

Vergaderjaar 2014–2015

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 620

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juni 2015

Tijdens het algemeen overleg van 28 mei jl. heb ik u toegezegd nader te kijken naar het overgangsrecht bij de aanpassing van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten (hierna: Schattingsbesluit). Dit naar aanleiding van de bezwaren die u tijdens dit algemeen overleg heeft geuit. Daarnaast heb ik toegezegd in te gaan op de suggestie van het lid Ulenbelt om werkgevers voortaan het aantal gewerkte uren te laten aanleveren voor de polisadministratie.

Overgangsrecht

Ik ben van mening dat het overgangsrecht, zoals dat aanvankelijk was geregeld in de wijziging van het Schattingsbesluit, adequaat is. Naar aanleiding van de discussie tijdens het algemeen overleg heb ik desalniettemin besloten het overgangsrecht te verruimen. Deze verruiming houdt in dat voor gerechtigden die louter als gevolg van de aanpassing van het Schattingsbesluit één of meer arbeidsongeschiktheidsklassen dalen een overgangperiode geldt van een jaar na de beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 juli 2015. In dat jaar vindt de inkomstenverrekening plaats op basis van de huidige regels. Vanaf 1 juli 2016 zullen voor hen de nieuwe regels gaan gelden.

Het UWV zal de periode 1 juli 2015 tot en met 31 december 2015 gebruiken om alle werkende WAO-, WAZ- en oWajong-gerechtigden te beoordelen op basis van de nieuwe regels en op te nemen in het nieuwe uitvoeringsproces. Bij deze beoordelingsslag zal duidelijk worden wie behoort tot de groep die in inkomen erop achteruit gaat door de aanpassing van het Schattingsbesluit. Een overgangperiode van een jaar betekent dat deze personen minimaal 6 maanden de tijd krijgen om zich voor te bereiden op een verlaging van de uitkering. Immers, ook als iemand pas eind december wordt beoordeeld, gaan de nieuwe regels pas in per 1 juli 2016.

Wanneer het UWV vaststelt dat iemand behoort tot de getroffen groep zal het UWV deze persoon hierover informeren, zowel telefonisch als per brief.

Het ontwerpbesluit tot wijziging van het Schattingsbesluit heb ik aangepast conform het hier beschreven overgangsrecht. Volledigheids-halve stuur ik u de bijgestelde ontwerp AMvB toe¹.

Voor de betrokkenen betekent dit nieuwe overgangsrecht een ruimere overgangstermijn dan het eerder geformuleerde overgangsrecht.

De aanpassing van het overgangsrecht heeft een beperkt effect op de uitkeringslasten in 2016. Het heeft nagenoeg geen effect op de uitvoeringskosten.

Urenregistratie in de Polisadministratie

Het lid Ulenbelt heeft voorgesteld om het aantal gewerkte uren te registreren in de polisadministratie en op die manier te komen tot een geautomatiseerd uitvoeringsproces op basis van het huidige Schattingsbesluit. De beoogde besparing op de uitvoeringskosten zou hiermee ook kunnen worden bereikt, terwijl het negatieve inkomenseffect dat samengaat met de voorgestelde aanpassing van het Schattingsbesluit niet optreedt.

Op zich is dit een sympathiek voorstel. Er kleven echter zwaarwegende nadelen aan. Deze zijn enerzijds uitvoeringstechnisch en anderzijds inhoudelijk van aard. Het uitvoeringstechnische bezwaar is dat het voorstel tot een aanzienlijke administratieve lastenverzwaring voor álle werkgevers zou leiden. Werkgevers zullen namelijk *per week* moeten aangeven hoeveel uren een werknemer heeft gewerkt. Dit zijn werkgevers niet gewend, want zij dienen *per aangiftetijdvak* (die een maand of vier weken bedraagt) loon- en overige gegevens in de loonaangifte op te nemen. Daar komt bij dat werkgevers gebruik mogen maken van de loon in-systematiek, dat wil zeggen dat ze voornoemde gegevens verstrekken in het aangiftetijdvak waarin het loon is genoten, ook al heeft het loon betrekking op arbeid die in een eerdere periode is verricht (bijvoorbeeld een nabetaling van loon in september omdat de in augustus gesloten cao het loon met terugwerkende kracht heeft verhoogd). Deze werkgevers zouden moeten aangeven welk deel van het genoten loon betrekking heeft op welke week in die eerdere periode. In feite betekent dit dat werkgevers verplicht zouden worden om over te stappen op een loon over-systematiek per week. De verzwaring van administratieve lasten die dit zou meebrengen is disproportioneel ten opzichte van het probleem dat hiermee zou worden opgelost. Het alternatief dat werkgevers dit alleen zouden hoeven doen voor hun arbeidsongeschikte werknemers, leidt eveneens tot een aanzienlijke lastenverzwaring, want het zou meebrengen dat werkgevers twee systemen van loonaangifte moeten hanteren. Bovendien zullen werkgevers niet altijd weten welke werknemers een WAO-, WAZ- of oWajong-uitkering ontvangen. Voorts is het voorgaande niet binnen korte termijn te realiseren, zodat de invoeringsdatum van 1 juli 2015 niet zou worden gehaald.

Het inhoudelijke bezwaar tegen het voorstel is dat een periodeloonvergelijking een nauwkeuriger maatstaf is om het inkomensverlies vast te stellen dan een uurloonvergelijking. Bij een uurloonvergelijking wordt immers geen rekening gehouden met de mogelijkheid dat een arbeidsongeschikte meer uren werkt dan vóór zijn arbeidsongeschiktheid. Bij een

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

periodeloonvergelijking wordt gekeken naar de feitelijke omvang van het inkomensverlies als gevolg van ziekte, los van het aantal uren dat men werkt.

Gezien deze bezwaren houd ik vast aan de voorgestelde aanpassing van het Schattingsbesluit.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher