

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Voorstel van wet [[]]

tot wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen in verband met de mogelijkheid voor een werkgever te verzoeken om een tussentijds oordeel op de re-integratie-inspanningen en het laten vervallen van de beoordeling van de re-integratie-inspanningen voor eigenrisicodragers

Allen die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is om de wettelijke mogelijkheid te introduceren voor publiek verzekerde werkgevers om een tussentijds oordeel op de re-integratie-inspanningen aan te vragen bij UWV waarmee ze duidelijkheid kunnen verkrijgen teneinde verlenging van het tijdvak van loondoorbetaling te voorkomen. Daarnaast is het wenselijk om de beoordeling van re-integratie-inspanningen voor eigenrisicodragers te laten vervallen;

Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

ARTIKEL I. WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 25, negende lid, wordt "artikel 65" vervangen door: artikel 65, tweede lid,.

B

Artikel 26 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het tweede lid wordt "artikel 65" vervangen door: artikel 65, tweede lid,.
2. In het derde lid wordt "met dien verstande dat de tweede zin van artikel 65 niet van toepassing is" vervangen door: met dien verstande dat artikel 65, eerste lid, tweede zin, niet van toepassing is.

C

Artikel 65 komt te luiden:

Artikel 65 Re-integratieverslag bij aanvraag

1. De aanvraag voor een uitkering op grond van deze wet gaat vergezeld van een re-integratieverslag als bedoeld in artikel 25, derde lid. De eerste zin is niet van toepassing voor zover artikel 26, eerste lid, toepassing vindt.
2. Het UWV beoordeelt of de werkgever en de verzekerde dan wel de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en de personen, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet, die laatstelijk tot hem in dienstbetrekking stonden in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen, die zijn verricht.
3. Het tweede lid is niet van toepassing indien de werkgever eigenrisicodrager is.

ARTIKEL II. WET STRUCTUUR UITVOERINGSORGANISATIE WERK EN INKOMEN

De Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan artikel 32 wordt een lid toegevoegd, luidende:

8. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beoordeelt tussentijds het opgestelde plan inhoudende de voorgenomen re-integratie-inspanningen van een werkgever, niet zijnde eigenrisicodrager, als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en

inkomen naar arbeidsvermogen, jegens wie een werknemer, bij ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, recht heeft op loon als bedoeld in artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek dan wel aanspraak heeft op bezoldiging op grond van artikel 76a, eerste lid, van de Ziektewet op diens verzoek met betrekking tot de re-integratieverplichtingen, op grond van artikel 658a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, van die werkgever. De werkgever, bedoeld in de vorige volzin, dient het opgestelde plan inhoudende de voorgenomen re-integratie-inspanningen, niet eerder in dan aan het eind van het eerste ziektejaar van de werknemer.

B

Aan artikel 32a worden twee leden toegevoegd, luidende:

4. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan voor een tussentijdse beoordeling van een opgesteld plan inhoudende de voorgenomen re-integratie-inspanningen als bedoeld in artikel 32, achtste lid, kosten in rekening brengen bij de werkgever die om het tussentijds oordeel heeft verzocht.

5. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen geeft binnen vier weken na ontvangst van het opgestelde plan inhoudende de voorgenomen re-integratie-inspanningen, bedoeld in artikel 32, achtste lid, een tussentijds oordeel over dat plan.

ARTIKEL III. INWERKINGTREDING

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

Memorie van toelichting

Algemeen

1. Inleiding

De afgelopen tien jaar is het ziekteverzuim en de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen fors gedaald. Het gevoerde beleid door middel van de Wet verbetering Poortwachter (Wvp), de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (Wet VLZ) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) heeft daaraan een belangrijke bijdrage geleverd.

De rechten en plichten van zowel werkgevers als werknemers zijn wettelijk verankerd. Voor beide partijen zijn er (financiële) prikkels om in te zetten op preventie met als doel uitval te voorkomen. En er zijn prikkels om, mocht er toch sprake zijn van uitval, de re-integratie van een zieke werknemer te bespoedigen. Naast financiële prikkels dragen ook andere motieven, zoals intrinsieke motivatie en goed werkgeverschap hieraan bij. De werkgever is samen met de zieke werknemer verantwoordelijk voor de re-integratie. In eerste instantie gaat het om werkhervatting in de oorspronkelijke functie of in een functie elders binnen het bedrijf. Dit is re-integratie eerste spoor. Als voor een zieke werknemer werkhervatting bij de huidige werkgever niet meer mogelijk is komt werkhervatting bij een andere werkgever in beeld. Dit noemen we re-integratie tweede spoor. Alle werkgevers hebben de wettelijke verplichting zich in hun preventie- en verzuimbeleid te laten bijstaan door een bedrijfsarts of arbodienst. Bij de verzuimbegeleiding van individuele werknemers heeft de bedrijfsarts een adviserende rol.

Werkgevers geven aan dat de verplichtingen uit de Wvp belastend voor hen zijn. Bijvoorbeeld de verplichtingen rondom de re-integratie tweede spoor. Uit het onderzoek naar de praktijk van re-integratie tweede spoor blijkt dat werkgevers knelpunten ervaren bij tweede spoor re-integratie. Van de ondervraagde werkgevers zegt 84% dat het moeilijk is om een nieuwe werkgever te vinden. Werkgevers ervaren het gebrek aan grip op het tweede spoor en een tekortschietende kwaliteit van de re-integratiedienstverlening als belangrijke knelpunten. Ook zijn er signalen dat werkgevers de beoordeling van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) of er voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht niet transparant vinden. De onduidelijkheid over de beoordeling door UWV maakt de uitkomst onvoorspelbaar en leidt voor werkgevers tot een vrees voor loonsancties.

Met dit wetsvoorstel biedt de regering werkgevers meer duidelijkheid met betrekking tot de verantwoordelijkheden die zij hebben in het kader van de Wvp. Doel van het wetsvoorstel is om de door werkgevers geconstateerde knelpunten bij de re-integratie van zieke werknemers in het tweede spoor te verminderen en de werkgeversverplichtingen beter draagbaar te maken. Deze maatregelen zijn aangekondigd in de brieven van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) van 21 april 2016 en 22 december 2016 over loondoorbetaling bij ziekte. In de brief van de Minister van SZW van 22 december 2016 is aangegeven dat tevens, met UWV en andere betrokkenen, bezien wordt of en op welke wijze de werkwijze van UWV bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen, verduidelijkt kan worden. UWV zal de uitkomsten van deze verkenning gebruiken bij verduidelijking van beleidsregels en de werkwijzer RIV-toets (toets op het re-integratieverslag).

