

Een robuust stelsel voor zieke werknemers: noodzaak, kansen en perspectieven

Nijmegen, 20 november 2015

Beknorte situatieschets

Twee jaar na de invoering van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava) is er toenemende kritiek op het Nederlandse sociale stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. Veel werkgevers ervaren twee jaar loondoorbetaling en re-integratie als een [zware verantwoordelijkheid](#). Vooral kleinere organisaties hebben bovendien moeite om de financiële risico's [afdoende te beheersen](#). Tegelijkertijd plaatsen onderzoekers vraagtekens bij de [toegevoegde waarde](#) en [kostenefficiëntie](#) van de huidige verdeling van verantwoordelijkheden en lasten.

Het is tijd voor een heroverweging

Wie deze fundamentele kritiek- en knelpunten overziet, moet constateren dat we op een punt zijn gekomen waar het noodzakelijk is om het stelsel te heroverwegen. Het uitstel waarvoor de regering bij de nog geplande wijzigingen heeft gekozen, schept bovendien een reële kans om op korte termijn een nieuwe, goed werkende oplossing te introduceren. In dit *paper* deelt Acture graag haar inzichten en ideeën op dit terrein met u. Als private uitvoerder op het gebied van de sociale zekerheid voelen wij een directe betrokkenheid bij de wijze waarop het stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid functioneert. En we zijn er van overtuigd dat we hier ook in de toekomst een nuttige rol in kunnen vervullen. Hoe die toekomst er ook uit mag komen te zien.

1. De feiten: politiek krachtenveld en wettelijke aanknopingspunten

De wijze waarop de sociale zekerheid zich ontwikkelt, hangt voornamelijk af van het actuele politieke krachtenveld. De huidige wet- en regelgeving biedt hierbij enkele interessante aanknopingspunten voor verfijning en verbetering.

Politiek krachtenveld

- De regering streeft naar een arbeidsmarkt waarop vast en flexibel personeel zoveel mogelijk gelijk worden behandeld.
- De politieke tendens is om publieke en private uitvoering naast elkaar te laten bestaan en zo één van de doelstellingen van het regeerakkoord te behalen.
- Werkgevers geven bij monde van VNO-NCW en MKB-Nederland aan af te willen van twee jaar loondoorbetaling bij ziekte.
- Er bestaat een breed politiek draagvlak voor maatregelen om de effectiviteit van re-integratie 2^e spoor te verbeteren.



- De grootste instroom in de WGA wordt nog steeds veroorzaakt door flexmedwerkers, niet door medewerkers met een oorspronkelijk vast dienstverband

Wettelijke aanknopingspunten

- De Ziektewet bevat na één jaar een keuring op geschiktheid voor gangbare arbeid. Dit leidt bij 40% van de betrokken werknemers tot een directe herstelmelding.

Onderzoek CPB

Afgelopen voorjaar heeft het CPB een rapport gepubliceerd over de gevolgen van een inkorting van de loondoorbetaling naar één jaar. Zij concludeert dat dit BV Nederland structureel € 800 miljoen per jaar gaat kosten. Daarbij heeft het CPB als uitgangspunt gekozen dat maatregelen die in de loop van de tijd genomen zijn om het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid terug te dringen **volledig worden teruggedraaid**. In dit rapport is afgezien van de effecten van de wet verbetering Poortwachter, de wet WIA, de schadelast beheersende maatregelen van de werkgevers en het “nieuwe schattingsbesluit van 2004”, die een belangrijk effect hebben gehad op de vermindering van verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Dit rapport heeft een uitgebreide politieke discussie over één of twee jaar loondoorbetaling min of meer doodgeslagen.

2. Oplossing: een vervolmaakt stelsel voor loondoorbetaling en Ziektewet

Ieder effectief en houdbaar stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid plaatst de werkgever in het middelpunt. Hij is immers de enige die daadwerkelijk loonwaarde kan creëren. Verder moet zo’n stelsel er in zijn geheel op zijn gericht om zoveel mogelijk van zulke loonwaarde te creëren. Hiertoe moet het beperken van de schade door succesvolle re-integratie daadwerkelijk voorop worden gesteld; hoe de werkgever de financiële risico’s afdekt, is een tweede. Waar voor een individuele werkgever het risico te groot is, zullen verzekeringsoplossingen uitkomst moeten bieden.

Hoofdpijnen nieuw stelsel voor alle werkgevers (geen onderscheid tussen groot en klein)

- Na één jaar entreekeuring WIA, conform huidige jaarkeuring Ziektewet. Het blijkt dat ca. 40% van de verzuimgevallen de mogelijkheid hebben om weer werkzaamheden uit te voeren.
- Alle werkgevers worden per 1 januari 2017 verplicht eigenrisicodragers voor de **Ziektewet De loondoorbetaling bij ziekte** gaat voor zowel vast als flexibel personeel één jaar duren en komt volledig ten laste van de werkgever. Hij heeft zelf de keus zich hiervoor wel of niet te verzekeren.



- De **WIA** gaat een wettelijk verankerde herbeoordeling na twee jaar bevatten. Dit betekent dat de huidige **Poortwachterwetgeving** voor het tweede ziektejaar zoveel mogelijk wordt overgenomen in het eerste WGA-jaar nieuwe stijl. De **IVA** blijft een aparte regeling.
- De keuring na een jaar zorgt voor duidelijkheid ten aanzien van terugkeer naar zijn eigen werk of dat ingezet moet worden op re-integratie 2^e spoor waardoor werknemers veel eerder dan nu het geval is worden begeleid naar ander werk.

