

Vergaderjaar 2020–2021

35 589

Wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet teneinde het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de toets op de re-integratie inspanningen door het UWV

Nr. 5

VERSLAG

Vastgesteld 11 november 2020

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van voorliggend wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen.

Onder het voorbehoud dat de in het verslag opgenomen vragen en opmerkingen afdoende door de regering worden beantwoord acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave

	blz.
– Algemeen	1
1. Inleiding en doel	2
2. Knelpunten voor werkgevers bij loondoorbetaling bij ziekte	4
3. Inhoud van het wetsvoorstel	7
4. (Financiële) effecten	10
5. Ontvangen commentaren en adviezen	12
– Artikelsgewijs	13

Algemeen

De leden van de **VVD-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van bovengenoemd voorstel van wijziging van wet. Zij zien dit voorstel als een waardevol onderdeel van het totaalpakket aan maatregelen om tegemoet te komen aan de door werkgevers ervaren knelpunten op het gebied van de loondoorbetaling bij ziekte. Dit pakket beoogt de verantwoordelijkheid makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken. Deze knelpunten zijn immers aanleiding voor terughoudendheid van werkgevers in het bieden van onder andere arbeidscontracten voor onbepaalde tijd. Daarnaast is het huidige proces ook voor zieke werknemers niet altijd inzichtelijk en begrijpelijk. Genoemde leden hebben enkele vragen over het voorstel.

De leden van de **CDA-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel Wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet teneinde het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de toets op de re-integratie inspanningen door het UWV. Het is goed dat er maatregelen worden getroffen om tegemoet te komen aan de door met name kleine werkgevers ervaren knelpunten op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte. Genoemde leden maken van de gelegenheid gebruik om enkele vragen te stellen.

De leden van de **D66-fractie** hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij constateren dat de adviezen uit de consultatie verschillende conclusies bevatten. Genoemde leden verzoeken de regering, via een aantal specifieke vragen, om hierop te reflecteren.

De leden van de **GroenLinks-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij zijn niet overtuigd van de noodzaak van dit wetsvoorstel en hebben hierover nog enkele vragen.

De leden van de **SP-fractie** hebben met teleurstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel Wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet teneinde het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de toets op de re-integratie inspanningen door het UWV en hebben daarbij nog enkele vragen.

De leden van de **PvdA-fractie** hebben met grote verbazing kennisgenomen van het wetsvoorstel Wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet teneinde het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de toets op de re-integratie inspanningen door het UWV. Deze leden vragen zich ernstig af wat nut en noodzaak van dit wetsvoorstel is.

De leden van de **SGP-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij onderkennen de problematische situatie die voor werkgevers kan ontstaan als gevolg van de re-integratieverplichtingen, ten gevolge van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet. Zij hebben daarover wel enkele vragen aan de regering.

1. Inleiding en doel

De leden van de **VVD-fractie** bevestigen de constatering dat het voor werkgevers complex, onduidelijk en duur is als het gaat om langdurig zieke werknemers waarvoor loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen gelden. Zij herkennen uit de praktijk van alledag dat veel werkgevers daardoor terughoudend zijn in het aanbieden van arbeidscontracten voor onbepaalde tijd. Dit geldt voor alle werkgevers, maar vooral voor de overgrote meerderheid kleine werkgevers zonder separate HR- of juridische afdeling. Het pakket aan maatregelen waar deze wetswijziging deel van uitmaakt sluit aan «bij de behoeften van kleine werkgevers», zo is te lezen in de memorie van toelichting. Wat is in deze context de definitie van kleine werkgevers? In hoeverre zijn hun behoeften op dit terrein vergelijkbaar met die van (middel)grote werkgevers, waarnaar ook wordt verwezen?

De leden van de **CDA-fractie** onderschrijven de doelstelling van het wetsvoorstel. Het terugdringen van de lasten die gepaard gaan met de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor met name kleine ondernemers, door werkgevers de zekerheid te geven dat zij op het oordeel van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer mogen

vertrouwen. Daarbij hechten deze leden eraan dat de re-integratie van zieke werknemers gewaarborgd blijft.

Bij de RIV-toets wordt getoetst of partijen in de 104 weken arbeidsongeschiktheid de juiste stappen in het kader van de Wet verbetering Poortwachter hebben doorlopen. Hebben de leden van de CDA-fractie het juist begrepen dat de toets op de re-integratie inspanningen van de werkgever en de werknemer door de arbeidsdeskundige van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) wel blijft bestaan en dat er derhalve een onderscheid wordt aangebracht tussen dat wat niet beïnvloedbaar is door de werkgever, namelijk de medische belastbaarheid als vastgesteld door de bedrijfsarts, en dat wat wel beïnvloed kan worden door werkgever en werknemer, namelijk de re-integratie-inspanningen? Wordt de werkgever daarmee geacht passende werkzaamheden te blijven aanbieden om de re-integratie van zieke werknemers te bevorderen? Klopt het dat het totaalpakket aan maatregelen rondom loondoorbetaling bij ziekte als afgesproken in december 2018 naar verwachting zorgt voor een lagere instroom in de WIA ten opzichte van de regeerakkoordmaatregelen?

Momenteel heeft de verzekeringsarts zowel een rol in de claimbeoordeling bij de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) als bij het beoordelen van het re-integratieverslag over de eerste 104 weken ziekte. Kan gesteld worden dat met invoering van het wetsvoorstel een duidelijkere scheiding wordt aangebracht tussen begeleiding van de zieke werknemer (door de bedrijfsarts) en beoordeling van de mate van diens arbeidsongeschiktheid (door de verzekeringsarts)?

