.

WAT MOET ER GEBEUREN

Volgens het CPB (Kansrijk Arbeidsmarktbeleid 2020) kan voor een oplossing gedacht worden aan de optie om de WGA-vervolguitkering te verhogen: voor iedereen wordt de uitkering gebaseerd op 70% van het laatstverdiende loon (naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid). Die oplossing betekent dan ook dat het ao-deel niet langer afhankelijk is van het criterium of er voldoende gewerkt wordt.

VOORBEELD 1: NULURENCONTRACT

Meneer B. heeft een nulurencontract. Hij heeft een arbeidsongeschiktheidspercentage van 75% en bevindt zich in de periode na afloop van de loongerelateerde uitkering. Als meneer niet opgeroepen wordt, bijvoorbeeld als hij ziek is of als hij op vakantie gaat, heeft hij geen inkomsten en zakt hij dus onder de 50% van zijn restverdiencapaciteit en vervalt van de loonaanvullingsuitkering in de vervolguitkering. Voor hem betekent dat een enorm inkomensverlies. Hij noemt het toveren: "Je weet nooit van tevoren wat er uit de hoge hoed van het UWV komt, de ene keer is het een wit konijn en valt het inkomen mee, de andere keer is het een ratelslang." Als hij in de vervolguitkering komt heeft hij recht op een Toeslag van het UWV. Alleen wordt hij hier erg onrustig van, omdat hij bang is dat hij bedragen moet gaan terugbetalen. Opgemerkt daarbij dat de Toeslagenwet aanvult tot het sociaal minimum en een gezinsinkomen is. Dat betekent dat bij een eventueel inkomen van een partner er geen recht is op een aanvulling.

Meneer B verdiende € 3.000 bruto per maand voordat hij ziek werd en voor 75% arbeidsongeschikt bevonden. Zijn restverdiencapaciteit is op € 920 bruto per maand vastgesteld. Meneer B moet dus € 460 of meer verdienen om in aanmerking te komen voor een loonaanvullingsuitkering. Dat lukt: hij verdient € 1.000 en zijn loonaanvullings-uitkering wordt (€ 3.000 - € 1.000 = € 2.000 x 70% =) € 1.400 (en daarnaast dus zijn loon van € 1.000).

Dan krijgt hij een longontsteking en kan hij niet werken. Hij haalt de drempel van 50% van de restverdiencapaciteit niet meer en zijn inkomen daalt dan tot:

50,75% van € 1.725 = € 875,44 bruto per maand

Ook als hij op vakantie wil, krijgt hij hetzelfde probleem en neemt daarom sindsdien geen vrij meer. Het inkomen van meneer B daalt van € 3000 per maand naar € 875,43 bruto per maand als hij zijn restverdiencapaciteit niet kan verdienen, omdat hij niet opgeroepen wordt, omdat hij ziek is of omdat hij vrij neemt.

VOORBEELD 2: VAN EEN VASTE BAAN NAAR € 603,75 BRUTO

Mevrouw G. werkt in vaste dienst. Na 2 jaar ziekte komt zij in de WIA. Zij krijgt een arbeids-ongeschiktheidspercentage van 50,08% en kan nog € 3.453,37 verdienen. Dit betekent dat zij, om in aanmerking te komen voor de loonaanvullingsuitkering, minimaal € 1.726 bruto moet verdienen. Het lukt haar niet om werk te vinden. Dus uiteindelijk krijgt zij een vervolguitkering van:

35% van € 1.725 = € 603,75 bruto per maand

Het bedrijf waar mevrouw werkte is eigenrisicodrager. Mevrouw G. slaagt er niet in om werk te vinden en valt ongelofelijk terug in haar inkomen. Het bedrijf heeft een zogenaamde WIA-hiaat verzekering in de cao opgenomen. Dit betekent dat het inkomen van mevrouw wordt aangevuld volgens een bepaalde berekening. Inmiddels blijkt de verzekeraar elk jaar om een herbeoordeling te vragen.

