



Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Mevrouw Ir. C.E.G. van Gennip  
Postbus 90801  
2509LV Den Haag

**Datum**

17 juni 2022

**Ons kenmerk**

**Pagina**

**Bijlage(n)**

4

**Onderwerp**

Knelpuntenbrief 2022

Geachte mevrouw Van Gennip,

Voor de tweede maal wordt UWV in de gelegenheid gesteld een Knelpuntenbrief op te stellen. Wij zijn blij met deze mogelijkheid omdat we hebben ervaren dat de eerste brief tot constructieve gesprekken met zowel SZW als met de Tweede Kamer heeft geleid en in diverse situaties tot concrete oplossingen is gekomen. In deze brief komen wij daar op terug. Maar we zien ook dat we gezamenlijk nog voor grote uitdagingen staan om de dienstverlening aan de burger te verbeteren, knelpunten in wet- en regelgeving op te lossen en te verzekeren dat de menselijke maat zichtbaar wordt in alle facetten van onze dienstverlening. In deze brief staan deze gezamenlijke uitdagingen centraal.

Binnen UWV, met andere publieke dienstverleners en met onze maatschappelijke partners is afgelopen jaar intensief gesproken over de ambitie van UWV voor de komende jaren. In deze gesprekken zijn ervaringen meegenomen uit het traject WAU, de lessen uit het rapport van de TCU en de bijeengebrachte ervaringen van cliënten in het SP-rapport 'ziek van het UWV'. Bij deze gesprekken is zorgvuldig geluisterd naar onze medewerkers en de Cliëntenraad.

Onze ambitie is groot en noodzakelijk; UWV wil mensen en organisaties verbinden op het thema van werk en inkomen om:

- Mensen te ondersteunen om werk te behouden of te krijgen;
- Mensen van inkomen te voorzien als werk uitblijft of (even) niet mogelijk is;
- De persoonlijke situatie van mensen, inclusief gezondheid en arbeidsmogelijkheden, in ogenschouw te nemen en maatwerk toe te passen waar nodig;
- De werkgever te ondersteunen op het gebied van werk en inkomen, met aandacht voor inclusiviteit

Onze hoop en verwachting is dat alle burgers en bedrijven die in aanraking komen met UWV op zo kort mogelijke termijn daadwerkelijk verbeteringen in onze dienstverlening zullen ervaren. Veel verbeterinitiatieven kunnen we als UWV zelf vormgeven en realiseren, maar een aantal essentiële onderwerpen kan alleen slagen als dit wordt ondersteund door wijzigingen in wetgeving. Bij het vormgeven van onze dienstverlening zien wij knelpunten op enkele grotere thema's. Zo baart de situatie dat onze cliënten te lang moeten wachten op sociaal-medische beoordelingen ons allen grote zorgen. Ook in deze brief vragen wij daarom aandacht voor deze problematiek. Daarnaast zien wij dat bij arbeidsmarktdienstverlening de behoefte van de burger niet altijd centraal staat. Burgers die wel behoefte hebben aan een vorm van begeleiding of ondersteuning kunnen niet altijd de begeleiding krijgen die zij nodig hebben of moeten langs veel verschillende loketten, alleen omdat zij niet onder het juiste wettelijke regime vallen. En wij zien – zoals ook al is opgemerkt in de eerste brief – dat optimale, integrale dienstverlening niet altijd mogelijk is door het ontbreken van wettelijke ruimte voor gegevensuitwisselingen tussen instanties. Deze drie thema's werken wij nader uit in de brief onder hoofdstuk A 'Knelpunten in onze dienstverlening'.

Naast bovenstaande bredere thema's zijn in de afgelopen periode diverse punten naar boven gekomen waar burgers of bedrijven problemen door kunnen ervaren. Deze ontstaan veelal doordat de wetgeving een burger zwaar kan raken in zijn individuele inkomenssituatie of doordat de wetgeving door ontwikkelingen in de maatschappij minder passend of complexer is geworden. Soms raken deze knelpunten grotere aantallen van onze cliënten en in andere situaties gaat het om relatief kleine groepen, maar kunnen de effecten groot zijn. Een overzicht van deze knelpunten wordt in hoofdstuk B 'Knelpunten in wet- en regelgeving in het huidige stelsel' benoemd.

Apart wijden wij een hoofdstuk C aan Stelselcomplexiteit. Een aantal knelpunten gaat verder dan specifieke regelingen binnen het huidige stelsel. Deze vragen een fundamentele analyse en aanpak. Dit betreft met name de toekomst van de WIA, waarvan de huidige systematiek tot complexiteit en hardheden leidt. Deels is dit een gevolg van onbedoelde effecten van beleid en uitvoering, maar deels volgen die ook uit het wezen van de WIA zoals deze is ontworpen.

Tot slot staan wij in hoofdstuk D, 'Knelpunten uit de eerste Knelpuntenbrief, juni 2021 en Signaleringsbrief Fraudefenomenen 2021' stil bij de stand van zaken van de knelpunten genoemd in de eerste Knelpuntenbrief en besteden we aandacht aan de voortgang aan onderwerpen die wij hebben opgemerkt in de Signaleringsbrief fraudefenomenen 2021<sup>1</sup>. Dit doen wij aan het eind van de brief en in de bijlagen.

## **A. Knelpunten in onze dienstverlening**

### *1. Cliënten moeten te lang wachten op sociaal-medische beoordelingen*

De oplopende wachttijd voor sociaal medisch beoordelen baart ons allen grote zorgen. In de Stand van de Uitvoering, in de Kamerbrief van 9 april 2021 over de toekomst van het sociaal-medisch beoordelen<sup>2</sup> en in onze eerste Knelpuntenbrief<sup>3</sup> is aandacht gevraagd voor deze problematiek. De vraag naar sociaal-medische beoordelingen is al jaren groter dan UWV aan kan en zal de komende jaren zonder ingrepen alleen maar toenemen. Afgelopen jaar ontvingen we 9 procent meer aanvragen voor sociaal-medische beoordelingen dan in 2020. Ongeveer 12.000 mensen wachtten eind 2021 langer op de uitkomst van hun WIA-aanvraag dan de daarvoor geldende wettelijke termijn. Dat betekent voor hen een langere periode van onzekerheid over hun situatie en hun inkomsten.

We willen niet dat mensen financieel de dupe worden van deze oplopende wachttijden. Daarom hebben we onder andere besloten te stoppen met het terugvorderen van voorschotten die zijn betaald aan mensen die te lang moesten wachten op een sociaal-medische beoordeling. Daarnaast kunnen dienstverlening en re-integratieactiviteiten al worden opgestart terwijl iemand een voorschot ontvangt en nog wacht op de uitkomst van de sociaal-medische beoordeling.

Ook wordt er vol ingezet op het werven van nieuwe artsen en op nieuwe werkwijzen om de verzekeringsarts effectiever in te zetten. Dat gebeurt onder meer in de sociaal-medische centra waar multidisciplinaire teams de verzekeringsarts ondersteunen en ontlasten. Inmiddels wordt hiermee op vier plekken in het land proefgedraaid; de eerste ervaringen zijn positief.

We blijven hard werken om de achterstanden terug te dringen. Maar er is méér nodig, zoals het aanpassen van wet- en regelgeving. Dit kan ingrijpende consequenties hebben voor werkgevers en werknemers en vraagt om zorgvuldigheid. Wij zijn hier gezamenlijk over in gesprek en zoals wij hebben begrepen zal ook de Tweede Kamer binnenkort verder over de problematiek worden geïnformeerd.