In paragraaf 2 van deze memorie van toelichting wordt een korte beschrijving van het stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid gegeven. In paragraaf 3 wordt het probleem dat met dit wetsvoorstel wordt opgelost nader beschreven en wordt de hoofdlijn van het wetsvoorstel beschreven. De oplossing is gebaseerd op prikkels die ontstaan als gevolg van het hybride stelsel dat de Wet WIA kent met betrekking tot de financiering van de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Dit betekent dat werkgevers een keuze moeten maken om zich via UWV publiek te verzekeren of om eigenrisicodrager WGA te worden. Eigenrisicodragers hebben daarbij de mogelijkheid om zich via een private verzekeraar voor hun WGA-risico te verzekeren. De meeste werkgevers die eigenrisicodrager worden kiezen daarbij ook voor een private verzekering. In dit wetsvoorstel wordt aansluiting gezocht bij deze keuze. Dit betekent dat er enerzijds maatregelen zijn die betrekking hebben op werkgevers die voor de WGA de keuze hebben gemaakt om zich publiek te verzekeren en anderzijds voor werkgevers die gekozen hebben voor eigenrisicodragerschap. In paragraaf 4 worden de maatregelen die met dit wetsvoorstel getroffen worden nader uitgewerkt. Hier wordt aandacht besteed aan de balans tussen prikkels voor publiek verzekerde werkgevers en prikkels voor werkgevers die gekozen hebben voor eigenrisicodragerschap. De maatregelen uit het wetsvoorstel hebben niet alleen gevolgen voor werkgevers en werknemers, maar ook voor UWV en (WGA)verzekeraars. Voor werkgevers die eigenrisicodrager zijn zal UWV voortaan de re-integratie-inspanningen niet meer beoordelen. Voor werkgevers die bij UWV verzekerd zijn, komt er de mogelijkheid om een tussentijds oordeel te vragen op een plan met daarin de voorgenomen re-integratie-inspanningen in het tweede ziektejaar. Als UWV bij de aanvraag voor het tussentijds oordeel een positief oordeel geeft, dan toetst UWV aan het einde van de wachttijd in principe alleen nog of de activiteiten uit het plan uitgevoerd zijn. In paragraaf 5 wordt dit nieuwe poortwachterproces voor publiek verzekerde

werkgevers beschreven. In paragraaf 6 wordt ingegaan op de positie van de werknemer. En in paragrafen 7 en 8 wordt ingegaan op uitvoeringsaspecten en regeldruk. De financiële effecten van de maatregelen uit dit wetsvoorstel worden in paragraaf 9 beschreven.

2. Beschrijving stelsel

2.1 Historisch perspectief

Het aantal uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid nam gestaag toe in de laatste decennia van de vorige eeuw. Begin jaren negentig van de vorige eeuw dreigde het aantal van één miljoen arbeidsongeschikten te worden bereikt. Vanaf het midden van de jaren negentig zijn diverse opeenvolgende beleidsmaatregelen doorgevoerd. Deze maatregelen hebben geleid tot een grote afname van de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen. In 2000 stroomden jaarlijks ca. 100.000 werknemers in, deze instroom is in 2015 gedaald tot circa 37.500. De werkgeversverplichtingen tijdens de loondoorbetalingsperiode dragen in grote mate bij aan deze daling.

De maatregelen uit onder meer de Wvp, de Wet VLZ en de Wet WIA versterken de prikkels voor zowel werkgevers als werknemers om langdurig ziekteverzuim en instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te voorkomen. Werkgevers worden aangezet tot het voeren van een goed preventie-, ziekteverzuim- en re-integratiebeleid.

In 1994 is een loondoorbetalingsplicht bij ziekte van de werknemer ingevoerd voor werkgevers. De duur van deze verplichting, die aanvankelijk twee tot zes weken bedroeg, werd in 1996 verlengd naar één jaar en bedraagt sinds 2004 twee jaar. De financiële verantwoordelijkheid van de individuele werkgever is in 1998 doorgetrokken naar de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen). In 2002 trad de Wvp in werking en werden de verantwoordelijkheden voor werkgever en werknemer versterkt met als doel preventie te stimuleren en re-integratie van zieke werknemers te bevorderen om instroom in de Wet WIA te voorkomen. Werkgever en werknemer worden bij dreigend langdurig ziekteverzuim gestimuleerd alle denkbare re-integratiemogelijkheden te benutten. In eerste instantie binnen het eigen bedrijf (re-integratie eerste spoor), of als dat niet haalbaar is re-integratie bij een andere werkgever (re-integratie tweede spoor). In 2005 werd de Wet WIA ingevoerd. Deze kent twee uitkeringen: de WGA en de Inkomensvoorziening voor Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA). De WGA is erop gericht dat zieke werknemers zoveel mogelijk weer aan de slag gaan (of blijven) en hun resterende verdien capaciteit zoveel mogelijk benutten. De IVA is bedoeld voor werknemers die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn.

2.2. Verantwoordelijkheid werkgevers

Werkgevers zijn op grond van artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in beginsel verplicht om tijdens ziekte gedurende 104 weken het loon van een werknemer voor minimaal 70% door te betalen. Werkgever en werknemer zijn verplicht zich in te spannen voor een effectieve re-integratie.

Tegen het einde van de loondoorbetalingsperiode kan een werknemer een aanvraag voor een WIA-uitkering indienen. Indien een werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en een WGA-uitkering ontvangt dan zijn werkgevers de eerste tien jaar financieel verantwoordelijk hiervoor. Deze tien jaar volgen na de twee jaar loondoorbetaling. Voor de financiering van de WGA hebben werkgevers de keus tussen een publieke verzekering of eigenrisicodragerschap, met daarbij de mogelijkheid zich privaat te verzekeren. Eigenrisicodragers zijn naast de financiële verplichtingen ook verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer gedurende de periode van tien jaar. In de publieke verzekering geldt premiedifferentiatie. In hoeverre de premie die bedrijven betalen afhankelijk is van de instroom in de WGA van hun (ex)werknemers, of sectoraal wordt bepaald, hangt af van de omvang van de onderneming van de werkgever.

2.2.1 Wet verbetering poortwachter en Poortwachtertoets UWV

De Wvp verlangt dat werkgevers en werknemers zich, samen met een bedrijfsarts of arbodienst, inspannen om de zieke werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Werkgevers en werknemers doorlopen verschillende stappen hierbij. Zo maakt de bedrijfsarts of arbodienst als de werknemer zes weken ziek is een probleemanalyse en stelt de werkgever in overleg met de werknemer uiterlijk na acht weken ziekte een plan van aanpak op. Hierin staat beschreven wat zij beiden gaan doen om de werknemer weer naar werk te begeleiden. Bij dreigend langdurig ziekteverzuim vormen werkgever en werknemer een re-integratiedossier. Een aantal gegevens, zoals de activiteiten die beide partijen hebben ondernomen om re-integratie te bevorderen, wordt daarin vastgelegd.

Als de inspanningen niet geleid hebben tot terugkeer naar werk, dan kan de werknemer uiterlijk 11 weken voor afloop van de wachttijd een WIA-uitkering aanvragen. UWV verricht voorafgaand aan de beoordeling van het recht op deze uitkering de poortwachtertoets. Hierbij hanteert UWV een

beoordelingskader dat vastgesteld is in de bijlage bij de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter. Als een werknemer aan de poort van de Wet WIA verschijnt, dan wordt vooraf het re-integratieverslag ingediend bij UWV waarin de werkgever en werknemer verantwoording afleggen over de door hen verrichte inspanningen. UWV beoordeelt of een bevredigend re-integratieresultaat is bereikt en als dat niet het geval is, of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om de zieke werknemer in zijn eigen functie, een andere functie of bij een andere werkgever werk te laten hervatten. Omdat UWV het re-integratieverslag bij deze beoordeling gebruikt, wordt dit in de praktijk de RIV-toets genoemd. Is het oordeel positief, dan volgt de WIA-claimbeoordeling. Is het oordeel negatief dan wordt de beoordeling van het recht op uitkering opgeschort en wordt de periode van de loondoorbetalingplicht van de werkgever met maximaal 52 weken verlengd, totdat de vereiste inspanningen hebben plaatsgevonden. Dit wordt ook wel loonsanctie genoemd.

2.2.2 Financiële prikkels

Als naar de hele periode van ziekte en arbeidsongeschiktheid gekeken wordt, dan blijkt dat de financiële prikkels tijdens de loondoorbetalingsperiode anders werken voor werkgevers die eigenrisicodragers (ERD) WGA zijn dan voor werkgevers die gekozen hebben voor publieke WGA-verzekering.

a. Publiek verzekerd (UWV)

Werkgevers zijn standaard bij UWV verzekerd voor de WGA (default-optie). Alleen grote publiek verzekerde werkgevers voelen tijdens de volledige twaalf jaar van ziekte en arbeidsongeschiktheid een prikkel tot het voorkomen of beperken van langdurig verzuim (schadelastbeheersing). Dit komt doordat er na de twee jaar loondoorbetaling, voor hen nog tien jaar een systeem van premiedifferentiatie bestaat. De grote werkgever heeft dus belang bij het voorkomen van instroom in de WGA (door re-integratie tijdens loondoorbetaling). Deze prikkel is tijdens de WGA-periode begrensd door het wettelijk verankerde systeem van minimum en maximum premies bij UWV. Kleine publiek verzekerde werkgevers voelen tijdens de eerste twee jaar (loondoorbetaling bij ziekte) een prikkel tot het voorkomen van langdurig verzuim. Hoe dichter de werkgever bij het einde van de wachttijd komt, hoe kleiner de prikkel is. Na twee jaar betalen kleine werkgevers een sectorale premie (omslagstelsel). Deze werkgevers hebben dan geen financiële prikkel om werknemers te re-integreren naar werk.

UWV heeft geen mogelijkheden om grote of kleine werkgevers tijdens de loondoorbetalingsperiode te ondersteunen of adviseren bij het beperken van langdurig verzuim en het voorkomen of beperken van instroom in de WGA.

b. Eigenrisicodragers WGA

Werkgevers die kiezen voor eigenrisicodragerschap sluiten vaak een private WGA-verzekering af. Werkgever en diens WGA verzekerder zijn gedurende de hele periode van twaalf jaar financieel verantwoordelijk, dit leidt ertoe dat zij gedurende die periode een financiële prikkel voelen om te investeren in preventie en re-integratie en zo langdurig verzuim door ziekte te voorkomen of te beperken. Dit belang bestaat bij kleine werkgevers, grote werkgevers en bij verzekeraars. De WGA verzekerder heeft er veel baat bij als instroom in WGA wordt voorkomen. Daarom ondersteunt en adviseert de verzekeraar de werkgever veelal bij re-integratie tijdens de loondoorbetalingsperiode. Dit is voor de verzekeraar de meest effectieve manier om schadelast (financiering van WGA-uitkeringen) te voorkomen of beperken.

3. Draagvlak re-integratieverplichtingen staat onder druk

Werkgevers geven aan dat poortwachterverplichtingen een grote belasting voor hen zijn. Uit onderzoek blijkt dat deze verplichtingen een knelpunt vormen bij het draagvlak voor loondoorbetaling. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat het gebrek aan transparantie van de poortwachtertoets door UWV een knelpunt is bij de effectiviteit van de re-integratie in het tweede ziektejaar. Als gevolg van de onzekerheid kiest een deel van de werkgevers ervoor om tweede spoor re-integratietrajecten enkel in te zetten om een loonsanctie te voorkomen. Dit kan leiden tot ondoelmatige inzet van re-integratiemiddelen. Daarnaast bestaat het risico dat het louter ter voorkoming van loonsanctie richten op tweedespoor re-integratie een voor een zieke werknemer onnodige belasting met zich mee brengt.

3.1 Inzet en resultaten van tweede spoortrajecten

Het eerder genoemde onderzoek naar de praktijk van de re-integratie tweede spoor geeft inzicht in de inzet van het instrument en de resultaten. Van de onderzochte werkgevers heeft ruim de helft, namelijk 58%, de afgelopen vier jaar te maken gehad met langdurig ziekteverzuim. Tweede spoor re-integratie kwam de afgelopen vier jaar bij 15% van de werkgevers voor. Van de werknemers met een tweede spoortraject gaat ruim een derde weer aan het werk. Ook zien wij dat tweede spoor re-integratie in veel gevallen ertoe leidt dat de werknemer bij de oorspronkelijke werkgever aan het werk gaat. Van de tweede spoortrajecten die leiden tot werkherhaling komt ongeveer de helft weer in dienst bij de oorspronkelijke werkgever. Hieruit blijkt dat de betrokkenheid van de

werkgever belangrijk is voor de terugkeer van een zieke werknemer naar werk en het voorkomen van instroom in de Wet WIA.

Van de werkgevers die de afgelopen vier jaren werknemers met een re-integratietraject tweede spoor hebben gehad, is circa 15% geconfronteerd met een loonsanctie. De loonsancties worden vaker bij grote werkgevers opgelegd. Van de werkgevers met maximaal 20 werknemers in dienst die met tweede spoor re-integratie zijn gestart, is 9% de afgelopen vier jaar geconfronteerd met een loonsanctie, tegenover 34% van de werkgevers met meer dan honderd werknemers die met tweede spoor re-integratie gestart zijn.

3.2 Oplossingsrichting

Binnen het stelsel zijn veel verantwoordelijkheden bij werkgevers belegd. Met succes, want re-integratie van een herstelde of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer lukt veel beter met een werkgever. Overbodige prikkels en onduidelijke verantwoordelijkheden leiden echter ook tot een verminderd draagvlak voor het stelsel. Met name het draagvlak voor de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar en voor tweede spoor neemt af. Bovendien kunnen overbodige prikkels en onzekerheid leiden tot ongewenst gedrag, zoals het vermijden van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Bij het uitwerken van een maatregel om het draagvlak te vergroten zijn de verantwoordelijkheden gedurende de volledige periode van ziekte en arbeidsongeschiktheid voor werkgevers (die zij al dan niet individueel dragen) bekeken. Omdat, zoals in paragraaf 2.2.2 beschreven staat, de financiële prikkels tijdens de loondoorbetalingsperiode anders werken voor werkgevers die eigenrisicodragers WGA zijn dan voor werkgevers die voor de publieke WGA-verzekering hebben gekozen wordt in dit wetsvoorstel een maatregel voorgesteld waarbij onderscheid gemaakt wordt naar deze verschillende klassen van werkgevers. De maatregelen hebben gevolgen voor de sanctioneringsbevoegdheden die UWV heeft.

