

Position paper problematiek 35-minners

Juni 2021

Geachte leden van de vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Graag wil ik u hierbij ter voorbereiding op de het rondetafelgesprek 'WIA 35-minners' het position paper van het Platform Private Uitvoerders Sociale Zekerheid (PPUSZ) doen toekomen. Achtereenvolgens wordt hierin beschreven wat onze belangrijkste ervaringen en oplossingen zijn.

Kernboodschap PPUSZ

De leden van PPUSZ spelen een grote rol bij instroompreventie in de WIA, door begeleiding van flexwerkers (medewerkers die geen vast dienstverband hebben bij een werkgever) tijdens de Ziektewet voorafgaand aan de WIA. Na twee jaar begeleiding is er geen intensieve begeleiding meer voor deze groep door de eigenrisicodrager (deze heeft dan al 2 jaar geïnvesteerd in re-integratie).

PPUSZ is van mening dat de problematiek van de 35-minners samenhangt met de techniek van de wetgeving, waarbij niet zozeer de medische problematiek bepalend is voor het recht op een WIA-uitkering maar het (theoretisch bepaalde-) veronderstelde verlies aan verdienvermogen.

De oplossing zit volgens PPUSZ met name in nog meer focus op de re-integratie in de eerste twee ziektejaren. Hierbij kan een aantal maatregelen helpen om deze re-integratie effectiever in te richten.

Belangrijkste ervaringen waardoor 35-minners niet aan het werk komen

1. Het betreft voornamelijk mensen met een laag salaris (vaak tot 150 procent van het minimumloon) die na 2 jaar arbeidsongeschiktheid alsnog geschikt worden verklaard voor alternatief werk (op theoretische gronden). Voor deze groep geldt dat ze door hun (lage) salaris of volledig worden afgekeurd of onder de 35 procent grens terecht komen.
2. Het aandeel flexwerkers is relatief zwaar vertegenwoordigd.
3. Deze mensen voelen zich relatief vaak niet erkend voor hun beperkingen.
4. Deze mensen voelen zich daarnaast relatief vaak afgedankt door hun werkgever. Dit geldt met name voor de groep ex-werknemers met een contract en geldt minder voor flexwerkers zonder vaste werkgever.
5. Deze mensen beseffen, ondanks alle voorlichtingsinspanningen gedurende de begeleiding van 2 jaar loondoorbetaling/Ziektewet, niet op tijd dat er een mogelijkheid bestaat dat ze toch nog op een andere manier hun geld moeten verdienen (wetgeving lokt heel lang inactiviteit uit).



6. De combinatie van je afgedankt en niet erkend voor je klachten voelen schept een onvruchtbare voedingsbodem voor re-integratie inspanningen vanuit een eventuele WW-situatie.

SER-Advies

In het SER-Advies wordt voorgesteld om de ondergrens van de WIA te verlagen van 35 procent naar 15 procent, zijnde het oude WAO niveau. Dit is uiteraard een politieke keuze. Het voordeel is dat het aantal mensen dat tussen wal en schip raakt kleiner wordt en meer mensen een uitkering krijgen. Werkgevers, eigen risicodragers en UWV krijgen hiermee gedurende de loongerelateerde periode/Ziektewet een grotere financiële prikkel om mensen te re-integreren. Alhoewel er nu al re-integratieondersteuning mogelijk is voor 35-minners, is onze verwachting dat de re-integratieondersteuning na de WIA-keuring zal toenemen als deze groep recht krijgt op een uitkering.

Nadelig is de verwachte toename van het aantal herbeoordelingen bij een toch al geringe keuringscapaciteit van UWV, aangezien het aantal uitkeringsgerechtigden in de WIA toeneemt. Ook worden de financiële lasten voor de werkgever hoger. Om werkgevers hierin tegemoet te komen wordt voor de financiering van de WGA de premiedifferentiatie werkgeverspremie (Werkhervattingskas) verkort van 10 naar 5 jaar.

Ook vindt de SER het wenselijk dat het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld op basis van een realistische toets: er wordt reëel gekeken naar functies die voor de werkende uitvoerbaar zijn in plaats van naar theoretische mogelijkheden die in de praktijk niet blijken te bestaan. Hier zijn wij positief over, waarbij dit wat ons betreft niet mag leiden tot een wijziging van de (omvang van de) WIA-instroom.

Oplossing die PPUSZ voorstaat: meer focus op re-integratie in eerste twee jaar!

- Indicatieve keuring door bedrijfsarts na één jaar.
- Geen verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts van UWV. (Controversieel verklaard wetsvoorstel)
- Na 3 maanden een tweede spoor toets. Op basis hiervan in bepaalde gevallen al starten aan 2^e spoor (niet pas na één jaar)
- Indicatie No-Risk voor 2 jaar op basis van tweede spoor toets voor lage inkomens ter stimulering van mobiliteit naar andere werkgever
- Ruimere mogelijkheden tot detachering gedurende de eerste twee jaar ziekte bij andere werkgevers

Namens PPUSZ
Sven Kelder
Voorzitter commissie WIA

Over het PPUSZ

Het Platform Private Uitvoerders Sociale Zekerheid (PPUSZ) heeft tot doel de belangen te behartigen van de private uitvoerders van de Nederlandse sociale zekerheid. De leden van het PPUSZ zijn experts op het gebied van (de uitvoering van) sociale zekerheid, in het bijzonder de Ziektewet en WGA. Jaarlijks behandelen zij vele honderdduizenden dossiers van arbeidsongeschikte medewerkers van werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor deze regelingen. De leden analyseren gezamenlijk uitvoeringsvraagstukken om de rol en positie van private uitvoering optimaal te adresseren en namens de branche afspraken te kunnen maken met verschillende stakeholders.

De belangenbehartiging focust in de eerste plaats op de behoeften en wensen van de eigenrisicodrager voor en namens wie de Private Uitvoerder optreedt. Daarnaast streeft het PPUSZ nadrukkelijk naar bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de door werkgevers aan haar leden toevertrouwde (ex-) werknemers.

www.ppusz.nl