Hoe denkt de regering over het laten vervallen van de toets door de verzekeringsarts van het werk van de bedrijfsarts, zodat de bedrijfsarts zijn werk kan doen als onafhankelijk adviseur van de werknemer en werkgever? Zouden daarmee de eventuele drempels voor werknemers om te komen voor preventief advies weer verder verlaagd kunnen worden?

Kan de regering aansluitend hierop reflecteren op de opvatting dat omdat de inspanningen van de werknemer en werkgever wel getoetst blijven worden, er voor de werkgever hiermee de druk blijft bestaan om passende werkzaamheden aan te bieden zodat de werknemer geen kansen in zijn re-integratie mist?

Bedoeling was om maatregelen die wetswijziging behoeft uit het totale alternatieve pakket samen in één wetsvoorstel te vatten. De leden van de CDA-fractie vragen wanneer de wetswijziging inzake de financiële tegemoetkoming voor loondoorbetalingskosten aan de Kamer wordt toegezonden.

Deelt de regering de mening van de leden van de **SP-fractie** dat voorliggende wetsvoorstel totaal disproportioneel is en derhalve zo snel mogelijk moet worden ingetrokken. Zo nee, waarom niet?

De leden van de **SGP-fractie** constateren dat de loondoorbetalingsverplichting van twee jaar voor werkgevers bij ziekte van werknemers ongewijzigd blijft. Zij zijn van mening dat deze verplichting buitensporig lang is en vragen de regering in te gaan op de vraag of het niet verstandig is deze verplichte loondoorbetaling te verkorten, aangezien dit ook een knelpunt is voor veel werkgevers.

De leden van de SGP-fractie verzoeken de regering in te gaan op de vraag in hoeveel gevallen sprake is van een afwijkend oordeel van de verzekeringsarts ten opzichte van het advies van de bedrijfsarts ten aanzien van belastbaarheid van de werknemers. Daaraan verbonden vragen zij in te gaan op het nut, de noodzaak en de proportionaliteit van dit voorstel, mede gelet op het relatief beperkte aantal casussen waarbij sprake is van een afwijkend oordeel van de verzekeringsarts ten aanzien van het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer.

De leden van de SGP-fractie vragen de regering in te gaan op de huidige situatie. In welke mate draagt de loonsanctie op dit moment effectief bij tot re-integratie van ziekte bij werknemers? Hoeveel zieke werknemers re-integreren daadwerkelijk in de loonsanctieperiode en in welke mate? En wat is het te verwachten effect van wetswijziging op de daadwerkelijke re-integratie in de twee jaar voorafgaand aan de RIV-toetsing (toetsing van het re-integratieverslag)?

2. Knelpunten voor werkgevers bij loondoorbetaling bij ziekte

De leden van de **VVD-fractie** herkennen de onzekerheid van werkgevers en de behoefte om te kunnen vertrouwen op de adviezen van bedrijfsarts. Dit is zeker het geval als er verschil van inzicht blijkt te zijn tussen de bedrijfsarts en de verzekeringsarts over de mate van re-integratie-inspanningen. De dan opgelegde loonsanctie en ontslagbescherming heeft grote impact op de werkgever. Genoemde leden vragen wat er bekend is over de vermelde 12% verschillen in inzicht tussen beide artsen. Is bekend of er verschil is tussen sectoren of grootte van werkgevers? Of zijn er juist verschillen als het gaat om het type ziekte van de betrokken werknemer (fysiek of mentaal bijvoorbeeld)?

De leden van de VVD-fractie zien in dit wetsvoorstel nadrukkelijk een onderdeel van het totaalpakket. Wat is de stand van zaken met betrekking tot de andere vermelde zes onderdelen?

Genoemde leden vinden nadrukkelijk dat re-integratie bij ziekte een gedeelde verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer. Zij vragen in hoeverre deze gedeelde verantwoordelijkheid een rol speelt bij de voortgang van het totaalpakket en hoe geëvalueerd wordt of het totaalpakket voldoende inspeelt op de gedeelde gezamenlijke verantwoordelijkheid. Zij vragen de regering daarnaast wanneer de ministeriële regeling rondom de rol van de werknemer zelf wordt uitgewerkt en of de Kamer daarbij ook wordt betrokken.

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat een aantal andere maatregelen het pakket completeren, waaronder «versteving van de rol van de zieke werknemer tijdens de loondoorbetalingsperiode, doordat deze in het plan van aanpak en bij de eerste-jaarsevaluatie zijn visie op het re-integratietraject moet geven». Deze maatregel zal in een ministeriële regeling nader worden uitgewerkt. Kan de regering aangeven wat deze versteving inhoudt? Heeft dit nader effect op de beoordeling door de bedrijfsarts van de RIV-toets en/of een eventuele vervolg WIA-toets door het UWV?

De leden van de **D66-fractie** lezen dat een van de knelpunten, die aanleiding geeft tot deze wetswijziging, is dat kleine werkgevers de re-integratieverplichtingen als disproportioneel ervaren. Ook geven met name kleine werkgevers aan dat zij onvoldoende inzicht hebben in de verzekeringsmarkt. De leden van de D66-fractie kunnen zich voorstellen dat het voor kleine werkgevers ingewikkeld is om inzicht te hebben in wat er van hen verwacht wordt en wanneer zij aan de eisen voldoen. Kan de regering aangeven hoe dit voorstel deze knelpunten adresseert?

De leden van de D66-fractie lezen dat er gelijktijdig ook wordt gewerkt aan het programma «Verbetering kwaliteit poortwachtersproces». Dit proces zou er ook aan moeten bijdragen dat er in minder gevallen een verschil is tussen het oordeel van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts. Deze leden vragen of dit een eenvoudigere oplossing zou kunnen zijn voor de ervaren knelpunten, waarbij het voordeel van een controle op het advies van de bedrijfsarts blijft bestaan. Kan de regering hier op reflecteren?

Genoemde leden constateren dat een gezamenlijk toetsingskader voor bedrijfs- en verzekeringsartsen van belang blijft, omdat verzekeringsartsen de WIA-keuring uitvoeren. Als deze oordelen te veel van elkaar verschillen

kan dat onzekerheid opleveren voor de werknemer en de werkgever. Op welke wijze houdt dit wetsvoorstel daar rekening mee?

De leden van de **GroenLinks-fractie** lezen in de memorie van toelichting dat een van de knelpunten voor werkgevers is dat zij onzekerheid ervaren en dat zij het moeilijk vinden om in te schatten of de re-integratie goed opgepakt is. Zij willen daarbij het liefst kunnen vertrouwen op het advies van deskundigen. Genoemde leden vragen of er ook is nagedacht over oplossingen waardoor kleine werkgevers die inschatting beter kunnen maken. Bijvoorbeeld door eerdere en/of betere samenwerking tussen de bedrijfsarts en de verzekeringsarts van het UWV? Waarom is er niet voor gekozen de resultaten van het ZonMw-programma af te wachten? Waarom is het gezamenlijke beoordelingskader dat nu wordt ontwikkeld niet voldoende?

Verschuillende partijen vragen of dit wetsvoorstel proportioneel is, gezien de kleine groep werkgevers waar dit effect op heeft, en de grote effecten die het op individuen kan hebben. De leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering om hierop te reflecteren.

Genoemde leden vragen de regering of zij daarnaast kan bevestigen dat de onzekerheid voor werkgevers altijd zal blijven, omdat UWV altijd de inspanningen van de werkgever zal blijven toetsen. Ziet de regering dit als een opstap om de toets nog verder af te zwakken? Kan de regering in dat kader ook reageren op de stelling van de Nederlandse Vereniging van Verzekeringsgeneeskunde (NVVG) dat dit «de bijl aan de wortel van de tot nu toe in Nederland gewenst geachte scheiding tussen beoordelen en begeleiden/behandelen» is?

De leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering wat de functie is van de toets van de verzekeringsarts, en wat de risico's zijn als deze toets niet meer wordt uitgevoerd. Verwacht de regering bijvoorbeeld een nadelige invloed op re-integratieresultaten, omdat de bedrijfsarts minder geprikkeld wordt om zijn werk zo goed mogelijk te doen?

De leden van de **SP-fractie** vragen of de regering een mogelijk oplossingsrichting ziet voor de geschetste problematiek in de uitbreiding of nadere invulling van de MKB-verzuim-ontzorgverzekering.

De leden van de **PvdA-fractie** constateren dat in het wetsvoorstel wordt verwezen naar een onderzoek van het UWV dat stelt dat bij 12% van de opgelegde loonsancties een verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts de hoofdoorzaak van de sanctie is. In hetzelfde onderzoek staat dat bij de kleinste bedrijven 8% van de re-integratieverslagen en bij de grootste bedrijven 12% niet akkoord is, terwijl de grootste bedrijven de meeste mogelijkheden hebben om de re-integratie goed te begeleiden. Deelt de regering de mening dat deze maatregel voornamelijk ten goede komt van grote werkgevers, die vaak hele afdelingen hebben om werknemers te re-integreren? Klopt de stelling dan wel dat dit wetsvoorstel vooral ten goede komt aan de kleine werkgevers?

Ook constateren deze leden dat het UWV in 2019 420 loonsancties aan werkgevers heeft opgelegd die veroorzaakt zijn door een afwijkend medisch oordeel over de belastbaarheid van de zieke werknemer door de verzekeringsarts. Genoemde leden willen van de regering weten hoe vaak in deze 420 gevallen:

- a. De (loon)kosten van de aan de werkgever opgelegde loonsanctie bij de arbodienst/bedrijfsarts is terechtgekomen, omdat de werkgever in het contract met de arbodienst uitdrukkelijk heeft bedongen dat gevolgen van foute of inadequate dienstverlening voor rekening van de arbodienst komen?
- b. De (loon)kosten van de aan de werkgever opgelegde loonsanctie door de werkgever is «wegverzekerd» in een poortwachterproof-verzekering, al dan niet in de MKB-ontzorgverzekering, waarbij de

verzekeraar de loonsanctie aan de werkgever vergoed als de werkgever de adviezen van de bedrijfsarts opvolgt?

- c. In het geheel geen loonsanctie zou zijn opgelegd wanneer het gemeenschappelijke beoordelingskader van professor Anema (BAR: Beschrijving arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie) al in 2019 zou hebben gegolden?