VOORBEELD 3: VAN EEN UITKERING VAN € 2.259,83 NAAR EEN VERVOLGUITKERING VAN € 483

Mevrouw Z. is vanaf 2009 arbeidsongeschikt en na een re-integratie traject in 2016 is zij in 2018 opnieuw in de WIA terechtgekomen. Zij geeft aan dat zij in die twee jaar niks heeft vernomen van het UWV. Ze is niet geholpen bij het vinden van een baan en ze is zelf niet in staat om een baan te vinden. Als zij contact met de FNV opneemt is zij stomverbaasd dat haar uitkering, zonder dat er een herkeuring is geweest, verlaagd wordt naar € 400. Zij noemt dat "keihard doorvoeren". Bij uitleg over de loongerelateerde periode en de vervolguitkering, omdat zij geen werk heeft, blijkt dat zij dit totaal niet wist. Ook bij haar is het een hoge hoed waar iets uit getoverd wordt.

Zij woont met haar vrouw en twee kinderen in een vrijesectorwoning. Ze geeft aan dat ze nergens kunnen aankloppen voor financiële hulp. Haar huur is € 1.200 in de maand. Haar vrouw werkt en ze komen samen net boven het sociaal minimum uit. Uiteindelijk neemt haar vrouw er een tweede baan bij. Dat is nodig om financieel niet te verdrinken. Haar partner is daardoor bijna nooit thuis en dat gaat ten koste van de zorg voor de kinderen. Er moet wegens haar gezondheidsklachten regelmatig hulp ingeschakeld worden van familie en vrienden. Ze heeft behoorlijke gezondheidsklachten en heeft al 4 jaar niet gewerkt: ze ervaart een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het lukt haar niet om "met een mes op de keel" werk te vinden en ze geeft aan dat werkgevers niet op mensen zoals zij zitten te wachten.

Arbeidsongeschiktheid percentage is 41,04%. De loongerelateerde uitkering bedroeg bruto € 2.259,83. Het lukt niet om werk te vinden dus ze vervalt in de vervolguitkering, die uitkomt op:

28% van € 1.725 = € 483 bruto per maand

VOORBEELD 4: ZIEK VANUIT EEN TIJDELIJKE CONTRACT

Mevrouw M. had een goede baan en verdiende goed. Ze is academisch geschoold. In de branche waarin ze werkzaam was werd veel gewerkt met tijdelijke contracten en ook haar contract was tijdelijk. Na twintig jaar werken in die tijdelijkheid krijgt ze een burn-out. Haar jaarcontract wordt niet verlengd. Werkgever is eigenrisicodrager voor de ziektewet, dus ze moet aankloppen bij de verzekeraar van de werkgever voor een ziektewet-uitkering. Dat is een heel gedoe en pas na 4 maanden ontvangt ze een eerste betaling. De verzekeraar doet bijna niets aan re-integratie: "Het ging om het afvinken van een lijstje, om met minimale inspanningen aan de wettelijke verplichtingen te voldoen, om zo een loonsanctie te voorkomen. Niet om mijn re-integratie," aldus mevrouw M. Uiteindelijk wordt ze voor 60% arbeidsongeschikt verklaard.

Ze heeft een lang arbeidsverleden dus krijgt ze twee jaar een loongerelateerde uitkering. Dit loopt nu af. Ze krijgt de vervolguitkering:

42% van € 1.725 = € 724,50 bruto per maand

Ze huurt in de vrije sector en haar huurlasten zijn nu veel hoger dan haar inkomen. Ook met de toeslag van het UWV kan ze niet in haar woning blijven wonen. Ze is wanhopig op zoek naar werk en naar een betaalbare woning. Beide zijn niet te vinden.

HARDHEID 3

Een onbegrijpelijk systeem (CBBS) voor de beoordeling van arbeidsongeschiktheid dat niet aansluit op de situatie van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer

WAT IS ER AAN DE HAND

Het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) wordt door verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van het UWV gebruikt als hulpmiddel bij (onder andere) de WIA-beoordeling. Het bevat een uitgebreide beschrijving van duizenden in Nederland voorkomende functies. De gevraagde belasting bij deze functies wordt naast de (eerder vastgestelde) belastbaarheid van de werknemer gelegd. De functies waar een 'match' ('geduide functie') is tussen belasting en belastbaarheid, kunnen worden gebruikt om de zogenoemde restverdiencapaciteit van de werknemer vast te stellen. Dit is een gesimplificeerde uitleg van het systeem. Hier komt uiteraard meer bij kijken. Een aantal hardheden zijn te vinden in het gebruik van dit systeem.

HET SYSTEEM IS TE THEORETISCH EN STAAT VER AF VAN DE ERVAREN PRAKTIJK

De wijze waarop de WIA-beoordeling nu is vormgegeven wordt als 'te theoretisch' ervaren. Werknemers herkennen zich niet in de (belastbaarheid van) geduide functies, de veronderstelde mogelijkheden op de arbeidsmarkt en daarmee hun 'verdiencapaciteit' op die arbeidsmarkt. Het gaat hier niet alleen om een 'gevoel': de arbeidsdeelname onder de WIA-gerechtigden en 35-minners is laag en men is zelden aan het werk in de geduide functies.

De aanbevelingen in het WIA-advies van de Stichting van de Arbeid en het SER MLT-advies zien erop om de ervaren kloof tussen theorie en praktijk te verkleinen.[3] Dat deze kloof is ontstaan en is vergroot, kent meerdere oorzaken. De in het advies van de Stichting van de Arbeid opgenomen aanbevelingen 7 t/m 9 leggen dan ook op verschillende momenten in het proces van beoordeling de vinger op de zere plek:

a. het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt bepaald door een gering aantal functies;
b. de belastbaarheid van de werknemer sluit lang niet altijd goed aan op de geselecteerde functies;
c. de afstand tussen de in theorie geselecteerde functies en de praktijk is groot.

3 https://www.stvda.nl/nl/publicaties/wia en https://www.ser.nl/nl/Publicaties/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025.

VOORBEELD 1: VAN TIMMERMAN NAAR CONSULTATIEBUREAU

Hans is werkzaam als timmerman in een bouwbedrijf. Hij is 52 als hij door fysieke klachten uitvalt voor zijn eigen werk. Na 2 jaar komt hij in aanmerking voor een WIA-beoordeling. Het is duidelijk dat Hans niet meer terug kan naar zijn eigen werk, dit is voor hem fysiek te zwaar. Maar in het CBBS worden andere functies geduid die hij met zijn beperkingen nog wel kan verrichten. Een van deze functies is die van medewerker consultatiebureau. Hans vindt dit vreemd: hij heeft helemaal geen ervaring met kleine kinderen. Ook vraagt hij zich af wie hem – zonder enige ervaring – aan zal nemen. Op papier past deze functie wellicht bij zijn belastbaarheid en opleidingsniveau. Maar in de praktijk zal Hans hier niet snel een baan in kunnen vinden.

A. HET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPERCENTAGE WORDT BEPAALD DOOR EEN GERING AANTAL FUNCTIES

Dit gaat over het in kaart brengen van de functies die worden gebruikt voor het vaststellen van de restverdiencapaciteit, alsook het aantal functies dat uiteindelijk hiervoor wordt gebruikt. Achterliggende gedachte is dat de ervaren afstand kan ontstaan door bijvoorbeeld een onjuist beeld van de vereisten van de functie. Maar ook bijvoorbeeld het (geringe) aantal functies dat vereist is of de beschikbaarheid hiervan op de arbeidsmarkt.

WAT MOET ER GEBEUREN

Aanbeveling 7 uit het advies van De Stichting van de Arbeid constateert dat door de afname van functies en arbeidsplaatsen veel werknemers een toenemende afstand ervaren tussen wat iemand nog kan en de beschikbaarheid van dat type werk in de praktijk. Om die reden willen we komen tot een reële en minder theoretische schatting (zie ook SER MLT pag. 23). Dit betekent:

- een realistische vulling van het CBBS;
- en de aanpassingen met de bijbehorende effecten in het Schattingsbesluit met het doel dat functies meer aansluiten op de praktijk.

B. DE BELASTBAARHEID VAN DE WERKNEMER SLUIT LANG NIET ALTIJD GOED AAN OP DE GESELECTEERDE FUNCTIES

De vereisten van de geduide functie vanuit het CBBS worden langs de belastbaarheid (vastgelegd in de Functionele Mogelijkhedenlijst, FML) van de werknemer gelegd. Wordt de belastbaarheid van de werknemer overschreden, dan kan dit tot een 'signalering' leiden. Het gaat dan bijvoorbeeld om vaker moeten bukken, zwaarder tillen en langer staan of zitten. Een functie met één of meerdere signaleringen mag alsnog voor de beoordeling worden gebruikt als dit na overleg tussen arbeidsdeskundige en verzekeringsarts wordt goedgekeurd en gemotiveerd. Een motivering kan bijvoorbeeld zijn dat het om een 'incidentele overschrijding' gaat.

Deze praktijk is eerder door UWV als 'maatwerk' omschreven. De WIA-beoordeling kent verder geen maatwerk: het uitgangspunt is juist dat de beoordeling voor iedereen op dezelfde uniforme wijze plaatsvindt. Een functie in een slachterij kan in dit systeem bijvoorbeeld worden geduid voor een werknemer met een veganistische levensovertuiging. Zolang de FML maar matcht met het belastbaarheidsprofiel van de functie. Dat maatwerk in de beoordeling verder niet mogelijk is, behalve als het om overschrijding van de belastbaarheid gaat, wringt. En is lastig uit te leggen aan de werknemer die het betreft.

Daarnaast blijkt uit voorbeelden uit de praktijk, maar ook uit gesprekken vanuit de vakbonden met het UWV, dat er vaak meerdere signaleringen per geselecteerde functie voorkomen. En dat er geen monitoring van het aantal overschrijdingen per dossier plaatsvindt, noch dat er hierin een bovengrens is gesteld. Wij zien in deze werkwijze een oorzaak van de afstand die wordt ervaren tussen de geduide functies en praktijk.

WAT MOET ER GEBEUREN

Aanbeveling 9 uit het advies van De Stichting van de Arbeid stelt voor om een objectieve bovengrens vast te stellen voor het toestaan van overschrijdingen van de FML. Zolang er geen goede registratie per dossier van de overschrijdingen is en zolang er geen sprake is van een goede objectieve bovengrens, stelt de Stichting voor geen overschrijdingen van de belastbaarheid toe te staan.

C. DE AFSTAND TUSSEN DE IN THEORIE GESELECTEERDE FUNCTIES EN DE PRAKTIJK IS GROOT

Een derde aspect in de ervaren afstand tussen theorie en praktijk zijn de daadwerkelijke mogelijkheden van de WIA-gerechtigde op de arbeidsmarkt. Hoewel de functies op papier aan de (medische) belastbaarheid van de werknemer kunnen voldoen, kan hier in de praktijk toch een behoorlijk gat blijken te zijn. Dat kan zitten in zowel de daadwerkelijke belasting die gepaard gaat met het werk, maar ook met de afstand tussen potentiele functie en werkervaring. Een voorbeeld van dit laatste aspect is een werknemer die dertig jaar in de bouw heeft gewerkt en waar vervolgens een functie van medewerker op een consultatiebureau wordt geduid. Zonder relevante werkervaring is de kans nihil dat deze persoon ook daadwerkelijk in deze functie aan het werk kan. Zeker zonder begeleiding in de vorm van scholing, werkervaringsplek etc.

WAT MOET ER GEBEUREN

Aanbeveling 8 uit het advies van De Stichting van de Arbeid stelt dat de geduide functies in het CBBS concreet worden meegenomen in de dienstverlening naar werk. Mocht de desbetreffende dienstverlener van oordeel zijn dat de functie in de praktijk toch te zwaar is of zal zijn, dan is dit aanleiding voor een arbeidskundige herbeoordeling waarbij het uitgangspunt is dat de geduide functie komt te vervallen. Ook na een herbeoordeling dienen de geduide functies meegenomen te worden in de dienstverlening naar werk.