4. Aanpassing sanctioneringbevoegdheden

4.1 Hoofddijn van de maatregelen

Voorliggend wetsvoorstel omvat een samenhangend pakket van maatregelen waarbij sprake is van een balans tussen prikkels voor publiek verzekerde werkgevers en prikkels voor werkgevers die gekozen hebben voor eigenrisicodragerschap WGA. De maatregelen uit dit wetsvoorstel worden genomen in het kader van loondoorbetaling bij ziekte. Publiek verzekerde werkgevers krijgen, naast de bestaande deskundigenoordelen, een aanvullende mogelijkheid om aan UWV een tussentijds oordeel te vragen over het plan met daarin de voorgenomen re-integratie-inspanningen in het tweede jaar (hierna: tussentijds oordeel). Hiermee wordt voor hen onzekerheid over het te bewandelen pad weggenomen, omdat UWV in principe aan het einde van de wachttijd alleen nog toetst of de activiteiten uit het plan uitgevoerd zijn. Voor werkgevers die gekozen hebben voor het eigenrisicodragerschap zal UWV de verrichte re-integratie-inspanningen, zoals beschreven in het re-integratieverslag, niet meer toetsen. De sanctioneringbevoegdheid door UWV verandert. Dit wetsvoorstel verandert niets aan de re-integratieverplichtingen, zoals vastgelegd in de Wvp. De re-integratieverplichtingen en daarbij behorende processtappen blijven ongewijzigd. In de ministeriële Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar staan concrete handvatten aan werkgever en werknemer voor zinvolle en noodzakelijke acties om zoveel mogelijk werkherleving te realiseren. Tot deze stappen behoren bijvoorbeeld het bijhouden van aantekening van het verloop van de ziekte, het opstellen van een plan van aanpak met daarin de door de werkgever en werknemer te ondernemen activiteiten om re-integratie te bevorderen en de periodieke evaluatie van die afspraken. Uiterlijk dertien weken voor het verstrijken van de wachttijd stelt de werkgever in overleg met de werknemer een re-integratieverslag op. Het is in het belang van de werkgever en werknemer dat deze stappen verplicht blijven.

Deze documenten vormen namelijk de basis voor UWV bij het verrichten van de WIA-claimbeoordeling. Als de werkgever de documenten niet verschaft aan de werknemer, en de werknemer daardoor geen deugdelijk onderbouwde aanvraag voor de Wet WIA in kan dienen, dan loopt de loondoorbetalingsplicht door (artikel 629, elfde lid, onder a, Boek 7 BW). Er is dan sprake van een administratieve loonsanctie.

4.1.1. Werkgevers die voor de publieke WGA-verzekering gekozen hebben

Omdat veel werkgevers aangeven dat zij de beoordeling door UWV niet transparant vinden, krijgen deze werkgevers de mogelijkheid om aan UWV een tussentijds oordeel te vragen over de re-integratie-inspanningen. De aanvraag van het tussentijds oordeel is vrijwillig. Dit oordeel wordt gevraagd op een plan met daarin de voorgenomen re-integratieactiviteiten in het tweede jaar. Als UWV bij de aanvraag voor het tussentijds oordeel een positief oordeel geeft, dan toetst UWV aan het einde van de wachttijd alleen nog of de activiteiten uit het plan uitgevoerd zijn. Als de werkgever de activiteiten ordentelijk en correct heeft uitgevoerd, dan is de toets succesvol afgerond en is een loonsanctie vanwege het verrichten van onvoldoende re-integratie inspanningen uitgesloten. Hiermee wordt onzekerheid die werkgevers over het te bewandelen pad ervaren vooraf

weggenomen. Zij weten namelijk welke activiteiten zij moeten verrichten. De toets aan het einde van de wachttijd wijkt daarmee af van de reguliere toets op de re-integratie inspanningen, waar niet vooraf duidelijk is welke activiteiten verricht moeten worden. In paragraaf 5.4 wordt uitgelegd wanneer er sprake is van het opvolgen van het plan en in welke gevallen UWV op reguliere wijze de re-integratie inspanningen zal toetsen.

De toetsende rol van UWV blijft bestaan voor werkgevers die zich voor de WGA publiek verzekerd hebben. In paragraaf 2.2.2. is toegelicht dat er voor hen minder (financiële) prikkels zijn dan voor eigenrisicodragers.

4.1.2 Eigenrisicodragers WGA

UWV kan aan de eigenrisicodrager geen loonsanctie meer opleggen vanwege het verrichten van onvoldoende re-integratie-inspanningen. Dit zet werkgevers en verzekeraars steviger in hun rol; zij moeten zelf scherp zijn op de wijze waarop re-integratie plaatsvindt. Omdat UWV aan het einde van de wachttijd niet meer toetst komt de rol – die zij nu ook al oppakken – geheel bij hen te liggen. Dat schept duidelijkheid en voorkomt situaties waarin verzekeraars pas na de wachttijd in actie komen. Het is de verwachting dat, gelet op het grote financiële belang, de werkgever en diens verzekeraar de mogelijkheden die zij hebben ook zullen benutten om instroom van de zieke werknemer in de Wet WIA te voorkomen.

Werkgevers die gekozen hebben voor het eigenrisicodragerschap en hun private verzekeraars hebben gedurende de periode van twaalf jaar een financieel belang, dat ertoe bijdraagt om re-integratiekansen van de zieke werknemers te vergroten. Ook heeft de verzekeraar mogelijkheden hierop te sturen. Zo kan de verzekeraar de werkgever, in aanvulling op de ondersteuning die de bedrijfsarts of arbodienst biedt, vanaf de loondoorbetalingsperiode ondersteunen bij het vormgeven van verzuimbeleid en invulling geven aan re-integratietrajecten. Mocht een werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen plegen, kan de verzekeraar de werkgever stimuleren tot meer actie door bijvoorbeeld een opslag op de premie te hanteren. De toetsende rol die UWV heeft is hier dubbel op.

4.2 Aanpassing wet- en regelgeving

De beoordeling door UWV op de re-integratie inspanningen is wettelijk vastgelegd in artikel 65 van de Wet WIA. Het wijzigen van deze bevoegdheid voor UWV waar het om eigenrisicodragers gaat wordt aangevuld in dit artikel. De mogelijkheid voor publiek verzekerde werkgevers om een tussentijds oordeel aan UWV te vragen zal in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) opgenomen worden, consistent met de wijze waarop de deskundigenoordelen geregeld zijn.

In de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter is nader uitgewerkt hoe UWV de toets op de re-integratie inspanningen verricht. SZW zal UWV daarom verzoeken de beleidsregels aan te passen.

5. Uitwerking aanpassing sanctioneringsbevoegdheden

5.1 Aanvraag tussentijds oordeel aan UWV

Werkgevers die zich publiek verzekerd hebben, krijgen de mogelijkheid om een tussentijds oordeel aan UWV vragen. Voor dit oordeel zal het UWV een kostendekkend tarief in rekening brengen. Bij het toetsen van de re-integratie inspanningen aan het einde van de wachttijd, zal als het re-integratiedoel niet behaald is, getoetst worden of de activiteiten uit het plan waarop het tussentijds oordeel gebaseerd was, uitgevoerd zijn. Zie ook het schema in paragraaf 5.4.

De aanvraag voor een tussentijds oordeel door UWV is geen vervanging van de bestaande deskundigenoordelen. Als er bijvoorbeeld een meningsverschil bestaat over de aanwezigheid van passende arbeid bij de werkgever of de re-integratie mogelijkheden van de werknemer kunnen werkgever en werknemer nog steeds een deskundigenoordeel aanvragen.