De leden van de PvdA-fractie begrepen uit het door de Kamercommissie SZW georganiseerde rondetafelgesprek op 9 november 2020 van het UWV dat de overheid percentageel de meeste loonsancties (17%) krijgt. Genoemde leden zijn verbaasd over het feit dat de overheid de meeste loonsancties krijgt. Zij vragen de regering wat de reden hiervoor is. Is het beleid binnen de overheid met betrekking tot begeleiding en re-integratie van zieke werknemers zo slecht? Welke maatregelen neemt de overheid om het aantal loonsancties te verlagen? Is de regering bereid om toe te zeggen dat het aantal loonsancties binnen een jaar onder de 5% moet komen te liggen? Heeft dit wetsvoorstel eigenlijk het doel om ervoor te zorgen dat de overheid geen loonsancties meer opgelegd kan worden? En ligt het niet veel meer in de rede om re-integratieprocessen bij de overheid te verbeteren?

De leden van de PvdA-fractie constateren dat er allerlei maatregelen zijn om het poortwachtersproces te verbeteren, als onderdeel van het totaalpakket. Zij vragen de regering als deze maatregelen daadwerkelijk worden uitgevoerd of zogenaamde geschetste problemen met de RIV-toets dan al grotendeels kunnen oplossen. Wat is de reden dat het wetsvoorstel nu wordt ingevoerd en niet als de onderzoeken zijn afgerond? Wat zijn de consequenties als er gewacht wordt op de uitlagen van deze onderzoeken?

Ten slotte kan de regering duiden voor welk probleem dit wetsontwerp eigenlijk een oplossing is nu:

- a. Werkgevers het (financiële) loonsanctierisico van contractueel bij arbodiensten/bedrijfsartsen neerleggen?
- b. Werkgevers het financiële loonsanctierisico contractueel via de polisvoorwaarden bij verzekeraars neerleggen, al dan niet via die MKN-ontzorgverzekering?
- c. Straks per 1 september volgend jaar het gemeenschappelijke beoordelingskader van professor Anema onder de BAR in werking is getreden waardoor onvoorspelbare loonsancties door afwijkende belastbaarheidsoordelen tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts grotendeels tot het verleden zullen gaan behoren?

De leden van de **SGP-fractie** delen de constatering dat veel werkgevers onzekerheid ervaren, bijvoorbeeld over de vraag of ze de re-integratie goed hebben opgepakt. Deze wetswijziging poogt een oplossing te bieden voor ervaren knelpunten met betrekking tot de gevallen waarbij het advies van de bedrijfsarts afwijkend is van het oordeel van de verzekeringsarts. Dit is de hoofdreden voor 12% van de opgelegde loonsancties ten gevolge van tekortkomingen in de re-integratie. Uit onderzoek van UWV¹ blijkt dat daarnaast 85% van de tekortkomingen in de re-integratie betreft het niet, te laat of verkeerd oppakken van de re-integratie door de werkgever. Het te laat of foutief inzetten van re-integratie in het tweede spoor komt relatief vaak voor bij kleine bedrijven; tekortkomingen in de re-integratie binnen het eigen bedrijf wordt relatief vaak zichtbaar bij grote werkgevers. Genoemde leden vragen de regering welke maatregelen worden genomen om ook deze knelpunten bij werkgevers te voorkomen. De leden van de SGP-fractie vragen de regering in te gaan op de verbetering van de transparantie rondom de wijze van RIV-toetsing en verbetering van de communicatie over het thema loondoorbetaling en

¹ UWV (2018), Toetsing van het re-integratieverslag (RIV).

werkhervatting bij ziekte. Kan de regering ingaan op de vraag hoe zij deze maatregelen concreet willen vormgeven.

De regering geeft aan dat er experimenten worden gestart met als doel inzichtelijk te maken wat wel en niet werkt inzake de verplichting om werknemers te re-integreren bij een andere werkgever. De leden van de SGP-fractie vragen de regering de Kamer te informeren over het vervolg en de resultaten van deze experimenten. Werkgevers ervaren ook op dit punt vaak veel spanning en onzekerheid, waarbij de uitkomsten van dergelijk onderzoek helpend kunnen zijn.

3. Inhoud van het wetsvoorstel

De leden van de **VVD-fractie** zien dat het gemeenschappelijk beoordelingskader van de betrokken beroepsverenigingen verwacht wordt in december 2020. En dat de daaruit voortvloeiende leidraad in mei 2021 wordt verwacht. Zij vragen of deze data nog accuraat zijn. Daarnaast zijn zij benieuwd wie of wat verantwoordelijk is voor het afronden van het gemeenschappelijke kader en de leidraad. Hoe wordt omgegaan met eventuele verschillen van inzicht tussen bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen en andere betrokken in dit proces? In hoeverre zijn de betrokken beroepsverenigingen ook breder bezig met afstemming van opleiding en kwalificatie van artsen en arbeidsdeskundigen?

Ook vragen genoemde leden wat de invloed is van de voorgestelde wetswijziging op de capaciteitsbehoefte van de betrokken artsen en arbeidsdeskundigen en of is voorzien in de te verwachten consequenties. De leden van de VVD-fractie horen van zieke werknemers dat het huidige proces rondom ziekte en re-integratie ook voor hen onduidelijkheden oplevert, met verschillende artsen en inzichten van artsen etc. In hoeverre kan dit voorstel tot wijziging van wet ook voor hen meer duidelijkheid opleveren, op welke manier is daarmee rekening gehouden in het voorstel? Waar kunnen deze werknemers nu terecht als zij problemen hebben met het proces en de uitkomsten daarvan? Waar kunnen zij terecht als het proces is aangepast op basis van deze wetswijziging?

Het wetsvoorstel heeft tot gevolg dat werknemers in geval er verschil van inzicht is tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts, die werknemers eerder bij de WIA-claimbeoordeling komen dan in de huidige situatie. De werknemer kan hierin onzekerheid ervaren zo lezen de leden van de **CDA-fractie**. De regering zet erop in dit te voorkomen door verdergaande samenwerking tussen beroepsgroepen en monitoring. Kan de regering nogmaals toelichten hoe de situatie voor een werknemer uitpakt in de praktijk bij verschil in RIV-toets beoordeling door bedrijfsarts en WIA-claimbeoordeling door verzekeringsarts UWV? Welke gevolgen kan dit hebben voor de werknemer en welke mogelijkheden heeft de werknemer hiertegen op te komen?

Spelen de instrumenten van een deskundigenoordeel en/of second opinion hierin een rol voor de werknemer? Welke rol spelen dergelijke adviezen?

De regering geeft aan dat het nieuwe gemeenschappelijk beoordelingskader (het inzetbaarheidsprofiel) van de bedrijfsartsen, een belangrijke randvoorwaarde voor goede invoering van onderhavig wetsvoorstel, per december 2020 beschikbaar is. Wat is nu de stand van zaken? Wordt december gehaald?

In de memorie van toelichting lezen de leden van de CDA-fractie dat de «beschikbare inzetbaarheidsprofielen» verder wordt, geïmplementeerd, ontwikkeld en «zo mogelijk wetenschappelijk gevalideerd». Waar is deze validatie van afhankelijk?

In mei 2021 zou de leidraad klaar moeten zijn inzake werk- en procesafspraken rondom deze doorontwikkeling. Dan resteren nog 3 maanden

voor invoering. Dit is haalbaar volgens het UWV. Hoe verhoudt dit zich tot de opmerkingen over de uitvoering dat voor de uitvoerbaarheid van de maatregel het gemeenschappelijk kader van bedrijfsartsen een half jaar voor invoering van de maatregel beschikbaar dient te zijn? Volstaat het als de leidraad later (dat wil zeggen 3 maanden voor invoering) beschikbaar komt?

Hoe verhoudt deze leidraad zich tot het nieuwe gemeenschappelijk beoordelingskader welke al eerder, te weten per december beschikbaar is?

De leden van de **GroenLinks-fractie** lezen dat het moment van onzekerheid met dit wetsvoorstel verplaatst wordt naar het moment van aanvraag van de WIA-uitkering. Daarmee wordt de onzekerheid ook verplaatst van de werkgever naar de werknemer. Deze leden achten dit niet wenselijk, zeker gezien het feit dat mensen die al twee jaar in de Ziektewet (ZW) zitten waarschijnlijk minder goed in staat zijn om voor zichzelf op te komen dan een mondige werkgever. Genoemde leden vragen hoe de regering dit ziet, ook in het kader van «weten is nog geen doen».

Wat is de verwachte, grotere instroom in de WIA als gevolg van dit wetsvoorstel, zo vragen de leden van de **SP-fractie**.

Opmerkingen en vragen van de leden van de **PvdA-fractie** naar aanleiding van paragraaf 3.1 Algemeen. Genoemde leden hebben al vaker vraagtekens gezet bij de onafhankelijkheid van bedrijfsartsen. Er zijn volgens deze leden te veel signalen waarbij er aan de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts wordt getwijfeld. Kan de regering ingaan op de enquête van Radar uit 2018 waarbij bijna 40 procent van de werknemers die langer dan zes weken ziek is geweest, zich benadeeld voelt door zijn of haar werkgever wegens ziekte? En kan de regering tevens ingaan op het verwijt dat bedrijfsartsen zich vaak onder druk voelen gesteld door de werkgever, als opdrachtgever, om beoordelingen van zieke werknemers aan te passen? Op welke wijze wil de regering de onafhankelijkheid van bedrijfsartsen extra gaan borgen, bedrijfsartsen die veelal ingehuurd of in dienst zijn van een werkgever, als de prikkel van een oordeel van een verzekeringsarts wegvalt?

Genoemde leden begrijpen dat het UWV een gezamenlijk begrippenkader essentieel acht voor de uitvoerbaarheid van de wet. Wat gaat de regering doen als het begrippenkader niet op orde is, in de zin dat het gezamenlijke begrippenkader er is en arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen daar voldoende in getraind zijn, bij de geplande invoering van de wet op 1 september 2021? Is de regering bereid om, als er nog geen gezamenlijk begrippenkader is, deze wet uit te stellen?

Verder vragen deze leden wat de consequenties voor invoering van dit wetsvoorstel zijn als bedrijfsartsen onvoldoende met dit begrippenkader gaan werken, aangezien het begrippenkader geen verplichtend karakter heeft en dus niet per definitie toegepast hoeft te worden door bedrijfsartsen. Wat is de reden dat dit begrippenkader geen verplichtend karakter heeft, is de regering bereid om dit verplichtend te maken voor bedrijfsartsen?

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering de rechtspositie van de werknemer kan duiden wanneer de bedrijfsarts in de loondoorbetalingsfase adviseerde tot geen benutbare mogelijkheden voor re-integratie, terwijl de verzekeringsarts bij de WIA-claimbeoordeling vaststelt dat die mogelijkheden er wel zijn geweest. Kan de regering daarbij een onderscheid maken in rechtspositie van de werknemer die na de WIA-claimbeoordeling:

- Wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgt omdat hij meer dan 35% arbeidsongeschikt is.

- Geen arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgt omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is.

