

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2104

Vragen van het lid **Stoffer** (SGP) aan de Minister van Sociale zaken en werkgelegenheid over *het bericht «Werkgevers overstelpt met loonsancties»* (ingezonden 8 maart 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 1 april 2019).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Werkgevers overstelpt met loonsancties»?¹

Antwoord 1

Ja ik ben bekend met het bericht.

Vraag 2

Klopt het dat het aantal boetes bij eigenrisicodragers het afgelopen jaar met 60 tot 70 procent is gestegen? In hoeverre is de stijging van het aantal boetes overwegend te wijten aan gewijzigd beleid van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)?

Antwoord 2

Of het aantal sancties dat is opgelegd aan private uitvoerders zo fors is opgelopen kan niet gezegd worden. Er zijn geen cijfers hierover. UWV houdt namelijk het aantal sancties bij, maar maakt in de reguliere beleids- en verantwoordingsinformatie geen onderscheid in sancties die zijn opgelegd aan publieke en privaat verzekerde werkgevers.

Wel kan ik u zeggen dat er geen sprake is van gewijzigd beleid. UWV heeft de afgelopen tijd geprobeerd inzichtelijk te maken hoe UWV de re-integratie inspanningen van de werkgever beoordeeld. Zo heeft UWV de werkwijzer poortwachter² verduidelijkt naar aanleiding van ontvangen vragen en opmerkingen bij een eerdere versie. De werkwijzer poortwachter helpt werkgevers, bedrijfsartsen, arbodiensten en re-integratiebedrijven in de begeleiding en re-integratie van zieke of arbeidsongeschikte werknemers. In de werkwijzer is bijvoorbeeld verduidelijkt dat de eigenrisicodrager voor de Ziektewet ook na het einde van het dienstverband blijft onderzoeken of er mogelijkheden zijn dat de zieke ex-werknemer weer in het oorspronkelijke

¹ Financieel dagblad, 5 maart 2019.

² Werkwijzer Poortwachter, UWV, 1 december 2018

bedrijf het werk hervat. De voorwaarden voor ZW-eigenrisicodragers vloeien voort uit de Ziektewet (artikel 63a). Voor de re-integratie van voormalig werknemers van publiek verzekerde werkgevers is er geen vergelijkbare bepaling. UWV hoeft de re-integratie in het eerste spoor niet te onderzoeken. Het UWV heeft deze mogelijkheid ook niet, want het UWV heeft hier immers niet de rol van werkgever en heeft ook niet de mogelijkheden die de werkgever wel in huis heeft.

Kortom, door deze verduidelijking zijn verschillen tussen ZW-eigenrisicodragers en publiek verzekerden zichtbaarder dan voorheen, maar van een beleidswijziging is geen sprake.

Vraag 3

Klopt het dat de richtlijnen van het UWV het afgelopen jaar zijn aangescherpt? Hoe past deze ontwikkeling bij het verzoek van de Kamer om juist te komen tot een gelijkwaardiger werking van de hybride markt en uw opmerking dat sprake moet zijn van een zo goed mogelijk evenwicht op de markt?³

Antwoord 3

Zoals ik in het antwoord op vraag 2 aan heb gegeven, is het beleid onveranderd. Wel heeft het UWV de afgelopen jaren diverse stappen gezet om inzichtelijker te maken hoe UWV de toetsing op de re-integratie inspanningen verricht. UWV volgt hierin de bepalingen die voortvloeien uit artikel 63a van de Ziektewet.

Ten aanzien van uw vraag over de werking van de markt wil ik allereerst opmerken dat werkgevers kunnen kiezen hoe zij de Ziektewet (laten) uitvoeren. Werkgevers kunnen de betaling van het ziekengeld en de re-integratieverplichtingen overlaten aan UWV. Zij kunnen er ook voor kiezen om zelf het ziekengeld te betalen ingeval van ziekte en eigenrisicodragers voor de Ziektewet (ZW) te worden. Dit kan voor werkgevers aantrekkelijk zijn als zij mogelijkheden zien om de kosten van ziekteverzuim te beperken door de werknemer zelf te (laten) begeleiden tijdens ziekte. Voor werkgevers die minder mogelijkheden zien voor de begeleiding van Ziektewetgerechtigden, kan de publieke verzekering bij het UWV een aantrekkelijke keus zijn. Als werkgevers de uitvoering in eigen hand willen houden dan is dat voor hen een vrijwillige keuze die zij bewust maken. Voor een goede werking van de markt vind ik vooral deze keuzevrijheid belangrijk en dat het voor werkgevers inzichtelijk is wat de spelregels van beide opties zijn.

Vraag 4

Hoe is het te verdedigen dat eigenrisicodragers na beëindiging van het dienstverband moeten blijven werken aan re-integratie alsof de werknemer nog in dienst is, de mogelijkheden in spoor 1 moet blijven onderzoeken en zo mogelijk tot herplaatsing moet overgaan, terwijl publiek verzekerde werkgevers zich reeds voor het einde van het dienstverband moeten richten op spoor 2 en de re-integratie na einde van het dienstverband eindigt? Hoe verhoudt deze aangescherpte koers zich tot het voornemen uit het regeerakkoord om de risico's voor eigenrisicodragers juist te verlagen en de lasten te verlichten?

Antwoord 4

De verschillende prikkels die werkgevers hebben om hun zieke werknemers naar werk te begeleiden vormen een belangrijke pijler in ons stelsel. De focus ligt op terugkeer naar werk en dat zorgt ervoor dat we de maatschappelijke lasten van ziekteverzuim terug hebben weten te dringen. Dat is wenselijk voor werkgever én werknemer. Uitgangspunt is dat werkhervatting in het eerste spoor te verkieszen is boven werkhervatting in het tweede spoor. Zolang er sprake is van een dienstverband betekent dit dat alle werkgevers proberen de werknemer te begeleiden naar werk in het eigen bedrijf. Pas als duidelijk is dat dat niet lukt, kan gekeken worden naar werkhervatting in spoor 2. Voor ZW-eigenrisicodragers geldt, op grond van de Ziektewet, dat zij ook na einde van het dienstverband de mogelijkheden in het eerste spoor blijven verkennen. De eigenrisicodragers heeft hier ook mogelijkheden toe: hij heeft immers

³ Kamerstukken 34 766, nr. 15 en 34 766, nr. 18

gekozen om de begeleiding in eigen hand te houden. Voor publiek verzekerde werkgevers neemt het UWV de betaling van het ziekengeld en de begeleiding van de zieke ex-werknemer over na einde van het dienstverband. Het UWV hoeft de re-integratie in het eerste spoor niet te onderzoeken. Het UWV heeft deze mogelijkheid ook niet, want het UWV heeft hier immers niet de rol van werkgever en heeft ook niet de mogelijkheden die een werkgever wel in huis heeft.

U verwijst verder in uw vraag naar een voornemen in de loondoorbetaling bij ziekte. Hieronder vallen zieke werknemers die nog in dienst zijn bij hun werkgever. In mijn brief van 20 december jl⁴ heb ik uitgelegd hoe ik de verplichtingen in de loondoorbetaling bij ziekte makkelijker, duidelijker en goedkoper wil maken. Daar waar nodig gelden de aangekondigde maatregelen ook voor de Ziektewet.

Vraag 5

In hoeverre is voorafgaand aan de aanscherping met private uitvoerders overlegd? Bent u bereid met hen te overleggen over een evenwichtiger uitvoering van het hybride stelsel?

Antwoord 5

Vanzelfsprekend ben ik bereid om met private uitvoerders in overleg te gaan. Wel wil ik nogmaals benadrukken dat er geen sprake is van een wijziging in het beleid.

⁴ Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 29 544, nr. 873