### *2. Bij arbeidsmarktdienstverlening staat de behoefte van de burger niet altijd centraal*

We zien dat de sociale zekerheidswetgeving niet altijd voldoende handvatten biedt om snel en effectief financiële ondersteuning of begeleiding aan burgers te bieden. De verschillende wetten en de daaruit voortvloeiende regelingen zijn veelal zeer specifiek; zij zijn gericht op één wet of één

<sup>1</sup> Kamerbrief Signaleringsbrief fraudefenomenen in de sociale zekerheid, kamerstukken/06-07-2021

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2020-201, 26448, nr. 645

<sup>3</sup> Knelpuntenbrief UWV, kamerstukken/06-07-2021

situatie. Inzet van verschillende instrumenten wordt zeer gedetailleerd omschreven met uitsluiting van cliënten die net buiten de doelgroep vallen, maar wel ondersteuning zouden kunnen gebruiken. Om de juiste dienstverlening aan cliënten te kunnen bieden, pleiten wij ervoor dat de ondersteuningsbehoefte van de cliënt leidend wordt en niet het type uitkering. Dat betekent vanuit ons oogpunt dat we als overheid dienstverlening zo veel mogelijk gezamenlijk en 'ontschot' aanbieden: gezamenlijk met alle betrokken partijen, zonder onderscheid te maken tussen verschillende doelgroepen en bijbehorende financiële middelen. Het gaat er ons inziens om dat de burger de ondersteuning krijgt die nodig is om aan het werk te komen en/of te blijven en dat taken worden belegd bij organisaties waar de expertise ligt om dit goed te kunnen begeleiden. Om deze ontschotte dienstverlening structureel mogelijk te maken zijn aanpassingen in wet- en regelgeving noodzakelijk. Dit is noodzakelijk om onze dienstverlening aan cliënten te verbeteren, bijvoorbeeld in de samenwerking met gemeenten in de regionale werkcentra.

Een voorbeeld waarbij de wetgeving en systematiek niet altijd voor iedereen duidelijk zijn, is de aanvraag van voorzieningen. Voor het aanvragen van voorzieningen moet de cliënt aankloppen bij meerdere loketten die voor de cliënt niet altijd logisch aanvoelen. Deels hangt dit samen met het bestaan van een drietal verschillende 'domeinen', werk-, onderwijs- en leefdomein, die respectievelijk vallen onder SZW, OCW en VWS. Maar ook de uitkering is bepalend voor bij welk loket men moet zijn. Daarnaast hebben gemeenten en UWV ook nog eigen beleid. Dit alles maakt het voorzieningslandschap niet eenvoudiger en overzichtelijker.

Er zijn al stappen gezet door de tolkvoorziening te centraliseren en de uitvoering ervan te beleggen bij UWV en ook bestaat het voornemen om werkvoorzieningen voor Participatiewet-clieñten met een visuele beperking over te dragen van gemeenten naar UWV. Maar verdere harmonisering en dienstverlening geredeneerd vanuit de cliënt - "wat is nodig?" - is wenselijk. Idealiter zou iedereen met een structurele functionele beperking ongeacht het type uitkering, recht moeten hebben op een voorziening als dit bijdraagt aan zijn deelname aan de maatschappij. De dienstverlening moet klantvriendelijk en toegankelijk worden vormgegeven door o.a. de toepassing van het 'no wrong door' principe.

### *3. Optimale dienstverlening is niet altijd mogelijk door het ontbreken van wettelijke ruimte voor gegevensuitwisselingen tussen instanties*

In de eerste Knelpuntenbrief hebben wij aandacht gevraagd voor het dilemma tussen de wens om integrale dienstverlening aan te bieden en het gebrek aan wettelijke grondslagen om dit rechtmatig uit te kunnen voeren. Aan de wens om vanuit verschillende organisaties integrale dienstverlening te bieden aan cliëntengroepen kan in veel gevallen niet (snel) invulling worden gegeven. Wettelijke grondslagen ontbreken in veel gevallen waardoor gegevensuitwisselingen niet mogelijk zijn. De burger moet veelal zelf initiatief nemen en instanties benaderen. Deze terughoudendheid van de wetgever is in de basis terecht ter bescherming van de privacy van de burger, maar we zien ook situaties dat deze ontbrekende vorm van samenwerking tussen instanties de burger hindert of op grotere afstand van gerichte dienstverlening zet, juist omdat veel dienstverlening verspreid over instanties – zowel publiek als privaat – wordt aangeboden. Binnen UWV is een inventarisatie uitgevoerd naar de behoefte om gegevensuitwisseling breder in te zetten.

Een belangrijk aandachtspunt die bij de inventarisatie naar boven kwam, is de beperking in de gegevensuitwisseling en daarmee de samenwerking met andere partijen noodzakelijk voor re-integratie en begeleidingsactiviteiten. De gegevensuitwisseling is zeer complex wanneer het gaat om partijen buiten de SUWI-omgeving zoals samenwerking met GGZ- of onderwijsinstellingen – maar kent ook complexiteit wanneer het aankomt op samenwerking met gemeenten. Deze beperkingen zijn vooral knellend omdat het veelal om juist de meeste kwetsbare cliënten gaat, met vaak ook een verminderd doenvermogen, die te maken hebben met de verspreiding van dienstverlening over meerdere organisaties. 'Warme' overdracht kan deze cliënten helpen omdat zij dan zelf niet alle initiatieven tot begeleiding en ondersteuning hoeven te nemen.

Een voorbeeld waarbij wij al positieve ontwikkelingen zien betreft de mogelijkheden van UWV om de maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen door bij te dragen aan het voorkomen en/of beperken van schulden bij onze cliënten. UWV is blij met de recent verkregen grondslag om

contactgegevens van cliënten met schulden, over te dragen aan schuldhulpinstanties. Van belang is dat wij gezamenlijk met schuldhulpinstanties blijven evalueren of wij hiermee voldoen aan de hulpvraag van onze cliënten.

In algemene zin zouden wij graag zien dat er op andere gebieden ook een meer integrale benadering, vanuit de één overheid gedachte, van re-integratie, begeleiding en ondersteuning aan cliënten in kwetsbare situaties mogelijk is. Wij pleiten voor geëigende of meer algemenere wettelijke grondslagen voor gegevensuitwisseling, dan wel een systematiek – bijvoorbeeld door het creëren van beleidsruimte binnen de SUWI-wetgeving – op basis waarvan effectieve en efficiënte samenwerking tussen dienstverleners tot stand kan komen. Dit uiteraard altijd rekening houdend met de goede balans tussen de juiste ondersteuning en de privacy van betrokkene.

### *3a. Overdracht aan gemeenten van afgewezen Wajongaanvragers*

Een belangrijk ervaren knelpunt in de gegevensuitwisseling, dat wij apart willen benadrukken, is de overdracht aan gemeenten van afgewezen Wajongaanvragers. Burgers die een Wajong-aanvraag doen, maar waar de situatie als niet duurzaam wordt beoordeeld, moeten zich na de afwijzing van UWV zelf bij hun gemeente melden voor de Participatiewet (en eventueel aanvullende voorzieningen als WMO voorziening, geestelijke gezondheidszorg, welzijnsvoorzieningen of dagbesteding). UWV raadt de afgewezen burgers wel aan om zich bij hun gemeente te melden, maar het is wettelijk niet mogelijk om betrokkenen 'warm' over te dragen; de Participatiewet is namelijk een aanspraakwet. Dit betekent dat gemeenten uitsluitend persoonsgegevens mogen ontvangen/verwerken na een aanvraag/hulpvraag van de cliënt zelf. Een deel van de burgers zal de weg naar de gemeenten zelfstandig vinden, maar juist in deze groep zitten veelal mensen met een (zeer) beperkt doenvermogen door bijvoorbeeld een lichte verstandelijke beperking. Ondersteuning aan deze kwetsbare groep kan worden versterkt indien het wettelijk mogelijk wordt gemaakt dat zij deze stap niet zelf hoeft te zetten, maar hierbij door samenwerking tussen UWV en gemeenten wordt geholpen.

### *3b. Complexiteit gegevensverstrekkingen socialezekerheidsrechten gedetineerden*

De wet sociale zekerheidsrechten gedetineerden (WSG) is een goed voorbeeld van het belang van een grondige gegevensanalyse tijdens een wetgevingstraject, dat in die fase wordt geïnventariseerd of alle noodzakelijke gegevens voor de juiste uitvoering van de wet beschikbaar zijn. En indien niet, dat wettelijke grondslagen tijdig geregeld moeten zijn om noodzakelijke gegevensuitwisselingen met andere instanties mogelijk te maken. De WSG regelt dat personen waarvan rechte hun vrijheid is ontnomen worden uitgesloten van het recht op een uitkering aangezien zij reeds door de Staat worden voorzien in de kosten van levensonderhoud. Daarnaast regelt de wet dat het recht op een uitkering wordt toegekend in die gevallen waarin het hoofdverblijf niet binnen een justitiële inrichting is. Dit uitgangspunt is in de basis helder, maar de juiste uitvoering vraagt een intensieve en accurate uitwisseling van de detentiestatus tussen UWV en Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI). In 2019 moesten wij helaas constateren dat deze uitwisseling niet in alle gevallen goed was verlopen. Dit heeft tot intensieve verbetertrajecten geleid. Maar wij zien complexiteit die lastig oplosbaar is. Zo ontvangt UWV op dit moment alleen bij start detentie een melding. De cliënt kan vanaf dat moment verschillende fases van detentie doorlopen - die elkaar ook weer kunnen afwisselen - die het recht op een uitkering kunnen beïnvloeden. Dit geldt ook voor een eventueel toegekend verlof. UWV is veelal afhankelijk van meldingen van betrokkenen, familie of bewindvoerders om tussentijdse wijzigingen te verwerken. De foutgevoeligheid – zowel bewust als onbewust – is hierdoor relatief groot en het vergroot het risico van onterechte uitbetalingen en terugvorderingen bij cliënten in vaak al een kwetsbare financiële situatie. De gesprekken met SZW en DJI zijn gaande om ook hier tot verbeteringen te komen.

## **B. Knelpunten in wet- en regelgeving binnen het huidige stelsel**

Zoals ook al aan de orde kwam in de eerste Knelpuntenbrief zien wij dat bepaalde wetgeving de cliënt sterk raakt in zijn inkomenssituatie. We zien situaties waar een individuele cliënt (of cliëntgroep) zwaarder wordt geraakt dan anderen – veelal ook door omstandigheden buiten de

cliënt om - waarbij het de vraag is of dat de bedoeling van de wetgever was. Daarnaast onderkennen wij ook knelpunten die ontstaan doordat wetgeving niet goed (meer) aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij, dan wel een grote administratieve last veroorzaakt. De wetten en regelingen binnen het sociale zekerheidsstelsel staan niet op zichzelf en hebben invloed op elkaar, wat tot complexe en knellende situaties kan leiden.

#### *4. Bruterij van vorderingen na een jaarovergang*

Een belangrijk knelpunt betreft de brutering van vorderingen (terugbetalingen aan UWV) na het passeren van een jaargrens. Uitkeringen zijn, net als inkomen uit arbeid, brutobedragen; een cliënt ontvangt een nettobedrag op zijn rekening en UWV draagt de loonheffing over de uitkering namens cliënt af aan de Belastingdienst. Wanneer blijkt dat de uitkering (deels) onterecht is betaald, is UWV verplicht deze uitkering volledig terug te vorderen.

Wanneer een terugvordering wordt terugbetaald in hetzelfde jaar als waarin de uitkering is uitbetaald, dan hoeft de cliënt alleen het door hem netto ontvangen bedrag terug te betalen. UWV heeft namelijk de mogelijkheid om in een lopend jaar de al afgedragen loonheffing zelf terug te halen bij de Belastingdienst waardoor het volledige bruto terugvorderbedrag wordt voldaan, zonder tussenkomst van de cliënt.

Als de terugvordering na een jaargrens wordt terugbetaald (dat wil zeggen na 31 december), mag UWV de loonheffing niet meer bij de Belastingdienst terughalen omdat het kalenderjaar voor de (loon)heffing voor UWV is afgesloten. Dit betekent dat de cliënt het volledige brutobedrag aan UWV moet terugbetalen en zelf de belasting moet terugvragen bij de Belastingdienst. Weergegeven in een voorbeeld:

In 2021 is (fictief) bruto 1000 euro betaald, waarvan de cliënt netto 670 euro heeft ontvangen. In 2022 blijkt dat dit bedrag in 2021 onterecht is betaald; UWV kan niet anders dan 1000 euro terugvorderen. De cliënt moet zelf 330 euro terugvragen bij de Belastingdienst.

Dit bruto-netto verschil kan cliënten in financiële problemen brengen, omdat meer dan het ontvangen bedrag terugbetaald moet worden. Hoewel de teveel betaalde belasting mogelijk kan worden teruggekregen via een voorlopige teruggaaf, een voorlopige aangifte inkomstenbelasting of op een later moment na een aangifte inkomstenbelasting heeft de cliënt daar in praktische zin op het moment van terugbetalen weinig aan. Wanneer een cliënt onvoldoende geld beschikbaar heeft om het gehele bedrag te voldoen is het uiteraard mogelijk om een terugbetalingsregeling te treffen, maar daar verdwijnt het probleem niet mee.

Uiteraard worden door UWV allerlei inspanningen verricht om het aantal terugvorderingen zo veel als mogelijk te beperken. Op dit moment onderzoekt een werkgroep met deelname vanuit SZW, UWV, Financiën en Belastingdienst of het mogelijk is om ook in een later jaar netto te kunnen terugbetalen. Het gaat echter om complexe materie waarin sociale en (uitvoering van) fiscale wetgeving elkaar raken en beïnvloeden. Wij zijn blij met de serieuze aandacht voor de problematiek en hoewel wij ons de complexiteit realiseren en begrijpen dat oplossingen mogelijk alleen te vinden zijn door het maken van fundamentele keuzes, spreken wij de hoop uit dat hier in de komende maanden concrete stappen in kunnen worden gezet.

#### *5. Wajong-gerechtigden die geen toegang hebben tot vrijwillige verzekeringen*

In toenemende mate krijgen wij vanuit Wajong-gerechtigden die als zelfstandigen willen starten of zijn gestart de vraag of zij zich bij ons kunnen verzekeren op basis van de vrijwillige verzekeringen om bij (hogere) verdiensten verzekerd te zijn tegen sterke inkomensterugval in geval van arbeidsongeschiktheid. Dat is op dit moment niet toegestaan omdat de vrijwillige verzekering niet toegankelijk is voor Wajong-gerechtigden. Zij komen over het algemeen ook niet in aanmerking voor een verzekering bij een commerciële partij vanwege hun verhoogd arbeidsongeschiktheidsrisico. Het gaat niet om grote aantallen mensen, maar het is wel een groep die actief deelneemt aan de maatschappij, een passende (hoger dan minimum) verzekeringsdekking wil en dit niet kan realiseren. Hoewel Wajong-gerechtigden in geval van hernieuwd intredende arbeidsongeschiktheid altijd kunnen terugvallen op een Wajong-uitkering en geen beroep hoeven doen op de partnerinkomenstoets en vermogenstoets van de bijstand, is de inkomensterugval voor deze groep groot. Graag willen wij dit knelpunt verder onderzoeken en

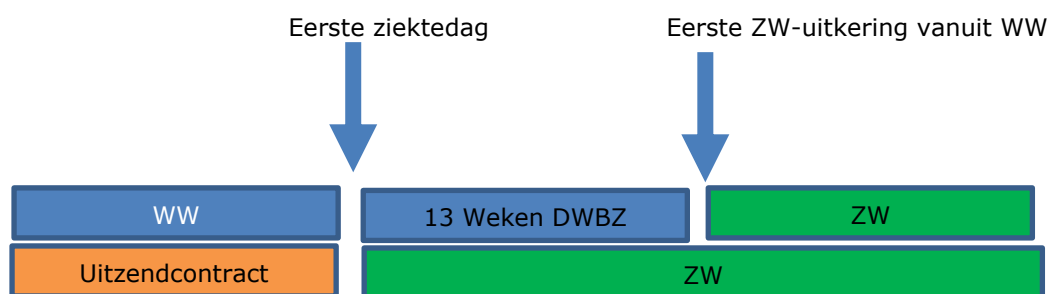
bespreken met SZW om na te gaan of wij iets voor deze groep kunnen betekenen, zodat ook voor hen bovenminimale dekking mogelijk wordt.

#### 6. Termijn verhoging beslagvrije voet in verband met woonlasten

Een ander punt waar wij graag aandacht voor willen vragen toont de verwevenheid van maatschappelijke ontwikkelingen met de sociale zekerheid: Per 1 januari 2021 is de berekeningswijze van de beslagvrije voet gewijzigd. In de wet is een uitzondering opgenomen voor diegenen aan wie op basis van het inkomen reeds de maximaal geldende beslagvrije voet is toegekend. Als de woonlasten van een cliënt hoog zijn, kan de beslagvrije voet worden verhoogd voor de duur van zes maanden. Deze termijn kan in bepaalde omstandigheden worden verlengd van 6 naar 12 maanden. In de tussentijd is het de bedoeling dat de cliënt op zoek gaat naar goedkopere woonruimte waardoor er meer aflossingscapaciteit ontstaat. Maar deze termijn – en mogelijk ook (veel) langere termijnen – zijn met de huidige woningmarkt niet (meer) reëel. De wachttijden voor sociale huurwoningen zijn (zeer) lang en goedkope koopwoningen zijn niet tot nauwelijks beschikbaar. De verwachting van de wetgever dat burgers hun financiële verplichtingen beter kunnen nakomen door binnen 6 tot 12 maanden andere huisvesting te vinden, strookt niet met de situatie op de woningmarkt. Wij zijn verheugd dat – tijdens het opstellen van deze brief – op constructieve wijze overleg wordt gevoerd om te komen tot versoepeling van de huidige regelgeving, waarbij UWV – gelet op de situatie op de woningmarkt – bij voorkeur geen termijn verbindt aan het verhogen van de beslagvrije voet, zodat rekening kan worden gehouden met de specifieke situatie van de cliënt.

#### 7. Samenloop verschillende werknemersregelingen (WW, ZW, WIA, etc.)

Door de flexibilisering van de arbeidsmarkt en verschillende contractvormen ontstaan steeds meer samenloop- en overgangssituaties tussen verschillende UWV-wetten; mensen werken in kleine banen naast een uitkering. Uit deze deeltijdbanen ontstaan weer (andere) uitkeringsrechten. Het volgende veelvoorkomende voorbeeld betreft een cliënt met een kleine WW-uitkering en een deeltijd uitzendbaan, die ziek wordt. Grafisch kan dit samenloop- en overgangsproces als volgt worden weergegeven:



Complexiteit ontstaat door afwijkende bepalingen en uitgangspunten tussen de regelingen (een werkgever is verantwoordelijk voor de ziekmelding bij een uitzendcontract, een werknemer meldt zich ziek in de WW; de WW kent maand- en de ZW weekbetalingen). Maar de complexiteit ontstaat vooral ook door het niet altijd tijdig beschikbaar zijn van noodzakelijke gegevens (met name de loongegevens) op het moment dat deze nodig zijn voor het vaststellen van een uitkering.

Ook hier is 'ontschot' denken van steeds groter belang: het volledig los van elkaar bezien van de werkloosheids-, ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen is in de huidige arbeidsmarkt eigenlijk niet (meer) mogelijk. Het leidt tot complexe samenloopsituaties met verschillende daglonen en verrekeningen tussen verschillende wetten. Naast de foutgevoeligheid bij de uitvoering, leidt dit tot onzekerheid over de hoogte van het maandelijkse inkomen, mede omdat actuele loongegevens niet altijd beschikbaar zijn op moment van aanvraag. Bij het nadenken over vereenvoudigingen van wetgeving is het van belang deze maatschappelijke ontwikkelingen en samenloopcomplexiteit mee te nemen door niet alleen vanuit één perspectief naar een wet te kijken en/of te bekijken of

regelingen niet (deels) kunnen worden samengevoegd.

#### *8. Complexiteit dwarsverbanden sociaal zekerheidsrecht en arbeidsrecht*

Ook willen we aandacht vragen voor de reikwijdte van de rol van UWV bij het toetsen van arbeidsrechtelijke bepalingen bij het uitvoeren van de WW. In deze wet zijn juridisch stevige dwarsverbanden aangebracht tussen sociaal zekerheidsrecht en arbeidsrecht (denk aan ontslagredenen, ketenaansprakelijkheden en contractvormen). De intentie van de wetgever is, alleen kan door de individualisering en de toenemende verscheidenheid van werkgever- en werknemerrelaties, de vraag worden gesteld of de toetsende rol van UWV met betrekking tot het nakomen van afspraken die werkgever en werknemer onderling hebben gemaakt houdbaar en zinvol is en werknemers niet in zeer lastige situaties kan brengen. Bijvoorbeeld: een werkgever en werknemer hebben onderling afgesproken dat de opzegtermijn bij ontslag langer is dan de wettelijke termijn van twee maanden, namelijk zes. Op het moment van het ontslag hanteert de werkgever (ten onrechte) een opzegtermijn van vier maanden. UWV dient formeel te toetsen of de bovenwettelijk afgesproken termijn is nagekomen en zal in dit geval de werknemer terug moeten verwijzen naar zijn werkgever om eerst de resterende twee maanden salaris op te eisen voordat de WW-uitkering start. Arbeidsrechtelijk is dit correct, maar de feitelijke positie van de werknemer leidt er toe dat die in de meeste gevallen twee maanden geen inkomsten heeft.

Een vergelijkbare situatie kan ontstaan bij de toets op de ketenbepaling (dat wil zeggen de toets of formeel-juridisch sprake is van een vaste arbeidsovereenkomst bij te lang durende en/of elkaar opvolgende tijdelijke dienstverbanden). Ook hier een voorbeeld: een werknemer meldt zich na afloop van een tijdelijk dienstverband voor een WW-uitkering, maar UWV constateert dat er vanwege vier elkaar opvolgende tijdelijke dienstverbanden juridisch sprake is van een vast dienstverband. UWV is in deze situatie verplicht de WW-aanvraag af te wijzen en de werknemer terug te verwijzen naar zijn ex-werkgever om alsnog zijn contract te claimen. De werknemer bevindt zich hierdoor in een lastige positie. En zelfs als werkgever en werknemer er gezamenlijk alsnog goed uitkomen, is er een periode van onzekerheid en gebrek aan inkomsten. Door deze relatie met het arbeidsrecht ligt de toets op het nakomen van arbeidsrechtelijke kaders en afspraken bij UWV, terwijl die naar ons idee primair thuishoort in het werkveld van werknemers- en werkgevers. Wij gaan ervan uit de relatie sociale zekerheid en arbeidsrecht wordt meegenomen in het traject vereenvoudiging WW, zodat bovengenoemde 'tussen wal en schip'- situaties en onduidelijkheden voor burgers worden voorkomen.

#### *9. Verlofregelingen bij ouderschap*

Dit aandachtspunt betreft de verlofregelingen rondom geboorte en zorg voor kinderen. In de uitvoeringstoets van de Wet Betaald Ouderschapsverlof (WBO) is door UWV aandacht gevraagd voor de complexiteit van alle ouder- en kindregelingen. Met de introductie van de WBO is nu sprake van in totaal zes soorten verlofvormen, die in hoogte, duur, opnamemogelijkheden en manier van aanvragen (vooraf, achteraf, rechtstreeks door werknemer of via werkgever) verschillen. Verschillende signalen zijn door ons en de politiek ontvangen dat burgers door de veelheid aan verlofvormen het overzicht verliezen en er veel initiatief en kennis van hen wordt verwacht om gebruik te maken van de regelingen. De verschillen bij de verlofvormen roepen onzekerheid op en creëren een afhankelijkheid van de werkgever. UWV heeft daarom met instemming kennis genomen van de motie Tielen<sup>4</sup> waarin wordt verwezen naar deze complexiteit en wordt gevraagd om een 'toegankelijkheidstoets'. Deze toets wordt momenteel door Significiant Public uitgevoerd. Wij verwachten dat hierdoor meer zicht zal ontstaan op de problematiek en zal – naar wij hopen – oplossingsrichtingen voor vereenvoudiging en harmonisatie aandragen.

### **C. Stelselcomplexiteit**

Een aantal vraagstukken gaat verder dan knelpunten binnen het huidige stelsel en vraagt om een fundamentele analyse en aanpak. 'Eenvoudige' oplossingen voor ervaren knelpunten zijn hier niet voor te bedenken omdat deze oplossingen tot nieuwe complexiteit en vergelijkbare hardheden

<sup>4</sup> Vergaderjaar 2020-2021, 35613 nr 17

zullen leiden. De hardheden die ervaren worden in de WIA worden als voorbeeld genoemd van waar het ontwerp van de WIA hardheden en complexiteit als gevolg heeft.

#### *10. Hardheden WIA*

Zoals ook onderkend in het coalitieakkoord vraagt de WIA speciale aandacht. De WIA verzekert werknemers tegen inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid. Recht en hoogte van de WIA-uitkering hangen samen met de inkomsten uit arbeid voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. De inkomensterugval van mensen met een hoger inkomen is vaak groter en de WIA verzekert betrokkene van een redelijk vangnet, gerelateerd aan het eerdere inkomen. Hier is ook naar verhouding premie voor afgedragen. Deze systematiek heeft wel tot gevolg dat werknemers met een hoog inkomen eerder volledig arbeidsongeschikt worden bevonden dan werknemers die een relatief laag inkomen hebben, ook met exact dezelfde beperking/problematiek. Hierin schuilt een groot financieel risico voor de minder verdienende werknemer; er is sprake van een beperking, maar vanwege het kleinere verschil tussen het voormalige inkomen en de 'resterende verdien capaciteit' is minder vaak sprake van een WIA-toekenning dan bij 'meerverdieners'. De groep met een laag inkomen moet daardoor vaker een beroep doen op WW of bijstand met alle bijkomende beperkingen en verplichtingen.

Daarnaast is de hoogte van de uitkering sterk afhankelijk van de situatie van de burger op de arbeidsmarkt. Hier heeft hij minder invloed op dan bij de totstandkoming van de WIA werd gedacht, terwijl de consequenties erg groot kunnen zijn. De WIA/WGA gaat uit van de basisgedachte dat iedereen werkt naar vermogen en de beschikbare capaciteit om te werken (de restverdien capaciteit) ook daadwerkelijk benut. Werkloos worden in de WIA heeft daardoor grote gevolgen, evenals onregelmatige inkomsten (als flex- of oproepkracht of als zelfstandige). Het benutten van de restverdien capaciteit is daarmee bepalend voor de hoogte van de uitkering. Als een cliënt maandelijks 1000 euro 'restverdien capaciteit' heeft, maar er niet in slaagt om daarvan de helft of meer daadwerkelijk te verdienen, dan wordt de totale uitkering verlaagd en gebaseerd op het minimumloon in plaats van op het oorspronkelijke maandloon van de cliënt. Betrokkene valt dan terug op de zogeheten 'vervolguitkering' en niet meer op een loonaanvullingsuitkering. Dit heeft voor betrokkenen grote financiële consequenties. Van beide situaties zijn voorbeelden uitgewerkt in bijlage 4 van deze brief.

Een oplossing voor deze vraagstukken zal om verschillende redenen fundamenteel moeten zijn, omdat 'eenvoudigere' oplossingen (zoals een lager percentage voor toegang tot de WIA) tot vergelijkbare hardheden zullen leiden en niet realistisch zijn zonder dat er eerst zicht is op het verminderen van de achterstanden bij de sociaal-medische beoordelingen.

Wel vragen stelselwijzigingen om zorgvuldige wetgeving. In onze eerste Knelpuntenbrief hebben wij al stil gestaan bij de Vereenvoudiging Wajong. Deze vereenvoudiging heeft voordelen opgeleverd, maar heeft ook tot nieuwe complexiteit geleid. De verrekening van inkomsten met de Wajonguitkering is voor slechts weinigen te begrijpen, de complexiteit van de overgang van de oude Wajongregimes naar de nieuwe Wajong vergde veel van de doelgroep en de wijzigingen hebben tot een druk op de uitvoering geleid. De vraag is of met deze verandering de beoogde vereenvoudiging echt is bereikt.

UWV kijkt dan ook uit naar de uitkomsten van het IBO vereenvoudiging en in algemene zin naar voorstellen om voor de burger en uitvoering tot een eenvoudiger stelsel te komen, waarbij aandacht is voor hardheden en voor de problematiek van de oplopende wachttijden voor sociaal-medische beoordelingen.

#### **D. Knelpunten uit de eerste Knelpuntenbrief, juni 2021 en Signaleringsbrief Fraudefenomenen 2021**

UWV is verheugd dat onderwerpen genoemd in de eerste Knelpuntenbrief door uw departement serieus zijn opgepakt. Enkele concrete knelpunten zijn inmiddels opgelost, zie voor een volledig overzicht bijlage 2 van deze brief. De versoepelingen in het debiteurenbeleid, de verbeterde



mogelijkheden tot samenwerking met gemeenten in geval van cliënten met schulden en de recente experimenteerruimte voor het aanbieden van dienstverlening aan IVA en Wajong/DGA cliënten zijn waardevolle wijzigingen. Daarnaast zijn op meerdere dossiers inhoudelijk stappen gezet zoals het onderzoek naar Vereenvoudiging WW dat binnenkort van start gaat.

Wij zijn blij dat SZW van start is gegaan met de herijking van het handhavingsinstrumentarium, waarin een deel van de knelpunten uit de Signaleringsbrief is opgenomen. UWV heeft in de Signaleringsbrief gevraagd om evenredigheid van boetes bij kleine, onbewuste overtredingen en wij stellen een verlaging voor van het standaardpercentage van de huidige 50% boete bij overtreding Inlichtingenplicht. Wij gaan ervan uit dat het boetebeleid serieuze aandacht krijgt in de lopende herijkingsonderzoeken en verwachten dat door de herijking meer balans zal ontstaan in wet- en regelgeving op het gebied van handhaven en terugvorderen en wij meer dan nu de menselijke maat kunnen toepassen in de uitvoering. Wij hopen op een voorspoedige voortgang in dit traject. Ook voor de overige knelpunten uit de Signaleringsbrief van 2021 geldt dat we daar graag samen met SZW een oplossing voor zoeken (zie ook voor een stand van zaken bijlage 3).

Bovengenoemde ontwikkelingen zijn positief. Wij hopen dat de trajecten waar onderzoeken lopen of van start gaan – zoals vereenvoudiging WW en de herijking van het handhavingsinstrumentarium – snel tot concrete resultaten zullen leiden, waardoor oplossingen ook zichtbaar worden voor burgers en/of werkgevers.

Daarnaast beseffen we dat enkele dossiers genoemd in de eerste brief complex zijn en het zoeken naar oplossingsrichtingen meer tijd vergt; vraagstukken als dagloonsystematiek WIA, maar ook de toerekeningsystematiek ERD maken onderdeel uit van samenhangende keuzes binnen het sociale zekerheidsstelsel. Dit geldt nog in sterkere mate voor de problematiek rondom de WIA, waar ook in onderhanden brief aandacht aan wordt besteed. Het is daarom bij deze complexe dossiers van belang om actief en transparant het brede gesprek tussen politiek, beleid, uitvoering en betrokken partijen te voeren. Tegelijkertijd zijn er knelpunten waarop extra aandacht noodzakelijk is, bovenop al voorgestelde maatregelen. Dit betreft bijvoorbeeld de kostendelersnorm binnen de Toeslagenwet waarvoor wij aandacht hebben gevraagd. Hoewel de voorgestelde wijzigingen in de kostendelersnorm op een deel van de cliënten van UWV een financieel voordelig effect heeft, verandert deze aanpassing niets aan de complexiteit, structurele problemen en risico's van de kostendelersnorm en binnen de Toeslagenwet als geheel. Wij benadrukken het belang om snel voortgang te boeken op de vereenvoudiging van de Toeslagenwet in zijn geheel zodat deze voor cliënten en uitvoering begrijpelijker en doenlijker wordt.

Wij hopen in de komende maanden de brede discussie op verschillende onderwerpen gezamenlijk met u, de politiek en de sociale partners te vervolgen dan wel op te pakken en hopen dat de Vereenvoudigingsagenda SZW en de resultaten van het IBO Vereenvoudiging een verdere impuls zullen geven aan het verminderen van knelpunten.

Hoogachtend,



Voorzitter Raad van Bestuur

## Bijlage 1. Overzicht en voorgestelde oplossing knelpunten huidige Knelpuntenbrief (2022)

	<b>Knelpunt</b>	<b>Voorgestelde oplossing</b>
1.	Cliënten moeten te lang wachten op sociaal-medische beoordelingen	Samen met SZW wordt naar oplossingen gekeken voor de korte-, middellange- en lange termijn.
2.	Bij arbeidsmarktdienstverlening staat de behoefte van de burger niet altijd centraal  Wetgeving en systematiek voorzieningen niet altijd voor iedereen duidelijk	Ondersteuningsbehoefte van de burger wordt leidend; dienstverlening moet klantvriendelijk en toegankelijk ('ontschot') worden vormgegeven.  Voorzieningen beschikbaar ongeacht wettelijk regime; klantvriendelijke dienstverlening ("no wrong door").
3.	Optimale dienstverlening is niet altijd mogelijk door het ontbreken van wettelijke ruimte voor gegevensuitwisseling tussen instanties	Meer algemenere wettelijke grondslagen voor gegevensuitwisseling, dan wel een systematiek – bijvoorbeeld door het creëren van beleidsruimte binnen de SUWI-wetgeving op basis waarvan effectieve en efficiënte samenwerking tussen dienstverleners tot stand kan komen.
3a.	Overdracht aan gemeenten van afgewezen Wajongaanvragen	Aanpassing Participatiewet (aanspraakwet) zodat gemeenten persoonsgegevens mogen ontvangen/verwerken vóór het ontvangen van een aanvraag.
3b.	Complexiteit gegevensverstrekkingen sociale zekerheidsrechten gedetineerden	Verzekeren dat gegevens noodzakelijk voor het vaststellen van recht, hoogte en duur van een uitkering standaard beschikbaar komen, indien dit niet mogelijk is, bekijken of de mate van gedetailleerdheid van de WSG houdbaar is.
4.	Bruterings van een vordering na een jaarovergang	Dit vraagt een fundamentele keuze. Op dit moment onderzoekt een werkgroep met deelname vanuit SZW, UWV, Financiën en Belastingdienst of het mogelijk is om ook in een later jaar netto te kunnen terugbetalen.
5.	Wajong-gerechtigden die geen toegang hebben tot vrijwillige verzekeringen	Wajong-gerechtigden toegang bieden tot vrijwillige verzekeringen
6.	Termijn verhoging beslagvrije voet in verband met woonlasten	Geen termijn verbinden aan het verhogen van de beslagvrije voet.
7.	Samenloop verschillende werknemersregelingen (WW, ZW, WIA, etc. )	UWV wil graag in gesprek met SZW over hoe de samenloop en daaruit voortvloeiende complexiteit kan worden verminderd, bijvoorbeeld door de regelingen te ontschotten of samen te voegen.
8.	Complexiteit dwarsverbanden sociaal zekerheidsrecht en arbeidsrecht	Het los(sen) maken van sociale zekerheidsrecht van arbeidsrecht zodat toetsing op nakomen CAO-afspraken ligt bij werknemer en werkgever en niet bij UWV.

9.	Verlofregelingen bij ouderschap	Uniformeren verlofregelingen op basis van aanbevelingen uit toegankelijkheidsonderzoek
10.	Hardheden WIA, waarbij de koppeling van het recht en hoogte met de inkomensterugval en het benutten van de restverdiencapaciteit als voorbeelden zijn genoemd	In gezamenlijkheid komen tot een fundamentele herziening van het WIA-stelsel om de hardheden weg te nemen, te komen tot vereenvoudiging én de wachttijden voor sociaal-medische beoordelingen op te lossen.

## Bijlage 2. Overzicht en voortgang knelpunten eerste Knelpuntenbrief 2021

	<b>Knelpunt</b>	<b>Voortgang</b>
1.	Complexiteit WW a)Vaststellen gemiddeld aantal arbeidsuren b)Beoordelen wekeneis c)Controle arbeidsrechtelijke aspecten	Eind juni 2022 start het onderzoek naar Vereenvoudiging WW. De resultaten worden in het eerste kwartaal van 2023 verwacht. De bredere problematiek van complexiteit wordt meegenomen in het lopende IBO Vereenvoudiging.
2.	Complexiteit WIA – duurzaamheids criterium WIA	Is onderdeel van gesprekken die gevoerd worden in het kader van de Agenda van de Toekomst. Samen met SZW wordt naar oplossingen gekeken voor de korte-, middellange- en lange termijn. Gezien de ernst van dit knelpunt wordt ook in de tweede Knelpuntenbrief hier aandacht aan besteed.
3.	Dienstverlening aan volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten en WW-cliënten met een structureel functionele beperking	<u>Wajong DGA en WIA/IVA:</u> Traject Experimenteer-AMvB is gestart, waardoor dienstverlening en inzet van alle instrumenten voor IVA/DGA uitkeringsgerechtigden mogelijk is (momenteel gedoogsituatie). Knelpunt is daarmee opgelost. <u>WW:</u> Er wordt gewerkt aan een evaluatievoorstel voor de inzet van re-integratietrajecten voor mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Onderzocht wordt of de re-integratietrajecten ook ingezet kunnen worden voor de groep WW-gerechtigden met een structureel functionele beperking.
4.	Sollicitatieverplichting WW bij volledige werkhervatting tegen lager loon	Er is overeenstemming om dit specifieke knelpunt naar voren te halen en daarmee los te trekken van het brede effectiviteitsonderzoek naar de werking van de sollicitatieverplichting. UWV en SZW zijn hierover in gesprek om meer zicht te krijgen op de doelgroep om een passende oplossing te kunnen bieden. De uitkomst van de gesprekken volgt naar verwachting na de zomer.
5.	Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten	Is onderdeel van grotere traject Herijking handhavinginstrumentarium.
6.	Debiteurenbeleid a)Vastgestelde terugvordertermijnen b)Uitgaan van maximale aflossingscapaciteit c)Verplicht vermogensonderzoek d)Deelname aan minnelijke schuldregeling alleen in uitzonderlijke gevallen	De onderdelen genoemd in de knelpuntenbrief zijn opgelost.
7.	Kostendelersnorm in de Toeslagenwet	In het coalitieakkoord is een leeftijdsverhoging toegezegd. Hierdoor verdwijnt het knelpunt niet, maar wordt het knelpunt wel 'kleiner'. UWV pleit voor afschaffing van de kostendelersnorm in de toeslagenwet en voor

		de vereenvoudiging van de Toeslagenwet in geheel, aangezien die complex is voor onze cliënten en het lastig uitvoerbaar is voor UWV. Hierover blijft UWV het komende jaar met SZW in gesprek.
8.	Dagloonbesluit WIA	UWV en SZW hebben dit knelpunt, eventuele aanpassingen en gevolgen in kaart gebracht.. In de zomer 2022 zal een Kamerbrief met de oplossingsrichtingen met de Tweede Kamer worden gedeeld.
9.	Gegevensuitwisseling tussen instanties bij schuldenproblematiek – ook in geval er geen sprake is van schulden bij UWV	UWV heeft per 01-01-2022 een wettelijke grondslag om alle cliënten met problematische schulden warm over te dragen aan gemeenten. Ook wanneer er geen sprake is van schulden bij UWV, maar wel elders. Daarmee is dit knelpunt opgelost.
10.	Toerekensystematiek ERD/WGA	Over de mogelijkheid tot het halveren van de WGA-risicoperiode van 10 naar 5 jaar dient tussen UWV en SZW nog inhoudelijk gesproken te worden.  De gesprekken over de problematiek m.b.t. Overgang van Onderneming zijn gestart. De Belastingdienst heeft in haar uitvoeringstoets een aantal relevante kanttekeningen meegegeven.
11.	Gegevensuitwisseling tussen instanties	Verdieping is opgenomen in de tweede Knelpuntenbrief. Veel opgehaalde voorbeelden raken de invulling van het brede arbeidsmarktbeleid en samenwerking in het kader van re-integratie- en begeleidingsactiviteiten.

## Bijlage 3. Overzicht knelpunten, stand van zaken en eventuele oplossingen Signaleringsbrief 2021

	<b>Knelpunt</b>	<b>Voortgang</b>
1.	Wet Betaald Ouderschapsverlof / WIEG	Het KPMG onderzoek naar misbruikrisico's in de WAZO wordt in de zomer gestart. De resultaten van de toegankelijkheidstoets, n.a.v. de motie Tielen, wordt voor de zomer verwacht. Beide zijn input om tot mogelijke oplossingsrichtingen te komen om de ouderschapsverlofregelingen te vereenvoudigen.
2.	Malafide gemachtigden / begeleiders	UWV wilde kenbaar kunnen maken aan cliënt wanneer er twijfels zijn aan kwaliteit of betrouwbaarheid begeleider/gemachtigde. UWV en SZW hebben hiernaar een verkenning gedaan. Aanpassing bleek niet mogelijk en achteraf ook niet wenselijk. Punt is daarmee afgerond.
3.	Data-analyse en risicoscans versus privacybescherming	Dit blijft een continu aandachtspunt en we vinden het belangrijk om hier zeer zorgvuldig mee om te gaan. UWV heeft eigen kaders gemaakt (Kompas Data Ethiek, Model Risico Management)) en een commissie Data Ethiek opgericht voor toetsing, deze sluiten aan bij wet- en regelgeving op het gebied van privacybescherming.
4.	Tegemoetkoming cliënten en vermogensonderzoek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maatwerk kunnen leveren bij het invorderbeleid, bv door (terug)betalingstermijn te verlengen. Er loopt een wettelijk traject.</li> <li>- Wetgeving is aangepast zodat UWV mogelijkheid heeft om van vermogensonderzoek af te zien en alleen vermogensonderzoek te doen bij grove schuld of opzet.</li> </ul>
5.	Evenredigheid van boetes bij kleine, onbewuste overtredingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verlaging standaardpercentage van huidige 50% boete bij overtreding Inlichtingenplicht</li> <li>- Onderzoek waar verder aanpassing vereist is (n.a.v. aanleiding onderzoek samen met SZW, uitvoeringsorganisaties en NSOB)</li> <li>- Maatwerk mogelijk indien nodig</li> <li>- Bovenstaande mogelijke oplossingsrichtingen lopen mee in het traject herijking handhavingsinstrumentarium.</li> </ul>
6.	Sanctionering fraude vallend onder het Strafrecht:	
6a.	Vervalsingen	Wens dat het OM meer zaken kan oppakken die passen bij strafrecht. Gesprekken met OM, SZW en UWV lopen.
6b.	Gefingeerde dienstverbanden	Wens om bij het OM grensbedrag te verlagen, zodat het OM meer zaken op kan pakken die

		passen bij strafrecht. Gesprekken met OM, SZW en UWV lopen.
7.	Ontbreken schorsingsmogelijkheden bij No Show handhavingsonderzoeken	Mogelijkheid om de uitkering te schorsen wanneer de cliënt herhaaldelijk niet reageert bij handhavingsonderzoeken en UWV twijfel heeft over het recht op uitkering. Dit punt wordt meegenomen in de herijking van het handhavingsinstrumentarium.
8.	Afhankelijkheid medewerking derden en werkgevers	Ten dele zullen we moeten accepteren dat niet alle partijen meewerken. Ten dele kan dit worden opgelost doordat het OM meer zaken oppakt. UWV onderzoekt of toepassing van bestuursdwang een optie is.
9.	Gegevensleveringen Wet socialezekerheidsrechten gedetineerden (WSG)	Proces gegevensleveringen vanuit DJI/JUSTID aan uitvoerders socialezekerheidswetten verbeteren. Dit traject loopt en heeft geleid tot verbeteringen, aan enkele maatregelen wordt nog gewerkt.
10.	Handhaafbaarheid Toeslagenwet	UWV pleit voor afschaffing van de kostendelersnorm in de toeslagenwet en voor de vereenvoudiging van de Toeslagenwet in geheel, aangezien die complex is voor onze cliënten en het lastig uitvoerbaar is voor UWV. Hierover blijft UWV het komende jaar met SZW in gesprek (zie ook bijlage 2 onder 7, Kostendelersnorm in de Toeslagenwet).
11.	Afhankelijkheid van werkgevers t.a.v. juistheid gegevens Polisadministratie	UWV is afhankelijk is van de juistheid van gegevens die de werkgever invult in Polis. Wanneer een werkgever onjuiste informatie invult of met terugwerkende kracht correcties doorvoert, kan dit leiden tot onterechte of te hoge uitkeringen of subsidies. UWV kan in geval van regelovertreding alleen een signaal afgeven naar de Belastingdienst. De werkgever moet foutieve informatie in principe zelf wijzigen, maar dit gebeurt niet altijd.
12.	Ontbreken noodzakelijke gegevens in Polisadministratie (of andere authentieke bron)	Bij toekomstige wet- en regelgeving borgen dat benodigde gegevens beschikbaar zijn in de Polisadministratie of in een andere authentieke bron die voor UWV controleerbaar is.
13.	Adresregistratie (adres cliënt onbekend, boete of terugvordering bereikt cliënt niet)	Het komt voor dat de cliënt op het bij UWV bekende adres niet bereikbaar is. Om een datalek te voorkomen kan UWV in deze gevallen een beslissing over een terugvordering of boete niet versturen en de zaak kan niet worden afgehandeld. UWV zoekt naar mogelijke oplossingen.
14.	Premiedifferentiatie WW	22 November 2021 is het onderzoek 'Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie' aangeboden aan de Tweede Kamer middels een kamerbrief. Uit het onderzoek blijkt dat bij een tijdelijke urenuitbreiding van contracturen de lage WW-premie mag worden afgedragen en dat er onduidelijkheid bestaat over de precieze scheidslijn tussen een oproepovereenkomst en

		<p>een niet-oproepovereenkomst. Hiertoe treft de minister de volgende maatregelen: verduidelijken aanpassen van de regelgeving voor tijdelijke contractureuitbreiding, en verduidelijken van regelgeving oproepovereenkomst.</p> <p>Doel is om de gewijzigde regelgeving met ingang van 1 januari 2023 in werking te laten treden. Begin 2022 is een voorstel voor uitvoeringstoets aan onder andere UWV voorgelegd. UWV heeft SZW geadviseerd dat voorstel niet door te zetten. SZW, UWV en andere betrokken partijen bezien thans alternatieven.</p>
15.	Ontbreken juridische grondslag samenwerking met andere partijen	Er moet een juiste balans zijn tussen effectief samenwerking om misbruik te bestrijden, maar ook zorgvuldig met gegevens omgaan. Dit is een onderwerp waarover UWV en SZW in gesprek blijven, daar waar er knelpunten ontstaan in de praktijk.
16.	Internationale knelpunten	
16a.	Beperkte controlemogelijkheden in het buitenland (huisbezoeken veelal niet mogelijk)	UWV, SZW en SVB bekijken mogelijke alternatieven zoals het gezamenlijk spreken van een cliënt in een kantoor van het zusterorgaan.
16b.	Communiceren via beveiligde digitale kanalen in veel gevallen niet mogelijk	Nieuwe communicatiekanalen om sneller met zowel burgers als instanties in het buitenland te communiceren. Het Interventie Team Buitenland (ITB) van UWV gebruikt inmiddels ZIVVER om te communiceren met cliënten van wie het e-mailadres bekend is. Deze wijze van communiceren is echter nog niet voor alle landen/instanties ingeregeld.
16c.	Bestandsvergelijkingen met verdragslanden vinden nu niet plaats (alleen met België loopt een pilot)	Met verdragslanden gestructureerde bestandsvergelijkingen uitvoeren op het gebied van inkomsten, detentie, bankrekeningen en vermogensbelasting. UWV verkent samen met SZW mogelijkheden, maar dit is een moeizaam onderwerp. Met België is er voortgang, hier loopt nu een pilot.
16d.	Buitenlands identificatienummer (BIN) niet beschikbaar voor UWV	SZW heeft bevestigd dat UWV en SVB het BIN mogen opvragen in het kader van onderzoek. Hiermee is het knelpunt niet geheel opgelost omdat we alleen in het kader van onderzoek naar het BIN mogen vragen en niet standaard bij elke aanvraag. Het BIN mag ook geen onderdeel zijn van het BRP.



## Bijlage 4. Rekenvoorbeelden WIA

Voorbeeld 1: Recht en hoogte van WIA hangen samen met inkomsten uit eerdere arbeid  
Vanwege het kleinere verschil tussen het voormalige inkomen en de 'resterende verdiencapaciteit' is minder vaak sprake van een WIA-toekenning dan bij 'meerverdieners'

Een werknemer ('hoog' inkomen) verdiende 5000 euro. Hij kan volgens de arbeidsdeskundige (AD) nog 950 euro verdienen met zijn beperkingen:  $950/5000 = 19\%$  van zijn oorspronkelijke loon.  
 $100\% - 19\% = 81\%$  degene komt in de klasse 80-100% terecht en is volledig arbeidsongeschikt beoordeeld.

Een werknemer ('laag' inkomen) verdiende 1200 euro. Volgens de AD kan ook hij nog 950 euro verdienen met zijn beperkingen:  $950/1200 = 79\%$  van zijn oorspronkelijke loon.  
Deze werknemer krijgt géén WIA uitkering omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is beoordeeld.

Voorbeeld 2: Het benutten van de restverdiencapaciteit is bepalend voor de hoogte van de uitkering:

Het WIA-maandinkomen van de cliënt is €3.262,50. Zijn arbeidsongeschiktheidspercentage is 40%, waarmee zijn restverdiencapaciteit (RVC) wordt vastgesteld op €1.000,- per maand. Afhankelijk van zijn inkomsten uit arbeid kan zijn totale inkomen wijzigen. Zoals in de tabel wordt weergegeven kan een klein inkomstenverschil uit arbeid, in dit geval €100,- leiden tot een grote terugval in totale inkomsten:

Inkomsten uit arbeid	Uitkeringsvorm	Inkomen
Situatie 1: cliënt verdient €1.200 per maand	Cliënt voldoet aan 100% van de RVC, waarmee hij recht heeft op een loonaanvullingsuitkering 1 (LAU1).	70% van het WIA-maandinkomen min de <u>inkomsten uit arbeid</u> = $0.7 \times (\text{€}3.262,50 - \text{€}1.200) = \text{€}1.443,75$ Totaal inkomen = $1.443,75 + \text{€}1.200 = \text{€}2.643,75$
Situatie 2: cliënt verdient nu €550 per maand.	Cliënt voldoet aan 55% van de RVC, waarmee hij recht heeft op een loonaanvullingsuitkering 2 (LAU2)	70% van het WIA-maandinkomen min de <u>restverdiencapaciteit</u> = $0.7 \times (\text{€}3.262,50 - \text{€}1.000) = \text{€}1.583,75$ <u>Totaal inkomen</u> = $\text{€}1.583,75 + \text{€}550 = \text{€}2.133,75$
Situatie 3: Zelfde cliënt verdient nu €450 per maand (slechts 100 euro minder dan in situatie 2)	Cliënt voldoet aan 45% van de RVC, waarmee hij recht heeft op een vervolgutkering (VVU).	28% (percentage afgeleid van 40% arbeidsongeschiktheid) x minimumloon = $0.28 \times \text{€}1.863$ (inclusief vakantietoeslag) = $\text{€}521,64$ <u>Totaal inkomen</u> = $\text{€}521,64 + \text{€}450 = \text{€}971,64$  <i>(inkomen €1162,11 lager dan in situatie 2)</i>