Daarbovenop maken deze leden zich zorgen dat door het wegvallen van de loonsanctie werknemers eerder in de WIA belanden en daar ook lang in blijven zitten. Kijkend naar de arbeidsparticipatie van de groep 35-minners en 35–80% arbeidsongeschikt zijn de baankansen zeer laag. Deelt de regering deze zorgen? En hoe staat het met de acties om 35-minners en de groep die 35–80% arbeidsongeschikt zijn aan het werk te helpen? Is de regering bereid om, vanwege het afschaffen van de loonsanctie en dus de verwachte toename van werknemers in de WIA, werkgevers een quotum op te leggen voor het aantal mensen in de WIA in dienst te nemen?

De leden van de PvdA-fractie maken zich verder zorgen dat in de nieuwe situatie het de werknemer is die de bedrijfsarts of de werkgever zal moeten aanspreken, via privaat-rechtelijke weg, indien de werknemer volgens de bedrijfsarts bijvoorbeeld geen mogelijkheden heeft en bij de WIA minder als 35% arbeidsongeschikt wordt of 35–80% arbeidsongeschikt. Deelt de regering de mening dat hierdoor werknemers met een lager inkomen minder snel bezwaar zullen aantekenen op de WIA-beslissing omdat zij geen geld hebben voor dure rechtszaken? Opmerkingen en vragen van de leden van de PvdA-fractie naar aanleiding van paragraaf 3.2 Verhouding tot het EVRM. Genoemde leden vragen de regering in te gaan op uitspraken van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) waarin wordt ingegaan op het grondrechtelijk karakter van het recht op sociale zekerheid en op de daarmee samenhangende noodzaak dat de beoordeling van een claim of aanspraak op sociale zekerheid plaatsvindt op basis van een onafhankelijk en zorgvuldig deskundigenadvies. Kan de regering aangeven in hoeverre er met dit wetsvoorstel nog sprake is van een onafhankelijk deskundigenadvies? Deze leden vragen de regering in te gaan op het punt dat de beoordeling/beslissing van een bedrijfsarts niet vatbaar is voor bezwaar en beroep. Genoemde leden constateren dat nu de beroepsmogelijkheid bij de verzekeringsarts wegvalt, is de gang naar de rechter de enige overgebleven weg. Deelt de regering de mening dat een rechtszaak er niet voor zorgt dat re-integratie alsnog succesvol plaats kan vinden bij de werkgever? En dat er dus enkel schadevergoedingen kunnen worden toegekend? Klopt het dat indien een zieke werknemer het niet eens is met het resultaat van de RIV-toets in zijn geheel, dat die zieke werknemer dan in bezwaar moet gaan tegen de beslissing van het UWV, voor zover het de niet medische aspecten betreft, en daarnaast een privaat rechterlijke procedure moet starten voor de medische aspecten? Voorziet de regering hierdoor een toenemende juridisering van de re-integratie? Verder vragen genoemde leden om in te gaan op het bezwaar van de heer Fluit hoe en welke mogelijkheden een werknemer heeft om de schade die de werknemer lijdt te claimen en hoe deze werknemer kan gaan procederen als hij meent dat re-integratie kansen zijn gemist en de werknemer daardoor schade lijdt.

De leden van de **SGP-fractie** lezen dat de mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om een deskundigenoordeel aan te vragen bij UWV blijft bestaan. In die nieuwe situatie zal de arbeidsdeskundige opheldering moeten vragen bij de bedrijfsarts, in plaats van in contact te treden met een verzekeringsarts. Terecht wordt gesteld dat dit arbeidsintensief kan worden. Hoe beoordeelt de regering dit effect van deze wijziging, mede gelet op de uitvoerbaarheid? Hoe wordt voorkomen dat dit kwaliteitsverlies of onduidelijkheid oplevert?

4. (Financiële) effecten

De leden van de **VVD-fractie** zijn ervan overtuigd dat de effecten van dit voorstel breder zijn als het gaat om duidelijkheid, zekerheid en vertrouwen in de afspraken rondom loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie. Genoemde leden zouden graag zien dat dergelijke effecten ook met cijfers onderbouwd worden, is dat mogelijk? Daarnaast vragen zij of het mogelijk is om van een aantal «gemiddelde» voorbeeldcasussen de financiële effecten voor kleine werkgevers en de betrokken zieke werknemers te tonen.

De leden van de **CDA-fractie** hebben nog enkele vragen en opmerkingen naar aanleiding van paragraaf 4.2 Gevolgen werknemer. Aangezien de verzekeringsarts van UWV de WIA-claimbeoordeling blijft uitvoeren, kan de werknemer onzekerheid ervaren als dan blijkt dat het advies van de bedrijfsarts en het oordeel van de verzekeringsarts van elkaar verschillen. Genoemde leden vragen in hoeverre van de huidige gevallen de bedrijfsarts en verzekeringsarts van oordeel verschillen. Wordt verwacht dat dit aantal gelijk blijft? Kan worden aangegeven hoe lang werknemers in onzekerheid zitten over welk oordeel gegeven wordt? Wat zijn de mogelijkheden voor werkgevers, bedrijfsartsen en verzekeringsartsen om de periode van mogelijke onzekerheid bij werknemers zo kort mogelijk te houden?