D. HET SYSTEEM IS NIET MEER ACTUEEL

De geldigheidsduur van functies in het CBBS-systeem is normaliter 24 maanden. Dit betekent dat een functie binnen 24 maanden opnieuw moet worden beoordeeld door een arbeidsdeskundig analist van het UWV, anders komt de functie te vervallen in het CBBS. Arbeidsdeskundig analisten van het UWV bezoeken werkgevers om deze functies in de praktijk te beschrijven, om ze vervolgens in het CBBS-systeem te kunnen verwerken. Een herbeoordeling binnen 24 maanden van de functies in het systeem is van belang om ervoor te zorgen dat het systeem up-to-date blijft en er geen functies in het systeem staan waarvan bijvoorbeeld de belastbaarheid, arbeidspatroon of opleidings- en ervaringseisen zijn achterhaald, of functies zelfs helemaal niet meer bestaan, maar toch worden meegenomen in de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid.

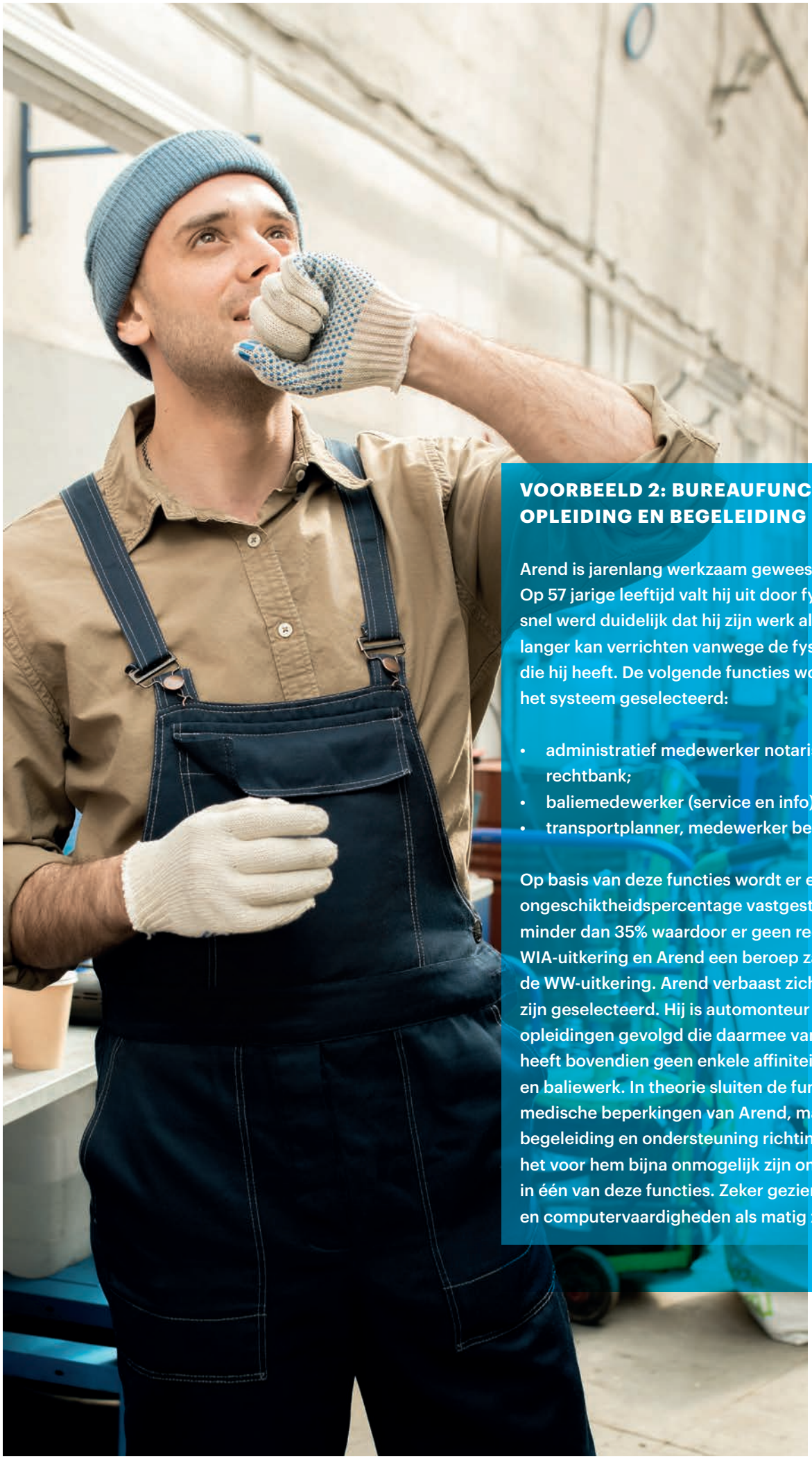
Door de coronamaatregelen is er een achterstand ontstaan in het actualiseren van het functiebestand. De arbeidsdeskundig analisten van het UWV konden geen bedrijven bezoeken. De geldigheidsduur van de functies is al tweemaal verlengd naar 48 maanden tot 1 juli 2022. Per 1 juli aanstaande vervalt de tijdelijke verlenging en zou de termijn weer 24 maanden worden, ware het niet dat er plannen zijn om wederom de termijn te verlengen naar 36 maanden of 48 maanden tot 1 juli 2023. Het besluit van het al dan niet verlengen van de geldigheidsduur van de functies in het CBBS vindt binnenkort plaats.

Deze verlengingen zijn zorgelijk, omdat er op dit moment mensen arbeidsgeschikt, of (gedeeltelijk) ongeschikt, worden verklaard op basis van een niet-actueel functiebestand. Zoals hiervoor beschreven is de afstand tussen theorie en praktijk al groot en wordt dat hiermee verder vergroot. Ook kan dit onterecht tot geen of een lager arbeidsongeschiktheidspercentage leiden, omdat er functies geselecteerd kunnen worden die niet meer thuishoren in het functiebestand. Een voorbeeld van een functie die in de praktijk is gewijzigd, maar nog steeds wordt geselecteerd is de functie van ‘wikkelaar’ (functie in een zogeheten ‘wikkelarij’ waarbij de werkzaamheden bestaan uit het repareren en wikkelen van de elektrische componenten in ter revisie aangeboden elektrische motoren en generatoren).[4] Dit is ook nog eens een functie die veelvuldig wordt geselecteerd.

WAT MOET ER GEBEUREN

Het CBBS-systeem moet zo snel mogelijk geactualiseerd worden en verlengingen moeten in de toekomst voorkomen worden.

4 Er wordt gesteld dat deze functie gedaan kan worden door iemand met VMBO niveau. Echter in de praktijk blijkt dat er gevraagd word om een elektrotechnische opleiding op MBO 3 niveau. Dat mensen zonder technische opleiding de functie van wikkelaar kunnen vervullen is niet kloppend met de vacatures in de praktijk.



VOORBEELD 2: BUREAUFUNCTIE ZONDER OPLEIDING EN BEGELEIDING

Arend is jarenlang werkzaam geweest als automonteur. Op 57 jarige leeftijd valt hij uit door fysieke klachten. Al snel werd duidelijk dat hij zijn werk als automonteur niet langer kan verrichten vanwege de fysieke beperkingen die hij heeft. De volgende functies worden voor hem in het systeem geselecteerd:

- administratief medewerker notaris, advocaat, rechtbank;
- baliemedewerker (service en info);
- transportplanner, medewerker bevrachting.

