

Vergaderjaar 2017–2018

**32 716**

## **Evaluatie Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)**

**Nr. 26**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 december 2017

De instroom in de WIA stijgt. In 2016 was de instroom bijna 13% hoger dan in 2015. In de eerste helft van 2017 ziet UWV een verdere stijging van 6%<sup>1</sup>. Mevrouw Van Brenk (50 Plus) vraagt naar aanleiding van een artikel in Trouw<sup>2</sup> hier terecht aandacht voor. Zoals eerder toegezegd<sup>3</sup>, onderzoekt UWV momenteel de oorzaken voor de WIA-stijging. Hieronder ga ik in op de oorzaken van deze stijging voor zover die nu bekend zijn.

De afgelopen jaren is de arbeidsparticipatie van ouderen flink gestegen als gevolg van de verhoging van de pensioenleeftijd en het afschaffen van de vut-regelingen. Daardoor is het aantal werknemers van 60 jaar en ouder dat is verzekerd tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico (werknemers in loondienst en WW'ers) tussen 2012 en 2014 toegenomen van 394.000 naar 474.000.

Daarnaast werken oudere werknemers steeds langer door: de gemiddelde uittreedleeftijd was in 2016 64 jaar en 5 maanden, terwijl deze in 2006 nog maar 61 jaar was. De gemiddelde leeftijd van de groep werknemers van 60 jaar en ouder is daardoor gestegen. Ook dit heeft tot gevolg dat er meer oudere werknemers de WIA instromen. De kans op arbeidsongeschiktheid neemt namelijk toe bij een hogere leeftijd. Dus er zijn niet alleen meer ouderen actief op de arbeidsmarkt; ze hebben ook een grotere kans op arbeidsongeschiktheid dan jongere werknemers.

De toename van de arbeidsparticipatie van ouderen plus de stijging van de gemiddelde leeftijd van deze groep zijn er voor een groot deel voor verantwoordelijk dat de instroom in de WIA van 60-plussers tussen 2014

<sup>1</sup> UWV Kennisverslag 2017–8: Volumeontwikkelingen

<sup>2</sup> <https://www.trouw.nl/samenleving/er-komen-ongekend-veel-arbeidsongeschikten-bij-a33c5f24/>

<sup>3</sup> Kamerstuk 34 368, nr.3

en 2016 is gestegen van 5.289 naar 7.551. Dit een reden om de ontwikkeling van de WIA-instroom van oudere werknemers nauwlettend te volgen.

Uit het Kennisverslag van UWV blijkt dat een relatief klein aandeel oudere werknemers een beroep doet op de WIA. Het overgrote deel van de werknemers kan tot de pensioengerechtigde leeftijd doorwerken: de kans voor 60-plussers om de WIA in te stromen is 1,25% per jaar. Daarbij is van belang dat bij de berekening van dit percentage niet alleen de instroom van werknemers met een vast dienstverband is meegeteld, maar ook die van uitzendkrachten, eindedienstverbanders en WW'ers. Het is overigens niet bekend in welke mate de WIA-instroom van ouderen (deels of hoofdzakelijk) het gevolg is van de uitgeoefende werkzaamheden. Immers, men heeft recht op een WIA-uitkering ongeacht de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid.

Het belang van investeren in duurzame inzetbaarheid van werkenden is onverminderd groot. Zoals ook aangegeven in het Regeerakkoord, vindt het kabinet het belangrijk dat werkgevers en werknemers hier bewust mee bezig zijn. Het is essentieel dat werkgevers een cultuur creëren om duurzame inzetbaarheid bespreekbaar te maken en waarin zij dit als een vanzelfsprekendheid zien en werk maken van duurzame inzetbaarheid. Ook is het van belang dat werknemers steeds meer zélf regie (kunnen) nemen. Dit geldt niet alleen voor oudere werknemers. Het gaat om het inzetbaar en productief blijven gedurende de hele loopbaan. Het is goed om te zien dat het onderwerp daadwerkelijk op de agenda staat. Steeds meer bedrijven nemen maatregelen zodat hun medewerkers langer kunnen doorwerken. Terwijl in 2010 32% van de bedrijven dit soort maatregelen trof, liep dat de afgelopen jaren op tot 43% in 2016<sup>4</sup>. Ook sociale partners hebben aangegeven de handschoen verder te willen oppakken en te zorgen dat er ook daadwerkelijk binnen bedrijven een cultuurverandering zal plaatsvinden op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Het is van groot belang dat werknemers, ondersteund door werkgevers, hun kennis en vaardigheden op peil houden, en aansluiting blijven vinden op de arbeidsmarkt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees

---

<sup>4</sup> WEA 2016