De leden van de **CDA-fractie** hebben nog enkele vragen en opmerkingen naar aanleiding van paragraaf 4.5 Effecten uitvoeringskosten. Genoemde leden lezen dat uitgangspunt is dat benodigde verzekeringscapaciteit ten behoeve van de RIV-toets vrijvalt en met het vervallen van een deel van de loonsancties ook een aantal bijbehorende bezwaarzaken. Klopt het dat dit niet gekwantificeerd is c.q. verwerkt is in het kostenoverzicht UWV?

De leden van de **D66-fractie** constateren dat bij het hoofdstuk effecten geen aandacht is besteed aan de effecten op re-integratie. Wat is het verwachte effect op de re-integratie binnen de eerste twee jaar van loondoorbetaling? Kan de regering hier nader op ingaan?

De leden van de **SP-fractie** vragen of de regering de gang naar de burgerlijke rechter een begaanbare weg acht voor een werknemer die arbeidsongeschikt is en bezwaar wil maken tegen het oordeel van de bedrijfsarts. Zo ja, waarop baseert zij dat?

De leden van de **PvdA-fractie** lezen in paragraaf 4.1 Gevolgen werkgever, dat de regering van mening is dat de huidige poortwachtersproces met name voor kleine werkgevers zwaar is. Kan de regering dit staven met cijfers? Bovendien vragen zij of een MKB-ontzorgverzekering deze problemen niet ondervangt. Wat is de meerwaarde van de het aanpassen van de rol van de bedrijfsarts bij de RIV-toets voor kleine werkgevers als een MKB-ontzorgverzekering de standaard wordt?

De leden van de **PvdA-fractie** hebben nog enkele vragen en opmerkingen naar aanleiding van paragraaf 4.2 Gevolgen werknemer. Genoemde leden vragen zich ernstig af waarom de regering zich niet inzet om zieke werknemers te helpen te re-integreren en alleen het vrijwel niet-bestaande probleem rondom de RIV-toets aanpakt.

Deze leden constateren dat met de wetswijziging het medisch oordeel van bedrijfsarts nog belangrijker wordt. Dit oordeel wordt immers aan het einde van de rit niet meer beoordeeld door de verzekeringsarts. Welke invloed gaat dit wetsvoorstel naar de mening van de regering hebben op de toch al vaak kwetsbare vertrouwensrelatie tussen werknemer en bedrijfsarts?

De leden van de **PvdA-fractie** begrijpen van het UWV, uit het rondetafelgesprek, dat deze wetswijziging enkel impact heeft op 420 van de 3.500

loonsancties per jaar, maar dat het vervallen van de schaduwwerking van de wet (prikkel aan werkgevers van de loonsanctie) grote gevolgen gaat hebben op de instroom van de WIA. In de memorie van toelichting wordt dat becijferd op een toename van de structurele WIA-uitkeringslasten als gevolg van dit wetsvoorstel met € 60 miljoen en een toename van ongeveer 3.500 uitkeringsjaren in de Wet WIA. Waarom vindt de regering deze € 142.857 per vermeden loonsanctie proportioneel? Is dat volgens de regering in verhouding tot de problematiek die hiermee zou worden opgelost?

De leden van de PvdA-fractie hebben nog enkele vragen en opmerkingen naar aanleiding van paragraaf 4.3 Financiële effecten voor de Rijksbegroting. Genoemde leden constateren dat door deze wetwijziging de kosten voor de WIA met € 60 miljoen gaan stijgen. Er gaan immers werknemers vroegtijdig instromen die, met een loonsanctie, anders nog bij de werkgever waren gere-integreerd. Hoe verhoudt zich dit tot de eerder aangekondigde (en uiteindelijk geschrapte) bezuinigingen op de WIA? Hoe wordt gegarandeerd dat deze stijgende kosten zich uiteindelijk niet vertalen in bezuinigingen op de WIA, ten koste van de uitkeringsgerechtigde? Voorts vragen deze leden de regering in te gaan op de groep werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard. Hoe groot is deze groep? En welke kosten brengt dit met zich mee, zoals bijvoorbeeld bijstand via de gemeenten?

De leden van de PvdA-fractie hebben nog enkele vragen en opmerkingen naar aanleiding van paragraaf 4.5 Effecten uitvoeringskosten. Genoemde leden constateren dat werknemers tijdens hun lopende re-integratie een «deskundigenoordeel» kunnen aanvragen bij het UWV, maar dat dit nu niet standaard wordt gedaan. Deze leden denken dat de kans groot is dat werknemers hier, bij het ontbreken van een check in de eindbeoordeling, voor gaan kiezen. Om die reden vragen zij de regering hoe groot de kans is dat werknemer gaan kiezen voor een deskundigenoordeel. Is er bij het UWV voorzien in de daarvoor benodigde artsencapaciteit en wat doet dit met de looptijd van deze aanvragen?

De leden van de PvdA-fractie constateren dat door deze wetwijziging werknemers in de WIA gaan instromen waarbij re-integratie kansen in de loondoorbetalingsperiode zijn gemist (door een foutief oordeel van de bedrijfsarts). Krijgt het UWV voor deze werknemers extra re-integratiebudget om deze re-integratiekansen alsnog te benutten?

De leden van de **SGP-fractie** vragen de regering tevens in te gaan op de effecten voor de verschillende partijen, denk aan werknemers en werkgevers. Wat betekent de voorgestelde wijziging voor de rechtspositie van de werknemer? Denk aan de situatie dat de twee ziektejaren reeds verstreken zijn en bij de WIA-beoordeling de bevindingen van UWV ten aanzien van zijn belastbaarheid sterk afwijken ten opzichte van de bedrijfsarts. Welke mogelijkheden heeft de werknemer dan nog?