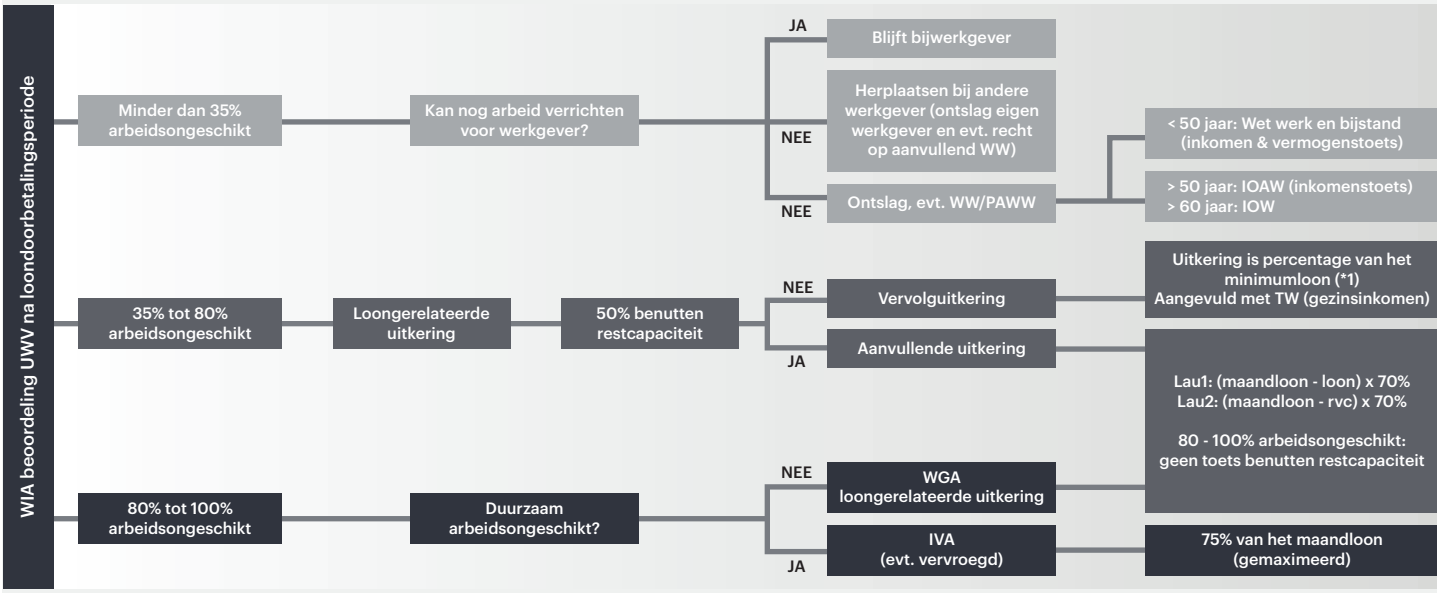
Op basis van deze functies wordt er een arbeidsongeschiktheidspercentage vastgesteld van 32,77%. Dit is minder dan 35% waardoor er geen recht bestaat op een WIA-uitkering en Arend een beroep zal moeten doen op de WW-uitkering. Arend verbaast zich over de functies die zijn geselecteerd. Hij is automonteur en heeft alleen opleidingen gevolgd die daarmee van doen hebben. Hij heeft bovendien geen enkele affiniteit met administratief- en baliewerk. In theorie sluiten de functies aan bij de medische beperkingen van Arend, maar zonder de juiste begeleiding en ondersteuning richting deze functies zal het voor hem bijna onmogelijk zijn om een baan te vinden in één van deze functies. Zeker gezien het feit dat zijn typ- en computervaardigheden als matig zijn beoordeeld.

BIJLAGEN

1. HOE DE WIA WERKT
2. SCHEMA INKOMEN BIJ 50% ARBEIDSONGESCHIKT EN NIET WERKEN
3. SCHEMA INKOMEN BIJ 50% ARBEIDSONGESCHIKT EN WERKEN
4. SCHEMA INKOMEN VOLLEDIG EN DUURZAAM ARBEIDSONGESCHIKT (IVA)

1. HOE DE WIA WERKT

Stroomschema WIA



Duur loongerelateerde uitkering is gelijkgetrokken met de WW: arbeidsverleden is nu bepalend voor loondervingsperiode

De eerste 2 maanden is het uitkeringspercentage 75% in plaats van 70%

Lau1: indien meer dan de rvc wordt verdiend
Lau2: indien minder dan de rvc wordt verdiend

Arbeidsongeschiktheid	Uitkering% UWV (*1)	Bedrag
		WML € 1.750
65 - 80%	50,75%	€ 875,44
55 - 65%	42%	€ 724,50
45 - 55%	35%	€ 603,75
35 - 45%	28%	€ 483

2. SCHEMA INKOMEN BIJ 50% ARBEIDSONGESCHIKT EN NIET WERKEN

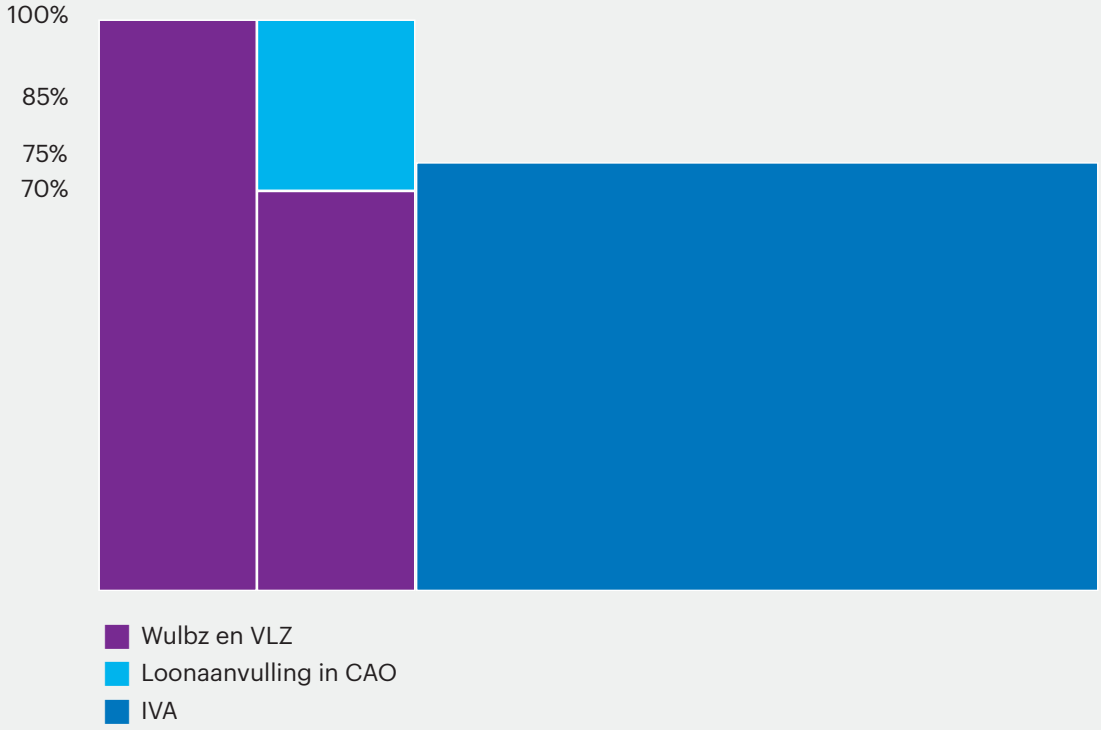
Wulbz en VLZ
Evt. aanvulling 2e ziektejaar
Loongerelateerde uitkering
Vervolguitkering

Wulbz = de periode van twee jaar loondoorbetaling bij ziekte
VLZ = een verlenging van de twee jaar loondoorbetaling bij ziekte met nog een jaar na loonsanctie

3. SCHEMA INKOMEN BIJ 50% ARBEIDSONGESCHIKT EN WERKEN

Wulbz en VLZ
Loonaanvulling in CAO
Loon
Loongerelateerde uitkering
Loonaanvullinguitkering

4. SCHEMA INKOMEN VOLLEDIG EN DUURZAAM ARBEIDSONGESCHIKT (IVA)



VRAGEN?

FNV: Erica Hemmes, Erica.Hemmes@fnv.nl
CNV: Ruben van der Ploeg, r.vanderploeg@cnv.nl
VCP: Sacha Heemskerk, s.heemskerk@vcp.nl