

De vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers wordt nog verlengd tot en met 31 december 2024. En vanaf 1 juli 2024 wordt er gestart met een tijdelijke maatregel Praktisch Beoordelen. Ook wijzigt de dagloonvaststelling van de WIA indien iemand vanuit de WW richting ZW en richting WIA gaat.

# Praktische oplossingen om WIA uitvoerbaar te houden

TEKST **MARJOL NIKKELS**

**W**erkgever en de 60-plus werknemer kunnen sinds 1 oktober 2022 samen besluiten om over te gaan tot de vereenvoudigde WIA-beoordeling. De arbeidsdeskundige van het UWV voert dan de beoordeling van arbeidsongeschiktheid uit zonder inzet van de verzekeringsarts. Tenzij er een indicatie is voor volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, dan moet de verzekeringsarts alsnog ingeschakeld worden.

Indien iemand niet werkt dan wordt er bij de vereenvoudigde WIA-beoordeling altijd een WGA 80-100 procent beschikking afgegeven. Wel moet de betrokkene aan re-integratie blijven werken indien er nog werkmogelijkheden zijn. Indien iemand meer dan 65 procent van het maatmanloon verdient, is betrokkene minder dan 35 procent arbeidsongeschikt en heeft dus geen recht op een WIA-uitkering.

De keuringen van alle 60-plussers worden niet aan de werkgever toegerekend binnen de Werkhervattingskas en niet binnen het eigen risicodragerschap WGA.

Deze maatregel is in 2023 van toepassing voor circa 3.500 WIA-claimbeoordelingen. Door deze maatregel zijn de achterstanden bij de WIA-claimbeoordeling niet verder opgelopen. Daarom is besloten deze maatregel te verlengen tot en met 31 december 2024. Voorwaarde voor een vereenvoudigde WIA-beoordeling is dat de werknemer 60 jaar of ouder is en einde wachttijd van 104 weken ziekte valt binnen de periode van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2024.

## **PRAKTISCH BEOORDELEN**

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is samen met het UWV bezig om de tijdelijke maatregel Praktisch Beoordelen uit te werken. De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling voor de WIA wordt dan gebaseerd op arbeid die

feitelijk wordt verricht. Er vindt dan geen theoretische beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid meer plaats dus hoeft de verzekeringsarts geen Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) op te stellen.

De maatregel heeft een tijdelijk karakter voor de duur van drie jaar, met een beoogde ingangsdatum van 1 juli 2024. De verwachting is dat gedurende deze periode de achterstanden door de combinatie van inmiddels genomen maatregelen verder worden ingelopen. Het UWV doet nog onderzoek of deze nieuwe werkwijze Praktisch Beoordelen ook kan gelden bij de WIA-herbeoordelingen en de Eerstejaarszietwetbeoordelingen (EZWB).

Bij het Praktisch Beoordelen worden de inkomsten die werknemer verdient met de feitelijke werkzaamheden bepalend bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid. Daarbij wordt getoetst dat de arbeid van de feitelijke werkzaamheden aansluit op de structureel functionele mogelijkheden van de betrokken werknemer. Als voorwaarden gelden dat het moet gaan om algemeen geaccepteerde arbeid, passend naar de belastbaarheid en bekwaamheden van de werknemer en waarmee een representatief en voldoende bepaalbaar inkomen wordt genoten. Hoe dit wordt beoordeeld, is nu nog niet duidelijk. Voor de private verzekeraars is objectivering hiervan wel van belang omdat zij immers UWV-volgend zijn bij de WIA-aanvullingsverzekeringen.

**'1 juli 2024  
wordt gestart  
met Praktisch  
Beoordelen'**

**REKENVOORBEELD**

Onderstaand voorbeeld laat zien hoe de werkgever invloed kan uitoefenen in hoeverre werknemer dan wel of niet een WIA-recht krijgt. Stel: een werknemer verdient 4.000 euro bruto per maand. De werkgever bepaalt dat de verdiensten van de feitelijke werkzaamheden in een bepaalde loonschaal thuishoren die loopt van 2.000 tot 2.700 euro bruto in de maand.

Stel de werkgever neemt het hoogste bedrag uit de schaal, dus de werknemer verdient na de 104 weken wachttijd 2.700 euro in de maand. Het loonverlies is dan 1.300 euro. Dit betekent dat de werknemer 32,5 procent arbeidsongeschikt is en geen WIA-recht krijgt.

De werkgever kan ook kiezen om de werknemer in te delen op het startpunt van de salarisschaal oftewel 2.000 euro. Dan heeft de werknemer een loonverlies van 2.000 euro en dat maakt dat de mate van arbeidsongeschikt uitkomt op 50 procent. Werknemer heeft dan wel recht op een WIA-uitkering. Dan heeft de werknemer over het loonverlies ook nog een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Eerst geldt een WGA loongerelateerde uitkering en daarna de WGA loonaanvulling. Vanaf de derde maand ontvangt de werknemer dan een WIA-uitkering van 1.400 euro. Inclusief het nieuwe loon van 2.000 euro komt de werknemer uit op een totaal inkomen van 3.400 euro. Dit maakt dat de werknemer dus veel beter uit is bij een indeling in de start van de loonschaal dus met een nieuw loon van 2.000 euro.

**FEITELIJKE WERKZAAMHEDEN**

Als de verzekerde feitelijke werkzaamheden verricht, vormen de inkomsten die daarmee verdient wordt het uitgangspunt voor de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Wanneer er een praktische beoordeling op basis van daadwerkelijke verdiensten plaatsvindt, dan wordt de theoretische schatting niet meer gedaan. De Arbeidsdeskundige hoeft dan niet in het CBBS-model op zoek te gaan naar drie functies die betrokkene nog kan verrichten. Het CBBS staat voor claimbeoordeling- en borgingssysteem.

Momenteel is er bij het UWV al sprake van een praktische beoordeling. Nu geldt nog dat er naast een praktische ook een theoretische beoordeling moet plaatsvinden. De hoogste restverdiencapaciteit bepaalt het arbeidsongeschiktheidspercentage. Hoe hoger de verdien-



sten, hoe lager de mate van arbeidsongeschiktheid. Het loonverlies is immers bepalend voor de mate van arbeidsongeschiktheid.

**WIJZIGING DAGLOONSYSTEMATIEK**

Wanneer mensen hun laatste salaris krijgen in de maand waarin zij nog werkten, en daarna recht krijgen op WW, kan een loonloos tijdvak ontstaan. Er is sprake van een loonloos tijdvak als er gedurende een maand (tijdvak) in de referteperiode helemaal geen loon is genoten. Dit ontstaat doordat de WW-uitkering over de voorbije maand wordt uitgekeerd. Er is dan dus één maand waarin iemand al geen salaris meer krijgt, maar ook nog geen WW. Dit kan negatief doorwerken in de hoogte van het dagloon die bepalend is voor de hoogte van de WIA-uitkering.

De oplossingsrichting die is gekozen is om het WW-dagloon over te nemen. Indien mensen na de Ziektewet instromen in de WIA en dan met een loonloos tijdvak worden geconfronteerd gaat het UWV medio 2024 uit van het WW-dagloon. Hiervoor is een Algemene maatregel van bestuur in de maak. ■

*Marjol Nikkels is vaktechnisch directeur CS Opleidingen BV.*