Eén van de mogelijkheden die de werknemer heeft, is het laten uitvoeren van een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Tegelijkertijd blijkt volgens de leden van de SGP-fractie in de praktijk dat bedrijfsartsen hieraan vaak nauwelijks medewerking verlenen. Hoe gaat de regering ervoor zorgen dat werknemers wel daadwerkelijk de mogelijkheid hebben een onafhankelijke second opinion te laten uitvoeren?

De leden van de SGP-fractie vragen in hoeverre en op welke punten de regering verwacht dat dit wetsvoorstel daadwerkelijk tot lastenverlichting bij met name het midden- en kleinbedrijf (MKB) gaat leiden.

Ook voor de bedrijfsartsen heeft dit voorstel gevolgen. De leden van de SGP-fractie vinden het van belang dat de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts blijft gewaarborgd, zeker nu het advies van de bedrijfsarts leidend wordt bij de RIV-toets. De bedrijfsarts is immers tegelijkertijd ook opdrachtnemer van de werkgever. Hoe wil de regering in samenwerking met deze beroepsgroep de onafhankelijkheid waarborgen?

5. Ontvangen commentaren en adviezen

De leden van de **GroenLinks-fractie** lezen dat een belangrijke voorwaarde van zowel het UWV als de Raad van State is dat er een gemeenschappelijk beoordelingskader voor bedrijfsartsen is. Wat is de laatste stand van zaken ten aanzien van de beschikbaarheid van dit beoordelingskader? Is dit in december 2020 gereed, zoals gepland? Bij wie ligt het finale oordeel dat het gemeenschappelijk beoordelingskader afdoende geborgd is? Wordt er gemonitord op welke wijze bedrijfsartsen, na genoten opleiding en training, het beoordelingskader in de praktijk (juist) toepassen?

Voorts vragen genoemde leden of de regering kan toelichten hoe de betreffende beroepsgroepen (arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen en bedrijfsartsen) hebben gereageerd op dit wetsvoorstel.

Is de regering bereid om eerst het werk van de commissie onder leiding van professor Anema rond de leidraad BAR af te wachten, zo vragen de leden van de **SP-fractie**. Zo ja, trekt de regering dan het voorliggende wetsvoorstel in? Zo nee, waarom niet?

Wat is de reactie op het betoog van de heer Fluit tijdens het gehouden rondetafelgesprek op 7 november 2020 over het voorliggende wetsvoorstel en wat is de reactie van de regering op zijn conclusie dat «nut en noodzaak voor invoering van deze maatregel lijken te ontbreken. De arbeidsongeschikte werknemer wordt benadeeld door deze wetwijziging. Voor de werknemer betekent deze wijziging dat de toegang tot zijn (re-integratie) recht ingeperkt wordt»?

Hoe groot is daadwerkelijk het probleem aangezien UWV spreekt over het feit dat dit gaat om 1,3 procent van het totaal aan beoordeelde re-integratie verslagen?

De leden van de **PvdA-fractie** zien dat vele organisaties, zoals de vakbonden, het UWV, de Raad van State, de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en de Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde (NVVG), zich tegen deze wet keren. Genoemde leden vragen de regering of zij de zorgen van deze organisaties deelt en waarom geen gehoor wordt gegeven aan de bezwaren van deze organisaties.

De leden van de **SGP-fractie** lezen dat er goede voorlichting gegeven zal worden over de mogelijkheden van het aanvragen van een second opinion bij een andere bedrijfsarts en een deskundigenoordeel bij UWV. Hoe gaat de regering dit doen?

Er wordt een beoordelingskader opgesteld, wat een belangrijke voorwaarde is voor de uitvoerbaarheid van dit wetsvoorstel. Hoe reageert de regering op de mening dat een dergelijk breed gedragen gemeenschappelijk beoordelingskader deze wetwijziging overbodig maakt? Wat is de stand van zaken van de totstandkoming van dit kader? Wie zijn hierbij betrokken en wie heeft uiteindelijk het finale oordeel hierbij? En in het kader van de uitvoering, hoe gaat de regering ervoor zorgen dat dit door zoveel mogelijk bedrijfsartsen uniform toegepast wordt?

In de position paper van UWV² lezen de leden van de SGP-fractie dat het beoordelingskader in mei 2020 wordt opgeleverd. Met het oog op de uitvoerbaarheid vragen deze leden of er voldoende tijd is gereserveerd om de arbeidsdeskundigen op te leiden tussen de oplevering van het beoordelingskader en de bijbehorende leidraad en de inwerkingtreding van deze wetwijziging.

² Kamerstukken II 2020–2021, 2020D44837.

Artikelsgewijs

– *Artikel II. Ziektewet*

De leden van de **CDA-fractie** lezen in de memorie van toelichting dat op grond van artikel 38, tweede lid, ZW de werkgever op de laatste dag van de dienstbetrekking melding maakt aan UWV van de ongeschiktheid tot werken. Tevens stelt de werkgever in overleg met de werknemer een re-integratie verslag (RIV) op en verstrekt een afschrift daarvan aan de werknemer. Idealiter zijn werkgever en werknemer het eens over het RIV, echter wanneer dit niet het geval is, bestaat er dan een mogelijkheid voor de werknemer om dit gemotiveerd aan te geven? Zo ja, waar kunnen zij dan terecht?

De voorzitter van de commissie,
Rog

De adjunct-griffier van de commissie,
Sjerp