

Reactie op voorgenomen wijziging van de Wet WIA en SUWI

Van: A. Linkels, gecertificeerd proces- en casemanager
Datum: 27-03-2017

Wetswijziging in notendop:

Met de voorgenomen wijziging van de Wet WIA en SUWI, waarmee de sanctioneringsbevoegdheden van het UWV wijzigen, wordt een onderscheid gemaakt tussen werkgevers die eigen risico drager voor de WGA zijn en werkgevers die het WGA- risico bij het UWV hebben verzekerd.

Binnen de groep werkgevers welke verzekerd is bij het UWV wordt vervolgens een onderscheid gemaakt tussen 'kleine' en grote werkgevers. Grote werkgevers (loonsom boven euro 3.220.000,- cijfers 2017) hebben na de wachttijd WIA nog 10 jaar een systeem waarbinnen op basis van het T-2 principe voor de WGA- toerekening premiedifferentiatie bestaat.

Publiek verzekerde werkgevers krijgen in het 2^e verzuimjaar het recht om een tussentijdsoordeel aan het UWV te vragen over de wijze van de voorgenomen re-integratie- inspanningen in het 2^e verzuimjaar. Bij een positief advies van het UWV toetst het UWV aan het einde van de wachttijd WIA alleen of het plan van aanpak dat eerder door het UWV akkoord is bevonden is uitgevoerd. Een sanctie (3^e ziektejaar) vanwege het verrichten van onvoldoende re-integratie- inspanningen is dan uitgesloten.

Bij privaat verzekerde werkgevers kan het UWV geen loonsanctie meer opleggen voor onvoldoende re-integratie- inspanningen. Uitgegaan wordt dat de WGA- verzekeraar meer sturing zal gaan geven in de wachttijd WIA.

Reactie in consultatieperiode:

1. Onduidelijk zijn de bevoegdheden van de WGA- verzekeraar. Worden in te zetten professionals bij de maatwerkregeling getoetst en/of gaat de verzekeraar een arbodienst "aanwijzen" (keuzevrijheid werkgevers/ koppel-verkoop)? Daarnaast voorzie ik problemen in het kader van de richtlijnen Autoriteit Persoonsgegevens rondom de informatie verstrekking aan WGA- verzekeraars.
2. Stimuleert de voorgenomen wijziging niet het eigen risicodrager worden voor de WGA?
3. De arbeidsdeskundige van UWV beoordeelt het actueel oordeel en het re-integratieplan en kan daarbij de verzekeringsarts (VA) inschakelen. Een medische beoordeling is geen taak van de arbeidsdeskundige? Zie memorie van toelichting 5.2.2
4. Er is bij al een groot tekort aan verzekeringsartsen bij het UWV. Deze beperkte capaciteit wordt door de voorgenomen wijziging niet ontlast. Zal de inzet van ANIOS hierdoor nog verder toenemen?
5. Ongelijke behandeling van WIA- beoordelingen (RIV- toetsing) werknemers waarvan de werkgever het WGA- risico privaat heeft verzekerd t.o.v. de werkgever die het WGA- risico publiek heeft verzekerd.
6. Met de voorgenomen wetswijziging worden de beslissingen die het UWV neemt niet transparanter. De inhoudelijke verschillen tussen de diverse UWV kantoren/ - werknemers blijft hiermee bestaan.
7. Onduidelijk is of de voorgenomen wijziging ook van toepassing is op eigen risico dragers voor de Ziektewet die tevens eigen risico drager van de WGA zijn? Koppelingsverplichting?
8. Een vrijwillig tussentijds oordeel in het 2^e verzuimjaar lost de bestaande onduidelijkheden en discussies met het UWV niet op en zal met de voorgenomen wetswijziging alleen maar toenemen bij de onmogelijkheid bezwaar aan te tekenen bij een acceptatie akkoord van het UWV op het voorgenomen plan van aanpak.
9. Mijns inziens kan de voorgestelde wetswijziging ook worden bereikt middels een deskundigenoordeel; "Doe ik genoeg om mijn werknemer weer aan het werk te helpen? (eventueel aangevuld met een plan van aanpak 2^e verzuimjaar)

Tot slot:

Bij een daadwerkelijk invoering van de wetswijziging zullen de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter van het UWV openbaar moeten zijn. Hiermee wordt transparantie bewerkstelligd.