Werkgevers kunnen een aanvraag voor het tussentijds oordeel indienen aan het eind van het eerste ziektejaar, nadat de eerstejaarsevaluatie heeft plaatsgevonden. Omdat veel werknemers gedurende het eerste ziektejaar nog herstellen en werk hervatten is het weinig zinvol werkgevers de mogelijkheid te geven eerder een aanvraag voor een tussentijds oordeel in te dienen. Het is de verwachting dat de werkgever spoedig na de eerstejaarsevaluatie een tussentijds oordeel vraagt, om zo optimaal ondersteund te worden bij het vormgeven van de re-integratie activiteiten.

Alleen de werkgever kan een aanvraag voor een tussentijds oordeel indienen. Als UWV een positief oordeel heeft afgegeven, dan heeft dit gevolgen voor de mogelijkheden om een loonsanctie aan de werkgever op te leggen. Het is daarmee niet logisch dat een werknemer een aanvraag indient.

5.2 Opstellen plan en beoordeling door UWV

De aanvraag voor het tussentijds oordeel is gericht op de re-integratieactiviteiten in het tweede ziektejaar. Verwachting is dat de keus al dan niet een tweede spoortraject in te zetten een reden vormt om een tussentijds oordeel aan te vragen, vanwege het knelpunt dat werkgevers met betrekking tot tweede spoor re-integratie ervaren.

De werknemer is betrokken bij het opstellen van het plan waar een tussentijds oordeel op wordt gevraagd. Doordat zowel werkgever als werknemer hun handtekening onder het ingediende plan zetten, wordt gewaarborgd dat zij er beiden achter staan.

Het in te dienen plan over de re-integratie inspanningen in het tweede jaar zal naast de te verrichten re-integratieactiviteiten ook een actueel oordeel, een vooruitblik over de prognose tot einde wachttijd en het re-integratiedoel dat nagestreefd wordt bevatten. Het re-integratiedoel is afhankelijk van de verwachte arbeidsmogelijkheden: gehele werkhervatting, gedeeltelijke werkhervatting of geen benutbare mogelijkheden. Door aan te sluiten bij de gegevens die onderdeel uitmaken van het re-integratieverslag is het voorstel in lijn met de staande praktijk en is aanvullende regelgeving op het gebied van privacy niet vereist. De werkgever dient de aanvraag voor een tussentijds oordeel digitaal in. UWV zal bepalen welke documentatie hierbij aangeleverd moet worden. Nadere uitwerking vindt plaats in beleidsregels van UWV.

Binnen vier weken na indiening van het plan zal UWV een tussentijds oordeel uitbrengen. Dit oordeel kan positief of negatief zijn. Een negatief oordeel zal zo gemotiveerd worden dat de werkgever houvast heeft bij het aanpassen van het plan.

Net als bij de toets op de re-integratie-inspanningen ligt ook bij het tussentijds oordeel het zwaartepunt van de beoordeling bij de arbeidsdeskundige van UWV. Deze maakt hierbij gebruik van het actueel oordeel dat de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer tot einde wachttijd schetst. De arbeidsdeskundige kan indien nodig geacht bij deze beoordeling een verzekeringsarts consulteren.

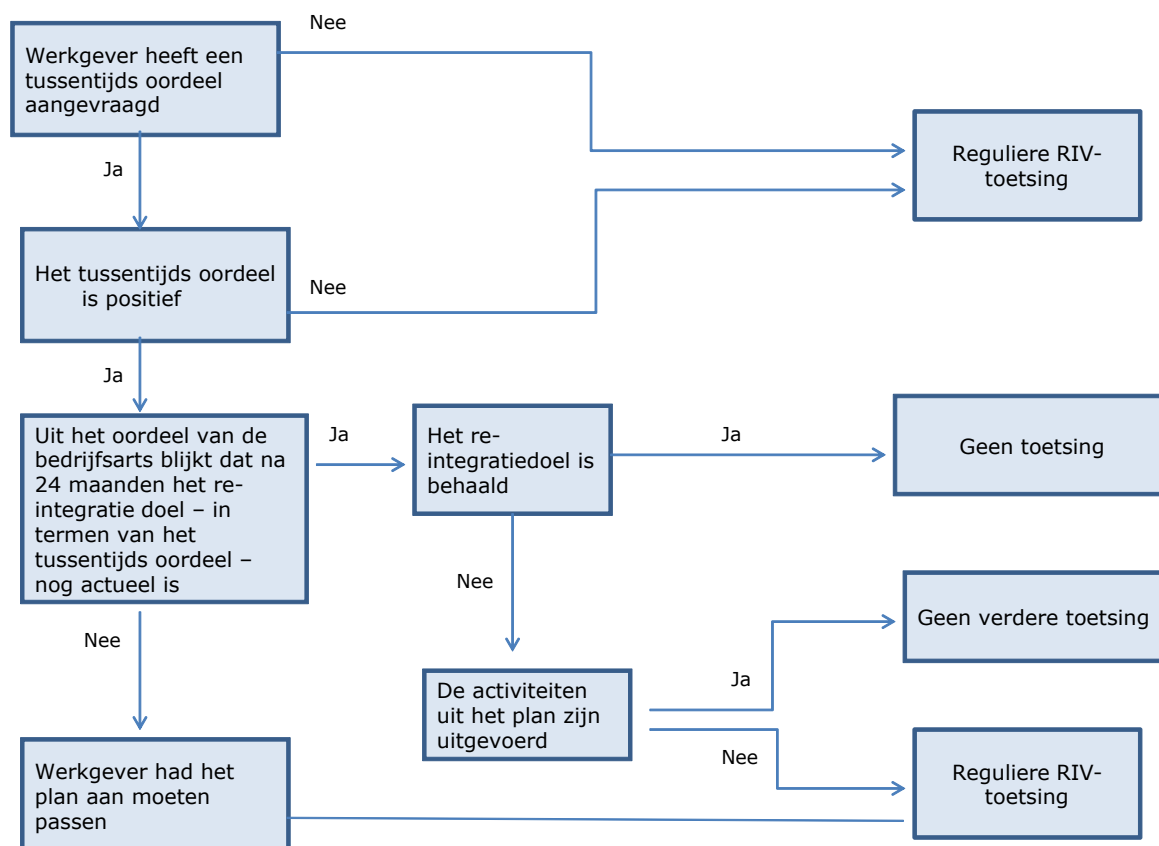
5.3 Inschakelen ondersteuning door werkgever