Stroomschema nieuw stelsel ziekte en arbeidsongeschiktheid	
Eerste ziektejaar 	Loondoorbetaling door werkgever, bij zowel vast als flexibel personeel.
Na één jaar verzuim 	Entreekeuring WIA, conform huidige jaarkeuring Ziektewet.
In tweede jaar verzuim 	Re-integratie 2 ^e spoor
Na twee jaar verzuim (dus na één jaar WGA)	Keuring door UWV: beoordeling uitvoering Poortwachterplichten ten behoeve van re-integratie en herstel in het eerste WGA-jaar

Stevige sancties bij onvoldoende inspanningen

Werkgever en verzekeraar krijgen allebei meer mogelijkheden op het gebied van de re-integratie; de werkgever krijgt bovendien een geringere individuele schadelast. Dit rechtvaardigt een stevig sanctiebeleid. Bij de eerste herbeoordeling (na twee jaar verzuim/AO) beoordeelt UWV niet alleen de situatie van de werknemer, maar ook de kwaliteit van de re-integratie-inspanningen. Zijn die onvoldoende, dan kan de duur van de WGA-uitkering worden verlengd.

Te verwachten effecten en voordelen

- Het stelsel behandelt vast en flexibel personeel op uniforme wijze.
- De loondoorbetaling gaat conform de wens van de werkgevers van twee naar één jaar zonder extra kosten.
- De herstelkans en inzet naar passend werk wordt sterk verbeterd door eerdere inzet Spoor 2



Bijlage: relevante data, grafieken en bedragen

I. Keuringen

Uit de kwantitatieve informatie van UWV (jaarverslag 2014) is te halen:

- Circa 60.000 aanvragen voor de WIA-keuring

Resultaat keuring 2014	Aantallen	verhouding
IVA	7,464	13,4%
Afwijzing	23,847	42,9%
WGA 35-80	8,578	15,4%
WGA 80-100	15,742	28,3%
Totaal	55,631	100,0%

- Tabel 1: Uitkomsten landelijke keuring 2014

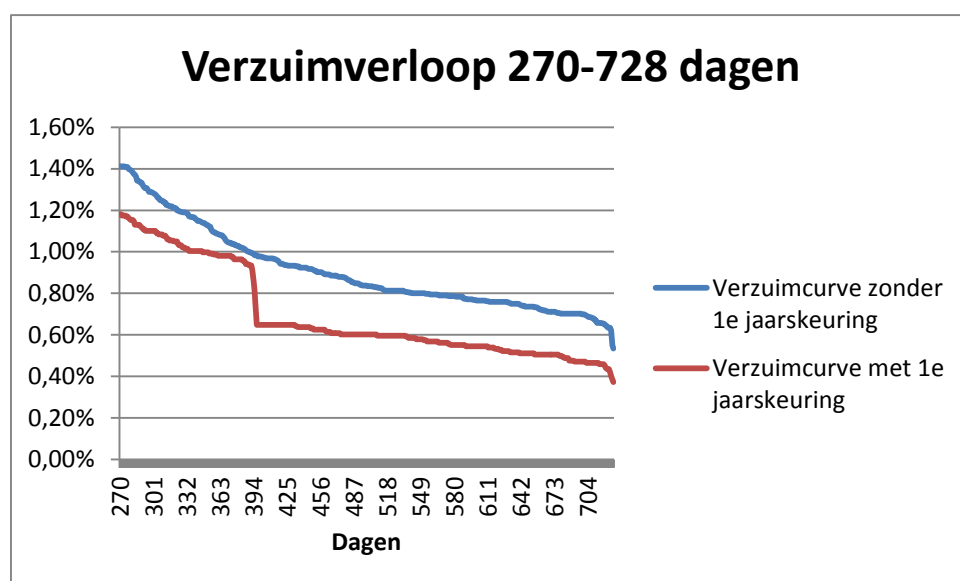
II. Verhouding instroom WIA vangnetters/ geen vangnetter

- In 2014 is de instroom in de WIA als volgt verdeeld over de categorie vangnetter

Instroom WIA 2014				
	WGA	IVA	Totaal	
Vangnetter	16,843	2,984	19,827	53,8%
Geen vangnetter	11,838	5,211	17,049	46,2%
Totaal	28,681	8,195	36,876	100,0%

- Tabel 2: Instroom WIA van vangnetters en geen vangnetters

III. Effect 1e jaarskeuring ziektewet



- Grafiek 1: Effect van de 1^e jaarskeuring in de ziektewet



VI. Aantallen keuringen en uitkeringen

- Het verloop van de verzuimcurve is af te leiden uit het [Astri-rapport](#) dat UWV en Acture gezamenlijk hebben laten opstellen.
- Op basis van deze gegevens is het aantal keuringen na één jaar op basis van het UWV-bestand (2,5/1,5) 1,7 maal zo groot. Op basis van de Acture cijfers (2010-II: 0,5/0,2 = 2,5 maal), (2011-1: 0,7/0,4 = 1,75 maal) zo hoog. Op grond van deze cijfers gaan we afgerond naar boven uit van een factor 1,8.

		Aantal keuringen	Minder instroom 2e jaar	Minder uitkering	0,5 jaar Eerder herstel	Minder uitkering
1e jaarskeuring		108.000	25.200	€ 791 miljoen	19.200	€ 301 miljoen
2e jaarskeuring		34.800				
Totaal		142.800				

- In 2014 bedroeg het aantal keuringen 60.000.
- Het gemiddeld loon van een werknemer bedraagt € 31.400.
- In het tweede ziektejaar vullen de meeste werkgevers het loon aan tot 100%.

