



Terugkeer vereenvoudigde WIA-beoordeling

Sinds 1 september geldt de vereenvoudigde WIA-beoordeling opnieuw voor werknemers van 60 jaar en ouder. Daarmee is een tijdelijke noodmaatregel terug van weggeweest, wat wederom tot stijging van de WIA-instroom zal leiden. Dit artikel zet de regeling, de achterliggende cijfers en de arbeidsdeskundige aandachtspunten op een rij.

TEKST | Marjol Nikkels*

De 60-plusmaatregel zag het licht op 1 oktober 2022 toen de achterstanden bij UWV in de sociaal-medische beoordelingen opliepen tot recordhoogte. Doel: de inzet van verzekeringsartsen beperken en de doorlooptijd verkorten. In de oorspronkelijke opzet gold de regeling tot 31 december 2023. Al snel bleek dat de werkdruk bij UWV nauwelijks afnam. Met Prinsjesdag 2023 werd de looptijd daarom verlengd tot eind 2024. Op 1 januari 2025 stopte de maatregel alsnog. Maar door aanhoudende achterstanden en maatschappelijke druk werd in het voorjaar van 2025 besloten om de regeling vanaf 1 september 2025 opnieuw in te voeren – opnieuw voor twee jaar tot en met 31 augustus 2027.

Waarom opnieuw ingevoerd?

De herinvoering is vooral een capaciteitsmaatregel. UWV kampt met een structureel tekort aan verzekeringsartsen, terwijl de instroom in de WIA al jaren stijgt. De 60-plusmaatregel levert een aanzienlijke tijdswinst op:

- Er is geen uitgebreide sociaal-medische beoordeling nodig.
- De arbeidsdeskundige kan op basis

van beperkte gegevens een beslissing nemen.

- Werknemers krijgen sneller duidelijkheid over hun uitkering.

Maar er is ook een keerzijde: het is een grove zeef die weinig ruimte laat om restverdiencapaciteit vast te stellen. Over de periode tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2024 zijn er circa 2.200 extra 60-plussers de WIA ingestroomd die anders geen recht op een uitkering hadden gehad.

Financiering via het Aof

Alle WGA-uitkeringen aan 60-plussers ten tijde van deze regeling worden volledig gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

- Geen doorbelasting in de Werkhervattingskas, ook niet als er gekozen wordt voor een reguliere WIA-beoordeling
 - Geen extra lasten voor eigenrisicodragers WGA
 - De overheid doet een extra storting in het Aof, wat betekent dat de kosten uiteindelijk door de belastingbetaler worden gedragen
- Voor werkgevers is dit een directe financiële meevaller, zeker voor middelgrote en grote bedrijven waar WGA-lasten fors kunnen doorwerken

in de premie.

De tussenperiode: ongelijke behandeling?

Een belangrijk aandachtspunt is de periode van 1 januari tot en met 31 augustus 2025. In deze acht maanden gold de regeling niet. Werknemers die in die periode het einde van de wachttijd bereikten, kregen dus een reguliere WIA-beoordeling.

Voor hen geldt:

Wel inzet van verzekeringsarts voor het bepalen van de FML en onderzoek door arbeidsdeskundige naar gangbare functies in het CBBS

De middelste van de bovenste drie functies bepaalt de restverdiencapaciteit

En voor de werkgever: wél doorbelasting van de WGA-lasten in de Werkhervattingskas of aan de WGA-eigenrisicodrager

Dit leidt tot vragen over rechtsgelijkheid. In vergelijkbare dossiers kan het premie-effect voor werkgevers vele tienduizenden euro's bedragen.

Juridische procedures liggen voor de hand, al is de kans op succes beperkt omdat de regeling per definitie tijdelijk is en een vaste ingangsdatum kent.



Marjol Nikkels is directeur van Sensio Opleidingen

Inclusief ondernemen wordt beloond

Wat houdt de vereenvoudigde WIA beoordeling voor 60-plussers in?

De beoordeling verloopt als volgt:

- Uitvoering door arbeidsdeskundige van UWV
- Geen inzet van de verzekeringsarts, tenzij volledige arbeidsongeschiktheid en duurzaamheid wordt vermoed om vast te stellen of betrokkene recht heeft op IVA
- Werkt iemand op het moment van beoordeling? Dan wordt het feitelijke loon als maatstaf genomen: een praktische WIA-beoordeling
- Werkt iemand niet? Dan krijgt de werknemer een automatische toekenning WGA 80–100%

Voorwaarden:

- Einde wachttijd op of na 1 september 2025
- Werknemer is op dat moment 60 jaar of ouder
- Werkgever én werknemer stemmen in
- Niet van toepassing bij ziekmelding in het buitenland

Gevolgen voor werkgevers

Voor werkgevers – vooral in het grootbedrijf – is de regeling aantrekkelijk:

Bij instroom van 60-plussers ten tijde van de maatregel geldt er geen verhoging van de premie in de Werkhervattingskas, ook niet als er gekozen wordt voor een reguliere WIA-beoordeling.

Er is ook geen toerekening van de WGA-uitkering van 60-plussers aan de eigenrisicodragers WGA ten tijde van de regeling. Voor kleine werkgevers is het voordeel minder groot, omdat zij via sectorpremies betalen. Toch voorkomt de regeling ook daar complexe bezwaarprocedures en extra administratieve lasten.



Juridische en procesmatige aandachtspunten

Arbeidsdeskundigen moeten alert zijn op:

- De verplichte instemming van beide partijen. Weigert één van beiden, dan volgt een reguliere beoordeling.
- De rol van de bedrijfsarts bij het aanleveren van medische informatie, vooral bij twijfel over duurzaamheid. Als er mogelijk sprake is van IVA, dan is het van belang dat dit al uit het RIV-dossier blijkt!
- Dus wees alert op het risico dat werknemers door de eenvoudige beoordeling een IVA mislopen. Een IVA geeft een hogere uitkering maar kent ook vaak een betere regeling voor de premievrije voortzetting van de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast is het belangrijk te beseffen dat de regeling óók geldt bij verlengde loondoorbetaling (loonsanctie of vrijwillige verlening), mits aan de leeftijdsriteria op einde wachttijd van 104 weken wordt voldaan.

Arbeidsdeskundig perspectief

De Algemene Rekenkamer waarschuwt geregeld voor de onuitvoerbaarheid van de WIA, en er worden bij UWV veel fouten gemaakt. De alomstijgende WIA-instroom legt ook een grote druk op de betaalbaarheid van het stelsel. Er ligt voor

een nieuw kabinet een grote opgave om toe te werken naar een uitvoerbaar en betaalbaar stelsel.

Voorlopig is de herinstructie van de vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers slechts een tussenoplossing om de achterstanden niet verder te laten oplopen.

Voor arbeidsdeskundigen is het goed te beseffen dat deze regeling tijdelijk is en dat er een tussenperiode was waarin de regeling niet gold.

- Check einde wachttijd en leeftijd om te bepalen of de regeling van toepassing is.
- Weeg de voor- en nadelen met zowel werkgever als werknemer.

Uitvoerbaarheid versus rechtvaardigheid

De herinstructie van de 60-plusmaatregel toont de spanning tussen uitvoerbaarheid, kostenbeheersing en rechtvaardigheid.

Voor UWV betekent het verlichting van de werkdruk; voor werkgevers een financiële meevaller. Maar voor het stelsel als geheel is de maatregel een extra aanjager van de WIA-instroom.

Arbeidsdeskundigen kunnen dit beperken door waar mogelijk al binnen de 104 weken intensief te activeren richting werk. Werk blijft ook voor de 60-plusser de beste sociale zekerheid.