De werkgever is op grond van de arbeidsomstandighedenwetgeving verplicht zich bij langdurig ziekteverzuim te laten adviseren door een bedrijfsarts of arbodienst. De werkgever dient een bedrijfsarts (of arbodienst) in te schakelen om een oordeel over het betreffende ziektegeval en de mogelijkheden tot belastbaarheid te ontvangen. Ook bij de aanvraag voor het tussentijds oordeel is de werkgever verplicht de benodigde expertise in te schakelen. Het is denkbaar dat de werkgever aanvullend expertise inschakelt om de arbeidsmogelijkheden van de werknemer in kaart te laten brengen. Dit om een goede balans tussen belastbaarheid en arbeidsbelasting te vinden. Een werkgever kan deze expertise verkrijgen door het inschakelen van een arbeidsdeskundige. UWV zal een oordeel uitbrengen over het ingediende plan, maar geen adviserende rol vervullen. Op deze wijze nemen zowel UWV als de werkgever en diens adviseurs elkaars positie en expertise in acht. Een door UWV positief afgegeven tussentijds oordeel ontslaat de werkgever niet van zijn plicht om periodiek te beoordelen of de re-integratie volgens plan verloopt. In het plan dat voor oordeel is ingediend, is aangegeven wat het re-integratiedoel aan het einde van de wachttijd is en welke activiteiten verricht zullen worden. Ook in het tweede ziektejaar vindt periodiek contact plaats tussen de werkgever en de werknemer en worden zij ondersteund door bedrijfsarts of arbodienst. Omdat de Wvp van kracht blijft zullen werkgever en werknemer adequaat moeten inspelen op veranderingen in de belastbaarheid van de werknemer. Herstel is namelijk een dynamisch proces. Als de bedrijfsarts vaststelt dat het re-integratiedoel uit het plan waar het tussentijds oordeel op is gebaseerd wijzigt, dan kan de werkgever het beoordeelde plan niet adequaat opvolgen. Het plan dient conform de Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter aangepast te worden. Als de werkgever zekerheid wil, ligt voor de hand dat de werkgever het plan opnieuw ter (tussentijdse) beoordeling aan UWV voorlegt. De werkgever kan er ook voor kiezen om het aangepaste plan niet meer voor te leggen aan UWV. In dit geval is het plan dat voorlag bij het tussentijds oordeel niet doorlopen en zal UWV aan het einde van de wachttijd de re-integratie-inspanningen op de gebruikelijke wijze toetsen.

5.4 Toets op de re-integratie-inspanningen bij publiek verzekerde werkgevers

Indien UWV een positief tussentijds oordeel afgegeven heeft, zal UWV de toets op de re-integratie inspanningen aan het einde van de wachttijd op een andere wijze invullen dan wanneer er geen tussentijds oordeel is aangevraagd of wanneer UWV een negatief tussentijds oordeel afgegeven heeft. De toetsing wordt hieronder beschreven en schematisch weergegeven.

Is er geen tussentijds oordeel aangevraagd, of geen positief oordeel verkregen, dan zal de toets op de re-integratie-inspanningen op reguliere wijze verricht worden. Als het resultaat niet bevredigend is, kijkt UWV of de inspanningen voldoende zijn geweest. Zijn deze inspanningen voldoende, dan volgt geen loonsanctie. Indien een tussentijds oordeel is aangevraagd en positief is bevonden, dan zal – zolang het re-integratiedoel ongewijzigd is gebleven – er geen toetsing plaatsvinden als het re-integratiedoel gehaald is. Bij de gegevens die aangeleverd worden voor de claimbeoordeling van de Wet WIA hoort onder andere een actueel oordeel van bedrijfsarts. UWV kan hieruit afleiden of het re-integratiedoel nog actueel is. Is het re-integratiedoel niet behaald, dan zal UWV toetsen of de activiteiten uit het plan zijn uitgevoerd. Zijn deze opgevolgd, dan volgt er geen loonsanctie. Indien de inspanningen niet uitgevoerd zijn of de werkgever het plan aan had moeten passen omdat het doel gewijzigd is, dan zal UWV op reguliere wijze de toetsing verrichten. Ook hier kan de uitkomst zijn dat er geen loonsanctie volgt omdat er sprake is van een bevredigend resultaat of omdat er voldoende inspanningen zijn verricht.



De wijze waarop UWV invulling geeft aan de toets op de re-integratie inspanningen is anders zodra de publiek verzekerde werkgever een tussentijds oordeel heeft aangevraagd. Dit onderscheid wordt rechtvaardig geacht, omdat de mogelijkheid om een tussentijds oordeel aan te vragen voor alle publiek verzekerde werkgevers open staat. Ook hebben experts van UWV in geval van een tussentijds oordeel eerder meegekeken. Dit vormt een extra waarborg op de kwaliteit van de plannen en daardoor volstaat een andere invulling van de toetsing aan het einde van de wachttijd.

6. Positie werknemer

De voorstellen uit dit wetsvoorstel zorgen er voor dat aan het eind van het eerste ziekte jaar uitgebreid stil wordt gestaan bij de invulling van de re-integratie activiteiten in het tweede jaar. Dit is met name van belang voor de langdurig zieke werknemer. Over het algemeen geldt dat de kans op herstel naar werk groter is als de verzuimduur korter is en de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner is. Tijdens de loondoorbetalingsperiode herstelt 70% van de werknemers die minimaal 42 weken ziek zijn voor de WIA aanvraag. Vanuit de WGA is het moeilijker om uit te stromen naar werk: de werkhervatting is vooral hoog in het eerste jaar na instroom. Van de gedeeltelijke WGA'ers die op het moment van de claimbeoordeling niet werken, komt 27% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk. Het verschuiven van de focus naar het eind van het eerste ziektejaar is daarmee in het belang van de werknemer.

Door het vervallen van de toets op de re-integratie-inspanningen aan het einde van het tweede ziektejaar voor eigenrisicodragers WGA, is het de verwachting dat het moment dat de verzekeraar advies en ondersteuning aan de werkgever biedt niet pas aan het eind van het tweede ziektejaar valt, maar al eerder zal zijn. Zowel verzekeraar als werkgever hebben immers financieel belang bij spoedig herstel naar werk. Als het moment waarop de werkgever en werknemer ondersteuning van de verzekeraar ontvangen vervroegd wordt, wordt de kans op een succesvolle re-integratie groter. Ook als de werkgever van de zieke werknemer publiek verzekerd is, verschuift de focus. Deze werkgever krijgt aan het einde van het eerste ziektejaar de mogelijkheid om een tussentijds oordeel te vragen op de invulling van de re-integratie in het tweede jaar. Werkgevers zullen hierdoor aan het eind van het eerste ziektejaar een inschatting maken of zij een tussentijds oordeel aan willen vragen. Het ligt voor de hand dat zij vooral in die gevallen waar het niet op voorhand duidelijk is hoe het verloop van de re-integratie vormgegeven kan worden, om zo'n oordeel zullen vragen. Het feit dat dan naast bedrijfsarts en mogelijk de arbeidsdeskundige ook UWV meekijkt zal ertoe leiden dat ook de werknemer zekerheid heeft dat de re-integratie

activiteiten waarop een akkoord is verkregen de voor hem best denkbare activiteiten zijn. De werknemer kan er dus op vertrouwen dat dit traject hem de best mogelijke kans op werkhervatting biedt.

Het is natuurlijk ook in het belang van de werknemer dat, als de werkgever een tussentijds oordeel heeft aangevraagd, aan het einde van de wachttijd een toetsing door UWV plaatsvindt om na te gaan of de werkgever zich aan de afgesproken re-integratie activiteiten heeft gehouden. Dit om het risico op oneigenlijk gebruik van het instrument door de werkgever weg te nemen.

De voorgestelde maatregel heeft gevolgen voor de sanctioneringmogelijkheid van UWV. Dat UWV minder mogelijkheden heeft om te sanctioneren, brengt het potentiële risico met zich mee dat werkgevers minder geneigd zijn re-integratie-inspanningen te plegen. Dat is nadelig voor de werknemer. Ook omdat de werknemer langer tegen ontslag wordt beschermd indien een loonsanctie wordt opgelegd en de werkgever tijd krijgt om zaken te herstellen. Verwachting is dat deze risico's in de praktijk beperkt zullen zijn. Als er een tussentijds oordeel is aangevraagd heeft UWV eerder in het proces geoordeeld, waardoor er een plan ligt met de voor de werknemer best denkbare re-integratieactiviteiten. Bovendien zal UWV achteraf toetsen of de activiteiten uitgevoerd zijn. Als de werkgever eigenrisicodrager is zijn de financiële belangen om (eventueel ondersteund door de private verzekeraar) tot een adequaat re-integratietraject te komen aanzienlijk.

Daarnaast blijft de wettelijke plicht, uit de Wvp, tot het plegen van re-integratie inspanningen bestaan. Alle werkgevers hebben de wettelijke verplichting zich in hun preventie- en verzuimbeleid te laten bijstaan door een bedrijfsarts of arbodienst. Mocht een werknemer het niet eens zijn met de re-integratie, dan kan deze bijvoorbeeld een deskundigenoordeel aan UWV vragen. Ook kan de werknemer een second opinion aanvragen bij een onafhankelijke bedrijfsarts, als hij twijfels heeft over het oordeel van de bedrijfsarts.

Het in stand houden van de mogelijkheid om een administratieve loonsanctie op te leggen – ook voor eigenrisicodrager - is nodig in die gevallen waar de werkgever verzuimt het re-integratieverslag op te stellen en aan de werknemer te overhandigen. Daarmee wordt voorkomen dat de werknemer geen tijdige aanvraag voor de Wet WIA in kan dienen

7. Uitvoering

7.1 Effecten op de capaciteit bij UWV.

Voor eigenrisicodrager vervalt de toets door UWV op de re-integratie inspanningen die werkgevers hebben verricht. Dit betekent dat er capaciteit vrijvalt bij arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van UWV die deze toets verrichten. Per jaar worden circa 39.500 (2015) verzoeken tot toetsing van een RIV ingediend bij UWV. Circa 20% hiervan is afkomstig van een werkgever die eigenrisicodrager is. Dit betekent dat er per jaar 7.900 aanvragen minder worden ingediend. Gezien er geen loonsanctie vanwege het verrichten van onvoldoende re-integratie inspanningen opgelegd kan worden, valt ook capaciteit vrij bij medewerkers van UWV die belast zijn met het voeren van bezwaar- en beroepsprocedures.

Voor werkgevers die geen eigenrisicodrager zijn voor de WGA blijft UWV een toets op de re-integratie inspanningen uitvoeren. Om meer zekerheid te krijgen of zij het goede pad bewandelen, kunnen zij een tussentijds oordeel vragen aan UWV. Krijgen zij een positief oordeel en verrichten zij vervolgens de afgesproken activiteiten, dan kan in principe geen loonsanctie volgen vanwege het verrichten van onvoldoende re-integratie-inspanningen. Bij het tussentijds oordeel zal UWV zich zoveel mogelijk op het advies van de bedrijfsarts van de werkgever baseren. Het proces wordt zo ingericht dat vooral de arbeidsdeskundige van UWV een rol speelt, waar nodig met ondersteuning van de verzekeringsarts. Dit vergt capaciteit. Hier staat tegenover dat voor UWV de toets die na 104 weken verricht wordt, voor hen die eerder een oordeel hebben gevraagd over het te volgen plan, een minder uitgebreide toets is. Dit zorgt vooral voor een verschuiving van capaciteit in plaats van intensivering. Het tussentijds oordeel van UWV is overigens niet vatbaar voor bezwaar en beroep.

Ondanks dat werkgevers een tussentijds oordeel kunnen vragen over de re-integratie, blijft het deskundigenoordeel bestaan. Het deskundigenoordeel kan bij een geschil tussen werkgever en werknemer worden aangevraagd. In 2015 werden door werkgevers en werknemers 13.264 deskundigenoordelen gevraagd. Het deskundigenoordeel kijkt terug en valt uiteen in een oordeel over de passendheid van arbeid (15% van de aanvragen), de re-integratie-inspanningen van een werkgever (55%) en werknemer (10%) en de geschiktheid tot werken (20%). Eigenrisicodrager zullen naar verwachting geen oordelen meer aanvragen over de mate waarin hun re-integratie-inspanningen voldoende zijn. Zij kunnen vertrouwen op de professionele ondersteuning die zij krijgen van hun bedrijfsarts en arbodienst en hebben geen oordeel van UWV meer nodig. Zij die geen eigenrisicodrager zijn, zullen in veel mindere mate een deskundigenoordeel aanvragen nu zij ook een oordeel kunnen vragen over de re-integratie-inspanning die zij voornemens zijn te verrichten. Een gedeelte van de aanvragen van een deskundigenoordeel zal derhalve wegvallen. Zoals blijkt uit het bovenstaande zal UWV capaciteitseffecten ervaren, terwijl UWV kampt met een tekort aan verzekeringsartsen. Naar aanleiding van dit tekort, zijn er maatregelen genomen om de capaciteit bij de verzekeringsartsen te vergroten. Deze maatregelen werpen hun vruchten af,

desondanks blijft de capaciteit van verzekeringsartsen de komende periode punt van aandacht. Dit voorstel heeft enerzijds het effect dat er capaciteit vrijvalt, maar laat ook zien dat er op andere plekken meer capaciteit nodig is.

7.2 Proces van aanvraag van een oordeel over de re-integratie-inspanning

UWV richt het proces van het aanvragen van een tussentijds oordeel in. UWV zal bepalen welke documentatie hierbij aangeleverd moet worden, nadere uitwerking vindt plaats in de beleidsregels van UWV.

7.3 Uitvoeringstoets

Het wetsvoorstel wordt gelijktijdig met internetconsultatie aan UWV voorgelegd ten behoeve van een uitvoeringstoets. UWV zal de capaciteitseffecten verder doorrekenen.

7.4 Invoeringstermijn

Mogelijk hebben de capaciteitseffecten ook gevolgen voor de datum waarop deze wetgeving in uitvoering kan treden.

7.5 Handhaving en toezicht

De handhaving van en het toezicht op het stelsel worden door deze wijziging niet beïnvloed.

8. Regeldruk

Dit voorstel verandert de re-integratieverplichtingen en daarbij behorende processtappen niet. Voor een werkgever die besluit een tussentijds oordeel aan te vragen zal op dat moment de administratieve lastendruk toenemen. Hier staat tegenover dat er vroegtijdig duidelijkheid ontstaat over de uit te voeren re-integratieactiviteiten, waardoor naar verwachting de lastendruk in het tweede ziektejaar daalt. De maatregelen bieden ook voor eigenrisicodragers duidelijkheid over de verantwoordelijkheden die zij hebben in het kader van de Wvp, waardoor ook voor hen de lastendruk (beperkt) zal dalen.

9. Financiële gevolgen

Dit voorstel heeft naar verwachting beperkte effecten op de uitkeringslasten. Gezien het grote financiële belang voor eigenrisicodragers zullen de werkgever en verzekeraar de mogelijkheden die zij hebben om instroom van de zieke werknemer in de Wet WIA te voorkomen benutten en zal het laten vervallen van de RIV-toets naar verwachting dan ook niet tot hogere uitkeringslasten leiden. Per saldo wordt verwacht dat de verschillende effecten die vanwege dit voorstel kunnen optreden tegen elkaar wegvallen.

Voor wat betreft de uitvoeringskosten is het momenteel nog onzeker hoe deze uitvallen. De uitvoeringstoets van UWV zal hier duidelijkheid over bieden. Er vinden verschillende capaciteitsverschuivingen plaats onder de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Door het wegvallen van de RIV-toets voor eigenrisicodragers zal er capaciteit voor verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen vrijvallen. Anderzijds neemt het beroep op in eerste instantie de arbeidsdeskundigen toe, doordat publiek verzekerde werkgevers een tussentijds oordeel kunnen aanvragen. De arbeidsdeskundige kan hierbij, waar dat nodig wordt geacht, de verzekeringarts om ondersteuning vragen. De kosten van een tussentijds oordeel zijn voor rekening van de werkgever. Daarnaast is er na een tussentijds oordeel een minder uitgebreide eindtoets aan het einde van de wachttijd, wat capaciteit onder de arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen kan laten vrijvallen.

Artikelsgewijs

ARTIKEL I. WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN

Onderdelen A en B (artikel 25 en artikel 26)

In verband met het opnieuw vaststellen van artikel 65, waarbij het artikel is opgesplitst in drie leden, is het noodzakelijk de verwijzing in de artikelen 25, negende lid en 26, tweede en derde lid, aan te passen.

Onderdeel C (artikel 65)

Naar huidig recht heeft elke werkgever de plicht om gedurende de ziekte van zijn werknemer (de verzekerde) aantekening te houden van het verloop van de ziekte en de re-integratie (artikel 25, eerste lid, van de Wet WIA). Naast voornoemde verplichting, heeft de werkgever in dit kader nog enkele andere re-integratie-inspanningen (artikel 25, eerste tot en met vijfde lid, van de Wet WIA). Zo dient uiterlijk dertien weken voor het verstrijken van de wachttijd de werkgever in overleg met de verzekerde werknemer een re-integratieverslag op te stellen en een afschrift hiervan aan de werknemer te verstrekken (artikel 25, derde lid, van de Wet WIA). In het re-integratieverslag staan alle activiteiten rond het herstel en de re-integratie in de ziekteperiode van de werknemer beschreven. Het re-integratieverslag wordt door de werknemer aangevuld met het medisch dossier van de bedrijfsarts. Dit is verder uitgewerkt en geregeld in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

Een afschrift van het re-integratieverslag aan de werknemer verstrekken is noodzakelijk, omdat op grond van artikel 65 van de Wet WIA dit re-integratieverslag moet worden gevoegd bij de aanvraag voor een uitkering op grond van deze wet (na twee jaar ziekte). Bij de beoordeling door UWV van een dergelijke aanvraag toets UWV de re-integratieactiviteiten, de zogenaamde RIV-toets. Hierbij wordt beoordeeld of door de werkgever (en de werknemer) gedurende de ziekteperiode van de werknemer voldoende is gedaan om de werknemer weer zo snel mogelijk aan de slag te krijgen en richt men zich op zowel de medische kant als de arbeidskundige kant. Een oordeel van het UWV dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn, leidt er toe dat de aanvraag wordt afgewezen en dat de werkgever een sanctie krijgt opgelegd die bestaat uit het langer doorbetalen van het loon van de zieke werknemer totdat herstel van de tekortkoming(en) van de werkgever heeft plaatsgevonden (artikel 25, negende lid, van de Wet WIA).

Voorgestelde wijziging regelt impliciet dat de loonsanctie niet kan worden opgelegd aan een werkgever die eigenrisicodrager is. Voorgestelde bepaling regelt immers dat de beoordeling door UWV of de werkgever in redelijkheid heeft kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen door het UWV niet wordt uitgevoerd voor zo ver de werkgever eigenrisicodrager is.

Zoals toegelicht in de paragrafen 2 en 4 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting, werken de financiële prikkels tijdens de loondoorbetalingsperiode voor werkgevers die eigenrisicodrager zijn geworden anders dan voor werkgevers die bij UWV verzekerd zijn voor de WGA periode. Daarom wordt in dit wetsvoorstel een maatregel voorgesteld waarbij onderscheid gemaakt wordt naar deze verschillende klassen van werkgevers.

Ter wille van de leesbaarheid wordt voorgesteld om dit artikel opnieuw te redigeren door het artikel op te splitsen in leden.

ARTIKEL II. WET STRUCTUUR UITVOERINGSORGANISATIE WERK EN INKOMEN

Onderdeel A (artikel 32)

Dit voorstel beoogt een nieuw product voor de werkgever te introduceren waarmee duidelijkheid verschaft kan worden over de juistheid van zijn geplande re-integratieactiviteiten ten einde de werknemer weer aan het werk te krijgen. Het tussentijds oordeel dat UWV geeft op het door de werkgever opgestelde tussentijds plan wijkt materieel af van de andere deskundigenoordelen die UWV desgevraagd verstrekt op grond van artikel 32 van de Wet SUWI. Het is daarom gewenst om dit tussentijds oordeel een expliciete wettelijke grondslag te geven. Daarin wordt voorzien met deze wijziging. De wijziging heeft echter effect voor de uitvoeringspraktijk van UWV. Het betreft hier een tussentijds oordeel op een tussentijds plan dat de werkgever zelf (in overleg met de werknemer en met behulp van een arbodienst of bedrijfsarts) heeft opgesteld en bevat de voorgenomen uit te voeren re-integratie-inspanningen.

Daarbij wordt in onderhavig voorstel bepaald dat de door de werkgever voorgenomen te verrichten re-integratie-inspanningen niet eerder dan aan het eind van het eerste ziektejaar tussentijds beoordeeld kunnen worden. In de praktijk betekent dit nadat de eerste jaarevaluatie is gedaan. Dit is essentieel om te kunnen beoordelen of dat de voorgenomen re-integratie-inspanningen van de werkgever adequaat zijn. Deze inspanningen bevatten onder andere de verplichting van de werkgever om passende arbeid in zijn bedrijf te bieden en, zo die niet voorhanden is, de inschakeling in passende arbeid bij een andere werkgever (re-integratie tweede spoor).

Onderdeel B (artikel 32a)

Het uitvoeren van het in dit voorstel geïntroduceerde tussentijds oordeel betreft een extra taak van UWV. Voor werkgevers bestaat er echter geen verplichting om het tussentijds oordeel daadwerkelijk aan te vragen. Evenals voor het onderzoek, "de second opinion" (tweede lid) kunnen voor het tussentijds oordeel op een door de werkgever opgestelde tussentijds plan door UWV kosten in rekening worden gebracht.

Tevens wordt in onderhavig voorstel een wettelijke afhandelingstermijn van vier weken opgenomen. Een oordeel is geen besluit als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht. Dat betekent dat de rechtsmiddelen die openstaan tegen besluiten van het UWV, of het nalaten een besluit te nemen, zoals bezwaar en beroep, niet open staan tegen dat oordeel.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher