

Vergaderjaar 2019–2020

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 967**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 december 2019

Tijdens het AO Arbeidsongeschiktheid van 7 november 2019 (Kamerstuk 29 544, nr. 964) heb ik toegezegd om over een aantal onderwerpen voor het Kerstreces een brief aan Uw Kamer te sturen. Ik zal in deze brief ingaan op de stand van zaken van de maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA, op de invloed van het beheersen van de Nederlandse taal op de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en op het onderzoek naar de positie van de werknemer in de hybride markt. Tevens maak ik met deze brief gebruik van de mogelijkheid om mijn toezegging aan het lid van Kent (SP) uit het debat over het wetsvoorstel wijziging van de Wet inkomensvoorziening ouderen werklozen (IOW) in verband met het verlengen van de werkingsduur van die wet en het verhogen van de toetredingsleeftijd, na te komen.

### Stand van zaken maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA

In juli van dit jaar heb ik u de voortgang gemeld over het alternatieve pakket voor de Regeerakkoordmaatregelen Loondoorbetaling bij ziekte en WIA<sup>1</sup>. Hierbij vermeldde ik dat het mijn planning was om eind dit jaar een wetsvoorstel naar de Tweede Kamer te sturen. Deze planning is niet haalbaar gebleken.

De drie maatregelen uit het pakket die wetswijziging vergen, zijn 18 juni jl. voor uitvoeringstoetsen en internetconsultatie uitgezet:

1. de financiële tegemoetkoming aan werkgevers van in totaal € 450 miljoen per jaar, in eerste instantie in de vorm van een premievermindering per 2021;
2. het leidend maken van het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer bij de toets op re-integratie-inspanningen (RIV-toets) door UWV per 2021; en

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 922.

3. het gedurende vijf jaar niet verlagen van het arbeidsongeschiktheidspercentage van WIA-gerechtigden vanwege inkomsten uit arbeid per 1 juli 2020.

In het loondoorbetalingspakket van 20 december 2018 is ten eerste een premievermindering van € 450 miljoen aangekondigd voor alle werkgevers<sup>2</sup>. Dit voorstel is door de Belastingdienst beoordeeld op uitvoerbaarheid. De Belastingdienst heeft hierop gesteld dat deze premievermindering een substantiële toename van de handhavingswerkzaamheden betekent, die nog hoger kan uitvallen en extra risico's voor de capaciteitsinzet voor de handhaving inhoudt. Aangezien daarnaast het risico op procesverstoringen groot is, heeft de Belastingdienst de maatregel onuitvoerbaar bevonden.

Deze tijdelijke maatregel zou uiterlijk in 2024 vervangen worden door een gedifferentieerde Aof-premie. Een gedifferentieerde Aof-premie sluit beter aan bij de wens van een specifieke tegemoetkoming aan kleine werkgevers. Uit nader overleg met de Belastingdienst en UWV is gebleken dat bij de gedifferentieerde Aof-premie, in tegenstelling tot bij de premievermindering, aangesloten kan worden bij bestaande processen in het kader van de vaststelling van de Werkhervattingskaspremie waardoor er een tijdpad is voor een eerdere invoering van de gedifferentieerde Aof-premie. Ik zet daarom nu in op een invoering per 2022. De Belastingdienst en UWV zullen de uitvoerbaarheid uiteraard nog toetsen middels een uitvoeringstoets. Ik verwacht voor de zomer van 2020 over deze maatregel een wetsvoorstel bij uw Kamer te kunnen indienen. Voor het overgangsjaar 2021 ben ik nog in gesprek met MKB-NL. In het voorjaar zal ik uw Kamer informeren over de uitkomsten hiervan.

Ook streef ik ernaar voor de zomer van 2020 een wetsvoorstel voor de andere twee maatregelen bij uw Kamer te kunnen indienen. Daarin zal ik ten eerste voorstellen dat per 2021 het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend wordt bij de toets op de re-integratie-inspanningen door UWV. Ten tweede verwacht ik in dit wetsvoorstel voor te stellen dat het arbeidsongeschiktheidspercentage van WIA-gerechtigden vijf jaar lang niet verlaagd kan worden vanwege inkomsten uit arbeid. UWV heeft in de uitvoeringstoets met betrekking tot een aantal punten gesteld dat dit tweede voorstel niet of moeilijk uitvoerbaar zou zijn. Omdat ik, mede indachtig de motie van het lid Heerma c.s.<sup>3</sup>, de uitvoerbaarheid van beleid wil waarborgen, ben ik nog met UWV in gesprek om de genoemde tweede maatregel zodanig vorm te geven dat zij uitvoerbaar wordt. Ik streef naar invoering per 1 januari 2021.

#### Invloed van het beheersen van de Nederlandse taal op de WIA-beoordeling

De motie van de leden Pieter Heerma en Wiersma<sup>4</sup> verzoekt te onderzoeken op welke wijze en in welke mate het niet spreken van de Nederlandse taal meeweegt bij de (her)beoordeling van arbeidsongeschiktheid. Mondelinge beheersing van de Nederlandse taal is in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten aangemerkt als een algemeen gebruikelijke bekwaamheid. Hiermee wordt voorkomen dat iemand arbeidsongeschikt wordt alleen omdat hij de Nederlandse taal niet beheerst, terwijl het ontbreken daarvan niet voortkomt uit ziekte of gebrek. Dossieronderzoek laat zien dat de huidige beoordelingssystematiek conform Schattingsbesluit wordt uitgevoerd. Wanneer iemand de

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 873.

<sup>3</sup> Kamerstuk 35 300, nr. 12.

<sup>4</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 896.

Nederlandse taal niet beheerst, vindt er functieduiding plaats op het één na laagste en laagste opleidingsniveau.

UWV heeft een quick scan uitgevoerd om te onderzoeken hoe vaak het voorkomt dat er in de gevallen dat iemand de Nederlandse taal niet of slechts beperkt beheerst dit bij de WIA-claimbeoordeling leidt tot een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage. Op basis van de resultaten stromen er jaarlijks naar schatting circa 340 uitkeringsgerechtigden de WIA in waarvan het arbeidsongeschiktheidspercentage mogelijk lager zou zijn als zij de Nederlandse taal zouden beheersen (ongeveer 0,75% van de WIA-instream).

Ik vind het niet wenselijk dat mensen een WIA-uitkering ontvangen alleen doordat ze de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Bij het vaststellen van het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt gekeken welk inkomen mensen gegeven hun (medische) beperkingen en bekwaamheden kunnen verdienen. Voor deze groep geldt dat ze niet in staat zijn om arbeid te verrichten waarvoor beheersing van de Nederlandse taal noodzakelijk is en niet binnen korte tijd (6 maanden) te leren is. De verandering van de criteria voor de beoordeling zou ertoe leiden dat de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling voor deze groep niet meer overeenkomt met wat zij gezien hun krachten en bekwaamheden nog met arbeid zouden kunnen verdienen. Ik zal daarom niet inzetten op een aanscherping van de claimbeoordeling, waarin taal niet langer een rol speelt. Wel zal ik gaan onderzoeken hoe de beheersing van de Nederlandse taal door deze groep vergroot kan worden en of het CBBS voldoende functies bevat waarvoor onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal geen belemmering is.

#### Onderzoek naar de positie van de werknemer in de hybride markt

In het Algemeen Overleg Arbeidsongeschiktheid van 7 november jl. is door verschillende partijen gevraagd naar de positie van de werknemer in de hybride markt. Ik heb daarom toegezegd om komend jaar onderzoek te doen naar de positie van de werknemer in de hybride verzekeringsmarkt. Conform deze toezegging informeer ik u hierbij over de uitwerking van dit onderzoek.

Zowel de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en de Ziekwet (ZW) kennen een hybride stelsel. Een werkgever heeft voor beide regelingen de keuze om zich te verzekeren via het publieke stelsel (UWV) of om eigenrisicodrager te worden (eventueel met een private uitvoerder). Hierbij heeft het UWV een rol voor beide groepen onder andere in het kader van de claimbeoordeling, eerstejaarsziektewetbeoordeling en de herbeoordeling. Ik zal vergelijkend onderzoek laten doen naar de positie van de werknemer in de WGA en ZW voor de publieke en private uitvoering.

Ik zal een onderzoeksbureau vragen om dit onderzoek te richten op de beleving en ervaring van werknemers gericht op de volgende thema's: de claimbeoordeling, herbeoordeling, eerstejaarsziektewetbeoordeling, de bekendheid van de uitkeringsgerechtigde met zijn rechten en plichten, dienstverlening gericht op re-integratie en het contact hierover met de uitkeringsgerechtigde. Hierbij zal ik ook oog hebben voor eventuele verschillen in beleving die kunnen bestaan tussen verschillende groepen uitkeringsgerechtigden (bijvoorbeeld jongeren en ouderen).

Ik streef ernaar uw Kamer dit onderzoek eind 2020 toe te sturen.

## Sollicitatieverplichting bij overgang WW naar IOW

Tijdens het plenaire debat over het wetsvoorstel wijziging van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen in verband met het verlengen van de werkingsduur van die wet en het verhogen van de toetredingsleeftijd (IOW) (Handelingen II 2019/20, nr. 29), heb ik aan het lid Van Kent (SP) toegezegd dat ik navraag bij het UWV zal doen of de afspraken omtrent de sollicitatieverplichting die al zijn gemaakt in de periode dat iemand een WW-uitkering had worden voortgezet bij de overgang naar de IOW. Wanneer de WW-uitkering stopt en de aanvraag voor de IOW-uitkering reeds is ontvangen door het UWV, dan wordt de lopende dienstverlening voortgezet tijdens de IOW-uitkering en worden lopende afspraken rondom ontheffingen vanuit de WW-periode meegenomen. De aanvraag voor een IOW-uitkering kan 5 weken vóór het aflopen van de WW-uitkering ingediend worden. Het UWV stuurt daartoe actief een bericht.

UWV geeft aan dat indien de aanvraag voor een IOW-uitkering wordt ingediend nadat de maximale duur van de WW-uitkering is verstreken, de WW-dienstverlening dan inmiddels is gesloten. Gaat er daarna alsnog een IOW-uitkering lopen, dan worden bij de start van de IOW-dienstverlening de eventuele nog resterende ontheffingen vanuit de WW-periode niet automatisch meegenomen. Deze afspraken dienen, indien deze dan nog van toepassing zijn, opnieuw in het IOW-systeem vastgelegd te worden. In de meeste gevallen sluit de IOW echter direct aan op de WW en worden lopende afspraken gecontinueerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees